

1. 研究総括報告

**就労アセスメントの実施促進に向けた多機関連携による就労支援モデル整備
のための調査研究（概要）**

研究代表者 前原 和明（秋田大学）

研究要旨

本研究では、常日頃の支援と密接に関連し、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職業的アセスメントの活用促進に向けた調査を実施した。まず、我が国の職業リハビリテーション領域を中心に就労アセスメントを含む職業的アセスメントについて文献調査から実態等について整理した。次に、職業リハビリテーション及び就労支援の専門家に対しデルファイ法を実施し、就労系障害福祉サービス事業所において職業的アセスメントを実施促進するためのガイドライン及び将来的に解決すべき課題について検討した。これらの調査等に基づき、研究班で検討し、必要性の高い職業リハビリテーション機関との連携状況に関する調査、近年増加する発達障害者に対するBWAPと呼ばれるアセスメントツールを用いた実践、注目が集まる高等教育機関でのアセスメントの実施に関する調査、就労支援者における知識の不足が課題といわれる高次脳機能障害者の支援方法に関する調査を行った。以上の調査結果を踏まえ、厚生労働省の作成した就労アセスメント実施マニュアルの改訂作業を行い、「職業的アセスメントハンドブック」及び「改訂版・就労アセスメント実施マニュアル」を成果物として作成した。

本研究の研究代表者及び研究分担者は以下の通りである。

○研究代表者：

前原和明（秋田大学・教育文化学部／准教授）

○研究分担者

- ・八重田淳（筑波大学・人間系／准教授）
- ・縄岡好晴（大妻女子大学・人間関係学部／助教）

・西尾香織（帝京平成大学・健康メディカル学部／助教）

・後藤由紀子（筑波技術大学・産業技術学部／特任助教）

A. 研究の目的

就労系障害福祉サービスの利用者を中心として障害者の職業的自立の促進に向けては、就労系障害福祉サービス全体が一般企業への移行に向けた支援の必要性

を共通認識することが必要不可欠である。特に、就労支援において定着支援がしばしば注目されているが、むしろ就労アセスメントは、常日頃の支援と密接に関連し、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、移行支援のプロセスにおいて大変重要な支援となる。

これまでに作成されてきた就労アセスメント実施マニュアル及び平成28年度障害者政策総合研究事業「就労アセスメント実施者に対する研修カリキュラムの構築のための調査研究」を踏まえて実施した平成31年度厚生労働行政推進調査事業費補助金「就労に関するアセスメントツールや手法の活用実態と課題についての研究」では、就労アセスメントの実施に係る課題と外部の専門家によるコンサルテーション効果が明らかになった。そして、就労アセスメントに関して障害特性に応じた適切なアセスメントを実施するための専門的知識及びマンパワーの不足が課題として考えられた。この調査結果を踏まえると、一般就労への移行に向けての支援経験の更に少ない就労系障害福祉サービスで、就労アセスメントを実施することの困難さがあると考えられる。以上より、就労アセスメント選択及び実施、マンパワーの不足を解消するための有機的な連携による就労アセスメントの実施促進が望まれる。

このためには、就労アセスメントの支援フローを検討し、支援モデルの整備が必要である。また、これに関連する実証的なデータ等の情報を盛り込み、就労系障害福祉サービス事業所が十分に活用で

きる「就労アセスメント実施マニュアル」の改訂作業が必要である。

よって、本研究の目的は、就労アセスメントの支援フローを検討し支援モデルの整備を行うこととする。また、これに関連する実証的なデータ等の情報を盛り込み、就労系障害福祉サービス事業所が十分に活用できる「就労アセスメント実施マニュアル」の改訂作業も併せて行うこととする。

B. 研究の実施経過

文献調査に基づき職業的アセスメントの実施実態等を把握した。その調査に基づき研究代表者及び研究分担者間で共同しつつ各種調査を行った。得られた調査結果に基づき研究代表者及び研究分担者でマニュアル改訂の方向性を検討し、マニュアルの改訂作業を行った。改訂に際して盛り込むこととした事例等の情報については、研究分担者等から研究協力者に依頼して収集した。

