

厚生労働科学研究費補助金  
障害者政策総合研究事業（身体・知的等障害分野）

「就労アセスメント実施者に対する研修カリキュラム構築のための調査研究」

総括 研究報告書

1. 研究の背景と目的

特別支援学校卒業生等が就労継続支援 B 型の利用を希望する場合、就労移行支援事業所(地域に就労移行支援事業所がない場合には就業・生活支援センター)において「就労アセスメント」を実施することとなっている。これは、一般的な就労に向けたアセスメントではなく、「直 B 利用に係る就労アセスメント」といわれるものである。特別支援学校卒業生等の就労系障害福祉サービスの利用に当たっては、まずは就労移行支援事業所を利用（アセスメントのための利用であり、短期間の暫定支給決定で可）し、一般就労が可能かどうかアセスメントし就労継続支援 B 型事業所を利用することを原則としている。

しかしながら、全国に 3,256 か所設置されている就労移行支援事業所および 332 か所設置されている就業・生活支援センター（いずれも平成 29 年 4 月現在の設置数）においては、アセスメントの期間や内容が統一されているわけではない。

よって、本研究では平成 28 年度の全国の就労移行支援事業所および就業・生活支援センターに実施したアンケート調査をもとに、平成 29 年度には実際に地域の就労移行支援事業所および就業・生活支援センター等を訪問し、就労アセスメント実施者に対する研修カリキュラム構築のための情報収集ヒアリングを実施した。

また、わが国では就労に関するアセスメントの情報が少ないため、米国で開催されている障害者支援のための世界会議である TASH(The Association for the Severely Handicapped) Conference に参加し、就労支援者のための最新のアセスメントの情報収集した。

また、米国のノースカロライナ大学精神科に属する TEACCH Autism Program で開発された知的障害を伴う自閉症者の就労移行アセスメントである TTAP(TEACCH Transition Assessment Profile)が特別支援学校高等部や福祉施設からの就労のためのアセスメントとして有効であり、近年学校や施設でのニーズが高いことから、東京都立小児総合医療センターにおいて、TTAP に関する研修を行い、今後の直 B のための就労アセスメントにするものとなるかに関してまとめることを目的とした。

2. 研究方法

(1) 就労移行支援事業所等へのヒアリング

対象：アンケート調査の結果から、先駆的な就労支援を実施していると考えられた就労移行支援事業所および就業・生活支援センター

調査期間 平成 28 年 12 月～平成 30 年 3 月

倫理面への配慮

障害者支援事業所等に対する情報収集のため、特に必要なし。

ヒアリング項目（表 1）

表 1 ヒアリング項目

---

・就労アセスメントの実施方法
・就労アセスメントの効果的実施方法
・アセスメントの流れ、モデル例
・アセスメントにおける他機関との連携（特別支援学校、相談支援事業所）
・アセスメントの結果と利用者のセールスポイントをどのように結びつけているか
・本人の進路候補（一般企業、移行支援、A、B）まで提案できているか
・アセスメントに基づいてケース会議等を行っているか
・アセスメント結果のフィードバック方法はどのように行っているか
・アセスメントを受けた利用者の中には直 B ではなく、移行支援で対応可能な人もいるのか
・B 型に行こうと思っていた方が、移行支援などに進路を変えることになった利用者はいるか
・関係者が利用者の進路（B 型希望の場合）について、どのような根拠でそのように思っているのか、また、一般就労についてどのような意識を持っているか
・就労アセスメントの改善点、課題点は何か

---

## (2) 海外情報収集

米国で開催された TASH Conference に参加し、障害者に対する最新の就労支援およびアセスメントに関する情報収集を行った。

開催期間：平成 29 年 12 月 13 日（水）～15 日（金）

会場：アメリカ合衆国ジョージア州アトランタ

## (3) 研修の実施

対象事業所：東京都立小児総合医療センター

開催期間（日程）：2017 年 4 月～2018 年 3 月

内容：就労支援に関する従来の就労アセスメントの課題と直 B の対象者の多くを占

## める知的障害者のための TTAP

### 3. 結果

(1) 就労移行支援事業所および就業・生活支援センターにおけるヒアリング結果（詳細は資料に添付）

就労移行支援事業所 A におけるヒアリング内容を表 2 に、就労移行支援事業所 B におけるヒアリング内容を表 3 に、就労移行支援事業所 C におけるヒアリング内容を表 4 に、就労移行支援事業所 D におけるヒアリング内容を表 5 に示す。

また、就業・生活支援センター E におけるヒアリング内容を表 6 に示す。

そして、以上の事業所の全体ヒアリング結果をまとめたものを表 7 に示す。

表 2 就労移行支援事業所 A におけるヒアリング内容

### 1. 就労アセスメント

直 B 向け就労アセスメントは個別支援計画を作らないとしないため、基本的には、行政区間内で統一されているアセスメントシートを用いて連続して 5 日間実施している。

直 B 対象者は特別支援学校出身者なので療育手帳を所持しているため、アセスメントの結果がセールスポイントや課題と結びつけることはなく、結果はとくに重要視されていない。

今までのところ、直 B 向けの就労アセスメントを受けて、就労移行支援事業所で対応できると判断された利用者はいない。

ただ、今すぐは無理でも B 型事業所で訓練してみたら検討すべきといった利用者はいる。

5 日間だけのアセスメントでは限界があるため直 B 以外の様々な能力は把握しきれない。

また、保護者の中には就労することによりいじめられると思い、苦勞させたくないという考えで B 型事業所を希望する人もいるため、就労が可能かもしれないとの情報提供をしても、保護者の意向が変わらなかつたら、直 B とならざるをえない

改善点としては、5 日間だけのアセスメントでは十分に把握できないため、もう少し長期間のアセスメントが必要と考える。

就労移行支援連絡会に特別支援学校、B 型事業所が入っているため、この 3 機関では、アセスメントの結果を共有することができるが、相談支援機関や他の就労支援機関との連携が弱いアセスメントを共有する機関は限られている。

また、自己紹介ノートをスタッフと一緒に作成し、セルフケアシート・配慮希望確認シートに基づいて様々な就労に関する提案を行っている。

職員会議を月一回、ランチミーティングを週 1 回、就業・生活支援センターと医療機関とのケース会議を行っており、就労アセスメントの結果はそのような会議の中でフィードバックを行っている。

一般の就労アセスメントにより、B 型に行こうと思っていた利用者が就労移行支援事業に進路を変えるきっかけとなる事例はたくさんいる。

本人のニーズアセスメントにより「パンが焼きたいです。」などといった事例が出てきた場合、保護者の考えも変わったことがあった。

表 3 就労移行支援事業所 B におけるヒアリング内容

### 1. 就労アセスメント

基本的に、B 型に最初から行きたいが、アセスメントを受けなければならないので移行支援事業所に来たという利用者および保護者が中心である。

アセスメント期間に1日体験と一週間体験があり、直Bアセスメントについては依頼先の学校等から依頼が来るため、主に夏休み期間中に4,5件くらい実施している。

## 2. 利用者に対する就労移行のためのアセスメントについて

利用者の多くがほぼ発達障害の診断を受けた人を対象となっており、中には二次障害として引きこもりとなっている人も多い。

また、移行支援事業所を知らなかったという保護者が結構いるので、B型で5年ほどトレーニングすれば、就職の可能性がある利用者もいる。

発達障害のある大学生の来所が増加しているため、事業所内でインターンシップおよびグループワークを実施している。

表4 就労移行支援事業所Cにおけるヒアリング内容

### 1. 就労アセスメント

就労アセスメントは、アセスメントシートを利用し、連続して5日間実施している。

就労アセスメントを実施してまだ3年目のため、利用者数が少ない現状である。

アセスメントに基づいて個別支援計画を作成しており、就業・生活支援センターと連携し、アセスメントに基づいて就職者は1名、その他はA型事業所を提案した。

ケース会議は、月に1回所内ケース会議を実施している。

表5 就労移行支援事業所Dにおけるヒアリング内容

### 1. 就労アセスメント

直Bのアセスメントは結果がB型事業所に決定しているため、単純作業の行動観察程度の形式的アセスメントしか行っていないため、あまりモチベーションがない。

### 2. 利用者に対する就労移行のためのアセスメントについて

精神障害者、発達障害者の利用者が多いことから、十分な就労アセスメントは実施できているとはいえない。

通常事業で行っているアセスメントは、利用前の体験2日間と利用開始後2~3ヶ月の中で幕張ワークサンプル(MWS)を活用した初期アセスメント、各種講座やトータルパッケージを活用したベースアップ期・定着期のアセスメント、職場見学や職場実習を活用した実践期のアセスメントを実施している。

