

II. 研究報告

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 —就労アセスメントについての基礎的理解—

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

文献調査に基づき得られた情報から、障害者の就労支援のためのアセスメント実践についての基礎的な情報について整理した。特に、職業的アセスメントの内容、職業的アセスメントの方法について述べた後に、職業的アセスメントを各地域において円滑に実施するための視点である多機関連携に向けた視点について示した。

A. 研究目的

ここでは、後続の研究に向けて、障害者の就労アセスメントのための実践に向けた情報を整理するために必要となる就労アセスメントに関する基礎的情報を整理する。

支援対象者の情報収集をする場合に、アセスメントという言葉が使用されている。また、心理臨床の領域では心理的アセスメントといったように、領域を明示して用いられている。よって、就労支援においては「職業的アセスメント」という言葉を用いることとする。

B. 研究方法

障害者の就労支援のためのアセスメント実践に関する文献情報を収集し、実践情報の整理の観点からナラティブレビューを行った。

1.2. 職業的アセスメント

職業的アセスメントは、職業的な成長を支援するために用いられる。アセスメントした結果を職業的な探求活動などにつなげることができるように、具体的な作業または模擬的作業を系統的に実施する一連のプロセスから構成されている。また、このアセスメントでは、医学的、心理的、社会的、職業的、教育的、文化的、経済的などの包括的な側面から実施

C. 研究結果

1. 職業的アセスメントの基礎

1.1 アセスメントとは

アセスメント (assessment) とは、「査定する」や「評価する」といった意味を持つ言葉である。対人支援の領域では、

されることが求められている

(Power,P.W., 2013)。

このように職業的アセスメントは、職業という観点から包括的に実施されるアセスメントになる。しばしば、就労系障害福祉サービスの領域では、「就労アセスメント」という言葉が用いられている。この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すものである。本テキストでは、この就労アセスメントも含め、就労支援の実践現場において広範に用いられるアセスメントを包括して職業的アセスメントとして整理して捉えている。職業的アセスメントは、就労アセスメントも包括するため、就労継続支援 B 型事業所の利用のための就労アセスメントを実施する場合の参考にもなると言える。

次に、職業的アセスメントには図 2-1-1 のようなアセスメント内容が含まれている。

図 2-1-1 のように職業的アセスメントは、職場とは別の場所で行われ抽象度の

高いアセスメントから、職場の中で行われる具体的なアセスメントまでの幅広い内容を含んでいる。就労支援においては、アセスメントを実施する時期（事業所利用開始前、利用中、求職段階、企業就労への移行段階など）とアセスメント実施の目的に応じて、随時、このような職業的アセスメントを就労支援に取り入れて実施することが大切になる。以下、Staruser,D.R.ら（2020）の整理を参考に職業的アセスメントの詳細について解説していく。

1.2.1 面談

面談は、職業的アセスメントの最も一般的な方法である。就業に向けた力の把握や対象者の全体像を理解するために行われる。この種の面談では、「就労支援のためのチェックリスト」*1や「幕張ストレス・疲労アセスメントシート

