

令和5年度 厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）  
分担研究報告書

〈アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究  
～支援者のスキル抽出-聞き取り調査より

研究分担 丸谷美紀 国立保健医療科学院

湯川慶子 国立保健医療科学院

松繁卓哉 国立保健医療科学院

江口尚 産業医科大学産業生態科学研究所

### 研究要旨

熟練者の就労アセスメントスキルを解明するために、就労アセスメントを実施する支援者のうち、実務経験 5 年以上、かつ「障害者本人の状態の波と支援環境を調整し、本人の能力を後押しする適切な就労の選択支援」ができている支援者に、アセスメントで重視している事柄等について、聞き取り調査した。

本研究では、アセスメントを「本人の能力を活かせる仕事に就き定着するために、本人と環境の情報を把握し、支援方針立案に向けて判断を繰り返すプロセス」と定義する。

聞き取りの結果、[ミクロ：本人・家族][メゾ：支援者自身・就労先][マクロ：地域・自治体]のレベル毎のスキルが得られた。次に各レベル内・レベル間のかみ合わせを見立てるスキルが得られた。さらに、これらの見立ての手段のスキルが得られた。

以上のスキルは、本人の自分らしく責任を持つ感覚「本来感」を中心として、社会正義とケアを基盤としていると考える。

### A. 研究目的

就労は健康の社会決定要因であり、世界中の全ての人にとって仕事に就くことは権利である（WHO, 2022）。特に障害者にとっては人生や生活の質の向上を支える手段の 1 つとして重要な意味を持つ（清野絵, 2016）。

日本では、障害者の就労支援に関し、「障害者総合支援法改正法施行後 3 年の見直しについて（社会保障審議会障害者部会報告書）」において、障害者の就労支援に携わる人材について、雇用・福祉分野の基礎的な知識やスキルが不十分であることが示された（社会保障審議会障害者部会, 2022）。そこで、

就労アセスメント及びその他の就労支援に係る人材育成の知見の整理等が求められる。

現在、障害者の就労支援に関するアセスメントは、多様なツールや論説があるが、上記の様な課題が残る。そこで、今一度、ツールの活用も含め、熟練者のアセスメントスキルを精査し、支援者側のアセスメントスキルの個人差を平準化する必要がある。

本研究の目的は、上記問題に対し、熟練者の就労アセスメントスキルを解明するものである。

## B. 研究方法

本研究では、アセスメントを「本人の能力を活かせる仕事に就き定着するために、本人と環境の情報を把握し、支援方針立案に向けて判断を繰り返すプロセス」と定義する。

### 1. 調査対象

募集方法：質的記述的手法を用いて行うため、研究対象者は機縁法により目的に即した対象者を選定した。具体的には研究協力者の榎本・進藤（就労移行支援事業者）より、就労アセスメントを実施する支援者（実務経験5年以上）の紹介を受けた。

選定基準：調査対象は、「障害者本人の状態の波と支援環境を調整し、本人の能力を後押しする適切な就労の選択支援」ができる支援者とした。

2. 調査期間：令和5年7月～令和6年1月

3. 調査方法：就労支援にあたりアセスメントで重視している事柄等について、表1の内容を聞き取り調査した。

表1.聞き取り内容

・就労支援にあたり、将来継続して就労することを見据えて、アセスメントで重視している事柄を、具体的な例も交えてお聞かせください。
・アセスメントをする際に、障害者の方の心身の波をどのように把握されていますか。また、その波を補うために、どのように家庭環境や就労環境を整えていますか。
・これまで携わってこられた支援のケースを振り返ってみて、「上手くいった」と思えたケースがありましたら、一連の経緯について詳しくお聞かせいただけませんでしょうか？
・就労支援において、その成否を分けるポイントは、どのようなところにあるのでしょうか？
・これまで携わってこられた支援のケースを振り返ってみて、困難事例と感じたケースがありましたら、一連の経緯について詳しくお聞かせいただけませんでしょうか？

4. 分析方法：逐語録を作成し、質的記述的にアプリ入力項目候補への意見、及び、アプリ全体への意見を抽出した。

（倫理面への配慮） 国立保健医療科学院倫

理審査委員会の承認を得た（承認番号NIPH-IBRA # 23005）。

## C. 研究結果

### 1. 調査対象者

#### 1) 基本情報

下記の27名であった（表2）。

表2. 調査対象者

経験年数	平均 8.71 年	
担当した障害種	知的障がい	
	身体障害	
	発達障害	
	精神障がい	
	難病	
	高次脳機能障害	
所属	就労移行支援事業所	20
	障害者就業・生活支援センター	7
保有する資格（重複）	社会福祉士	13
	介護福祉士	7
	精神保健福祉士	5
	公認心理師	4
	ジョブコーチ	2
	保健師	1
	福祉用具専門相談員	1
	福祉住環境コーディネーター	1
	教員免許状	1
	児童指導員	1
	ケアマネジャー	1
	産業カウンセラー	1
	キャリアコンサルタント	1
	タクティールケア	1
	ワークサンプル幕張版	6
活用しているツールなど（重複）	MSFAS	4
	職業準備性のピラミッド	3
	Kstep	3
	就労パスポート	3
	就労支援チェックリスト	2
	就労支援のためのアセスメントシート	1
	COPM	1
	ACT	1
	マイノート（東京都作）	1
	BWAP2	1
	事業所独自のツール	14
	自作のツール	2
	特になし	1

注) 1名のみ精神障害者に特化していたが、26名は知的・精神・身体・発達障害・難病・高次脳機能障害を担当した経験があった

## 2. 分析結果

まず、ミクロ（本人・家族）、メゾ（支援者自身・就労先）、マクロ（地域・自治体）という3つのレベルについて、各々の情報を把握し判断する視点としてのスキルが得られた。

次に、各レベルのかみ合わせ、即ち、ミクロ内（本人と家族のかみ合わせ）、ミクロとメゾ間（本人と支援者のかみ合わせ、本人と就労先のかみ合わせ）、ミクロとマクロ間（本人と地域・自治体のかみ合わせ）の情報を把握し判断する視点としてのスキルが得られた。

