

## 愛媛県におけるアセスメントを活用した実践モデルの取り組み

研究分担者 縄岡好晴（大妻女子大学）

### 研究要旨

本研究では、職業的アセスメントを介した多機関連携のあり方について、今後重点的にアセスメントを検討している自治体3市（愛媛県大洲市、八幡浜市、四国中央市）への研修及び事例検討会をおこなった。研修及び事例検討会を実施したことで、単なる知識の共有だけではなく、共有する場を設けることが、組織間のつながり強化しより念密な多機関連携を図ることができた。本報告では、中間報告として研修を通じた多機関連携において効果的であった点について明らかにすることを目的とする。

#### A. 研究目的

令和2年度厚生労働省科学研究での報告では、障害者就業・生活支援センターのスタッフに対する専門性として、就労アセスメント技術の向上が最も重要な要素であると指摘されている（前原ら，2021）。また、アセスメントの実施だけでなく、情報を共有する仕組みやその知識を修得する機会の必要性についても触れられている。

そこで、これから就労アセスメントを通じてより念密な多機関連携を図ろうとしている自治体への研修会の実施及びモデル事例検討会を実施した。

研究協力を頂いた自治体は、愛媛県大洲市、八幡浜市、四国中央市の3市であった。この3市は、前原らによる令和2年度厚生労働省科学研究の報告書より、Becker Work Adjustment Profile 2（以下BWAP2）に関心を持ち、研修会等の依頼を受け、実施することとなった。これらの取り組みを通じて、研修会及び事例検討会を通じた多機関連携の

あり方について効果的な要素について基礎資料作成を目的とした。

#### B. 調査方法

##### 1. 手続き

3市に対し、WEB（ZOOM）を使用した年2回の研修会（3市合同）及び年6回のモデル事例検討会（3市別、3事例）を実施した。研究対象者及び実施者は、事前に郵送した本研究の説明文書、同意書を読み、同意した上で研究に参加した。また同意後、同意書の記入を求め、WEB（ZOOM）にて、質問紙に沿って質疑をおこなった。

また、モデル事例検討会の事例提供においては、同意を頂いた1事例（大洲市）のみ掲載の許可をいただいた。他の自治体については、最終の報告書での報告を予定している。

##### 2. 配慮事項

モデル事例検討会のテキスト・音声及び映像は、ZOOMによる機能を使った記録は

一切行わないようにした。音声はネットワークから切り離されたICレコーダーで記録し、第三者への漏洩を防ぐこととした。また、録音を拒否された場合は、筆記にて記録を残すこととした。ZOOMの使用については、ミーティングに入る際はパスワードを設定し、パスワードは厳重に管理することとした。研究の説明時点で、明らかになっているZOOMの脆弱性についてはわかりやすく説明をした。以上の対応でもZOOMでの調査に抵抗がある場合は電話での調査に変更し、本研究の説明文を読み、同意したうえで研究に参加していただくよう配慮した。

#### (倫理面への配慮)

本研究は大妻女大学生命科学研究倫理審査の承認を得た。(承認番号03-25)

### C. 結果

#### 1. アセスメント研修及び検討会の実施

3市では、以前から障害者就業・生活支援センターを中心に、行政と就労支援部会とで、地域の支援機関の専門性の向上を目的とし、毎年研修会を企画していた。

特に近年の課題は、研修会の実施だけでなく、研修で学んだアセスメント等をどう地域内で共有していくのかといった情報共有の仕組みが挙げられた。そのうえで、モデル的な取り組みをテーマに、アセスメントの研修の機会と事例検討会を企画し、多機関連携のあり方について検討をおこなった。

本自治体でBWAP2によるアセスメントの研修会を実施した理由は、就労に関するアセスメントが具体的に示されていないこと、そして就労を想定したアセスメント(職業準備性)を介した多機関連携が働

いていなかったためであった。これらの理由から研修会を2回(概要と実践編)実施した。受講した機関は就労移行支援事業所、就労継続支援B型事業所、特別支援学校、障害者就業・生活支援センター・ハローワーク・企業・相談支援機関・医療機関(リワーク支援)であった。2回とも120名以上の申し込みがあった。研修会后、障害者就業・生活支援センターと行政(チャレンジオフィス)との連携によるモデル事例検討会を6回実施した。

