

那須塩原市における職業的アセスメントと多機関連携の実態調査および促進 に向けた取り組みに関する報告

分担研究者 野崎智仁（国際医療福祉大学）

研究要旨

本研究は、栃木県那須塩原市の那須塩原市障害者自立支援協議会事業所部会の協力を得て実施した職業的アセスメントと多機関連携の実態調査を行い、促進に向けた取り組んだ内容について報告する。事業所部会において、アセスメントと連携に関する情報交換会が開催され、参加者の間ではアセスメントの重要さと意識の高まりが生じ、次年度に向けても開催をする方針となった。他地域の情報を那須塩原市自立支援協議会においても共有し、さらなる改善に向けた取り組みを図っていききたい。

A. 研究目的

栃木県は、関東地方の最北に位置し、人口は約192万人と関東地方で最も少なく（総務省統計局，2022）、また企業数は、大企業99社、中小企業60,058社とどちらも関東地方で最も少ない（中小企業庁，2018）。那須塩原市は栃木県最北地域に位置しており、福島県とも隣接している。東北新幹線や宇都宮線などの鉄道や東北自動車道、国道4号線などが通る交通の要綱人口は11万7,458人であり、栃木県内では6番目に多い地域である（栃木県，2020）。企業数は、5,966社と栃木県内の6.1%を占めている（栃木県，2009）。那須塩原市は、那須連山から水流が流れ、明治時代に建設された那須疎水により水源を確保しており、冷涼な気候を活かした水稲、野菜、果樹の栽培が盛んである。また、この気候は酪農、畜産にも活かされており、生乳生産額は本州1位である。観光業も盛んであり、塩原温泉や板室温泉とい

った温泉を活かした宿泊施設も多数存在している。避暑地として観光客が訪れる那須高原もあり、東北新幹線で東京から僅か1時間でアクセスできるという地の利もある。

那須塩原市内の就労系障害福祉サービスは、就労移行支援事業が3ヶ所、就労継続支援A型事業が3ヶ所、就労継続支援B型事業が13ヶ所ある。栃木県全域において就職先や通所者を確保することが困難であるため経営的に困難であるとの理由により、就労移行支援事業は減少し、就労継続支援B型事業に施設基準を変更している傾向にある。多くの支援事業所の支援目標では、一般就労に向けたものとはならないため、地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターとの連携は積極的ではない、という声も耳にする。一方で昨今の障害者の社会参画促進の動向からすると、就労継続支援A型事業、B型事業においても、一般就労への移行に向けた支援を実践してい

くことが求められる。就労移行支援事業においても、移行率の重要性がさらに高まることも予想される。その上で、職業的アセスメントについて理解を深めるとともに、多機関連携についても改善が求められるものである。

そこで、本研究は、那須塩原市自立支援協議会の協力のもと、那須塩原市における職業的アセスメントの実施状況および連携の実態を調査し、促進に繋がることを目的として実施する。

B. 調査方法

1. 研究概要

(1) 研究 1 那須塩原市自立支援協議会活動内容調査

方法：ヒアリング調査

対象：那須塩原市役所社会福祉課 担当者、那須塩原市自立支援協議会事務局 担当者 計 2 名

調査内容：コロナ禍以前また以後の活動内容、活動状況

(2) 研究 2 那須塩原市内就労系障害福祉サービス事業所のアセスメントおよび連携に関する実態調査

方法：郵送調査

対象：那須塩原市内の就労系障害福祉サービス事業所管理者 計 19 名

調査内容：職業的アセスメントの実施状況、実施方法、課題、連携状況など

2. 研究手続き

栃木県那須塩原市を対象地域とし、那須塩原市自室支援協議会事業所部会の協力を

得つつ実施する。研究者は、オブザーバーとして出席し、改善に向けた取り組みを共同して実施する。

3. 研究期間

2021 年 4 月 1 日から 2022 年 3 月 31 日まで。

(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ている。(2021 年 4 月 19 日付、第 3-1 号)

C. 結果

1. 研究 1

以下に、那須塩原市自立支援協議会の活動概要を記す。

部門構成は大きく 3 つ。事業所部会、相談支援部会、当事者部会。就労系サービス事業所は、事業所部会に所属。

事業所部会では、市役所販売(ふれあいマルシェ)、自立支援協議会だより作成、専門グループ(就労 G、こども G)による意見交換。

自立支援協議会の会議開催は、年 1 回の全体会、年 2~3 回の部会。

2. 研究 2

(1) 回答施設の基本情報

回答事業所数：12 ヶ所 (回答率 63.2%)