さらに情報を把握し判断する方法として「見立ての手段」が得られた。

各々の見立てと手段について次項より説明する。

### 1) レベルごとの見立ての内容（表3）

まず、見立ての内容として、ミクロ（本人・家族）、メゾ（支援者自身・就労先）、マクロ（地域・自治体）という3つのレベルについて、アセスメントスキルのカテゴリが得られた。各レベル、及びレベル内小項目について、アセスメントスキルのカテゴリを【】、具体的な語りを斜体で示して説明する。

#### [A ミクロレベル]

##### A1. 本人に関する視点

まず【本人が自分らしく生きられる仕事を本人と探る】【本人の興味関心に即した仕事を本人と探る】【働く意味や喜びを本人と探る】という、自分らしさに焦点を当てていた。

就労の目標だけではなく、働くことでどういうふうに生きていきたいかは必ず押さえて、そこに向けてどうしていければいいかという視点で伺う。

次に【人生や就労でつまずいた誘因を本人と検討する】【本人の生命や法に関わる経験を確実に把握する】という就労継続・定着上のリスクやバリアを把握した。

勤怠や調子が悪くなるきっかけ、例えば同僚からの暴言がつらかったなど把握する。

リスクやバリアと同時に【本人の生活スキルの習熟度を見極める】【就労定着を見据えて本人の就業のスキルを見立てる】というスキルも把握していた。

週末は遊ぶことは大事だが、翌日の仕事に向けて休息も取っているか、確認する。

スピードは遅いが、アンケート入力等は100%正確なので、能力を発揮できる就労先が適していると仮定する。

さらに【経過の中で本人の変化と要因を本人と探る】【心身の波を含めて自己理解の段階を本人と探る】【本人が自ら環境を調整する力量を本人と探る】という本人の成長を見立てた。

疲れやすくて昼寝する、感情のコントロールがうまくいかない時に寝るなどの対処法ができるてくる。

車椅子で通る際に、人がいなくなつてから通っていたが「今から通るんで、すみません」と自分で声掛けができるようになる。

##### A2. 家族に関する視点

まず一人一人を対象として【家族員個々の障害の受け止め方を見立てる】ことをした。

母は本人に検査を受けさせたかったが、父はかたくなに反対していた。

さらに【本人の年齢や症状の特性に応じて親の関与の程度を把握する】【本人の症状の要因や対処方法に関する家族の経験知を把握する】と、家族の力量を見立てた。

起床から睡眠まで、食事も気にかけて、様子が変わったときに声をかけてくれる家族がいる。

#### [B メゾレベル]

##### B1. 支援者（支援機関）自身の見立て

何よりも【本人が支援者と安心して接しているか自己の対応方法を吟味する】と信頼関係をアセスメントしていた。

こちらの話を聞いていただくというより、相手がどんな気持ちで、どんなことに悩んでいるのか、受け止めて聞くことができているか。

その上で、支援者自身が【将来を見通して本人の可能性を引き出そうとしているか自己吟味する】【本人の自己決定と実行を妨げていないか自己の支援を振り返る】【支援者自身の経験や価値観が支援の妨げとなっていないか俯瞰する】と、相手の成長を助けているか内省した。

事業所では端でパソコンをいじる方なので、対人関係や体を使う仕事は無理かと案じたが、本人が決めた実習先で変わっていた。

スタッフが先行して進めていくのはよくなく、待つことができるか。

自分自身の価値観や志向性を自分自身

の人生と照らし合わせながら知ろうとするか、痛みも生じるが支援には必要。

さらに【ツールなど客観的な指標と本人の主観を突合して総体的に見立てようとしているか点検する】【関係者の意見も併せて多方面から本人を理解しようとしているか自己吟味する】と、総合的にアセスメントしているか内省した。

眠れない、精神の波、理由すらわからないのか、ヒントになるものを会話の中で探して生活記録表の中に記録しておいて、総合的に見るようしている。

##### B2. 就労先の見立て

まず【就労先が D&I を経営の課題としているか把握する】【就労先が求めるスキルや人物像を把握する】という就労先の理念や求める人物をアセスメントした。

外国人など多様な従業員も雇用しており、障害者への理解があり、障害の有無など全く意識することがない企業もある。

理念に加え、具体的な【就労先の個々の障害の特徴への理解を把握する】こともした。

雇用主が障害の知識がなく「何か変なことを言っている人」と捉える企業もある。

環境面も【就労先の物理的環境等を把握する】【就労先の人事異動の周期など人的環境の変化の頻度を把握する】【就労先の慣れからくる配慮や関係の変化を見据える】と、変化も含めてアセスメントした。

店長が異動する際に、配慮が必要なことなどの引き継ぎがうまくいかないと、元に戻るので、人事の周期など見据えておく。

### [C マクロレベル]

#### C1. 地域・自治体の状態の見立て

まず【地域（ネット上を含む）のインフォーマルな支援を把握する】ことをした。

この地域は比較的地域のつながりがあり、仕事以外で地域の活動に参加してることは、就労後の支えとなるので把握する。

具体的な支援に加えて【地域の障害や多様性の受け入れ具合を把握する】【地域の福祉サービスを含む就労への考え方の傾向を把握する】という風土をアセスメントしていた。

地域の大きさや考え方によっては、本人は就労移行を利用したくても、家族が「役所に親族がいるので、障害者がいることが役所に知られないように利用を取りやめたい」と連絡がくる場合もある。

