

## 就労アセスメントの実施状況

研究代表者 前原 和明 (秋田大学)

・研究分担者 綱岡 好晴 (大妻女子大学)

・若林 功 (常磐大学)

・八重田 淳 (筑波大学)

### 2.1. はじめに

近年、障害の有無にかかわらず職業を通じた社会参加と自己実現、そして経済的自立の機会を作り出していくという理念が少しずつであるが一般社会に理解されてきている。また、障害者雇用率の達成に関する企業の社会的責任 (Cooperate Social Responsibility: CSR) や誰もが働きやすい職場作りであるダイバーシティ・マネジメントといった考え方も広く浸透してきつつある。このような中で、現在、障害者の職業紹介件数及び就職件数が増加してきている (厚生労働省, 2019)。このように見ると障害者の社会参加や一般就労への移行に関してスムーズに進んでいるように思われるが、障害者の職場定着率の低さ、マッチングの失敗等や合理的配慮の不足による離職等の課題は山積している。

高瀬・大石・西原ら (2017) の公共職業安定所 (ハローワーク) 調査によると、未だに障害者の離職率の高さがあることが分かる。その離職には職務とのマッチングや就業する中での職業上の課題の顕在化があったことが推察される。また、職場適応に向けては障害者本人の課題改善のみが求められるものではなく、雇用受入をする職場側の合理的配慮の提供が重要となる。職場適応に向けては、例えば、「知的障害者の能力や技能に合わせた業務選択、業務の切り出し」(森・金城・金城ら, 2014) といったように合理的配慮の提供が必要であり、この配慮内容の検討のための対応が求められる。しかし、特に配慮提供に関して、企業、支援者、そして本人においては、「どのような配慮を提供すればよいかわからない」などの配慮提供に関する困惑があるようである。

このための支援として、職場適応援助者 (ジョブコーチ) などによる職場を訪問しての定着支援がしばしば注目される。しかし、むしろ就労アセスメントは、常日頃の支援と密接に関連するだけでなく、一般企業への移行の手立てを明確にすることを可能とするため、一

般就労への移行及び職場定着に係る支援を提供する上での基盤となる。障害者の就労支援の取り組みである職業リハビリテーション (以下、「職リハ」とする) では、就労アセスメントや職業評価という支援がアセスメントとして提供されてきた。Rubin, Roessler & Rumrill (2016) は、職リハのプロセスは、評価、プランニング、支援、配置の4つの時期から構成され、この内の評価は、障害者の①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、②そのような力や興味に見合った可能性ある仕事について知り、③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と述べている。また、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。このように、アセスメントは、現状の把握だけでなく、可能性の検討と一般就労等への移行に向けた最適なサービスの選択につながるものとされていることが分かる。加えて、Strauser, Chan, Wang et al. (2014) は、職業評価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として捉え、望ましい成果を達成するための目標や成果を決めるために行われる必要があると述べている。つまり、個性の高い障害者の個人目標やその結果の振り返りをする際には、このアセスメントが不可欠であるということが理解される。

日本では、就労アセスメントのような職業的アセスメントの支援として代表的なものとして、障害者の就労を支える取り組みである職リハの専門機関の一つである地域障害者職業センターにおいて実施される「職業評価」がある。地域障害者職業センターでは、支援対象障害者の支援に際しては職リハ計画を策定し、職業評価と呼ばれる職リハ計画の策定のためのアセスメントの支援を実施している。森 (2017) は、この職業評価の実施において必要となる視点として、①現状だけな

く、将来の予測を含めた評価をすること、②個人と環境の2つの視点から可能性を予測すること、③障害者本人と支援者との協働作業であることを認識すること、④必要に応じて今後の支援目標や内容を見直すための再評価を実施することの4点を挙げている。このように同様な重要性の認識があることが確認できる。

就労アセスメントに関しては、このような重要性が指摘される一方で、障害者の就労支援における実践研究において明確にアセスメントの実施を記載した文献数は少ない(塩澤・遠藤・大川ら, 2018)。特に、労働分野(職リハ及び就労支援に関する実践領域)における研究はほとんど見られない。そのため、就労アセスメントの実態について理解することが、今後の障害者の就労支援における支援強化を考える上で必要であると考えられる。

先に述べたように職リハ機関の一つである地域障害者職業センターにおける就労アセスメントの支援における位置づけは明確であるのに対して、同じく職リハ機関の一つである障害者就業・生活支援センター(以下、「就・生センター」とする)における就労アセスメントの状況について十分に明らかにされていない。そこで、予備調査として、就・生センターにおける就労アセスメントの実施実態を明らかにし、その実施促進に向けた今後の課題について整理する。

## 2.2. 方法

### 2.2.1. 調査対象

全国の就・生センター、全334所(2019年6月1日現在)を調査対象機関とした。回答については、担当部署の組織としての回答を求めた。

### 2.2.2. 調査方法

就・生センターに対しWEB調査を実施した。就・生センター直接又は法人代表のメールアドレスに対して依頼文を送信した(連絡先が不明のセンターに対しては依頼文をFAXで送信した)。最終的に計87機関からの回答を得て、回収率は26.0%であった。

## 2.3. 結果

### 2.3.1 就労アセスメントの実施状況

就・生センターにおける2018年度の支援対象者の障害種別について支援頻度の選択で回答を求めた。図2-1の通り、回答を得た87機関において、知的障害者は「頻繁に支援する」とすべての機関から回答を得た。他の障害については、精神障害者及び発達障害者は「頻繁に支援する」、身体障害及びその他障害(高次脳機能障害、難病等)は「まれに支援する」が主の回答割合であった。

