

令和 3 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

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

令和 3 年度 総合研究報告書

研究代表者 前原 和明

令和 4（2022）年 5 月

目 次

| | |
|---|----|
| I. 研究総括報告 | 1 |
| 就労系障害福祉サービスの支給決定プロセスにおける職業的なアセスメントを介した多機関連携のあり方に関する研究（概要） | 2 |
| II. 研究報告 | 6 |
| 職業的なアセスメントを介した連携促進に向けたモデル事例の収集 | 7 |
| 江戸川区における職業的なアセスメントを介した連携システムの報告 | 10 |
| 釧路市の職業的なアセスメントを介した連携システムについてのヒアリング調査の結果 | 16 |
| 鳴門市における職業的なアセスメントを介した連携促進に向けた取組み事例の報告 | 20 |
| 秋田市における職業的なアセスメントを介した連携促進に向けた取組み事例の報告 | 24 |
| 松江市における就労アセスメント研究事業の取組み事例の報告 | 27 |
| 那須塩原市における職業的なアセスメントと多機関連携の実態調査および促進に向けた取り組みに関する報告 | 32 |
| 高松圏域における就労系サービス事業所共通アセスメントの導入検討に関する研究 | 42 |
| 愛媛県におけるアセスメントを活用した実践モデルの取り組み | 50 |
| 職業的なアセスメントの内容に関する研究 Intake Assessment and Outcome Evaluation (IAOE)の日本語版の開発 | 56 |
| 職業的なアセスメントの内容に関する研究 | 61 |
| 知的障害当事者の社会参加に対するニーズ調査 | 70 |
| III. 研究成果の刊行に関する一覧表 | 82 |
| 巻 末 資 料 | 85 |

Ⅰ. 研究総括報告

令和３年度 厚生労働行政推進調査事業費補助金（厚生労働科学特別研究事業）
総括研究報告書

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

研究代表者 前原 和明 （秋田大学）

研究要旨

本研究では、就労系障害福祉サービスの支給決定プロセスにおける職業的なアセスメントを介した多機関連携のあり方を検討するために、全国 11 地域における自立支援協議会等を活用した実践的取組みを行った。この取組みでは、この 11 地域を「第 1 段階：未準備段階」と「第 2 段階：実践展開段階」の二つの地域に整理することができた。また、今後の職業的なアセスメントの実施促進に向けて、米国のアセスメントツールである **Intake Assessment and Outcome Evaluation (IAOE)** の日本語版の翻訳を行い、質問紙調査から、支援現場で求められているアセスメント内容を明らかにした。また、知的障害当事者の就労を含めた社会参加に対するニーズの把握を質問紙調査から行った。以上の調査結果から、今後の多機関連携に向けた基礎的資料を得ることができた。

本研究の研究代表者及び研究分担者は以下の通りである。

○研究代表者：

前原和明（秋田大学・教育文化学部／准教授）

○研究分担者

・八重田淳（筑波大学・人間系／准教授）

・縄岡好晴（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）

・大谷博俊（鳴門教育大学・大学院学校教育研究科／教授）

・山口明日香（高松大学・発達科学部／准教授）

・野崎智仁（国際医療福祉大学・保健医療学部／助教）

※なお、所属の情報は、令和 3 年度の者とした。

A. 研究の目的

障害者の職業的自立の促進に向けては、支援利用する障害者の希望や適性に応じた支援の提供を前提としつつ、就労移行支援、就労継続支援、就労定着支援といった就労系障害福祉サービス全体が一般企業への移行に向けた支援の必要性を共通認識することが必要不可欠である。そのためにも、障害

福祉サービスの支給決定等の過程において、障害者に対して適切なアセスメントが実施され、その結果を障害者本人も含めた関係者が共有し、活用していくことが重要である。

この研究では、支給決定に関連するプロセスにおいて効果的なアセスメントと多機関連携を実行していくことできる支援モデル及び情報を収集し、この収集された実践モデルを広く全国に周知し、研究成果を実践現場に還元することを目的とする。

B. 研究の実施経過

1. 職業的アセスメントを介した連携促進に向けたモデル事例の収集

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

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

1 年目は、研究で得られたデータ等の詳細を分析し、2 年目のモデル事例の更なる取組みにつなげていくこととしている。

2. 職業的アセスメントの内容に関する研究

2021 年 4 月～8 月に、日本語を母国語とする研究者らが原文を日本語に協議しつつ翻訳した（第 1 段階）。次に研究者らが翻訳を確認及び統合し暫定版を作成した（第 2 段階）。この暫定版を英文校正業者に依頼して逆翻訳した（第 3 段階）。次に、この逆翻訳内容を共同研究者でもある原著者と共有し、原文との整合性などのチェックをした（第 4 段階）。原著者からの指摘等を踏まえての修正を行うとともに、日本語版の疎通性などを必要に応じて職業リハビリテーション領域の実践者に確認した（第 5 段階）。そして、最終的に日本語版として確定した（第 6 段階）。

次に、2021 年 10 月 15 日～2021 年 11 月 19 日の期間に、全国の障害者就業・生活支援センター、336 所に対して、郵送調査を行った。

3. 知的障害当事者の社会参加に対するニーズ調査

2022 年 11 月から 12 月にかけて調査項目を検討し、2022 年 1 月 14 日～2 月 10 日の期間で、知的障害児・者の共同体である秋田市手をつなぐ育成会の会員世帯、316 世帯に調査を行うこととした。

（倫理面への配慮）

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

C. 研究結果の概要

1. 職業的アセスメントを介した連携促進に向けたモデル事例の収集

全国 11 地域における職業的アセスメントを介した連携の取組についてのモデル事例収集を行った。

現在、このモデル事例はアクションリサーチとして継続的に実施されているが、現段階の収集状況から、11 地域を 2 つの段階に分類できると考えられた。その段階とは、「第 1 段階：未準備段階」と「第 2 段階：実践展開段階」である。地域の違いはあるが、これらの段階に地域は分類され、また二つの地域は段階としてつながっていると考えられた。

地域をこの二つに分類してモデル事例を収集することは、今後の研究成果の還元の際における参考事例として、より現場に応じた多様な実践事例を提供することになると考えられた。

2. 職業的アセスメントの内容に関する研究

アセスメントの実施促進に向けた一つの視点として、米国のアセスメントツールである Intake Assessment and Outcome Evaluation (IAOE) の日本語版の開発を行った。これを職業リハビリテーションの一つである障害者就業・生活支援センターに所属する就業支援者を対象として、調査を行った。

調査では、職場内スーパーヴィジョンの有無と共に、知的障害、発達障害、精神障害者のそれぞれにおいて、日本版 Intake Assessment and Outcome Evaluation (IAOE)の全ての項目のアセスメントの実行について調査した。結果、職業リハビリテーションの従事者は、精神障害者及び発達障害者において、サブシステムの利用者に関するアセスメントを多く実行し、精神障害者のみにおいて、サブシステムの健康に関するアセスメントを少なく実行し、サブシステムの資金に関するアセスメントを多く実行していた。

職業リハビリテーションの従事者は、障害特性に応じたアセスメントの難しさに関する声を聞くことも多い。本研究は、職業リハビリテーションにおいて実行されるアセスメント内容を明らかにし、この実行の改善に向けた視点を示すことができた。

3. 知的障害当事者の社会参加に対するニーズ調査

知的障害当事者の就労を含めた社会参加に対するニーズを把握し、今後のモデル構築に向けた基礎資料を得るために、知的障害児・者の共同体である秋田市手をつなぐ育成会の会員世帯、316 世帯に調査を行った。

当事者は、支援ニーズとして、生活面に関連した項目が多く把握された。今回の対象となった当事者は、主に就労系障害福祉サービスを利用する当事者であった。自由回答からは、「親亡き後」の生活に向けた不安が大きく記載されており、その意味で、親亡き後も視野にいた生活面での自立等の支援ニーズが高く把握できたと考えられた。

また、IAOE-J と同じ構成で作成した調査項目のため、障害者就業・生活支援センターの支援実態との差異について分析した。当事者は、対象者の能力評価についての把握が得点として高かったのに対して、障害者就業・生活支援センターの支援実態としては、就労支援の内容や手続き、訓練に関する項目の得点が高かった。回答者の背景からは、一般企業における就労に向けた支援の見通しが持てないことや、必要となる情報の制限があると考えられた。

D. 考察及び結論

本研究では、就労系障害福祉サービス事業所の支給決定場面におけるアセスメントの実施促進に向けたモデル的取組みの事例を収集した。

この収集された事例については、最終的にモデル事例として事例集として実践現場に還元することとしている。

この事例及び研究で得られたデータ等を用いて実践現場に還元を行うことで、就労系障害福祉サービス事業所の実践者にとって就労支援を実施する上で有用な視点を提供すると考えられた。

E. 健康危険情報

なし

F. 研究発表

〈論文発表〉

前原和明. (2022). 発達障害者の就労支援のためのアセスメントの実践についてー職業的アセスメントについての基礎的理解ー. 令和 3 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. 113-131.

Maebara K, Yaeda J. (2022). An Intake Assessment Tool for Vocational Rehabilitation: Development of a Japanese Version of Intake Assessment and Outcome Evaluation (IAOE). *Memoirs of the Faculty of Education, Akita University. Educational science*, 77, 131-136.

青山貴彦・前原和明. (2022). 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. 秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要, 44, 131-138.

前原和明・今井彩・秋田市障がい者総合支援協議会就労部会. (2022). 職業的アセスメントから進める就労支援. 令和 3 年度厚生労働科学研究費補助金 (21GC1009) 研究成果物.

〈学会発表〉

前原和明・野崎智仁・八重田淳. (2021). 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. 日本職業リハビリテーション学会第 48 回愛知大会.

武澤友広・古野素子・宮澤史穂・前原和明・榎本容子・大工智彦. (2022). 就労移行段階の意思決定に資するアセスメントに必要な仕組みとは何か. 日本職業リハビリテーション学会第 48 回愛知大会.

前原和明. (2022). 特別支援学校からの移行及び接続: 秋田市の実態から. 日本リハビリテーション連携科学学会 第 23 回大会.

前原和明. (2022). 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アクションリサーチ. 日本リハビリテーション連携科学学会 第 23 回大会.

武蔵博文・若林功・前原和明・六車浩・山口明日香. (2022). 就労継続支援 B 型事業所の現状と特別支援学校からの接続における連携と課題. 日本リハビリテーション連携科学学会 第 23 回大会

G. 知的財産権の出願・登録状況

なし

Ⅱ．研究報告

令和3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

職業的アセスメントを介した連携促進に向けたモデル事例の収集

- 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 大谷博俊（鳴門教育大学）
 - ・研究分担者 野崎智仁（国際医療福祉大学）
 - ・研究分担者 山口明日香（高松大学）

研究要旨

全国11地域における職業的アセスメントを介した連携の取組についてのモデル事例収集を行った。現在、このモデル事例はアクションリサーチとして継続的に実施されているが、現段階の収集状況から、11地域を2つの段階に分類できると考えられた。その段階とは、「第1段階：未準備段階」と「第2段階：実践展開段階」である。地域の違いはあるが、これらの段階に地域は分類され、また二つの地域は段階としてつながっていると考えられた。地域をこの二つに分類してモデル事例を収集することは、今後の研究成果の還元の際における参考事例として、より現場に応じた多様な実践事例を提供することになると考えられた。

A. 研究目的

ここでは、以下の分担報告書において報告する11地域の取組状況についての理解を促すための枠組みを提供する。各地域の取組の詳細については、以下の研究分担者等からの報告を参考頂きたい。

これまで職業的アセスメントを介した連携の取組については、研究レベルでの報告はほとんど見られないが、全国地域において様々な実態があることが予想される。これらの地域が実態として様々である理由を明確にしておくことで、今回の研究における収集されたモデル事例の意味を理解し、収集されたモデル事例の還元において権限の視点として、本研究を有用なものとする

ことができると考えている。

B. 調査方法

本研究では、図1のように、11の地域において、職業的アセスメントを介した連携の取組について、2021年4月1日～2022年3月31日の期間でモデルとして事例収集を行った。

この事例収集では、研究者が地域の実践に介入しつつ、改善に取組み、参与的かつ継続的に研究に関わっていくというアクションリサーチを取っている。その意味で、研究1年目は、進捗報告であり、継続的に2年目も取組んでいくことが望まれる。

考えられる地域であるが、今回の研究を通じて、取組みを開始している地域である。なお、今年度においては、コロナの感染拡大予防の観点から高槻市の取組が未実施の状況である。

D. 考察

今回のモデル地域については、地域において、状況が異なる中で、様々な現状を示しており、必ずしもすべて分類できるとは考えられない。しかし、個々の地域が違いを持ち、総じてグラディエーションしながら 2 つの段階に分類することができると考えられる。

第 1 段階は、未準備段階であり、「自立支援協議会等はあるが、アセスメントに関連して有効に活用できていない地域が多い。そのため、関係する支援機関の役割理解、アセスメントに対する共通理解の醸成、連携促進のためのコミュニケーションなどを、まずは行っている。」という段階にある地域である。

第 2 段階は、「協議会等が機能していた。そのため円滑にアセスメントを基盤とした試行的実践に取り組める。これらの地域が進んでいる理由は、一部の機関や人がリーダーシップを発揮してきたという背景がある」と考える。」という段階にある地域である。これらの地域は、このように二つに分類して捉えることができると考えられる。

このように分類することは、今後の研究の進捗に向けて有効な視点を提供する。この研究成果の還元において、多くの地域は、職業的アセスメントを活用した取り組みをするとなると、「重要性は認識するが何から始めたらいいかわからない」との戸惑いを

もつことが想定される。そのため、この研究は、「第 1 段階にある地域が、新たな取組みを開始するための視点を提示」、「第 2 段階の好事例から、モデル的取組みを理解することができる」という形で寄与すると考えている。

E. 結論

現在、このモデル事例の収集は 1 年目である。方法において述べたように、この研究は研究者が参与的かつ継続的に関与するアクションリサーチのスタンスを取っている。各地域の取組みの詳細については、以下の報告を参照していただきたい。

今後は、ここで報告した 2 段階の視点で、研究に取り組んでいくことで、更なる取組みの深化が期待される。

F. 引用文献

なし

G. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

H. 知的財産権の出願

なし

令和3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

江戸川区における職業的アセスメントを介した連携システムの報告

研究代表者 前原和明（秋田大学）

・研究協力者 鈴木大樹（江戸川区立障害者就労支援センター）

研究要旨

本研究では、江戸川区立障害者就労支援センターを中心とした江戸川区のアセスメントを介した連携システムについて報告する。江戸川区では、本人を中心とした「地域のなかで誰もが気軽にアセスメントが受ける仕組みづくり」を行っており、この結果、地域における連携が促進されている状況が確認できる。江戸川区では、この仕組みにより、円滑な連携が実行できている。今後は、更なる改善等を通じて、アセスメントを介した連携システムの整備を図っていくこととしたい。

A. 研究目的

江戸川区立障害者就労支援センターは、江戸川区在住の障害者の一般企業等への就労に関する相談をはじめ、就労面及び就労に伴う生活面の支援を行っている。江戸川区立障害者就労支援センターの利用登録者数は2,150人（令和4年3月末現在）で、その内訳は知的1,205人・身体288人・精神675人・手帳なし90人（※障害重複含む）である。また令和3年度の新規登録があった利用者数は163人（そのうち特別支援学校等からの新規登録者は50人）、就労支援及び生活支援における支援件数は1万8千件以上にのぼり、登録者数（全体・新規共に）と支援件数が多い点が特徴である。令和4年3月末現在、江戸川区には就労移行支援事業所が14事業所、就労継続支援B型事業所が29事業所、就労継続支援A型事業所が5事業所、相談支援事業所が45事業所ある。そのほかにも地域活動支援センターI型

として、精神障害者就労支援事業を3事業所、高次脳機能障害者支援事業を1事業所で実施し、他地域に比べて社会資源が豊かな地域である。

このような中で、江戸川区立障害者就労支援センターは、鈴木・前原（2021）において報告したような「地域のなかで誰もが気軽にアセスメントが受ける仕組みづくり」を行っている。この取組みは、アセスメントを通じた本人主体の支援を提供できることにつながるだけでなく、アセスメントを介した関係機関の連携促進に寄与することが考えられた。

本研究では、江戸川区のアセスメントを介した連携促進の取組について報告することを目的とする

B. 調査方法

手続き

江戸川区では、江戸川区立障害者就労支

援センターを中心に、対象地域における職業的アセスメントを用いた実践の仕組みに関する情報を収集した。研究期間は、2021年4月1日～2022年3月31日である。

研究では、江戸川区立障害者就労支援センターを中心とした取組み及び改善活動について、江戸川区役所や江戸川区関係機関の協力を得つつ実施する

江戸川区は、区立障害者就労支援センターが中心となり、アセスメントのための共通評価キットの開発、研修の実施等の取組みを行っている。これにより、地域の就労移行支援事業所等のアセスメント方法の標準化と、質の底上げを行っている。この仕組みの概要は、図1の通りである。

（倫理面への配慮）

秋田大学研究倫理審査委員会の承認を得た（2021年4月19日付、第3-1号）。

C. 結果

本報告では、鈴木・前原（2021）で報告した取り組みをレビューしつつ、アセスメントを促進するための視点について整理する。

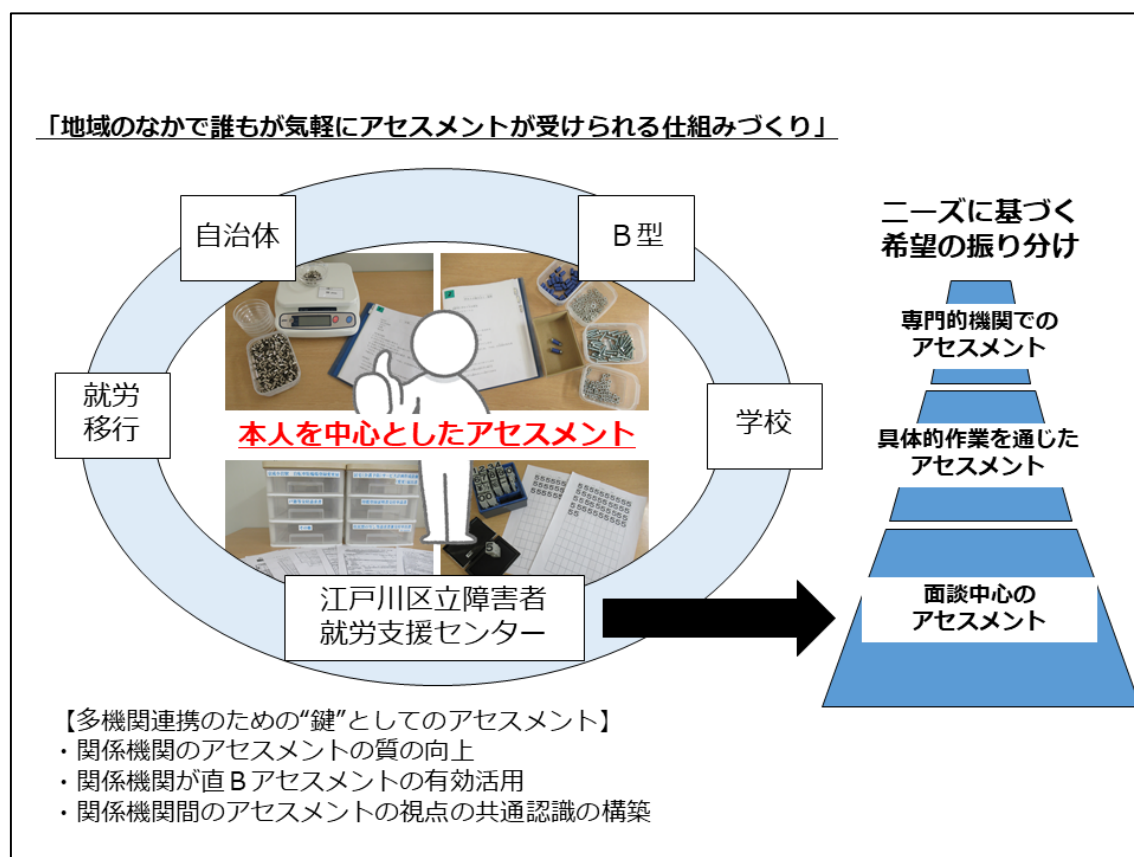


図1 江戸川区立障害者就労支援センターの取組

江戸川区立障害者就労支援センターは、「地域のなかで誰もが気軽にアセスメントを受けられる仕組みづくり」をモットーに、本人を中心においたアセスメントを行っている。特に、アセスメントを希望する障害者のニーズを三層に分け、ニーズに応じて、面談中心のアセスメント、具体的な作業を通じたアセスメント、専門機関でのアセスメ

ントを実施している。このようにしてアセスメントを鍵として用いることで、江戸川区の多機関連携が促されている。

また、上記のようにアセスメントのニーズを3層に分けただけでなく、アセスメントのタイミングに応じた、取組みを行っている（表1）。

表1 アセスメントの取組み詳細

| | 取組み | 詳細 |
|--|--|--|
| I. 就労 アセ スメン ト | A) 特別支援学校等卒業後に就労継続支援B型事業所への利用を希望している時 (直Bアセスメント) | 3年生の夏休み期間を利用した就労アセスメントの実施。 毎年20～30人程度対象者がいるため、区内就労移行支援事業所と共同で1人3日間の実施をしている。通所が難しい対象者には、訪問型の就労アセスメントを柔軟に実施している。 |
| | B) 就労経験がない者が就労継続支援B型事業所への利用を希望する時 | 時期問わず、就労アセスメントが必要な対象者については3日間を基本として就労アセスメントを実施。 江戸川区立障害者就労支援センターに限らず、対象者の利便性等を優先して区内就労移行支援事業所での実施。 |
| II. 関係 機関 から のア セス メン ト依 頼 | C) 就労支援プロセスのなかで関係機関からアセスメントを依頼される時 | 関係機関からアセスメント依頼に対して、江戸川区立障害者就労支援センター内就労移行支援事業所にて、1～2週間程度のアセスメントを実施。 主たる依頼のタイミングは、下記「E」の時期の場合が多い。利用者の一般就労への移行に向けて、支援者及び事業所がこの先の支援計画・支援方針を立てていく上でもアセスメントは有効な情報になる。また、アセスメントの機会を通じて事業所間（就労移行支援事業所と就労継続支援事業所）で連携する機会にも繋がり、双方の役割や強みを知る意味でも効果的な手段となっている。 |

| | | |
|--|--|--|
| | D) 支給決定機関 (福祉事務所) からアセスメ ントを依頼さ れる時 | 江戸川区立障害者就労支援センターと直接関わりがないケースにおいて、就労系障害福祉サービス事業所への再利用を希望した際に、福祉事務所より支給決定の判断材料として客観的な見立てによるアセスメント依頼を受ける場合に実施。 主には、就労移行支援事業所への再利用を希望している場合が多く、福祉事務所（ケースワーカー・保健師）の見立てと利用希望のズレが生じている時などにアセスメントのニーズがある。 |
| III. 就労 支援 にお ける プロ セス の中 での アセ スメ ント | E) 【就労相談時】 就労相談に繋 がってきたタ イミング | 最も基本的なインテークなどから構成される基本的なアセスメントを実施。 対象者の年齢等によってもアセスメントの必要性が関連していて、比較的若年層や就労経験が少ないケースはアセスメントが有効に機能するケースが多い。 |
| | F) 【就職準備支 援時】 就職準備支援 をしていく中 で必要なタイ ミング | 就職準備支援のなかで再アセスメントを実施。 本人の職業スキルを再確認したい場合のほかにも、本人が希望する職種や仕事内容と支援者の見立てにズレが生じている場合など、丁寧なアセスメントを行い、自己理解の促進を促している。 |
| | G) 【職場定着支 援時】 就労中に課題 等が直面した タイミング | 職場定着支援のなかで本人のパフォーマンスが低下してしまい職場内で課題に直面している時や、職務適性等の課題により新たな業務の切り出しや再構築に向けてアセスメントが必要な時など、職場内での支援だけでは課題解決できない場合などに実施。 本人及び企業等の相互理解のうえ、一時的に当センター就労移行支援事業所などを通じて環境を変えたアセスメントを行っている。 |
| | H) 【復職支援時】 休職中で職場 復帰に向けて 必要なタイミ ング | 生活面と職業面では目的と内容が異なるため、本人の状態や状況に応じて職場復帰に向けたアセスメントを実施。 相談窓口に繋がってくる方は、生活面のリハビリを終えて復職しようとした際に就労面での課題に直面する方や、生活面のリハビリに休職期間の大半を費やしてしまい就労面でのリハビリに |

| | | |
|--|--------------------------------------|---|
| | | 費やせる時間があまりない場合が多い。そのため、職業面でのリハビリで、アセスメントした情報は本人に限らず企業等においても復職時には有益な情報となると捉えて、丁寧なアセスメントを行っている。 |
| | I) 【再就職支援時】 離職後の再就職支援で必要なタイミング | 離職時の退職理由は様々であるが、離職後支援のなかで就労経験を一緒に振り返りながら、再就職に向けて動き出すタイミング前後で必要に応じたアセスメントを実施。 |

このような本人を中心におき、就労支援のプロセスにおいて、一律ではなく時期に応じたアセスメント実施している。この際のアセスメント内容は、①面談によるアセスメント、②作業によるアセスメント、③企業（職場環境等）アセスメントの3つの観点から実行され、施設内の作業・訓練、職業評価、施設外での職場体験実習等を組み合わせて行っている。また、このアセスメントにおいては、上述したような「共通評価キットの開発」、「研修の実施等の取組」が深くアセスメント実施に関連している。