内容は、基礎情報、通所を通じた体力・環境適応、幕張ワークサンプルを通じた作業ペースの確認、人の介在の有無による作業パフォーマンスの違い等を行っており、その後の初期アセスメント(利用開始後2~3ヶ月)では、幕張ワークサンプル(MWS)を実施している。

さらにベースアップ期(利用開始後3~6ヶ月)では、各種講座、トータルパッケージ(WCST:Wisconsin Card Sorting Test、M-メモリーノート、MWS:ワークサンプル幕張版簡易版・訓練版、MSFAS:幕張ストレス疲労アセスメントシート、グループワーク)などを実施している。

さらに、定着期、実践期においてもアセスメントを実施している。

ワークサンプル幕張版のように職業能力だけではなく、コミュニケーション面等、質的なものも継続的に把握できるアセスメントツールがあると運用しやすい。

ツールを活用したアセスメント結果は、フィードバックにも具体性が増し、利用者の実感が伴いやすい。また、支援者の変更があっても運用しやすいというメリットもある。

障害の診断を受けたばかりの方が多く利用しているため、本人や家族にアセスメントの必要性について理解を得ることが重要。支援計画のモニタリングのタイミング(3ヶ月ごと)で、事業所側の評価をフィードバックするだけでなく、利用者本人にも自己評価をしてもらい、客観的な評価とのすり合わせを行うことで自己理解を促すことが必要であると感じている。

他機関との連携については、地域障害者職業センターや精神科病院デイケアとの連携を数多く実施している。他はハローワーク、障害福祉課、相談支援事業所、発達障害者支援センターから利用依頼がある。

また、大学生を対象とした事業(大学夏季休み中の短期コース、月1回の継続コース)を開始し、大学で適応が難しいケースが紹介されることが多くなってきているが、障害への自己理解が図りにくく、障害福祉

サービスへの抵抗感から就労移行支援事業の利用には至らない場合が多い。

アセスメント結果のフィードバックについては、利用開始時のアセスメントは、診断名・障害者手帳種別・紹介経路・居住地・家族・生活状況・障害理解・所属歴・医療・相談歴・作業性・現状・対応上の留意点についてまとめ、アセスメント終了時にフィードバックをしている。

フィードバックの仕方はケースバイケースだが、相談支援事業所からリファーされたケースについては、ケース会を行うことがある。リファー先が病院の場合には半年に1回必ずケース会を行っているため、その都度フィードバックを行っているが、病状が安定しない場合はその都度ケース会を実施し、アセスメントや支援計画の見直しを行っている。

アセスメントの結果を受けてナビゲーションブックを作成し、就労先に自ら配慮事項を伝えられるように準備している。

改善点については、作業能力を把握することの出来る職業アセスメントはあるが、発達障害者の場合にはセルフコントロールの難しさや対人面、コミュニケーション面などが就労上の課題となりやすいことから、こうした質的な課題に対して客観化出来る指標があると、より効果的なジョブマッチングにつながるのではないかと感じている。

また、職員のアセスメントの研修、現状は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の就業支援基礎研修（全員受講済）、社会福祉法人や行政が主催している研修、精神科病院 OT が主催している研修会、自立支援協議会が3ヶ月に1度開催している事例検討会が学びの場となっているが、体系的なものがない。

表6 就業・生活支援センターEにおけるヒアリング内容

### 1. 就労アセスメント

直 B アセスメントを実施する際のための打合せを行う際に、日程調整を行うときも相談支援事業所の担当者にも来てもらっている。

アセスメントとしては TTAP を実施している。

### 2. 利用者に対する就労移行のためのアセスメントについて

当初は手帳がなかった人がたくさんいたが、近年発達診断が増えてきているため、TTAP を利用している。

関係機関との連携については、企業によっては職務が変わるので、アセスメントが一貫しないため、5日間の実習では短い。そんな中、TTAP の結果は職務以外のソフトスキルのアセスメントはどこの企業にも必要な情報のため、共有できて有効である。

発達障害者の就労アセスメントでは、仕事そのものではない生活面での状況が就労に影響していることがわかるので、TTAP が有効であり、使用している。

関係機関との連携は、相談支援事業所とのサービス利用計画のときくらいであり、就職可能性がある場合、その旨を記録している。

アセスメントの結果をもとにナビゲーションブックを作成し、セールスポイントをまとめている。

アセスメントに基づいた進路については、A型が少ないため、基本的に特例子会社等の企業就労が中心である。

ケース会議については、精神病院に配置されているジョブコーチおよび地域障害者職業センターの委託ジョブコーチらと情報交換を行っている。

改善点は、家族関係や健康面、基本的な生活面をどのようにアセスメントを行うかが課題となっているため、それらの情報を収集するためにアセスメントを改善する必要がある。

アセスメント実施者たちが、自分流で行っている者が多いので、それを企業に伝えていくと企業側が混乱し、発達障害者の雇用に手を出しにくい状況となっている。

そういった課題を把握し、しっかり企業に伝えられる能力を身に付けていきたい。

なぜなら、企業自身が覚悟なく雇ってしまった場合、雇用後に苦労している。そして、最終的にメンタル面で失敗する。

企業に対し、もう少し説得力のあることがいえるような専門性を所持していない。

勤務形態など、発達障害者がそのような生活面等でのリスクを受けやすいための方略をうまく伝えられるようにならないといけないと考えている。

表7 個別ヒアリングの結果

### 1. 就労アセスメント

直 B に行くことが最初から決まっている場合が多いため、アセスメント実施者がアセスメントに対するモチベーションが弱い。

利用者は特別支援学校在籍の知的障害者が中心であり、保護者も学校から B 型に行くためには就労移行支援事業所でアセスメントを受けなければならないと言われたから来たという具合に、利用者、保護者もその内容についてほとんど理解できていない状況であった。

特別支援学校の教師も同様である。

よって、就労アセスメントの結果ら就労移行支援事業所や就労継続支援事業所 A 型、さらには就労につながったケースはほぼ皆無であった。

利用者の進路候補（一般企業、移行支援、A、B）まで提案できるかどうかについては、先に述べたように直 B で来所する利用者の場合は、本人も保護者も最初から B 型事業所を希望しているため、他の進路は考えていない状況であった。

ケース会議については、実施している事業所は多いが、所内ケース会議、拡大ケース会議と統一されているわけではなく、直 B の場合のケース会議は先に結果が決まっているのであまり意味がないとのことであった。

何のためのアセスメントか、何のためのケース会議かを明確にし、目標を就労において、現在の能力や特性、それに伴う支援方法などの具体的進路についてのケース会議および支援機関へのフィードバックを行うといった考えはまだ生じていない。

直 B の場合は B 型を利用させたいという)家族の意向が強いため、アセスメントによっては就労可能な利用者がいても、アセスメントを受ける意味が利用者側が理解していなかった。