現実的に【地域の就労先の量や就労条件の傾向を把握する】こともしていた。

地域によっては求人が少なく、交通の

便も悪いので、限られた中で探したり開拓する。

さらに【自治体の制度の運用の傾向を把握する】【情報や人材育成機会の偏在と支援関係者の力量の地域差を把握する】と、資源の質も把握した。

実習の交通費を支給する自治体もあるが、当方は交通が不便なのに交通費が支給されず、実習継続のバリアになっている。

他地域と比べると就労移行支援事業所もないし、社会資源が少ないが、当方は資源が少ないのでこそ、すぐに尋ねていくという連携ができている。

表3.レベルごとの情報を把握し判断する視点

レベル	レベル内 小項目	アセスメントスキルのカテゴリ
△ ミクロ レベル	A1.本人に する視点	本人が自分らしく生きられる仕事を本人と探る
		本人の興味関心に即した仕事を本人と探る
		働く意味や喜びを本人と探る
		人生や就労でつまずいた誘因を本人と検討する
		本人の生命や法に関わる経験を確実に把握する
		本人の生活スキルの習熟度を見極める
		就労定着を見据えて本人の就業のスキルを見立てる
		経過の中で本人の変化と要因を本人と探る
		心身の波を含めて自己理解の段階を本人と探る
		本人が自ら環境を調整する力量を本人と探る
△ マクロ レベル	A2.家族に する視点	家族員個々の障害の受け止め方を見立てる
		本人の年齢や症状の特性に応じて親の関与の程度を把握する
		本人の症状の要因や対処方法に関する家族の経験知を把握する
△ □	B1.支援者	本人が支援者と安心して接しているか自己の対応方法を吟味する

(支援機 関) 自身の 見立て  B2.就労先の 見立て  C マクロ レベル	(支援機 関) 自身の 見立て	将来を見通して本人の可能性を引き出そうとしているか自己吟味する
		本人の自己決定と実行を妨げていないか自己の支援を振り返る
		支援者自身の経験や価値観が支援の妨げとなっているか俯瞰する
		ツールなど客観的な指標と本人の主観を突合して総体的に見立てようとしているか点検する
		関係者の意見も併せて多方面から本人を理解しようとしているか自己吟味する
	B2.就労先の 見立て	就労先が D&I を経営の課題としているか把握する
		就労先が求めるスキルや人物像を把握する
		就労先の個々の障害の特徴への理解を把握する
		就労先の物理的環境等を把握する
		就労先の人事異動の周期など人的環境の変化の頻度を把握する
	C1.地域・自 治体の状態 の見立て	就労先の慣れからくる配慮や関係の変化を見据える
		地域（ネット上を含む）のインフォーマルな支援を把握する
		地域の障害や多様性の受け入れ具合を把握する
		地域の福祉サービスを含む就労への考え方の傾向を把握する
		地域の就労先の量や就労条件の傾向を把握する
		自治体の制度の運用の傾向を把握する
		情報や人材育成機会の偏在と支援関係者の力量の地域差を把握する

2) レベル内/レベル間のかみ合わせの見立ての内容（表4）

次に、レベル内/レベル間のかみ合わせ、即ち、ミクロ内（本人と家族のかみ合わせ）、ミクロとメゾ間（本人と支援者のかみ合わせ）、本人と就労先のかみ合わせ）、ミクロとマクロ間（本人と地域・自治体のかみ合わせ）のアセスメントスキルが得られた。

[D ミクロ内]

D1. 本人と家族のかみ合わせの見立て  
家族の力量について【家族の関りが本人の成長や自立を後押ししているか見立て】ことをした。

ご家族が IC カードをチャージしたり、財布を確認して補充していると、自分で残金を確認して補充する経験を奪ってしまう。

また家族全体を捉え【家族との関係が症状

に影響している場合に他機関の支援の必要性を見立て】ことで支援の輪を広げた。

親御さんは要介護3だったので、介護施設に相談する必要性を判断した。

[E ミクロとメゾ間]

E1. 本人と支援者（機関）のかみ合わせの見立て

本人との信頼関係について【本人の支援者への対応から関係性が育ってきているか見立て】ことをした。

通院に同行して、カウンセラーから御本人の生きづらさを教えていただき、理解しようとする姿勢を示すことで御本人が私を意識してくれるようになった。

また利用期間が限られる中であっても【本人と支援者の歩調が無理なく合っているか吟味する】ことをした。

基本的には無理せず歩調を合わせるが、

様子を見ながら背中を押して歩調を早める必要も判断する。

支援者個人のみならず支援機関全体とのかみ合わせとして【支援機関の利用者との関係が本人の可能性を高めているか吟味する】ことをした。

利用者同士の相性が悪い様子で、大声が気になる場合は、その利用者に声の大きさを落としてもらう必要性を判断した。

さらに【支援機関の対応範囲を超えた事柄について他者の支援の必要性を見立てる】という重層的な支援の必要性を見立てた。

障害だけでなく、貧困も含めての支援になるので、基幹相談支援センターを交えて解決しようとした。

## E2. 本人と就労先のかみ合わせの見立て

何よりも就労支援の要ともいえる【本人と就労先が就労の目的を共有できているか見立てる】ことをした。

仕事だけ決めても本人が動けなくなるので、働く目的を就労先と共有できているかは重要となる。

その上で、具体的な条件として【障害開示・通勤条件・労働条件・仕事の内容が本人の希望と合致するか見立てる】ことをした。

通勤の時間帯は、朝のラッシュ時はつらいが、昼間の混雑しない時間帯は電車通勤できるなど、就労先と条件を確認する。

また、将来を見据えて、【本人の能力や希望に応じてキャリアアップや昇給が可能か把握する】ことをした。

障害のある方の離職は、昇給や昇進ができないという理由が多いので、それも見

据える。

就労先とかみ合って、本人の可能性を伸ばすために【希望する就労先で本人の強みを活かすために必要なスキルを見立てる】ことをした。

書くことが苦手なので、仕事のメモ代わりにスマホで写真を撮るなど工夫の必要性を見立てた。

本人の可能性を伸ばすための合理的配慮にむけて【就労先の配慮と本人の力が出来る条件が合致し得るか見立てる】【本人が希望する配慮と就労先の配慮が合致し得るか見立てる】ことをした。

本人は報告する内容は理解できるが、報告できる環境、誰に報告するのかとか、どのタイミングか、などが整っているか。

さらに本人と環境の変化を見据えて【本人が自分の心身の波への配慮を就労先と交渉できるか見立てる】【就労環境が変化した場合に本人への影響を最小にする方法を見立てる】ことをした。