このような取組みにより、アセスメントは、地域の社会資源を知る機会にもつながる点で利点となっている。例えば、特別支援学校卒業後の進路を「企業就労」か「福祉就労」と多くの保護者が2択で考えられている状況の中で、アセスメントは、就労移行支援事業所等での「職業訓練を通じた企業就労」も選択肢をとって提示する効果を持つ。

今後の課題としては、単に就労を希望するケースや就労していないケースの中でも、個々のケースによって、状況は様々である。そのため、ケースごと柔軟に必要な実施期間を設定していくことが必要である。また、

就労継続支援 B 型事業所への利用のために就労アセスメントが事務手続き上で必要なこととして誤解されぬよう、アセスメントの質を高めながら地域のなかで理解促進を図っていくことが必要であると考えている。

D. 考察

江戸川区では、鈴木・前原（2021）でも報告したように、アセスメントを中心においた他機関連携の取組を実施している。この種の取組を運営するための視点等を明らかにすることは、今後の全国の各地域における取組を促進する上で重要なポイントになると考える。これについては、実際の実践事例等を収集し、更なる検討を行っていきたい。

E. 結論

江戸川区は、江戸川区立障害者就労支援センターを中心に、更なる実践が取り組まれている状況である。江戸川区の取組みは、構造化されており、新たに取組みを開始したいと考える自治体においても参考になるものと考えられる。引き続き、江戸川区の実践について分析し、仕組みについての詳細

を明らかにしていくこととしたい。

F. 引用文献

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

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3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

釧路市の職業的アセスメントを介した連携システムについてのヒアリング調査の結果

研究分担者 縄岡好晴（大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科）

研究要旨

本研究では、職業的アセスメントを介した多機関連携のあり方について、釧路市に対するヒアリング調査の結果について報告する。ヒアリング調査を通じて、釧路市における多機関連携において用いられているアセスメントツール、そのアセスメントの内容等が、この取組みの構築経緯とともに明らかになった。

A. 研究目的

令和2年度厚生労働省科学研究での報告（前原ら，2021）では、障害者就業・生活支援センターのスタッフに対する専門性として、就労アセスメント技術の向上が最も重要な要素であると指摘されている。また、アセスメントの実施だけでなく、情報を共有する仕組みやその知識を修得する機会の必要性についても指摘されている。本調査では、このアセスメントを用いた地域連携の取組がうまくいっている自治体の一つである釧路市を取り上げ、釧路市の取組について整理する。

B. 調査方法

手続き

研究協力への了解が得られた釧路市の障害者就業就労・生活支援センターに対して、インフォームドコンセントを得た上でヒアリング調査を実施した。

ヒアリング調査においては、ZOOMを用いた。説明文書及び同意書は事前に郵送し、ヒアリング時に同意を得て調査を開始し

た。ヒアリング調査の時間は約120分とした。

インタビュー時のテキスト・音声及び映像は、ZOOMによる機能を使った記録は行わず、ネットワークから切り離されたICレコーダーで音声を記録した。また、ヒアリング時に、録音を拒否された内容については、筆記にて記録を残した。ZOOMの使用については、ミーティングに入る際はパスワードを設定し、パスワードは厳重に管理することとした。研究の説明時点で、明らかになっているZOOMの脆弱性についてはわかりやすく説明をした。

（倫理面への配慮）

本研究は大妻女大学生命科学研究倫理審査の承認を得た。（承認番号03-25）

C. 結果

釧路市の就労系障害福祉サービスの支給決定における職業的アセスメントを介した多機関連携の工夫等について以下の3点から確認を行った。

- ①就労アセスメントの内容
- ②アセスメントの仕組み構築の経緯
- ③多機関連携のあり方。

①就労アセスメントの内容

就労アセスメントの内容を検討する上で、釧路市では、各支援機関が円滑に情報共有できることを前提に検討行っていた。この円滑な情報共有ということを達成するために、内容検討は、主に、障害者就業・生活支援センターが行った。障害者就業・生活支援センターがその素案を作成し、就労支援部会で共有する手続きで検討を行った。

就労アセスメントの内容、障害者就業・生活支援センターが中心となって検討して作成した就労アセスメントのためのシートは、職務遂行に関連したスキルではなく、就労を支えていくスキルである「職業準備性」に関連した項目から構成された。この職業準備性に関連する項目は、障害者就業・生活支援センターの実施する定着支援もにおいて、しばしば対象者の課題として多く指摘されるものであった。

また、この就労アセスメントのためのシートの作成においては、TTAP (TEACCH—Transition Assessment—Profile) の内容を参考としていた。具体的には、事業所尺度、家庭尺度の計 144 の項目、職業行動・自立機能・余暇スキル・機能的コミュニケーション・対人行動から構成される 5 つの機能領域を参考としていた。この TTAP は、アメリカノースカロライナ州で実績のある TEACCH Autism Program で開発された自閉症者の就労移行アセスメントであり、定着支援についての効果が示された指標の一つである

(Mesibov et al., 2017)。

このような検討結果に基づき、釧路市独自のアセスメントシートが開発されている。釧路市では、このアセスメントシートを用いるだけでなく、継続的にアセスメントシートを用いた就労アセスメントが行われていくために、アセスメントシート利用時の就労支援機関や一般就労の実態について情報提供、アセスメントの実施前後のケース会議などを実施し、就労の可能性について検討するなどの仕組みも構築されていた。

②アセスメントの仕組み構築の経緯

このアセスメントシートを用いた仕組み作りについては、就労支援部会を中心に行政に働きかけを行い、作り上げられていた。障害者就業・生活支援センターの素案に対して、就労支援部会（行政・就労支援機関・特別支援学校・ハローワーク・企業）で幾度も検討を重ね、地域で使用する就労アセスメントシートの完成となっている。現在も続く仕組みとなっている理由の一つとして、就労支援部会において、この作成に時間をかけたことであったと認識されていた。就労支援部会において、検討する中で、部会員の情報共有が十分に行われたことが、部会員間のコミュニケーションを円滑にしたようである。

このようなコミュニケーションについては、作成時のみならず、作成後も、このアセスメントシートの改善に向けて議論を重ねるだけでなく、新たに使用する支援者に対する研修の機会を設定していた。

③多機関連携のあり方

釧路市は、非常に円滑な多機関連携が行

われており、行政・障害者就業・生活支援センターが中心となり、地域の関係機関との連携が密に取られていた。そのための連携を維持するための取組みとして、就労支援部会などでの定期的な情報交換会以外にも、年に数回の研修会の開催が挙げられた。この研修会では、支援スキルの強化だけでなく、各支援機関での事例共有を行っていた。この事例共有により、地域の支援機関同意が信頼できるメンター的な機能を果たすことにつながっていた。これにより、多機関連携に必要な横のつながりが強化されていると考えられた。

現状、釧路市では、就労継続支援 B 型事業所を希望した特別支援学校卒業生の内、2割程度が卒業後に就労移行支援の利用に進路変更しており、就労アセスメントが効果的に活用されていた。また、能力の向上が見込める利用者には 3 年後に再アセスメントも実施するなどの取組も多く見られ、就労アセスメントを介した多機関連携が上手く機能する状況があった。

D. 考察

本調査からは、職業的なアセスメントによる多機関連携を効果的に進めるための要因として、以下の 3 点が考えられた。

①運営を担うキーパーソンの必要性

就労支援部会を中心としたシステムの構築においては、もちろん就労支援部会が十分に機能することが前提ではあるが、その一方で、その取組を推進していくようなキーパーソンの存在が必要であると考えられた。実際、障害者就業・生活支援センターの担当スタッフが県担当者及びその他の支援

機関の担当者との調整に入り、自治体内での課題点について整理し、情報を発信していたことが大きな役割を果たしていた。

この釧路市の実践においては、障害者就業・生活支援センターが大きな役割を果たしていたが、障害者就業・生活支援センターの支援者は、一般企業での就職から福祉における就労支援など、幅広く、就労アセスメントに関連した知識を持ち、具体的な就職支援の経験もある。これが地域の実情に合わせた仕組み作りにつながっていたと考えられた。

②共通認識が図りやすいツールの導入

釧路市ではモデルとなるアセスメントツールをもとに就労支援部会を通じて各支援機関が共有しながら独自のツールを作成した。そして、継続的に内容を改定しつつ、常に確認できる仕組み作りを心掛けていた。その結果、常にアセスメント内容を共有できる環境が備わっており、アセスメントツールの共有が図りやすい状況であることが効果的であった。

このようにアセスメントツールを介在させることで、対象者支援の視点を同一にするなどの共通認識の促進が可能となるだけでなく、このツール及びこのツールの内容についての研修といった切り口で、地域全体で学ぶ環境を作り上げていくという地域協働の視点が醸成されていくことが重要であったと考えられた。

③継続的に活用できる仕組み作り

釧路市の取組の特徴としては、就労アセスメントを作った当初だけでなく、これが継続的に維持されていることである。この

ために、釧路市では、就労支援部会でアセスメントに関する意見交換や研修会を行っており、就労支援部会がこの維持のための取り組みを継続していた。この種の取り組みを継続していくことの必要が考えられた。

E. 結論

職業的なアセスメントを介した多機関連携に向けては、地域における中心となるキーパーソンの存在、共通認識が図れるアセスメントツールの活用、継続的にアセスメントツールを活用できるための工夫が必要になると考えられた。

F. 引用文献

前原和明・八重田淳・縄岡好晴・西尾香織・

後藤由紀子(2021):就労に関するアセスメントツールや手法の効果的活用のための研究 厚生労働省科学特別研究事業

Mesibov, G., Thomas, J. B., Chapman, S. M. & Schopler, E. (2007). TTAP: TEACCH Transition Assessment Profile Second Edition. Texas: PRO-ED. (梅永雄二(監) 今本 繁・服巻智子(監訳) (2012). 自閉症スペクトラムの移行アセスメントプロフィール:TTAP の実際 川島書店)

G. 学会発表

1.論文発表

なし

2.学会発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

令和3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（案）

鳴門市における職業的アセスメントを介した連携促進に向けた取組み事例の報告

研究分担者 大谷博俊（鳴門教育大学）

研究要旨

本報告は、全国11地域における職業的アセスメントを介した連携の取組のうち、徳島県鳴門市の鳴門市自立支援協議会就労部会の協力を得て実施した事例である。本研究を進めることにより、これまでの鳴門市自立支援協議会就労支援部会の取り組みが、職業的なアセスメントの観点から整理され、アセスメントツールとアセスメントの手続きが整えられた。また、連携促進のためのWebコンテンツの作成を行った。そして、これらを可能としているのは、就労支援部会、鳴門市双方が、互いのリソースを有効に活用しながら協働しているからであると結論づけた。

A. 研究目的

鳴門市において研究を進めるにあたり、鳴門市自立支援協議会就労支援部会（以下、就労支援部会とする）の責任者および鳴門市担当者から現状を聴取した。その結果、福祉サービスに基づく就労支援において、職業的アセスメントの扱いは、各支援事業所の判断に委ねられており、職業的アセスメントは、一定実施されているものの、特段の活用例は認められず、機関連携に資することも確認できなかった。また、支援事業所の就労支援担当者の中には、支援経験や企業情報などの不足によって、就労支援・援助業務に対する基本的な認識、知識・技能の獲得を必要とする場合もあり、相談支援事業所に依存する傾向がみられた。

一方、このような現状への対応も精力的に行われている。それは、就労支援部会が進める、各支援事業所の基幹業務である就労支援・援助業務に関する支援者の認識・知識

や技能等向上のための研修である。この活動のユニークな点は、就職を希望する障害のある当事者（以下、当事者とする）その主たる対象としていることである。つまり、ここでの“研修”は、当事者と支援者が共に活動することで、双方が就労への認識等を育み、高めることを目途として企画され、運営されているのである。ちなみに、就労支援部会では、希望制で実行委員を募り、この活動の企画や運営などを行っており、一定の事業所には強く支持されている。

また、この活動の成果として、当事者のエンパワメント、支援者による当事者理解の深化や当事者に提供する種々のサービスの改善等のあることが推察された。

これらのことから、本研究の全体テーマを勘案した上で、鳴門市における研究事例については、「地域の社会資源（これまでの取組や成果）の価値を認め、研究者が活動充実・課題改善のアイデアを提供し、関係者の

力を引き出すことで、自然な進展を後押しする」こととし、職業的なアセスメントの機能を明確にしつつ、多機関連携を促進して

いく枠組みを強固にすることを目的とする。図1に鳴門市における研究のイメージを示した。

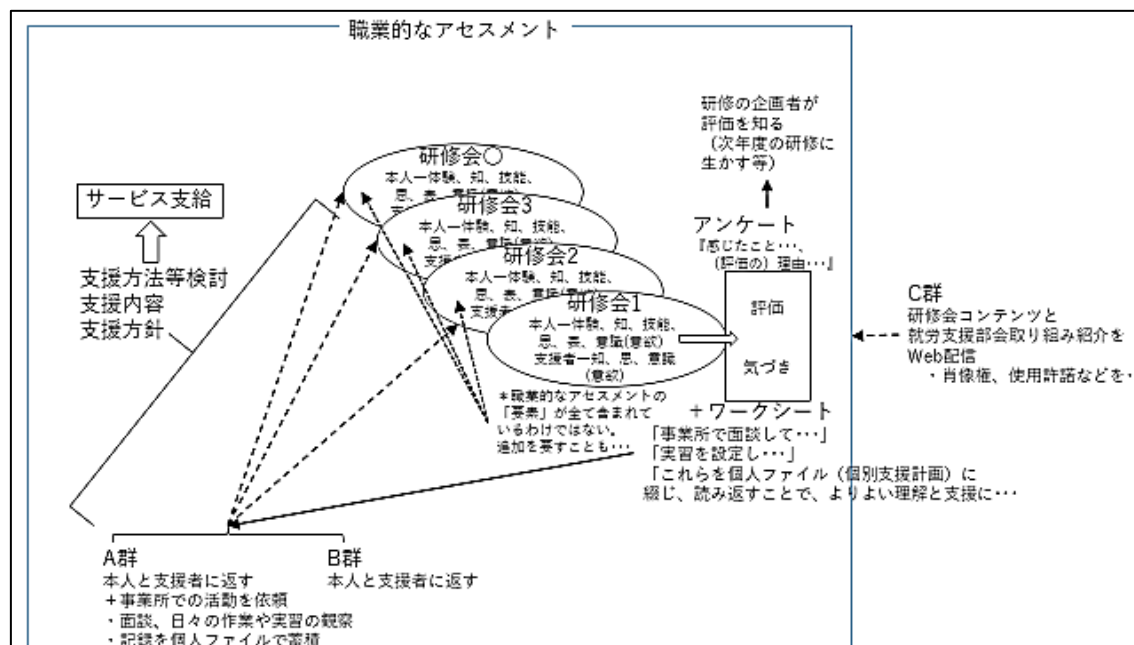


図1 鳴門市における研究のイメージ

B. 研究方法

徳島県鳴門市を対象地域としたアクションリサーチを実施した。

1) 期間

研究期間は、2021年4月1日～2022年3月31日であった。

2) 手続き

研究では、就労支援部会および鳴門市の協力を得つつ実施した。

研究者は、就労支援部会の責任者、関係者、当事者および鳴門市担当者と継続的に協議の機会を設け、活動への提案、活動後に得た情報の整理・分析などを行い、活動にも適宜出席しつつ、活動に参画した。

（倫理面への配慮）

秋田大学研究倫理審査委員会の承認を得た（2021年4月19日付、第3-1号）。

C. 結果

1) アセスメントツールの作成

これまで研修で使用されていたアンケートの書式をベースにして、支援者が当事者の実態の理解を深めると共に、当事者が就労への意識・意思等を表示することができるシートに改良した。

2) アセスメント手続きの整備

支援者が当事者の実態の理解を深めると共に、当事者が就労への意識・意思等を表示する機会として、研修前の活動（事前準備）、研修後の活動（振り返り）を“研修”への参加手続きに位置づけた。

表1は上記「アセスメントツールの作成」および「アセスメント手続きの整備」

によって得た、支援者および当事者のシート回答の一部抜粋である。

表1 支援者および当事者のシート回答

「当事者」

- ・課題を見つけることができた。
- ・より一層就職に向けてがんばろうと思った。
- ・自分の仕事を探すために必要なことを知れた。

「支援者」

- ・当事者からの発信の大切さもよく解った。
- ・利用者のモチベーションが上がりとてもよかった。
- ・弊社で働く社員にも『気づき』や『新たな課題』が見つかったようでした。

3) オンライン“研修”コンテンツの作成
指定した日程の研修会に参加できなかった支援者と当事者が、鳴門市における本研究にコミットできるように、Web 配

信するための動画コンテンツを作成した。
図2は作成したコンテンツの冒頭部分である。

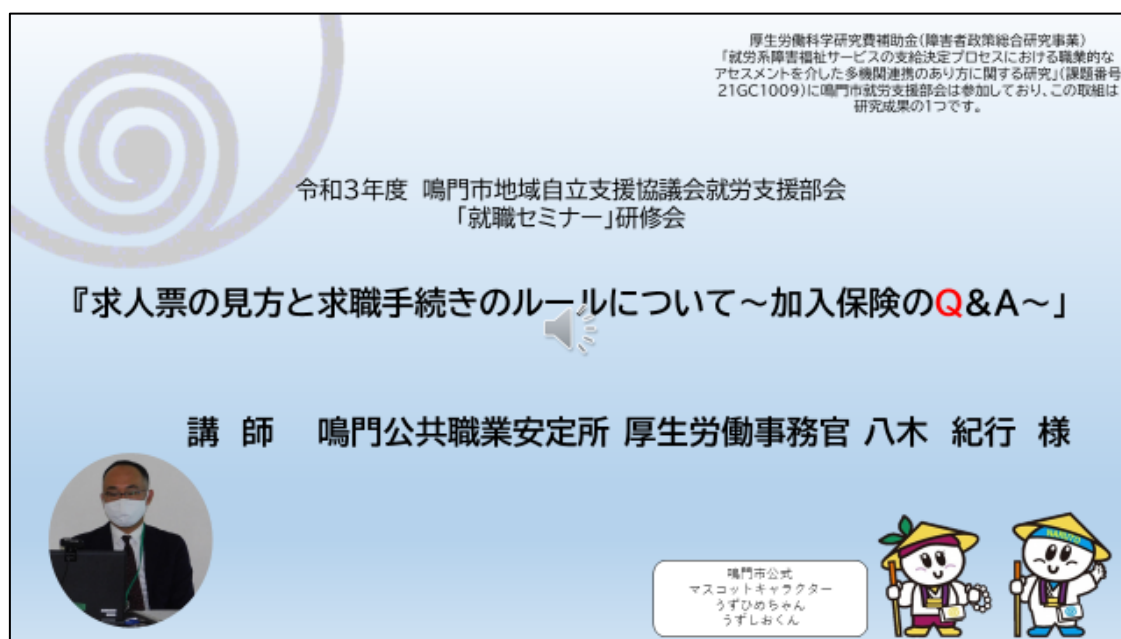


図2 Web 配信用動画コンテンツ

D. 考察

本研究の結果は、就労支援部会による“研修”という活動が、当事者のエンパワメント、支援者による当事者理解の深化や当事者に提供する種々のサービスの改

善につながっているという仮説を少なからず支持するものである。職業的なアセスメントにおいて、観察評価はアセスメントの基盤であり、前原（2021）は非定型的な評価の意義を示している。その論に

基づくならば、鳴門市の事例は、非定型的な評価に基づく職業的なアセスメントを介した連携促進に向けた取組であるといえよう。

E. 結論

本研究を進めることにより、これまでの就労支援部会の取り組みが、職業的なアセスメントの観点から整理され、その意義が明確になった。また、新型コロナウイルス感染症対策として使用されることが多い活動形式であるオンラインについては、これまでの活動に比して制約もあり、やや否定的な捉え方もあるかもしれないが、利点もあるはずである。鳴門市においては、その発想が、Web コンテンツ作成につながったのである。

そして、これらを可能としているのは、就労支援部会、鳴門市双方が、互いのリソースを有効に活用しながら協働できているからである。

F. 引用文献

前原和明 (2021) 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.

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3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

秋田市における職業的アセスメントを介した連携促進に向けた取組み事例の報告

研究代表者 前原和明（秋田大学）

研究要旨

本研究では、秋田県秋田市の秋田市障がい者総合支援協議会就労部会の協力を得て実施した職業的アセスメントを介した連携促進に向けた取組みについて報告する。取組みを通じて、秋田市内の就労計障害福祉事業所の一覧表の作成と「職業的アセスメントから進める就労支援」のブックレットの作成を行った。コロナ禍のために就労部会が十分に開催できない等の課題がある。部会において作成した資料をさらに秋田地域に共有し、されなる連携の仕組みの改善に向けた取組みを図っていきたい。

A. 研究目的

秋田県は日本の東北地方に位置する。秋田県の2021年12月の総人口は、94万810人であった。秋田県の県庁所在地である秋田市の人口は、2021年12月で、30万5235人であった。秋田市を含む県の中央地域に人口の多くが集まっている。この秋田県の総人口は、毎年減少している。また、高齢化率も非常に高い地域である。秋田県は、日本の過疎化地域の代表例でもある。秋田県の県庁所在地である秋田市の人口は約30万であるのに対して、就労移行支援事業所が1所である。県内の他の地域も同様の状況で秋田県は社会資源が脆弱な地域であるといえる。

前原ら（2021）の調査によると、秋田県の就労移行支援事業所、就労継続支援A型及びB型事業所の地域障害者職業センターとの連携状況は、順に約80%、約43%、約22%と低く、障害者就業・生活支援センター、ハローワークとの連携についても低い状況が

確認できる。

このような秋田地域の現状の一方で、障害者の自己決定に基づく就労支援の提供は、一般就労への移行促進及び多様な働き方の確保に繋がる。よって、秋田地域における就労系障害福祉サービスが職業リハビリテーションを含めた社会資源の役割や機能を理解することが重要である。また、職業的アセスメントは、個々の利用者への最適な支援提供と様々な機関の連携契機になる。そのため、この職業的アセスメントをについて理解促進を図っていくことが秋田地域における支援状況の改善に向けて有効である。

そこで、本研究では、職業的アセスメントを介して多機関連携を促進していくための仕組みの構築を、この秋田地域において図っていくことを目的とする

B. 調査方法

手続き：

秋田県秋田市を対象地域としたアクション

ンリサーチを実施する。研究期間は、2021年4月1日～2022年3月31日である。

研究では、秋田市障がい者総合支援協議会就労部会の協力を得つつ実施する。

研究者は、この就労支援部会にオブザーバーとして参加し、継続的に改善に向けた取組を協働で行う。

（倫理面への配慮）

秋田大学研究倫理審査委員会の承認を得

た（2021年4月19日付、第3-1号）。

C. 結果

研究を通じて就労支援への関心が高まり、以下の取組を行うこととなった。①多機関への関心の高まりから、利用者や支援者向けに就労系障害福祉事業所の一覧表の作成。②就労支援の改善に向けたブックレット「職業的アセスメントから進める就労支援」（図1）の作成。なお、このブックレットについては、巻末資料として報告書に添付した。



図1 ブックレット

D. 考察

社会資源の少ない等の課題がある秋田市では、研究を通じて新たな改善が創発的に産出され、かつ他の機関への関心が

高まる等の効果が見える。今後の研究の継続的实施を通じて、更なる改善を図っていきたい。

E. 結論

コロナ禍のために就労部会が十分に開催できない等の課題がある。部会において作成した資料をさらに秋田地域に共有し、されなる連携の仕組みの改善に向けた取組みを図っていきたい。

F. 引用文献

前原和明・八重田淳・縄岡好晴・西尾香織・後藤由紀子(2021) 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 年度厚生労働科学研究費補助金(20GC1009) 研究報告書

G. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

前原和明(2022) 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アクションリサーチ. 日本リハビリテーション連携科学学会 第 23 回大会 2022 年 3 月 5 日～6 日

H. 知的財産権の出願

なし

令和3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

松江市における就労アセスメント研究事業の取組み事例の報告

研究代表者 前原和明（秋田大学）
・研究協力者 青山貴彦（社会福祉法人桑友）

研究要旨

本研究では、島根県松江市の松江市社会福祉審議会 障がい者福祉専門分科会 就労支援検討チームでの取組みについて報告する。今回の取組の開始は、関連する市役所や関係機関に、一つの目的意識が発生し、年間計画を通じた改善の取組を進めてきている。特に、今年度の成果としては、就労アセスメントに関する現状把握、課題整理を進めることができ、次年度以降の取組みに向けた視点を得ることができたことである。引き続きの連携を中心とした取組みと、議論を通じた具体的な改善活動の実行を行っていききたい。

A. 研究目的

島根県松江市の令和2年度における就労移行支援の支給決定数は77件である。3か年（平成30年度～令和2年度）における就労アセスメントの実施件数は52件である。このうち特別支援学校在籍学生が29件（55.8%）であり、アセスメントの結果、B型事業所と異なる進路となったケースは2件（3.8%）である。

松江市に留まらず、他の多くの地域でも、同様の傾向であると推察されるが、就労アセスメントについては、「形式的である」、「事務的になっている」等の課題があることが、声として多く聞くことができる。現状、就労アセスメントが十分に機能していない状況があるのではないかと考えられる。