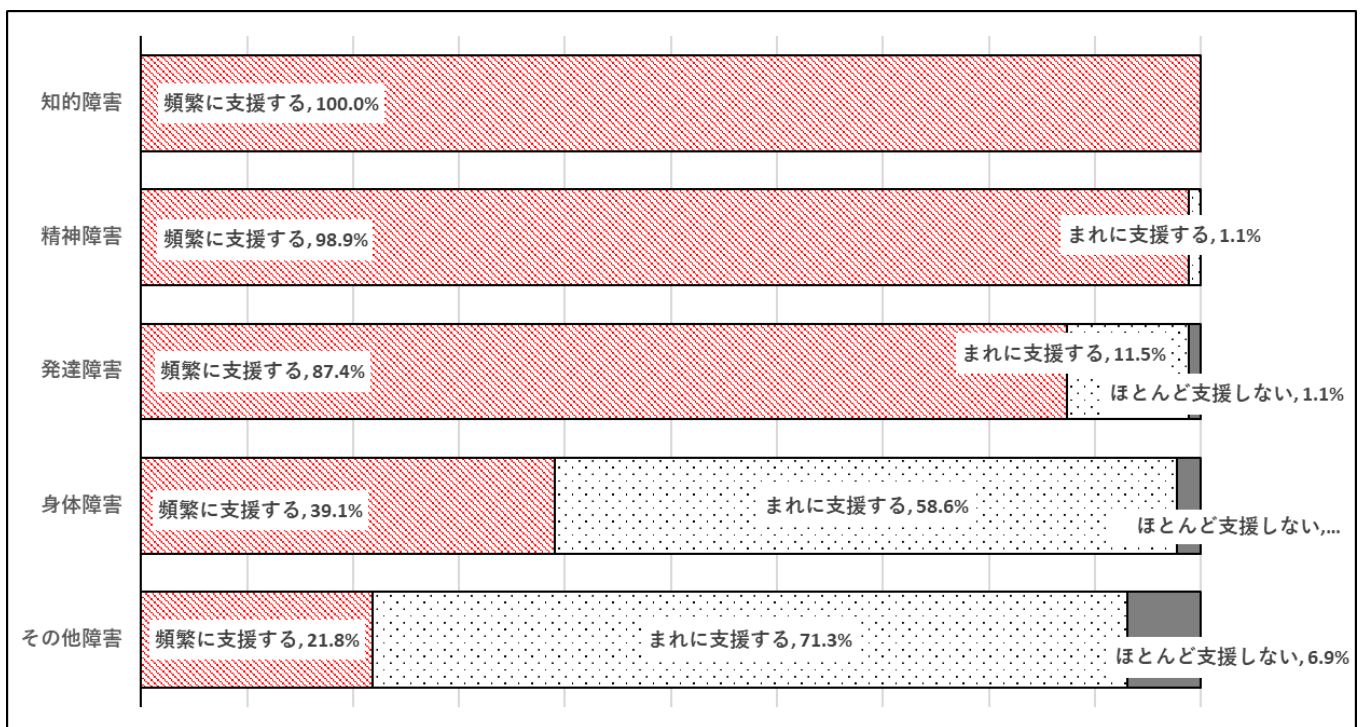


図2-1 障害別の支援実施頻度

次に、2018年度に就労アセスメントを実施したと回答した機関は、回答を得た87機関中44機関で50.6%の約半数の機関で実施していた。この未実施の理由の多くは「就労アセスメントの依頼がなかった」と回答し

た。図2-2の通り、就労アセスメントを実施した44機関における知的障害者に対する実施状況は93.2%であり、他の障害に比べてほとんどの機関で知的障害者に対するアセスメントの実施をしていた。