(MSFAS)」*2などのチェックシートを併用して実施する場合もあれば、対象者などとの自由なやり取りの中で聴取という形で実施される場合もある。対象者と

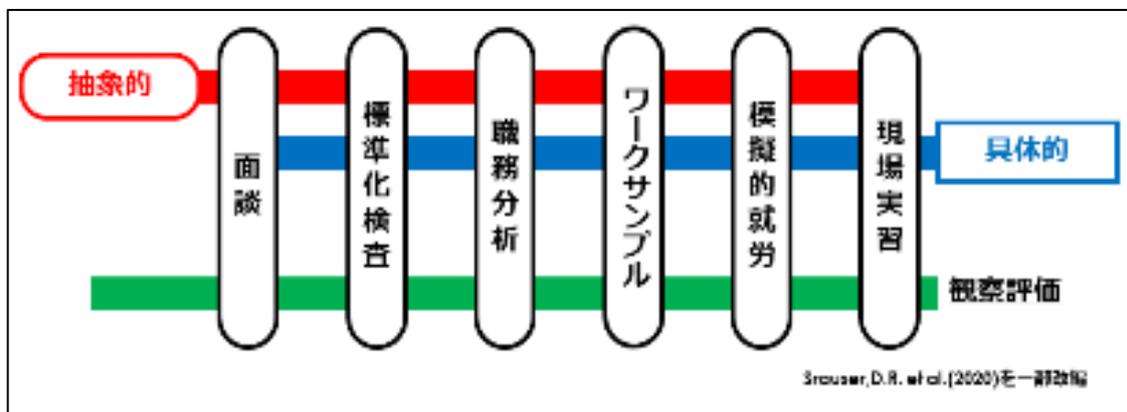


図 2-1-1 職業的アセスメントの内容

信頼関係（レポート）に基づき、このような面談を通して、職業的な興味や職業準備性について確認・整理していくことが必要であり。

※1 就労支援のためのチェックリスト

<http://www.nivr.jeed.or.jp/research/kyouzai/30.html>

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。

※2 幕張ストレス・疲労アセスメントシート (MSFAS)

http://www.nivr.jeed.or.jp/research/kyouzai/33_msfas.html

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、「利用者シート」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有用である。

1.2.2 標準化検査

標準化検査には、例えば「ウエクセラ一式知能検査 (WAIS)」*3、「厚生労働省編一般職業適性検査 (GATB)」*4 といった検査が含まれる。障害のある対象者の就業に向けた可能性について理解・予測するために、上記のような標準化された検査などが用いられる。これらの検査を実施するためには、検査についての習熟が求められるが、アセスメント手続きが定まっており、簡便かつ短期間で実施することができる。その一方で、速さ、抽象的な思考、集中力が必要とされるため、重度の障害を持つ人の詳細な特性などを十分に把握できないといったデメリットもある。

※3 ウエクスラー式知能検査 (WAIS)
<https://www.nichibun.co.jp/kensa/detail/wais4.html>

※4 厚生労働省編一般職業適性検査 (GATB)
http://www.koyoerc.or.jp/school/assessment_tool/209.html

米国労働省によって1994年に開発。厚生労働省版は1952年に公表された後、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使用している。

1.2.3 職務分析

職務分析は、支援対象者の障害特性などを顕在化させる環境面(職務)に焦点を置くアセスメントである。職務分析に代表されるように、職業的アセスメントでは、単に個人の特性のアセスメントだ

けでなく、環境との相互作用をアセスメントの主要な内容として含めることに特徴がある。職務分析では、座位、立位、移動のそれぞれがどの程度の割合求められる職務なのか、加えて就業時間・温度などの作業負荷の状況、作業遂行に影響を及ぼす可能性のある職場のBGMの有無などの環境状況などを総合的にアセスメントし、個人特性とマッチングしていく。実際的には、就業希望先の状況を分析した上で、就労支援における支援の観点にすることや職務分析を用いて職務とのマッチングを検討するなどの支援が想定される。先に述べた面談や次に述べるワークサンプル、模擬的就労などのアセスメントと関連づけて実施されることが有効である。

1.2.4 ワークサンプル

ワークサンプルは、仕事のサンプルといったイメージを持つ造語である。これは、仕事の一部を取り出して、それを別の場所でシミュレーションするといった形で実施される。例として、「ワークサンプル幕張版(MWS)」*5や「自閉症者の移行アセスメントプロフィール

(TTAP)」*6といったものがある。標準化された検査に比べて、より具体的な器具から構成されていることが特徴である。複雑な作業における身体の動きを観察することができること、学力や知的能力に焦点を当てていないこと、ワークサンプル単独で対象者の全体像を理解することができるといった特徴を持つ。いずれもスキルの有無に焦点を当てたアセスメントができ、そのスキル実行のための

支援のあり方（例えば、補完手段の検討など）を、就業前の段階においても検討することができる。

※5 ワークサンプル幕張版（MWS）

https://www.escor.co.jp/products/products_item_mws.html

MWSは、1999年から開発が始められた職リハにおける評価・支援技法である「職場適応促進のためのトータルパッケージ」のツールの一つである。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。従来の職業評価ツールであるワークサンプル法とは異なり、「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に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）。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。

