

II. 研究報告

就労アセスメントの実践方法と視点

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）

1.1. はじめに

就労支援は、支援機関における職業相談、職業評価、職業前訓練、企業実習、就労先企業での定着支援といったプロセスで実施される。就労アセスメントは、職業評価といった場面で行われ、この支援のプロセスを方向づける上で大変重要な支援の一つとなっている。

この就労アセスメントは、次の2つの理由で就労支援において大変重要な意味を持つと考えられる。まず、一つ目の理由は、障害者の個別性の把握が就労支援においては不可欠な情報となるからである。障害者に対する支援は、単なる一つの障害名で理解されるものではなく、個々の障害者の生活環境や成育歴など様々な環境的要因の中で理解される必要がある。そのため、その意味で個人の特性の把握は重要である。このように個々の対象者に応じた就労支援を実施していくためには、アセスメントが的確に実施されることが大切となる。二つの理由は、就労支援に携わる多様な支援機関間の円滑な情報共有が重要となるからである。就労支援のプロセスは、就職したら終了するものでなく、定着支援も含めると大変に長いものである。また、個々の障害者によって、その支援のあり方は多様でもある。よって、就労支援プロセスにおいては、単一の機関で全てを支援することは難しく、様々な支援機関と連携していくことが重要

となる。この際の支援の継続性や連携の鍵となるのがアセスメントで得られた情報である。つまり、アセスメントはこの連携促進に寄与する。

では、就労系障害福祉サービス領域における就労アセスメントはどのように実施されているのであろうか。厚生労働省（2019）によると、就労移行支援事業所、就労継続A型及びB型事業所の就労系障害福祉サービスの利用者数は年々増加し、平成20年度に対し平成29年度の利用者数は約4.56倍となっている。また、平成29年度の就労系障害福祉サービスから一般企業の就職へと移行した利用者数は平成20年度の約4.95倍となっている。就労継続支援事業所の一般就労への移行状況は横ばいであり、そもそも一般企業に就職させた実績がない事業所も多い（A型：54.8%、B型：80%）。この就労継続支援A型及びB型事業所における就労移行への詳細を見聞きすると、そもそも一般企業に就職させた実績がないという事業所も多い。近年、障害者の職業的自立に対する当事者及び社会からの関心が高まっており、一人でも多くの障害者が個人に応じた社会参加を目指していくことができるような支援を就労系障害福祉サービス全体で促していくことが必要である。

平成27年4月より障害福祉サービスの利用者のサービス等利用計画を作成することが必要となった。一般就労への移行を支

援する就労系障害福祉サービスにおいても、この個別の支援計画書を作成し、この計画に基づいた支援が求められている。この個別の支援計画書の作成の際に重要となるのが就労アセスメントである。就労アセスメントとは、支援対象となる障害者がそれぞれに最も適した働く場に円滑に移行できる及び安定して働き続けられ、働く力を伸ばしていけるようにするための支援のことであり、支援の開始にあたって支援対象者の就労能力や生活状況に関する情報を把握するための支援のことである（厚生労働省，2015a）。仮に就労アセスメントが活用されない場合は一般就労の可能性があるにも関わらず同一のサービス事業所に通所し続けてしまうことや長所を活かした支援やサービスの提供ができず、支援すべき目標やニーズを逸してしまう可能性がある。

この就労アセスメントは、就労移行支援事業所等の暫定支給決定期間中に就労移行支援事業所等において実施することを基本としているが、障害者就業・生活支援センター等が主体的に実施することも可能である。厚生労働省（2015b）によると、障害者就業・生活支援センターが就労アセスメントを実施することは、①一般就労への移行に向けた長期的な支援計画を作成することにより、その後の支援において連携する関係機関とスムーズな情報提供が図れるようになること、②就労継続支援事業所等を利用する障害者に対して、長期的な視点から

一般就労に向けた支援のための協力が可能になること、③様々な理由で一般就労の継続が困難となった人に対する適切な働き方の提案等ができること、④就労アセスメントの結果に基づく支援を適切に実行していくための連携体制の構築等ができること、の4点で有用である。このように、就労アセスメントは、単なる情報収集のためだけでなく、一般就労への移行に向けた長期的な支援のための連携という観点での意味を持つと言える。

1.2. 就労支援で使用されているアセスメントツール

就労支援で使用されている代表的なアセスメントツールには以下のようなものがある（参考：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業リハビリテーション部，2019）。

1.2.1. 職場適応促進のためのトータルパッケージ

「職場適応促進のためのトータルパッケージ」は、1999年から開発が始められた職業リハビリテーション（以下、「職リハ」とする）における評価・支援技法のことである。このトータルパッケージは、表1-1の内容から構成される。各ツールは、身体障害、知的障害、高次能機能障害、精神障害等の幅広い対象を支援することが想定されている。