そのため、B 型に行こうと思っていた人が、移行支援などに進路を変えるきっかけはなく、来所して初めて移行支援事業所なるものを知ったという保護者も多いため、移行支援事業所の役割を保護者にもきちんと説明しておく必要がある。

特別支援学校等の関係者が利用者の進路（B 型希望の場合）について、どのような根拠でそのように思っているのか、また、一般就労についてどのような意識を持っているかはわからず、ただ B 型ありきが多い状況であった。

直 B 利用者は特別支援学校高等部の 2 年生の終わりに進路を決めておかなければならないので、一般就労に対する意識は低かった。

直 B の場合、進路についてこのような能力だから B 型に行くのだという意識を持ってもらいたいという意見が多かった。

また、長期間のアセスメントでは業務負担が多くなってしまいうし、書類をまとめるのはさらに時間がかかる。

特別支援学校 3 年生の段階で B 型行きのアセスメントは意味がなく、他の地域や支援機関では、1 年生あるいは 2 年生の早い段階でアセスメントを行っているとのことであった。

知的に重たい人が多く、2 週間のアセスメントを実施することが難しい利用者もいる。

評価票を書くのが大変である。

アセスメントの専門性を高める研修を行ってほしい。

## 2. 利用者に対する就労移行のためのアセスメントについて

就労移行支援事業所内でも様々なアセスメントが実施されているが、実際の企業実習において体験して行われるアセスメントが効果的であることが多くの事業所で主張された。

その理由として、移行支援事業所や就業・生活支援センター内での作業アセスメントでは、環境の影響や対人関係、コミュニケーション、余暇の過ごし方、移動時の問題など仕事以外の課題についての状況を把握できないからであった。

そのような課題を把握する TTAP アセスメントを実施している就労支援機関が増加していた。

TTAP は知的障害を伴う自閉症者のために開発されたものであるが、直 B アセスメントのみではなく、企業就労の際に障害特性を伝えることができるため有効なアセスメントの一つと考えられていた。

また、幕張版のトータルパッケージが利用されている就労移行支援事業では、達成できる作業と難しい作業の違いは把握できるため、セールスポイントの一部は伝えることができるとのことであった。

しかしながら、課題に対してどのように対処すればよいかといった内容までは含まれない。

企業実習において行われたアセスメントであれば、企業の関係者にセールスポイントと対応の仕方について具体的に結びつけることができるがその要素が不足している。

改善点、課題点などでは、利用者によっては 2 週間のアセスメント期間を考えていたものの、1 日半で来れなくなった人や 3 日間で終わった人もいたので期間の検討が望まれる。

アセスメントというのは評価ではなく、利用者のことを知りたい。「できる、できない」を見るのではないという意識を学校も利用者・家族も知ってほしい。

### (2)海外情報

平成 29 年 12 月 13 日（水）から 15 日（金）にかけ、アメリカ合衆国ジョージア州アトランタで開催された TASH Conference に参加し、就労アセスメントおよび研修カリキュラムに係る情報を収集した。TASH( The Association for Persons with Severe Handicaps ) は、重度の障害や支援ニーズのある人たちの権利擁護やインクルージョンを目的に 1975 年に設立された国際学会である。

3 日間を通じて主に障害者の就労アセスメントに係る分科会に参加したが、その中で最も多くの

話題提供がなされていたカスタマイズ就業（Customized Employment：CE）を中心に報告する。

### 1)カスタマイズ就業（Customized Employment：CE）とは

カスタマイズ就業（以下、CE）は、2001 年にアメリカ労働省の中にアメリカ障害者政策部門（ODEP）が創設された際に打ち出された最初の政策である。CE は、雇用関係の究極の個別化と言われている。障害のある人の強みやニーズ、興味関心に基づき、雇用主のニーズにも応じられるよう

職務内容を調整する。働き方についても柔軟性があり、既存の仕事を部分的に組み合わせて新しい仕事を作るジョブカービングといった方法や、自営業など様々な手法が検討される。これらの支援プロセスを通して合理的配慮事項を調整することが出来ることもCEの強みと言われている。

CEでは、「すべての人は働くことが出来、職場で貢献できる」という考え方に基づいて支援が提供される。そのため、これまで効率的で画一的な従来の制度では対応が難しいとされてきた障害のある方の就労へのアプローチとしては最善であると考えられている。CEでは、求職者を個人として扱うことが就労への成功に結びつくという考え方に基づいて支援が提供される。そして、障害のある求職者は賃金設定や働き方を自ら選択することが可能である。

## 2) カスタマイズ就業の特徴

障害のある求職者に対し、障害の程度や支援のレベル、居住地に左右されることなく、職業スキルや職業ニーズ、興味関心に基づいて職務内容が調整され、職場開拓が行われる。また、最低賃金以上の個別化された賃金が提供され、働く場所も選択する権利がある。そして、雇用主が求めてい

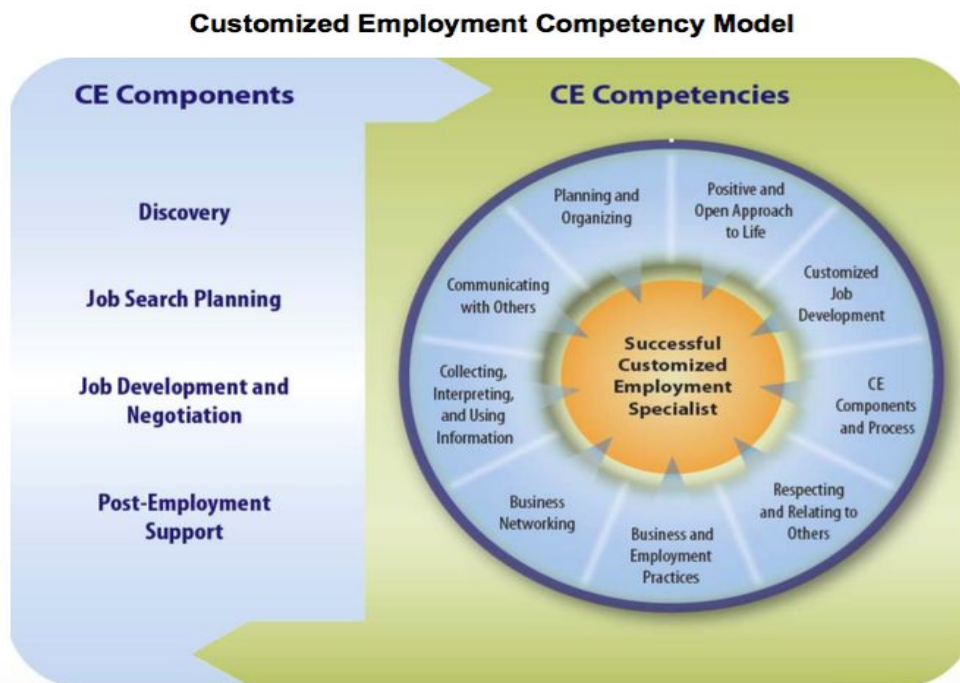
る「企業の価値を高めること」「費用に見合った効果が得られること」「滞っている業務を解決すること」などといった雇用主のニーズを満たし、双方のニーズを調整するのがCEである。

ある分科会では、CEの柔軟な対応が企業にとって付加価値を生むことに繋がるという説明がなされていた。柔軟な対応や障害のある求職者の興味を職務内容に反映させること、職場への貢献を具体化することが、職場の未解決ニーズに対処することにつながり、他社よりも優れた仕事を生み、ビジネスを強化することにつながると考えられている。まさに障害のある求職者と雇用主双方にとってWIN-WINの関係を結ぶことにつながると言える。