就労先の人的変化の頻度や今の業務が変わる可能性など、本人が受けける影響を予想する。

## [F ミクロと マクロ間]

### F1. 本人と地域・自治体のかみ合わせの見立て

本人の生活全体を捉えて【生活や医療に関する本人のニーズと地域の支援が合致しているか見極める】ことをした。

生活面、医療面、人生等、様々なことに関して、然るべき支援機関とつながっているか確認する。

が崩れることもある。

また就労生活の支えとなる【身近な交流が本人の希望と合致しているか吟味する】ことをした。

異性の関係の影響力が大きい方が結構いて、夜中にLINEや電話をして生活リズム

さらに【活用している制度が本人のプラスになっているか吟味する】ことをした。

トライアル雇用も少し捉え方が違つていたりもするので、しっかりと把握する。

表4.レベル内/レベル間の情報を把握し判断する視点

レベル	レベル内小項目	アセスメントスキルのカテゴリ
D ミクロ内	D1.本人と家族のかみ合わせの見立て	家族の関りが本人の成長や自立を後押ししているか見立てる
		家族との関係が症状に影響している場合に他機関の支援の必要性を見立てる
E ミクロと メゾ間	E1.本人と支援者（機関）のかみ合わせの見立て	本人の支援者への対応から関係性が育つてきているか見立てる
		本人と支援者の歩調が無理なく合っているか吟味する
		支援機関の利用者との関係が本人の可能性を高めているか吟味する
		支援機関の対応範囲を超えた事柄について他者の支援の必要性を見立てる
	E2.本人と就労先のかみ合わせの見立て	本人と就労先が就労の目的を共有できているか見立てる
		障害開示・通勤条件・労働条件・仕事の内容が本人の希望と合致するか見立てる
		本人の能力や希望に応じてキャリアアップや昇給が可能か把握する
		希望する就労先で本人の強みを活かすために必要なスキルを見立てる
		就労先の配慮と本人の力が出せる条件が合致し得るか見立てる
		本人が希望する配慮と就労先の配慮が合致し得るか見立てる
		本人が自分の心身の波への配慮を就労先と交渉できるか見立てる
		就労環境が変化した場合に本人への影響を最小にする方法を見立てる
F ミクロと マクロ間	F1.本人と地域・自治体のかみ合わせの見立て	生活や医療に関する本人のニーズと地域の支援が合致しているか見極める
		身近な交流が本人の希望と合致しているか吟味する
		活用している制度が本人のプラスになっているか吟味する

### 3) 見立ての手段（表5）

「見立ての手段」として、表5に示す手段で、見立ての内容を把握していた。これらは、支援のあらゆる場面を活用して、本人の希望や困りごとを入り口として、暫定的な見立てを軌道修正していた。

まず【自作/既製のツールを参考にする】

こととして上で、具体的に【（本人の希望や困りごとを発端に）本人や関係者との対話を深める中で把握する】ことをした。

アセスメントシートは利用前に記入するが関係性ができないので家族や障害のことは余り話さないので、利用する中で書き足していく。

日によって、また人によって困りごとの内容が異なるので、10人ぐらいの担当者会議で情報をすり合わせて、本当のところを確認する。

話のみでなく【支援の中で直接出向いて観察や傾聴から把握する】【支援の中で五感を駆使して本人・就労先・地域の状況を把握する】ことをした。

単身生活で家の中のことのフォローが必要な方は、訪問して家の状況を見る。

女性だと体調悪いと眉毛描かない、声を掛けると、実は昨日眠れなくて朝ぎりぎりに起きたから眉毛描けなかつたと話す。

情報を深める際には【本人の希望や困りごとを発端に情報を深堀する】ことをした。

眠れない時の状況を尋ねると、と一人でいられなくなり、一緒に遊びに行こうなど、知り合いへの連絡が止まらなくなる。

さらに本人の状況に配慮して【障害特性や年代に合わせて対応する中で状況把握する】【相手の立場に身を置いて情報を把握する】ことをした。

依存が強い方の場合は、依存が強くならないように、あえて構わないようにして様子を見る。

どれほど大変な思いで皆さんは来られているか、多くの人が自分はこんなところを勧められた、親には言えないと感じていることを念頭に置く。

一方で【聞きにくい事柄は意図して事務的に尋ねることで把握する】ことをした。

つまづいた経験などは、質問票や履歴書に沿って、さらりと聞くようにしている。

本人や関係者に対するのみでなく【支援者自身の内省から状況を俯瞰する】ことをして深めていた。

まずは自分自身をしっかりと知る、なぜ自分は今こういう表現をしているか、なぜ今こういう言葉を伝えたのか、しっかりと深掘りして、内省していく作業が大事である。

表5. 見立ての手段

カテゴリ
自作/既製のツールを参考にする
(本人の希望や困りごとを発端に) 本人や関係者の対話を深める中で把握する
支援の中で直接出向いて観察や傾聴から把握する
支援の中で五感を駆使して本人・就労先・地域の状況を把握する
本人の希望や困りごとを発端に情報を深堀する
障害特性や年代に合わせて対応する中で状況把握する
相手の立場に身を置いて情報を把握する
聞きにくい事柄は意図して事務的に尋ねることで把握する
支援者自身の内省から状況を俯瞰する

#### D. 考察

##### 1. アセスメント項目

###### 1) 各レベルでのアセスメント

本人を中心として、ニーズとストレングスを、変化を見据えて見立てていた。また、支援者自身の内省により、より適切な見立てへと修正の努力をしていた。

###### [A ミクロレベル]

###### A1. 本人に関する視点

【本人が自分らしく生きられる仕事を本人

と探る】【本人の興味関心に即した仕事を本人と探る】【働く意味や喜びを本人と探る】は、本人の「本来感」を把握するプロセスと考える。「本来感」とは「自分自身の意思や気持ちに基づき素直に生きている」(伊藤正哉 & 小玉正博, 2007)「自ら行う人生の選択に責任を持ち、それに伴う結果に対して全責任を負える」(Guignon, 2008)という感覚である。「本来感」を覚える従業員は、他からの評価ではなく「内発的に動機づけられて」意欲的に仕事に取り組むことができる(Cable et al., 2013)といわれる。能力やワークパーソナリティよりも、本人がどのような職業生活、仕事、人生を望んでいるのかを把握することが重要といわれ(青山貴彦, 2023)、本研究でも支援者は「本来感」として把握していたと考える。

