

## 江戸川区における職業的アセスメントを介した連携システムの報告

研究代表者 前原和明（秋田大学）

・研究協力者 鈴木大樹（江戸川区立障害者就労支援センター）

### 研究要旨

本研究では、江戸川区立障害者就労支援センターを中心とした江戸川区のアセスメントを介した連携システムについて報告する。江戸川区では、本人を中心とした「地域のなかで誰もが気軽にアセスメントが受ける仕組みづくり」を行っており、この結果、地域における連携が促進されている状況が確認できる。江戸川区では、この仕組みにより、円滑な連携が実行できている。今後は、更なる改善等を通じて、アセスメントを介した連携システムの整備を図っていくこととしたい。

### A. 研究目的

江戸川区立障害者就労支援センターは、江戸川区在住の障害者の一般企業等への就労に関する相談をはじめ、就労面及び就労に伴う生活面の支援を行っている。江戸川区立障害者就労支援センターの利用登録者数は2,150人（令和4年3月末現在）で、その内訳は知的1,205人・身体288人・精神675人・手帳なし90人（※障害重複含む）である。また令和3年度の新規登録があった利用者数は163人（そのうち特別支援学校等からの新規登録者は50人）、就労支援及び生活支援における支援件数は1万8千件以上にのぼり、登録者数（全体・新規共に）と支援件数が多い点が特徴である。令和4年3月末現在、江戸川区には就労移行支援事業所が14事業所、就労継続支援B型事業所が29事業所、就労継続支援A型事業所が5事業所、相談支援事業所が45事業所ある。そのほかにも地域活動支援センターI型

として、精神障害者就労支援事業を3事業所、高次脳機能障害者支援事業を1事業所で実施し、他地域に比べて社会資源が豊かな地域である。

このような中で、江戸川区立障害者就労支援センターは、鈴木・前原（2021）において報告したような「地域のなかで誰もが気軽にアセスメントが受ける仕組みづくり」を行っている。この取組みは、アセスメントを通じた本人主体の支援を提供できることにつながるだけでなく、アセスメントを介した関係機関の連携促進に寄与することが考えられた。

本研究では、江戸川区のアセスメントを介した連携促進の取組について報告することを目的とする

### B. 調査方法

手続き

江戸川区では、江戸川区立障害者就労支

援センターを中心に、対象地域における職業的アセスメントを用いた実践の仕組みに関する情報を収集した。研究期間は、2021年4月1日～2022年3月31日である。

研究では、江戸川区立障害者就労支援センターを中心とした取組み及び改善活動について、江戸川区役所や江戸川区内関係機関の協力を得つつ実施する

江戸川区は、区立障害者就労支援センターが中心となり、アセスメントのための共通評価キットの開発、研修の実施等の取組みを行っている。これにより、地域の就労移行支援事業所等のアセスメント方法の標準化と、質の底上げを行っている。この仕組みの概要は、図1の通りである。

