

就労アセスメントの活用促進のための 多機関連携の充実に向けた研修のあり方[†]

前原 和明*

秋田大学教育文化学部*

現在、就労アセスメントに注目が集まっており、今後はその効果的な活用が求められている。しかし、地方部では、活用できる社会資源が限られており、就労アセスメントを効果的に活用するために、多機関連携やネットワークづくりが必要である。そこで、本研究では、秋田市における就労アセスメント活用促進のための多機関連携の仕組みづくりに向けて取り組んだ就労アセスメント研修会の効果について明らかにすることを目的とした。2022年10月7日に、秋田市において開催した就労アセスメント研修会の25名の参加者に対して、研修前後でのアセスメントに対するイメージ、認識、考え方の変化について質問紙による調査を行った。結果、今回の研修会により、アセスメントの有益性及び面白さというイメージ、アセスメントに関連する指導・助言、ツールやシート、支援への取入れの今後に向けて必要性が高まった。また、考え方についても、アセスメントに対する肯定的な考え方に質的に変化したことが確認できた。以上から、今回の研修会は、今後の就労アセスメントを介した多機関連携を促していく上で、有効な介入取組みの一つとして一定の効果があると考えられた。

キーワード：就労アセスメント、多機関連携、研修

I はじめに

就労アセスメントとは、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等が行う就労面のアセスメントのことである。通常、特別支援学校卒業生等についても、卒業後に就労系障害福祉サービスの利用を希望する場合、就労支援事業所等を利用して就労アセスメントを行うのが原則である。なお、特別支援学校卒業生については、通常、在学中に行っている。この就労アセスメントの結果に基づき、計画的に就労継続支援B型事業所等を利用することとなる。

そもそも、アセスメントは、査定・評価と訳される用語で、対人支援を行う際の基盤となる重要な支

援事項とされている（渡部，2019）。この内、就労アセスメントに代表される職業的側面に焦点を当てたアセスメントは、職業的アセスメントと言われている（前原，2021a・2021b）。障害福祉サービスの利用（支給決定のプロセス）において、就労アセスメントは、職業的アセスメントの技法を取入れつつ行われる。もちろん、この就労アセスメントは、一般企業等での就業可否の判断のために行われるものではなく、むしろ、長所把握や課題改善の視点、就労支援の見立て、訓練の手段検討などに役立つ。障害者のニーズに基づいた専門的な就労支援を実施することを可能とするものである。しかし、この活用が十分に行われていない現状、つまり、障害福祉サービスの利用（支給決定）を受けるための単なる手続きとして、就労アセスメントが行われているという「就労アセスメントの形骸化」があると懸念される。

現在、国では障害者の社会参加に向けた議論が行

2023年1月5日受理

[†]Kazuaki MAEBARA*, Developing a Framework for Multi-Agency Collaboration to Promote the Effective Utilization of Work Assessment

*Faculty of Education and Human Studies, Akita University

われてきている。2020年度に厚生労働省は、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化について議論するために「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」を開催した。このワーキンググループにおいて、将来的な雇用と福祉を一つの施策の流れで取り扱うことを目指して、的確なアセスメントが実施できる就労支援者の育成と複数の施策の中で並行して実施される就労支援の統合に向けた取組み事例の構築が必要との見解が報告された（厚生労働省、2022a）。また、就労アセスメントに関する議論が大きく行われており、2022年4月8日の厚生労働省の主催する社会保障審議会障害者部会における厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課の資料では、「就労選択支援事業」と呼ばれる新たな福祉サービスの創設に関連する提案もなされている（厚生労働省、2022b）。現在、この就労選択支援制度については、2022年12月10日に可決・成立し、2024年4月の施行が検討されている。これらの議論及び改正は、「就労アセスメントの形骸化」を改善することにつながると期待できる。この改善は、障害のある人の自己決定を基盤とした社会参加を促進するものとなると考えられるからである。特別支援学校卒業生においても、卒業時点での進路がその後の社会参加のあり方に大きく影響するため、その進路決定のプロセスにおいて、就労アセスメントが効果的に活用されることが必要であることは言うまでもない。