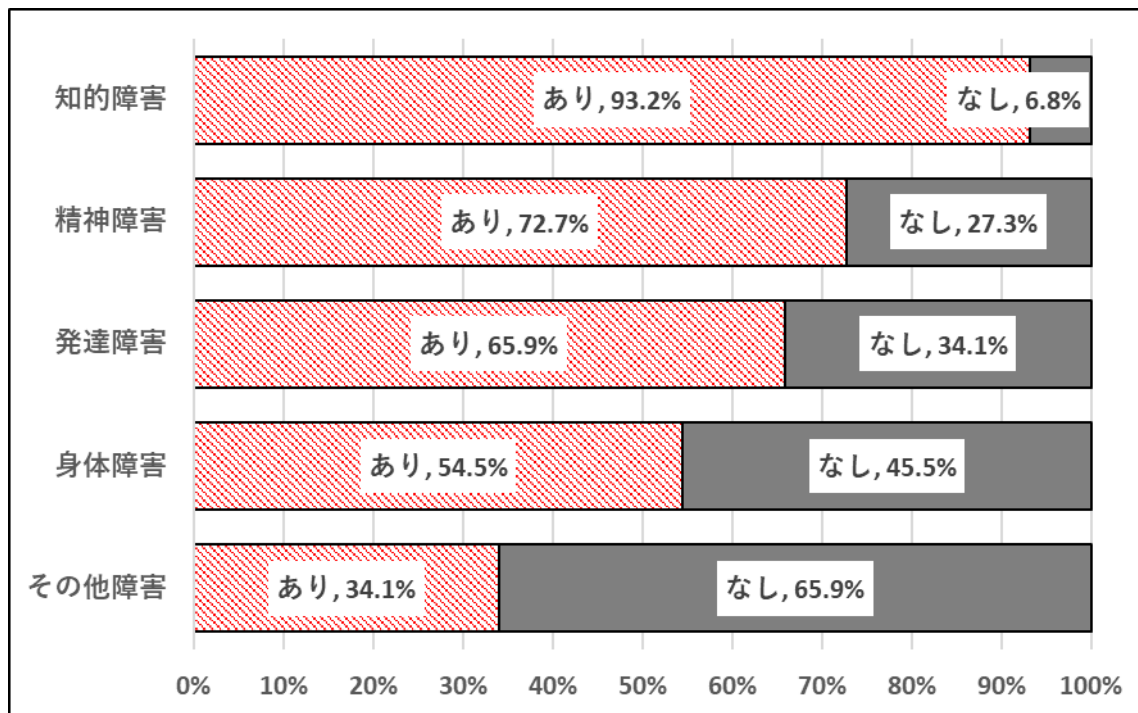


図2-2 障害別の就労アセスメント実施有無

### 2.3.2. 代表的アセスメントツールの使用状況

全ての回答の協力機関における就労アセスメントのための代表的アセスメントツールの使用状況は以下の通りであった。

ウェクスラー式成人知能検査 (WAIS) は、図2-3のような使用状況であった。多くは、「全く使用せず」(62.1%)と回答されていた。

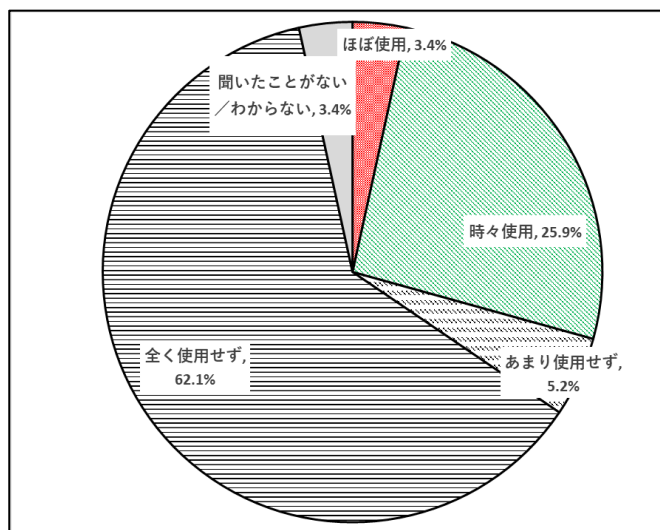


図2-3 ウェクスラー式成人知能検査 (WAIS) の使用状況

一般職業適性検査 (GATB) は、図 2-4 のような使用状況であった。これも多くは、「全く使用せず」(63.8%) と回答されていた。

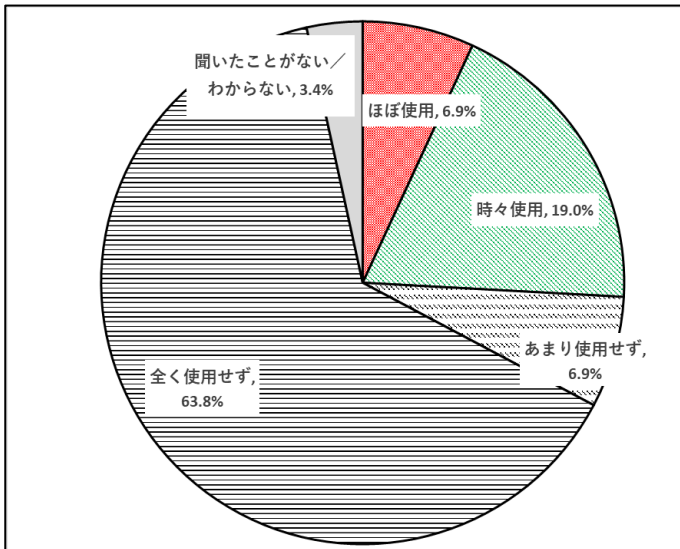


図 2-4 一般職業適性検査 (GATB) の使用状況

ワークサンプル幕張版 (MWS) は、図 2-5 のような使用状況であった。多くは、「全く使用せず」(55.2%) と回答されていた。

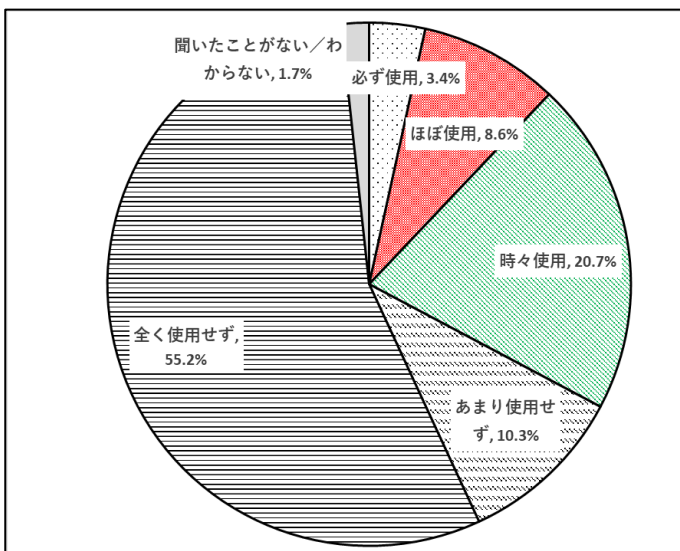


図 2-5 ワークサンプル幕張版 (MWS) の使用状況

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 (TTAP) は、図 2-6 のような使用状況であった。多くは、「全く使用せず」(79.3%) と回答されていた。

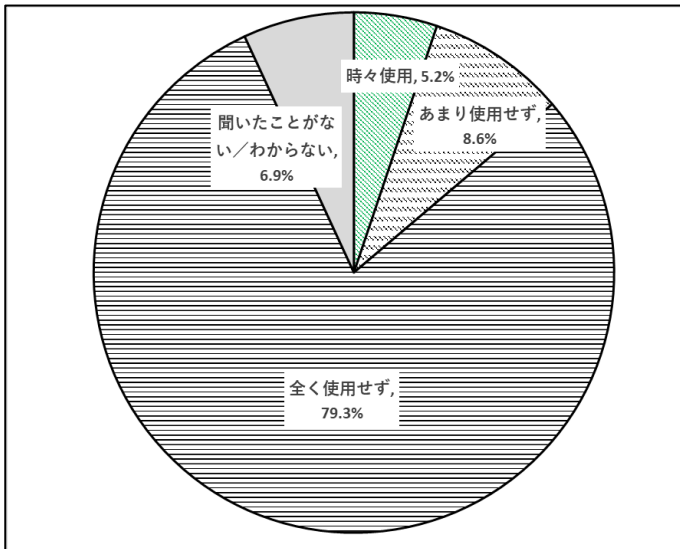


図2-6 自閉スペクトラム症の人の移行アセスメントプロフィール (TTAP) の使用状況

就労支援のためのチェックリストは、図2-7のような使用状況であった。他のツールと異なり、「全く使用せ

ず」は31.0%にとどまり、「時々使用」が39.7%と回答されていた。

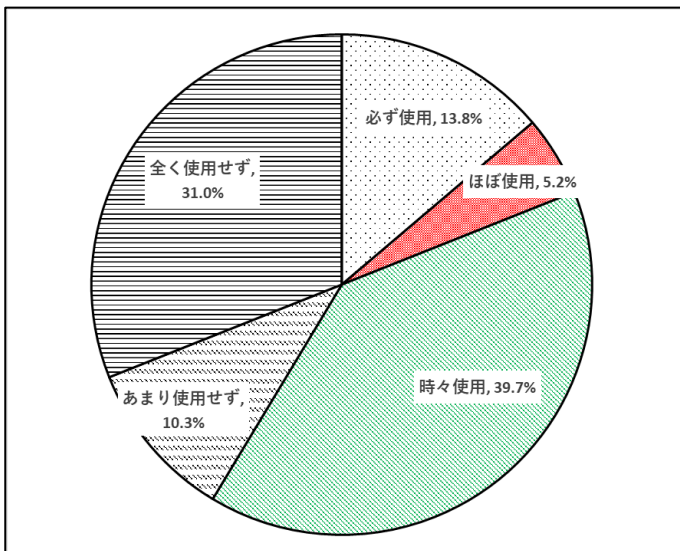


図2-7 就労支援のためのチェックリストの使用状況

その上で、機関独自の就労アセスメントツールについては、図2-8の使用状況であった。多くの機関は機関独自の就労アセスメントツールを使用していない

(71.3%) 状況であった。



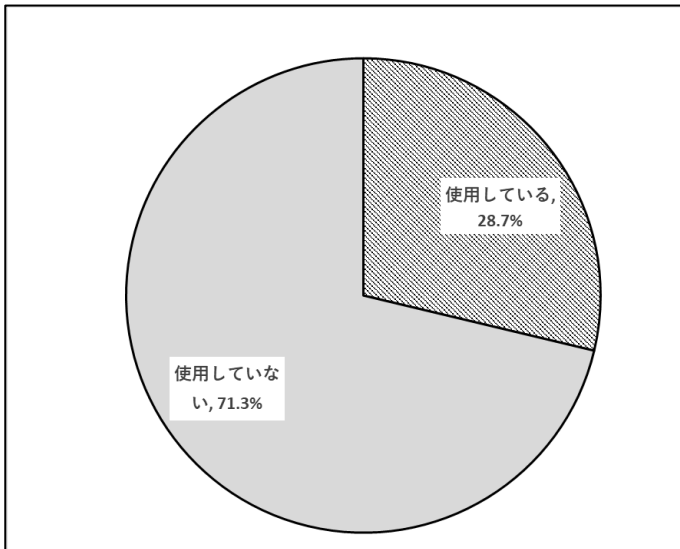


図 2-8 機関独自のアセスメントツールの使用状況

### 2.3.3. 就労アセスメントの実施方法

2018 年度において就労アセスメントを実施したと回答した機関に対して、就労アセスメントの実施方法を最大 2 つまで選択して頂いた。結果、各障害に対する就労アセスメントの実施方法は、図 2-9 の通りであった。

知的障害、発達障害、発達障害、その他障害と比較し、精神障害において就労アセスメントの実施方法の違いが確認できた。「対象者、家族、関係者等への面接」が 3 割程度実施されている一方で、精神障害においては、それは 3.7%と割合が少ない状況であった。