表 1-1 「職場適応促進のためのトータルパッケージ」の内容と目的

内 容	目 的
1. WCST (Wisconsin Card Sorting Test)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 遂行機能障害等の有無の評価 ・ 補完手段の有効性の評価 ・ 効果的な支援方法の評価
2. M-メモリーノート (メモリーノート幕張版)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 基本的な情報整理スキルの獲得
3. MWS (ワークサンプル幕張版) 簡易版	<ul style="list-style-type: none"> ・ ワークサンプル法の体験 ・ 作業における障害の現れ方や作業の実行可能性、作業耐性等の評価
4. MWS (ワークサンプル幕張版) 訓練版	<ul style="list-style-type: none"> ・ 作業能率の向上と安定 ・ 補完手段の特定と使用の訓練
5. MSFAS (幕張ストレス・疲労アセスメントシート)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害理解等の状況、ストレスや疲労の現れ方などの情報収集と整理 ・ これらの情報共有、計画立案
6. グループワーク	<ul style="list-style-type: none"> ・ ピアモデルの観察や討議による障害認識、対処行動に関する検討 ・ 認知、行動、感情面の変化の把握

障害者職業総合センター「MWSの活用ために」を一部改編

1) WCST (ウィスコンシン・カード・ソーティング・テスト)

WCSTは、前頭葉機能検査の一つであり、特に概念形成、概念またはセットの転換及び維持、選択的注意など、思考の柔軟性に関連するような実行機能をアセスメントする。この検査では、色・形・数が様々に記されたカードを分類することを、正誤のフィードバックに基づいて推測することを求める。トータルパッケージにおいてWCSTは、実行機能に関連する状態をアセスメントするだけでなく、職業生活に影響を及ぼす可能性のある障害状況の把握と、その対処としての補完手段の検討を通して障害認識を深めるために使用される。

2) M-メモリーノート

高次脳機能障害における記憶障害の補完手段としてのメモリーノートとして活用が

開始された。その後、多様な障害者に対する支援ツールとしてトータルパッケージに組み入れられている。メモリーノートの様式は、3種類の基本リフィルと2種類の作業用リフィルから構成される。訓練などを通じて、日常生活でのメモリーノートの使用を定着させていくことを目指している。

3) MWS (ワークサンプル幕張版) 簡易版・訓練版

ワークサンプル幕張版 (Makuhari Work Sample : MWS) は、職場適応促進のためのトータルパッケージの代表的なツールである。ワークサンプル法は、実際の職業場面において必要となる作業で用いられている設備や材料をワーク (作業) のサンプルとして抽出した作業課題として作成される。この作業課題の遂行状況を通じて、スキルや適性を評価するものがワーク

サンプル法である。これまで様々なワークサンプルが開発されているが、この MWS は、対象者が幅広く、発達障害や精神障害、高次脳機能障害等も対象としている。加えて簡易版と訓練版があり、支援開始当初のアセスメントのみならず訓練場面でも活用できることが特長である。

MWS は、OA 作業、事務作業、実務作業の 3 領域、13 種類のワークサンプルから構成される。MSW の構成と内容を表 1-2 に示した。なお、現在、新規課題として給与計算、文書校正、郵便物仕分の 3 つが開発中である。

表 1-2 「ワークサンプル（幕張版）」（MWS）の課題と内容

	作業課題	内容
O A 作 業	数値入力	画面に表示された数値を表計算ワークシートに入力する。
	文章入力	画面に表示された文章を枠内に入力する。
	コピー＆ペースト	画面に表示されたコピー元の数値や文章をコピー先の指定箇所にペーストする。
	検索修正	指示された内容にそってデータを検索・修正する。
	ファイル整理	画面に表示されたファイルを、該当するフォルダに分類する。
事 務 作 業	数値チェック	納品書にそって請求書の誤りをチェックし、訂正する。
	物品請求書作成	指示された条件にそって物品請求書を作成する。
	作業日報集計	指示された日時・人に関する作業日報を集計する。
	ラベル作成	ファイリング等に必要なラベルを作成する。
実 務 作 業	ナプキン折り	折り方ビデオを見た後、ナプキンを同じ形に折る。
	ピッキング	指示された条件にそって品物を揃える。
	重さ計測	指示された条件にそって秤で品物の重さを計量する。
	プラグ・タップ組立	ドライバーを使い、プラグ、タップを組み立てる。

障害者職業総合センター「MWS の活用ために」より

従来の職業評価で使用されてきたワークサンプル法とは異なり、MWS は「様々な職務に対応できるワークサンプルであること、職業能力を評価するだけでなく、作業を行う上で必要となるスキルや職務遂行を可能とする環境（補完手段や補完行動、他者からの支援等を含む）を明らかにすること、様々な様相で現れる職業上の問題に対応できるよう訓練課題としての機能も果たせることを、基本的な開発コンセプトとしている」（障害者職業総合センター、2007）。アセスメントや作業体験として用

いられる簡易版は、13 の作業課題を半日から 1 日程度で実施できる量で設定されている。評価にあたっては、作業遂行におけるエラーの傾向を分析し、対象者に適した支援方法を探ることができる。