※6 自閉症者の移行アセスメントプロフィール（TTAP）

「自閉症スペクトラム移行アセスメントプロフィール - TTAP の実際 -」川島書店

TEACCHとはTreatment and Education of Autistic and related Communication handicapped CHildrenの略で「自閉症と関連するコミュニケーション障害児の治療と教育」と訳されている。この内、TTAPは学校から成人生活への移行のためのアセスメントツールである。就労面で生じる自閉症者の課題は、機械操作や清掃、食器洗いができる等の「ハードスキル」よりも、遅刻をせずに職場に行く、身だしなみを整える、職場のルールやマナーを守れる等の「ソフトスキル」の課題が多い。このような問題を解決するための自閉症者に特化した就労移行アセスメントして開発されている。TTAPは、フォーマルアセスメントとインフォーマルアセスメントから構成される。フォーマルアセスメントは検査用具を用いて行う直接観察尺度と家庭での状況をチェックする家庭尺度、学校や事業所での状況チェックを行う学校/事業所尺度から構成され、6つの領域でアセスメントが実施される。「職業スキル」は作業遂行能力を見る一方で、「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」といったソフトスキルのアセスメントが行われる。特に発達障害者への具体的な介入内容の検討や構造化などの配慮の方法を検討する上で有効である。

1.2.5 模擬的就労

模擬的就労は、模擬的に企業環境を想定した就労場面を設定し、就業上のスキルや適応的行動の有無などを把握するということに特徴がある。模擬的就労場面において、職場の同僚や上司と円滑にコミュニケーションするためのスキルを持っているか、また、適応的なやり取りをしているか、我慢をしないとイケないような場面だとどのように行動するか、疲れてきた際にどう行動が変化するかなど、模擬的就労場面の様々な状況を通じて、アセスメントをすることが可能である。職業リハビリテーション機関である地域障害者職業センターでは「職業準備支援」という模擬的就労場面でのアセスメントを行っている。また、就労系障害福祉サービス事業所における訓練場面を用いて実施することが可能である。

1.2.6 職場実習

職場実習は、いわゆる就業前の実習に相当する。職業選択、働く上で求められるスキル、職場における具体的な配慮や支援について検討することができる。施設外支援や職場実習などは、この種のアセスメントの場として理解することができる。このアセスメントを行う上では、支援者が対象者のニーズや希望などをしっかりと把握し、適切な職場に実習の配置をしていくことが大切になる。支援者が対象者のニーズや希望を十分に考慮して、職場実習を単なる体験ではなく、アセスメントの場としての活用ができることが支援を有効なものとする。

以上、職業的アセスメントのアセスメント内容について概観してきた。このように整理すると、この職業的アセスメントが普段の就労支援の中で普通に行っていることと近いものであるとわかるのではないだろうか。職業的アセスメントの視点を持った就労支援を実行することで、就労支援の価値を高めることができる。

1.3. 職業的アセスメントのポイント

一般的にアセスメントというと標準化検査などを用いて、個室で、時間を設定した定型的なアセスメントの実施をイメージするかもしれない。むしろ職業的アセスメントの実施の基盤には、場所や時間を選ばずに非定型的な形で行われる「観察評価」の観点がある。また、職業的アセスメントは、職業的観点に基づいたアセスメントである。このための視点として「職業準備性」について理解し、これをアセスメントする際の内的な参照点とすることで、円滑な実施が可能となる。

観察評価

職業的アセスメントでは、対象者個人と環境と関係性に焦点を当てることが強調される。観察評価は、職業的アセスメントにおいて、このような個人と環境との相互作用を把握するための基礎的な技術になっている。

就労支援場面などでの観察評価や標準化検査を用いる際に補完的に実行される観察評価では、「なぜそのような行動や回答を行ったのか？」や「どのような配

慮があれば、より良い行動や回答できるのか？」などの個人を支援するための「足場かけ (Scaffolding)」(Woodら, 1976) となることを検討することが必要である。この「足場かけ」とは、より難しい課題をクリアするために、“他者の準備した台を足場として利用する”といったように支援するという考え方に基づく。特に、一般企業で働く際には、この「足場かけ」の観点から、職場適応援助者 (ジョブコーチ) による例示 (モデリング) や介助といった作業指導につなげていくことが必要である。また、近年では就業時に安定的に働き続けるための合理的配慮の検討をすることが求められる。合理的配慮を検討する際の企業とのコミュニケーション場面においても、観察評価から得られた知見が役立つ。