とはいえ、このように制度が大きく変わったとしても、この就労アセスメントを就労支援において効果的に活用することできなければ、新たな制度も同じように形骸化する可能性がある。そのため、今後の就労アセスメントの効果的な活用が求められている。このためには、多機関連携が鍵概念となると考えられる。というのも、アセスメントを行う際の難しさには、知的障害だけでなく、精神障害者や発達障害者に対する支援の必要性、アセスメントに関する知識やスキルの不足、たとえアセスメントに関心があっても学びの機会がないなどの状況が想定される。この種の様々な状況下で、一つの機関で完全なアセスメントをすることは難しい。特に、地方部となれば、アセスメントに関する知識の獲得及び実施のための体制づくりなど課題も大きい。より詳細なアセスメント結果を得るために地域障害者職業センターのような専門機関を活用したり、職場の状況だけでなく医療面での情報を得たり、アセスメントの

手法を学んだり、支援に関する助言を得たりするなど、多機関連携をすすめることで、アセスメントに基づく有効な支援が提供できる可能性が広がってくると捉えられる。実際、就労アセスメントの形骸化を防ぐための実践として、鈴木・前原（2021）は、江戸川区におけるアセスメントを介した多機関連携のネットワークについての報告をし、その有効性を示している。また、青山・前原（2022）は、就労アセスメントの円滑な実施に向けた支援システム及び就労アセスメントの有効な活用の必要性を訴えつつ実践に取り組んでいる。

このようなアセスメントを介した多機関連携に関する実践は、まだ緒についたばかりである。特に、都心部に比べ、地方部の社会資源等の少ない地域における実践の在り方については、今後の制度の改善に向けて、様々な実践的な取組が貴重な情報になると言える。そこで、本研究では、地方部におけるアセスメントを介した多機関連携に向けた実践的取組みについて報告する。

II 方法

1. 対象地域

本研究では秋田市を対象地域とした。秋田市は、東北地方に所在する秋田県の県庁所在地である。この秋田県の2021年12月の総人口は94万810人であり、県庁所在地である秋田市の人口は2021年12月で30万5235人である。対象地域とした秋田市は、人口約30万に比して、就労移行支援事業所が4所しかないという非常に社会資源が限られた地域でもある。そのため、多くの利用者が学校卒業後を機に、就労継続支援B型事業所の利用を開始するのが通例である。そのため、障害者本人、保護者、支援者も卒業時を除けば進路の見直しを意識する機会が少ない。つまり、継続的に一つの福祉事業所を利用し、計画の見直しなどの変更が無いという現状がある。

2. 実践の手続き

期間は、2021年4月～2023年3月である。実践においては、秋田市障がい者総合支援協議会・就労部会の協力を得た。この就労部会の部会長は、障害者就業・生活支援センター長が勤めていた。この就労部会では、部会長の判断で、柔軟に地域の就労移行支援事業所や相談支援事業所（相談支援部会長）などを招致し、協議を行っていた。研究者は、この就労部会にオブザーバーとして参加し、就労アセスメ

ントの実施促進に向けた実践に取り組んだ。2021年度までの実践については、既に前原（2022）で報告した。

本論では、その後、2022年10月7日に行った介入に焦点を当てる。この介入では、就労部会員及び秋田市の障害福祉支援事業所を対象とした「就労アセスメント研修会」を実施し、研修前後の就労アセスメントに対する認識変化を質問紙により調査した。

3. 調査項目

この認識変化の調査項目は以下の通りであった。

研修前の調査項目

- ・基礎状況（所属種別，所在組織の所在地）
- ・アセスメントに対するイメージ

難易度：1 = むずかしい，2 = 少し難しい，3 = どちらともいえない，4 = 少しやさしい，5 = やさしい

有益性：1 = 役にたたない，2 = 少し役にたたない，3 = どちらともいえない，4 = 少し役にたつ，5 = 役にたつ

面白さ：1 = 苦しい，2 = 少し苦しい，3 = どちらともいえない，4 = 少し楽しい，5 = 楽しい

この5件法で回答。

- ・アセスメントに関連する知識とスキルの所持状況

アセスメントの方法に関するスキルや知識，就労支援に関するスキルや知識，職業リハビリテーションに関するスキルや知識の3項目について，1 = 知識やスキルを持っていない，2 = 知識やスキルを少し持っている，3 = 一般的な知識やスキルを持っている，4 = ある程度の専門的な知識やスキルを持っている，5 = 専門職として，知識やスキルを十分に持っている，の5件法で回答。

