

## 職業的アセスメントの内容に関する研究

- 研究代表者 前原和明（秋田大学）  
・研究分担者 後藤由紀子（筑波技術大学）  
・研究分担者 八重田淳（筑波大学）

### 研究要旨

職業リハビリテーション従事者のアセスメントの実行をサポートすることは、障害のあるクライアントの支援の改善に向けて重要である。本研究の目的は、職業リハビリテーション従事者がアセスメントを円滑に実行できるための方略を明らかにすることである。職業リハビリテーションの一つである障害者就業・生活支援センターに所属する就業支援者を対象として、調査を行った。調査では、職場内スーパーヴィジョンの有無と共に、知的障害、発達障害、精神障害者のそれぞれにおいて、日本版 *Intake Assessment and Outcome Evaluation (IAOE)* の全ての項目のアセスメントの実行について調査した。結果、職業リハビリテーションの従事者は、精神障害者及び発達障害者において、サブシステムの利用者に関するアセスメントを多く実行し、精神障害者のみにおいて、サブシステムの健康に関するアセスメントを少なく実行し、サブシステムの資金に関するアセスメントを多く実行していた。職業リハビリテーションの従事者は、障害特性に応じたアセスメントの難しさに関する声を聞くことも多い。本研究は、職業リハビリテーションにおいて実行されるアセスメント内容を明らかにし、この実行の改善に向けた視点を示すことができた。これは、職業リハビリテーションの臨床に携わる従事者が参考にできる有用なデータを示したと考えることができる。支援者は、各障害の特徴に応じたアセスメントを実行しており、これはスーパーヴィジョンを受けることで改善すると考えられた。

### A. 研究目的

職業リハビリテーションにおいて、アセスメントは、個々の障害者に対する的確な支援を提供するうえで基盤となる重要な行為である（Rubin, Roessler & Rumrill, 2016 ; Roessler & Rubin, 1992）。Strauser, Chan & Wang et al. (2014) は、特に、職業的なアセスメントを障害のあるクライアントのキャリア発達を支援し、就業を促す上で、重要な

サービスの一つとして捉え、この職業的アセスメントを、クライアントが望ましい成果を達成するために必要となる彼らの目標や成果を決める際に効果的に用いられる必要があると述べている。Siu A.M.H. (2019) は、アセスメントを実行することで、障害のあるクライアントは、自らの仕事の適正や興味を深く理解し、彼らのこれまでの経歴を考慮した訓練やキャリアの選択に寄与した

との報告を行っている。彼は、アセスメントを実行することで得られた具体的かつ客観的な情報が、クライアントの職業的アイデンティティの確立と職業の選択を可能にしたと指摘している。これらの指摘のように、職業リハビリテーションにおいて、職業的なアセスメントの実行は、臨床的に有効な支援であることに疑いはない。

アセスメントは、支援において当たり前に行われることが求められる行動である。しかしながら、個々の障害のあるクライアントは同じではなく、支援者は多くの専門的知識と技術を持つ必要があるため、アセスメントを実行することは容易ではない。Kundu et al. (2005) は、このアセスメントを円滑に実行するために、Intake Assessment and Outcome Evaluation (IAOE)を開発した。彼らは、このツールを用いることで、クライアントの情報が整理でき、支援を俯瞰的に展開できるため、支援者の憶測に基づく支援を減らすことができると報告している。Harish (2020) らは、障害のあるクライアントに職業カウンセリングと職業ガイダンスを提供するために必要な職業的な可能性をアセスメントするためのツールがないとして、アセスメントツールとこのツールを用いた半構造化のカウンセリングモジュールの開発を行っている。また、現在でも、この職業的なアセスメントを円滑に実行するためのツールの開発研究が行われている

(Peer ら, 2019 ; Skúladóttir, 2021 ; Umucu ら, 2021)。職業リハビリテーションの従事者のアセスメントの実行を支える方略を明らかにすることは重要であると言える。