例えば、企業の職務として想定される文書作成においては、作成時及び校正原稿ができた際に、誤字などがいないかをしっかりと確認していくことが必要である。通常、私たちは、ごく自然と、ものさしを使い、指先で文字を指しながら文字を読み上げて、誤字・脱字の確認作業を行っている。つまり、補完手段を無意識に用いている。観察評価では、作業のミスや課題発生を、環境的な制限を改善する補完手段の使用状況などの観点から確認していくことが必要である。発達障害者においては、しばしば、この補完手段を適切に用いることができていない場合がある。実際、校正の作業において、発達障害者はできると信じて猛烈に作業を進め、多くの見落としを生じてしまう場合がある。また、見落としを最小にす

るためには、単なる複数回の見直しだけではなく、言葉の意味が頭に入らないように文字を後ろから読むなどの脳の自動的な活動を抑制するような取組みをされる方が多い。

企業の就労に向けては、この補完手段の活用を訓練することや、必要となる補完手段を配慮として依頼していくなどの支援が求められる。観察評価は、このような可能性を探索する上で不可欠な技能であり、職業的アセスメントの中核的な方法である。

職業準備性

職業準備性とは、「職業生活に必要な個人的な諸能力が用意されている状態」(松為, 2020) と言われるものである。これは、個人と環境の関係性を観点として持つ就労支援において重要な視点である。この職業準備性は、就職に必要な獲得すべきスキルなどの束として、企業で働くためのハードルとしてではなく、社会の中で役割を果たすための支援の視点として用いることが支援上有効である。日々の就労支援では、どうしても目の前のスキルの獲得にとらわれてしまいがちだが、対象者の将来的な可能性 (キャリア発達) を見据えるための視点として、職業生活を営む際の役割を果たすための準備事項として参照することが有効である。この職業準備性は、図 2-1-2 のように 4 段階のピラミッド型の個人特性の階層構造として表現される。