## 3) カスタマイズ就業能力モデル

CEの構成要素とCEの調整役となる Successful Customized Employment Specialist (以下、SCES) に求められる能力や適性について、2016年にアメリカ障害者政策部門(ODEP)が提示したものが図1である。

初めに、CEの構成要素として掲げられている4つのプロセスについて説明する。



U.S. Department of Labor Contract No.GS-10F-0042M DOLQ089428184

図1 CE コンピテンシーモデル

## 4) CEを構成する要素

### (a) Discovery - 発見

初めに障害のある求職者の強みやニーズ、興味を個別に判断し、キャリアの方向性を定めることから開始する。求職者がもつ一部の能力を見るのではなく、その人の全体像を見出すことが本プロセスの最大の特徴である。

方法としては、機能状態の観察 日常生活

状況の観察 外出への同伴 各機関から入手した個人ファイルから情報を収集していくが、基本的には本人と直接関わり情報を得る。この情報収集にあたっては、支援チーム(ワンストップキャリアセンター、職業リハビリテーション、地域ベースの障害者雇用サービス団体、障害のある人の支援機関、学校等のサポートチーム)からも情報を得る。自分の興味や職業スキル、ニーズを最



最終的に意思決定するのは求職者である。本プロセスでは、障害のある求職者が過去の経験や希望の仕事での職場体験等を通じて自身の強みや興味、希望、ニーズを自己認識できるよう支援をすることが必要であると言われている。

そして、ディスカバリーミーティングを開催する。障害のある求職者を知るための十分な時間を確保し、求職者本人が希望する夢を語りやすいリラックスできる場所で求職者のことをよく理解している関係者を招き、ミーティングが行われる。そこで語られたことと同時に、求職者本人や家族、支援者等からの聞き取りや求職者が参加している活動に出向き、観察をして情報を収集する。

#### (b) Job Search Planning - 求職計画

本プロセスにおいては、Discovery プロセスで得られたキャリアの方向性をベースにキャリア計画を立案し、キャリアの方向性に合致する範囲で雇用候補者を特定していく。

Discovery プロセスを通して個人のプロフィールが完成した後、職探しミーティングを開催する。本ミーティングでは、求職者のプロフィールの確認や希望の仕事の共有、理想的な雇用条件を検討し、具体的な雇用主と仕事内容をリスト化し、職務開発と調整に入る。

#### (c) Job Development and Negotiation - 職務開発と調整

本プロセスでは、雇用主の企業ニーズを調べ、求職者の就労ニーズと雇用主の実質的なビジネスニーズに基づき、さらに個別的な職務の交渉を行う。その際に、雇用主に提示する仮提案書を作成し、職務調整を図る。既に同じ職務あるいは類似の職務に従事している人の職務内容を検討したものを基本として職務の提案を行っていく。

#### (d) Post-Employment Support - 就労後の支援

最終的に、就労後も継続的なフォローアップと能力開発を雇用現場で行い、雇用主の満足や就職後の職業経験を通じて変化する興味や希望、強みに応じてキャリア発達を支え、障害のある求職者と雇用主双方の満足を得ることが出来るように就労後も支援を継続する。

### 5) Successful Customized Employment Specialist とは

障害のある求職者と雇用主双方の調整役となるのが Successful Customized Employment Specialist (以下、SCES) である。SCES は、CE の基本的な価値観である「障害の程度にかかわらず、全ての人的人生には価値があり、それぞれの貢献の仕方がある」という考え方に基づき、様々な就労支援の制度、生活を支える社会保障の知識、就労支援に係る様々な理論や理念、スキルを調整しながら CE を展開していく。SCES に求められる

能力としては下記の通り 9 つに分けて示されている。

#### (a) 肯定的でオープンなアプローチ

##### 【能力】

- ・ 自主的に働く能力
- ・ 状況に瞬時に対応する能力
- ・ 批判や否定的なフィードバックを受け入れる能力
- ・ 失敗を寛大に取り扱う能力（我慢強さ）

##### 【その他の特徴】

- ・ 地域社会において働きたいという欲求
- ・ 他者を助けたいという欲求
- ・ 批判的な場面にも穏やかでいられること
- ・ イニシアチブをとること
- ・ 根気強さ
- ・ オープンであること（新しいことに喜びや熱意を持って挑戦し、新しい考えにオープンであること）
- ・ 楽観的（困難さや欠点に焦点を当てるよりも、最も肯定的な側面に焦点を当てる）
- ・ 柔軟である（状況変化や他者のニーズに応じることができる）

#### (b) カスタマイズされた雇用促進

##### 【知識】

- ・ 障害のある人に対する適切な系統的指示の知識
- ・ 求職者の成功のための助けとなる支援方略の知識
- ・ 地元の交通網に関する知識

##### 【スキル】

- ・ 他者に教える能力
- ・ 求職者の複雑さがワークスキルや必要とされる支援に対してどのような影響を与えるかを解釈する能力
- ・ Discovery プロセスを通じて求職者について学んだ知識（例：求職者の興味やスキル）を応用する能力
- ・ インターネットのような様々なメディアリソースや図書館などを通じて情報収集するスキル

##### 【能力】

- ・ 所定の状況において特別な行動やスキルを解釈する能力
- ・ 個別にもしくは他者と関連した目標を設定する能力
- ・ 目標を目指して管理する能力
- ・ 求職者が仕事の適性もしくは職業的なテーマ（帰納的推理）を特定することに関する様々な情報をつなぎ合わせる能力
- ・ 個人の構成要素を分析する能力

#### (c) CE 構成要素とプロセス

##### 【知識】

- ・ CE プロセスや活動の知識、他の就労支援

の実践や方略（例：援助つき雇用）との違いに関する知識

- ・ 障害のある求職者に対し、利用者中心、ストレングススペースの計画技術を適用する知識
- ・ CE の目的や見込みのある結果に関する知識
- ・ 様々な種類の書類や履歴書に関する知識
- ・ 社会保障を通じた自己資金調達のような、求職者が利用可能な資金や資源に関する知識（資金源の組み立て・混合・調整方法、貸入資本の利用方法）
- ・ 障害のある人が利用できる州や地元の機関、提供されるサービスについての知識
- ・ CE の雇用促進の方略に関する知識（例：職務創出、ジョブカービング、職務再構成、ジョブシェアリング）
- ・ 組織や州政府、認可された法人によって必要とされる形式や書面に関する知識
- ・ 様々な収入支援や給付金、仕事が給付金に対して与える影響に関する知識
- ・ 利用可能な給付を含んだ給付計画資源に関する知識

#### 【スキル】

- ・ 長期的支援や求職者のための資金の提供条件を特定するスキル

#### (d) 他者への尊敬と関わりをもつこと

##### 【スキル】

- ・ 他者と社会的な関わりを持つスキル
- ・ 他者の反応を知り、彼らの行動の意味を理解するスキル（社会的知覚）

##### 【能力】

- ・ チームの一部として働く能力
- ・ 他者との関係を構築し、維持する能力
- ・ 気楽に他者とつながる能力

##### 【その他の特徴】

- ・ 人とつながる価値
- ・ 文化的な配慮
- ・ 全ての人々は働くことができ、障害のある人は職場で貢献できるという世界観を持っていること
- ・ 尊敬の念や尊厳を持って他者と関わる
- ・ 他者について学ぶことに好奇心が強い、もしくは興味を持っている

#### (e) 仕事・就労の実践

##### 【知識】

- ・ 人員募集や選考、研修についての原則や手続きに関する知識
- ・ 標準的なビジネス手法の知識（例：仕事上の礼儀作法、履歴書、求職申込）
- ・ 仕事の流れや作業工程の知識