今後の松江市において、就労アセスメントを有効に機能、充実させていくために、まずは、松江市の実態の現状把握及び課題整理を行い、この実態に基づいた充実に資す

る方策を検討し、最終的に松江市の具体的な改善につなげていくことが必要である。本研究では、このための松江地域における取組みを実行することを目的とする。

B. 調査方法

手続き：

島根県松江市においては、2021年4月1日～2022年3月31日の期間において、研究協力者である社会福祉法人桑友 青山貴彦を中心に、松江市社会福祉審議会 障がい者福祉専門分科会 就労支援検討チームの一環として活動する。

（倫理面への配慮）

秋田大学研究倫理審査委員会の承認を得た（2021年4月19日付、第3-1号）。

C. 結果

松江地域では、以下のステップに沿って、取組みを行ってきた。

- ① 全体像の把握：就労アセスメントに関する松江市の状況、実態整理（量的・質的）
 ② 詳細の調査：相談支援事業所、就労移行支援事業所、特別支援学校等（量的・質的）
 ③ 対策の検討：就労支援検討チームに
- 報告、議論
 ④ 対策の実行：研修会の実施、望ましい体制、実行イメージづくり、他
 ⑤ 振り返り：就労支援検討チームに報告、議論
- 具体的な活動を表 1 に示した。

表 1 2021 年度の取組み状況

| 年月日 | 内容 |
|---------|--------------------------------|
| 4月22日 | 松江市・事務局 協議（協力依頼ほか） |
| 7月14日 | 松江市社会福祉審議会 第1回就労支援検討チーム |
| 9月6日 | 松江市・事務局 協議（今後の進め方ほか） |
| 9月21日 | ヒアリング：特別支援学校（松江養護学校） |
| 10月1日 | 松江市・事務局 協議（データ提供ほか） |
| 10月8日 | 相談支援事業所連絡協議会 訪問（趣旨説明・調査協力依頼） |
| ～10月22日 | アンケート：相談支援事業所連絡協議会加盟の事業所 |
| 11月11日 | ヒアリング：B型事業所①（ワークセンターフレンド） |
| 11月12日 | ヒアリング：B型事業所②（ルピナス） |
| 12月13日 | 相談支援事業所連絡協議会 訪問（お礼・調査結果報告） |
| 1月6日 | 松江市・事務局 協議（研修内容、検討チームへの報告内容ほか） |
| 1月20日 | 松江市社会福祉審議会 第2回就労支援検討チーム |
| 2月17日 | アセスメント研修（国の動向・高松の取り組み ほか）※延期 |

今年度について、松江地域の取組みとしては、上記のスケジュールに沿った、関係機関の意思統一と改善に向けた状況共有の取組を主に行ってきた。その上で、松江地域の現状把握及び課題整理に基づいた方策検討の必要性が議論の中で指摘された。

そこで、松江市の計画相談を行っている相談支援事業所（21 所）に所属する相談支援専門員を対象としたアンケート調査を実施した。調査から明らかになった就労アセスメントの効果と課題について表 1 に示した。

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 | 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 |
| | | | 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 |
| | | | 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 |
| | | | 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 |
| | | | 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 | 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 |
| | 支援計画への反映 | ストレングスへの着目 | 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、よりストレングスに着目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 |
| | | | 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 |
| | | | 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 |
| | | 形式的 | 必要性が不明確 |
| | | | 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 |
| | | 手続きに係る課題 | 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ているので、効果を感じにくい |
| | | 相談員の負担増 | 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 |
| 職業的アセスメント全般 | (3) 課題 | 相談機関の有効活用 | 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 |
| | | | 長期のひきこもり、就労経験がほぼない方は、アセスメント先事業所にまず通うこと自体がハードルとなる |
| | | 本人のデメリット | 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「すぐにでもB型で頑張りたい」という意欲を維持しにくい |
| | (4) 理想 | 本人中心の支援 | B型に気持ちに向かっていいる中で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 |
| | | | 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 |
| | | | B型に気持ちに向かっていいる中で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 |
| | | 有効性の限界 | B型を利用の障害 |
| | | | 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、課題とを感じる |
| | (4) 理想 | 相談機関の有効活用 | 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 |
| | | 多様な職業的アセスメントの確保・充実 | 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はと感じる |
| 職業的アセスメント全般 | (4) 理想 | 相談機関の有効活用 | サービス利用時にアセスメントをとって、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 |
| | | | 相談先不明 |
| | | 本人中心の支援 | どんな仕事に向いていて、どこに相談に行ったらよいのか分からないという相談がある |
| | | | 相談機関の使い分け |
| | | | 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 |
| 職業的アセスメント全般 | (4) 理想 | 相談機関の有効活用 | 「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、考え方をもちとしていく必要がある |
| | | | 本人中心の支援 |
| | | 就労アセスメントの改良 | 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いつでもではない) |
| | | | 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 |
| 職業的アセスメント全般 | (4) 理想 | 就労アセスメントの改良 | 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 |
| | | | 就労系サービス、一般就労希望の方には全員やってもほしい |
| | | 多様な職業的アセスメントの確保・充実 | 対象者の拡大 |
| | | | 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 |
| 職業的アセスメント全般 | (4) 理想 | 相談機関の有効活用 | 移行支援事業所への期待 |
| | | | もっと就労移行事業所が増えると良い |
| | | | 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 |
| | | 本人中心の支援 | 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)をしてももらえるとありがたい |
| | | | 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 |
| 職業的アセスメント全般 | (4) 理想 | 相談機関の有効活用 | 障害者職業センター、就労アセスメントといくつがあるが、1つにまとめてわかりやすくなると良い |
| | | | 職業評価と、就労アセスメントから見えること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と良い |
| | | | 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 |
| | | 本人中心の支援 | ツールづくり |
| | | | 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 |
| 職業的アセスメント全般 | (4) 理想 | 相談機関の有効活用 | 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 |
| | | | |
| | | | |
| | | 本人中心の支援 | |
| | | | |
| | | | |

また、特別支援学校および就労継続支援 B 型事業所（以下、B 型事業所）二か所のヒアリング調査を実施した。

特別支援学校の調査では、「通常の就労移行支援事業所等が行う就労アセスメント」と、いわゆる「みなしの就労アセスメント」について、必要性に応じて使い分けている、という実態が明らかになった。生徒一人ひとりの学校での様子や、これまでの実習等の様子を踏まえ、「一般就労か移行か B 型事業所かを外部に見極めてもらいたい」と判断された生徒は「通常の就労アセスメント」を、「B 型事業所の利用が明らかに適当である」と判断された生徒は「みなしの就労アセスメント」を行う、といった形である。これにより、生徒の負担感や意欲低下等のデメリットを軽減するとともに、アセスメントを形骸化させないための工夫がなされていた。

B 型事業所の調査では、「福祉から一般就労への移行」だけでなく、「福祉から福祉への移行（B 型事業所間の併用や移行）」を促進させることの重要性が語られた。B 型事業所にはそれぞれ特色があり、提供する支援や作業内容、作業環境もさまざまである。利用者が力を十分に発揮できるように、さまざまな経験を積むことが非常に重要であるが、現状では事業所間の併用や、よそに移ることはあまり多いとは言えない。こういった場合に、就労アセスメントを介在させることができれば、的確なアセスメントに基づき、事業所間の併用や移行を後押しすることができると考えられる。

D. 考察

結果からは、アセスメントについては支

援を行う上での意義が大きく、このアセスメントを改めて地域全体で学んでいくことが重要であると考えられた。この結果については、就労支援検討チームで共有し、松江地域における就労アセスメントの課題改善や改良のための方策について検討していくこととしている。その一つとして、2 月にはアセスメント研修会を企画していたがコロナの感染拡大のため実施が延期となった。次年度以降、この研修会の開催も検討するとともに、アセスメントの充実に向けた松江市独自の取組を検討していくこととする。

また、特別支援学校における「通常の就労アセスメント」と「みなしの就労アセスメント」の必要性に応じた使い分けや、「B 型事業所間の併用や移行」を後押しするための就労アセスメントの有効活用等については、制度運用のあり方に関連するところである。本研究事業をとおして、国に対して声をあげていくとともに、他県における事例や取り扱いを参考にしながら、松江市としての運用のあり方について検討を重ねていきたい。

実施においては、多機関連携が重要であると考えるが、今回の研究をきっかけにして、松江地域の関係機関の目的を 1 つとした連携が促進されている状況を感じている。継続的な取組みによって、就労アセスメントの実施促進だけでなく、就労支援における連携促進も図っていくことが期待できる。

E. 結論

松江地域では、関係機関で連携して、地域の課題や改善に向けた検討を行ってきた。実際の実態から、さらなる改善の糸口が

かめてきている。今後の具体的な改善に向けては、次のようなこともポイントになる
と考える。一つが、共通ツールの作成及び改良である。多面的なアセスメントを実施する上では多機関連携が不可欠である。この連携を補うものとして共通ツールがあると考えており、この改良と導入に向けた検討が必要である。もう一つが円滑なアセスメント実施に向けての仕組みである。その仕組みとしては、いつでも、だれでもが気軽に利用できる「職業的アセスメントパッケージ」の開発と、いつでも、だれでも困りごとを相談できる「職業的アセスメントアドバイザー」の設置である。これらについては、今後松江地域における実施に向けて議論を進めていくこととしたい。

F. 引用文献

なし

G. 研究発表

1. 論文発表

青山貴彦・前原和明 (2022) 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．秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要，44，131-138.

2. 学会発表

なし

H. 知的財産権の出願

なし

令和3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

**那須塩原市における職業的アセスメントと多機関連携の実態調査および促進
に向けた取り組みに関する報告**

分担研究者 野崎智仁（国際医療福祉大学）

研究要旨

本研究は、栃木県那須塩原市的那須塩原市障害者自立支援協議会事業所部会の協力を得て実施した職業的アセスメントと多機関連携の実態調査を行い、促進に向けた取り組んだ内容について報告する。事業所部会において、アセスメントと連携に関する情報交換会が開催され、参加者の間ではアセスメントの重要さと意識の高まりが生じ、次年度に向けても開催をする方針となった。他地域の情報を那須塩原市自立支援協議会においても共有し、さらなる改善に向けた取り組みを図っていききたい。

A. 研究目的

栃木県は、関東地方の最北に位置し、人口は約192万人と関東地方で最も少なく（総務省統計局，2022）、また企業数は、大企業99社、中小企業60,058社とどちらも関東地方で最も少ない（中小企業庁，2018）。那須塩原市は栃木県最北地域に位置しており、福島県とも隣接している。東北新幹線や宇都宮線などの鉄道や東北自動車道、国道4号線などが通る交通の要綱人口は11万7,458人であり、栃木県内では6番目に多い地域である（栃木県，2020）。企業数は、5,966社と栃木県内の6.1%を占めている（栃木県，2009）。那須塩原市は、那須連山から水流が流れ、明治時代に建設された那須疎水により水源を確保しており、冷涼な気候を活かした水稻、野菜、果樹の栽培が盛んである。また、この気候は酪農、畜産にも活かされており、生乳生産額は本州1位である。観光業も盛んであり、塩原温泉や板室温泉とい

った温泉を活かした宿泊施設も多数存在している。避暑地として観光客が訪れる那須高原もあり、東北新幹線で東京から僅か1時間でアクセスできるという地の利もある。

那須塩原市内の就労系障害福祉サービスは、就労移行支援事業が3ヶ所、就労継続支援A型事業が3ヶ所、就労継続支援B型事業が13ヶ所ある。栃木県全域において就職先や通所者を確保することが困難であるため経営的に困難であるとの理由により、就労移行支援事業は減少し、就労継続支援B型事業に施設基準を変更している傾向にある。多くの支援事業所の支援目標では、一般就労に向けたものとはならないため、地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターとの連携は積極的ではない、という声も耳にする。一方で昨今の障害者の社会参画促進の動向からすると、就労継続支援A型事業、B型事業においても、一般就労への移行に向けた支援を実践してい

くことが求められる。就労移行支援事業においても、移行率の重要性がさらに高まることも予想される。その上で、職業的アセスメントについて理解を深めるとともに、多機関連携についても改善が求められるものである。

そこで、本研究は、那須塩原市自立支援協議会の協力のもと、那須塩原市における職業的アセスメントの実施状況および連携の実態を調査し、促進に繋がることを目的として実施する。

B. 調査方法

1. 研究概要

(1) 研究 1 那須塩原市自立支援協議会活動内容調査

方法：ヒアリング調査

対象：那須塩原市役所社会福祉課 担当者、那須塩原市自立支援協議会事務局 担当者 計 2 名

調査内容：コロナ禍以前また以後の活動内容、活動状況

(2) 研究 2 那須塩原市内就労系障害福祉サービス事業所のアセスメントおよび連携に関する実態調査

方法：郵送調査

対象：那須塩原市内の就労系障害福祉サービス事業所管理者 計 19 名

調査内容：職業的アセスメントの実施状況、実施方法、課題、連携状況など

2. 研究手続き

栃木県那須塩原市を対象地域とし、那須塩原市自室支援協議会事業所部会の協力を

得つつ実施する。研究者は、オブザーバーとして出席し、改善に向けた取り組みを共同して実施する。

3. 研究期間

2021 年 4 月 1 日から 2022 年 3 月 31 日まで。

(倫理面への配慮)

秋田大学研究倫理審査委員会の承認を得ている。(2021 年 4 月 19 日付、第 3-1 号)

C. 結果

1. 研究 1

以下に、那須塩原市自立支援協議会の活動概要を記す。

部門構成は大きく 3 つ。事業所部会、相談支援部会、当事者部会。就労系サービス事業所は、事業所部会に所属。

事業所部会では、市役所販売(ふれあいマルシェ)、自立支援協議会だより作成、専門グループ(就労 G、こども G)による意見交換。

自立支援協議会の会議開催は、年 1 回の全体会、年 2～3 回の部会。

2. 研究 2

(1) 回答施設の基本情報

回答事業所数：12 ケ所(回答率 63.2%)

回答施設基準(図 1)：就労移行 1 ケ所、就労継続 A 型 1 ケ所、就労継続 B 型 10 ケ所

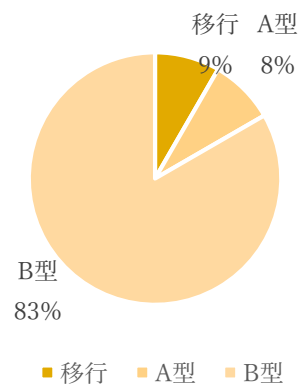


図1 回答施設の基準

職員数：4名～13名（中央値8名）
 職員の平均年齢：40歳代～50歳代
 職員の有資格：社会福祉士、精神保健福祉士、職場適応援助者（ジョブコーチ）、作業療法士、介護福祉士、ヘルパー、柔道整復師、保育士、臨床心理士（公認心理士）、社会福祉主事、フォークリフト免許 など
 通所者定員：10名～50名（中央値20名）

表1 回答施設の基本情報

| | 移行（n=1） | A型（n=1） | B型（n=1） | median(B型) |
|-----------|-------------------------------------|---------------------|--|------------|
| 職員数 | 4 | 9 | 5-18 | 8 |
| 職員の平均年齢 | 40歳代 | 40歳代 | 40歳代-50歳代 | - |
| 職員が所持する資格 | 社会福祉士、精神保健福祉士、職場適応援助者（ジョブコーチ）、作業療法士 | 社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士 | 社会福祉士、精神保健福祉士、ヘルパー、臨床心理士（公認心理士）、保育士、柔道整復師、社会福祉主事、フォークリフト免許 | - |
| 対象者の障害種 | 知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害 | 知的障害、精神障害、発達障害 | 身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病 | - |
| 通所者定員 | 20 | 20 | 10-50 | 20 |

(2) アセスメントの実施状況
就労移行 よく実施している：1
就労継続A型 よく実施している：1
就労継続B型 よく実施している：2、

時々実施している：3、あまり実施していない：4、全く実施していない：1

表2 アセスメントの実施状況

| | 移行 (n=1) | A 型 (n=1) | B 型 (n=10) |
|---|----------|-----------|------------|
| アセスメントの実施状況 | | | |
| よく実施している | 1 | 1 | 2 |
| 時々実施している | 0 | 0 | 3 |
| あまり実施していない | 0 | 0 | 4 |
| 全く実施していない | 0 | 0 | 1 |
| 「よく実施している」「時々実施している」内容（自由記載） | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ①面接（頻度：2回/月、時間：40分～1時間/回、場所：事業所、自宅）②観察（頻度：日常、時間：対象者通所時間内（9:00-17:00）、場所：事業所、企業）③検査（頻度：1回/月（新規利用者対象）、時間：1時間～2時間、場所：事業所）④情報収集・情報共有（頻度：必要時、時間：適性時間、場所：事業所、自宅、外部機関） 実施時期 問題や課題があった場合に、都度対応しています。 時間 仕事や支援についての場合は、作業中に行うこともあります。対人面やプライベートについては、作業時間外に行っています。 場所 事業所の相談室等 初回面談時やモニタリングのタイミングなど。場所は相談室や実際に活動しているときの場面 定期的なもの他に問題が発生したときに実施 6ヶ月に1回、事業所内相談室、利用中に実施 モニタリング時期と合せて実施している。その他必要に応じて実施している。 施設利用開始時、日中、施設にて | | | |
| 「あまり実施していない」「全く実施していない」理由（自由記載） | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> 日々の業務に追われてしまい、時間がなかなか取れずにいる。 他事業所からの情報や相談支援専門員さんからいただいた情報を基にしてしまっている。 利用者の年齢と障害、及び本人の希望で一般就労が目標ではなく、工賃収入と生活リズムの安定が利用目的のため 利用開始時のアセスメントのみ実施 | | | |

(3) 職業的アセスメントの実施状況(未回答有) 就労継続B型 時々実施している：4、あまり実施していない：3、全く実施していない：3

就労移行 時々実施している：1

就労継続A型 よく実施している：1

表 3 職業的アセスメントの実施状況

| | 移行 (n=1) | A 型 (n=2) | B 型 (n=10) |
|--|----------|-----------|------------|
| 職業的アセスメントの実施状況 | | | |
| よく実施している | 0 | 1 | 0 |
| 時々実施している | 1 | 0 | 4 |
| あまり実施していない | 0 | 0 | 3 |
| 全く実施していない | 0 | 0 | 3 |
| 「よく実施している」「時々実施している」内容（自由記載） | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ GATB（実施時期：1 回目-通所開始後、2 回目-3 か月後、時間：適性時間、場所：事業所） ・ できるだけ都度対応。時間をおかず対応しています。※その場で！ ・ 本人の就労意欲やスキルが向上しているときや定期モニタリングの際に実施。 ・ 定期的なものと、日中活動中にニーズの確認をしている。 ・ 6 ヶ月に 1 回、事業所内相談室、利用中に実施 ・ モニタリング時期と合せて実施している。その他必要に応じて実施している。 | | | |
| 「あまり実施していない」「全く実施していない」理由（自由記載） | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ B 型事業所で請負作業が中心となり、効率よく作業を行うが、ひとりひとりの持つスキルをアップするにもなかなか難しい。 ・ 就労対象の利用者がいない ・ 他事業所からの情報や相談支援専門員さんからいただいた情報を基にしまっている。 ・ 利用者の年令と障害、及び本人の希望で一般就労が目標ではなく、工賃収入と生活リズムの安定が利用目的のため ・ 考えたこともなかった。普段の関わりの中から利用者の適性を見極め、それに応じて作業の割り振りを行っている。 | | | |

表 4 職業的アセスメントの実施内容と課題等

| | 移行 (n=1) | A 型 (n=2) | B 型 (n=10) |
|---------------|---|-----------|------------|
| 面接 | | | |
| よく実施している | 1 | 1 | 3 |
| 時々実施している | 0 | 0 | 3 |
| あまり実施していない | 0 | 0 | 3 |
| 全く実施していない | 0 | 0 | 0 |
| 観察 | | | |
| よく実施している | 1 | 0 | 6 |
| 時々実施している | 0 | 1 | 2 |
| あまり実施していない | 0 | 0 | 0 |
| 全く実施していない | 0 | 0 | 1 |
| 検査・測定 | | | |
| よく実施している | 0 | 0 | 0 |
| 時々実施している | 1 | 0 | 0 |
| あまり実施していない | 0 | 0 | 5 |
| 全く実施していない | 0 | 0 | 4 |
| 検査・測定の方法 | ・ GATB ・ 障害者職業センターを利用することがある。 | | |
| 情報収集 | | | |
| よく実施している | 1 | 1 | 2 |
| 時々実施している | 0 | 0 | 5 |
| あまり実施していない | 0 | 0 | 2 |
| 全く実施していない | 0 | 0 | 0 |
| アセスメントに関する課題等 | | | |
| ・ | スタッフの勉強不足（知識不足）や、勝手な思い込みで進んでしまう部分があり、どこまでのアセスメントを必要としているか？等の分別は難しい。 | | |
| ・ | 他スタッフと共有できない内容等（個人情報）が多々あり、取り扱いが難しい。 | | |
| ・ | 一般職に業務が偏っている。業務に追われており、アセスメントの実施に至っていない。理解している職員も少ない。 | | |
| ・ | 同じ利用者に対してもアセスメント内容に違いが出てしまうことがある。利用者に対して一人一人きめ細かなアセスメントを実施することが難しい。 | | |
| ・ | 現在は未だ就労対象の利用者がいない。今後、就労に向けた具体的な支援を検討していきたい。 | | |
| ・ | 利用者の技術や能力を新ためて把握して、個々のアセスメントを話し合う時間を作りたい。話し合う時間が作れないでいる。 | | |

-
- ・ 精神の方のニーズがその時の心身の状況により変わってしまうことがあり、見通しを立てたアセスメントが必要であると感じます。
 - ・ 当事業所では、利用者様に作業のマッチングをすることまでが精いっぱい、就労を前提とした職業アセスメントは全く行えていません。ご本人の状態を相対的に評価するために、定期的なアセスメントが有効だと思いますが、業務の中に組み込むのが難しく、契約の更新の際に簡単な振り返りをするくらいです。
-

（４）他機関との連携実施状況

表５ 他機関との連携の実施状況と課題

| | 十分に連携を している | 時々連携を している | あまり連携を していない | 全く連携を していない |
|----------------|----------------|---------------|-----------------|----------------|
| 地域障害者職業センター | 1 | 2 | 4 | 5 |
| 障害者就業・生活支援センター | 2 | 5 | 1 | 4 |
| 公共職業安定所 | 2 | 4 | 1 | 5 |
| 就労移行支援事業所 | 1 | 7 | 1 | 3 |
| 就労継続支援 A 型事業所 | 1 | 7 | 1 | 3 |
| 就労継続支援 B 型事業所 | 2 | 10 | 0 | 0 |
| 相談支援事業所 | 10 | 2 | 0 | 0 |
| 医療機関 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 特別支援学校 | 3 | 6 | 2 | 1 |
| 発達障害者支援センター | 0 | 3 | 5 | 4 |
| | 十分な理解 をしている | 少し理解を している | あまり理解を していない | 全く理解を していない |
| 地域障害者職業センター | 5 | 5 | 2 | 0 |
| 障害者就業・生活支援センター | 9 | 2 | 1 | 0 |
| 公共職業安定所 | 9 | 3 | 0 | 0 |
| 就労移行支援事業所 | 10 | 2 | 0 | 0 |
| 就労継続支援 A 型事業所 | 10 | 2 | 0 | 0 |
| 就労継続支援 B 型事業所 | 11 | 1 | 0 | 0 |
| 相談支援事業所 | 10 | 2 | 0 | 0 |
| 医療機関 | 9 | 3 | 0 | 0 |
| 特別支援学校 | 10 | 2 | 0 | 0 |
| 発達障害者支援センター | 4 | 7 | 1 | 0 |

連携の課題

- ・ ケース検討や担当者会議等、時間の調整が難しい。
-

-
- ・ 他機関との連携を図る機会が少ないと感じる。
 - ・ 密に会議に行ったり、連絡を取り合うことが難しい。
 - ・ 連携はできている方だと思います。が中々担当の方とお話できないところがあります。
-

日時：2022年2月8日 10:00～12:00

3. 本研究によりもたらされた変化

研究1、研究2を通じて、那須塩原市自立支援協議会と職業的アセスメントや連携についてコミュニケーションを取る機会となり、他の事業所がどのような実践を行っているのか意見交換をしたいというように変化が見られた。

場所：NPO 法人那須フロンティア 就労支援事業所喫茶店ホリデー 内（zoom によるハイブリッド型開催）

内容：事業所部会会長 挨拶（ワークス共育 青木氏）、本研究および職業的アセスメントに関する説明（分担研究者 野崎）、支援実践例の紹介（就労支援事業所喫茶店ホリデー 木村氏）、質疑応答および意見交換

○那須塩原市自立支援協議会事業所部会として、第1回情報交換会が開催された。概要は、以下のとおりである（図2）。

参加事業所数：10 事業所（他に那須塩原市、分担研究者 野崎）



図2 第1回情報交換会の様子

○情報交換会開催後の意見としては、以下のとおりである。

①支援実践例の紹介について

- ・外部の方の評価については、とても参考になりました。今後、取り入れていきたいと思っています。
- ・スタッフだけでなく地域とのかかわりの中でアセスメントを行っているということが参考になった。

②意見交換について

- ・アセスメントに限らず、色々なお話が聞けたので、今後他スタッフとも共有し、研修等も行っていきたいと思います。
- ・事業所ごとにアセスメントに対する工夫があり参考になった。
- ・利用者それぞれにしっかりアセスメントをすること