次に【人生や就労でつまずいた誘因を本人と検討する】【本人の生命や法に関わる経験を確実に把握する】という就労継続・定着上のリスクやバリア(野崎智仁 & 谷口敬道, 2021)を本人と確認することは、自己と環境のミスマッチを認識し、自己理解の一助となると考える。

また、仕事の能力であるハードスキルは十分に所有していても、職業生活遂行能力と呼ばれるソフトスキルに困難性を抱えている者が多く(梅永雄二, 2017)、【本人の生活スキルの習熟度を見極める】【就労定着を見据えて本人の就業のスキルを見立てる】という本人のハード・ソフト両者のスキルを把握することは、支援方針立案に向け欠かせない視点である。

さらに【経過の中で本人の変化と要因を本人と探る】【心身の波を含めて自己理解の段階を本人と探る】【本人が自ら環境を調整する力量を本人と探る】という自己理解に基づく環境調整(宇野京子, 2023)のスキルを、本人が身に着けていく段階を見立てており、本人を「成長する存在」として捉えていたと考える(Mayeroff et al., 1987)。

く環境調整(宇野京子, 2023)のスキルを、本人が身に着けていく段階を見立てており、本人を「成長する存在」として捉えていたと考える(Mayeroff et al., 1987)。

## A2. 家族に関する視点

家族には一人一人の受け止め方があり(山本真実, 2020)、本研究でも【家族員個々の障害の受け止め方を見立てる】と、一人ひとりの情報を把握した。

さらに家族には強みもあり、【本人の年齢や症状の特性に応じて親の関与の程度を把握する】【本人の症状の要因や対処方法に関する家族の経験知を把握する】と、家族のニーズやストレングスをアセスメントした(得津慎子, 2015) (丸本典子 et al., 2017)。

## [B メゾレベル]

### B1. 支援者(支援機関)自身の見立て

アセスメント実践では、クライエントへの関わり方に対する内省的な態度や活動の重要性が指摘されており(栄セツコ & 岡田進一, 2003)、本研究でも同様の視点が得られた。

まず論を俟たず【本人が支援者と安心して接しているか自己の対応方法を吟味する】と信頼関係をアセスメントしていた。

その上で、支援者自身が【将来を見通して本人の可能性を引き出そうとしているか自己吟味する】【本人の自己決定と実行を妨げていないか自己の支援を振り返る】【支援者自身の経験や価値観が支援の妨げとなっていないか俯瞰する】と、支援者としての姿勢を内省した(青山貴彦 & 岡田進一, 2018)。

姿勢と共に、【ツールなど客観的な指標と本人の主観を突合して総体的に見立てようとしているか点検する】【関係者の意見も併せて多方面から本人を理解しようとしているか

自己吟味する】と、具体的なアセスメント方法も内省した。

内省的努力を重ね、自らの実践を客観的に見つめなおすことができ、必要な情報に関して、より的確で適正な認識を行うことが可能になるといわれ(栄セツコ & 岡田進一, 2003)、支援者自身をアセスメントする重要な視点と考える。

## B2. 就労先の見立て

【就労先が D&I を経営の課題としているか把握する】【就労先が求めるスキルや人物像を把握する】ことは就労先を導く組織文化を把握することになる。ダイバーシティは表層的(性別、人種、国籍、年齢、身体的な特徴等)なものと深層的(職歴、スキル、パーソナリティ、仕事観等)なものがあり、DiversityManagement の段階になると、企業がダイバーシティに大きな価値を見い出し、多様性が組織に大きな利益を生み出すという信念が組織全体に組み込まれる(荒金, 2013)。障害者の権利擁護という社会正義につながる重要な視点である(児島亜紀子, 2011)。

一方で【就労先の個々の障害の特徴への理解を把握する】ことは、就労先との相互理解の促進にむけて重要である。実習等を通じて互いの理解を深めることで(二本柳覚 et al., 2023)納得した就労につながると考える。

さらに経験年数が長い支援者は、職場環境に起因する就労継続を妨げる要因を適切に予見するといわれる(石原まほろ et al., 2023)。本研究においても【就労先の物理的環境等を把握する】【就労先の人事異動の周期など人的環境の変化の頻度を把握する】【就労先の慣れからくる配慮や関係の変化を見据える】という、変化も見据えて環境をアセスメントすることは、基本的な視点といえ

る(障害者職業総合センター, 2023a)。

## [C マクロレベル]

### C1. 地域・自治体の状態の見立て

【地域(ネット上を含む)のインフォーマルな支援を把握する】ことは、相談相手や余暇活動により間接的に就労生活を支えるために重要である(佐々木健太郎 et al., 2016)(中村龍平 & 細谷一博, 2021)。

【地域の障害や多様性の受け入れ具合を把握する】【地域の福祉サービスを含む就労への考え方の傾向を把握する】という、地域全体の価値観を把握することは(高木寛之 et al., 2017)、具体的な【地域の就労先の量や就労条件の傾向を把握する】【自治体の制度の運用の傾向を把握する】の基盤となる視点である。これらは【情報や人材育成機会の偏在と支援関係者の力量の地域差を把握する】と共に、誰もがどこにいても必要な支援を受けられるという、普遍性を重視する社会正義の視点といえる(児島亜紀子, 2011)。

## 2) レベル内/レベル間のかみ合わせの見立ての内容

各レベルを見立てたのちは、本人と環境が相互作用を通じて、望ましい方向へ変化していくか見立て、環境と本人との相互作用のアセスメント(池田浩之, 2023)の一助になりうる。

## [D. ミクロ内]

### D1. 本人と家族のかみ合わせの見立て

【家族の関りが本人の成長や自立を後押ししているか見立てる】【家族との関係が症状に影響している場合に他機関の支援の必要性を見立てる】ことは、本人に備わっている力を強める環境を整えるために、家族との相互