この図のように、この職業準備性がピラミッド型で表現される意味は、準備性には階層性があることを表現している。

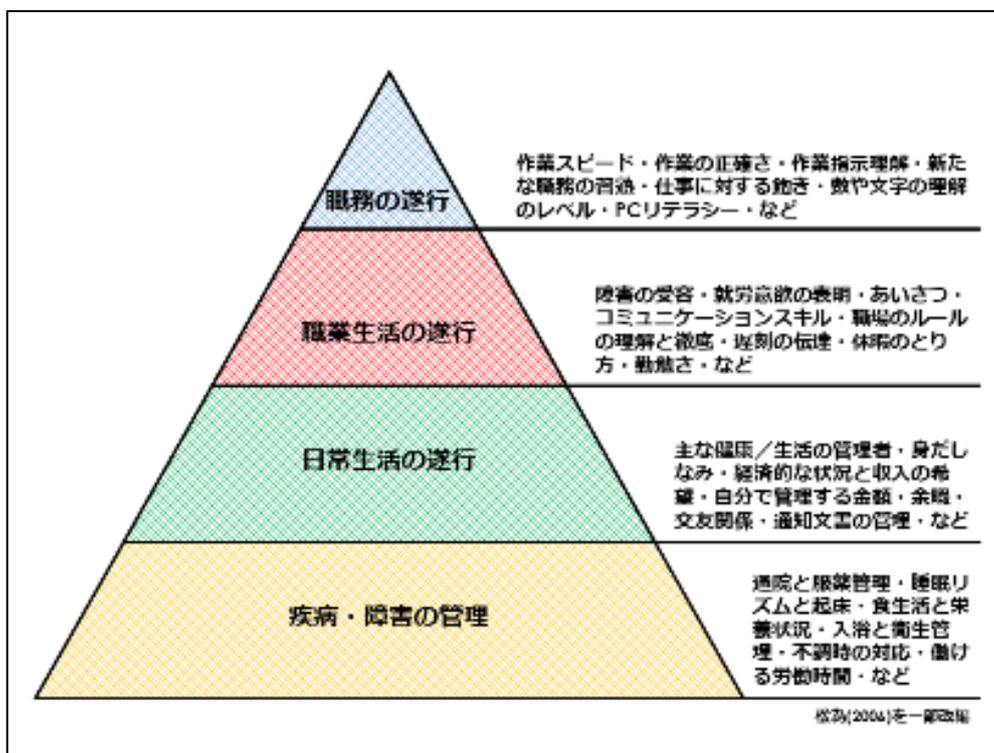


図 2-1-2 個人特性の階層構造

一般的に、働くためには、パソコンが打てる、掃除ができるといった職務スキルが重要だと考えられがちである。しかし、一般就労をする上では、そのスキルを十分に発揮する前提であるあいさつなどの職業生活の遂行に必要なこと、通勤に身だしなみ、生活維持といった日常生活の遂行、服薬管理や十分な睡眠といった疾病や障害の管理といったスキルが前提になる。この順番を逆に捉えてしまうと、職務スキルを持っていて職務をこなすことができても、職務を遂行するための環境に影響を与える職場環境への適応ができない可能性がある。これが階層性の意味である。発達障害においては、し

ばしば、職務ができるということで就職をするが、職務以外の面で、課題が生じてしまうことがあるため、課題を整理し、必要な配慮を検討し、改善可能な項目については事前に支援等で方策を検討しておくことが必要である。

もちろん、障害者は、事前に訓練したことを職場でも同じようにできるという一般化が難しく、職業準備性で必要とされる事柄には、実際に就業する中で身につくものもあると考えられる。しかし、就職先で、職場への適応と並行してすべてを支援することは、現実的に難しい。そのため、この職業準備性の観点から日頃の就労支援を見直してみることで、職場で

獲得するにしても、その職場に獲得するための素地（行動の芽生え）を生み出すような支援が事前に必要と考えられる。

職業的アセスメントを実施する上では、このような職業準備性が企業の中で役割を果たすために整っているのか、整っていないとしたらどのような支援及び訓練が必要なのか、または環境にどのように働きかけて環境を調整していくのかを知るための視点として持つておくことが有効である。

2. 職業的アセスメントの方法

2.1 就労支援と職業的アセスメント

就労支援において、職業的アセスメントは対象者が、各々の働く場において、安定して働き続けることができるために重要な役割を果たす。例えば、対象者が能力を十分に発揮するための環境設定を考えたり、安定した通所を実現するための生活面の課題を解決するための手立てを考えたりする場合において、アセスメントに基づいて支援を検討することが必要になる。

このような支援は、最終的には「適切な障害者福祉サービスの利用」や「一般就労への移行」といったそれぞれが最も適した「働く場」を選択することができる、つまり個々の対象者の主体性と自己決定を支援することにつながる。

職業的アセスメントというと、利用者の能力や可能性を一定の基準を設けて判定するものと思われるかもしれない。そうではなく、むしろ職業的アセスメントは、個々の利用者のニーズに応じた働き方を検討することや個々人の能力を最大

限発揮するための環境を把握するために実施されるものである。

もちろん、この環境には、働く場だけではなく、生活の場も含まれる。つまり、職業的アセスメントでは、利用者の将来の地域における職業生活も含めた暮らし方を検討するための方法とも言うことができる。

2.2 職業的アセスメントを介したコミュニケーション

職業的アセスメントは、単に情報を得るためだけに実行するものではない。このアセスメントをきっかけにして、利用者のニーズに応じた個別支援計画を作成することや、利用者の自己決定を支援するための相談につなげていくことが大切になる。

この際、重要となるのが個々の利用者や保護者などとのコミュニケーションである。例えば、利用者のアセスメントで得られた現状と改善のための工夫などについて、利用者と話し合うことができれば、利用者は自分自身の職業的な力について自己理解をすることができるかもしれない。また、自分の目標を見つけることができれば、前向きにモチベーションを持った生活ができるかもしれない。

なお、このようなコミュニケーションをとる上では、就労支援の支援内容等を説明する資料をあらかじめ準備しておくことが有用である。福祉サービスや一般就労に関する支援内容や支援機関についての理解を促すような資料があれば、利用者のニーズをうまく引き出すことができる。また、利用者や保護者も具体的な情