#### 2. 就労アセスメントについて

本研修で取り上げたアセスメントは、BWAP2について説明をする。このアセスメントは、米国で有効なアセスメントツールの一つとして紹介され、特に就労準備性に関する指標としてもその効果が立証されている(Becker, 2005)。原版であるBWAPは、オハイオ州コロンバス州立大学教授のBeckerが開発した。この改訂版であるBWAP2が2020年にわが国で初めて翻訳された。現在は、米国版、中国版、日本版が翻訳されている。アセスメントの項目は、衛生面、適切な服装、身だしなみ、時間順守、食事のマナー、トイレのマナー、修正の受け入れ、感情の安定、ルーティンの変更、作業の移行、援助要求、作業場の清潔維持といった「ソフトスキル・職業準備性」に対する検査項目が多数含まれている。このようにBWAP2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・職業準備性の評価項目が多数取り入れられている。また、実施時間が15分と簡易的であり、

アセスメントそのものに時間が掛けられない就労支援従事者にとって、非常に取り組みやすい内容でもある。

本アセスメントの有効性については令和2年度厚生労働省科学研究<sup>1)</sup>についても報告をしている。

### 3. 事例検討会の目的について

今年度は、研修会と併せて事例検討会を実施した。この事例検討会では、障害者就業・生活支援センターと行政とでモデル事例を作成することを目的とした。モデル事例を作成することで、より就労アセスメントのイメージをはかるためである。また、自治体内でアセスメントのフィードバックが出来る人材養成も目的とした。

次年度（2022年度）は、就労支援部会内で事例報告会を企画していく。これらの取り組みを通じて、横のつながりを意識し、多機関連携の強化を図る予定である。

### 4. 事例の概要について

対象者は20代前半の男性で、自閉スペクトラム症（Autism Spectrum Disorder, 以下ASD）の診断を受けている。小中高と普通校に進学後、就職に就くことができず、障害者就業・生活支援センターを利用した。その後、行政（チャレンジドオフィス）を利用するものの、就労上の課題が認識できず、勤怠も安定していない状況が続いていた。

障害者就業・生活支援センターのスタッフと行政（チャレンジドオフィス）の担当者が就労アセスメント研修（BWAP2）を受講し、知識を深め、筆者が事例検討会にてアドバイザー的な対応をした。

### 5. 職業アセスメントによる実践について

行政（チャレンジドオフィス）にて、ソフトスキル及び就労準備性の課題を整理することを目的に BWAP2 を実施した。実際の取り組みは、アセスメントの項目に沿ってヒアリングをおこなった。さらに BWAP2 の結果を受け、「4領域による支援目標及び計画」を用いて、今後の訓練において課題となるスキルとその指導目標を整理した。

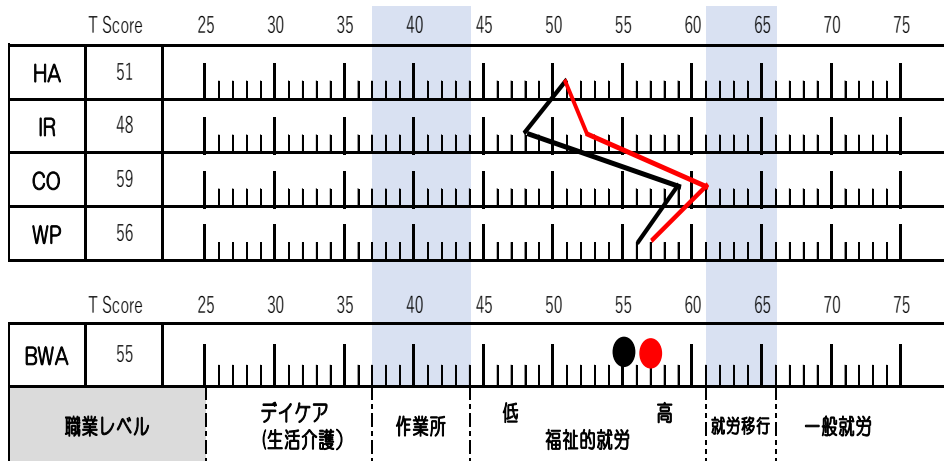
各項目から、対象者の認識を確認しながら、結果のフィードバックを行い、続いて支援計画の内容について説明・提案をし、合意を得ることとした。