作用がプラスに働いているか、またそのために必要な支援を把握する視点といえる (Rutter, 1985)。

#### [E. ミクロとメゾ間]

##### E1. 本人と支援者（機関）のかみ合わせの見立て

【本人の支援者への対応から関係性が育つてきているか見立て】【本人と支援者の歩調が無理なく合っているか吟味する】ことは、支援者を環境と捉え、本人のストレングスを高めるため (Ungar, 2011) の内省の視点といえる。この意味では、支援者自身も成長する存在として自己を捉えていたともいえる (西田絵美, 2015)。

【支援機関の利用者との関係が本人の可能性を高めているか吟味する】ことも、本人と他の利用者が相互に作用しあってストレングスを高めるため (Ungar, 2011)、支援機関全体を捉えた視点といえる。

【支援機関の対応範囲を超えた事柄について他者の支援の必要性を見立て】ことは、先述の「D1. 本人と家族のかみ合わせの見立て」における【家族との関係が症状に影響している場合に他機関の支援の必要性を見立てる】と共に重層的な支援の視点である (朝日雅也, 2016)。

##### E2. 本人と就労先のかみ合わせの見立て

本人の就労の目的は既存のツールのアセスメント項目にも示されてきたが (障害者職業総合センター, 2023b)、【本人と就労先が就労の目的を共有できているか見立て】ことは、その後に続く具体的なみ合わせのアセスメントの前提と考える。

就労の目的に向かって【障害開示・通勤条件・労働条件・仕事の内容が本人の希望と合

致するか見立て】ことは、各種マニュアルやツールに記される基本である。その上で、

【就労先の配慮と本人の力が出せる条件が合致し得るか見立て】【本人が希望する配慮と就労先の配慮が合致し得るか見立て】ことは、就職後の定着を視野に入れて適切なマッチングを図り (石原まほろ et al., 2023)、本人の力が発揮できる環境を具体的に整えるため重要な視点となる。これらは権利擁護とも言え、社会正義を基盤とした視点と考える (児島亜紀子, 2011)。

一方で、本人も就労先とかみ合って自身の可能性を伸ばすために【希望する就労先で本人の強みを活かすために必要なスキルを見立て】という、就労先と相互に成長する存在として捉えている。

さらに【本人の能力や希望に応じてキャリアアップや昇給が可能か把握する】【本人が自分の心身の波への配慮を就労先と交渉できるか見立て】【就労環境が変化した場合に本人への影響を最小にする方法を見立て】視点は、職場を固定的に捉えず (若林, 2023)、また本人が環境を調整する力 (今井彩, 2023) を把握し、本人と環境の両者が互いにかみ合わせを調整できるような変化を見据えてアセスメントする視点であった。

#### [F. ミクロとマクロ間]

##### F1. 本人と地域・自治体のかみ合わせの見立て

障害者は少なからず自尊感情等が下がっているといわれ (青山貴彦, 2023)、回復することが望まれる。

【生活や医療に関する本人のニーズと地域の支援が合致しているか見極める】【身近な交流が本人の希望と合致しているか吟味する】【活用している制度が本人のプラスにな

っているか吟味する】ことは、本人の力を回復するための環境との相互作用を見極めるレジリエンスの視点と考える(羽賀祥太 & 石津憲一郎, 2014)。

### 3) 見立ての手段

支援者は見立てる際に、各種ツールを活用しながら、ケアのスキルを用いていたと考える。

まず【自作/既製のツールを参考にする】は、各種ツールが開発されてきた近年のアセスメントの通例と考える。

具体的な行為として【（本人の希望や困りごとを発端に）本人や関係者との対話を深める中で把握する】【支援の中で直接出向いて観察や傾聴から把握する】【支援の中で五感を駆使して本人・就労先・地域の状況を把握する】ことは、ケアのコミュニケーション方法といえる。即ち、当事者からのサインをケアラーが感じ取る、ケアラーから当事者にアプローチする、当事者の位置にケアラーが立とうとする、当事者と共に居る、というコミュニケーションの具現と考える(村上靖彦, 2021)。

情報を深める際には【本人の希望や困りごとを発端に情報を深堀する】という、本人の希望を中心としていた(青山貴彦, 2023)。

対象の状況に配慮して、本人の【障害特性や年代に合わせて対応する中で状況把握する】、本人や家族・関係者の【相手の立場に身を置いて情報を把握する】ことをする一方で【聞きにくい事柄は意図して事務的に尋ねることで把握する】ことをした。これらは相反するように見受けれるが、対象の状況を慮った方法といえる。

さらに本人や関係者に対するのみでなく【支援者自身の内省から状況を俯瞰する】こ

とをして深めていた。障がい者支援では、内省的努力を重ねるなかで自らの実践を客観的に見つめなおすことができるといわれる(榮セツコ & 岡田進一, 2003)。また、エキスパートになればなるほど、専門知識と専門職としての立場をいったん括弧に入れるようになるといわれ(村上靖彦, 2021)、ケアを基盤としていた。

## 2. 本来感を中心とした構造

本研究で整理されたアセスメントスキルを構造化すると図1のようになると考える。

本人の本来感を中心に各レベルを見立て、さらにレベル内・レベル間という本人の本来感と環境との関係を見立てる。

各レベルを見立てる際は、現状、ストレンジス、変化に着目する。レベル内・レベル間という本人の本来感と環境との関係を見立てる際は、各レベルのストレンジスを発揮できる現状と変化に着目する。これらは、人と出来事と環境の相互作用から本人の回復を支えるレジリエンスの(羽賀祥太 & 石津憲一郎, 2014) (太田美里 & 岡本祐子, 2018)のプロセスともいえる。アセスメントには信頼関係と対象者の自信と自尊感情の回復・向上が必要となるため(青山貴彦, 2023)、レジリエンスのプロセスと合致したと考える。