③同様の情報交換会への参加希望について
参加したい：9名、参加したくない：0名、わからない：1名、未回答：2名

④情報交換会で支援実践例を紹介できるか
紹介できる：2名、紹介できない：0名、わからない：8名、未回答：2名

⑤その他（感想、希望テーマなど）

- ・スタッフの育成（研修）について等
- ・できる事なら、最初は就労支援全体で集まり、その後（その中で）移行、A型、B型、生活介等で分かれて情報交換会ができるといいなと思います。
- ・事業所での活動を希望する方と一般就労を目指す方のニーズのとらえ方と支援方法

D. 考察

栃木県全体の傾向ではあるが、那須塩原

市内の就労系障害福祉サービス事業所では、一般就労先とそれを希望する対象者の確保が困難なことから、福祉的就労を支援の方針としている事業所が大半である。アセスメントの実施状況では、積極的な実施には至っていないということが明らかになったが、一方で、課題であると明確に認識している事業所が多いことも捉えられた。日常業務の多忙さも垣間見られたが、アセスメントに関する情報を得ることを希望している潜在的なニーズも見出すことができ、本研究が情報共有するきっかけになり得たと考ええる。

E. 結論

現在、第2回情報交換会が企画されている。2022年度内に実施する予定である。アセスメントに関する情報提供を希望する声も散見されたことから、那須塩原市内の情報のみならず、本研究において得られた他地域の実践情報についても共有を図りたい。

一部の事業所からは、定期的な研修会の開催についても希望があり、またアセスメントや連携に関する具体的な方法についても学びたいとの声もあった。

福祉的就労から一般就労へ、また一般就労している者が一時的に福祉的就労を利用など、今後、多様な就労のあり方が求められる。地域特性として一般就労を目指すことが困難と感じている事業所が多い中、那須塩原市ならではの考え方や取り組み方へと発展する機運が高まっているものと考ええる。

F. 引用文献

総務省統計局. 人口推計（2021年10月1日

現在). 2022
中小企業庁. 都道府県・大都市別企業数、常
用雇用者数、従業者数 (2018 年 12 月 14
日更新). 2018
栃木県. 令和 2 年市町村別の人口及び人口
動態. 2020
栃木県. 事業所数及び従業員数の状況. 2009

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3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

高松圏域における就労系サービス事業所共通アセスメントの導入検討に関する研究

研究分担者 山口明日香（高松大学）

研究要旨

本研究では、香川県の高松市圏域における就労系障害福祉サービス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在り方を探索することを目的としている。「高松圏域における就労系サービス事業所共通アセスメント導入」を検討する為に、高松圏域内の実態と地域課題及びニーズを把握し、共通アセスメント導入における課題を整理した。本研究の結果、香川県下で実施されている特別支援学校から就労継続支援 B 型事業所を希望する場合の就労アセスメントを共通アセスメントツールで実施している形態は全国的にも特徴的であることが明らかになった。また香川県下の就労系事業所のアセスメントでは、独自ツールの使用が多いことが明らかになった。就労系サービス事業所の利用希望する場合の計画相談支援における相談支援事業所における就労アセスメントについては、就労系サービス事業所の情報の把握や就労アセスメントの活用については、相談支援事業所や相談担当者によって異なる実態があることが示唆され、就労系サービス事業所と相談支援事業所間の多層的な連携基盤を構築する課題があることが推察された。

A. 研究目的

障害者の就労系サービス事業所を取り巻く職業リハビリテーション領域では、雇用施策と福祉施策の連携強化に関する検討会が実施され、障害者の就労支援にかかる各サービスを利用する際の共通アセスメントの仕組みを構築することを検討している。自治体の支給決定につながるアセスメントを試行し、モデル提示をすることが求められており、職業的なアセスメントを介して多機関連携がどのようにあるのか検討が必要であることが指摘されている（前原、2021、厚生労働省、2017）。そこで本研究では、香川県高松市を圏域とする就労系サービス事業所における職業的なアセスメントの現状を

把握し、圏域内の共通アセスメント導入の可能性とその期待される効果について明らかにすることを目的として実施した。本報告では、高松圏域の現状をヒアリング調査、香川全域及び全国の特別支援学校を対象に質問紙調査を実施した結果を報告する。

B. 研究方法

1. 高松圏域の多機関連携を基にする共通した職業的なアセスメントの実態の把握

対象者：高松市自立支援協議会就労支援部の部会長及び A 型部会長を対象に高松市の就労アセスメントの実態についてヒアリング調査を実施した。

調査時期：2021年5月20日から8月24日とした。

調査方法：これまでの高松圏域の就労系事業所におけるアセスメントの実態及び就労支援部会におけるアセスメント運用の取り組みについて、資料提示をいただきながら説明を受けた。

2. 香川県下の就労系サービス事業所における就労アセスメントの実態に関する調査

対象者：令和3年4月時点の香川県下の就労移行支援事業所14カ所、就労継続支援A型事業所26カ所、就労継続支援B型事業所127カ所、167ヶ所のサービス管理者等の管理職。

調査時期：2022年2月24日から3月24日とした。

調査方法：郵送法による自記式質問紙調査として実施し、調査内容は各事業所のアセスメントにおける実施方法や実施者使用しているツール及びアセスメント実施における課題や困り感などを設定した（添付資料参照）。

分析方法：基礎統計を用いて、各項目に対する回答者の割合を算出した。

3. 高松市圏域における関係機関からのヒアリング調査に関する研究

対象者：高松市基幹相談支援センター1カ所及び相談支援事業所2カ所

調査時期：2021年12月から2022年2月

調査内容：オンライン又は対面によるヒアリング調査実施した。ヒアリング内容は、就労系サービス事業所の利用を希望する方への就労アセスメントやインテークなどにおけるヒアリングの状況についてグルー

プ・インタビューを実施した。

（倫理面への配慮）

なお本調査の倫理審査については、高松大学研究倫理審査(高大倫審 2021001)の承認を経て実施した。

C. 研究結果

1. 高松圏域の多機関連携を基にする共通した職業的アセスメントの実態

香川県の特別支援学校高等部卒業後に就労継続支援B型事業所の利用を希望する生徒に対しては、高松市圏域自立支援協議会就労支援部の作成した「就労アセスメントシート」を用いて実施している。平成25年から試行し、令和3年時点の実施方法は、生徒の企業やB型事業所等における校外学習実施時に、就業・生活支援センター又は移行支援事業所職員が実習先へ出向き実習の様子を観察する巡回アセスメントを実施する等をして実施している。

これの就労アセスメント結果は、各市町村、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、基幹相談支援センター、各特別支援学校、就労支援部会で構成される協議会で開催する判定会議において、生徒毎に結果を参照しながら、サービス受給判定を実施している。

就労支援部会長のヒアリング調査から、現在の就労アセスメントは、B型事業所を利用希望する方に対してその時点での就労可能性をみるもことを目的としているが、B型事業所だけでなく、A型事業所、移行事業所に行く場合にも共通のアセスメントとして就労準備性アセスメント(仮称)の開発が必要と考えているとの見解を持ってい

た。就労準備性アセスメント活用の利点には、学校卒業後、就労系障害福祉サービスを利用する際に利用目的に合った事業所の選定や長期的な成長を見据えたステップアップ

プなどの効果的かつ効率的なサービス選択における根拠資料としての活用が期待できる。

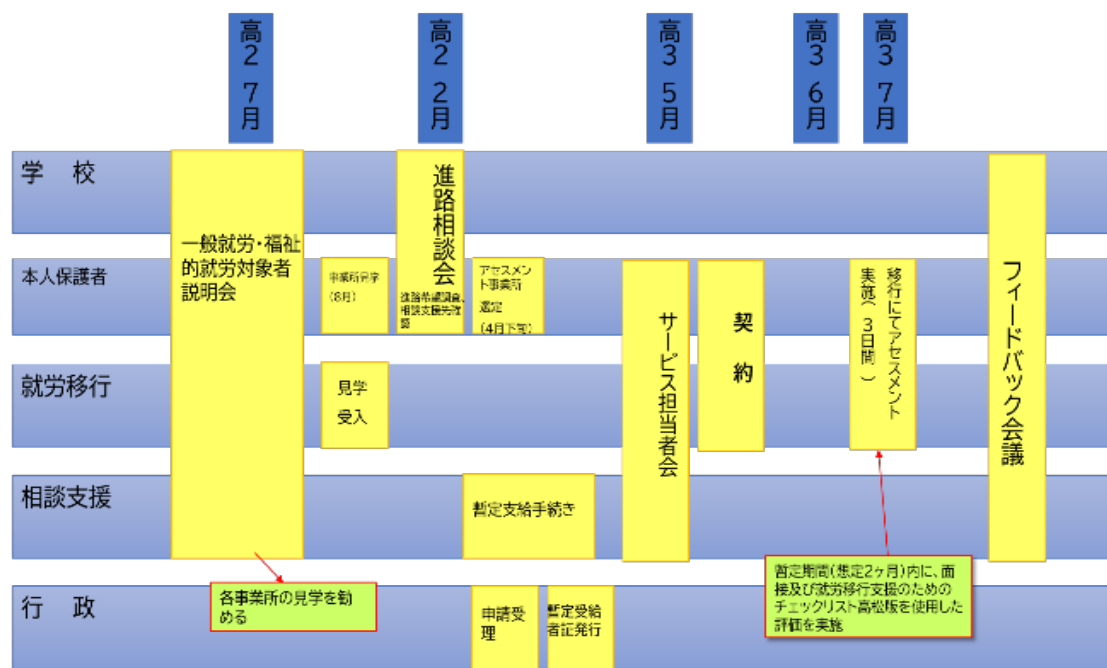


図1 香川県下の特別支援学校からの直Bアセスメントの流れ

こうした地域内での共通のアセスメントツールの運用により、事業所と訓練生双方の課題や実態が可視化されやすくなり、地域全体の就労に対する支援力基盤を高めることが期待される。

2. 香川県の就労系サービス事業所の職業的アセスメントの現状

（1）香川県下就労系サービス事業所調査の回答率

調査結果、53 事業所から回答があり、回収率は 31.7%であった。

（2）アセスメント実施における課題や困り感

事業所のなかで、アセスメント実施における課題や困り感の有無については、「課題な

し」と回答したのは 30 事業所(56.6%)、「課題あり」は 14 事業所(26.4%)、無回答は 9 事業所(17.0%)であった。

表1 課題や困り感の有無

| アセスメント実施における課題や困り感 | 回答数 | 割合 |
|--------------------|-----|-------|
| (1)課題なし | 30 | 56.6% |
| (2)課題あり | 14 | 26.4% |
| (3)無回答 | 9 | 17.0% |

（3）アセスメント実施の方法

アセスメントの実施方法では、「（3）特別なツールや作業は設定せず、日々行なっている作業を実際に体験してもらい、その様子や作業成果を確認している」が 73.7%を占めていた。

表2 アセスメントの実施方法

| アセスメント実施の方法 | 回答数 | 割合 |
|---|-----|-------|
| (1) ワークサンプル幕張版を用いて、その作業の様子や作業成果を確認している | 3 | 5.3% |
| (2) 独自に作成したアセスメントのためのツール(道具)や作業課題を設定して、その様子や作業成果を確認している | 8 | 14.0% |
| (3) 特別なツールや作業は設定せず、日々行なっている作業を実際に体験してもらい、その様子や作業成果を確認している | 42 | 73.7% |
| (4) その他(具体的に) | 4 | 7.0% |
| (複数回答) | | |

次いで「(2) 独自に作成したアセスメントのためのツール(道具)や作業課題を設定して、その様子や作業成果を確認している」が14.0%であり、「(1) ワークサンプル幕張版を用いて、その作業の様子や作業成果を確認している」としていたのは5.3%の3事業所のみであった。

(4) 使用しているアセスメントシート

使用しているアセスメントシートについては、「(1) 事業所で独自に作成したアセスメントのシート」が67.8%で最も多く、次いで、「(2) 事業所の地域で利用されている他の事業所や行政等が作成したアセスメントシート」が22.0%で13事業所が用いていた。また「(3) 市販されている就労系サービスの利用を想定されたアセスメントシート」、「(4) アセスメントシートとしての様式はなく、利用者やその家族からのヒアリングの情報を所定の様式へ整理している」とする回答も少数であったが確認された。

表3 使用しているシート

| 使用しているアセスメントシート | 回答数 | 割合 |
|--|-----|-------|
| (1)事業所で独自に作成したアセスメントのシート | 40 | 67.8% |
| (2)事業所の地域で利用されている他の事業所や行政等が作成したアセスメントシート | 13 | 22.0% |
| (3) 市販されている就労系サービスの利用を想定されたアセスメントシート | 4 | 6.8% |
| (4)アセスメントシートとしての様式はなく、利用者やその家族からのヒアリングの情報を所定の様式へ整理している | 2 | 3.4% |
| (複数回答) | | |

(5) アセスメントデータの収集方法

アセスメントデータの収集方法は、「(3) サービス管理者が直接一人ひとりについて、

作業の様子やアセスメントツールを用いてデータを収集している」が41.5%で22事業所がこの方法を採用していた。次いで、

「(4) ケース担当者や特定のアセスメント担当者が収集したデータを、サービス管理者がその結果を確認しながらデータを収集している」が35.8%で19事業所がこの方法を採用していた。また「(1) ケース担当者が作業の様子やアセスメントツールを用いて、アセスメントのデータを収集している。」と「(2) アセスメント担当をする職員が決められており、その職員が作業の様子やアセスメントツールを用いてデータを収集している」もそれぞれ用いられている方法であることが確認された。

表4 収集方法

| アセスメントデータの収集方法 | 回答数 | 割合 |
|--|-----|-------|
| (1)ケース担当者が作業の様子やアセスメントツールを用いてアセスメントのデータを収集している。 | 8 | 15.1% |
| (2)アセスメント担当をする職員が決められており、その職員が作業の様子やアセスメントツールを用いてデータを収集している。 | 4 | 7.5% |
| (3)サービス管理者が直接一人ひとりについて、作業の様子やアセスメントツールを用いてデータを収集している。 | 22 | 41.5% |
| (4)ケース担当者や特定のアセスメント担当者が収集したデータを、サービス管理者がその結果を確認しながらデータを収集している。 | 19 | 35.8% |

(6) アセスメントの実施時期

アセスメントの実施時期については、「(1) 利用前」が45.9%と最も多く、次いで、「(2) 利用開始後2週間以内」が27.0%であった。利用前から2週間以内に実施している事業所は、72.9%であり全体の7割を占めていた。一方で、「(4) 利用開始後1ヶ月以上3ヶ月以内」とする事業所も9.5%あり、「(5) 利用開始後3ヶ月以上6ヶ月以内」も8.1%あることが確認された。

表5 実施時期

| アセスメントの実施時期 | 回答数 | 割合 |
|---------------------|-----|-------|
| (1) 利用前 | 34 | 45.9% |
| (2) 利用開始後2週間以内 | 20 | 27.0% |
| (3) 利用開始後2週間以上1ヶ月以内 | 4 | 5.4% |
| (4) 利用開始後1ヶ月以上3ヶ月以内 | 7 | 9.5% |
| (5) 利用開始後3ヶ月以上6ヶ月以内 | 6 | 8.1% |
| (6) その他(具体的に) | 3 | 4.1% |

(複数回答)

(7) アセスメントの見直し頻度

アセスメントの見直し頻度については、「(2)6ヶ月に1回程度」が最も多く66.0%であった。

表6 見直し頻度

| アセスメントの見直し頻度 | 回答数 | 割合 |
|------------------------------|-----|-------|
| (1) 3ヶ月に1回程度 | 4 | 7.5% |
| (2) 6ヶ月に1回程度 | 35 | 66.0% |
| (3) 年に1回程度 | 6 | 11.3% |
| (4) 2年に1回程度 | 0 | 0.0% |
| (5) 頻度は決まらず適宜必要だと感じた際に実施している | 1 | 1.3% |
| (6) その他(具体的に) | 2 | 3.8% |

(8) アセスメントの課題や困り感の内容

回答者のうち、アセスメントの実施における課題や困り感の具体的な内容を自由記述にて回答を依頼した結果、「意思表示の難しい方へのアセスメント方法」、「自分の事業所のやり方(アセスメントシート、アセスメントの活用法しか知らない)、他の事業所がどのように取り組んでいるのか知りたい」、「利用者の方にとっては「6か月ごとに同じ様なことを聞かれている。要望は伝えても現状がかわらない」と思われていることも多い」、「アセスメントは日常支援に関わっている現場職員や担当職員にも情報収集をしてもらっているが、各職員のアセスメント能力に差がある」、「本人への聞き取りだけでは正確なアセスメントを取りにくい」、「アセスメントの蓄積・分析ができていない。」といった記述が確認された。

表7 課題や困り感の記述

| アセスメントの課題や困り間の自由記述 |
|---|
| 意思表示の難しい方へのアセスメント方法 |
| 自分の事業所のやり方(アセスメントシート、アセスメントの活用法etc)しか知らない、他の事業所がどのように取り組んでいるのか知りたい。 |
| アセスメントをとるタイミング。聞き取りをしても自分のことを話すことができない利用者に対するアセスメントのとり方。 |
| 利用者の方にとっては「6か月ごとに同じ様なことを聞かれている。要望は伝えても現状がかわらない」と思われていることも多い |
| アセスメントは日常支援に関わっている現場職員や担当職員にも情報収集をもらっているが、各職員のアセスメント能力に差がある。各職員のアセスメント能力に差がある。 |
| もう少し実態に即したアセスメントシートが欲しいです。 |
| 本人への聞き取りだけでは正確なアセスメントを取りにくい。 |
| 本人様(日々の様子や会話からニーズを把握しやすい。)とご家族様のニーズ(関わりが少ないこともあり本音を聞くことが難しい。)が違いすぎることもある。 |
| 職員全員が利用者のニーズを共有できていない。 |
| 利用者の就労能力を十分に把握できていない。 |
| 初対面で人間関係が築けていない段階で踏みこんだ質問をするのが難しい |
| アセスメントにおける時間の程度 |
| 利用者の特性に合った作業のマッチングと確保 |
| 近年B型利用者が多様化してきており、就職経験のある精神保持、福祉手帳や身体障害手帳をお持ちの方から作業以外の面での支援が必要な方までいるので各々のニーズの抽出が難しいと感じています。 |
| 全員にすべてのアセスメントを実施しているわけではない。アセスメントの蓄積・分析ができていない。 |

3. 基幹相談支援センター及び相談支援事業所の視点から見た職業的アセスメントの課題

高松圏域基幹相談支援センターセンター長1名及び相談支援事業所相談員2名へヒアリング調査を実施した結果、以下の項目が意見として出された。

表8 関係機関からみた課題

- ・高松市内の相談支援事業所は R3 時点で 38 事業所あるが、それぞれの事業所のワーカーのそれまでの個々の経験や事業所設立までの過程などによって、就労系サービス事業所へ精通しているか、そのアセスメントや事業所の特徴と本人の状態が適切なマッチングとなっているかなどについての判断が容易であるか否かは異なる。多くの事

業所は就労系サービス事業所のそれぞれの特徴や実態について十分な情報周知ができていないのではないかな。

- ・計画相談支援におけるアセスメントについては、相談支援事業所向けの香川県が提供しているアセスメントシートを基本採用している相談事業所が多いことが考えられるが、就労に関する側面のアセスメントシートについては、各事業所で独自のシートを追加していたりする事業所もある。この部分も個々の相談員や事業所がどの程度就労系サービス事業所との関係性や理解が深いかによっても実態は異なることが考えられる。

- ・基幹相談支援センター及び相談支援事業所のいずれにおいても、計画相談支援に至るまでに、複数の就労系サービス事業所の見学を提案し、実際の事業所へ出向いて本人の希望やニーズと事業所とのミスマッチがないか事前に確認をしてもらうように伝えている。

- ・就労系サービス事業所のそれぞれの事業所の特徴や訓練生に求められる水準等について、相談支援事業所に分かりやすく伝える場や工夫が必要なのではないかな。

- ・自立支援協議会の中には就労支援部会があるのと同様に相談支援部会もあるが、相互の情報交換がどこまで実質的に機能しているのか、相談支援事業所によっては、最新の動向や情報が届いていないこともあるのではないかな。

継続支援 B 型事業所の利用希望者については、共通アセスメントを用いて多機関連携の基に実施している実態が確認されている。一方で、特別支援学校に在籍している生徒以外の就労経験のない者の就労アセスメントについては、計画相談支援の過程においては相談支援事業所がそれぞれ担当者の観点からの評価が行われており、関係機関や関係者へヒアリングは実施されるものの、職業準備性の観点かどの程度反映されているのかは十分に明らかにできなかった。

また各受け入れ事業所においても、概ね利用前から利用開始 2 週間以内にそれぞれの方法で実施していることが明らかになり、その方法は、訓練生が日々実施している作業を実際に行い、その様子进行评估する形式のアセスメントの割合が最も多いことが明らかになった。また用いているアセスメントシートも各事業所で独自に作成している割合が最も多い現状であることが明らかになった。

就労アセスメントの課題や困り感としても、用いているアセスメントの適切性やデータ収集する担当者による評価の仕方や専門性の高さの違いなどを背景とする妥当性の不安があることが明らかになった。

また就労アセスメントの実施上で感じている課題では、就労アセスメントの意義や目的やその効用に対する訓練生自身への理解や納得、言葉でのコミュニケーション表出に支援を要する訓練生への評価の仕方などがあげられた。

こうした実態の把握は、共通アセスメントの導入における枠組み検討の土台となる情報を得ることができた。

またヒアリング調査の結果で明らかにな

D. 考察

1. 高松圏域における共通アセスメント導入へのニーズに関する考察

高松圏域では、特別支援学校からの就労

った相談支援事業所と就労系サービス事業所との連携や情報共有の在り方を検討していくことは、相談支援事業所の個々の特徴や強みをより活かした計画相談支援や当事者へのより有益なサービス提供を実現する上でも有益であると考えられる。

2. 共通アセスメントの開発及び導入に関する課題と展望

高松圏域における就労系サービス事業所の利用に伴う共通アセスメントツールの開発及び導入においては、以下のような項目の検討があると考えられる。

- ・各事業所の既存のアセスメントツールからみる共通項目の整理及び形式仕様の検討
- ・共通アセスメントの利活用に関する相談支援事業所との意見交換
- ・共通アセスメントの利活用に関する現場の運用上の課題と負担感の軽減に関する方策の検討
- ・共通アセスメントと企業就職時に採用されている就労パスポートとの整合性及び共通性の検討

以上の課題を踏まえ、圏域内で各機関が多層的にネットワークを形成しながら、連携を容易にするためには、就労系サービス事業所、相談支援事業所、当事者など関係者それぞれの立場において共通アセスメントを用いるメリットが生じるツールとすることが必要になる。

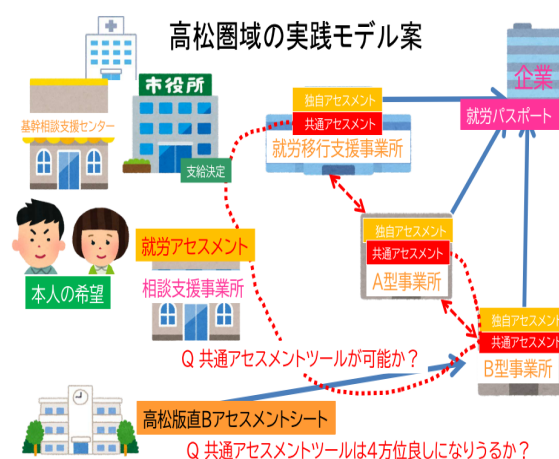


図3 高松圏域モデル案

E. 結論

本研究により高松圏域における就労アセスメントにおける枠組みとアセスメント実施に伴う課題や共通アセスメント導入における条件やその可能性に関する現状が明らかになった。

F. 引用文献

前原和明編（2021）：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（2021）：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,2021年4月1日改訂．

厚生労働省(2017)「各支援機関の連携による障害者就労支援 マニュアル」,http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/

bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/service/shurou.html<閲覧日:2021年6月30日>

厚生労働省(2021)「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」
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku_nitsuite/bunya/hukushi_kaigo/hougaishahukushi/service/shurou.html＜閲覧日 2021年6月21日＞

G. 研究発表

1. 論文発表

該当なし

2. 学会発表

武蔵博文・若林功・前原和明・六車浩・山口明日香(2022)「就労継続支援 B 型事業所の現状と特別支援学校からの接続に

おける連携と課題」, 日本リハビリテーション連携科学学会第 23 回香川大会論文集, p11-14.