職業リハビリテーションに関する高等教育が行われていない日本では、アセスメン

トが十分に実行されるための研究がまだまだ少ないというのが実際である。日本の職業リハビリテーションの従事者は、マンパワーの不足によるアセスメントの実行の難しさ、アセスメントの実行に必要な専門的知識と技術の不足の課題を持っている (前原, 2020 ; Maebara ら, 2021a)。日本の職業リハビリテーションの従事者は、ツールの開発だけでなく、円滑な実行に対するプロトコルやマニュアルの作成といった臨床的な方略に関するバックアップを必要としている (Maebara ら, 2021b)。以上のような日本の現状を考えると、職業リハビリテーションの従事者がその支援においてアセスメントを円滑に実行できるための方略を検討することが必要である。

そこで、本研究では、日本の職業リハビリテーションの実行するアセスメントの内容について調査し、障害者の職業リハビリテーションに寄与するアセスメントの内容の特徴とその視点改善の方略について明らかにすることを目的とする。

## B. 調査方法

### 1. 調査対象者

すべての障害者就業・生活支援センター、336所 (2021年4月1日現在) に所属する就業支援担当者を調査対象者とした。

### 2. 調査手続き

調査表は、2021年10月15日～2021年11月19日の期間に、すべての障害者就業・生活支援センター宛に郵送された。調査表は、すべてのセンターに対して5セット郵送され、センターに所属するすべての就業支援担当者に配布されるよう求めた。調査対象

者には、調査表に回答後、調査対象者ごとに返信用封筒に封緘して、返送することを依頼した。

### 3. 調査項目

#### 基礎情報

基礎情報として、性別、2021年10月1日現在の年齢、障害者就業・生活支援センターでの支援経験年数、障害者就業・生活支援センターを含めた就労支援への従事年数、教育年数、所持資格、1週間当たりの支援ケース数、職場内スーパーヴィジョン体制の有無について調査した。

#### 日本版 Intake Assessment and Outcome Evaluation (IAOE)

Intake Assessment and Outcome Evaluation (IAOE)のアセスメント内容を、調査表の項目として用いた。

IAOE 日本版は、英語版と同様に、利用者（15項目）、健康（6項目）、教育（6項目）、家族（7項目）、文化・社会（10項目）、雇用支援（8項目）、職務配置（7項目）、資金（13項目）の計8つのサブシステムから構成される。本調査表では、これらの計72項目に対して、知的障害者、発達障害者、精神障害者の障害種別のアセスメント場面で、全く実施していない＝1点、あまり実施していない＝2点、どちらともいえない＝3点、やや実施している＝4点、頻繁に実施してい

る＝5点で実施状況について回答を求めた。

### 4. 分析方法

基礎情報の性別、職場内スーパーヴィジョンの有無、資格の所持者数は、各属性について計数し、割合を算出する。また、年齢、障害者就業・生活支援センターでの支援経験年数、障害者就業・生活支援センターを含めた就労支援への従事年数、教育年数については、平均及び標準偏差を算出する。

次に、障害種別毎のIAOEの8つのサブカテゴリの実施得点は、障害種別間及びサブシステム間の平均値を算出する。IAOEの全72項目について平均値を算出し、平均得点の上位10項目を障害種別毎にランキングで示すことで、職場内スーパーヴィジョンの有無の間での順位の違いを質的に比較する。

#### **（倫理面への配慮）**

本研究は、秋田大学手形地区における人を対象とした研究倫理審査委員会の承認を得た（2022年9月21日付、第3-21号）。

## C. 結果

### 1. 基礎情報

計346名（男性134人、女性209人、その他1人、不明2人）の就業支援担当者からの回答を得た。その基本属性は、表1の通りであった。

表 1 調査対象者の基礎情報

性別(n=344)	人	%
男性	134	39.0
女性	209	60.8
その他	1	0.3
	平均	標準偏差
年齢(n=337)	45.0	10.60
支援年数(n=342)	4.9	3.79
経験年数(n=323)	323	10.9
教育年数(n=342)	14.9	1.61
1週間当たりのケース数(n=342)	15.6	17.55
職場内スーパーヴィジョンの有無(n=335)	人	%
あり	269	80.3
なし	66	19.7
資格の所持者数(n=346)	人	%
障害者職業カウンセラー	0	0.0
ジョブコーチ	64	18.5
社会福祉士	95	27.5
精神保健福祉士	62	17.9
産業カウンセラー	5	1.4
作業療法士	5	1.4
臨床心理士／公認心理師	7	2.0
介護福祉士	63	18.2