これらの取り組みを通じて、本人に対するフィードバックだけでなく、障害者就業・生活支援センター、行政（チャレンジドオフィス）の3者での課題と強みの認識の場を整理することができた。

### 6. 事例の結果について

初回と最後に BWAP2 による評価を行った。結果は、図1の通り、4領域のうち3スコアに改善がみられた。これらの要因には、本人が自己の課題について認識することが出来た点が挙げられる。また、支援者側の情報共有においても、アセスメントのポイントを活かし円滑に進めることができた。その理由として、検査項目が63項目と絞られ、標準化されていることから、ヒアリング内容に妥当性が生じ、課題点を明確に認識できた点大きい。

	粗点	Tスコア	パーセンタイル値	ワーク プレイスメント	ワークサポート
仕事の習慣/態度 HA	27⇒27	51⇒51	54⇒54	福祉就労(低)⇒福祉就労(低)	C⇒C
対人関係 IR	26⇒30	48⇒52	42⇒58	福祉就労(低)⇒福祉就労(低)	C⇒C
認知能力 CO	50⇒54	59⇒61	82⇒86	福祉就労(高)⇒就労移行	C⇒B
仕事の遂行能力 WP	59⇒62	56⇒57	73⇒75	福祉就労(高)⇒福祉就労(高)	B⇒B
総合的職場適応能力 BWA	162⇒173	55⇒56	69⇒73	福祉就労(高)⇒福祉就労(高)	B⇒B



事前：黒 事後：赤

図1 検査結果及び職業能力プロフィール

## 7. 今年度の成果

今年度は、研修会を実施したことで基盤となるアセスメントツールを明確にすることができた。そして、研修の場を通じて、各事業所の担当者が参加したことで、各支援機関のつながりを強化することができた。特に繋がりを強化するには、①知識の共有、②支援者間の共通認識、③興味関心といった3点が大きな役割を果たした。この3点がバランスよく繋がりを持つことで、アセスメントに対する動機付けにつながり、学ぶ場づくりを作ることができた。

また、モデル事例検討会では、アセスメン

トの効果検証を図るだけではなく、アセスメントを実施するファシリテータを養成することも目的とした。その結果、アセスメントから支援計画の立案、実際の取り組みなど、一連のPDCAサイクルを明確に理解し実践できる人材を養成することもできた。次年度は、図2の通り、これらのファシリテータが実践を行い、よりアセスメントの理解や浸透を進めていく。また、併せてこれらの機能を管理するシステム（報告及び情報共有の場及び回数など）についても検討をしていく。