H. 知的財産権の出願

なし

令和3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

愛媛県におけるアセスメントを活用した実践モデルの取り組み

研究分担者 縄岡好晴（大妻女子大学）

研究要旨

本研究では、職業的アセスメントを介した多機関連携のあり方について、今後重点的にアセスメントを検討している自治体3市（愛媛県大洲市、八幡浜市、四国中央市）への研修及び事例検討会をおこなった。研修及び事例検討会を実施したことで、単なる知識の共有だけではなく、共有する場を設けることが、組織間のつながり強化しより念密な多機関連携を図ることができた。本報告では、中間報告として研修を通じた多機関連携において効果的であった点について明らかにすることを目的とする。

A. 研究目的

令和2年度厚生労働省科学研究での報告では、障害者就業・生活支援センターのスタッフに対する専門性として、就労アセスメント技術の向上が最も重要な要素であると指摘されている（前原ら，2021）。また、アセスメントの実施だけでなく、情報を共有する仕組みやその知識を修得する機会の必要性についても触れられている。

そこで、これから就労アセスメントを通じてより念密な多機関連携を図ろうとしている自治体への研修会の実施及びモデル事例検討会を実施した。

研究協力を頂いた自治体は、愛媛県大洲市、八幡浜市、四国中央市の3市であった。この3市は、前原らによる令和2年度厚生労働省科学研究の報告書より、Becker Work Adjustment Profile 2（以下BWAP2）に関心を持ち、研修会等の依頼を受け、実施することとなった。これらの取り組みを通じて、研修会及び事例検討会を通じた多機関連携の

あり方について効果的な要素について基礎資料作成を目的とした。

B. 調査方法

1. 手続き

3市に対し、WEB（ZOOM）を使用した年2回の研修会（3市合同）及び年6回のモデル事例検討会（3市別、3事例）を実施した。研究対象者及び実施者は、事前に郵送した本研究の説明文書、同意書を読み、同意した上で研究に参加した。また同意後、同意書の記入を求め、WEB（ZOOM）にて、質問紙に沿って質疑をおこなった。

また、モデル事例検討会の事例提供においては、同意を頂いた1事例（大洲市）のみ掲載の許可をいただいた。他の自治体については、最終の報告書での報告を予定している。

2. 配慮事項

モデル事例検討会のテキスト・音声及び映像は、ZOOMによる機能を使った記録は

一切行わないようにした。音声はネットワークから切り離された I C レコーダーで記録し、第 3 者への漏洩を防ぐこととした。また、録音を拒否された場合は、筆記にて記録を残すこととした。ZOOM の使用については、ミーティングに入る際はパスワードを設定し、パスワードは厳重に管理することとした。研究の説明時点で、明らかになっている ZOOM の脆弱性についてはわかりやすく説明をした。以上の対応でも ZOOM で調査に抵抗がある場合は電話での調査に変更し、本研究の説明文を読み、同意したうえで研究に参加していただくよう配慮した。

（倫理面への配慮）

本研究は大妻女大学生命科学研究倫理審査の承認を得た。（承認番号 03-25）

C. 結果

1. アセスメント研修及び検討会の実施

3 市では、以前から障害者就業・生活支援センターを中心に、行政と就労支援部会とで、地域の支援機関の専門性の向上を目的とし、毎年研修会を企画していた。

特に近年の課題は、研修会の実施だけでなく、研修で学んだアセスメント等をどう地域内で共有していくのかといった情報共有の仕組みが挙げられた。そのうえで、モデル的な取り組みをテーマに、アセスメントの研修の機会と事例検討会を企画し、多機関連携のあり方について検討をおこなった。

本自治体で BWAP2 によるアセスメントの研修会を実施した理由は、就労に関するアセスメントが具体的に示されていないかったこと、そして就労を想定したアセスメント（職業準備性）を介した多機関連携が働

いていなかったためであった。これらの理由から研修会を 2 回（概要と実践編）実施した。受講した機関は就労移行支援事業所、就労継続支援 B 型事業所、特別支援学校、障害者就業・生活支援センター・ハローワーク・企業・相談支援機関・医療機関（リワーク支援）であった。2 回とも 120 名以上の申し込みがあった。研修会后、障害者就業・生活支援センターと行政（チャレンジオフィス）との連携によるモデル事例検討会を 6 回実施した。

2. 就労アセスメントについて

本研修で取り上げたアセスメントは、BWAP2 について説明をする。このアセスメントは、米国で有効なアセスメントツールの一つとして紹介され、特に就労準備性に関する指標としてもその効果が立証されている（Becker, 2005）。原版である BWAP は、オハイオ州コロンバス州立大学教授の Becker が開発した。この改訂版である BWAP2 が 2020 年にわが国で初めて翻訳された。現在は、米国版、中国版、日本版が翻訳されている。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・職業準備性」に対する検査項目が多数含まれている。このように 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、人とのかかわりなどのソフトスキル・職業準備性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でもある。

本アセスメントの有効性については令和2年度厚生労働省科学研究⁹⁾についても報告をしている。

3. 事例検討会の目的について

今年度は、研修会と併せて事例検討会を実施した。この事例検討会では、障害者就業・生活支援センターと行政とでモデル事例を作成することを目的とした。モデル事例を作成することで、より就労アセスメントのイメージをはかるためである。また、自治体内でアセスメントのフィードバックが出来る人材養成も目的とした。

次年度（2022年度）は、就労支援部会内で事例報告会を企画していく。これらの取り組みを通じて、横のつながりを意識し、多機関連携の強化を図る予定である。

4. 事例の概要について

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。小中高と普通校に進学後、就職に就くことができず、障害者就業・生活支援センターを利用した。その後、行政（チャレンジオフィス）を利用するものの、就労上の課題が認識できず、勤怠も安定していない状況が続いていた。

障害者就業・生活支援センターのスタッフと行政（チャレンジオフィス）の担当者が就労アセスメント研修（BWAP2）を受講し、知識を深め、筆者が事例検討会にてアドバイザー的な対応をした。

5. 職業アセスメントによる実践について

行政（チャレンジオフィス）にて、ソフトスキル及び就労準備性の課題を整理することを目的に BWAP2 を実施した。実際の取り組みは、アセスメントの項目に沿ってヒアリングをおこなった。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、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。

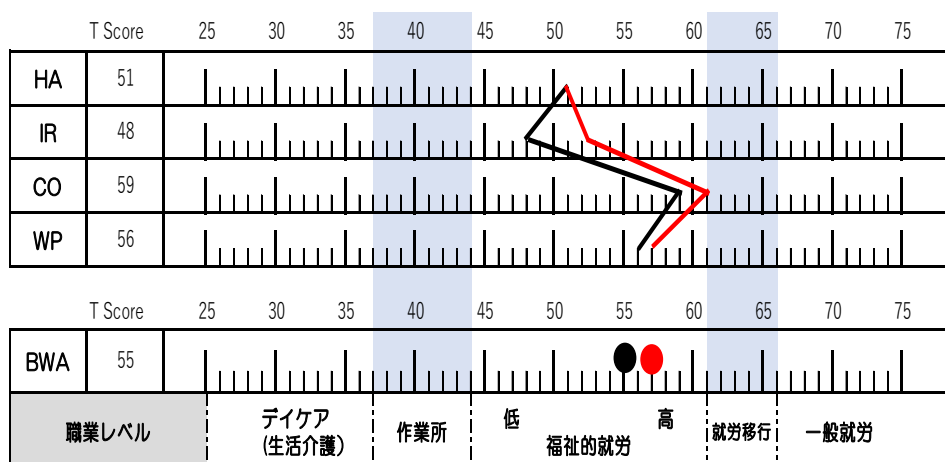
各項目から、対象者の認識を確認しながら、結果のフィードバックを行い、続いて支援計画の内容について説明・提案をし、合意を得ることとした。

これらの取り組みを通じて、本人に対するフィードバックだけでなく、障害者就業・生活支援センター、行政（チャレンジオフィス）の3者での課題と強みの認識の場を整理することができた。

6. 事例の結果について

初回と最後に BWAP2 による評価を行った。結果は、図1の通り、4領域のうち3スコアに改善がみられた。これらの要因には、本人が自己の課題について認識することが出来た点が挙げられる。また、支援者側の情報共有においても、アセスメントのポイントを活かし円滑に進めることができた。その理由として、検査項目が63項目と絞られ、標準化されていることから、ヒアリング内容に妥当性が生じ、課題点を明確に認識できた点大きい。

| | 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 | 27⇒27 | 51⇒51 | 54⇒54 | 福祉就労(低)⇒福祉就労(低) | C⇒C |
| 対人関係 IR | 26⇒30 | 48⇒52 | 42⇒58 | 福祉就労(低)⇒福祉就労(低) | C⇒C |
| 認知能力 CO | 50⇒54 | 59⇒61 | 82⇒86 | 福祉就労(高)⇒就労移行 | C⇒B |
| 仕事の遂行能力 WP | 59⇒62 | 56⇒57 | 73⇒75 | 福祉就労(高)⇒福祉就労(高) | B⇒B |
| 総合的職場適応能力 BWA | 162⇒173 | 55⇒56 | 69⇒73 | 福祉就労(高)⇒福祉就労(高) | B⇒B |



事前：黒 事後：赤

図1 検査結果及び職業能力プロフィール

7. 今年度の成果

今年度は、研修会を実施したことで基盤となるアセスメントツールを明確にすることができた。そして、研修の場を通じて、各事業所の担当者が参加したことで、各支援機関のつながりを強化することができた。特に繋がりを強化するには、①知識の共有、②支援者間の共通認識、③興味関心といった3点が大きな役割を果たした。この3点がバランスよく繋がりを持つことで、アセスメントに対する動機付けにつながり、学ぶ場づくりを作ることができた。

また、モデル事例検討会では、アセスメン

トの効果検証を図るだけではなく、アセスメントを実施するファシリテータを養成することも目的とした。その結果、アセスメントから支援計画の立案、実際の取り組みなど、一連のPDCAサイクルを明確に理解し実践できる人材を養成することもできた。次年度は、図2の通り、これらのファシリテータが実践を行い、よりアセスメントの理解や浸透を進めていく。また、併せてこれらの機能を管理するシステム（報告及び情報共有の場及び回数など）についても検討をしていく。

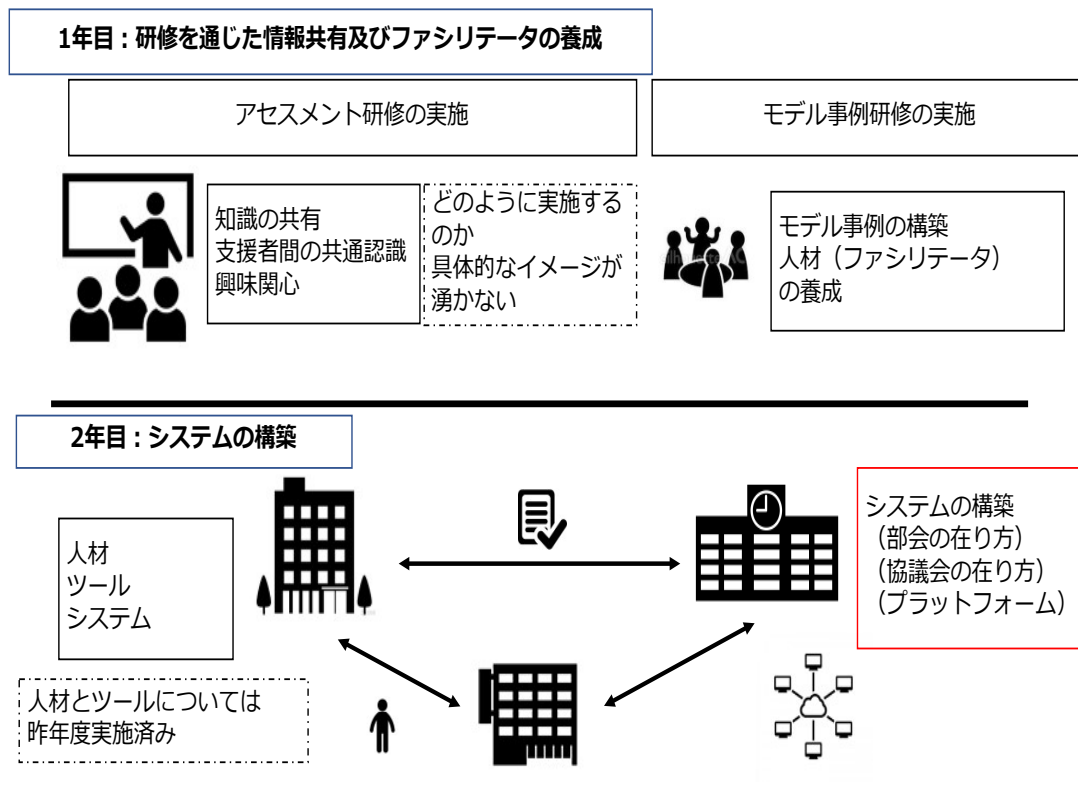


図2 今年度の実践及び次年度の計画

D. 考察

本研究により、研修を通じた多機関連携のあり方について以下の2点が重要な要素であることが明らかとなった。

①研修による繋がりと継続的な学びの場

3市とも障害者就業・生活支援センターの担当スタッフが県担当者及びその他の支援機関の担当者との調整に入り、自治体内での課題点について整理し、情報を発信していた。オリジナル版を作成するのではなく、先行研究を基に共有し、地域の課題にあったアセスメントを選択する中で、何度も就労支援部会で討議をしていた。特に標準化したアセスメントシート（BWAP2）の導入に至っては、研修実施前に、運営側が部会内

で令和2年度の報告書を参照し、職業アセスメントのプロセスやその効果について、共有している点が大きかった。このように事前のイメージが共有できていることで、研修会等の告知などといった発信では、アセスメントの必要性について説得力のある発信を実施していた。

その結果、アセスメントに関心を持ち、年2回の研修会に参加した支援機関には、年6回モデル研修までの参加を促し、継続的なやり取りをおこなっていた。

これから、多機関連携を図る際の土壌として、研修が一つのきっかけとなり、運営側がアセスメントの内容を理解したうえで研修の場を発信したことで、より関心の高い学びの場を設定することができ、横のつ

ながりの強化に繋げることができたと思われる。

②人材養成から管理システムへの移行

今年度は、アセスメントを実施できる支援者の養成を重視したことで、多くのファシリテータを養成させることができた。就労アセスメントを行う際に、今後これらのファシリテータが中心となって取り組み、支援計画や移行支援計画を立案していく。

次年度は、これらのファシリテータを管理するシステムについて協議を行う予定である。具体的には、継続的に事例検討会等をおこない、困難事例等に対し、どのように扱うのか、また各ファシリテータからの実践報告を受け、支援内容等を振り返るなどの場を提供していく。そのため、就労支援部会や障害者就業・生活支援センターで行う連絡協議会の内容についても検討を行い、就労アセスメントが継続的に実施できるような仕組みを検証していく。

以上の2点が備わっていることが、就労アセスメントを通じた多機関連携を効果的に図る上で必要となる要因である。

E. 結論

研修を通じた多機関連携には、知識の共有、支援者間の共通認識、興味関心といった要素を高めることが期待できる。そして、事例検討会など継続的な学びの場が提供できることで、横のつながりを強化させることができた。次年度の課題は、継続的に共有できる仕組み作りを検討していくことである。

F. 引用文献

前原和明・八重田淳・縄岡好晴・西尾香織・後藤由紀子（2021）：就労に関するアセスメントツールや手法の効果的活用のための研究 厚生労働省科学特別研究事業

Becker R.L.(2005)：Becker Work Adjustment Profile2 Second Edition USER'S MANUAL PRO-ED

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3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

**職業的アセスメントの内容に関する研究 Intake Assessment and
Outcome Evaluation (IAOE)の日本語版の開発**

研究代表者 前原和明（秋田大学）
・研究分担者 西尾香織（帝京平成大学）
・研究分担者 八重田淳（筑波大学）

研究要旨

職業リハビリテーションにおいてアセスメントは非常に重要な支援プロセスの一つである。その一方で、アセスメントに関しては、その実施のためのマンパワーの不足、知識及びスキルの不足などの課題もある。実施促進に向けた一つの視点として、米国のアセスメントツールである Intake Assessment and Outcome Evaluation (IAOE)の日本語版の開発を行った。6つの段階に基づいて、日本語版を作成した。また、作成においては、米国と日本の間の社会資源、文化などを考慮した。IAOE-J は、単なる状態把握に留まらず、ニーズに基づいた支援につなげていくための支援者の視点整理に寄与するための工夫が凝らされている。職業的アセスメントに基づく多機関連携に向けて有効な一つの支援ツールになると考えられた。今後は、IAOE-J の信頼性及び妥当性を検証していく予定である。

A. 研究目的

職業リハビリテーションにおいて、アセスメントは非常に重要な支援のプロセスの一つである。Rubin et al. (2016) は、就労支援のプロセスは、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述べている。この内の評価は、障害者本人が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、そのような力や興味に見合った可能性ある仕事、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であると指摘している。Roessler & Rubin (1992) は、評価の最終目標はクライアントである障害者と支援サー

ビスに関する情報を統合し、最も実現可能な職業的目標を明確化することにあると述べている。Strauser 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であり、目標設定や成果の判断をするために的確に実施される必要があるとして指摘している。

その一方で、日本においてはアセスメントに関する課題が存在している。前原 (2020) は、アセスメントが十分に実施されていない実態を示し、その理由としてマンパワーの不足やアセスメントに対する知識やスキルの不足を報告している。そして、前原ら

(2021) は、日本でのアセスメントの実施促進に向けた課題の一つとして、アセスメントツールの開発を上げている。実施促進のためのシステム作りの必要性和共に（前原ら，2021）、これを支えるこの種の有用なツールの必要性が挙げられる。就労支援の質の向上につながると期待される。

Intake Assessment and Outcome Evaluation (IAOE) は、米国の Department of Rehabilitation and Disability Studies, Southern University の Madan Kundu 博士らが再組織化したアセスメントツールである (Kundu et al.,2005)。上記に、IAOE は、Kundu 博士らが再組織化したと記述したが、これは Geist & Calzaretta (1982) が最初に記載している。この最初の記載から後に、Madan Kundu 博士らによるフィールドテストや信頼性の確認が行われて作成された。

SAP は次の目的をもって開発されたモデルである。一つ目の目的は、このモデルを用いることで、支援者がクライアントの支援において憶測で支援を進めることを減らし、整理され、俯瞰的に支援することを助けることである。二つ目の目的は、クライアントのインテークや支援段階をきちんと把握することを助けることである。このような目的の下で、円滑な目的達成に向けて IAOE が整備されている。IAOE は、その項目の詳細は結果における日本語版の内容を見ていただくこととするが、クライアント、健康、教育、家族、社会、雇用、配置、基金の計 8 つのサブシステムから構成される。この IAOE の活用の利点は以下の通りである。(a) インテーク場面において効率的に利用者のニーズを把握できる、(b) 個別の支援計画を策定するための情報を収集することを補うこと

ができる、(c) 利用者の活用した支援サービスの質について客観的に評価できる、(d) 専門家の提供した支援サービスの質について客観的に評価できる、(e) 職業リハビリテーションの支援に対する説明責任を果たすことができる、(f) 支援の終結に向けた判断に活用できる、(g) 各組織が求められる支援サービスの内容について評価することができる、(h) 経済的な支援などの根拠として用いることが期待できる (Kundu et al.,2005)。

現在、日本の職リハにおいて、アセスメントツールは少ない。日本で開発されたものの他に（就労準備支援チェックリスト）、海外の翻訳 (BWAP) から作られたものが確認できる。いずれも、測定するスキルの程度を測定するものである。そのため、上記のメリットにかなうものではない。日本の現状を考えると、測定するものは、支援者間の共通理解を促すかもしれないが、実際の支援、特に多機関連携に寄与するような視点は少なく、実際の実践に役立つのは難しいであろう。その意味で、IAOE のメリットのような機能を持つものはない。そこで、本稿では、この IAOE 日本版の開発の経過を報告するとともに、内容面について紹介する。

B. 調査方法

1. 日本語版作成のステップ

Beaton, D.E. & Guillemin F. (2000) のガイドラインを参考にしつつ、表 1 の各ステップで日本語版を作成した。

表1 日本語版の作成ステップ

| 段階 | 内容 |
|------|-------------------|
| 第1段階 | 研究者らによる翻訳 |
| 第2段階 | 研究者らによる翻訳のチェックと統合 |
| 第3段階 | バックトランスレーション |
| 第4段階 | 原著者との協議 |
| 第5段階 | 研究者らによる最終協議 |
| 第6段階 | 日本語版の確定 |

2. 各段階における作業の詳細

作業の手続きの詳細は、以下の通りである。

まず、日本語を母国語とする3名の研究者らが原文を日本語に協議しつつ翻訳した（第1段階）。次に研究者らが翻訳を確認及び統合し暫定版を作成した（第2段階）。この暫定版を英文校正業者に依頼して逆翻訳した（第3段階）。次に、この逆翻訳内容を共同研究者でもある原著者と共有し、原文との整合性などのチェックをした（第4段階）。原著者からの指摘等を踏まえての修正を行うとともに、日本語版の疎通性などを必要に応じて職業リハビリテーション領域の実践者に確認した（第5段階）。そして、最終的に日本語版として確定した（第6段階）。

C. 結果

1. IAOE-J

IAOE-Jの日本語版は別添資料として示した。なお、IAOE-Jは、実践及び研究に活用する上で制限を設けないが、使用する場合には本論文を引用して明示することとする。

2. 社会資源の違い

原文のIAOEは、米国の支援システムに基づいて作成された。そのため、質問文を読み、回答する支援者が十分に意味を理解できない項目も多い。そのため、IAOE-Jにおいては、質問文の理解をし易いための配慮をし、実践現場において適切な活用ができるようにした。

翻訳に際しては、地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターといった日本の職業リハビリテーション機関の支援内容などを明示することで、回答者が回答しやすいように配慮した。Yaeda et al.

(2013)によると、日本の支援者が十分な職業リハに関する知識及びスキルがないことが指摘されている。そのため、原文のIAOEでは、単語のみでの質問文を提示していたが、IAOE-Jでは単語の質問文を理解することを補うための一文を例として書いた。例：「4 漢字や計算などの能力テストの実施：漢字検定や計算能力等の学力検査の実施」、「1 企業の組織体制に関連する課題に対する支援：就職をする会社内の意思伝達のあり方や組織風土に対する支援の必要性」。

3. 文化差

原文のIAOEにおいては、日本においてあまり意識されることが少ない、文化及び人種、宗教などに関する文化に関する項目がある。Yaeda et al. (2013)では、この文化及び人種、宗教などに関する知識及びスキルについては、なじみにくい項目であるがゆえにそもそも所持状況が低いとの結果を報告している。日本の将来的な状況を考慮すると、言語、文化、人種、宗教などに関す

ることもアセスメントすることが求められることも予想される。今回の日本語版においては、これらに関する項目を削除することも検討したが、該当しない場合については「支援の必要性が全くなし」との選択をすることもできることから項目として残すこととした。

D. 考察

日本においては、評価の重要性が主張される一方で、アセスメントを補助するためのツールやシステムなどが不足している。この IAOE-J は、今後のアセスメントの実施促進のための一つの有効なツールとして期待できる。特に、IAOE-J は、クライアントのニーズを的確に把握し、それを個別の支援計画に役立てることを意識したインテーク場面で有効に活用できるツールである。鈴木・前原（2021）は、インテーク面談の機能を分類することで、その機能を強化でき、アセスメント希望者のニーズに応じた支援につながったとの実践を報告している。このようにインテークの機能を強化することは、アセスメントの実施促進に寄与することが期待できる。

E. 結論

この IAOE-J は、支援計画の策定にも寄与することが考えられる。そのため、単に情報把握のためのツールとしてではなく、アセスメントされたニーズをどのように支援するのかや、そのための連携をどうするのかといった多機関連携に基づく支援へとつなげていくためのツールとなることが期待される。現段階では、IAOE-J はその実践における有用性などについて十分に検討されて

いる段階にはない。今後は、職リハの実践者を対象とした信頼性と妥当性の検討を実施する予定である。継続する研究を通して、この IAOE-J の実践における導入が進んでいくことが期待される。

F. 引用文献

文献

- Beaton, D. E. & Bombardier, C., Guillemin, F. & Ferraz, M. B. (2000) Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25, 3186-3191.
- Geist, C. S. & Calzaretta, W. A. (1982) *Placement handbook for counseling disabled persons*. Charles c Thomas publisher, Sprigfield, Illinois.
- Kundu, M. M., Schiro-Geist, C. & Dutta, A. (2005) A systems approach to placement: A holistic technique. *Journal of Forensic Vocational Analysis*, 8, 21-30.
- 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.
- 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. *General Human Science*, 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. *Memoirs of the Faculty of Education, Akita University. Educational Sciences*, 76, 71-79.
- 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.
- Strauser, D. R., Chan, F., Wang, M., Wu, M. & Rahimi, M. (2014) *Vocational evaluation in rehabilitation*. (Strauser, D. R. (editor) *Career development, employment, and disability in rehabilitation from theory to practice*. Springer Publishing Company, New York.
- 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
- 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**
- Kazuaki MAEBARA, Jun YAEDA (2021) An Intake Assessment Tool for Vocational Rehabilitation: Development of a Japanese Version of Intake Assessment and Outcome Evaluation (IAOE). *Memoirs of the Faculty of Education, Akita University. Educational science*, 77, 131-136
- 2. 学会発表**
- なし
- H. 知的財産権の出願**
- なし

令和3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

職業的アセスメントの内容に関する研究

- 研究代表者 前原和明（秋田大学）
・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

職業リハビリテーション従事者のアセスメントの実行をサポートすることは、障害のあるクライアントの支援の改善に向けて重要である。本研究の目的は、職業リハビリテーション従事者がアセスメントを円滑に実行できるための方略を明らかにすることである。職業リハビリテーションの一つである障害者就業・生活支援センターに所属する就業支援者を対象として、調査を行った。調査では、職場内スーパーヴィジョンの有無と共に、知的障害、発達障害、精神障害者のそれぞれにおいて、日本版 *Intake Assessment and Outcome Evaluation (IAOE)* の全ての項目のアセスメントの実行について調査した。結果、職業リハビリテーションの従事者は、精神障害者及び発達障害者において、サブシステムの利用者に関するアセスメントを多く実行し、精神障害者のみにおいて、サブシステムの健康に関するアセスメントを少なく実行し、サブシステムの資金に関するアセスメントを多く実行していた。職業リハビリテーションの従事者は、障害特性に応じたアセスメントの難しさに関する声を聞くことも多い。本研究は、職業リハビリテーションにおいて実行されるアセスメント内容を明らかにし、この実行の改善に向けた視点を示すことができた。これは、職業リハビリテーションの臨床に携わる従事者が参考にできる有用なデータを示したと考えることができる。支援者は、各障害の特徴に応じたアセスメントを実行しており、これはスーパーヴィジョンを受けることで改善すると考えられた。