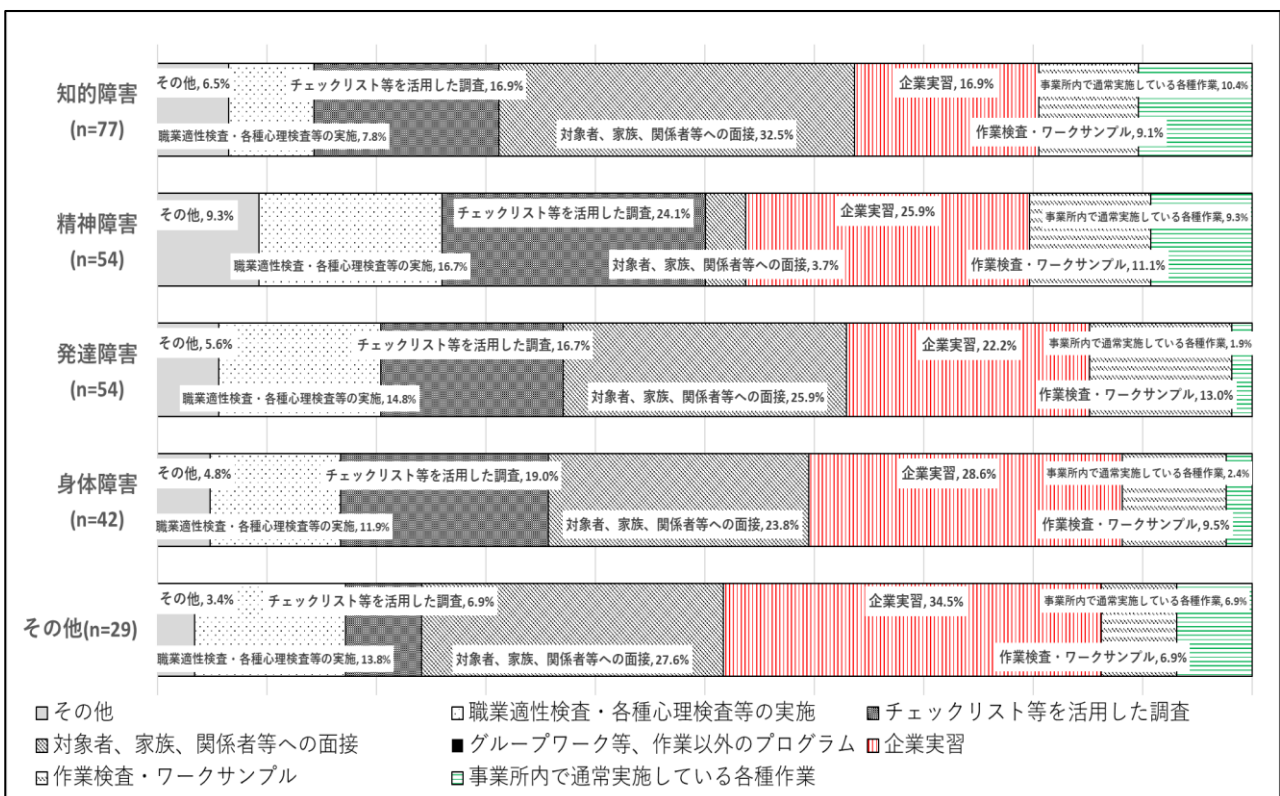


図 2-9 障害毎の就労アセスメントの実施方法

また、この就労アセスメントの実施理由については、図 2-10 の通りであった。3~5 割程度の機関において、「アセスメントをする上で有効であるため」と回答さ

れている一方で、自機関の方法として一般的及び他のツール等を実施することができないとの回答も見られた。

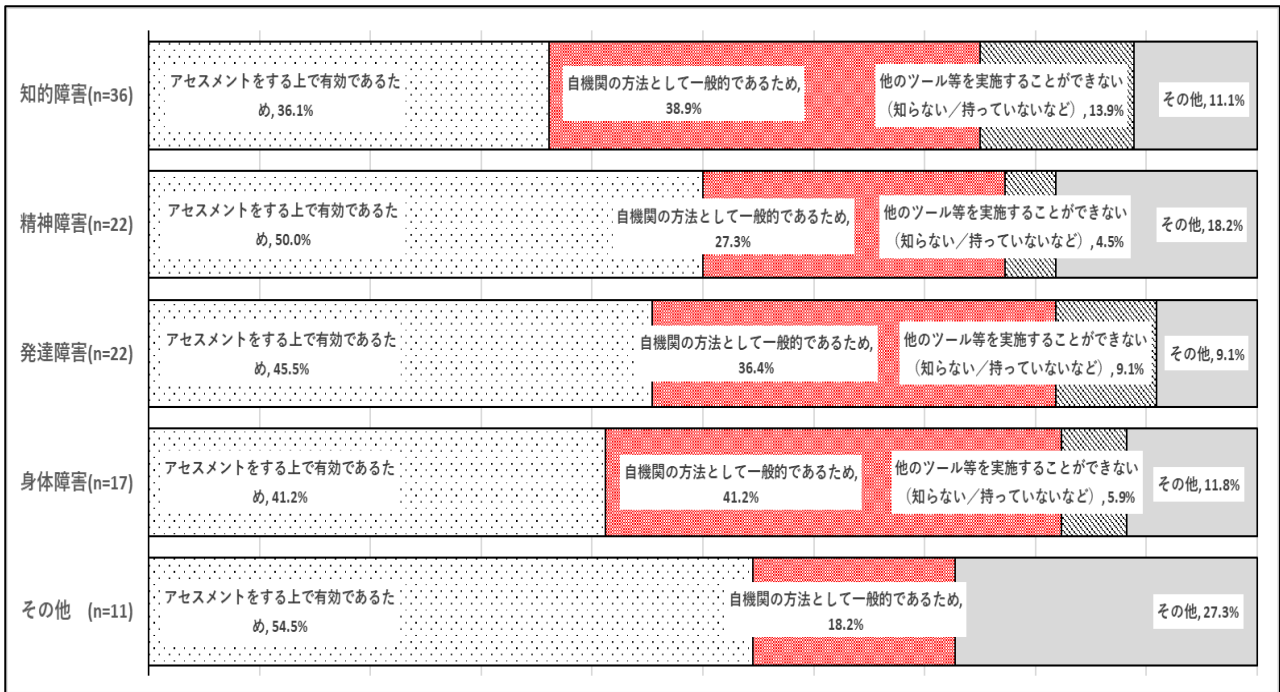


図 2-10 障害毎の就労アセスメントの実施理由

### 2.3.4. 就労アセスメントの実施目的

回答のあった 44 機関に対し、就労アセスメントの実施目的を最大 2 つ、その後、「実施されているので該当なし」又は必要性は感じているが未実施の目的を最大 2 つまで選択を頂いた。

まず知的障害者における実施目的と未実施目的の結果は、図 2-11 の通りであった。ちなみに、実施できているので問題ないと回答した機関は、12 機関であり 14.8%に過ぎなかった。「作業態度・作業遂行力」及び「対人対応、社会生活面」の把握を目的とする一方で、「日常生活の状況」及び「自己理解の状況」の把握に課題が見られた。