## 2. アセスメントの実施得点

表 2 に知的障害、発達障害、精神障害の障害種別毎に、IAOE の 8 つのサブシステムにおける実施得点の平均値を示した。障害に共通して、サブシステムの職務配置の内容のアセスメントの実施得点が最も高かつ

た（知的障害：平均=4.18；発達障害：平均=4.18；精神障害：平均=4.24）。一方で、障害に共通して、サブシステムの文化・社会の内容のアセスメントの実施得点が最も低かった（知的障害：平均=2.76；発達障害：平均=2.72；精神障害：平均=2.71）。

表2 障害種別毎のアセスメントの実施平均得点

サブシステム	知的障害		発達障害		精神障害	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
利用者	3.24	0.57	3.42	0.58	3.42	0.58
健康	3.75	0.75	3.67	0.73	3.57	0.77
教育	3.40	0.85	3.48	0.89	3.46	0.87
家族	3.91	0.72	3.91	0.72	3.90	0.79
文化・社会	<b>2.76</b>	0.89	<b>2.72</b>	0.89	<b>2.71</b>	0.86
雇用支援	3.74	0.78	3.74	0.78	3.76	0.81
職務配置	<b>4.18</b>	0.75	<b>4.18</b>	0.75	<b>4.24</b>	0.76
資金	3.33	0.63	3.29	0.62	3.33	0.64
合計得点	3.54	0.74	3.55	0.75	3.55	0.76

3. 職場内スーパーヴィジョンの効果

職場内スーパーヴィジョンの影響により、アセスメント実施項目の違いがみられるかを確認する。職場内スーパーヴィジョンの

あるグループとないグループ間で、トップ10の平均得点における項目の違いをチェックした(表3～5)。

表3 知的障害に対するアセスメント実施項目の違い

順位	職場内スーパーヴィジョンあり			職場内スーパーヴィジョンなし		
	サブ カテ ゴリ	内容	平均	サブ カテ ゴリ	内容	平均
1	経済	ハローワーク等への斡旋の必要性把握	4.69	職務配置	職場で発生する困難さに対する支援の必要性の状況把握	4.42
2	職務配置	職場で発生する困難さに対する支援の必要性の状況把握	4.54	経済	ハローワーク等への斡旋の必要性把握	4.38
3	職務配置	求職活動に対する支援の必要性把握	4.52	教育	実習などの実際の職場での訓練の必要性把握	4.38
4	教育	実習などの実際の職場での訓練の必要性把握	4.52	利用者	就労に対するモチベーション維持のための支援の必要性把握	4.38
5	経済	雇用保険の受給に対する支援	4.49	利用者	コミュニケーションに関する支援の必要性把握	4.35
6	健康	精神面への支援の必要性把握	4.48	職務配置	求職活動に対する支援の必要性把握	4.34

7	利用者	就労に対するモチベーション維持のための支援の必要性把握	4.46	健康	精神面への支援の必要性把握	4.29
8	利用者	コミュニケーションに関する支援の必要性把握	4.44	健康	主な障害に対する支援の必要性把握	4.26
9	健康	主な障害に対する支援の必要性把握	4.38	家族	本人の家族に対する関係のとり方に対する支援の必要性把握	4.26
10	利用者	生活面に関する支援の必要性把握	4.37	利用者	対人面に関する支援の必要性把握	4.23

表4 発達障害に対するアセスメント実施項目の違い

順位	職場内スーパーヴィジョンあり			職場内スーパーヴィジョンなし		
	サブカテゴリー	内容	平均	サブカテゴリー	内容	平均
1	経済	ハローワーク等への斡旋の必要性把握	4.61	職務配置	職場で発生する困難さに対する支援の必要性の状況把握	4.45
2	職務配置	求職活動に対する支援の必要性把握	4.58	利用者	対人面に関する支援の必要性把握	4.44
3	職務配置	職場で発生する困難さに対する支援の必要性の状況把握	4.58	利用者	コミュニケーションに関する支援の必要性把握	4.42
4	健康	精神面への支援の必要性把握	4.57	健康	精神面への支援の必要性把握	4.42
5	利用者	コミュニケーションに関する支援の必要性把握	4.54	職務配置	求職活動に対する支援の必要性把握	4.36
6	利用者	就労に対するモチベーション維持のための支援の必要性把握	4.50	利用者	就労に対するモチベーション維持のための支援の必要性把握	4.35
7	利用者	職場適応に必要なスキルの獲得のための支援の必要性把握	4.49	経済	ハローワーク等への斡旋の必要性把握	4.32
8	利用者	対人面に関する支援の必要性把握	4.45	利用者	生活面に関する支援の必要性把握	4.32
9	教育	実習などの実際の職場での訓練の必要性把握	4.44	利用者	職場適応に必要なスキルの獲得のための支援の必要性把握	4.32
10	利用者	生活面に関する支援の必要性把握	4.44	健康	二次障害に対する支援の必要性把握	4.29