- ・アセスメントに対する認識について

アセスメントの指導・助言をしてくれる存在の必要性を感じる，アセスメントの実行に必要なツール・シート等の必要性を感じる，アセスメントに関する基礎的知識がある，アセスメントに関心がある，アセスメントを支援に取り入れる必要性を感じる，アセスメントに関する研修の必要性を感じるの6項目について，1 = 全くそう思わない，2 = あまりそう思わない，3 = どちらともいえない，4 = ややそう思う，5 = 非常にそう思う，の5件法で回答。

・支援におけるアセスメントを実施することについての考え（自由回答）

研修後の調査項目

- ・研修後のアセスメントに対するイメージ

難易度：1 = むずかしい，2 = 少し難しい，3 = どちらともいえない，4 = 少しやさしい，5 = やさしい

有益性：1 = 役にたたない，2 = 少し役にたたない，3 = どちらともいえない，4 = 少し役にたつ，5 = 役にたつ

面白さ：1 = 苦しい，2 = 少し苦しい，3 = どちらともいえない，4 = 少し楽しい，5 = 楽しい

- ・研修後のアセスメントに対する認識について

アセスメントの指導・助言をしてくれる存在の必要性を感じる，アセスメントの実行に必要なツール・シート等の必要性を感じる，アセスメントに関する基礎的知識がある，アセスメントに関心がある，アセスメントを支援に取り入れる必要性を感じる，アセスメントに関する研修の必要性を感じるの6項目について，1 = 全くそう思わない，2 = あまりそう思わない，3 = どちらともいえない，4 = ややそう思う，5 = 非常にそう思う，の5件法で回答。

・研修後の支援におけるアセスメントを実施することについての考え（自由回答）

4. 分析方法

基礎情報及びアセスメントに関連する知識とスキルの所持状況について基礎集計を行った。イメージ及び認識の研修会前後の変化については、Wilcoxonの符号付順位検定を用いて有意差検定を行った。

自由回答については、質的分析することとし、意味の内容からカテゴリーに分類整理した。

5. 倫理的配慮

本研究は、秋田大学手形地区における人を対象とした研究倫理審査委員会の承認を得た（2021年4月19日付，第3-1号）。

III 結果

1. 就労アセスメント研修会の概要

2022年10月7日に、秋田市障がい者総合支援協議会・就労部会において、「就労アセスメント研修会」を開催した。この研修会では、これまで「就労系障害福祉事業所の一覧表」の作成及びブックレット「職業的アセスメントから進める就労支援」（前原ら，2022）を作成してきた。これまでの取組みを前提にして、次の就労部会の取組みを検討する重要なものとなった。研修会は、就労部会員及び秋田市の障害

福祉支援事業所を中心に周知を図り、参加を募った。

この研修会では、秋田市でのアセスメントを介した多機関連携促進の機運を高めること及びアセスメントに関する支援者の共通理解を図ることを目指して、江戸川区立障害者就労支援センターにおける「地域のなかで誰もが気軽にアセスメントが受けられる仕組みづくり」の講演及び小グループでの意見交換を行った。この研修会の内容は、表1の通りであった。

表1 就労アセスメント研修会の概要

内容	
趣旨説明 (5分)	前原和明 (秋田大学)
講演 (60分)	江戸川区立障害者就労支援センターにおける「地域のなかで誰もが気軽にアセスメントが受けられる仕組みづくり」について 講師：鈴木大樹氏 (江戸川区立障害者就労支援センター)
グループ (30分)	グループでの「就労アセスメント」に関する意見交換
グループ 発表 (10分)	グループ発表
講評 (5分)	講評：鈴木大樹 (江戸川区立障害者就労支援センター)

この研修会の主となる江戸川区立障害者就労支援センター 鈴木大樹氏の講演は、鈴木・前原 (2021) をベースとした内容である。江戸川区における簡易アセスメントツールを用いた共通アセスメントの実施、三層モデルによるアセスメントニーズの把握とコーディネート、江戸川区のアセスメントを介した多機関連携のネットワークに関する内容であった。

2. 参加者の概要

このセミナーには、秋田市障がい者総合支援協議会・就労部会のメンバーを中心に、表2のような計25人の参加があった。

参加者には、職業リハビリテーション機関の一つである障害者就業・生活支援センターの支援者の他、就労系障害福祉サービス事業所、相談支援事業所、発達障害者支援センターの支援者、特別支援学校の教諭といった就労支援に携わる労働、福祉、教育機関の支援者が参加した。また、参加者の内、秋田市内の支援者が20名、秋田市以外の支援者が5名であった。