訓練版は、対象者に適した支援方法や対処方法を修得し、作業遂行スキルを高めるために、複数の難易度が設定されている。対象者の特性や志向等に応じて、13 の作業課題から選択して取り組むことができる。進め方として、最初に一般的な口頭指示による作業遂行状況の評価するベースラ

イン期、対象者に適した支援を提供した上で訓練を重ねるトレーニング期、トレーニングの成果を確認するプロブ期の3つのフェイズが設定されている。対象者の遂行状況を記録し、その結果を各段階で設定された基準と照らし合わせながら進めることで、常に訓練内容（作業レベルや支援方法等）がその時の対象者に適合しているかを検証しながら、着実なステップアップを目指すことが可能となっている。

このように、MWSは実際の職務を想定した作業課題から構成されているため、職業スキルやその遂行に関わる特性、それぞれの作業に対する対象者の興味関心等に関して、非常に直接的な評価結果を得ることができる。また、対象者本人にとっても、様々な作業とそれに対する自身の適性等を体験的に理解することができる。そのため、自己理解や就労への動機づけにつながる機会としても活用できる。訓練版により、支援開始時だけではなく、訓練のプロセスにおいても継続的に活用でき、根拠に基づいた支援が実施できるように設計されていることが大きな特長である。

MWSは、厚生労働省の作成する「就労アセスメント実施マニュアル」（厚生労働省、2015a；2015b）における作業例として使用されるなどしており、就労アセスメントのツールとして多く使用されている。また、地域障害者職業センターにおける職業評価及び職業準備支援、リワーク支援等の場面で様々な障害に幅広く使用されている。

4) 幕張ストレス・疲労アセスメントシート (MSFAS)

MSFASは、MWSと同じ「職場適応促進のためのトータルパッケージ」の一つであり、ストレスや疲労に関する情報を整理し、

支援方法を検討するためのツールである。MSFASでは、①ストレス・疲労に関する情報を包括的に把握すること、②ストレス・疲労の指標を明確にすること、③ストレス・疲労の軽減・解消方法を検討し、具体的な解決策の提案に繋げることをとコンセプトとしている。「利用者シート」と「支援者用（相談用）シート」の2部から構成される。「利用者シート」には対象者自身が支援者と共に自らの情報を把握するための6種類のシートがある。MSFASは、主に統合失調症及び高次脳機能障害を有する人を想定して開発した第2版、第3版として発達障害など様々な障害特性に応じたバージョンがある。利用者と共に相談の中でシートを完成させる、相談用シートを用いたアセスメントの実施等の使い方と共に、シートにある事項を確認することで相談場面での相談の仕方、相談のポイントを把握する上でも有用である。

1.2.2. 一般職業適性検査 (GATB)

米国労働省によって1994年に開発された。日本において厚生労働省版は1952年に公表された。その後、数度の改訂を経て、2013年の改訂2版が最新版である。GATBは主に生徒・学生の進路指導において活用されることを目的としており（GATB-I）、その後、企業における採用や配属先決定のためのツールが開発された（GTAB-II）。GTABは、職業遂行に必要な9つの基本的な適性能（職業能力）として、知的能力（G）、言語能力（V）、数理能力（N）、書記的知覚（Q）、空間判断力（S）、形態知覚（P）、運動供応（K）、指先の器用さ（F）、手腕の器用さ（M）が測定できる。各適性能を測定するための下位検査には11種類の試筆検査と4つの器具検査が含まれる。地域障害者職業センターでは、適性能の判定だけでは

なく、職業的能力のバランス及び指先の器用さ及び手腕の器用さから作業遂行状況の把握を行うためにしばしば使用されている。

1.2.3. 自閉症の人の移行アセスメントプロフィール (TEACCH Transition Assessment Profile :TTAP)

TTAP (TEACCH Transition Assessment Profile) は、自閉スペクトラム症 (Autism Spectrum Disorder, 以下「ASD」とする) を対象とした就労移行のためのアセスメントツールである。日本語では、「自閉スペクトラム症の人の移行アセスメントプロフィール」と訳されている。TTAPには、フォーマルアセスメントと呼ばれる、支援開始当初に実施する尺度と、インフォーマルアセスメントと呼ばれる、主に実習場面において活用される評価ツールが含まれている。

〈フォーマルアセスメント〉

フォーマルアセスメントには、直接観察尺度、家庭尺度、学校・事業所尺度の3つの尺度が含まれる。そして、各尺度には職業スキル (VS : Vocational skills)、職業行動 (VB : Vocational Behaviors)、自立機能 (IF : Independent Functioning)、余暇スキル (LS : Leisure Skills)、機能的コミュニケーション (FC : Functional Communication)、対人行動 (IB : Interpersonal Behavior) といった6つの機能領域が設けられ、合計で216の検査項目から構成されている。直接観察尺度では、検査者がマニュアルに定められた環境設定及び手順に従い、定められた検査用具を用いて実施し、対象者の反応や行動を観察・記録する。家庭尺度は、家庭での様子について検査者が保護者等に聞き取り、学校・事業所尺度は、対象者の所属先担当者に対して、所属先での様子について検査者