A. 研究目的

職業リハビリテーションにおいて、アセスメントは、個々の障害者に対する的確な支援を提供するうえで基盤となる重要な行為である（Rubin, Roessler & Rumrill, 2016 ; Roessler & Rubin, 1992）。Strauser, Chan & Wang et al. (2014) は、特に、職業的なアセスメントを障害のあるクライアントのキャリア発達を支援し、就業を促す上で、重要な

サービスの一つとして捉え、この職業的アセスメントを、クライアントが望ましい成果を達成するために必要となる彼らの目標や成果を決める際に効果的に用いられる必要があると述べている。Siu A.M.H. (2019) は、アセスメントを実行することで、障害のあるクライアントは、自らの仕事の適正や興味を深く理解し、彼らのこれまでの経歴を考慮した訓練やキャリアの選択に寄与した

との報告を行っている。彼は、アセスメントを実行することで得られた具体的かつ客観的な情報が、クライアントの職業的アイデンティティの確立と職業の選択を可能にしたと指摘している。これらの指摘のように、職業リハビリテーションにおいて、職業的なアセスメントの実行は、臨床的に有効な支援であることに疑いはない。

アセスメントは、支援において当たり前に行われることが求められる行動である。しかしながら、個々の障害のあるクライアントは同じではなく、支援者は多くの専門的知識と技術を持つ必要があるため、アセスメントを実行することは容易ではない。Kundu et al. (2005) は、このアセスメントを円滑に実行するために、Intake Assessment and Outcome Evaluation (IAOE)を開発した。彼らは、このツールを用いることで、クライアントの情報が整理でき、支援を俯瞰的に展開できるため、支援者の憶測に基づく支援を減らすことができると報告している。Harish (2020) らは、障害のあるクライアントに職業カウンセリングと職業ガイダンスを提供するために必要な職業的な可能性をアセスメントするためのツールがないとして、アセスメントツールとこのツールを用いた半構造化のカウンセリングモジュールの開発を行っている。また、現在でも、この職業的なアセスメントを円滑に実行するためのツールの開発研究が行われている (Peer ら, 2019 ; Skúladóttir, 2021 ; Umucu ら, 2021)。職業リハビリテーションの従事者のアセスメントの実行を支える方略を明らかにすることは重要であると言える。

職業リハビリテーションに関する高等教育が行われていない日本では、アセスメン

トが十分に実行されるための研究がまだまだ少ないというのが実際である。日本の職業リハビリテーションの従事者は、マンパワーの不足によるアセスメントの実行の難しさ、アセスメントの実行に必要な専門的知識と技術の不足の課題を持っている (前原, 2020 ; Maebara ら, 2021a)。日本の職業リハビリテーションの従事者は、ツールの開発だけでなく、円滑な実行に対するプロトコルやマニュアルの作成といった臨床的な方略に関するバックアップを必要としている (Maebara ら, 2021b)。以上のような日本の現状を考えると、職業リハビリテーションの従事者がその支援においてアセスメントを円滑に実行できるための方略を検討することが必要である。

そこで、本研究では、日本の職業リハビリテーションの実行するアセスメントの内容について調査し、障害者の職業リハビリテーションに寄与するアセスメントの内容の特徴とその視点改善の方略について明らかにすることを目的とする。

B. 調査方法

1. 調査対象者

すべての障害者就業・生活支援センター、336 所 (2021 年 4 月 1 日現在) に所属する就業支援担当者を調査対象者とした。

2. 調査手続き

調査表は、2021 年 10 月 15 日～2021 年 11 月 19 日の期間に、すべての障害者就業・生活支援センター宛に郵送された。調査表は、すべてのセンターに対して 5 セット郵送され、センターに所属するすべての就業支援担当者に配布されるよう求めた。調査対象

者には、調査表に回答後、調査対象者ごとに返信用封筒に封緘して、返送することを依頼した。

3. 調査項目

基礎情報

基礎情報として、性別、2021 年 10 月 1 日現在の年齢、障害者就業・生活支援センターでの支援経験年数、障害者就業・生活支援センターを含めた就労支援への従事年数、教育年数、所持資格、1 週間当たりの支援ケース数、職場内スーパーヴィジョン体制の有無について調査した。

日本版 Intake Assessment and Outcome Evaluation (IAOE)

Intake Assessment and Outcome Evaluation (IAOE)のアセスメント内容を、調査表の項目として用いた。

IAOE 日本版は、英語版と同様に、利用者（15 項目）、健康（6 項目）、教育（6 項目）、家族（7 項目）、文化・社会（10 項目）、雇用支援（8 項目）、職務配置（7 項目）、資金（13 項目）の計 8 つのサブシステムから構成される。本調査表では、これらの計 72 項目に対して、知的障害者、発達障害者、精神障害者の障害種別のアセスメント場面で、全く実施していない＝1 点、あまり実施していない＝2 点、どちらともいえない＝3 点、やや実施している＝4 点、頻繁に実施してい

る＝5 点で実施状況について回答を求めた。

4. 分析方法

基礎情報の性別、職場内スーパーヴィジョンの有無、資格の所持者数は、各属性について計数し、割合を算出する。また、年齢、障害者就業・生活支援センターでの支援経験年数、障害者就業・生活支援センターを含めた就労支援への従事年数、教育年数については、平均及び標準偏差を算出する。

次に、障害種別毎の IAOE の 8 つのサブカテゴリの実施得点は、障害種別間及びサブシステム間の平均値を算出する。IAOE の全 72 項目について平均値を算出し、平均得点の上位 10 項目を障害種別毎にランキングで示すことで、職場内スーパーヴィジョンの有無の間での順位の違いを質的に比較する。

（倫理面への配慮）

本研究は、秋田大学手形地区における人を対象とした研究倫理審査委員会の承認を得た（2022 年 9 月 21 日付、第 3-21 号）。

C. 結果

1. 基礎情報

計 346 名（男性 134 人、女性 209 人、その他 1 人、不明 2 人）の就業支援担当者からの回答を得た。その基本属性は、表 1 の通りであった。

表 1 調査対象者の基礎情報

| 性別(n=344) | 人 | % |
|------------------------|------|-------|
| 男性 | 134 | 39.0 |
| 女性 | 209 | 60.8 |
| その他 | 1 | 0.3 |
| | 平均 | 標準偏差 |
| 年齢(n=337) | 45.0 | 10.60 |
| 支援年数(n=342) | 4.9 | 3.79 |
| 経験年数(n=323) | 323 | 10.9 |
| 教育年数(n=342) | 14.9 | 1.61 |
| 1 週間当たりのケース数(n=342) | 15.6 | 17.55 |
| 職場内スーパーヴィジョンの有無(n=335) | 人 | % |
| あり | 269 | 80.3 |
| なし | 66 | 19.7 |
| 資格の所持者数(n=346) | 人 | % |
| 障害者職業カウンセラー | 0 | 0.0 |
| ジョブコーチ | 64 | 18.5 |
| 社会福祉士 | 95 | 27.5 |
| 精神保健福祉士 | 62 | 17.9 |
| 産業カウンセラー | 5 | 1.4 |
| 作業療法士 | 5 | 1.4 |
| 臨床心理士／公認心理師 | 7 | 2.0 |
| 介護福祉士 | 63 | 18.2 |

2. アセスメントの実施得点

表 2 に知的障害、発達障害、精神障害の障害種別毎に、IAOE の 8 つのサブシステムにおける実施得点の平均値を示した。障害に共通して、サブシステムの職務配置の内容のアセスメントの実施得点が最も高かつ

た（知的障害：平均＝4.18；発達障害：平均＝4.18；精神障害：平均＝4.24）。一方で、障害に共通して、サブシステムの文化・社会の内容のアセスメントの実施得点が最も低かった（知的障害：平均＝2.76；発達障害：平均＝2.72；精神障害：平均＝2.71）。

表 2 障害種別毎のアセスメントの実施平均得点

| 障害種別 サブシステム | 知的障害 | | 発達障害 | | 精神障害 | |
|----------------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|
| | 平均値 | 標準偏差 | 平均値 | 標準偏差 | 平均値 | 標準偏差 |
| 利用者 | 3.24 | 0.57 | 3.42 | 0.58 | 3.42 | 0.58 |
| 健康 | 3.75 | 0.75 | 3.67 | 0.73 | 3.57 | 0.77 |
| 教育 | 3.40 | 0.85 | 3.48 | 0.89 | 3.46 | 0.87 |
| 家族 | 3.91 | 0.72 | 3.91 | 0.72 | 3.90 | 0.79 |
| 文化・社会 | 2.76 | 0.89 | 2.72 | 0.89 | 2.71 | 0.86 |
| 雇用支援 | 3.74 | 0.78 | 3.74 | 0.78 | 3.76 | 0.81 |
| 職務配置 | 4.18 | 0.75 | 4.18 | 0.75 | 4.24 | 0.76 |
| 資金 | 3.33 | 0.63 | 3.29 | 0.62 | 3.33 | 0.64 |
| 合計得点 | 3.54 | 0.74 | 3.55 | 0.75 | 3.55 | 0.76 |

3. 職場内スーパーヴィジョンの効果

職場内スーパーヴィジョンの影響により、アセスメント実施項目の違いがみられるかを確認する。職場内スーパーヴィジョンの

あるグループとないグループ間で、トップ10の平均得点における項目の違いをチェックした（表3～5）。

表 3 知的障害に対するアセスメント実施項目の違い

| 順位 | 職場内スーパーヴィジョンあり | | | 職場内スーパーヴィジョンなし | | |
|----|----------------------------|---------------------------|--------|----------------------------|-----------------------------|--------|
| | サ ブ カ テ ゴ リ | 内 容 | 平 均 | サ ブ カ テ ゴ リ | 内 容 | 平 均 |
| 1 | 経済 | ハローワーク等への斡旋の必要性把握 | 4.69 | 職務配置 | 職場で発生する困難さに対する支援の必要性の状況把握 | 4.42 |
| 2 | 職務配置 | 職場で発生する困難さに対する支援の必要性の状況把握 | 4.54 | 経済 | ハローワーク等への斡旋の必要性把握 | 4.38 |
| 3 | 職務配置 | 求職活動に対する支援の必要性把握 | 4.52 | 教育 | 実習などの実際の職場での訓練の必要性把握 | 4.38 |
| 4 | 教育 | 実習などの実際の職場での訓練の必要性把握 | 4.52 | 利用者 | 就労に対するモチベーション維持のための支援の必要性把握 | 4.38 |
| 5 | 経済 | 雇用保険の受給に対する支援 | 4.49 | 利用者 | コミュニケーションに関する支援の必要性把握 | 4.35 |
| 6 | 健康 | 精神面への支援の必要性把握 | 4.48 | 職務配置 | 求職活動に対する支援の必要性把握 | 4.34 |

| | | | | | | |
|----|-----|-----------------------------|------|-----|-----------------------------|------|
| 7 | 利用者 | 就労に対するモチベーション維持のための支援の必要性把握 | 4.46 | 健康 | 精神面への支援の必要性把握 | 4.29 |
| 8 | 利用者 | コミュニケーションに関する支援の必要性把握 | 4.44 | 健康 | 主な障害に対する支援の必要性把握 | 4.26 |
| 9 | 健康 | 主な障害に対する支援の必要性把握 | 4.38 | 家族 | 本人の家族に対する関係のとり方に対する支援の必要性把握 | 4.26 |
| 10 | 利用者 | 生活面に関する支援の必要性把握 | 4.37 | 利用者 | 対人面に関する支援の必要性把握 | 4.23 |

表4 発達障害に対するアセスメント実施項目の違い

| 順位 | 職場内スーパーヴィジョンあり | | | 職場内スーパーヴィジョンなし | | |
|----|----------------|-----------------------------|------|----------------|-----------------------------|------|
| | サブカテゴリー | 内容 | 平均 | サブカテゴリー | 内容 | 平均 |
| 1 | 経済 | ハローワーク等への斡旋の必要性把握 | 4.61 | 職務配置 | 職場で発生する困難さに対する支援の必要性の状況把握 | 4.45 |
| 2 | 職務配置 | 求職活動に対する支援の必要性把握 | 4.58 | 利用者 | 対人面に関する支援の必要性把握 | 4.44 |
| 3 | 職務配置 | 職場で発生する困難さに対する支援の必要性の状況把握 | 4.58 | 利用者 | コミュニケーションに関する支援の必要性把握 | 4.42 |
| 4 | 健康 | 精神面への支援の必要性把握 | 4.57 | 健康 | 精神面への支援の必要性把握 | 4.42 |
| 5 | 利用者 | コミュニケーションに関する支援の必要性把握 | 4.54 | 職務配置 | 求職活動に対する支援の必要性把握 | 4.36 |
| 6 | 利用者 | 就労に対するモチベーション維持のための支援の必要性把握 | 4.50 | 利用者 | 就労に対するモチベーション維持のための支援の必要性把握 | 4.35 |
| 7 | 利用者 | 職場適応に必要なスキルの獲得のための支援の必要性把握 | 4.49 | 経済 | ハローワーク等への斡旋の必要性把握 | 4.32 |
| 8 | 利用者 | 対人面に関する支援の必要性把握 | 4.45 | 利用者 | 生活面に関する支援の必要性把握 | 4.32 |
| 9 | 教育 | 実習などの実際の職場での訓練の必要性把握 | 4.44 | 利用者 | 職場適応に必要なスキルの獲得のための支援の必要性把握 | 4.32 |
| 10 | 利用者 | 生活面に関する支援の必要性把握 | 4.44 | 健康 | 二次障害に対する支援の必要性把握 | 4.29 |

表5 精神障害に対するアセスメント実施項目の違い

| 順位 | 職場内スーパーヴィジョンあり | | | 職場内スーパーヴィジョンなし | | |
|----|----------------|--|--|----------------|--|--|
|----|----------------|--|--|----------------|--|--|

| | サブカ テゴリ | 内容 | 平均 | | サブカ テゴリ | 内容 | 平均 |
|----|------------|-----------------------------|------|----------|-----------------------------|------|----|
| 1 | 経済 | ハローワーク等への斡旋の必要性把握 | 4.64 | 職務配 置 | 職場で発生する困難さに対する支援の必要性の状況把握 | 4.41 | |
| 2 | 健康 | 精神面への支援の必要性把握 | 4.63 | 利用者 | 対人面に関する支援の必要性把握 | 4.39 | |
| 3 | 職務配 置 | 求職活動に対する支援の必要性把握 | 4.54 | 教育 | 実習などの実際の職場での訓練の必要性把握 | 4.38 | |
| 4 | 利用者 | 就労に対するモチベーション維持のための支援の必要性把握 | 4.52 | 健康 | 精神面への支援の必要性把握 | 4.36 | |
| 5 | 利用者 | コミュニケーションに関する支援の必要性把握 | 4.52 | 利用者 | コミュニケーションに関する支援の必要性把握 | 4.36 | |
| 6 | 職務配 置 | 職場で発生する困難さに対する支援の必要性の状況把握 | 4.52 | 経済 | ハローワーク等への斡旋の必要性把握 | 4.35 | |
| 7 | 教育 | 実習などの実際の職場での訓練の必要性把握 | 4.50 | 職務配 置 | 求職活動に対する支援の必要性把握 | 4.35 | |
| 8 | 利用者 | 対人面に関する支援の必要性把握 | 4.46 | 利用者 | 就労に対するモチベーション維持のための支援の必要性把握 | 4.32 | |
| 9 | 利用者 | 生活面に関する支援の必要性把握 | 4.45 | 利用者 | 生活面に関する支援の必要性把握 | 4.32 | |
| 10 | 利用者 | 職場適応に必要なスキルの獲得のための支援の必要性把握 | 4.42 | 利用者 | 職場適応に必要なスキルの獲得のための支援の必要性把握 | 4.29 | |

D. 考察

IAOE の日本語版を活用することで、日本の職業リハビリテーションの従事者のアセスメントの視点が明らかになった。日本の職業リハビリテーションの従事者は、「Client's work experience and resourcefulness」、「Job Seeking/Retention Skills」といった placement に関するアセスメントを最も多く実行していた。「Determining Cultural/Ethnic Barriers」、「Referring a client with cultural/ethnic barrier for assistance」、「Referring a client with language barrier for

assistance」といった social に関するアセスメントを最も少なく実行していた。このアセスメントの特徴は、日本の職業リハビリテーションの従事者が、第一にアセスメントすべき内容は何であることを明らかにしたと考えられる。

職場内スーパーヴィジョンのあるグループにおいて、ID の funding のサブシステム「Workers' Compensation」と client のサブシステム「Living Arrangements」、DD の教育のサブシステム「On-the-Job Training」の項目がアセスメント実施の上位項目にランクイ

ンしていた。このように、職場内スーパーヴィジョンが、よりの確なアセスメントの実行を促すことが考えられた。

このように職場内スーパーヴィジョンには、職業リハビリテーションの従事者の実践を良く変化させる機能を持つことが期待できる。しかし、日本においては、この職場内スーパーヴィジョンのシステムが十分に構築されていない。石原・八重田(2018)は、職場内のスーパーヴィジョン体制が十分に整備されているとは言い難く、支援者が支援に行き詰った時の援助やメンタルヘルスへの配慮が行えていない現状について報告している。しかし、このスーパーヴィジョンの必要性は高い。青山・岡田(2017・2019)は、アセスメントを実施する際の批判的思考態度を育成することの必要性を指摘している。Maebara(2021a・2021b)らは、アセスメントの実施促進に向けては、知識やスキルの獲得も含めたシステムの改善が必要と指摘している。研究結果から得られたアセスメントの特徴は、職業リハビリテーションの従事者の所持するアセスメントの視点を提示したと言える。今後は、職業リハビリテーションの専門職の育成に関する議論を行っていくことが、日本の支援の質の改善に向けては重要になってくると考えられる。

E. 結論

本研究では、IAOE 日本版を用いて、日本の職業リハビリテーションの従事者のアセスメント内容の実行状況について調査した。その結果、障害種別毎のアセスメント内容の特徴が明らかになった。加えて、職場内スーパーヴィジョンがアセスメントの実行を

改善する可能性が示された。職業リハビリテーションの従事者は、障害特性に応じたアセスメントの難しさに関する声を聞くことも多い。本研究は、職業リハビリテーションにおいて実行されるアセスメント内容を明らかにし、この実行の改善に向けた視点を示すことができた。これは、職業リハビリテーションの臨床に携わる従事者が参考にできる有用なデータを示したと考えられる。

F. 引用文献

- Rubin, S. E., Roessler, R. T. & Rumrill, P. D. (Eds.) : Foundations of the Vocational Rehabilitation Process 7th ed , pro-ed, Texas, 2016.
- Roessler, R. T. & Rubin, S. E. (Eds.) : Case Management and Rehabilitation Counseling 2nd ed, pro-ed, Texas, 1992
- 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).
- Siu A.M.H., Fung M.S.M., Cheung P.P.P., Shea C.K., Lau B.W.M. (2019) Vocational evaluation and vocational guidance for young people with a history of drug abuse. Work, 62-2, 327-336
- Harish N, Jagannathan A, Kumar CN, Thirthalli J, Chaturvedi SK, Kumar D, Bhola P, Prasad Muliyala K, Thanapal S, Radhakrishnan G, Angothu H, Jayarajan D. Development of vocational potential assessment tool and counseling module for

- persons with severe mental disorders. Asian J Psychiatr. 2020 Jan;47:101866. doi: 10.1016/j.ajp.2019.101866. Epub 2019 Nov 10. PMID: 31759284.
- Kundu M., Schiro-Geist C., and Dutta A. (2005). A systems approach to placement: A holistic technique. Journal of Forensic Vocational Analysis. 8, 21-30.
- Peer, J.E., J.E. Strong Kinnaman, Tenhulac, W. N. (2019) Modified Work Behavior Inventory assessment: Evaluation of psychometric properties. Schizophrenia Research: Cognition, 16, 25-28.
- Skúladóttir, E.B., Fenger K., Bejerholm U. (2021) Translation and validation of Assessment of Work Performance (AWP) into the Icelandic language and culture. Work, 69(4), 1305-1316
- Umucu, E, Schlegelmilch, A., Brinck, E., Hartman, E., Iwanaga, K., Estala, V., Roskowski M., Lee B., Anderson C.A., N. Tansey T. (2021) Psychometric Validation of a Measure Assessing Functional Limitations of Students With Disabilities: An Adaptation of the World Health Organization Disability Assessment Schedule 2.0. Rehabilitation Counseling Bulletin Volume 65, Issue 1, Pages 70 - 78 October 2021
- 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.
- 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. Memoirs of the Faculty of Education, Akita University. Educational science, 76, 71-79.
- 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. General human science, 7, 35-52.
- 石原まほろ・八重田淳 (2018) 職業リハビリテーション分野におけるスーパーヴィジョンの実際. 技能科学研究 34(1), 44-51
- 青山貴彦・岡田進一 (2019) 障害者就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメント実践活動を促進させる個人要因に関する研究. 厚生指標, 66(1), 11-17
- 青山 貴彦 (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. 社会福祉学 57(3), 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3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

知的障害当事者の社会参加に対するニーズ調査

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

知的障害当事者の就労を含めた社会参加に対するニーズを把握し、今後のモデル構築に向けた基礎資料を得るために、知的障害児・者の共同体である秋田市手をつなぐ育成会の会員世帯、316世帯に調査を行った。結果、当事者は、支援ニーズとして、生活面に関連した項目が多く把握された。今回の対象となった当事者は、主に就労系障害福祉サービスを利用する当事者であった。自由回答からは、「親亡き後」の生活に向けた不安が大きく記載されており、その意味で、親亡き後も視野にいれた生活面での自立等の支援ニーズが高く把握できたと考えられる。また、I A O E - J と同じ構成で作成した調査項目のため、障害者就業・生活支援センターの支援実態との差異について分析した。当事者は、対象者の能力評価についての把握が得点として高かったのに対して、障害者就業・生活支援センターの支援実態としては、就労支援の内容や手続き、訓練に関する項目の得点が高かった。回答者の背景からは、一般企業における就労に向けた支援の見通しが持てないことや、必要となる情報の制限があると考えられた。

A. 研究目的

障害者の支援において、支援者は、障害のある個人のニーズに基づき目的を検討し、望ましい結果が得られるように取り組むことが大変重要である。職業リハビリテーションにおいて、このような人間中心のアプローチを行うことは、多様な背景を持つ職業リハビリテーションのクライアントを尊重した支援を可能とし、円滑な移行支援の提供を可能とする（Hagner et al., 2014; Gervey et al., 2009）。この人間中心のアプローチを実行する上で、重要となる観点が、障害者の自己決定を支援することである。

この障害者の自己決定を支援することは、彼らの教育及び移行支援をより良いものとするために重要である（古屋・三谷, 2004; 堀内, 2008; Strauser, 2014; Wehmeyer et al., 2017）。自己決定の力は、自発的（意図的で、本人の興味や好みに基づく）で、主体的（目標に向かって）で、行動制御信念（その行動が自分の目標を促進することにつながるという信念）から構成される。よって、自己決定の力を持つ人は、自分の人生をより良く導くことができる（Dean et al., 2021）。たとえ障害があったとしても、自分の人生をよりよく生きる上で、自己決定の力を持

つことは、大きなメリットとなると考えられる。

自己決定の重要性が捉えられる一方で、特に知的障害者の支援において、自己決定を支えることの難しさが指摘されている。大橋・富田(2020)は、成人期の知的障害者の支援者へのインタビューから、支援結果を実際の生活場面で応用していくことの必要性を支援者が十分に認識できていないことを自己決定の支援を展開する際の課題として指摘した。また、遠藤(2016)は、知的障害者の自己決定の支援の内容について理論研究を行った。彼女は、支援者は、クライアントである障害者の判断と決定の能力が不十分であるとの暗黙の了解を持っており、これらの能力の不足を補うための社会への働きかけの必要性の認識が不十分であると指摘した。また、西村(2006)は、文献レビュー及び事例研究から、支援者と知的障害者の間の権力関係の危険性を指摘し、支援者が自らの障害者に対する認識を内省することの必要性を述べた。このように、知的障害者の支援において、支援者とクライアントの関係性の中で、支援者有意なアプローチとなってしまうことや、クライアントの自己決定をおろそかにする可能性がある。

そのため、支援者は、当事者を中心におき、当事者のニーズに基づいた支援が提供できるように心得ることが必要である。鈴木(2005a)は、ある地域生活支援センターのスタッフに対するインタビュー調査から、自己決定の機会を保障する要因として、支援者による選択、決定、自立の機会の提供が必要であると報告した。また、鈴木(2005b)は、グループホームを利用する障害者に対するインタビュー調査から、自己決定の機

会を提供するためには、移行支援のためのプログラムが明確に存在すること、地域社会や施設職員の自己決定に関連する意識が十分にあること、親や親せきの理解があることの環境的要因を指摘している。與那嶺ら(2009)も自己決定の支援を、単なる個人のタスクとしてではなく、支援者の認識や支援者が提供できる支援方法といった環境との相互作用の中でのタスクとし捉え直すことの必要を指摘している。これらのように、当事者のニーズに基づく支援を自校するためには、当事者の主体的な選択やクライアントの支援者が当事者のニーズを意識することなどの点が重要であると考えられる。