C. 研究結果の概要

1.1 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—

障害者の職業リハビリテーション領域における職業的なアセスメントに関する文献を収集し、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。職業的アセスメントには、面談、標準化検査、職務分析、ワークサンプル、模擬的就労、現場実習といった内容があり、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が行われていた。これは、単に、就労支援の実践とは別に行われているのではなく、就労支援の中に取り入れて実施されていることが特徴である。職業的アセスメント実施のポイントとしては、観察評価と職業準備性がある。これらを支援者が意識することが就労支援の実践の中でアセスメントを実施するポイントであった。この種のアセスメントは、一つの機関で完璧に実施することは難しいと言え、多様な機関が連携する多機関連携の中で情報を共有しながら実施する事が必要になると言える。

1.2 日本における職業的アセスメントの実施状況及びその観点についての文献レビュー

日本における職業的アセスメントの実施状況及びその支援の観点を把握することを目的に文献調査を実施した。ここでは、文献検索エンジンである CiNii を用いた。最終的には 20 件の文献を調査対象とした。得られた文献は、事例研究、文献研究、地域実践、調査研究の種別に分類された。職業的アセスメントは、就労支援のプロセスにおいて非常に重要であると捉えられていた。しかしその一方で、日本において関連する研究は少なく、就労支援の発展に向けては更なる調査研究の実施が求められると考えられた。また、職業的アセスメントの実践上のポイントとして、①就労支援の手立て等を検討するために必要であること、②支援機関間の連携促進のためのツールと

なること、③自己理解の促進等の相談支援に活用されることが有用であることの 3 つが明らかになった。就労支援場面において、職業的アセスメントの実施促進に向けては、アセスメントツールの普及や研修等による知識獲得が目指される一方で、実践現場の支援者がアセスメントをどのように用いて、どのように実践に活用していくのかという実用的な観点での研究が今後求められると考えられた。

1.3 就労系障害福祉サービス事業所における職業的アセスメントの実施促進に向けたガイドラインの検討

就労系障害福祉サービス事業所における職業的アセスメントの実施促進に向けたガイドラインの検討を行った。20 名の就労支援の実践者及び研究者から構成される専門家に対してデルファイ法を実施した。2 回の予備調査に基づき、職業的アセスメントの実施促進に向けたガイドライン案を作成した。最終的に、専門家間の回答の一致率が 90%以上のものをガイドラインの項目として確定し、7 領域、37 項目からなる就労系障害福祉サービス事業所における職業的アセスメントの実施促進のためのガイドラインとして確定をした。今後は、このガイドラインの実践現場での有用性の検証が必要であり、職業的アセスメントを十分に実施している機関におけるガイドラインの実行状況などの検討が必要である。

1.4 就労系障害福祉サービス事業所における職業的アセスメントの実施促進に向けた議論すべき課題の明確化

就労系障害福祉サービス事業所における職業的アセスメントの実施促進に向けた議論すべき課題の検討を行った。20名の就労支援の実践者及び研究者から構成される専門家に対してデルファイ法を実施した。2回の予備調査に基づき、職業的アセスメントの実施促進に課題の項目一覧を作成した。最終的に、専門家間の回答の一致率が高い項目を議論すべき課題とし、5領域、17項目からなる就労系障害福祉サービス事業所における職業的アセスメントの実施促進に向けて議論する必要がある課題として確定をした。今後は、この課題の解決に向けた具体的取組み及び制度整備などに向けた検討が望まれる。