見立ての手段では、ツールを活用しつつ、ケアのコミュニケーション方法を用いる。

これら各レベル、レベル内・レベル間、見立ての手段のスキルは、社会正義とケアを融合したスキルと考える。即ち、普遍性と公平性を旨とする社会正義、及び、人間の実存の中核を依存状態と捉えたニーズへの応答や相互承認というケアの要素を具現化したスキルと考える。

本研究の対象者は社会福祉士、心理士等の

資格を保有する者が多く、近年のソーシャルワークは社会正義とケアの倫理の両輪といわれる(児島亜紀子, 2011)。就労支援は、多様な学問背景を有する支援者による学際的なアプローチであるが、この二つを基盤としてア

セスメントを実施することが本人と環境が共に望ましい方向へと変化するために重要と考える。

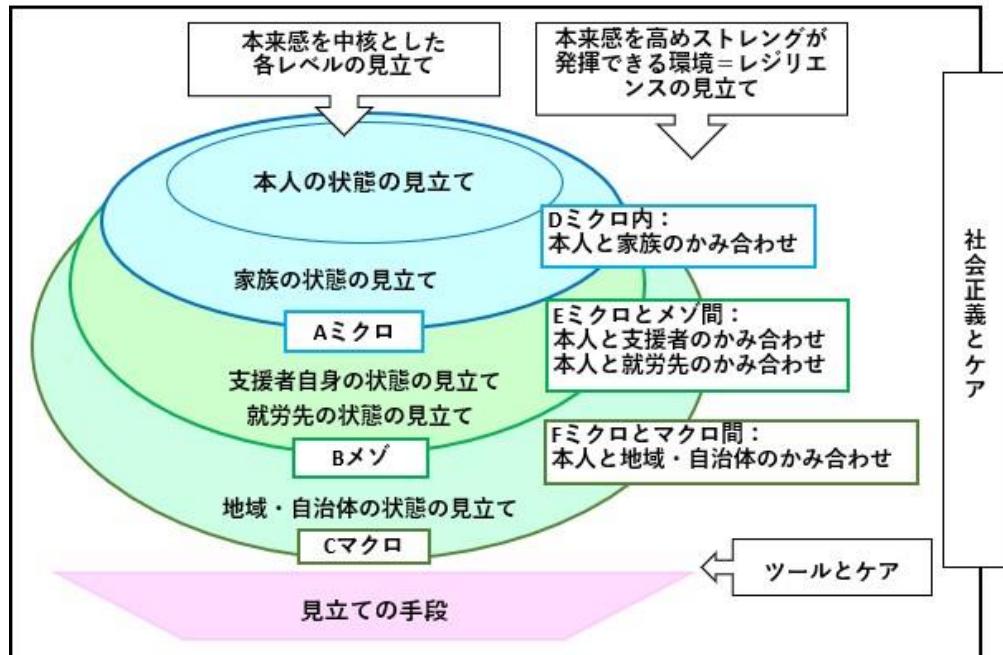


図1. 就労アセスメントスキルの構造 (理論的な構造)

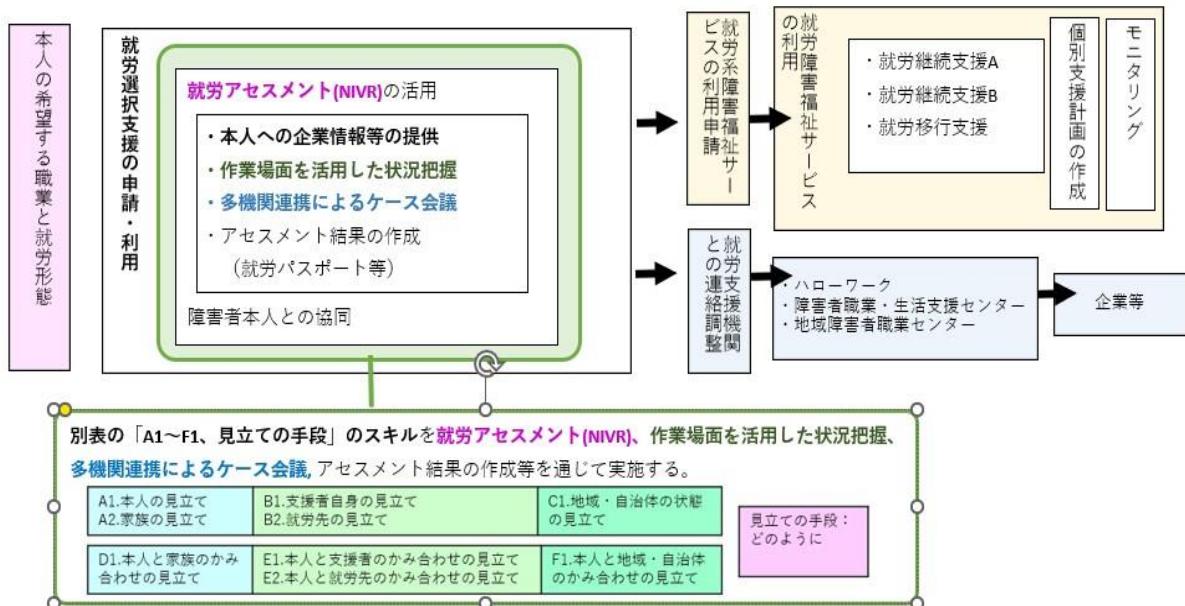
### 3. 実践への示唆

本研究は就労選択支援を見据えて、就労支援の熟練者のアセスメントスキルを分析した。本研究で整理されたアセスメントスキルは就労選択支援、就労移行支援で適応可能と考える。

即ち、就労選択支援では、就労アセスメント(NIVR)、作業場面を活用した状況把握、多機関連携によるケース会議、アセスメント

結果の作成を行うが、これらは就労移行支援における支援の要素が含まれていると考える。本研究の調査対象となった支援者は、就労移行支援や定着支援、生活支援を実践しているため、以上の結果が得られたと考える。このプロセスの中で日常的な観察等も含めて、本研究で得られたアセスメントスキルを組み込んでいくことが可能と考える。