報がつかめ、現状理解と将来的な可能性について検討することができる。

また、関係する支援機関とのコミュニケーションも重要である。個々の利用者の力や状況は少しずつ変化していますし、場面や状況に応じて様々に変わる。一連の就労支援が行われる中で、アセスメントが記録・更新されていくことが必要である。一つの支援機関では限りがあることも、多様な支援機関がかかわることで様々な幅の広いニーズを満たすことができる可能性がある。そのためにも、アセスメント情報が支援機関間で共有され、連携へとつながっていくことが望まれる。

2.3 職業的アセスメントの視点

職業的アセスメントを実施する上では、アセスメントを受けた障害者本人が、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利用者が知ることを助けることが必要である。そのために、支援者は職業的なアセスメントの視点を理解しておくことが必要である。職業的なアセスメントの中核は、単にツールを用いることではなく、ツールを通しての行動を観察、情報を統合することがある。そのため、このアセスメントの視点を参考に、利用者が自分自身について理解することができるような関わりができることが有効である。

以下に、職業的アセスメントの視点の例を示します。職業準備性の一つの具体的視点として活用していただきたい。

〈職業的アセスメントの視点〉(Rubin, S. E. ら, 2016)

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	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ついての認識
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

心理的状况	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	就職に対する高い動機を持っているか
家族の協力	家族から協力の有無
家庭への介入	家庭への介入の必要性
支援阻害要因	依存などの家族関係
家庭環境	過保護さなどの家庭状況
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	経済面での支援状況
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有無
募集要件	募集要件と職務内容についての理解
職業情報	必要な職業情報の所持
希望職種	希望職種（対人または対物）の状況
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
職業前支援	職業前支援の必要性
余暇活動	余暇活動の状況
就職に関すること	
作業環境	除外する必要がある作業環境
作業耐性	就職に向けての身体及び心理的耐性
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

就労支援をする上では、これらの職業的アセスメントの視点をすべて理解しておくことは、なかなか難しい。そのため、実際上は、職業的アセスメントツールを実施する時間を確保することや、補助的なシートなどをあらかじめ準備し、随時活用しながら支援を行うとよいと思われる。

職業的アセスメントツール：

職業的アセスメントツールをわざわざ使用しなとも、通常の就労支援の中で、一定の観察視点をもってアセスメントをすることもできる。しかし、作業範囲が限られていて得られる情報が少ないことや得られた情報を支援につなぐことが難しいといった場合がある。例えば、ワークサンプル幕張版（MWS）といった職業的アセスメントツールを利用することで、情報の収集や支援への応用がしやすくなる。また、就労支援のためのチェックリストなど、就労支援に必要な視点がリストアップされたものを参照しながら支援を進めていくことも有用である場合もある。

結果票・総合記録表：

職業的アセスメントの結果を取りまとめる用紙である結果票をあらかじめ作成しておくことと便利である。様々な職業的アセスメントツールの結果や支援場面での観察評価の結果などを結果票に取りまとめることができる。特に、アセスメント結果や支援経過を記録することは、ついつい支援の中で支援の方向性を見失いがちな際に、冷静さを取り戻し、現状

と今後について幅広く検討するための履歴記録として役立つ。また、この結果は、単に書くためのものではなく、ぜひ利用者と情報を共有するために使用していただきたい。視覚的に現状や長所などを理解する上で役立ち、自分自身の目標設定などを検討するなど相談のツールとしても利用できる。

就労パスポート：

就労パスポートとは、2019年に厚生労働省が作成した支援ツールである。これは障害のある人が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などについて、支援機関と一緒に整理していくだけでなく、就業先の事業主（企業）などにその特徴などをわかりやすく伝えることを可能とするための支援ツールになる。

この支援ツールはエクセル形式で作られた様式であり、障害のある本人、支援者、家族などが現状を整理する際に、一緒に様式を参照しながら協働して作り上げていくことが可能である。