1.5 就労支援における職業リハビリテーション機関との連携状況について

近年、障害者の就職件数が大幅に増加する中で、就労系障害福祉サービスから一般企業への就職に向けた移行支援の取組みにも期待が高まっている。本研究では、この移行支援の質の向上に向けて、就労支援における連携状況と就労支援に関する知識及びスキルの実態について調査した。L県の全246所とM県の全435所（いずれも2020年4月1日現在）の就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所、就労継続支援B型事業所、相談支援事業所を調査対象として郵送調査を行った。職業リハビリテーション機関（地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、公共職業安定所）との連携状況及び役割理解と就労支援に関する知識及びスキルの所持状況の

関係性を分析した。いずれの機関も職業リハビリテーション機関との連携状況は低かった。また、知識及びスキルにおいて特にアセスメントによって把握される就労支援の実践に有用な情報については知識及びスキルが生活面の情報に比べて、より低いという状況が確認できた。就労支援の機会を活用してこの種の伴走型の支援機関と連携することは、事業所内での支援の充実や移行支援の促進につながると思われた。

1.6 発達障害者の就労アセスメント場面における介入方法

発達障害の職場定着では、日常生活スキル、コミュニケーション能力、対人関係といった仕事を遂行する際に必要となる「ソフトスキル」が、仕分け作業やPC入力といった特定の作業ができるかできないかという「ハードスキル」よりも、離職理由になることが多い。そのため、「ソフトスキル」の把握が含まれた実態把握のための検査ツールが必要となり、且つ簡易的に取り組めるアセスメントツールが就労支援現場においては求められる。このようなソフトスキルに対し、米国で有効なアセスメントの一つとして紹介されているのが、オハイオ州コロンバス州立大学教授のBeckerが開発したBecker Work Adjustment Profile 2（以下：BWAP 2）である。このBWAP 2は、仕事そのものの能力であるハードスキルだけではなく、就労および職場定着に必要とされる身だしなみや時間管理、人とのかかわりなどのソフトスキルの評価項目が多数取り入れられている。この

BWAP2 を活用した実践事例について紹介をした。この活用は、支援者のみならず本人も視覚的に現状を理解することにつながり、多機関連携を促進するための視点として、この種のツールを活用することの有効性が示唆された。

1.7 大学における障害学生の就労アセスメントの実態

近年、大学に在籍する障害学生が急増し、その特性は多様化している。就職支援の文脈においても、卒業後に一般企業ではなく社会福祉施設等へ入所する者の割合が高まりニーズが変化している。多様なニーズに対応するため、今後は就労アセスメントにおいて就労支援機関と大学との連携機会が増大してくることが想定されることから、大学で就職支援を行う担当者がこれまでどのような手法を用いて障害学生の就労準備状況を評価してきたのか明らかにすることを目的とした調査を行った。該当する大学担当者 400 名を対象とした質問紙調査の結果、大学においては主にヒアリングによってアセスメントが行われていることが明らかとなった。

1.8 高次脳機能障害者の多職種連携に関する調査研究

本研究では、勤労世代の高次脳機能障害者に対する地域連携の実態と連携における課題を明らかにすることを目的として、高次脳機能障害者の就労支援を行っている医療機関に在籍している職員 3 名にインタビュー調査を実施した。得られた語りからの質的データ分析により、

【医療機関と就労支援機関の役割分担の明確化】、【本人の障害認識への支援】、

【途切れない支援体制】の 3 つのコードが抽出された。高次脳機能障害者の地域連携には、急性期医療機関から地域生活や職業生活に向けた途切れのない支援と、高次脳機能障害者特有の障害認識に対する課題への働きかけに焦点を当てた、適時適切な支援体制の確立の必要性が示唆された。