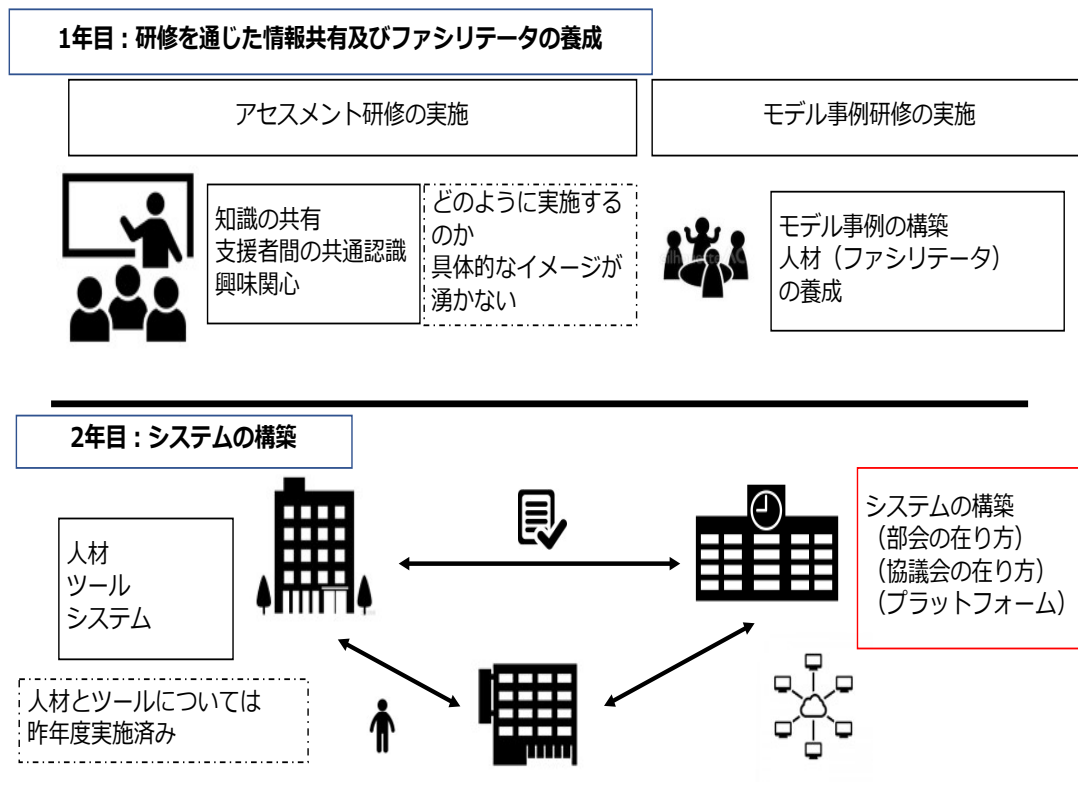


図2 今年度の実践及び次年度の計画

#### D. 考察

本研究により、研修を通じた多機関連携のあり方について以下の2点が重要な要素であることが明らかとなった。

##### ①研修による繋がりと継続的な学びの場

3市とも障害者就業・生活支援センターの担当スタッフが県担当者及びその他の支援機関の担当者との調整に入り、自治体内での課題点について整理し、情報を発信していた。オリジナル版を作成するのではなく、先行研究を基に共有し、地域の課題にあったアセスメントを選択する中で、何度も就労支援部会で討議をしていた。特に標準化したアセスメントシート（BWAP2）の導入に至っては、研修実施前に、運営側が部会内

で令和2年度の報告書を参照し、職業アセスメントのプロセスやその効果について、共有している点が大きかった。このように事前のイメージが共有できていることで、研修会等の告知などといった発信では、アセスメントの必要性について説得力のある発信を実施していた。

その結果、アセスメントに関心を持ち、年2回の研修会に参加した支援機関には、年6回モデル研修までの参加を促し、継続的なやり取りをおこなっていた。

これらから、多機関連携を図る際の土壌として、研修が一つのきっかけとなり、運営側がアセスメントの内容を理解したうえで研修の場を発信したことで、より関心の高い学びの場を設定することができ、横のつ

ながりの強化に繋げることができたと思われる。

## ②人材養成から管理システムへの移行

今年度は、アセスメントを実施できる支援者の養成を重視したことで、多くのファシリテータを養成させることができた。就労アセスメントを行う際に、今後これらのファシリテータが中心となって取り組み、支援計画や移行支援計画を立案していく。

次年度は、これらのファシリテータを管理するシステムについて協議を行う予定である。具体的には、継続的に事例検討会等をおこない、困難事例等に対し、どのように扱うのか、また各ファシリテータからの実践報告を受け、支援内容等を振り返るなどの場を提供していく。そのため、就労支援部会や障害者就業・生活支援センターで行う連絡協議会の内容についても検討を行い、就労アセスメントが継続的に実施できるような仕組みを検証していく。

以上の2点が備わっていることが、就労アセスメントを通じた多機関連携を効果的に図る上で必要となる要因である。

## E. 結論

研修を通じた多機関連携には、知識の共有、支援者間の共通認識、興味関心といった要素を高めることが期待できる。そして、事例検討会など継続的な学びの場が提供できることで、横のつながりを強化させることができた。次年度の課題は、継続的に共有できる仕組み作りを検討していくことである。

## F. 引用文献

前原和明・八重田淳・縄岡好晴・西尾香織・後藤由紀子(2021):就労に関するアセスメントツールや手法の効果的活用のための研究 厚生労働省科学特別研究事業

Becker R.L.(2005) : Becker Work Adjustment Profile2 Second Edition USER'S MANUAL PRO-ED

## 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