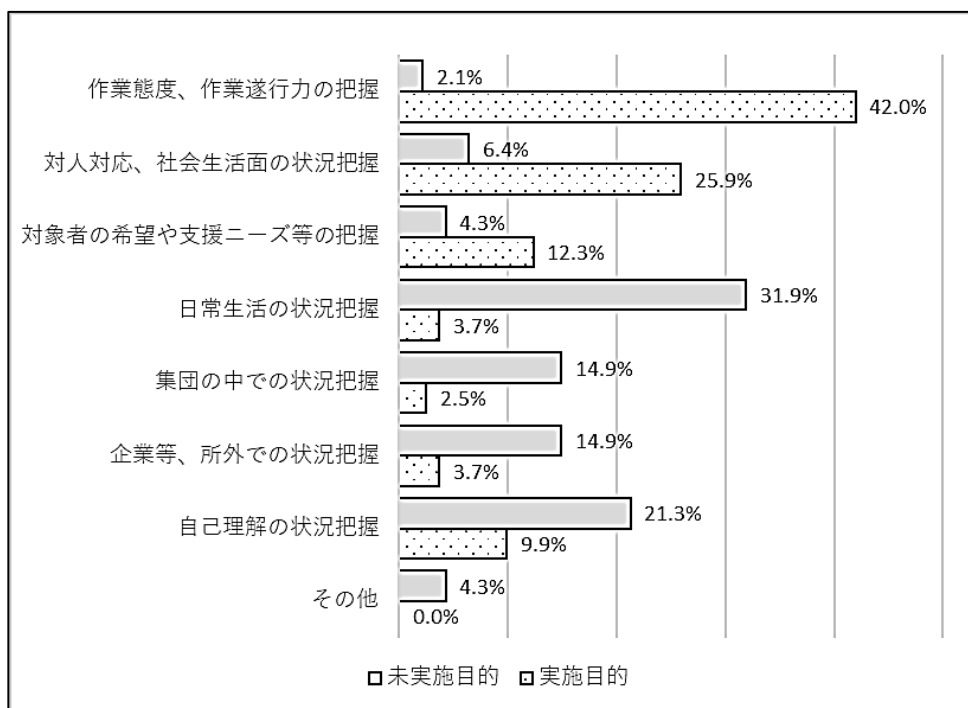


図 2-11 知的障害者における就労アセスメントの実施目的と未実施目的

精神障害者における実施目的と未実施目的の結果は、図 2-12 の通りであった。ちなみに、実施できているので問題ないと回答した機関は無かった。「作業態度・作

業遂行力」及び「対人対応、社会生活面」の把握を目的とする一方で、「日常生活の状況」及び「集団の中での状況」の把握に課題が見られた。

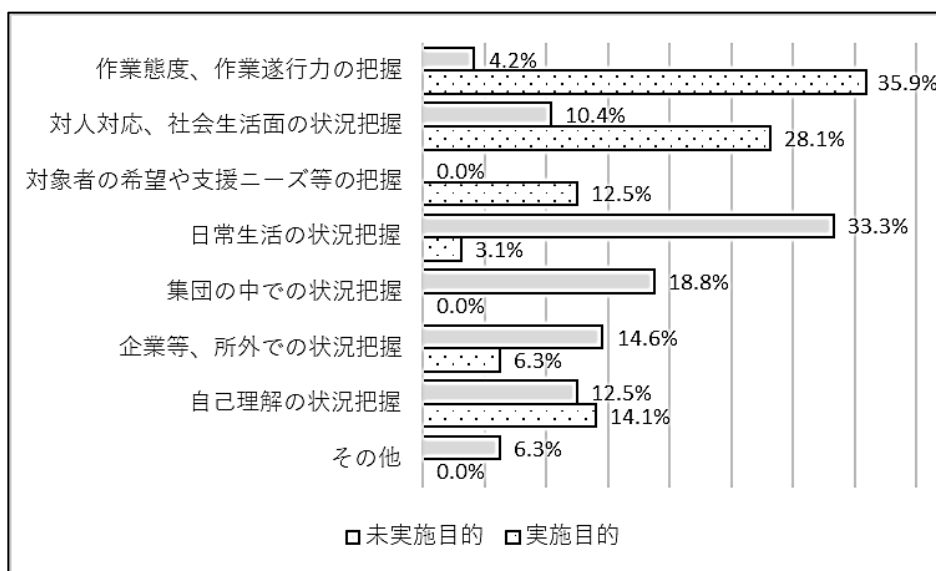


図 2-12 精神障害者における就労アセスメントの実施目的と未実施目的

発達障害者における実施目的と未実施目的の結果は、図 2-13 の通りであった。ちなみに、実施できているので問題ないと回答した機関は無かった。「作業態度・作

業遂行力」及び「対人対応、社会生活面」の把握を目的とする一方で、「日常生活の状況」及び「集団の中での状況」の把握に課題が見られた。



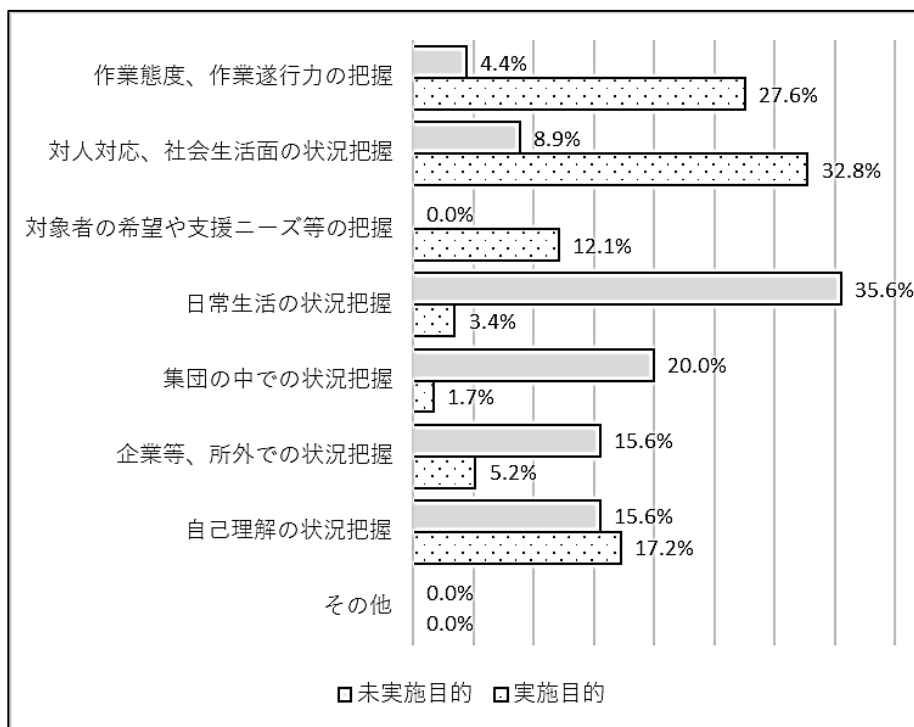


図 2-13 発達障害者における就労アセスメントの実施目的と未実施目的

身体障害者における実施目的と未実施目的の結果は、図 2-14 の通りであった。ちなみに、実施できているので問題ないと回答した機関は無かった。「作業態度・作

業遂行力」及び「対人対応、社会生活面」の把握を目的とする一方で、「日常生活の状況」及び「集団の中での状況」の把握に課題が見られた。