回答施設基準 (図 1)：就労移行 1 ヶ所、就労継続 A 型 1 ヶ所、就労継続 B 型 10 ヶ所

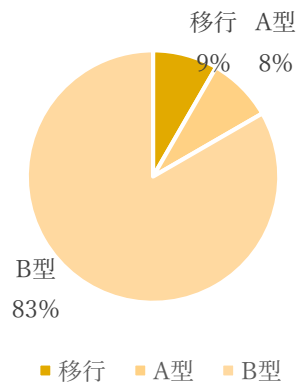


図1 回答施設の基準

職員数：4名～13名（中央値8名）	作業療法士、介護福祉士、ヘルパー、柔道整
職員の平均年齢：40歳代～50歳代	復師、保育士、臨床心理士（公認心理士）、
職員の有資格：社会福祉士、精神保健福祉士、職場適応援助者（ジョブコーチ）、	社会福祉主事、フォークリフト免許 など
	通所者定員：10名～50名（中央値20名）

表1 回答施設の基本情報

	移行 (n=1)	A型 (n=1)	B型 (n=1)	median(B型)
職員数	4	9	5-18	8
職員の平均年齢	40歳代	40歳代	40歳代-50歳代	-
職員が所持する資格	社会福祉士、精神保健福祉士、職場適応援助者（ジョブコーチ）、作業療法士	社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士	社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士、ヘルパー、臨床心理士（公認心理士）、保育士、柔道整復師、社会福祉主事、フォークリフト免許	-
対象者の障害種	知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害	知的障害、精神障害、発達障害	身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病	-
通所者定員	20	20	10-50	20

(2) アセスメントの実施状況	<u>就労継続A型</u> よく実施している：1
<u>就労移行</u> よく実施している：1	<u>就労継続B型</u> よく実施している：2、

時々実施している：3、あまり実施していない：4、全く実施していない：1

表2 アセスメントの実施状況

	移行 (n=1)	A型 (n=1)	B型 (n=10)
アセスメントの実施状況			
よく実施している	1	1	2
時々実施している	0	0	3
あまり実施していない	0	0	4
全く実施していない	0	0	1

「よく実施している」「時々実施している」内容（自由記載）

- ・ ①面接（頻度：2回/月、時間：40分～1時間/回、場所：事業所、自宅）②観察（頻度：日常、時間：対象者通所時間内（9:00-17:00）、場所：事業所、企業）③検査（頻度：1回/月（新規利用者対象）、時間：1時間～2時間、場所：事業所）④情報収集・情報共有（頻度：必要時、時間：適性時間、場所：事業所、自宅、外部機関）
- ・ 実施時期 問題や課題があった場合に、都度対応しています。時間 仕事や支援についての場合は、作業中に行うこともあります。対人面やプライベートについては、作業時間外に行っています。場所 事業所の相談室等
- ・ 初回面談時やモニタリングのタイミングなど。場所は相談室や実際に活動しているときの場面
- ・ 定期的なもの他に問題が発生したときに実施
- ・ 6ヶ月に1回、事業所内相談室、利用中に実施
- ・ モニタリング時期と合わせて実施している。その他必要に応じて実施している。
- ・ 施設利用開始時、日中、施設にて

「あまり実施していない」「全く実施していない」理由（自由記載）

- ・ 日々の業務に追われてしまい、時間がなかなか取れずにいる。
- ・ 他事業所からの情報や相談支援専門員さんからいただいた情報を基にしてしまっている。
- ・ 利用者の年齢と障害、及び本人の希望で一般就労が目標ではなく、工賃収入と生活リズムの安定が利用目的のため
- ・ 利用開始時のアセスメントのみ実施

(3) 職業的アセスメントの実施状況(未回答有) 就労継続B型 時々実施している：4、あまり実施していない：3、全く実施していない：3
就労移行 時々実施している：1
就労継続A型 よく実施している：1