が聞き取りを行う。各項目の評価は、「合格」「芽生え」「不合格」の3段階で行われる。援助なしに達成できた場合は「合格」、求められた内容は理解しているものの遂行が困難な場合や、完全な達成には援助が必要である場合は「芽生え」、援助があっても課題に取り組めなかった場合は「不合格」と評定される。この「芽生え」という評定があることがTTAPの特徴の1つであり、この評定があることで、対象者の特性把握やそれに応じた対象者に必要な援助を見出すことが可能となっている。このTTAPを用いた移行支援のプロセスは図1-1の通りである。

〈インフォーマルアセスメント〉

インフォーマルアセスメントと呼ばれるツールには、「移行計画立案のための分析フォーム」、「CRS (Cumulative Record of Skills : スキルの累積記録)」、「CSC (Community Skills Checklist)」、「CBC (Community Behaviors Checklist)」、「CSAW (Community Site Assessment Worksheet)」、「DAC (Daily Accomplishment Chart : 毎日のスキル達成

シート)」の6種がある。これらは、フォーマルアセスメントの結果を踏まえ、主に実習先での作業において対象者に必要な支援を明らかにし、支援の進捗を評価するためのツールである。

まず、フォーマルアセスメントの結果から、「芽生え」評定となった項目を抽出し、「移行計画立案のための分析フォーム」を作成する。その次に用いるのが「CRS」、「CSC」、そして「CBC」である。「CSC」は、対象者が在住する地域において、就労先として想定される職業領域と、そこで必要とされる作業スキルを整理したものである。TTAPが開発されたノースカロライナでは、事務・家事・倉庫/在庫管理・図書・造園/園芸という5領域が設定されている。「CBC」は、対象者が在住する地域において、職場や生活場面で必要とされる、職業スキル以外のスキルを整理したものである。「職業行動」、「自立機能」、「余暇スキル」、

「コミュニケーション」、「対人行動」、「移動スキル」、「環境要因」の7領域があり、地域に応じて各領域のスキルが設定される。実習先が決まると、その実習先に応じて「CSC」と「CBC」のスキル項目を調整し、それに基づいて対象者のスキルをチェックする。チェックした結果を踏まえ、その後の実習においてターゲットとなりうるスキルを抽出し、各スキルの現在の達成状況や必要となる支援についてまとめたものが「CRS」である。「CRS」は、実習開始前に評価・記録するだけでなく、実習終了後にも改めて評価・記録し、対象者のスキル

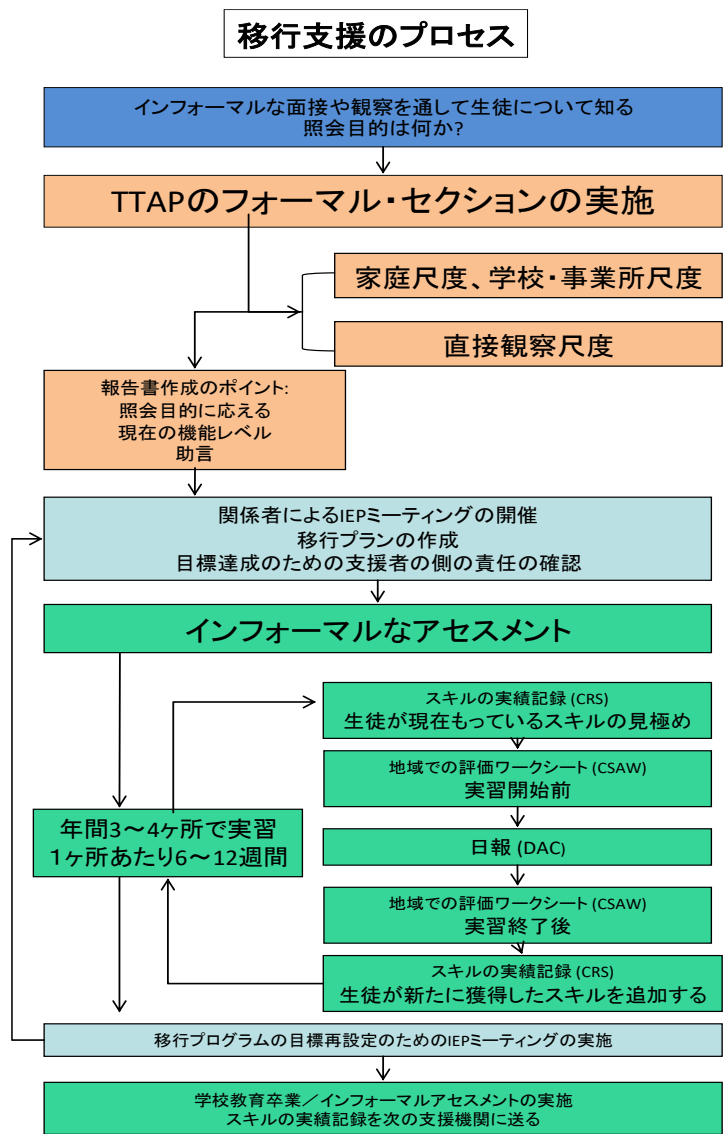


図 1-1 TTAP 移行支援プロセス

獲得状況を累積的にまとめていくものである。

実習初日には、実習中に求められるスキルを整理し、それぞれの初日の達成状況をフォーマルアセスメント同様3段階で評価する。その際に用いるシートを「CSAW」と呼ぶ。2日目からは、「DAC」と呼ばれるシートを用いて、各スキルの達成状況と必要だった支援内容等を細かく記録していく。最終日にも、初日と同じCSAWを用いて評価を行い、結果を比較することで、実習期間中の支援成果を測る。