表2 参加者の基礎情報

所属	人数
障害者就業・生活支援センター	7
就労移行支援事業所	6
特別支援学校	4
相談支援事業所	3
就労継続支援B型事業所	3
発達障害者支援センター	1
就労継続支援A型事業所	1
合計	25

表3 参加者のスキル及び知識の所持状況

項目	平均得点	標準偏差
アセスメントの方法	2.5	0.98
就労支援の方法	2.8	1.11
職業リハビリテーションに関する知識	2.2	1.05

この参加者に対するスキル及び知識の所持状況についての回答は、表3の通りであった。平均として、2～3の間の得点であり、一般的な程度の状況であると回答された。

3. 研修前後のアセスメントに対するイメージの変化

研修前後でのアセスメントに対するイメージの変化を、難易度、有益性、面白さの3つの認識の変化から確認した。結果を表4に示した。「有益性」($p<.05$)及び「面白さ」($p<.01$)において有意な変化が確認できた。

4. 研修前後のアセスメントに対する認識の変化

研修前後でのアセスメントに対する認識の変化

表4 研修前後のアセスメントに対するイメージの変化

項目	研修前後	平均値	中央値	25%ile	75%ile	p値
難易度	研修前	2.1	2.0	2.0	2.0	
	研修後	2.2	2.0	2.0	2.0	
有益性	研修前	4.3	5.0	3.0	5.0	
	研修後	4.8	5.0	5.0	5.0	*
面白さ	研修前	3.4	3.0	3.0	4.0	
	研修後	4.2	4.0	4.0	5.0	**

* <.05, ** <.01 研修前 (n = 25), 研修後 (n = 18)

表5 研修前後でのアセスメントに対する認識の変化

項目	研修前後	平均値	中央値	25% ile	75% ile	p 値
アセスメントの指導・助言をしてくれる存在の必要性	研修前 研修後	4.2 4.7	4.0 5.0	4.0 4.0	5.0 5.0	**
アセスメントの実行に必要なツール・シート等の必要性	研修前 研修後	4.5 4.7	5.0 5.0	4.0 5.0	5.0 5.0	*
アセスメントに関する基礎的知識の必要性	研修前 研修後	3.1 3.6	3.0 4.0	3.0 3.0	4.0 4.0	
アセスメントへの関心	研修前 研修後	4.3 4.7	4.0 5.0	4.0 4.5	5.0 5.0	
アセスメントを支援に取り入れる必要性	研修前 研修後	4.4 4.7	5.0 5.0	4.0 4.5	5.0 5.0	*
アセスメントに関する研修の必要性	研修前 研修後	4.4 4.7	5.0 5.0	4.0 4.5	5.0 5.0	

* <.05, ** <.01 研修前 (n = 25), 研修後 (n = 18)

を、アセスメントに対する6つの認識の変化から確認した。その結果を表5に示した。その内、「アセスメントの指導・助言をしてくれる存在の必要性」($p < .01$), 「アセスメントの実行に必要なツール・シート等の必要性」($p < .05$), 「アセスメントを支援に取り入れる必要性」($p < .05$)において有意な変化が確認できた。

5. 研修前後のアセスメント実施に対する考えの変化

研修前後のアセスメント実施に対する考えについての自由回答の結果を表6に示した。

研修前では、アセスメント実施についての課題が記載されていたのに比べて、研修後では、アセスメント実行の動機が高まったという記述、アセスメントのための連携の必要性の記述、アセスメントにつ

表6 研修前後のアセスメントについての認識

研修前		
カテゴリー	数	内容例
アセスメントの実行における課題	3	・アセスメントを実施する事業所で判断のためのツールや方法が違うことに疑問を感じている。
アセスメントの実施体制に関する課題	3	・最新のアセスメントを適切な場所で受けられる必要があると感じるが、そのような情報を得たい。
アセスメントの重要性の認識	3	・対象者のニーズを知り目標を実現させるために必要であり、実際に職業指導をする際にも役に立っているのでアセスメントは重要だと感じている。
研修後		
カテゴリー	数	内容例
アセスメント実行に向けた動機付け	7	・自分の仕事を見返す良いきっかけになった。アセスメントの重要性を今一度考えながら日々の支援に取り組んでいきたい。もっとアセスメントについて勉強したくなった。
アセスメントを用いた連携の必要性の認識	6	・ネットワークで連携し、同じスケールでのアセスメントが大切だと思った。こういった勉強会を行えるような体制を検討していきたい。就Bありきのアセスメントの考えから、本来は、もっと選択するために取組む必要を再確認した。他にも周知していきたいと思いました。
アセスメントについての理解促進	2	・日々の技術的な訓練だけでなく、利用者の様子を見ること、表情、会話での情報など、全てがアセスメントになる。アセスメントは利用者の未来につながると思った。