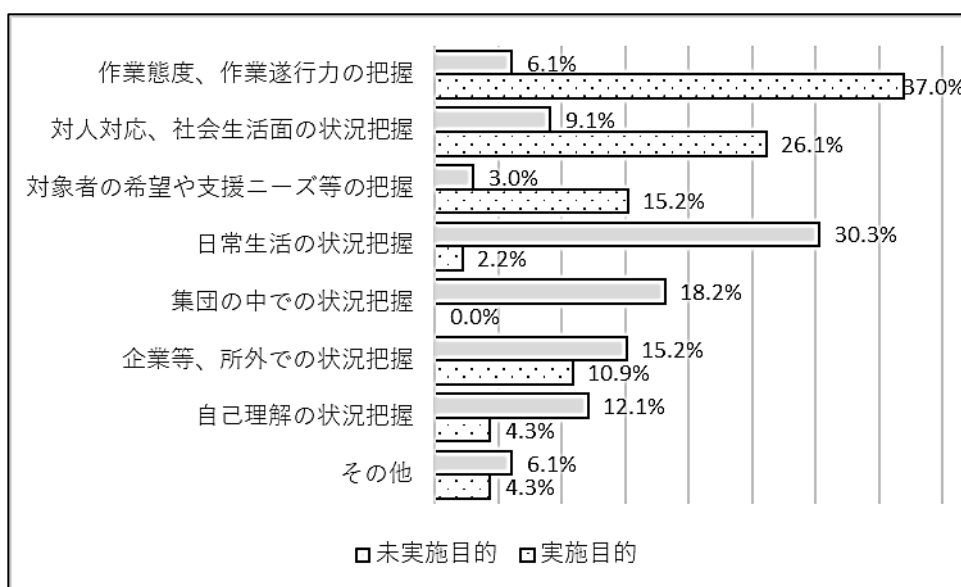


図 2-14 身体障害者における就労アセスメントの実施目的と未実施目的

その他障害者における実施目的と未実施目的の結果は、図 2-15 の通りであった。ちなみに、実施できているので問題ないと回答した機関は無かった。「作業態度・作業遂行力」及び「対人対応、社会生活面」の把握

を目的とする一方で、「日常生活の状況」及び「集団の中での状況」、「自己理解の状況」の把握に課題が見られた。

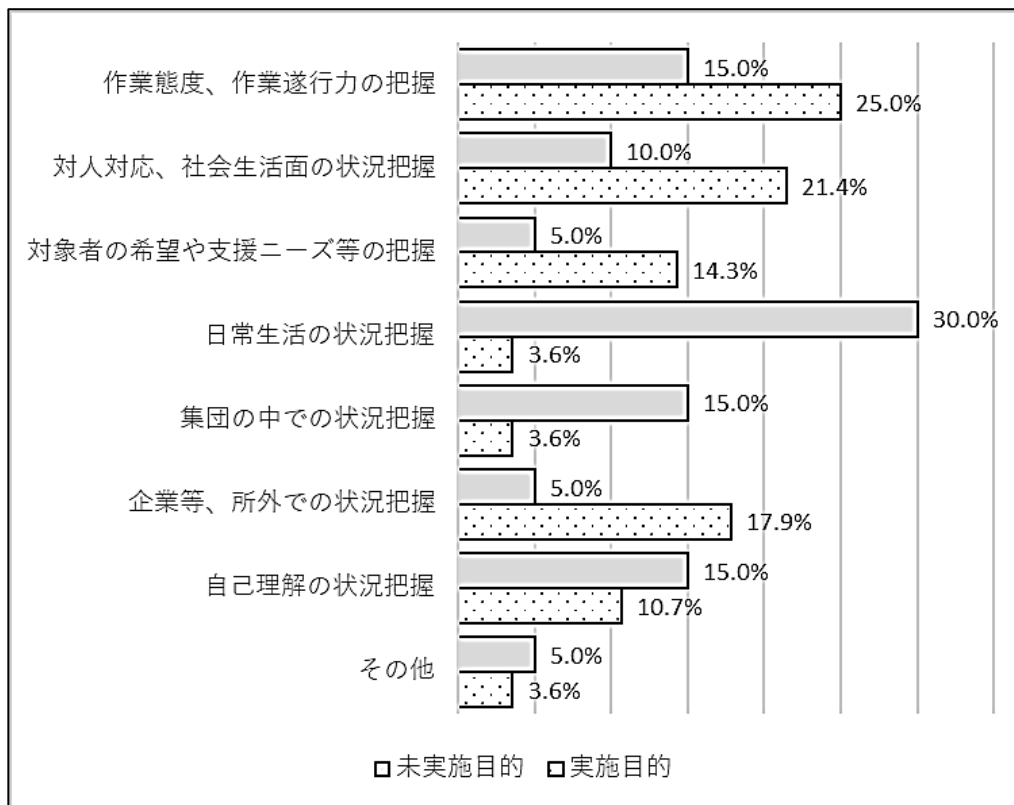


図 2-15 その他障害者における就労アセスメントの実施目的と未実施目的

### 2.3.5. 就労アセスメントの実施効果

回答のあった 44 機関に対し、就労アセスメントの実施効果について複数選択で回答を求めた。結果、就労アセスメントの実施効果は図 2-16 の通りであった。

その実施効果として、第一に「支援対象者にとって必要な配慮事項を整理することができた」が挙げられた。次いで、知的障害者は「支援対象者の伸びしろを把握で

きた」及び「一般就労等に向けた見通しをもつことができた」、精神障害者及び身体障害者は「支援対象者のニーズを整理することができた」、発達障害者及びその他障害者は「一般就労等に向けた見通しをもつことができた」及び「支援者（支援機関）間での協力体制が促進された」であった。