そこで、本研究では、知的障害当事者の就労を含めた社会参加に対するニーズを把握し、今後のモデル構築に向けた基礎資料を得ることとする。

B. 調査方法

1. 調査対象者

本研究では、知的障害者のニーズを把握するために、知的障害児・者の共同体である秋田市手をつなぐ育成会の会員世帯、316世帯に調査を行うこととした。育成会に所属する世帯の知的障害者の保護者を調査対象者とした。

2. 調査期間

2022年1月14日～2月10日を調査期間として郵送調査を行った。

3. 調査手続き

秋田市手をつなぐ育成会の事務局と連絡を取り、調査の実施について説明をし、会員世

帯に配布を頂く協力を得た。次に、研究者らが準備した調査票等をセットした郵便物を事務局に手渡し、事務局から会員世帯への投函をしていただいた。郵便物の中には、返信用封筒が封入されており、協力者は調査票への回答の後に、この返信用封筒を用いて個別に回答を提出した。なお、この調査票の返送をもって調査に同意を得ることを調査票に記入しており、返信を持って同意を得た。

4. 調査項目

基礎情報

基礎情報として、回答者（保護者）の属性及び年齢、対象となる障害者の年齢、性別、所持手帳、現在の所属（在学中、一般企業、福祉施設、在宅、その他）、一般就労の経験の有無の項目を用いた。

日本版 Intake Assessment and Outcome Evaluation (IAOE)

日本版 IAOE の各項目を、ニーズ内容という形の記載とし、全く必要でない＝1、あまり必要でない＝2、どちらともいえない＝3、やや必要である＝4、大変必要である＝5の5段階で評定を求めた。

なお、項目は、IAOE 日本版と同様に、利用者（15項目）、健康（6項目）、教育（6項目）、家族（7項目）、文化・社会（10項目）、雇用支援（8項目）、職務配置（7項目）、資金（13項目）の計8つのサブシステムから構成される。

職業リハビリテーション機関に対する理解

地域障害者職業センター、ハローワーク（専門援助部門／障害者窓口）、障害者就

業・生活支援センターに対する理解を、全く知らない＝1、よく知らない＝2、どちらともいえない＝3、やや知っている＝4、大変よく知っている＝5の5段階で評定を求めた。

一般企業での就職に対する不安

一般企業での就職に対する不安感として、「就職に向けた本人、家族の知識向上」、「就職のための相談機会」、「給料などの充実」、「就職先の紹介等の支援」、「就職に必要な知識技術の習得」、「就労に必要なコミュニケーション技術等の習得」、「本人の健康管理等の支援」、「障害特性に配慮した職場環境の整備」、「就職後の相談・支援（定着支援）」、「企業、上司、同僚等の理解」、「就職後の生活の維持」の11項目を設定した。この11項目について、全く不安ではない＝1、ほとんど不安はない＝2、どちらともいえない＝3、やや不安である＝4、大変不安である＝5の5段階で評定を求めた。

加えてこの種の悩みについて、相談できる支援者の有無について回答を求めた。

自由回答

その他自由回答として、不安や心配事について記述を求めた。

5. 分析方法

いずれの回答内容についても、平均点及び標準偏差を算出した。IAOE 及び一般企業での就職に対する不安については、平均点を高い順に並び替え、自由回答の記述を参考にしながら解釈を行った。

ここでは、前章の「職業的アセスメントの内容に関する研究」で得られたデータの内、

知的障害者に対するアセスメント場面での実施程度で得られた得点を用い、ニーズ内容（当事者の認識する必要性）と実施実態（支援者の実施状況）の間の差を算出した。

（倫理面への配慮）

本研究は、秋田大学手形地区における人を対象とした研究倫理審査委員会の承認を得た（2022 年 10 月 28 日付、第 3-27 号）。

C. 結果

1. 調査対象者の基礎情報

調査の結果、78 世帯からの対象となる障害者についての回答を得た。回収率は、24.7%であった。

この調査の回答者は、主に対象者の父親と母親であった（表 1）。

表 1 回答者の属性

| 対象者との関係性 | 人数 | % | | |
|----------|--------|--------|------|------|
| 対象者の父親 | 29 | 37.2 | | |
| 対象者の母親 | 44 | 56.4 | | |
| その他 | 5 | 6.4 | | |
| | 平均 | 標準偏差 | 最小値 | 最大値 |
| 回答者の年齢 | 66.8 才 | 12.3 才 | 38 才 | 93 才 |

次に、調査対象となった障害者の属性は、表 2 及び 3 の通りであった。調査対象者の年齢の平均値は 37.7 歳であり、78.3%が福

祉施設にて福祉的就労に従事していた。また、対象者の 86.8%が一般企業での就労経験を持っていなかった。

表 2 対象者の性別及び年齢

| 性別 | 人数 | % | | |
|--------|--------|--------|------|------|
| 合計 | 77 | 100 | | |
| 男性 | 53 | 68.8 | | |
| 女性 | 24 | 31.2 | | |
| | 平均 | 標準偏差 | 最小値 | 最大値 |
| 対象者の年齢 | 37.7 才 | 14.2 才 | 11 才 | 72 才 |

表3 対象者の属性

| 所持する障害者手帳 | 人数 | % |
|-----------|----|------|
| 療育手帳所持 | 76 | 97.4 |
| 内訳、A度 | 38 | 50 |
| B度 | 33 | 43.4 |
| 未記入 | 5 | 6.6 |
| 身体手帳所持 | 13 | 16.7 |
| 精神手帳所持 | 4 | 5.1 |
| 現在の所属 | 人数 | % |
| 在学中 | 4 | 5.3 |
| 特別支援学校小学部 | 1 | 1.2 |
| 特別支援学校中学部 | 1 | 1.2 |
| 特別支援学校高等部 | 2 | 2.4 |
| 卒業 | 72 | 94.7 |
| 一般企業 | 6 | 8.7 |
| 正社員 | 2 | 33.3 |
| パート | 3 | 50.0 |
| アルバイト | 1 | 16.7 |
| 福祉 | 54 | 78.3 |
| 在宅 | 0 | 0.0 |
| その他 | 9 | 13.0 |
| 卒業者の最終学歴 | 人数 | % |
| 小学校 | 1 | 1.5 |
| 中学校 | 2 | 2.9 |
| 高等学校 | 1 | 1.5 |
| 特別支援学校中学部 | 5 | 7.4 |
| 特別支援学校高等部 | 55 | 80.9 |
| 専門学校 | 1 | 1.5 |
| | | 74 |

| | | | |
|----------|-----|----|------|
| | その他 | 3 | 4.4 |
| 回答者の就労経験 | | 人数 | % |
| | あり | 59 | 86.8 |
| | なし | 9 | 13.2 |

2. 当事者の支援ニーズ
支援ニーズの高かった上位 10 項目を表 4 に示した。当事者は、生活面（順位 1、2、

4、7、8）に関連した項目に対する支援ニーズを高く持っていた。

表 4 ニーズの上位 10 項目

| 順位 | サブシステム | 項目 | 平均 | 標準偏差 |
|----|--------|--|------|------|
| 1 | 対象者 | 対象者の生活面（健康、金銭管理、生活スタイルなど）に対する支援 | 4.31 | 0.90 |
| 2 | 対象者 | 対象者の単身生活するためのスキル（食事、洗濯、生活リズムの維持などの単身生活する上で必要なスキル）の獲得のための支援 | 4.22 | 1.07 |
| 3 | 資金 | 対象者に対する障害年金の受給のための支援 | 4.03 | 1.31 |
| 4 | 対象者 | 対象者のコミュニケーション（挨拶、報告、連絡、相談などのコミュニケーションなど）に対する支援 | 4.01 | 1.05 |
| 5 | 資金 | 対象者に対する社会福祉法人やその他の民間の支援機関の理解のための支援 | 3.99 | 1.08 |
| 6 | 健康 | 対象者の精神面（精神的な弱さ、過度の不安や緊張感の強さなど）に対する支援 | 3.96 | 1.06 |
| 7 | 対象者 | 対象者の衛生面（入浴、身だしなみ、髭剃りなどの衛生管理）の支援 | 3.95 | 1.21 |
| 8 | 対象者 | 対象者の対人面（他者への過度な依存あるいは疎遠、また、正直な態度、勤勉さなど）に対する支援 | 3.92 | 1.03 |
| 9 | 健康 | 対象者の主な障害（上下肢欠損、自閉性障害、統合失調症、記憶障害など、その人の最も中心となる障害）に対する支援 | 3.89 | 1.24 |
| 10 | 対象者 | 対象者の職場適応に必要な職務スキルや作業能力の獲得のための支援 | 3.80 | 1.08 |

を表 5 に示した。当事者は、社会及び教育次に支援ニーズの低かった下位 10 項目における項目の支援ニーズは低かった。

表 5 ニーズの下位 10 項目

| 順位 | サブシステム | 項目 | 平均 | 標準偏差 |
|----|--------|---|------|------|
| 1 | 社会 | 対象者の宗教に関する課題に対する支援（宗教信仰に起因する課題に対する支援の必要性） | 2.07 | 1.30 |
| 2 | 教育 | 対象者に対する大学等（短大・大学院など）への進学のための支援 | 2.10 | 1.27 |
| 3 | 社会 | 対象者の宗教に関する課題の存在の状況把握（宗教信仰に起因する課題があるかについて確認すること） | 2.14 | 1.34 |
| 4 | 社会 | 対象者の文化や人種による課題の存在の状況把握（文化の違いや人種による課題が存在しているかについて確認すること） | 2.18 | 1.51 |
| 5 | 教育 | 対象者に対する高等学校の卒業、高卒認定試験などの合格に向けた教育のための支援 | 2.19 | 1.29 |
| 6 | 社会 | 対象者の文化や人種の課題に対する支援（文化の違いや人種により生じた課題に対する支援の必要性） | 2.21 | 1.51 |
| 7 | 資金 | 対象者に対する返済型の奨学金の受給に対する支援 | 2.22 | 1.33 |
| 8 | 健康 | 対象者の義肢装具の活用に関する支援 | 2.27 | 1.59 |
| 9 | 社会 | 対象者の言葉の課題に対する支援（使用する言語が日本語以外のために生じた課題に対する支援の必要性） | 2.34 | 1.53 |
| 10 | 資金 | 対象者に対する貸与型の奨学金の受給に対する支援 | 2.36 | 1.45 |

3. 社会参加に対する不安

当事者の社会参加に対する不安について、得点の高い順に並べた結果を表 6 に示した。すべての項目において、得点が 3 以上で高

かったが、コミュニケーション及び就職後の生活維持に対する不安が最も高く、就職先の紹介及び就職に向けた相談が最も低かった。

表 6 社会参加に対する不安内容

| 項目 | 平均 | 標準偏差 |
|-----------------------|------|------|
| 就労に必要なコミュニケーション技術等の習得 | 3.92 | 1.15 |
| 就職後の生活の維持 | 3.91 | 1.19 |
| 就職に必要な知識技術の習得 | 3.86 | 1.11 |
| 障害特性に配慮した職場環境の整備 | 3.86 | 1.18 |
| 企業、上司、同僚等の理解 | 3.86 | 1.20 |
| 就職後の相談・支援（定着支援） | 3.77 | 1.19 |

| | | |
|------------------|------|------|
| 就職に向けた本人、家族の知識向上 | 3.77 | 1.07 |
| 給料などの充実 | 3.73 | 1.04 |
| 本人の健康管理等の支援 | 3.72 | 1.07 |
| 就職先の紹介等の支援 | 3.64 | 1.06 |
| 就職のための相談機会 | 3.50 | 1.08 |

4. 当事者ニーズと支援者の実施実態の比較
 当事者ニーズと支援者の実施実態間の差を算出し、当事者ニーズの得点が支援者の実施実態比べて高い上位 10 項目を表 7 に示

表 7 当事者ニーズの得点がより高い項目

| 順位 | サブシス テム | 項目 | ニーズ | 支援実態 | 差 |
|----|------------|------------------------------------|------|------|------|
| 1 | 対象者 | 性格検査による対象者の性格傾向の把握 | 3.71 | 1.60 | 2.11 |
| 2 | 対象者 | 知能検査による、対象者の知的水準の把握 | 3.33 | 1.43 | 1.91 |
| 3 | 対象者 | 職業興味検査による、対象者の職業興味の把握 | 3.49 | 1.83 | 1.66 |
| 4 | 対象者 | 漢字検定や計算能力等の学力検査による、対象者の能力の把握 | 2.93 | 1.58 | 1.35 |
| 5 | 対象者 | 職業適性検査による、対象者の職業適性の把握 | 3.42 | 2.17 | 1.26 |
| 6 | 対象者 | ワークサンプルや訓練の観察評価による、対象者の職業的な能力の把握 | 3.43 | 2.23 | 1.20 |
| 7 | 資金 | 対象者に対する生命保険等の利用に関する支援 | 3.44 | 2.49 | 0.94 |
| 8 | 資金 | 対象者に対する国及び地方自治体の奨学金等の受給に対する支援 | 2.62 | 1.89 | 0.74 |
| 9 | 資金 | 対象者に対する貸与型の奨学金の受給に対する支援 | 2.36 | 1.76 | 0.61 |
| 10 | 資金 | 対象者に対する社会福祉法人やその他の民間の支援機関の理解のための支援 | 3.99 | 3.39 | 0.59 |

次に、支援者の支援実態が当事者ニーズの得点に比べて高い上位 10 項目を表 8 に示した。ハローワークに対する登録や相談、

求職活動、訓練、企業内支援に関する支援実態が高かった。

表 8 支援実態の得点がより高い項目

| 順位 | サブシステム | 項目 | ニーズ | 支援実態 | 差 |
|----|--------|---|------|------|-------|
| 1 | 資金 | 対象者に対するハローワークへの登録及びハローワークでの職業相談の実施の支援 | 2.80 | 4.64 | -1.83 |
| 2 | 資金 | 対象者に対するハローワークでの雇用保険の受給に関する相談の機会の支援 | 2.72 | 4.42 | -1.70 |
| 3 | 就労 | ハローワーク等を活用するなど、対象者の求職活動のための支援 | 2.92 | 4.49 | -1.58 |
| 4 | 教育 | 対象者に対する職場実習制度や施設外支援などの実際の職場を活用した訓練実施のための支援 | 2.93 | 4.48 | -1.56 |
| 5 | 就労 | これまでの経歴などから職場で生じた困難さに対する対応を対象者が検討するための支援 | 3.27 | 4.52 | -1.25 |
| 6 | 家族 | 対象者の家族との関係のとり方(本人と家族との関係性、特に本人の家族に対する関係のとり方など) に対する支援 | 3.09 | 4.27 | -1.17 |
| 7 | 企業 | 企業における雇用主、管理職、人事担当者の障害に対する理解の不足や偏見に対する支援 | 3.12 | 4.19 | -1.08 |
| 8 | 教育 | 対象者に対するジョブコーチ支援制度を活用した支援 | 2.99 | 4.06 | -1.08 |
| 9 | 企業 | 企業において、職場同僚の障害に対する理解の不足や偏見に対する支援 | 3.12 | 4.15 | -1.03 |
| 10 | 資金 | 対象者に対する職業リハビリテーションサービス(地域障害者職業センターあるいは障害者就業・生活支援センターへの登録など) の利用に向けた支援 | 3.20 | 4.22 | -1.03 |

最後に、当事者の支援ニーズと支援実態の間の差が小さい項目を表 9 に示した。宗教や文化に関する項目は、ニーズ及び実態間の得点が 3 よりも低く、かつ差が少なかった。

た。その一方で、余暇、衛生、障害年金、生活に関する項目は、ニーズ及び実態間の得点が 3 以上で高く、かつ差が少なかった。

表9 ニーズと支援実態間の差が少ない項目

| サブシステム | 項目 | ニーズ | 支援実態 | 差 |
|--------|---|------|------|-------|
| 社会 | 対象者の宗教に関する課題に対する支援（宗教信仰に起因する課題に対する支援の必要性） | 2.07 | 2.21 | -0.14 |
| 社会 | 対象者の宗教に関する課題の存在の状況把握（宗教信仰に起因する課題があるかについて確認すること） | 2.14 | 2.24 | -0.10 |
| 社会 | 対象者の文化や人種による課題の存在の状況把握（文化の違いや人種による課題が存在しているかについて確認すること） | 2.18 | 2.20 | -0.02 |
| 社会 | 対象者の文化や人種の課題に対する支援（文化の違いや人種により生じた課題に対する支援の必要性） | 2.21 | 2.21 | 0.00 |
| 社会 | 対象者の言葉の課題に対する支援（使用する言語が日本語以外のために生じた課題に対する支援の必要性） | 2.34 | 2.34 | -0.01 |
| 社会 | 対象者の使用する言語による課題の存在の状況把握（使用する言語が日本語以外のために課題が存在しているかについて確認すること） | 2.37 | 2.37 | 0.00 |
| 教育 | 対象者の通信教育や学習講座などを用いた独学（通信教育や地域の生涯学習センターなどでの資格取得や技術の習得など）に対する支援 | 2.47 | 2.48 | 0.00 |
| 健康 | 対象者の支援機器（スマートフォンのアプリや障害を補うデバイスなど）の活用に関する支援 | 3.21 | 3.07 | 0.14 |
| 資金 | 対象者に対するその他の国の経済的援助の活用のための支援 | 3.28 | 3.17 | 0.11 |
| 家族 | 対象者自身の介護ケアに対する支援 | 3.45 | 3.26 | 0.18 |
| 資金 | 対象者が友人や家族等からの援助を得るための支援調整 | 3.73 | 3.61 | 0.12 |
| 資金 | 生活支援や余暇支援など、対象者の今後の職業生活の維持に必要となる地域の社会資源の情報提供の支援 | 3.78 | 3.96 | -0.17 |
| 対象者 | 対象者の衛生面（入浴、身だしなみ、髭剃りなどの衛生管理）の支援 | 3.95 | 4.01 | -0.06 |

| | | | | |
|-----|-------------------------------------|------|------|-------|
| 資金 | 対象者に対する障害年金の受給のための支援 | 4.03 | 4.18 | -0.15 |
| 対象者 | 対象者の生活面（健康、金銭管理、生活スタイル など）に対する支援 | 4.31 | 4.34 | -0.03 |

D. 考察

当事者は、支援ニーズとして、生活面に
関連した項目が多く把握された。今回の対象
となった当事者は、主に就労系障害福祉サ
ービスを利用する当事者であった。自由回
答からは、「親亡き後」の生活に向けた不安
が大きく記載されており、その意味で、親亡
き後も視野にいれた生活面での自立等の支
援ニーズが高く把握できたと考えられる。

障害者就業・生活支援センターの支援実
態との差異として、当事者は、対象者の能力
評価についての把握が得点として高かった
のに対して、障害者就業・生活支援センター
の支援実態としては、就労支援の内容や手
続き、訓練に関する項目の得点が高かった。
今回の当事者の多くは、就労経験がなく、学
校卒業後は主に就労系障害福祉サービス
を利用してきた方であった。自由回答におい
ては、重度であり一般企業での就労は難し
いなどとの認識も書かれていた。このよう
な背景からは、一般企業における就労に向
けた支援の見通しが持てないことや、必要
となる情報の制限があると考えられる。ご
く身近な課題などに対する認識や、そもそ
も、当事者が何をすることができるかなど
の把握が、当事者と共有できておらず、一般
企業の就労に対する情報も少ないために、
この種の違いが出たのではないだろうか。
もちろん、重度の障害者もあり、すぐの一般
企業での就労が難しいという個別の事情も
考えられるが、選択肢として一般企業での
就労という選択肢が、学校卒業時点の進路

選択以降でできるための情報の統合や相談
等の機会が十分に持てていないという可能
性もある。

E. 結論

就労アセスメントは、単に定められてい
ることであるために実施するのではなく、
これを機能させることは、この種の就労系
障害福祉サービスを利用するなかで得られ
た情報を更新し、統合していくための重要
な機会、また、移行支援のあり方や今後の進
路決定の方向性を考えるための相談の機会
につながっていく可能性がある。多様な働
き方を保障する中での一つの情報統合や相
談の機会として、福祉と雇用を1つの線上
にある支援サービスとして捉えるためのツ
ールとして就労アセスメントを用いていく
との有効性があると考えられる。

F. 引用文献

- Dean, E E, Kirby, A V, Hagiwara, M, Shogren,
K A, Ersan, D T, & Brown, S (2021) Family
Role in the Development of Self-
Determination for Youth with Intellectual
and Developmental Disabilities: A Scoping
Review, INTELLECTUAL AND
DEVELOPMENTAL DISABILITIES, Vol.
59, No. 4, 315–334
- 遠藤美貴 (2016) 「自己決定」と「支援を受
けた意思決定」, 立教女学院短期大学,
48, 81-古屋健・三谷嘉明 (2004) 知的
障害を持つ人の自己決定. 名古屋女子

- 大学紀要 人文・社会編, 50, 41-53.
- Gerver, R., Gao, N., Tillman, D., Dickel, K., & Kneubuehl, J. (2009). Person-centered employment planning teams: A demonstration project to enhance employment and training outcomes for persons with disabilities accessing the one-stop career center system. *Journal of Rehabilitation*, 75(2), 43-49.
- Hagner, D., Kurtz, A., May, J., & Cloutier, H. (2014). Person-centered planning for transition-aged youth with autism spectrum disorders. *Journal of Rehabilitation*, 80(1), 4-10. Retrieved from www.scopus.com
- 堀内浩美 (2008) 知的障害児施設における地域移行支援に関する研究：地域移行事例の支援プロセスの分析を基に. 社会福祉学, 49(2), 58-70.
- 西村愛 (2006) 知的障害児・者の自己決定の援助に関する一考察：援助者との権力関係の観点から. 保健福祉学研究, 4, 71-85.
- 大橋理美・富田文子 (2020) 青年期・成人期重度知的障害者の自己決定支援の在り方に関する研究：支援者による自己決定支援の阻害要因と利用者に対する影響. まなびあい, 13, 95-108.
- Strauser, D. R. (2014). "Introduction to the centrality of work for individuals with disabilities," in *Career development, employment, and disability in rehabilitation*, ed D. R. Strauser (New York: Springer publishing company), 1-9.
- 鈴木良 (2005a) 施設 A における知的障害者の地域移行後の自己決定支援について. 社会福祉学, 45-3, 43-52.
- 鈴木良 (2005b). 知的障害者入所施設 B の地域移行プロセスにおける自己決定に影響を与える環境要因についての一考察. 社会福祉学, 46-2, 65-77.
- Wehmeyer, M. L., Shorgen, K. A., Little, T. D., and Lopez, S. J. (2017). "Introduction to the self-determination construct," in *Development of self-determination through the life-course*, eds M. L. Wehmeyer, K. A. Shorgen, T. D. Little, S. J. Lopez (New York: Springer publishing company), 3-16.
- 與那嶺司・岡田進一・白澤政和 (2009) 生活施設における知的障害のある人の自己決定の構造：担当支援職員による質問紙に対する回答を基に. 社会福祉学, 49-4, 27-39.