**(倫理面への配慮)**

秋田大学研究倫理審査委員会の承認を得た(2021年4月19日付、第3-1号)。

**C. 結果**

本報告では、鈴木・前原(2021)で報告した取り組みをレビューしつつ、アセスメントを促進するための視点について整理する。

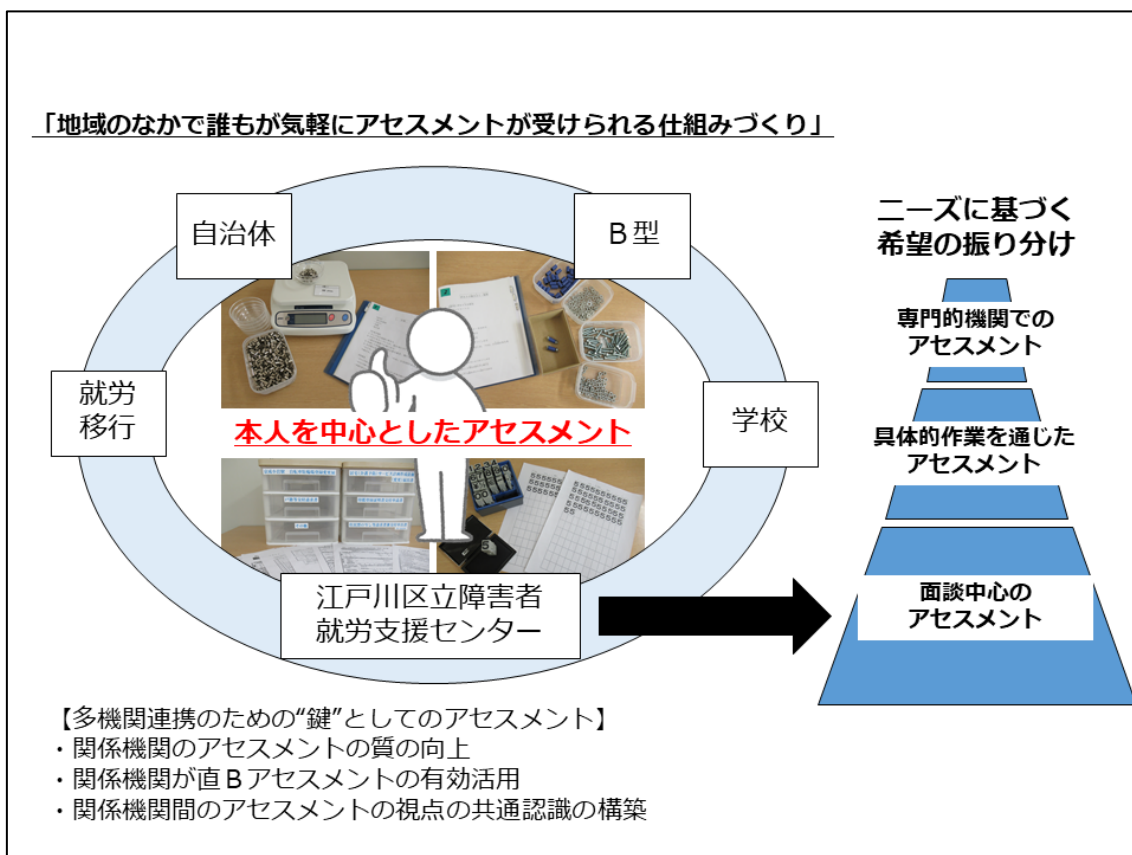


図1 江戸川区立障害者就労支援センターの取組

江戸川区立障害者就労支援センターは、「地域のなかで誰もが気軽にアセスメントを受けられる仕組みづくり」をモットーに、本人を中心においたアセスメントを行っている。特に、アセスメントを希望する障害者のニーズを三層に分け、ニーズに応じて、面談中心のアセスメント、具体的な作業を通じたアセスメント、専門機関でのアセスメ

ントを実施している。このようにしてアセスメントを鍵として用いることで、江戸川区の多機関連携が促されている。

また、上記のようにアセスメントのニーズを3層に分けただけでなく、アセスメントのタイミングに応じた、取組みを行っている（表1）。

表1 アセスメントの取組み詳細

	取組み	詳細
I. 就労 アセ スメン ト	A) 特別支援学校 等卒業後に就 労継続支援 B 型事業所への 利用を希望し ている時 (直 B アセ スメント)	3年生の夏休み期間を利用した就労アセスメントの実施。 毎年20～30人程度対象者がいるため、区内就労移行支援事業所と共同で1人3日間の実施をしている。通所が難しい対象者には、訪問型の就労アセスメントを柔軟に実施している。
	B) 就労経験がな い者が就労継 続支援 B 型事 業所への利用 を希望する時	時期間わず、就労アセスメントが必要な対象者については3日間を基本として就労アセスメントを実施。 江戸川区立障害者就労支援センターに限らず、対象者の利便性等を優先して区内就労移行支援事業所での実施。
II. 関係 機関 から のア セ スメン ト依 頼	C) 就労支援プロ セスのなかで 関係機関から アセスメント を依頼される 時	関係機関からアセスメント依頼に対して、江戸川区立障害者就労支援センター内就労移行支援事業所にて、1～2週間程度のアセスメントを実施。 主たる依頼のタイミングは、下記「E」の時期の場合が多い。利用者の一般就労への移行に向けて、支援者及び事業所がこの先の支援計画・支援方針を立てていく上でもアセスメントは有効な情報になる。また、アセスメントの機会を通じて事業所間（就労移行支援事業所と就労継続支援事業所）で連携する機会にも繋がり、双方の役割や強みを知る意味でも効果的な手段となっている。