##### 【技術】

- ・ カスタマイズされた配置のために、システ

ム、ビジネス、仕事に対してどのように働きかけるべきかを決定するスキル

- ・ 改善、是正措置をとるために、自分自身や他者、組織のパフォーマンスをモニタリング、アセスメントするスキル
- ・ コンピューターに共通する文書処理やプレゼンテーションソフトウェアを使うスキル

##### 【能力】

- ・ 打ち合わせや会議をファシリテートする能力
- ・ 職場の未解決ニーズを特定する能力
- ・ 仕事やビジネスプロセスの一部を移動もしくは再調整（可視化）する能力

##### 【その他の特徴】

- ・ 専門的特徴を見せること

#### (f) ビジネスネットワーク形成

##### 【知識】

- ・ 地域コミュニティや求職者の自宅に近いコミュニティの雇用主に関する知識
- ・ 潜在的な雇用主とつながるために活用可能な方略に関する知識
- ・ 自営業や資源獲得の方略、小規模企業センター（micro enterprise centers）の知識
- ・ 地域や国の経済動向に関する知識

##### 【スキル】

- ・ 他者の思いや行動を変容させるために説得するスキル
- ・ Win-Win の資源を調整するスキル

##### 【能力】

- ・ 社会資本を発達させるために他者（例：障害者支援サービス提供者、当事者、雇用主）と社会的な接触を持ち、ネットワークを築く能力
- ・ 他者の行動に合わせる能力

#### (g) 情報を収集し、解釈し、活用すること

##### 【スキル】

- ・ 体系的に調査するスキル（鍵となる問題を把握するために質問するスキル）
- ・ 新しい情報や知識を更新し、統合するスキル

##### 【能力】

- ・ 関連した情報を観察し、確認し、解釈する能力
- ・ 話題（例：求職者が興味のある分野に合う可能性のある職場）について多くのアイデアをもたらす能力
- ・ 与えられた話題について、独自のもしくは独創的なアイデアを出したり、問題を解決するための独創的な方法を開発する能力
- ・ 理論や、代替資源の強みや弱みを特定するために論理的思考を活用し、結論や問題にアプローチする能力（例：批判的思考）
- ・ 何かが間違っているもしくは、間違った方



向に行こうとしている（問題の解決にならない、問題（繊細な問題）があることにだけ気づいている）時に伝える能力

(h) 他者とコミュニケーションをとること

【スキル】

- ・ 口頭でのコミュニケーションスキル
- ・ 様々な方法で（例：手話のような非言語の方法）障害のある人とコミュニケーションをとるスキル
- ・ アクティブリスニングスキル（相手が何を言おうとしているのか十分な注意を向けること、話のポイントを理解すること、十分な時間の中で適切に質問を尋ね、話を遮らないこと）
- ・ 書面によるコミュニケーションスキル

【能力】

- ・ 資料を理解する能力
- ・ 理論的かつ組織的に情報を提供する能力
- ・ 集団の前で話す能力

(i) 計画立案・組織化

【スキル】

- ・ 記録を維持し、保管する能力

【能力】

- ・ 様々な仕事の要求を管理する能力
- ・ 論理的順序性の中で手順を組織化する能力
- ・ 優先順位を立て、競合する要求を管理する能力
- ・ 広い視野で見るために、瞬時に詳細を予見する能力

【その他の特徴】

- ・ 細部に気を配り、几帳面であること

## 6)まとめ

CE プロセスによる就労支援の実践においては、障害の程度や種類、居住地等に関わらず、障害のある求職者を主体とした個別化された支援が提供されていた。このように個別化された柔軟性のある就労を実現するためには、支援者が企業ニーズや仕事そのものを理解する必要性があった。そして、SCESに求められる能力にも示されていた通り、障害のある求職者の強みを企業の利益に繋げていくためには高い専門性に加え、障害のある求職者と雇用主双方のニーズを引き出すためのニーズアセスメントスキルが求められていた。

障害のある求職者の職業的ニーズをアセスメントするための方法として、アメリカ障害者政策部門（ODEP）が設立した LEAD CENTER が作成した「Guided Group Discovery（別添資料参照）」が複数の分科会において話題提供されていた。Guided Group Discovery は、障害のある求職者が職業的な関心や社会的貢献の目的をはじめ、雇用条件や合理的配慮事項、障害に係る情報開示の優先順位について明らかにすることを通じて、自己

理解を深めることを目的とした記入式のアセスメントシートである。本アセスメントシートは、アセスメント実施プロセスを通じて、障害のある求職者が雇用主のニーズに貢献することに注目するよう意識化させ、結果として求職者と雇用主双方のニーズを満たすことに繋げることを狙いとしていた。

上記の通り TASH Conference で得られた就労アセスメントの視点やニーズアセスメントの必要性、就労支援者に求められる専門性に係る知見は、職場定着までを見据えたジョブマッチングに向けた就労アセスメントの検証に向けて大変有用なものであった。また、CE プロセスによる就労支援の実践においては、障害の程度に関わらず個別化された支援の提供がなされることにより、柔軟性のある就労が実現されていた。就労アセスメントのヒアリング調査からも「就労アセスメント」対象者の状態像として、重度の障害のある方が少ないことが明示されたことを受け、障害の程度に関わらずニーズに応じて働くことを実現するために CE の考え方や Guided Group Discovery を活用することの有効性が期待出来るのではないかと考える。

## (3)研修会の実施

平成 28 年度の調査結果を踏まえ、一般的な就労アセスメントに関するニーズとしては、いくつかの点が指摘された。一つには、近年どこの就労移行支援事業所、就業・生活支援センターにおいて発達障害、とりわけ自閉症者の利用が増えているとのこと。二つ目は、仕事そのものはできるものの、対人関係やコミュニケーションにトラブルが多いため、それらのアセスメントをどのようにしたらよいかわからないとのニーズ、3つ目は共通するアセスメントがないため、長時間の作業観察などで人手が取られ、またケース会議等で共通認識が持てるアセスメントがないため、支援方略が正確に把握できないとのこと。

以上のような就労アセスメントのニーズに対して、TTAP というアセスメントが開発された。TTAP とは、TEACCH Transition Assessment Profile のことで、米国ノースカロライナ大学で開発された知的障害を伴う自閉症者の就労への移行のためのアセスメントである (Mesibov・Thomas・Chapman and Schopler,2007)。

このアセスメントでは、単に職業能力を把握するだけではなく、職業行動や自立機能、余暇活動、機能的コミュニケーション、対人行動といったソフトスキルのアセスメント項目が含まれている。

また、この TTAP ではフォーマルアセスメントといわれる企業実習に行く前のアセスメントとインフォーマルアセスメントといわれる実際に企業で体験して行わるインフォーマルアセスメントに分かれており、さらにフォーマルアセスメント検

査道具を用いて行う「直接観察尺度」と家庭での状況を把握する「家庭尺度」、学校に在籍している場合は学校の担任に、移行支援事業所や就労継続支援事業所 A 型あるいは B 型に在籍している場合は担当の支援者から情報を確認する「学校/事業所尺度」といった 3 尺度でアセスメントが行われる。インフォーマルアセスメントは年に 3 か所から 4 か所、1 か所に着き 6 週間から 12 週間ほどの企業実習においてアセスメントが実施される。

インフォーマルアセスメントも職業スキル以外に職業行動、自立機能、余暇活動、機能的コミュニケーション、対人行動の 6 領域でのアセスメン

トが含まれ、さらに移動スキルと環境要因などのアセスメントが含まれる。

表 8 に TTAP のインフォーマルアセスメントにおけるソフトスキルの概要を示す。

昨年の報告にもあったように、これらのソフトスキルの領域のアセスメントを行うことは、就職における合理的配慮などを検証するうえで、極めて有効なアセスメント手段といわれている。