このように、TTAPは、就労移行を場面

に用いるアセスメントツールでありながら、職業スキル以外の生活全体に求められるスキルについても包括的にアセスメントできる。また、特に実習場面を想定し、フォーマルアセスメントの結果に基づいた支援のPDCAを回すことが可能となるインフォーマルアセスメントツールがセットになっていることも特長の1つである。

1.2.4. 新版 F&T 感情識別検査

新版 F&T 感情識別検査(望月ら, 2017)は、4感情評定版(F&T感情識別検査4感情版を改修、明確な感情による検査刺激で構成)と快-不快評定版(F&T感情識別検査拡大版の基準値を整備、曖昧な感情による検査刺激から構成)の2つの検査から構成される。検査は、パソコンにインストールしたソフトウェアを起動して実施する。4感情評定版の検査刺激は計4名の男女であり、音声のみ条件、表情のみ条件、音声と表情条件の3つである。感情的な意味を含まないセリフを「喜び、悲しみ、怒り、嫌悪」のいずれかの感情で表現される。結果として、正答率、感情の読み誤りの詳細、そして、コミュニケーションタイプが得られる。快-不快評定版は、曖昧な感情によってセリフ表現された刺激が提示される。不快度の高い刺激と曖昧度の高い刺激の結果の偏りかた読み取りの傾向を把握する。表情識別の苦手な知的障害及び発達障害者を中心に、非言語的なコミュニケーションの課題が想定される対象者に対する検査実施が行われる。

1.2.5. 就労支援のための-チェックリスト

就業支援のための職業準備性等を把握する上で有用なチェックリストとして、「就労移行支援のためのチェックリスト」及び「就労支援のためのチェックリスト」がある。

就労支援のためのチェックリストには、「訓練生用チェックリスト」と「従業員用チェックリスト」がある。いずれも一定期間の観察により、日常生活、対人関係、作業力などをチェックし、就労に向けた課題を具体化し、就労支援を効果的に行うために用いることができる。障害種別によるアセスメントではなく、職業準備性という就労支援上の支援概念に基づき作成されており、チェックリストを使用することで具体的な実践に応用できるという点で有用なツールである。

1.3. 就労アセスメントにおける情報収集の視点

Stauser, D.R. et al. (2014)によると、就労アセスメントは単に職務の遂行能力をアセスメントするだけのものではなく、①社会的、教育的、心理的、生理学的機能の程度に関すること、②行動変容に向けた可能性の推定、③学習の仕方に関すること、④職業的な可能性を高める教育・訓練プログラムの実施に関すること、⑤更なる訓練やスキル育成無しでもできる仕事を見つけること、⑥更なる訓練をすることでできるようになる可能性のある仕事を見つけること、⑦仕事を得たり、維持することを促す共同体や団体からのサポートを明らかにすることの情報を得ることが必要である。加えて、アセスメントを実施する際にまずもって目標とすべきことは、職業の世界に身を置いた時の自分自身についてより良く理解することを促すための情報を支援対象者である障害者本人が得ることを助けることが必要とされる。就労アセスメントを実施する際にカウンセリング的なアプローチを取り入れることで、障害者本人がアセスメントで得られた情報に対する理解を発展させ、ど

のようにそれらの情報がキャリア発達に役立つのかを考えてもらうことにもつなげることができる。

この就労アセスメントにおける情報収集のポイントを表 1-3～1-7-に示す。この表は、Rubin, S. E., Roessler, R. T. & Rumrill, Jr. P.D. (2016) らの表を翻訳及び改編したものである。当然、生育歴や経過、また対象者を取り巻く環境に関する情報収集にあた

って、関わってきた人や場との関係性や、その関係性の中で生じた事柄について聞き取ることを通じて、対象者と環境との相互作用の傾向について把握することが必要である。また、あわせて作業種の適性、訓練や支援の方法、実習や就労の場の選定において考慮すべき点についても見出すことが必要である。

表 1-3 情報収集のポイント（身体的側面）

身体的側面	
障害状況	障害固定（障害の進行性）の有無
日常生活	日常生活の制限（活動を広げる力の有無、援助の必要性）
移動	移動制限の有無
支援技術の利用	支援技術の利用の有無
障害克服の方法	機能障害下での職業的スキルの運用方法

Rubin, S. E., Roessler, R. T. & Rumrill, Jr. P.D. (2016) の Table 9.1 (pp.269-271)
を翻訳・改編