1.9 就労アセスメント実施マニュアルの改訂の取組

就労系障害福祉サービスの利用者を中心として、障害者の職業的自立の促進に向けては、就労系障害福祉サービス全体が一般企業への移行に向けた支援の必要性を共通認識することが必要不可欠である。特に、就労支援において定着支援がしばしば注目されているが、むしろ就労アセスメントは、常日頃の支援と密接に関連し、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、移行支援のプロセスにおいて大変重要な支援となる。そこで、本研究では、「就労アセスメント実施マニュアル」の改訂の検討を行った。その結果、現行のマニュアルにおける課題として、職業的アセスメントに関する知識の理解を前提として作成されており、就労系障害福祉サービス事業所に携わる現場の支援者にとって難解であること、就労アセスメントの手続きに焦点を当てられているが、普段の支援においてアセスメントをどのように取り入れればいいのかについての解説が不足していることが考えられた。

そこで、現行のマニュアルに職業的アセスメントに関する基礎的知識を追記するために、マニュアルを二つに分冊し、一冊を「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」とし職業的アセスメントの基礎的内容と取り扱い、もう一冊を「改訂版・就労アセスメント実施マニュアル」とし既存のマニュアルを大幅に加筆、修正した。また、本研究の研究協力者に協力を依頼し、就労系障害福祉サービス事業所におけるアセスメントの実施事例を取り込み、普段の支援における活用の参考とできるものとして改訂した。

D. 考察及び結論

これまで、就労系障害福祉サービス事業所における就労アセスメントを含む職業的アセスメントの実施促進の手助けとなる資料及び情報は少ない。そのため、先行して実施した平成28年度障害者政策総合研究事業「就労アセスメント実施者に対する研修カリキュラムの構築のための調査研究」を踏まえて実施した平成31年度厚生労働行政推進調査事業費補助金「就労に関するアセスメントツールや手法の活用実態と課題についての研究」では、外部の専門家によるコンサルテーションといった支援の必要性が言われている。

今回の研究では、職業的アセスメントの実施促進に向けた一つのツールとして、就労アセスメント実施マニュアルの改訂作業を行った。特に、研究の中では、職業的アセスメント実施促進に向けた情報の不足や職業リハビリテーション

機関との連携の不足等の課題が明らかになっている。また、職業的アセスメントの方法や視点が明らかでなく、普段の就労支援の中で職業的なアセスメントをどう実行すればよいのかといった実践に情報を落とし込むことの難しさなどが示唆された。このような観点から「就労アセスメント実施マニュアル」を改訂し、就労系障害福祉サービス事業所のための職業的アセスメントハンドブック」及び「改訂版・就労アセスメント実施マニュアル」の二つを作成した。前者は、職業的アセスメントの基礎的な内容を提示するものであり、実践事例などを盛り込むことで職業的アセスメントの就労支援場面での活用を意図した。後者は、従来のもを大幅に改訂し、理解しやすさを意識して作成した。これらのマニュアルを活用することで、職業的アセスメントの実施促進の一助になると期待できる。

今後の課題としては、これらのマニュアルが実際に活用されることである。その意味で周知を図ることが重要であると言える。また、必要に応じて、これらのマニュアルとした研修などの実施も必要であると考えられる。これらについては今後の課題としたい。

E. 健康危険情報

なし

F. 研究発表

〈論文発表〉

縄岡好晴 (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-BWAP2 の概要及び事例-. 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, 139-156

縄岡好晴 (印刷中) 高機能 ASD 者の就労上の課題と特性に特化した就労支援の必要性. 発達障害研究.

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.

Maebara, K. & Nawaoka, K. (2021) A Clarification of Key Discussion Points for Promoting the Implementation of

Vocational Assessment in Employment-Related Disability Welfare Service

Agencies.総合人間科学, 7, 35-52

Maebara, K., Nawaoka, K., Nishio, K., Goto, Y. & Yaeda, J. (2021) An Examination of Guidelines to Promote the Implementation of Vocational Assessment in Employment-related Disability Welfare Service Agencies. 秋田大学教育文化学部研究紀要 教育科学部門, 76, 71-79.

〈学会発表〉

縄岡好晴 (2020) BWAP2 の実践事例について. 日本発達障害学会 第55回研究大会 学会企画シンポジウム.

G. 知的財産権の出願・登録状況

なし