表3 職業的アセスメントの実施状況

	移行 (n=1)	A 型 (n=2)	B 型 (n=10)
職業的アセスメントの実施状況			
よく実施している	0	1	0
時々実施している	1	0	4
あまり実施していない	0	0	3
全く実施していない	0	0	3
「よく実施している」「時々実施している」内容 (自由記載)			
<ul style="list-style-type: none"> ・ GATB (実施時期: 1 回目-通所開始後、2 回目-3 か月後、時間: 適性時間、場所: 事業所) ・ できるだけ都度対応。時間をおかず対応しています。※その場で! ・ 本人の就労意欲やスキルが向上しているときや定期モニタリングの際に実施。 ・ 定期的なもの、日中活動中にニーズの確認をしている。 ・ 6ヶ月に1回、事業所内相談室、利用中に実施 ・ モニタリング時期と合せて実施している。その他必要に応じて実施している。 			
「あまり実施していない」「全く実施していない」理由 (自由記載)			
<ul style="list-style-type: none"> ・ B 型事業所で請負作業が中心となり、効率よく作業を行うが、ひとりひとりの持つスキルをアップするにもなかなか難しい。 ・ 就労対象の利用者がいない ・ 他事業所からの情報や相談支援専門員さんからいただいた情報を基にしまっている。 ・ 利用者の年齢と障害、及び本人の希望で一般就労が目標ではなく、工賃収入と生活リズムの安定が利用目的のため ・ 考えたこともなかった。普段の関わりの中から利用者の適性を見極め、それに応じて作業の割り振りを行っている。 			

表4 職業的アセスメントの実施内容と課題等

	移行 (n=1)	A型 (n=2)	B型 (n=10)
面接			
よく実施している	1	1	3
時々実施している	0	0	3
あまり実施していない	0	0	3
全く実施していない	0	0	0
観察			
よく実施している	1	0	6
時々実施している	0	1	2
あまり実施していない	0	0	0
全く実施していない	0	0	1
検査・測定			
よく実施している	0	0	0
時々実施している	1	0	0
あまり実施していない	0	0	5
全く実施していない	0	0	4
検査・測定の方法	・ GATB	・	・ 障害者職業センターを利用することがある。
情報収集			
よく実施している	1	1	2
時々実施している	0	0	5
あまり実施していない	0	0	2
全く実施していない	0	0	0
アセスメントに関する課題等			
<ul style="list-style-type: none"> ・ スタッフの勉強不足（知識不足）や、勝手な思い込みで進んでしまう部分があり、どこまでのアセスメントを必要としているか？等の分別は難しい。 ・ 他スタッフと共有できない内容等（個人情報）が多々あり、取り扱いが難しい。 ・ 一般職に業務が偏っている。業務に追われており、アセスメントの実施に至っていない。理解している職員も少ない。 ・ 同じ利用者に対してもアセスメント内容に違いが出てしまうことがある。利用者に対して一人一人きめ細かなアセスメントを実施することが難しい。 ・ 現在は未だ就労対象の利用者がいない。今後、就労に向けた具体的な支援を検討していきたい。 ・ 利用者の技術や能力を新ためて把握して、個々のアセスメントを話し合う時間を作りたい。話し合う時間が作れないでいる。 			

- ・ 精神の方のニーズがその時の心身の状況により変わってしまうことがあり、見通しを立てたアセスメントが必要であると感じます。
- ・ 当事業所では、利用者様に作業のマッチングをすることまでが精いっぱい、就労を前提とした職業アセスメントは全く行えていません。ご本人の状態を相対的に評価するために、定期的なアセスメントが有効だと思いますが、業務の中に組み込むのが難しく、契約の更新の際に簡単な振り返りをするくらいです。

(4) 他機関との連携実施状況

表5 他機関との連携の実施状況と課題

	十分に連携を している	時々連携を している	あまり連携を していない	全く連携を していない
地域障害者職業センター	1	2	4	5
障害者就業・生活支援センター	2	5	1	4
公共職業安定所	2	4	1	5
就労移行支援事業所	1	7	1	3
就労継続支援 A 型事業所	1	7	1	3
就労継続支援 B 型事業所	2	10	0	0
相談支援事業所	10	2	0	0
医療機関	3	4	3	2
特別支援学校	3	6	2	1
発達障害者支援センター	0	3	5	4

	十分な理解 をしている	少し理解を している	あまり理解を していない	全く理解を していない
地域障害者職業センター	5	5	2	0
障害者就業・生活支援センター	9	2	1	0
公共職業安定所	9	3	0	0
就労移行支援事業所	10	2	0	0
就労継続支援 A 型事業所	10	2	0	0
就労継続支援 B 型事業所	11	1	0	0
相談支援事業所	10	2	0	0
医療機関	9	3	0	0
特別支援学校	10	2	0	0
発達障害者支援センター	4	7	1	0