しばしば支援を通してアセスメントされた状況をどのような形で一般就業の支援につなげていくのかが難しいとの声を聴くことがある。この場合、就労パスポートのような定型的な様式を用いることで、アセスメントされたことをまとめることや、アセスメントの変化を確認するなど、具体的な支援ツールとして活用していくことができる。

厚生労働省ホームページ：
就労パスポート

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/06d_00003.html

D. 考察

1. 多機関連携に向けた視点

1.1 連携の姿勢

就労支援の先進国である米国では、職業的アセスメントに関連する専門職が存在するが、日本では全く同様の支援機能を持つ専門職は存在していない。現状を踏まえると、既存の社会資源を上手く組み合わせる利用するといった観点で、職業的アセスメントの質を向上させていくことが必要である。ここで必要と考えられるのが、連携、そして、ネットワーク形成である。

連携ということは、理念として必要と理解しつつも、実際に実行に移すことは案外難しいものである。この連携をする際のポイントは、知識や理解を意識化し、俯瞰的に見るという「メタ理解」をすることである。連携は専門的知識のある支援者が無知の支援者に一方的に情報を伝達することではない。そうではなく、連携する他の支援者の理解の状態を考慮しながら、柔軟にやり取りして、他の支援者の理解を引き出していくような関わりが必要である。

得られた情報を専門的に伝達する中で、時に事業所の就労支援について「知らない状態」にある支援者として、実践現場の就労支援ではどのように応用されるのかを考え、また次の場面ではこのような就労支援を展開することが利用者の生活においてどのような意味を持ち、どのよ

うな支援展開をしていくのがよいのかというように支援に関する理解の状態を柔軟に変えながら一緒に理解することが必要である。しばしば、連携場面では、多様な専門性を持つ支援者と協働していくことが求められる。連携する支援機関が「全く知らない」「できない」ということを前提として、それぞれの支援機関の支援者がどの階層にあるかを意識しながら連携のためのマッチングをしていくことが必要である。

その連携の先には、地域の支援機関が連携することを通じて、個々の対象者にとって必要となる職業的アセスメントが得られるような地域の就労支援のネットワーク形成が目指される。

1.2 ケース会議

最後に、連携のための具体的な場面の一つであるケース会議を取り上げる。連携は、様々な水準と次元のサービスを総合的に提供することを可能とするために、利用者に提供するサービスの質を高めることを可能とされている

(Harley,D.A.ら, 2003)。しかし、単に専門家が集まれば、連携は上手くいくということは幻想だと言われるように

(Bowen,W.T.ら,1965)、簡単そうにみえて難しいのが連携である。また、福山(2001)は、しばしば見解、意見や目標を合わせることで、他の専門職から出された意見に賛成、同意をすることが連携であると誤解されていると指摘している。むしろ、そもそも専門家とは自分一人で「何でもできる人」のことではなく、「自分の専門のことしかできないが、他

の専門家とコラボレートすると爆発的なパフォーマンスを発揮できる人」のことであるとの視点から（内田，2008）、連携のあり方をもう一度とらえ直していくことが大切である。このような連携の具体的な状況であり、また連携を促進する可能性を持つ支援場面がケース会議である。

ケース会議は、ケアカンファレンスやケースカンファレンスなどの言い方をする場合がある。ここでは、ケース会議と呼ぶ。

野中ら（2007）は、ケース会議の意義として次の6つをあげている。

- ①複数の人々が一緒に考えることによる総合的で適切な判断の達成と担当者の負担軽減
- ②参加者それぞれが、自らの知らない領域の知識や技術を学ぶことができる
- ③互いの存在や機能を知ることにより、支援者同士のネットワークが形成される
- ④ストレス性の高い業務において、参加者同士の情緒的支え合いが生まれる
- ⑤事例から学ぶことで、職員の研修機会となる
- ⑥事例を取り巻く地域の課題を発見する機会となる

しばしば、ケース会議は、実施の負担が大きいのに対して、得られるものが少ないとの認識から避けられる傾向がある。しかし、このような意義を考えると大変価値のある活動としてとらえ直すことが可能である。