表5 精神障害に対するアセスメント実施項目の違い

順位	職場内スーパーヴィジョンあり			職場内スーパーヴィジョンなし		
----	----------------	--	--	----------------	--	--

	サブカ テゴリ	内容	平均	サブカ テゴリ	内容	平均
1	経済	ハローワーク等への斡旋の必要性把握	4.64	職務配置	職場で発生する困難さに対する支援の必要性の状況把握	4.41
2	健康	精神面への支援の必要性把握	4.63	利用者	対人面に関する支援の必要性把握	4.39
3	職務配置	求職活動に対する支援の必要性把握	4.54	教育	実習などの実際の職場での訓練の必要性把握	4.38
4	利用者	就労に対するモチベーション維持のための支援の必要性把握	4.52	健康	精神面への支援の必要性把握	4.36
5	利用者	コミュニケーションに関する支援の必要性把握	4.52	利用者	コミュニケーションに関する支援の必要性把握	4.36
6	職務配置	職場で発生する困難さに対する支援の必要性の状況把握	4.52	経済	ハローワーク等への斡旋の必要性把握	4.35
7	教育	実習などの実際の職場での訓練の必要性把握	4.50	職務配置	求職活動に対する支援の必要性把握	4.35
8	利用者	対人面に関する支援の必要性把握	4.46	利用者	就労に対するモチベーション維持のための支援の必要性把握	4.32
9	利用者	生活面に関する支援の必要性把握	4.45	利用者	生活面に関する支援の必要性把握	4.32
10	利用者	職場適応に必要なスキルの獲得のための支援の必要性把握	4.42	利用者	職場適応に必要なスキルの獲得のための支援の必要性把握	4.29

#### D. 考察

IAOE の日本語版を活用することで、日本の職業リハビリテーションの従事者のアセスメントの視点が明らかになった。日本の職業リハビリテーションの従事者は、「Client's work experience and resourcefulness」、「Job Seeking/Retention Skills」といった placement に関するアセスメントを最も多く実行していた。「Determining Cultural/Ethnic Barriers」、「Referring a client with cultural/ethnic barrier for assistance」、「Referring a client with language barrier for

assistance」といった social に関するアセスメントを最も少なく実行していた。このアセスメントの特徴は、日本の職業リハビリテーションの従事者が、第一にアセスメントすべき内容は何であるかを明らかにしたと考えられる。

職場内スーパーヴィジョンのあるグループにおいて、ID の funding のサブシステム「Workers' Compensation」と client のサブシステム「Living Arrangements」、DD の教育のサブシステム「On-the-Job Training」の項目がアセスメント実施の上位項目にランクイ

ンしていた。このように、職場内スーパーヴィジョンが、よりの確なアセスメントの実行を促すことが考えられた。

このように職場内スーパーヴィジョンには、職業リハビリテーションの従事者の実践を良く変化させる機能を持つことが期待できる。しかし、日本においては、この職場内スーパーヴィジョンのシステムが十分に構築されていない。石原・八重田(2018)は、職場内のスーパーヴィジョン体制が十分に整備されているとは言い難く、支援者が支援に行き詰った時の援助やメンタルヘルスへの配慮が行えていない現状について報告している。しかし、このスーパーヴィジョンの必要性は高い。青山・岡田(2017・2019)は、アセスメントを実施する際の批判的思考態度を育成することの必要性を指摘している。Maebara(2021a・2021b)らは、アセスメントの実施促進に向けては、知識やスキルの獲得も含めたシステムの改善が必要と指摘している。研究結果から得られたアセスメントの特徴は、職業リハビリテーションの従事者の所持するアセスメントの視点を提示したと言える。今後は、職業リハビリテーションの専門職の育成に関する議論を行っていくことが、日本の支援の質の改善に向けては重要になってくると考えられる。