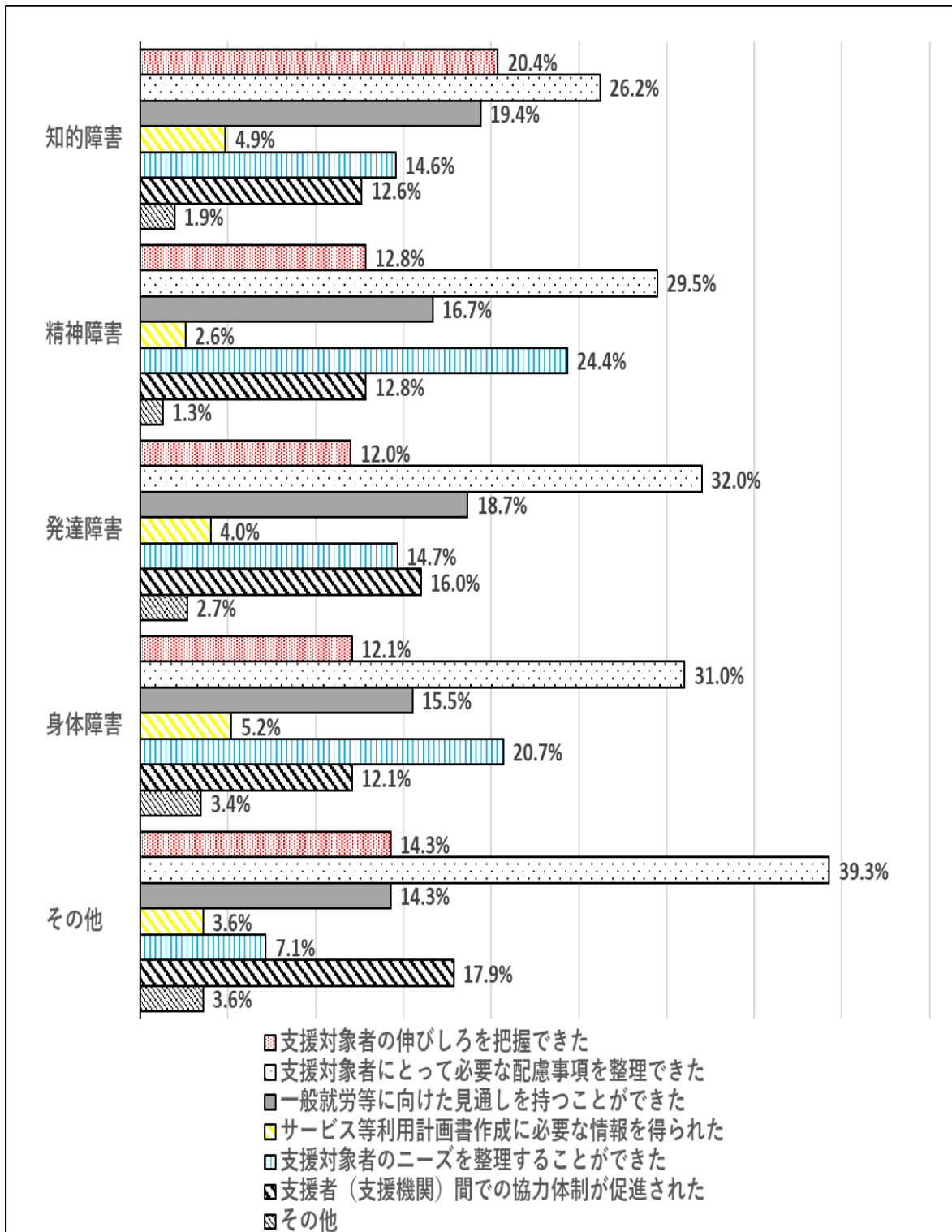


図 2-16 就労アセスメントの実施効果

### 2.3.6. 就労アセスメントの実施上の課題

就労アセスメントの実施上の課題について該当する項目の選択を一つ求めた。その結果は、図 2-17 の通りである。課題無しとの認識はいずれの障害においても 2 割

程度であった。その上で、「アセスメント実施のためのマンパワー面（人員体制・実施時間の確保など）の不足」及び「アセスメント実施のための環境面（スペースやツールなど）の不足」が課題として多く挙げられた。

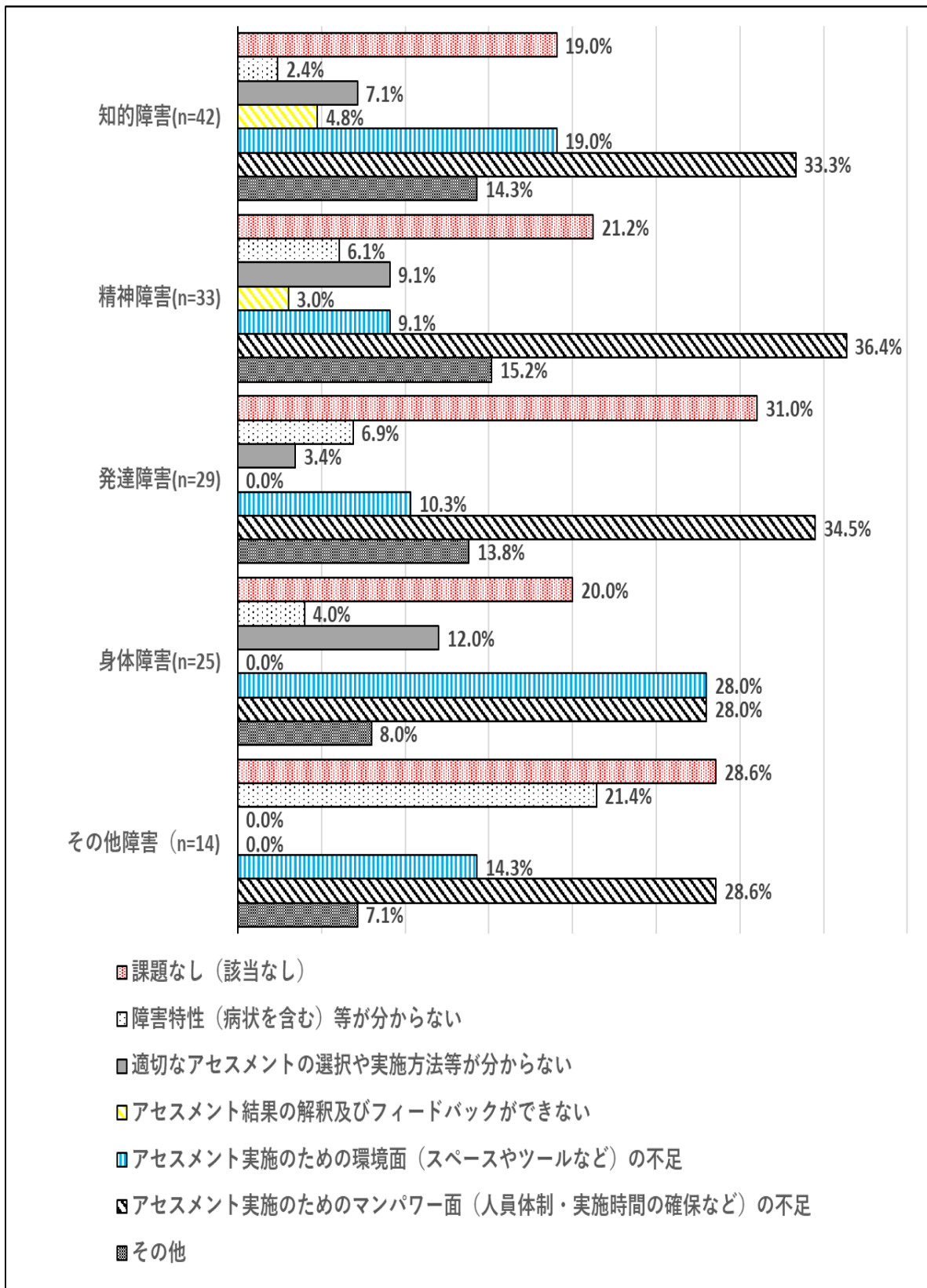


図 2-17 就労アセスメントの実施上の課題

## 2.4. 考察

### 2.4.1. 支援の見立てに向けての情報の統合

就・生センターに対する実態調査では、近年就職件数等が増加している精神障害者及び発達障害者の支援頻度が高まっている状況が確認できた。次に、就労アセスメントの実施内容については、必ずしもアセスメントツールを使用しているわけではなく、相談場面を中心とした聞き取りや企業実習等による観察評価がおもに実施されていた。このような実態を踏まえると、「得られた情報が就労支援においてどのような意味を持つのか」や「本人のニーズを踏まえた際にどのような支援制度を用いるのか」といったように、アセスメントから得られた情報を統合することが実践上は必要となっていると考えられる。