主な参加者は、特別支援学校教員、就労移行支援事業所スタッフ、生活介護事業所スタッフ、相談支援機関スタッフなどであった。

表 8 TTAP のソフトスキル領域のアセスメントチェック表  
CBC(Community Behavior Checklist)

CBC (地域行動チェックリスト)

職業行動	自立機能	余暇スキル	コミュニケーション	対人スキル	移動
1 日を通してスタミナを維持する	約束時間に間に合っ て到着する	休憩又は自由時間の選択 肢に携わる	声の音量をコントロールす る	対人相互反応に適切に参 加する	移動手段を用いる(例え ば; 歩く、自転車、バス、 自動車)
1 日につき特定の時間数働く	1 日のスケジュール に従う	時間通りに戻る	言葉による指示に従う	適切な言語を用いる	地図と指示に従う
週特定の何日が働く	スケジュールの変化 に従う	予定された休憩エリアに 行く	援助を求める	他の人達に挨拶する	自分自身の移送を調整す る
仕事にとどまり普通のペース で働く	スケジュールの変化 又は新しい活動に適 応する	レク活動で体を動かす/ 参加する	ニーズや痛みをコミュニケ ートする	対人的係わりを自分から はじめる	特別な移動計画が必要 何らかの身体障害がある
特定の度合まで気が散らない	設定にあった適切な 衣服を着る		書面又は視覚的指示に従う	他の人によって始められ たことに反応する	
タスクからタスクへ移行する	安全手順に従う		緊急情報を提供する	社会活動に参加する	
職場にとどまり、正しい時間 に部屋の中を移動する	買物のためにお金を 使う		質問に答える	個人空間の必要性を示す	
質を維持する	視覚指示に従う		情緒的ニーズを表現する	他者の個人空間を尊重す る	
要求に答えて速さをかえる	個人の金銭や予算管 理		電話の伝言を受ける	視覚的ルールを理解する	
時間が経ってもペースを維持 し、夢中になっていることをコ ントロールする	衣料を維持する		情報を伝えるために電話を 用いる	会話のトピックに参加 し、話題を変える	
作業を援助するために仕事の 材料を組織化する	自分の食事を扱い、ゴミ を適切に捨てる				
間違いを直す	個人的な衛生を維持 する				
活動中の中断に応じる					
ストレスを処理し、リラクゼ ーションテクニックを用いる					
監督なしに働く					
訂正に応じる					
複数の監督者に応じる					

## 1) 年間プログラムおよび内容

年間計 5 回の研修会を企画した。場所は、東京都立小児総合医療センターで実施した。主なプログラムは以下となる。

第 1 回：平成 29 年 6 月 9 日

「概要について」

第 2 回：平成 29 年 9 月 15 日

「演習 職業スキル」

第 3 回：平成 29 年 10 月 16 日

「演習 - 職業行動 対人スキル」

第 4 回：平成 30 年 1 月 12 日

「インフォーマルアセスメントについて」

第 5 回：平成 30 年 2 月 2 日

「実践報告及びまとめ」

## 2) アンケート実施とその結果

第 1 回・3 回・5 回の研修会にてアンケートを行った。質問項目は以下の通りである。

職種について

保有度について

参考度について

そのほか(自由記述)

・職種

第 1 回参加者 54 名

教師	11
保育士	2
心理士	2

支援員	11
看護師	19

第3回参加者 47名

教師	8
心理士	2
ケースワーカー	2
支援員	19
看護師	7
その他	2

第5回参加者 39名

教師	4
心理士	2
ケースワーカー	1
支援員	6
看護師	7
相談員	1
OT	1
特別支援教室専門員	1
その他	1

・TTAPに関する知識

第1回

ほとんど知っていた	6
少し知っていた	15
ほとんど知らなかった	25

第3回

ほとんど知っていた	6
少し知っていた	21
ほとんど知らなかった	14

第5回

ほとんど知っていた	2
少し知っていた	16
ほとんど知らなかった	6

・参考度

第1回

大変参考になった	29
参考になった	14
どちらともいえない	3
参考にならなかった	0

第3回

大変参考になった	31
参考になった	9
どちらともいえない	0
参考にならなかった	0

第5回

大変参考になった	18
参考になった	6
どちらともいえない	0
参考にならなかった	0

また、自由記述の一部を表9に示す。

表9 そのほか(自由記述)について

- ・学校(特別支援学校)の作業学習、日常への指導でTTAPの観点を活かしていきたい。
- ・ASDの生徒に対しての有効な部分など、成長し自立させていくことを考えたときに参考になると思った。
- ・知的軽度の生徒対象で数学の教材を自分で作って、指導した内容が(行きたい場所を選択し、交通ルートや食事、チケット等の金銭などのスケジュールを管理する)フォーマルアセスメント 余暇スキル 47.48.と同様なことを知り、自分で考えた作った教材は知的の生徒にあっていのかと安心した。逆にTTAPを理解して教材を考えるのも指導支援につながると考えさせられた。

研修会受講者からは、卒業後に必要とされるスキルを改めて再確認し、指導する視点を学ぶことができたといった声が多く聞かれた。

卒業後という見えない課題に対し、どのような視点を持つべきなのかといった情報を整理する上で、TTAPにおける活用方法から実際の指導計画に繋げる支援プロセスは極めて有効であった。

また、昨年の調査で報告されたアセスメントを実施する際に必要な技術として、「障害特性の知

識・特性を踏まえた対応方法・面接や聞き取り方法」といった項目が多く挙げられたが、これらに対してもTTAPによる家庭尺度、学校・事業所尺度といった半構造化面接による聞き取りから、必要とされる情報を収集することが期待できた。

そして、就労アセスメントにおける実施方法が統一されていないといった課題に対しても、TTAPのようなフォーマルアセスメントの導入を検討することで、標準化されたツールとして活用するこ

とが期待でき、結果として支援者の資質の向上にも繋がった。

#### 4. 考察

##### (1) 事業所ヒアリング

今回のヒアリングで把握できたのは、どこの事業所においても就労アセスメントは必要であり、有効であるということであるが、そのための専門性がないということであった。平成27年4月に厚生労働省から具体的なアセスメントの手順等をまとめた「就労アセスメント実施マニュアル」が作成されているが、実施方法は統一されていないため、事業所によってばらつきがあり、アセスメント実施者にも能力に偏りがあることが伺えた。

また、せっかくアセスメントを行っても、相談支援事業所や学校、本人、家族がアセスメントの意味を理解しておらず、B型事業所に行くためのプロセスの一つとして捉えているところが多く、本来の就労移行の業務とは異なるものとなっている。

平成28年度のアンケート調査では、就労継続支援B型事業所の利用希望者へのアセスメントの調査であったため、対象者は知的障害者が大多数であったが、実際にヒアリングを行ってみると、精神障害者や発達障害者の利用が格段に増加して

おり、その就労アセスメントの内容も身体や知的とは異なり、難しいことが示唆された。

とりわけ、自閉症スペクトラム症者の事例が多く、仕事そのもののアセスメントだけではなく、彼らの生活面や対人関係、コミュニケーションなどのアセスメントをどのように行ったらよいかかわからないという意見が数多く出された。これは、精神障害者を中心に支援している就労移行支援事業所も同様で、従来の知的障害中心の利用者から発達障害を含む精神障害者の就労アセスメントにトラディショナルな就労アセスメントから脱却する必要があると思われる。

そのような中、自閉スペクトラム症に特化した最新の就労移行のためのアセスメントであるTTAPを利用している事業所があったことは興味深い。TTAPとは、TEACCH Transition Assessment Profileのことで、米国ノースカロライナ大学で開発された知的障害を伴う自閉症者の就労への移行のためのアセスメントである。

障害特性に応じた就労アセスメントを考えるにあたり、Muller(2003)らが示した職場定着が難しいASDにおいて就労に成功するための重要な要素として示された表10のような5つの要素を考慮することは有用である。