表 1-4 情報収集のポイント（教育・職業的側面）

教育・職業的側面	
知的機能	学歴等の知的能力
職業能力	職業的能力の状況
教育及び職歴	必要性のある訓練内容と必要性のない訓練内容
自己認識	自らのスキル及び能力についての認識
職業的可能性	職業的に未成長の能力の有無
職業経験	職業経験の詳細
スキルの有無	就職に向けて役立つスキル
職業関連の経験	その他の職業選択に有用な経験

Rubin, S. E., Roessler, R. T. & Rumrill, Jr. P.D. (2016) の Table 9.1 (pp.269-271)
を翻訳・改編

表 1-5 情報収集のポイント（心理社会的側面）

心理社会的側面	
心理的反応	心理的反応の有無と緩和方法
失敗への反応	失敗に対する反応
手当の受給状況	手当等の受給状況
健康状態	健康状態と認識
身体症状	心理面に起因する身体症状の有無
機能制限の否認	機能制限に対する認識
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	同僚との協働の状況
助言への対応	助言の受け入れの状況
就職への動機	就職活動に時間を割くことの可否
家族の協力	家族から協力の有無
家庭への支援	家庭への支援の必要性の有無
支援阻害要因	阻害や依存等の家族の関り状況
家庭環境	過保護な家庭状況の有無
家族の励まし	家族からの励まし等の協力有無
余暇	余暇と離職の関係
文化的要因	考慮すべき文化的要因の有無

Rubin, S. E., Roessler, R. T. & Rumrill, Jr. P.D. (2016) の Table 9.1 (pp.269-271)
を翻訳・改編

表 1-6 情報収集のポイント（経済的側面）

経済的側面	
生計の状況	生計に関する支援の必要性の有無
経済支援の状況	経済的支援の有無と支援への影響
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

Rubin, S. E., Roessler, R. T. & Rumrill, Jr. P.D. (2016) の Table 9.1 (pp.269-271)
を翻訳・改編

表 1-7 支援計画作成に関連する情報収集のポイント（職業選択に関する側面）

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	職業的目標の適正さ（興味・関心・スキルと職業的目標の一致）
職業理解	希望する職業についての理解
労働情勢	地域の労働情勢（できる仕事の存在の有無）
希望と理解	希望職種を理解、職業の現実的な選択
職業経験	価値ある職業経験の有無
募集要件と内容	募集要件及び職務内容についての理解
職業情報の取得	必要な職業情報の取得状況
希望職種の傾向	希望職種（対人または対物）の状況
職務内容と条件	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	職務再設計の支援の可能性の有無
職場内支援	職場内での支援の必要性の有無
職業前支援	職業前支援の必要性の有無
余暇活動の有無	職業選択に寄与する余暇活動の有無と理由
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・心理的耐性有無
採用面接	採用面接で自己アピールの可否
応募書類	応募書類の作成可否
支援の必要性	就職に向けて必要となる支援の内容

Rubin, S. E., Roessler, R. T. & Rumrill, Jr. P.D. (2016) の Table 9.1 (pp.269-271)

を翻訳・改編

1.4. 障害の特長に応じた就労アセスメントの手法（試案）

次に表 1-8～1-12 に、文献調査に基づき各障害の特長等を考慮した就労アセスメント手法等を試案として整理した。いずれの項目においても、対象者、家族、関係機関等の聞き取り、相談場面及び訓練等の場面での行動観察などにより情報を収集することが前提である。その上で、障害特徴等を考慮してアセスメントツールを併用していくことで、複数の視点から情報を収集することができる。それにより、実践上有用な

情報が把握でき、支援計画策定に繋げていくことが可能となる。

表 1-8 身体的側面のアセスメントのためのツール等（試案）

	代表的ツール等	想定の対象障害種	備考
障害状況	MSFAS (シート E) ROM ¹⁾ LASMI ⁴⁾ PARS ⁵⁾	全障害 身体・高次脳障害 精神障害 発達障害	各障害対応の改訂版あり E (持続性・安定性) 領域
日常生活	MSFAS (シート E) 就労支援チェックリスト FIM ²⁾ Vineland-II ³⁾ LASMI ⁴⁾ PARS ⁵⁾	全障害 全障害 全障害 全障害 精神障害 発達障害	各障害対応の改訂版あり 項目 I-1～I-8 D (日常生活) 領域
移動	就労支援チェックリスト LASMI ⁴⁾	全障害 精神障害	参考チェック項目(6) D (日常生活) 領域
支援技術の利用	M-メモリーノート	全障害	メモリーノートの活用訓練
障害克服の方法	MWS	全障害	課題を用いた観察評価

1) ROM (Range of Motion test) ・関節可動域測定

2) FIM (Functional Independent Measure) ・機能的自立度評価法

3) Vineland-II 適応行動尺度 <https://www.nichibun.co.jp/kensa/detail/vineland2.html>

4) LASMI (Life Assessment Scale for the Mentally Ill) ・精神障害者社会生活評価尺度
https://www.tomoichiba.jp/s_tomobook_1277.html