これはいわば、支援者の「見立て」の確立が重要ということである。この「見立て」は臨床心理学分野においてよく用いられる用語であるが、職リハの実践場面でもしばしば使用される。土居（1992）は、見立てを「ここでいう診断とは単に分類のためにレッテルをはることではない。そうではなく、患者の病状を正しく把握し、患者と環境の相互作用を理解し、どの程度まで病気が生活の支障となっているかを読み取ることであり」と解説している。職リハにおいては、就労支援の今後の支援や支援の方法、大まかな個別の支援計画といったものの見通しといったような意味合いで用いることができる。就労アセスメントで得られた情報の統合とは、就労支援の実践上は、この見立てということと同義である。青山・岡田（2019）は、就・生センターに対する精神障害者のアセスメント実践の質的向上に向けた調査の結果、業務に関する知識だけでなく、「批判的思考態度」の育成が必要と結論づけている。この「批判的思考態度」は実践における情報の取捨選択及び計画立案に関連する態度であると考えられ、この見立てという支援概念と同一のものであると考えられる。今後の就労アセスメントの実施促進に向けては、この就労支援における見立ての力を育成することが求められるであろう。障害者の直接的就労支援に携わる障害者就業・生活支援センターの支援者は、福祉関連の資格を所持すること及び職場適応援助者（ジョブコーチ）などの研修を受講し研鑽を積んでいる。その一方で、この見立てという能力は、就労支援の実践の中に内包され、言語化されにくいものである。そのため、単なる座学の知識だけでは獲得することが難しく、一般的に実際の就労

支援をする中で経験的に獲得するものであると考えられる。そのため、事例検討やスーパービジョンといった実践現場における研修のあり方の工夫が求められると考えられる。このような研修のあり方は現段階で十分であるとは言い難く、今後も検討していくことが必要な課題であると考えられる。

### 2.4.2. 連携を活用したアセスメント

就労アセスメントの実施は、企業において働く際の職場で必要とされる配慮事項の検討、個人に対する就労支援の改善及び見通しの把握を可能とするといった効果があることが明らかになった。このようなアセスメントの効果がある一方で、就労アセスメントを通して達成できていない目的として「日常生活の状況」及び「自己理解の状況」といった状況の把握が挙げられていた。就労アセスメントの更なる効果を高める上では、職場適応のための支援の手立てや職務とのマッチングの検討のための情報把握だけではなく、職業生活の維持を目指した日常生活状況の把握といったアセスメントの幅を広げること、加えて、自分自身を理解し具体的な支援や課題改善につなげるために必要とされる自己理解の促進の観点を取り入れた効果的なフィードバックをアセスメントの中で実施していくことが必要と考えられる。特に、この自己理解の支援は、就労支援においてはしばしば必要とされるものである（前原，2018；前原，2019；前原・八重田，2019）。というも、これは本人の主体性及び自己決定の促進につながるだけでなく、職場適応に必要となる具体的な対応方法を明確化することにつながるからである。このような観点から就労アセスメントを実施していくことは、就労支援にとって有効であると考えられる。しかし、このような就労アセスメントを実施していく上では、実施上の課題として挙げられたマンパワー不足やスペース及びツールの確保といったことが実情としてある。このような課題がある中で、就労アセスメントの効果をどのように上げていくかということを検討することが必要である。ここで必要となる視点が、やはり多機関連携である。多機関連携というと、既に多くの場面で必要性が指摘されており目新しい視点ではない。しかし、その一方で、必要性が多く指摘される一方で、職リハのような様々な機関が交わる連携場面においては、その多機関連携が実践上難しいのが実情ではないだろうか。前原（2010）は、職リハにおける連携促進のための視点と



して、個々の支援者の目的を共有することが必要ということを描している。就労アセスメントは、支援の手立てを検討するための情報収集の場であり、幅広く多様な情報を得るということによって目的の共有をし、連携のための方針を検討するという場につながる支援である。よって、連携促進のきっかけになりやすいものであると言える。このような多機関連携のためのきっかけとして就労アセスメントを活用していくことが求められる。

## 2.5. 文献

- 1) 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. 厚生労働省の指標, 66(1), 11-17.
- 2) 土居健郎 (1992) 改訂 方法としての面接. 医学書院
- 3) 厚生労働省 (2019) 平成 30 年度 障害者の職業紹介状況等.  
<  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000518394.pdf>> (2020 年 3 月 9 日)
- 4) 前原和明 (2010) 構造主義の視点から展開する職業リハビリテーションでの臨床実践～異職種間のより良い連携を目指していくための視点～. 構造主義研究, 4, 218-238.
- 5) 前原和明 (2018) 発達障害及び精神障害のある障害学生の自己理解を促す効果的な取り組み. 職業リハビリテーション, 32(1), 54-58.
- 6) 前原和明 (2019) 精神障害当事者における「自己理解の支援」の意味についての探索的研究 -テキストマイニングによる統合的分析-. Total Rehabilitation Research, 7, 22-23. doi.org/10.20744/trr.7.0\_22
- 7) 前原和明・八重田淳 (2019) 職業リハビリテーションにおける自己理解の支援行動の特徴について-テキストマイニングによる内容分析-. リハビリテーション連携科学, 20(1), 39-47.
- 8) 森浩平・金城静香・金城実菜美・韓智怜・田中敦士 (2014) 教育分野での障害者雇用における雇用上の配慮 -障害者雇用事例リファレンスサービスの再分析から-. Total Rehabilitation Research, 1, 42-56.
- 9) 森誠一 (2017) 職業評価 (アセスメント). 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 (編), 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 2 巻 支援プロセスとケースマネジメント. 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構, 71-91.
- 10) 小原愛子・韓昌完 (2015) 知的障害児教育の心理検査に関する研究動向と今後の課題. Total Rehabilitation Research, 2, 80-94.
- 11) Rubin,S.E.,Roessler,R.T.&Rumrill,P.D.(Eds.) (2016) Foundations of the Vocational Rehabilitation Process 7th ed. pro-ed, Texas.
- 12) Roessler,R.T.&Rubin,S.E.(Eds.) (1992) Case Management and Rehabilitation Counseling 2nd ed. pro-ed, Texas.
- 13) 塩澤まどか・遠藤芳浩・大川浩子・本多俊紀(2018) 就労支援におけるアセスメントと傾向 文献研究から見えてくること. 日本職業リハビリテーション学会第 46 回北海道大会プログラム・発表論文集, 62-63.
- 14) Strauser,D.R.,Fong Chan,Ming-Hung Wang,Ming-Yi Wu &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, LCC, New York.
- 15) 高瀬健一・大石甲・西原加世・山本美奈子(2017)障害者の就業状況等に関する調査研究. 調査研究報告書 No.137 (報告年月日: 2017.4)