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

巻 末 資 料

- ・ 資料：「職業的アセスメントから進める就労支援」
- ・ 資料：「日本版 Intake Assessment and Outcome Evaluation (IAOE)」

職業的アセスメントから進める 就 労 支 援

本冊子の内容は、「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」及び「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」に基づいて作成されました。

なお、これらは、以下の厚生労働省ホームページから PDF で無料ダウンロードすることができます。

厚生労働省ホームページ「障害者の就労支援対策の状況」

ハンドブック

「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」
<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000822240.pdf>

支援の中でアセスメントは どのように役立つのか？

アセスメントは、個々の利用者の「就労の可否」を判定するためのものではありません。むしろ、個々の利用者の能力を引き出すための支援方法や環境上の工夫などを検討するためにおこなうものです。

組立作業が できない

アセスメントを用いた支援の検討

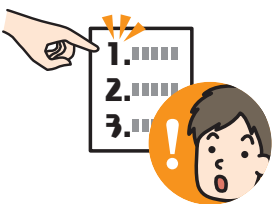
求められていることの理解

例：作業指示の意味が分からない



支援

手順書、
わかりやすい指示など



スキルの有無

例：道具が使えない



支援

道具の持ち方の指導
作業動作の訓練など



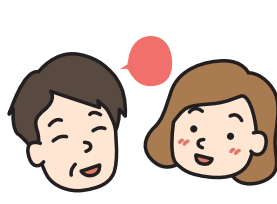
行動に対する意欲など

例：作業に対する意欲がわからない



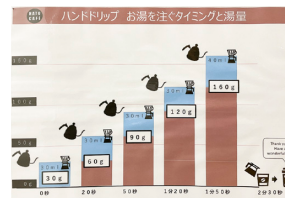
支援

褒める、報酬を得る
達成量の視覚化など



参照 マニュアル P.15 ~ 16

「求められている ことの理解」 のための支援



手順書の作成



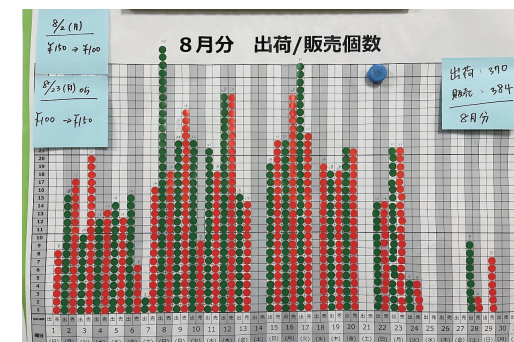
例示による違いの理解

「スキル獲得」 のための支援



作業動作の訓練

「行動に対する 意欲を高める」 ための支援



達成量の視覚化による行動の強化

アセスメントはどのように行うのか？

職業的アセスメントは、特別な検査器具を必要としません。支援の中で観察することを通じてアセスメントすることが基本になります。特に3つを把握します。

このようにして得られた情報は、企業などの職場での支援をする際に役立ちます。



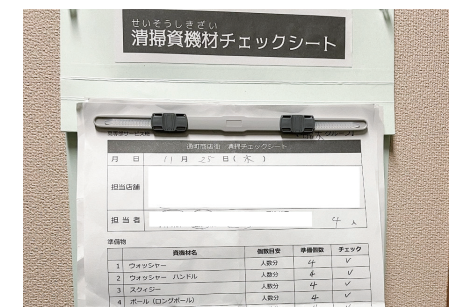
補完行動

障害等を補うための方法を検討する。

例えば、入力データ確認時の「声を出しての読み上げ確認」、作業指示の誤解を防ぐ「復唱」、確認のための「レ点チェック」があります。



チェックや蛍光ペンで、行動の抜けなどを防ぐ



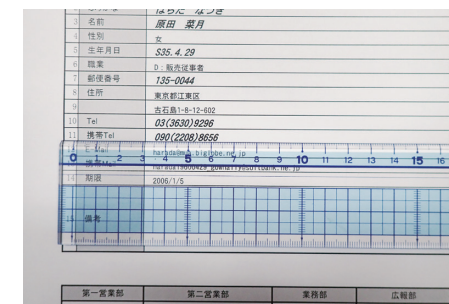
補完手段

物や器具を用いて作業環境を整理してわかりやすくする。

例えば、入力行を間違えないための「ルーラー（定規）の使用」、作業用に作られた治具^{ジグ}の活用などがあります。



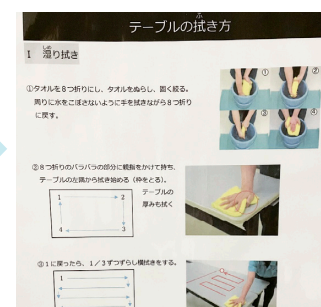
付箋やルーラー（ものさし）で、円滑な作業ができるようにする



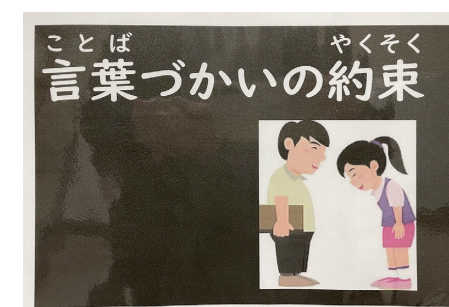
他者による指導・支援

他者による指導・支援の必要性を明らかにする。

例えば、常に「支援者が作業を見守る必要がある」のか、「作業のポイントを示した指示書」を渡せばよいのか、まったく支援が必要ないのかを把握します。



作業マニュアルの作成

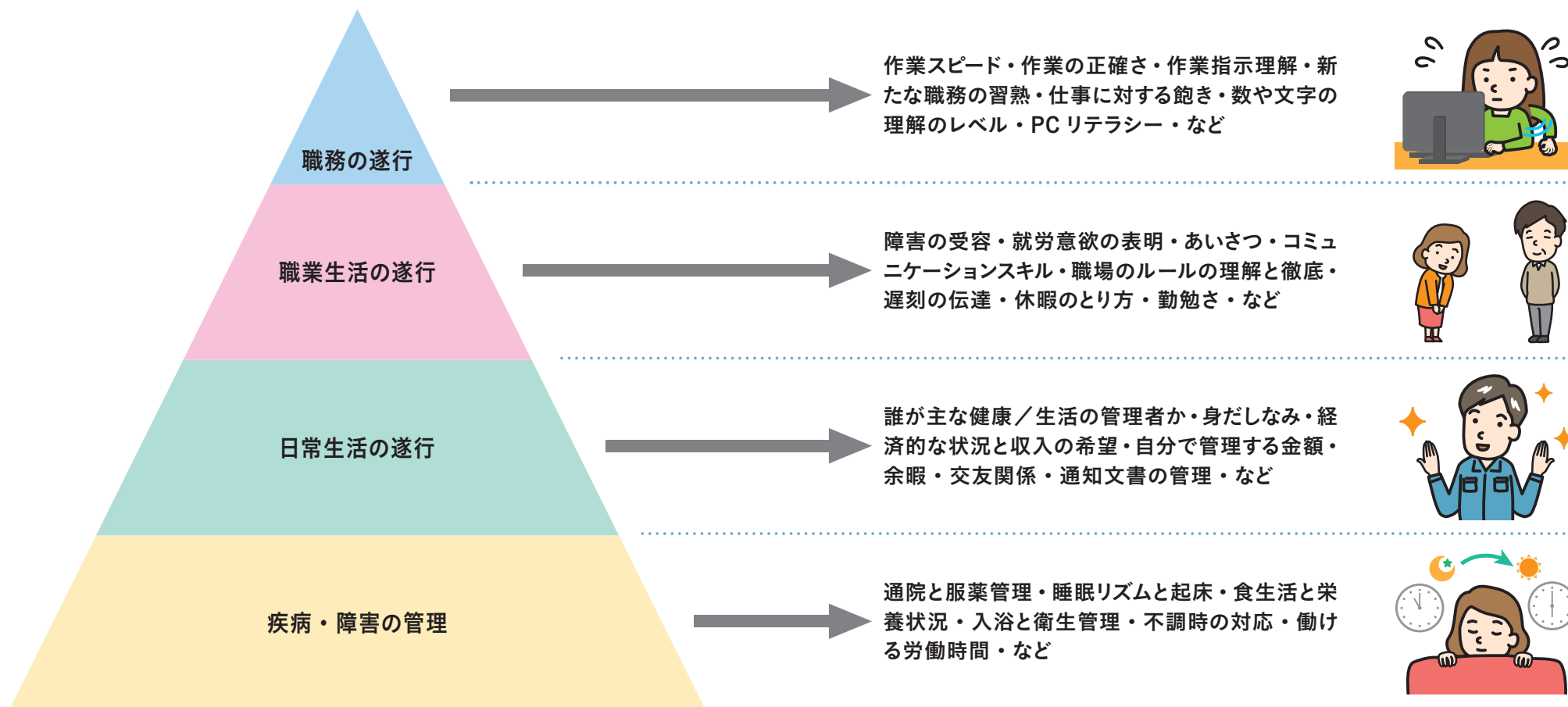


注意喚起のための掲示

就労支援で大切な視点とは？

就労支援で大切な視点として、利用者の「職業準備性」の把握があります。職業準備性とは、次のピラミッドに書き込まれたスキル等から構成されます。

これらのスキル等の獲得に向けた支援が必要です。



就職に向けては、「職務の遂行」のための能力だけでなく、同僚とのコミュニケーション（職業生活の遂行）、身だしなみや健康管理（日常生活の遂行）、睡眠リズムの安定（疾病・障害の管理）などの「職場適応」のためのスキルが大切になります。

就労支援の中でのチェック項目

就労支援の中でアセスメントをして、チェックしておきたいことには、以下のような項目があります。これらの内容の達成状況や更なる支援の必要性を把握します。

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 | ICT 機器や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対する認識（適切、過大、過小） |
| 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、職場実習歴の詳細 |
| 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

| | |
|--------|---------------------------|
| 心理的状況 | 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 | 就職に対する高い意欲や具体的イメージを持っているか |
| 家族の協力 | 家族の中のキーパーソン |
| 家庭への介入 | 家庭支援の必要性 |

| | |
|--------|----------------|
| 支援阻害要因 | 家族への依存などの家族関係 |
| 家庭環境 | 過保護などの家庭状況 |
| 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 | 経済面での支援の必要性 |
| 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詳細 |
| 募集要件 | 募集要件と職務内容についての理解 |
| 職業情報 | 必要な職業情報を持っているか |
| 希望職種 | 希望職種の内容 |
| 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

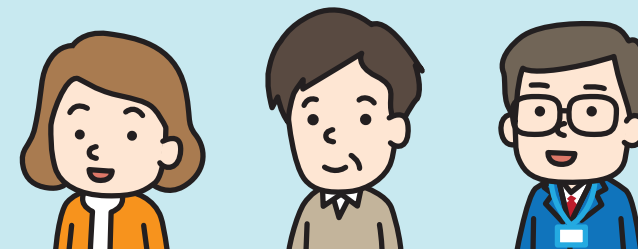
| | |
|-------|-----------------------|
| 職務再設計 | 職務を作り出す必要性 |
| 職場内支援 | 職場内での支援（ジョブコーチなど）の必要性 |
| 応募前支援 | 応募前支援の必要性 |
| 余暇活動 | 余暇活動の状況 |

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な耐性 |
| 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 |

アセスメントを支援の中で 取り入れるための手続き

一般企業での就労や次のステップの移行に向けては、他の支援機関との連携が必要です。この連携においては、以下の3つにニーズを振り分けて行うことが有効です。



第1層

利用者の状況を確認するなどの面談中心のアセスメント

面談を基本とした聞き取り調査、職業的な興味・関心及び希望の聞き取り、利用者が認識する長短所の検討、現在の状況の把握。

これらを基にして相談の中で、今後の支援の流れについての検討を行う。

第2層

支援計画を考えたりするために、就労移行支援事業所などでの作業を活用したアセスメント

就業をイメージした作業耐性や職務能力の把握。職場適応に必要なコミュニケーション能力などの職業準備性の把握。

今度の一般就労への移行に向けて、継続的に訓練が必要な課題は何であり、どのような支援が必要かを明らかにする。また、就業後の職場において求めたい合理的配慮について整理する。

第3層

地域障害者職業センターの職業評価など、より専門的なアセスメントの実施

地域障害者職業センターなどの専門的なアセスメントが実施できる機関への紹介等を行う。

特に、今後の一般就労への移行に向けて、職業リハビリテーションの制度の活用に必要な専門的なアセスメントを、その後の移行支援に繋げていく。

職業リハビリテーションを提供している機関

一般企業での就労への移行に向けては、職業リハビリテーション機関との連携が不可欠です。ここでは、代表的な職業リハビリテーション機関を3つ紹介します。

公共職業安定所（ハローワーク）

就職を希望する障害者の求職登録を行い、専門職員や職業相談員がケースワーク方式により障害の種類・程度に応じたきめ細やかな職業相談・紹介、職場定着指導等を実施しています。



地域障害者職業センター

障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施しています。

一般就労への移行に向けてはジョブコーチ支援等の支援を提供しています。



参照 ハンドブック P.5～6

障害者就業・生活支援センター

障害者の職業生活における自立を図るため、雇用、保健、福祉、教育等の関係機関との連携の下、障害者の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な支援を行い、障害者の雇用の促進及び安定を図ることを目的として、全国に設置されています。



お役立ち 厚生労働省ホームページ「障害者の方への施策」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shisaku/shougaisha/index.html

アセスメントのツールのご紹介

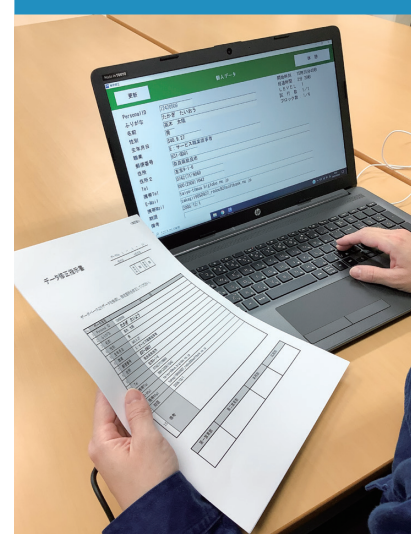
代表的なアセスメントツールとしてワークサンプル幕張版（MWS）があります。

ワークサンプル幕張版（MWS）

ワークサンプルとは、「仕事」の部分（サンプル）を取り出して作られた検査です。導入すると実際の職場に近い状況で、作業の力や速さ、必要となる支援について円滑に把握できます。

現在、ワークサンプル幕張版には、事務作業、OA作業、実務作業の3つの作業領域から19の作業課題があります。

OA作業（検索修正課題）



実務作業（ピッキング）



指定された文具やサブリ瓶を棚から選び集める

参照 ハンドブック P.15～18

Question & Answer

Q 「就労アセスメント」という言葉をよく耳にしますが、この「職業的アセスメント」との違いは何ですか？



A 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します。職業的アセスメントは、この就労アセスメントも含めて広く職業的な側面を把握するアセスメントになります。



参照 ハンドブック P.1 ~ 4

Q アセスメントで得られた結果は、就労支援にどのように役立ちますか？



A アセスメントの結果は、個々の利用者の支援に役立ちます。例えば、一般企業での就労では、職場で提供を求めたい合理的配慮の内容を明らかにすることにつながります。この合理的配慮の提供を求める上では、利用者本人が自分自身について理解すること（自己理解）の促進が大切になります。アセスメントを活用して、この自己理解の促進を目指すことも必要です。



参照 ハンドブック P.12 ~ 13

Q 日々の実践に忙しくて、アセスメントを実施する余裕がありません。



A アセスメントと書くと、専門的なツールを用いた支援を別途実施することをイメージされるかもしれません。そうではなく、アセスメントは観察評価が基本です。つまり、普段の就労支援や訓練の中で実施するものになります。また、他のアセスメントを行う職業リハビリテーションを提供する機関とも連携するとよいでしょう。



参照 ハンドブック P.7 ~ 8

Q アセスメントをもっと取り入れたいと考えていますが、地方だと社会資源が限られており、難しいのが実情です…



A アセスメントを持続的に行うことができる地域環境を作っていくことが大切です。地域障害者職業センターを中心にアセスメントを専門的に実施する機関もあります。このような機関と連携しつつ、アセスメントに関連する専門的知識やスキルを補い合っていく地域づくりが求められます。



参照 ハンドブック P.52 ~ 54

参考資料一覧

- | | |
|------|---|
| P.2 | ・大久保賢一（2019）3ステップで行動問題を解決するハンドブック. 学研プラス |
| P.6 | ・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）（2020） 「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. |
| P.8 | ・Rubin, S.E., Roessler, R.T. & Rumrill, Jr., P. D. (2016). Foundations of the vocational rehabilitation process seventh edition. pro-ed, Inc. |
| P.11 | ・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 |
| P13 | ・障害者職業総合センター（2004）. 調査研究報告書, No. 57. https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku57.html ・障害者職業総合センター（2019）. 調査研究報告書, No. 145. https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku145.html |

〈著者〉

● 前原 和明（秋田大学教育文化学部）

● 今井 彩（秋田大学大学院）

● 秋田市障がい者総合支援協議会就労部会：

牧野 真悟（部会長・ウェルビュー障害者就業・生活支援センター）

石橋 知子（秋田県立医療療育センター）

神原 音子（ウェルビュー障害者就業・生活支援センター）

佐藤 大作（秋田障害者職業センター）

古谷 篤志（秋田公共職業安定所 専門支援部門）

石山 貴大（秋田県精神保健福祉士協会）

黒木 良介（秋田大学教育文化学部附属特別支援学校）

渋谷 真二（秋田県立栗田支援学校）

前原和明・今井彩・秋田市障がい者総合支援協議会就労部会・著
「職業的アセスメントから進める就労支援」

2022年1月28日

令和3年度 厚生労働科学研究費補助金(21GC1009)研究成果物

IAOE-J：日本版・就労支援のための利用者ニーズのアセスメントチェックリスト

支援開始時に以下の観点でクライアントのニーズをアセスメントします。

- 0 = 支援の必要性が全くなし
- 1 = 基本的な支援の必要性あり
- 2 = 一般的な支援の必要性あり
- 3 = やや長めの支援の必要性あり
- 4 = 長期的な支援の必要性あり

就労支援の結果を評価する際には次の観点でサービスの結果を評価します。

- 0 = 支援の必要性が全くなし
- 1 = 基本的な支援の必要性あり
- 2 = 一般的な支援の必要性あり
- 3 = やや長めの支援の必要性あり
- 4 = 長期的な支援の必要性あり

チェックをする際の基準

1 = 基本的な支援の必要性あり（最大 6 カ月程度の支援）

例えば以下のような支援サービスが想定されます。

- ・地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターでの職業相談の実施
- ・地域障害者職業センターでの職業評価の実施
- ・医療機関の受診による主治医の所見照会
- ・眼鏡や装具などの活用の相談
- ・地域障害者職業センターでの職業準備支援利用、など

2 = 一般的な支援の必要性あり（約 1 年程度の継続的支援）

例えば以下のような支援サービスが想定されます。

- ・地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターでの定期的な職業相談の実施
- ・地域障害者職業センターでの職業評価の実施
- ・医療機関の受診及び定期的な通院での状況確認
- ・訓練や支援を通じた障害を補う手立て（補完手段）の検討
- ・地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターでの適性職務の検討、など

3＝やや長めの支援の必要性あり（約2年程度の就労移行のための支援）

例えば以下のような支援サービスが想定されます。

- ・地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターでの継続的な職業相談の実施
- ・地域障害者職業センターでの職業評価の実施
- ・医療機関の受診及び定期的な通院での状況確認
- ・フォローアップを含むジョブコーチ支援の実施
- ・職場体験実習などの実習制度の活用
- ・訓練や支援を通じた障害を補う手立て（補完手段）の検討と補完手段の活用のための訓練
- ・地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターでの個別の職場開拓、など

4＝長期的な支援の必要性あり（2年以上の継続的な訓練及び支援）

例えば以下のような支援サービスが想定されます。

- ・地域障害者職業センターでの職業評価の実施
- ・医療機関の受診及び定期的な通院での状況確認
- ・入院治療や手術の実施
- ・装具や補聴器の準備
- ・理学療法、作業療法の実施
- ・就労継続支援事業などを活用した長期的な訓練の実施
- ・福祉事業所で実施する施設外就労などの訓練の活用
- ・スキル獲得のための継続的訓練の実施
- ・資格取得や学校等への就学のための支援

- ・支援機器の活用
- ・職務適応に必要な機具の積極的活用
- ・その他、高次脳機能障害、慢性的な精神障害、身体的虐待、視覚障害、聴覚障害などの障害による制限された職場開拓、など

I 利用者に関すること Concerning users

1 知能検査の実施

知能検査による知的水準のアセスメント

2 職業興味検査の実施

職業興味検査による職業興味のアセスメント

3 職業適性検査の実施

職業適性検査による職業適性のアセスメント

4 漢字や計算などの能力テストの実施

漢字検定や計算能力等の学力検査の実施

5 ワークサンプルを含む職業的なテストの実施

ワークサンプルや訓練の観察評価による職業的な能力のアセスメント

14 公共交通機関等での移動に関する支援

電車、バスなどを利用しての通勤が可能かどうかについて状況を知ること

15 就労に対するモチベーション維持のための支援

「親に言われたから」、「お金が必要だから」、「友人が働いているから」など就労希望の理由などについての情報収集

II 健康に関すること

1 主な障害に対する支援

上下肢欠損、自閉性障害、統合失調症、記憶障害など、その人の最も中心となる障害に対する支援の必要性

2 二次障害に対する支援

障害によって生じた抑うつ感、対人不安などの二次的な障害に対する支援の必要性

3 精神面への支援

精神的な弱さ、過度の不安や緊張感の強さなどの精神症状を知ること

4 装具（車椅子、装具、杖、補聴器など）の活用に関する支援

車椅子、装具、杖、補聴器などの装具活用の必要性

5 義肢装具の活用に関する支援

義肢装具の活用の必要性

6 支援機器の活用に関する支援

スマートフォンのアプリや障害を補うデバイスなどの活用の必要性

III 教育に関すること

1 通信教育や学習講座などを用いた独学

通信教育や地域の生涯学習センターなどでの資格取得や技術の習得の必要性

2 高等学校への進学

高等学校の卒業、高卒認定試験などの合格に向けた教育の必要性

3 大学等（短大・大学院など）への進学

大学等での教育の必要性

4 様々なスキルを獲得するための訓練機会の提供

民間施設での職業訓練や公共職業訓練（障害者職業訓練を含む）の受講の必要性

5 実習などの実際の職場での訓練

職場実習制度や施設外支援などの実際の職場を活用した訓練の必要性

6 ジョブコーチ支援制度を活用した支援

ジョブコーチ支援の必要性

IV 家族に関すること

1 本人の家族に対する関係のとり方に対する支援

本人と家族との関係性、特に本人の家族に対する関係のとり方の理解

2 家族の本人に対する関係のとり方に対する支援

家族と本人との関係性、特に家族の本人に対する関係のとり方の理解

3 家族とのコミュニケーション方法についての支援

本人と家族の間の課題やコミュニケーションのあり方について知ること

4 本人の家族内適応に向けた支援

家庭環境や本人の家族内での適応状況について知ること

5 経済的な支援の必要性

経済的な困窮状況について知ること

6 本人に対する介護ケアの必要性

本人に対する介護ケアの必要性について確認すること

7 本人の子どものケアの必要性

本人に子どもがいる場合、その子どもケアが必要かどうかについて確認すること

V 文化・社会に関すること

1 使用する言語による課題の存在

使用する言語が日本語以外のために課題が存在しているかについて確認すること

2 言葉の課題に対する支援

使用する言語が日本語以外のために生じた課題に対する支援の必要性

3 文化や人種による課題の存在

文化の違いや人種による課題が存在しているかについて確認すること

4 文化や人種の課題に対する支援

文化の違いや人種により生じた課題に対する支援の必要性

5 倫理面の課題の存在

犯罪やモラルに反する行動など倫理面の課題があるかについて確認すること

6 倫理面の課題に対する支援

犯罪やモラルに反する行動などの倫理面での課題に対する支援の必要性

7 宗教に関する課題の存在

宗教信仰に起因する課題があるかについて確認すること

8 宗教に関する課題に対する支援

宗教信仰に起因する課題に対する支援の必要性

9 本人の周りにいる人々とのやり取りに対する支援

周囲の人が本人に対していじめや嘲笑などの態度をとっていないかについて確認すること

10 地域の社会資源（当事者団体や断酒会などを含む）の紹介

各障害の当事者の会や断酒会などの地域の社会資源についての情報提供の必要性

VI 雇用支援に関すること

1 企業の組織体制に関連する課題に対する支援

就職をする会社内の意思伝達のあり方や組織風土に対する支援の必要性

2 雇用主の認識や態度に対する支援

雇用主、管理職、人事担当者の障害に対する理解の不足や偏見に対する支援の必要性

3 同僚の認識や態度に対する支援

職場同僚の障害に対する理解の不足や偏見に対する支援の必要性

4 労働組合に関連する課題

労働組合などの会社内組織との協力の必要性

5 環境面及び物理的な障壁に対する支援

段差や階段、休憩室など物理的な障壁の有無と支援の必要性

6 職務の拡大に向けた支援

キャリアアップに向けた支援の必要性

7 職務内容の調整や職務再設計（読み上げソフトの導入、拡大読書器の設置なども含む）

本人の障害状況に応じて職務に関する調整・支援をする必要性

8 職務分析の必要性

職務内容、作業スケジュールの整理及び分析などをする必要性

VII 職務配置に関すること

1 職務配置に関して参考となる情報提供の必要性

障害者の就業事例などの希望する職務配置を検討などするための情報提供の必要性

2 職務配置のための各支援機関の取組内容についての情報提供

各支援機関の提供する職場内支援の内容などの情報提供の必要性

3 職務配置における支援機関についての情報提供

地域における就業支援を担う支援機関の情報提供の必要性

4 職業相談の実施の必要性

職務選択や職務従事に向けた相談やカウンセリングの必要性

5 職業準備性の獲得に向けた支援の必要性

職務スキルの獲得だけでなく、対人面、生活面、医療面などの就職に必要な職業準備性が確立されているかについて確認すること

6 求職活動に対する支援

求職活動の方法を知っており、ハローワーク等を活用して求職活動をすることができるかについて確認すること

7 職場で発生する困難さに対する支援の必要性

これまでの職歴などから職場で生じた困難さにどのように対応してきたのかについて確認すること

VIII 経済面に関すること

1 国及び地方自治体の奨学金等の受給に対する支援

国及び地方自治体における奨学金の受給の可能性の検討

2 貸与型の奨学金の受給に対する支援

貸与型奨学金の受給の可能性の検討

3 返済型の奨学金の受給に対する支援

返済型奨学金の受給の可能性の検討

4 生活保護受給のための支援

生活保護の受給に向けた支援の必要性

5 障害年金の受給のための支援

障害年金の受給に向けた支援の必要性

6 ハローワーク等への斡旋

ハローワークへの登録及びハローワークでの職業相談の実施の必要性

7 その他の国の経済的援助の活用のための支援

その他の国等の経済的な援助の可能性の検討

8 雇用保険の受給に対する支援

ハローワークでの雇用保険の受給に関する相談の機会の必要性

9 職業リハビリテーションサービスの利用に向けた支援

地域障害者職業センターあるいは障害者就業・生活支援センターへの登録の必要性

10 健康保険等の利用に関する支援

健康保険等の加入に関する相談の必要性

11 民間の支援機関の活動に関する支援

社会福祉法人やその他の民間の経済的支援の検討

12 地域の社会資源の活用に関する支援

生活支援や余暇支援など、今後の職業生活の維持に必要となる地域の社会資源の情報提供の必要性

13 友人や家族等からの援助を得るための支援

友人や家族からの支援を得るための支援調整の必要性