次に、ケース会議を実行するメリットとして、以下の3つが挙げられる（上原，2012）。

○情報が共有できるメリット

連携するメンバーの直接または間接的に把握している情報を集約でき、支援の共通認識を持つことができる。

○判断が共有できるメリット

単に情報が集まるのではなく、連携するメンバーの判断の過程を共有しながら支援を進めることができる。

○価値観が共有できるメリット

支援の質、専門職の自立性、機関の目標及び支援内容などについて、個々の支援者の持つ価値観を有することができる。

一般就労への移行も見据えた長期的な支援を展開していくためには、就労支援に様々な支援者が関わるのが大切である。支援者が複数、そして様々に関わる中では、情報を共有すること、支援の方向性を決めること、個々の支援者の考えを理解することが求められる。このような際に、ケース会議は大変重要な役目を果たす。

支援の中では、単に客観的な事実を求めただけではうまくいかない。一種、主観的ともとらえられがちな各支援の行為の意味の理解や解釈も共有伝達することも必要である。支援対象者の「働く上での困難性」（相澤，2012）の解決に向けた現実的な制約の中で、各支援者のパフォーマンスを最大化するような建設的な連携に向けて、そもそも構造的に「私」と「他人」は、簡単には「わかりあえな

い」ことを了解し、個々の支援者の現象を尊重していくといったプロセスが重要になりなる（京極，2008）。

ケース会議を開催するためのポイントとしては、人数や時間、場所の設定、会議の目的の明確と準備が挙げられる。また、単に一度実施して終わりではなく、目的に応じて複数回実施するなど、ケース会議を負担ではなく、例えば、交流の機会や研修の機会などと肯定的に捉え設定していくことが有効である。

以上のようなことを理解いただき、次の支援ではぜひケース会議を上手く使って連携することを目指していくことが必要であると考えられる。

E. 結論

これらの障害者の就労支援に関するアセスメントについては、本研究において実施した就労アセスメント実施マニュアルの改訂において、基礎的情報として掲載することとする。

F. 引用文献

相澤欽一（2012）. 職業リハビリテーションにおける支援の基本 日本職業リハビリテーション学会（編）職業リハビリテーションの基礎と実践 中央法規出版， 92-123.

Bowen, W.T., Marler, D. C. & Androse, L. (1965). The psychiatric team: Myth and Mystique. *American Journal of psychiatry*, 122, 687-690.

福山和女（2009）. ソーシャルワークにおける協働とその技法 ソーシャルワーク研究, 34(4), 278-290.

Harley, D.A., Donnell, C. & Rainey, J.A. (2003). Interagency Collaboration: Reinforcing Professional Bridges to Serve Aging Populations with Multiple Service Needs. *Journal of Rehabilitation*, 69(2), 32-37.

京極真（2008）. 職種の中の「壁」の越え方 助産雑誌, 62(1), 20-24.

松為信雄. (2006) .キャリア教育の課題. 松為信雄・菊池恵美子（編集）「職業リハビリテーション学 改訂第2版. 協同医書出版社. pp. 40-43.

松為信雄. (2020) .職業準備性（職業レディネス）. 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）「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. pp. 18-19.

野中猛・高室成幸・上原久（2007）ケア会議の技術 中央法規

Power, P. W. (2013). *A Guide to Vocational Assessment Fifth Edition*. pro-ed, Inc.

Rubin, S.E., Roessler, R.T. & Rumrill, Jr., P. D. (2016). *Foundations of the Vocational Rehabilitation Process Seventh Edition*. pro-ed, Inc.

Strauser, D. R., Frain, J., Frain, M. & Tansey, T. N. (2020). *Vocational Assessment and Evaluation*. Strauser, D. R., Tansey, T. N. & Chan, F. (Ed.). *Assessment in Rehabilitation and Mental Health Counseling*. Springer Publishing Company. pp. 223-282.

上原久（2012）ケア会議の技術 中央法規

内田樹 (2008) 街場の教育論 ミシマ社

Wood, D. J., Bruner, J.S. & Ross, G. (1976)

The Role of Tutoring in Problem

Solving. Journal of Child Psychiatry and

Psychology, 17(2),89-100

G. 研究発表

1. 論文発表

前原和明 (2021) 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

—就労アセスメントについての基礎的

理解—。令和2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。121-138.

2. 学会発表

なし

H. 知的財産権の出願

なし