連携の課題

- ・ ケース検討や担当者会議等、時間の調整が難しい。

-
- ・ 他機関との連携を図る機会が少ないと感じる。
 - ・ 密に会議に行ったり、連絡を取り合うことが難しい。
 - ・ 連携はできている方だと思います。が中々担当の方とお話できないところがあります。
-

3. 本研究によりもたらされた変化

研究1、研究2を通じて、那須塩原市自立支援協議会と職業的アセスメントや連携についてコミュニケーションを取る機会となり、他の事業所がどのような実践を行っているのか意見交換をしたいというように変化が見られた。

○那須塩原市自立支援協議会事業所部会として、第1回情報交換会が開催された。概要は、以下のとおりである（図2）。

日時：2022年2月8日 10:00～12:00

場所：NPO 法人那須フロンティア 就労支援事業所喫茶店ホリデー 内（zoomによるハイブリッド型開催）

内容：事業所部会会長 挨拶（ワークス共育 青木氏）、本研究および職業的アセスメントに関する説明（分担研究者 野崎）、支援実践例の紹介（就労支援事業所喫茶店ホリデー 木村氏）、質疑応答および意見交換

参加事業所数：10事業所（他に那須塩原市、分担研究者 野崎）



図2 第1回情報交換会の様子

○情報交換会開催後の意見としては、以下のとおりである。

①支援実践例の紹介について

- ・外部の方の評価については、とても参考になりました。今後、取り入れていきたいと思っています。
- ・スタッフだけでなく地域とのかかわりの中でアセスメントを行っているということが参考になった。

②意見交換について

- ・アセスメントに限らず、色々なお話が聞けたので、今後他スタッフとも共有し、研修等も行っていきたいと思っています。
- ・事業所ごとにアセスメントに対する工夫があり参考になった。
- ・利用者それぞれにしっかりアセスメントをすること

③同様の情報交換会への参加希望について
参加したい：9名、参加したくない：0名、
わからない：1名、未回答：2名

④情報交換会で支援実践例を紹介できるか
紹介できる：2名、紹介できない：0名、
わからない：8名、未回答：2名

⑤その他（感想、希望テーマなど）

- ・スタッフの育成（研修）について等
- ・できる事なら、最初は就労支援全体で集まり、その後（その中で）移行、A型、B型、生活介等で分かれて情報交換会ができるといいなと思います。
- ・事業所での活動を希望する方と一般就労を目指す方のニーズのとらえ方と支援方法

D. 考察

栃木県全体の傾向ではあるが、那須塩原

市内の就労系障害福祉サービス事業所では、一般就労先とそれを希望する対象者の確保が困難なことから、福祉的就労を支援の方針としている事業所が大半である。アセスメントの実施状況では、積極的な実施には至っていないということが明らかになったが、一方で、課題であると明確に認識している事業所が多いことも捉えられた。日常業務の多忙さも垣間見られたが、アセスメントに関する情報を得ることを希望している潜在的なニーズも見出すことができ、本研究が情報共有するきっかけになり得たと考ええる。

E. 結論

現在、第2回情報交換会が企画されている。2022年度内に実施する予定である。アセスメントに関する情報提供を希望する声も散見されたことから、那須塩原市内の情報のみならず、本研究において得られた他地域の実践情報についても共有を図りたい。

一部の事業所からは、定期的な研修会の開催についても希望があり、またアセスメントや連携に関する具体的な方法についても学びたいとの声もあった。

福祉的就労から一般就労へ、また一般就労している者が一時的に福祉的就労を利用など、今後、多様な就労のあり方が求められる。地域特性として一般就労を目指すことが困難と感じている事業所が多い中、那須塩原市ならではの考え方や取り組み方へと発展する機運が高まっているものと考ええる。

F. 引用文献

総務省統計局. 人口推計 (2021年10月1日)

現在). 2022
中小企業庁. 都道府県・大都市別企業数、常
用雇用者数、従業者数 (2018年12月14
日更新). 2018
栃木県. 令和2年市町村別の人口及び人口
動態. 2020
栃木県. 事業所数及び従業員数の状況. 2009

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