いての理解が促されたという記述が確認できた。いずれも研修前の考えを肯定的に変化させたことが確認できた。

IV 考察

本研究では、就労アセスメント研修会を実施することで、アセスメントに対するイメージ、認識、考え方が変化することを確認できた。就労部会という集まりで、アセスメントの必要性を十分理解している参加が多い中でも、アセスメントについて、「何らかのアセスメントを行っているが、これで正しいのか？」や「今後に向けて何をすればよいのか？」などの疑問などを持っている状況があった。今回の研修を通して、この認識が変化し、多くの参加者がアセスメントに対する共通の認識を共有することができたと考えられた。この種の共通の認識は、アセスメントを介した多機関連携の構築のきっかけになっていくのではないかと期待される。

今回の研修会では、ネットワークづくりに関する講演を通じて地域が目標とすべきあり方が就労部会の構成員を含んだ参加者間で共有できたこと、そして、講演後のグループワークを通じて協議したことで、アセスメントに対する知識だけでなく、アセスメントを運用するためにどのような連携が必要かとの認識に至ることができたと考えられた。特に、単に講義を聞くだけでなく、グループ協議を行うことは、関係者で顔を見られる関係性を作るきっかけとなったなどのメリットもあったと考えられた。

今回の研修の自由回答では、さらなるアセスメントに関する知識を得るための研修などの要望もあった。今後は、ネットワーク構築に向けた取組みを引き続き実施するとともに、日々の実践の中にあるアセスメントを丁寧に行うための実践的な知識の獲得を支援する機会を提供するなどしていき、システムと人材育成の両面からアセスメントを介した多機関連携の仕組みづくりに取り込んでいきたい。

付記

本研究は、厚生労働科学研究費「就労系障害福祉サービスの支給決定プロセスにおける職業的なアセスメントを介した多機関連携のあり方に関する研究」(21GC1701)の助成を受けた。

文 献

- 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.
<http://doi.org/10.20569/00005951>
- 厚生労働省(2022a)障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会。2022年10月16日閲覧
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14599.html
- 厚生労働省(2022b)社会保障審議会障害者部会(第126回)。2022年10月16日閲覧
https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000195428_00052.html
- 前原和明(2021a)就労系障害福祉サービスにおける職業的アセスメントハンドブック。令和2年度厚生労働科学研究費補助金(20GC1009)研究成果物。
<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000822240.pdf>
- 前原和明(2021b)改訂版・就労移行支援事業所による就労アセスメント実施マニュアル。令和2年度厚生労働科学研究費補助金(20GC1009)研究成果物。
<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000822241.pdf>
- 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回大会発表論文集。
- 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。
<https://doi.org/10.20569/00005866>
- 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.
<http://doi.org/10.20569/00005672>
- 渡部律子(2019)福祉専門職のための統合的・多面的アセスメント。ミネルヴァ書房

Summary

Vocational assessment is currently receiving increasing attention for the smooth promotion of vocational rehabilitation. The effective utilization of vocational assessment will be necessary in the future, especially in rural areas, where the available social resources are limited, and multi-agency collaboration and networking are necessary for the effective use of vocational assessment. This study aims to clarify the effectiveness of the vocational assessment workshop held in Akita City to create a framework for multi-agency collaboration to promote the effective utilization of vocational assessment in Akita City. I surveyed 25 participants of a vocational assessment workshop held in Akita City on October 7, 2022, regarding changes in their images, perceptions,

and attitudes toward assessment before and after the workshop. The results showed the image of assessment as useful and interesting, and the need for assessment-related guidance and advice, tools and sheets, and their increased incorporation into support in the future. The results also confirmed a qualitative change in attitudes toward assessment toward a positive attitude. This result was considered to have a certain effect as one of the effective intervention approaches in promoting multi-agency collaboration through vocational assessment in the future.

Key Words : vocational assessment, multi-agency collaboration, workshop

(Received January 5 2023)