## E. 結論

本研究では、IAOE 日本版を用いて、日本の職業リハビリテーションの従事者のアセスメント内容の実行状況について調査した。その結果、障害種別毎のアセスメント内容の特徴が明らかになった。加えて、職場内スーパーヴィジョンがアセスメントの実行を

改善する可能性が示された。職業リハビリテーションの従事者は、障害特性に応じたアセスメントの難しさに関する声を聞くことも多い。本研究は、職業リハビリテーションにおいて実行されるアセスメント内容を明らかにし、この実行の改善に向けた視点を示すことができた。これは、職業リハビリテーションの臨床に携わる従事者が参考にできる有用なデータを示したと考えられる。

## F. 引用文献

- Rubin, S. E., Roessler, R. T. & Rumrill, P. D. (Eds.) : Foundations of the Vocational Rehabilitation Process 7th ed, pro-ed, Texas, 2016.
- Roessler, R. T. & Rubin, S. E. (Eds.) : Case Management and Rehabilitation Counseling 2nd ed, pro-ed, Texas, 1992
- Strauser, D. R., Chan, F., Wang, Ming-Hung, Wu, Ming-Yi & Rahimi, M. : Vocational Evaluation in Rehabilitation (Strauser, D. R. (ed) Career Development, Employment, and Disability in Rehabilitation From Theory to Practice, Springer Publishing Company, New York, 2014).
- Siu A.M.H., Fung M.S.M., Cheung P.P.P., Shea C.K., Lau B.W.M. (2019) Vocational evaluation and vocational guidance for young people with a history of drug abuse. Work, 62-2, 327-336
- Harish N, Jagannathan A, Kumar CN, Thirthalli J, Chaturvedi SK, Kumar D, Bhola P, Prasad Muliyala K, Thanapal S, Radhakrishnan G, Angothu H, Jayarajan D. Development of vocational potential assessment tool and counseling module for

- persons with severe mental disorders. *Asian J Psychiatr.* 2020 Jan;47:101866. doi: 10.1016/j.ajp.2019.101866. Epub 2019 Nov 10. PMID: 31759284.
- Kundu M., Schiro-Geist C., and Dutta A. (2005). A systems approach to placement: A holistic technique. *Journal of Forensic Vocational Analysis.* 8, 21-30.
- Peer, J.E., J.E. Strong Kinnaman, Tenhulac, W. N. (2019) Modified Work Behavior Inventory assessment: Evaluation of psychometric properties. *Schizophrenia Research: Cognition*, 16, 25-28.
- Skúladóttir, E.B., Fenger K., Bejerholm U. (2021) Translation and validation of Assessment of Work Performance (AWP) into the Icelandic language and culture. *Work*, 69(4), 1305-1316
- Umucu, E, Schlegelmilch, A., Brinck, E., Hartman, E., Iwanaga, K., Estala, V., Roskowski M., Lee B., Anderson C.A., N. Tansey T. (2021) Psychometric Validation of a Measure Assessing Functional Limitations of Students With Disabilities: An Adaptation of the World Health Organization Disability Assessment Schedule 2.0. *Rehabilitation Counseling Bulletin* Volume 65, Issue 1, Pages 70 - 78 October 2021
- 前原和明 (2020) : 障害者就業・生活支援センターにおける知的障害者の就労アセスメントの実施状況. *Total Rehabilitation Research*, VOL.8 29-38.
- 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. *Memoirs of the Faculty of Education, Akita University. Educational science*, 76, 71-79.
- 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. *General human science*, 7, 35-52.
- 石原まほろ・八重田淳 (2018) 職業リハビリテーション分野におけるスーパーヴィジョンの実際. *技能科学研究* 34(1), 44-51
- 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. *厚生指標*, 66(1), 11-17
- 青山 貴彦 (2016) 障害者就業・生活支援センターにおける精神障害者のアセスメントに関する実践知の構造. *社会福祉学* 57(3), 29-40.

## G. 研究発表

### 1. 論文発表

なし

### 2. 学会発表

なし

## H. 知的財産権の出願

なし