5) PARS (Parent-interview ASD Rating Scale) ・親面接式自閉症スペクトラム症評定尺度
<https://www.kanekoshobo.co.jp/book/b358315.html>

表 1-9 教育・職業的側面のアセスメントのためのツール等（試案）

	代表的ツール等	想定の対象障害種	備考
知的機能	GATB WAIS 田中ビネー ¹⁾ 就労支援チェックリスト WCST 浜松式 ²⁾ ・RBMT ³⁾ ・CAT ⁴⁾ ・WMS ⁵⁾	全障害 全障害 全障害 全障害 全障害 高次脳障害	適性能の把握が可能 参考チェック項目(7)～(9) 遂行機能の把握
職業能力	MWS TTAP GATB（器具検査） LASMI ⁶⁾	全障害 知的・発達障害 全障害 精神障害	観察評価に基づく職業能力の把握 W（労働または課題の遂行）領域
教育及び職歴	就労支援チェックリスト	全障害	項目Ⅲ-1～Ⅲ-7 及びⅢ-12～Ⅲ-15、参考チェック項目(1)～(3)
自己認識	MWS 就労支援チェックリスト WCST LASMI ⁶⁾	全障害 全障害 全障害 精神障害	訓練版による自己理解の促進 項目 I-9 補完手段検討による障害認識促進 R（自己認識）領域
職業的可能性	MWS	全障害	
職業経験	MSFAS（シート D）	全障害	各障害対応の改訂版あり
スキルの有無	なし		各自治体等の独自シートあり
職業関連の経験	なし		各自治体等の独自シートあり

1) 田中ビネー知能検査 <http://www.taken.co.jp/vinv.html>

2) 浜松式高次脳機能検査 http://shinkoh-igaku.jp/cgi-bin/order_inspection/275/ordermail.cgi

3) RBMT（The Rivermead Behavioural Memory Test）・リバーミード行動記憶検査
<https://www.chibatc.co.jp/cgi/web/index.cgi?c=catalogue-zoom&pk=165>

4) CAT（Clinical Assessment for Attention）・標準注意検査法 http://shinkoh-igaku.jp/cgi-bin/order_inspection/catcas/ordermail.cgi

5) WMS（Wechsler Memory Scale）・ウエクスラー記憶検査
https://www.nichibun.co.jp/kensa/detail/wms_r.html

6) LASMI（Life Assessment Scale for the Mentally Ill）・精神障害者社会生活評価尺度
https://www.tomoichiba.jp/s_tomobook_1277.html

表 1-10 心理社会的側面のアセスメントのためのツール等（試案）

	代表的ツール等	想定の対象障害種	備考
心理的反応	MSFAS (シート B) BDI ²⁾ ・SDS ⁴⁾ ・HAM-D ⁵⁾	全障害 精神障害 精神障害	各障害対応の改訂版あり
失敗への反応	なし		
手当の受給状況	なし		各自治体等の独自シートあり
健康状態	MSFAS (シート A)	全障害	各障害対応の改訂版あり
身体症状	なし		各自治体等の独自シートあり
機能制限の否認	MSFAS (シート E)	全障害	各障害対応の改訂版あり
ストレス反応	MSFAS (シート F) OSI ⁶⁾	全障害 精神障害	各障害対応の改訂版あり
同僚との協働	FT 感情検査 就労支援チェックリスト TEG ³⁾ LASMI ⁷⁾	知的・発達障害 全障害 精神障害 精神障害	項目 I-11 及び II-1~II-8 I (対人関係) 領域
助言への対応	就労支援チェックリスト LASMI ⁷⁾	全障害 精神障害	項目 I-10 I (対人関係) 領域
就職への動機	ESPIDD ¹⁾	知的・発達障害	項目シート I
家族の協力	MSFAS (シート C)	全障害	各障害対応の改訂版あり
家庭への支援	MSFAS (シート C)	全障害	各障害対応の改訂版あり
支援阻害要因	MSFAS (シート C)	全障害	各障害対応の改訂版あり
家庭環境	MSFAS (シート C)	全障害	各障害対応の改訂版あり
家族の励まし	MSFAS (シート C) 就労支援チェックリスト	全障害 全障害	各障害対応の改訂版あり参考チェック 項目(5)
余暇	TTAP レジャースキル	知的・発達障害	直接観察・家庭・事業所 72 項目
文化的要因	なし		