表10 就労に必要な5つの要素

##### a. 適切なジョブマッチング

- ・ 仕事そのものだけではなく、職場環境を考慮する。
- ・ 適切な仕事は見通しの持てるものであり、自閉症者に適したスケジュールであるべき。
- ・ 仕事は明確に具体的なものであり、気を散らすものがない場所
- ・ 対人関係を要しないところで、仕事を覚えるのにある程度の時間を要し、過度な感覚刺激は避けられるべき

##### b. 同僚上司の受け入れ態勢

- ・ 就職がうまくいくためには、協力的な環境を提供する同僚上司に依存する
- ・ ASDという障害に関する認識と理解
- ・ 同僚や雇用主に自閉症の理解教育
- ・ 就労支援者は、ASD者の仕事を理解する、彼らの上司の満足すべき仕事を完成させる、職場のルールを理解させる(始まる時間、終わる時間、休憩時間)、病気や余暇のための休暇の取り方の理解(緊急時の対応)、建物の中で重要な場所でのふるまい方、職務に就くときと職務から離れる時の方法

##### c. 実際の職場での支援

- ・ モデリングによる指導
- ・ 構造化された報酬システム
- ・ ビデオモニタリング
- ・ エラーレスラーニング
- ・ 卒業後の進路シド
- ・ プロンプトシステム

##### d. 職場の合理的配慮

- ・ 職場での気を散らすものや衝撃を減らすための方法についてのアセスメント
- ・ 音、妨害物、人込み、明かり、空間などの評価とASD独特のニーズアセスメント
- ・ 実際の現場における再構造化
- ・ 文字により強調する

- ・仕事を完成させるうえでの継続的なスケジュール
- ・指示書、ノートブック、ラベル、チェックリスト
- ・構造化されたワークシステム
- ・休憩時間に散歩やゲームをさせること

#### e.長期的サポート

これらの5つの要素は、自閉症だけではなく他の知的障害者や精神障害者にも通ずるものと考えられる。この項目のdにおいてはアセスメントについて述べられているが、その中身が今回のアンケートで示された作業遂行能力が中心ではなく、職場環境や合理的配慮を行うために必要な支援のアセスメントなどが含まれており、今後の就労移行支援事業等就労支援関係機関のアセスメントあり方を示す一つの指針となるのではなかろうか。

#### (2)海外情報

TASH Conferenceでは、主にCE(カスタマイズ就労)を中心に情報収集を行った。

CEでは、従来の支援者が障害者に対して就労支援を行うといった流れではなく、仕事を求める求職者と人を求める企業との間の仲介役としての専門性が強調されている。

よって、従来の援助付き就労におけるジョブコーチというよりは、企業と求職者の間に入って調整するジョブコーディネーターのような役割となる。

アセスメント実施者には障害のある求職者がどのような仕事ができるかといった狭い範囲のアセスメントではなく、障害のある求職者ができる仕事を探す、なければ作り出すといった新しい専門家としての役割が必要となってきた。

そのため、アセスメントの半分は企業での職務分析やカービングといわれる仕事に応じた能力の育成、バイオソーシャル的な障害特性と社会との関連からアセスメントを行うことが必要となってきた。

産業や職業、職種、職務は時代とともに移り変わり、地域によってもかなり異なるため、それらのcommunityアセスメントを新たに導入していくことが今後の課題となるであろう。

#### (3)研修会

研修会では、アンケートやヒアリングでニーズが多かったTTAPアセスメントの研修を実施したが、アンケート結果からニーズにマッチした研修だったと考えられる。

参加者の多くは教育関係、福祉関係、就労支援関係者であったが、実施機関が医療機関であったことも特筆しておかねばならない。

この医療機関では入院患者の多くが自閉スペクトラム症を中心とする発達障害者であり、知的な問題は伴っていないため、就労に向けたアセスメントの視点としては、対人関係やコミュニケーションを中心とするソフトスキルがメインとなっていることから、TTAPとの親和性が高かったと考える。

ここから、就労支援に関わる事業所においては、利用者のおかれた状況に応じて、適切なアセスメント技法を活用できるための知識やスキルを獲得することに対してニーズが高いと考えられ、このような実態を踏まえた研修カリキュラムの構築が求められる。

近年増加している、自閉スペクトラム症を中心とする発達障害者への支援ニーズを斟酌すると、今後さらに様々な支援機関および就労アセスメント担当者にこのTTAPアセスメントを広げることが有効と考えるが、同じく就労支援機関の利用が増えている精神障害者に対する支援技法についても研修のニーズが高まっているものとする。

#### (4)就労アセスメントの効果的かつ円滑な実施のためのモデル例の提示

身体、知的、精神(発達を含む)等の障害種別に関わらず、就労移行のためのアセスメントにおいて課題となるのは職種によって実施するアセスメントが異なることである。今回の調査で就労移行支援事業所や就業・生活支援センターで行っている狭い意味でのいわゆる就労アセスメントが実際に就職する企業における職種や職務と必ずしも一致しているわけではないが多かった。就労する企業は地域によって異なり、時代とともに変化し、同じ企業内でも異なる職務が多いため、支援機関内で事務作業や組立分解作業などのワークサンプルをどれだけ実施しても実際の企業における職種と同じものはありえない。

もう一方で、狭い意味での職業能力であるハードスキルのみでの評価では、対人関係やコミュニケーション、職場のマナーやルール、環境要因などの作業能力とは異なるソフトスキルのアセスメントが困難であることが分かった。

よって、就労アセスメントの効果的円滑な実施を行う上でも最も有効なものは、実際の企業

における実習でのアセスメントであることが仮定される。

表 11 に支援機関等におけるアセスメントと実際の企業におけるアセスメントの相違を示した。

表 11 支援機関内でのアセスメントと実際の企業でのアセスメントの相違

就労支援機関内でのアセスメント	企業実習でのアセスメント
<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設内の作業と企業における作業種目異なる</li> <li>企業では、より複雑な職務、作業スピードが必要とされる</li> <li>・作業種だけではなく、環境そのものが異なる</li> <li>目に入る物、聞こえる音、匂い、室温</li> <li>企業では障害特性を知らないスタッフが普通</li> <li>・支援機関で学んだスキルを実際の職場で般化(応用)ができない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・様々な職種の体験が可能</li> <li>適切なジョブマッチングが検討できる</li> <li>・生じた課題とその課題に必要な支援が具体的に示される</li> <li>・構造化のアイデアを提供できる</li> <li>・ソフトスキルの課題が明確になる</li> <li>・同僚・上司にどのように説明するかをまとめることができる</li> <li>・般化(応用)の困難性が軽減できる</li> <li>・企業の同僚上司にナチュラルサポートを伝達できる</li> </ul>

以上のことから、効果的かつ円滑な実施のためのモデル例としては、以下のような流れが考えられる。

本人、企業ともに問題がなければ、勤務形態や職場における合理的配慮等の相談を行い、トライアル雇用等の障害者雇用から実施する案を提供する。

障害のある求職者が居住する地域において、通勤可能な範囲で求人を出している企業をすべてピックアップする。  
 ピックアップされた求人の職種、職務、勤務形態等の詳細を調べる  
 支援機関のスタッフがそれらの企業において実際に働く職場体験を実施し、可能であればビデオで録画しておく  
 それらの企業で実際に行う職務の分析を行い、可能であれば作業課題の課題分析を実施する。  
 支援機関内における面接相談において、就職できる可能性のある企業、職務、職種について説明を行い、仕事の内容についてできればビデオで提示する  
 求職者の希望する職種において、支援機関内で疑似的なワークサンプル等によるアセスメントを実施する  
 同時に時間や金銭管理や身だしなみ、コミュニケーション、対人関係、昼休みの過ごし方、移動能力、環境による影響などのソフトスキルのアセスメントを行う  
 障害のある求職者のニーズに応じた企業における現場実習を行う  
 実習において、仕事そのものの達成能力と仕事に間接的に影響を与えるソフトスキル(職業行動や自立機能、余暇、コミュニケーション、対人行動、移動能力、環境による影響)などのチェックを行う。