	<p>D) 支給決定機関 (福祉事務所) からアセスメントを依頼される時</p>	<p>江戸川区立障害者就労支援センターと直接関わりがないケースにおいて、就労系障害福祉サービス事業所への再利用を希望した際に、福祉事務所より支給決定の判断材料として客観的な見立てによるアセスメント依頼を受ける場合に実施。</p> <p>主には、就労移行支援事業所への再利用を希望している場合が多く、福祉事務所(ケースワーカー・保健師)の見立てと利用希望のズレが生じている時などにアセスメントのニーズがある。</p>
<p>III. 就労支援におけるプロセスの中でのアセスメント</p>	<p>E) 【就労相談時】 就労相談に繋がってきたタイミング</p>	<p>最も基本的なインテークなどから構成される基本的なアセスメントを実施。</p> <p>対象者の年齢等によってもアセスメントの必要性が関連していて、比較的若年層や就労経験が少ないケースはアセスメントが有効に機能するケースが多い。</p>
	<p>F) 【就職準備支援時】 就職準備支援をしていく中で必要なタイミング</p>	<p>就職準備支援のなかで再アセスメントを実施。</p> <p>本人の職業スキルを再確認したい場合のほかにも、本人が希望する職種や仕事内容と支援者の見立てにズレが生じている場合など、丁寧なアセスメントを行い、自己理解の促進を促している。</p>
	<p>G) 【職場定着支援時】 就労中に課題等が直面したタイミング</p>	<p>職場定着支援のなかで本人のパフォーマンスが低下してしまい職場内で課題に直面している時や、職務適性等の課題により新たな業務の切り出しや再構築に向けてアセスメントが必要な時など、職場内での支援だけでは課題解決できない場合などに実施。</p> <p>本人及び企業等の相互理解のうえ、一時的に当センター就労移行支援事業所などを通じて環境を変えたアセスメントを行っている。</p>
	<p>H) 【復職支援時】 休職中で職場復帰に向けて必要なタイミング</p>	<p>生活面と職業面では目的と内容が異なるため、本人の状態や状況に応じて職場復帰に向けたアセスメントを実施。</p> <p>相談窓口に繋がってくる方は、生活面のリハビリを終えて復職しようとした際に就労面での課題に直面する方や、生活面のリハビリに休職期間の大半を費やしてしまい就労面でのリハビリに</p>

	費やせる時間があまりない場合が多い。そのため、職業面でのリハビリで、アセスメントした情報は本人に限らず企業等においても復職時には有益な情報となると捉えて、丁寧なアセスメントを行っている。
I) 【再就職支援時】 離職後の再就職支援で必要なタイミング	離職時の退職理由は様々であるが、離職後支援のなかで就労経験を一緒に振り返りながら、再就職に向けて動き出すタイミング前後で必要に応じたアセスメントを実施。

このような本人を中心におき、就労支援のプロセスにおいて、一律ではなく時期に応じたアセスメント実施している。この際のアセスメント内容は、①面談によるアセスメント、②作業によるアセスメント、③企業（職場環境等）アセスメントの3つの観点から実行され、施設内の作業・訓練、職業評価、施設外での職場体験実習等を組み合わせて行っている。また、このアセスメントにおいては、上述したような「共通評価キットの開発」、「研修の実施等の取組」が深くアセスメント実施に関連している。

このような取組みにより、アセスメントは、地域の社会資源を知る機会にもつながる点で利点となっている。例えば、特別支援学校卒業後の進路を「企業就労」か「福祉就労」と多くの保護者が2択で考えられている状況の中で、アセスメントは、就労移行支援事業所等での「職業訓練を通じた企業就労」も選択肢をとって提示する効果を持つ。

今後の課題としては、単に就労を希望するケースや就労していないケースの中でも、個々のケースによって、状況は様々である。そのため、ケースごと柔軟に必要な実施期間を設定していくことが必要である。また、

就労継続支援 B 型事業所への利用のために就労アセスメントが事務手続き上で必要なこととして誤解されぬよう、アセスメントの質を高めながら地域のなかで理解促進を図っていくことが必要であると考えている。

#### D. 考察

江戸川区では、鈴木・前原（2021）でも報告したように、アセスメントを中心においた他機関連携の取組を実施している。この種の取組みを運営するための視点等を明らかにすることは、今後の全国の各地域における取組を促進する上で重要なポイントになると考える。これについては、実際の実践事例等を収集し、更なる検討を行っていきたい。

#### E. 結論

江戸川区は、江戸川区立障害者就労支援センターを中心に、更なる実践が取り組まれている状況である。江戸川区の取組みは、構造化されており、新たに取組みを開始したいと考える自治体においても参考になるものと考えられる。引き続き、江戸川区の実践について分析し、仕組みについての詳細

を明らかにしていくこととしたい。

## **F. 引用文献**

鈴木大樹・前原和明 (2021) 障害者の社会参加に向けた移行支援の取組みの現状と課題：江戸川区立障害者就労支援センターの取組みから．秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要，43，89-95

## **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