- 1) ESPIDD (Employment Support Program for Individuals with Developmental Difference) 「アスペルガー一症候群に特化した就労支援マニュアル ESPIDD」(明石書店)
- 2) BDI (Beck Depression Inventory) ・ベック抑うつ尺度 <https://www.nichibun.co.jp/kensa/detail/bdi2.html>
- 3) TEG (Tokyo University Egogram) ・東大式エゴグラム <https://www.kanekoshobo.co.jp/book/b487675.html>
- 4) SDS (Self-rating Depression Scale) ・うつ病自己評価尺度 <https://www.sankyobo.co.jp/test/sds/>
- 5) HAM-D (Hamilton Depression Rating Scale) ハミルトンうつ病評価尺度
http://jsprs.org/scales/ham_d.html
- 6) OSI (Occupational Stress Inventory) ・職業ストレス尺度
http://www.koyoerc.or.jp/company/assessment_tool/236.html
- 7) LASMI (Life Assessment Scale for the Mentally Ill) ・精神障害者社会生活評価尺度
https://www.tomoichiba.jp/s_tomobook_1277.html

表 1-11 経済的側面のアセスメントのためのツール等（試案）

	代表的ツール等	想定の対象障害種	備考
生計の状況	なし		各自治体等の独自シートあり
経済支援の状況	なし		各自治体等の独自シートあり
借金の状況	なし		各自治体等の独自シートあり
経済的自立力	なし		各自治体等の独自シートあり

表 1-12 職業選択に関する側面のアセスメントのためのツール等（試案）

	代表的ツール等	想定の対象障害種	備考
職業的目標	ESPIDD ¹⁾	知的・発達障害	項目シート I
職業理解	ESPIDD ¹⁾	知的・発達障害	項目シート II 項目シート III 就職する上での課題に関するニーズ
労働情勢	TTAP インフォーマルアセスメント	知的・発達障害	TTAP インフォーマルアセスメント CRS・CSC
希望と理解	ESPIDD ¹⁾ 職業レディネス・テスト ²⁾ VPI ³⁾ ・OHBY カード ⁴⁾	知的・発達障害 全障害 全障害	項目シート I 項目シート II
職業経験	ESPIDD ¹⁾	知的・発達障害	項目シート IV
募集要件と内容	ESPIDD ¹⁾	知的・発達障害	項目シート I
職業情報の取得	就労支援チェックリスト	全障害	参考チェック項目(4)
希望職種への傾向	ESPIDD ¹⁾	知的・発達障害	項目シート I
職務内容と条件	なし		各自治体等の独自シートあり
職務再設計	なし	なし	職務分析法や課題分析法あり
職場内支援	なし		インテークシート等において項目あり
職業前支援	なし		インテークシート等において項目あり
余暇活動の有無	TTAP レジャースキル	知的・発達障害	直接観察・家庭・事業所 72 項目
作業環境	TTAP インフォーマルアセスメント ESPIDD ¹⁾ 青年・成人感覚 ⁵⁾	知的・発達障害 知的・発達障害 知的・発達障害	
作業耐性	就労支援チェックリスト	全障害	項目 III-8～III-11
採用面接			支援技法としてパッケージングあり http://www.nivr.jeed.or.jp/center/report/support13.html
応募書類	なし		履歴書作成の指導等の支援
支援の必要性	なし		インテークシート等において項目あり

1) ESPIDD (Employment Support Program for Individuals with Developmental Difference) 「アスペルガー症候群に特化した就労支援マニュアル ESPIDD」(明石書店)

2) 職業レディネス・テスト http://www.koyoerc.or.jp/school/assessment_tool/213.html

3) VPI 職業興味検査 (Vocational Preference Inventory) <https://www.nichibun.co.jp/kensa/detail/vpi.html>

4) OHBY カード <https://www.jil.go.jp/institute/seika/ohby/index.html>

5) 青年・成人感覚プロフィール <https://www.nichibun.co.jp/kensa/detail/aasp.html>

1.4. 文献

- 1) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業リハビリテーション部（編）（2019）障害者職業カウンセラー厚生労働大臣指定講習テキスト（第3版）第4巻 専門的支援に活用できる関連領域の知識と手法. 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
- 2) 厚生労働省（2015a）就労移行支援事業所による就労アセスメント実施マニュアル.
〈<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000084412.pdf>〉（2019年12月31日）
- 3) 厚生労働省（2015b）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.
〈<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000093130.pdf>〉（2019年12月31日）
- 4) 厚生労働省（2019）障害者の就労支援対策の現状.
〈https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaisahukushi/service/shuro_u.html〉（2019年12月31日）
- 5) 望月葉子・武澤友広・向後礼子・知名青子（2017）発達障害者のコミュニケーション・スキルの特性評価に関する研究（その2）—新版 F&T 感情識別機検査の思考に基づく検討, 障害者職業総合センター調査研究報告書, No.136. 障害者職業総合センター
- 6) Rubin,S.E.,Roessler,R.T.&Rumrill,P.D.(Eds.)（2016）Foundations of the Vocational Rehabilitation Process 7th ed. pro-ed, Texas.
- 7) Strauser,D.R., Chan,F., Wang,Ming-Hung, Wu,Ming-Yi & Rahimi,M.(2014) Vocational Evaluation in Rehabilitation (Strauser,D.R.(ed) Career Development, Employment, and Disability in Rehabilitation From Theory to Practice. Springer Publishing Company,New York.
- 8) 障害者職業総合センター（2007）ワークサンプル幕張版 実施マニュアル—理論編—, エスコアール