上記はかなり広範囲にわたる就労移行に向けたアセスメントの流れであるが、就労アセスメントにおいてもこの流れを踏まえた上で、可能な範囲でその要素を取り入れることは効果的であろう。

就労支援の専門家は、企業実習で生じた様々な問題を解決していく中で、一般就労に向けた課題や支援内容を見いだすことができると考える。就労アセスメントは、単に就労継続支援 B 型への利用の可否を判断するためのものではなく、対象者の将来的な一般就労を目指した長期的な視点をもって、現在本人が置かれている状況や現状における課題を明らかにし、必要な支援等について検討するために行われるべきものである。

## 5 . 総合考察

本研究におけるアンケートおよびヒアリング調査の対象は、就労移行支援事業所および就業・生活支援センターが中心であったが、全国に設置されている地域障害者職業センター、就労支援センター、高校や大学等においても障害者の就労に関するアセスメントは必要であり、また実際に実施されている。

そのような中で、就労アセスメント実施者に対する研修カリキュラムを構築するためには、より広い範囲の受講者を想定し、以下のいくつかの視点で考えていく必要がある。

わが国において、障害者の就労支援の制度が施



行されたのが 1960 年の身体障害者雇用促進法であることが示すように、当時は就労支援の対象は身体障害者が中心であった。当時の日本は製造業が中心であり、身体障害者の場合は手腕・手指を使って行う作業能力のアセスメントが中心であり、そのため GATB(厚労省編一般職業適性検査)や SAT(特殊性能検査)等では実際に上肢を使って行う検査が職業アセスメントの主流を占めた。

その後、1987 年に身体障害者雇用促進法が知的障害者も対象とする障害者雇用促進法(1987)に改定され、知的障害者の就労上のアセスメントは作業指示の理解能力や作業スピードなどが加わるようになり、単純作業のワークサンプル等が開発されるようになった。

しかしながら、2004 年に発達障害者支援法が施行され、知的障害はないものの読み書き計算に困難を示す LD(限局性学習症・旧学習障害)や不注意・多動・衝動性で定義される ADHD(注意力欠如多動症・旧注意欠陥多動性障害)および対人関係やコミュニケーションに困難を示す ASD(自閉スペクトラム症・旧自閉症およびアスペルガー症候群等)が障害者として認められるようになると、従来の手腕手指の動きや作業理解といった狭い範囲のアセスメントだけでは対応できなくなってきた。

また、2018 年から精神障害者の雇用義務化が始まり、交通事故や脳卒中後遺症の高次脳機能障害、さらに難病患者ら障害福祉サービスの対象者の範囲が多様化し、また重度化するにつれ従来の就労に関するアセスメントでは対象者の状況を的確に把握することが困難となっている。

以上の流れを考えると、就労アセスメントは単に仕事そのものができるといったハードスキルの側面のみではなく、仕事に間接的に影響を与えるソフトスキルのアセスメントの割合が大きくなっているものと考えられる。

ソフトスキルの領域は、実際に企業就職してみないとわからないところも多いため、就労支援機関内でのアセスメントでは限界があるのであれば、できるだけ企業実習を実施し、そこでのアセスメントを行うことが有効と考える。米国で開発された TTAP(TEACCH Transition Assessment Profile)は、職業スキルといったハードスキルの領域のほかに職業行動、自立機能、余暇スキル、機能的コミュニケーション、対人行動の 5 つの領域でソフトスキルの側面を評価し、それをベースに実際の企業実習を最低 6 週間以上行うことにより、先に述べた 5 領域の他に移動能力と環境要因を加えた 7 つのソフトスキルの領域でアセスメントが実施されている。

また、狭い意味での職業能力のみではなく、障

害のある求職者の仕事に対する認識や興味・関心などは面接相談の段階で把握できるところもあり、これも就労アセスメントに含まれてよいであろう。

さらに、就職後の定着まで見据えると、就職後生じることが想定される問題を把握し、早期に対応できるような支援を行うためのフォローアップシートを作成しておくことも就労アセスメントにおいて必要な視点と考えられる。

就労アセスメントは就労継続支援 B 型の利用の適否を判断するためだけに行うものではなく、対象者の状況を多角的に客観的に把握した上で、職業リハビリテーションの流れの中で、対象者にとって、いつ・どのように・何が必要になるかを検討し、対象者の一般就労への移行に向けた道筋を示すために実施する必要がある。

よって、就労アセスメント実施者に対しては、以下のような研修プログラムを立てる必要がある。

障害特性の理解と就労上の課題

障害特性に応じたアセスメントの違い

ハードスキルとソフトスキル

ソフトスキルのアセスメントとは

支援機関内における利用者情報把握(ニーズアセスメントを含む)

実際の企業実習におけるアセスメント(数か所)

就職後の定着支援のためのアセスメント

以上のようなプログラムにおいて、B 型に特化した就労アセスメントでは支援機関内でも可能な部分が認められるが、就労を目指すアセスメントでは支援機関内では十分ではなく、実際の企業における実習において行われることが望まれる。身体から知的、そして精神障害(発達障害を含む)へと障害種が変化している現状では、就労上の課題としての運動の側面、作業が理解できるかどうかの知的な側面などから、仕事に対するモチベーション、耐性、コミュニケーション、対人関係、仕事に影響を与えるような家庭生活などを含んだ広範囲のアセスメントが重要となっている。

支援機関内でのアセスメントでは、どのような職種を希望しているかなどのニーズアセスメント、ニーズがまだ未確定であれば、DVD や職場見学などを通して仕事を知ることから支援が始まる。そして、実際の職場でどのような配慮が必要かなどを確認するようなアセスメントが可能であろう。しかしながら、物理的環境や人的環境といった外部の環境との相互作用でアセスメントを実施しないと仕事に対するモチベーションなどが把握できないため、企業での実習体験によるアセスメントはぜひとも導入していかなければならないアセスメントだと考える。

支援機関では、できるだけ実習可能な企業との連携を深め、また様々な職種での実習が実施できるような体制を構築し、現場実習によるソフトスキルのアセスメントを導入することにより、適切

な職場配置、その後の職場定着へとつながっていくものと考えらる。

## 6. 参考文献

- 1)厚生労働省障害保健福祉部障害福祉課(2012)障害者就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所等に求められる役割と課題関連資料(平成24年4月10日)
- 2)厚生労働省(2015a)就労アセスメントを活用した障害者の就労支援マニュアル:障害者就業・生活支援センターモデル事業報告書 3)厚生労働省(2015b)就労移行等連携調整事業の実施について
- 4)Mesibov,G., Thomas,J.B.,Chapman,S.M. and Schopler, E.(2007):TEACCH Transition Assessment Profile.PRO-ED Inc.

- 5)Muller,B., Schuler,A., Burtona,B.A.Yates,B.G.(2003) : Meeting the vocational support needs of individuals with Asperger Syndrome and other autism spectrum disabilities. Journal of Vocational Rehabilitation 18 (2003) 163- 175 IOS Press.
- 6) 障害者職業総合センター(2009) 就労支援のためのチェックリスト
- 7) 梅永雄二・若林功(2017)就労アセスメント実施者に対する研修カリキュラム構築のための調査研究, 厚生労働科学研究費補助金障害者政策総合研究事業(身体・知的等障害分野)総括研究報告書