### 就労選択支援のプロセスにおける就労アセスメントスキルのプロセス（実践的な位置づけ）



## E. 結論

熟練者の就労アセスメントスキルを解明するために、アセスメントで重視している事柄等について聞き取り調査した。

その結果、[ミクロ：本人・家族][メゾ：支援者自身・就労先][マクロ：地域・自治体]のレベル毎の見立て、各レベルのかみ合わせの見立て、見立ての手段のスキルが得られた。これらは、社会正義とケアを融合したスキルといえる。

本研究で整理されたアセスメントスキルは就労選択支援、就労移行支援で適応可能と考える。

## F. 健康危険情報 なし

## G. 研究発表 1. 論文発表 なし

## 2. 学会発表

Miki Marutani, Hisashi Eguchi, Hiromi Kawajiri, Keiko Yukawa, Takuya Matsushige, Kiriko Takahashi. Development of an Innovative App and Training for Transition Support Staff to Better Support Transition to Employment of Persons with Disabilities. the 39th Annual Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity, 2023

## H. 知的財産権の出願・登録状況 (予定を含む。)

1. 特許取得  
なし
2. 実用新案登録  
なし
3. その他  
なし

- Cable, D. M., Gino, F., & Staats, B. R. (2013). Breaking them in or eliciting their best? Reframing socialization around newcomers' authentic self-expression. *Administrative science quarterly*, 58(1), 1-36.
- Guignon, C. (2008). Authenticity. *Philosophy Compass*, 3(2), 277-290.
- Mayeroff, M., 田村, 真., & 向野, 宣. (1987). ケアの本質: 生きることの意味. ゆみる出版. <https://cir.nii.ac.jp/crid/1130000795605557632>
- Rutter, M. (1985). Resilience in the face of adversity: Protective factors and resistance to psychiatric disorder. *The British journal of psychiatry*, 147(6), 598-611.
- Ungar, M. (2011). *The social ecology of resilience: A handbook of theory and practice*. Springer Science & Business Media.
- WHO. (2022). *Global report on health equity for persons with disabilities*. <https://www.who.int/publications/item/9789240063600>
- 青山貴彦. (2023). 実践のなかで取り組んでいるアセスメント. *職業リハビリテーション=Japanese journal of vocational rehabilitation/日本職業リハビリテーション学会誌編集委員会編*, 36(2), 41-43.
- 青山貴彦, & 岡田進一. (2018). 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の構造. *社会福祉学*, 59(2), 37-51.
- 朝日雅也. (2016). 障害者就労支援と連携. *リハビリテーション連携科学*, 17(2), 107-117.
- 荒金, 雅. (2013). *多様性を活かすダイバーシティ経営*. 日本規格協会. <https://ci.nii.ac.jp/ncid/BB13571220>
- 羽賀祥太, & 石津憲一郎. (2014). *個人的要因と環境的要因がレジリエンスに与える影響*[University of Toyama].
- 池田浩之. (2023). 心理的支援・認知行動療法によるアセスメントについて. *職業リハビリテーション=Japanese journal of vocational rehabilitation/日本職業リハビリテーション学会誌編集委員会編*, 36(2), 26-28.
- 石原まほろ, 武澤友広, 井口修一, 宮澤史穂, & 伊藤丈人. (2023). 障害者の就労継続を妨げる要因とアセスメントに関する研究-テキストマイニングによる内容分析. *Japanese Journal of Vocational Rehabilitation/Shokugyo Rihabiriteshon*, 36(2).
- 伊藤正哉, & 小玉正博. (2007). 自分らしくいれる・いらない生活状況についての探索的検討. *筑波大学心理学研究*, 34, 75-84.
- 今井彩. (2023). 特別支援学校における現場実習を通したアセスメントと教育支援. *職業リハビリテーション=Japanese journal of vocational rehabilitation/日本職業リハビリテーション学会誌編集委員会編*, 36(2), 46-48.
- 児島亜紀子. (2011). ソーシャルワークとケアの倫理: その受容と理論的課題. *社会問題研究*, 60, 1-13.丸本典子, 吉原未佳, & 松岡純子. (2017). 精神障害者の就労にお

- ける家族への支援に関する文献検討.  
甲南女子大学研究紀要 看護学・リハビリテーション学編(11), 33-38.
- 村上靖彦. (2021). ケアとは何か: 看護・福祉で大事なこと. 中央公論新社.
- 中村龍平, & 細谷一博. (2021). 障害者を対象とした余暇学習(活動)に関する文献レビュー. 北海道教育大学紀要. 教育科学編, 71(2), 55-67.
- 西田絵美. (2015). メイヤロフのケアリング論の構造と本質. 佛教大学大学院紀要 教育学研究科篇, 43, 35-51.
- 二本柳覚, 梅田愛稔, 田中智人, 田邊純, 山下朋美, &. (2023). 就労体験が障害当事者と企業側に及ぼす影響—企業の実習・障害者雇用受け入れ体制に関する調査研究—. 京都文教大学地域協働研究教育センター 地域協働研究ジャーナル, 2, 41-56.
- 野崎智仁, & 谷口敬道. (2021). 精神障害者の就労定着および離職に関する研究の動向. 国際医療福祉大学学会誌, 26(1), 89-98.
- 太田美里, & 岡本祐子. (2018). レジリエンスに関する研究の動向と展望: 環境要因と意味づけへの着目. 広島大学心理学研究, 17, 15-24.
- 栄セツコ, & 岡田進一. (2003). 精神科ソーシャルワーカーのアセスメント過程における精神保健福祉実践活動: その構造と関連要因. 生活科学研究誌, 2, 241-252.
- 佐々木健太郎, 野口和人, & 村上由則. (2016). 知的障害児の就労後も活用しうる人間関係の構築・拡大を基盤とした移行支援の実践的研究—仲間関係の拡大が顕著に見られたある事例の長期的な分析から—. 宮城教育大学特別支援教育総合研究センター研究紀要(11), 47-57.
- 社会保障審議会障害者部会, 厚. (2022). 障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて(社会保障審議会障害者部会報告書). <https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000949804.pdf>
- 障害者職業総合センター. (2023a). 就労困難性(職業準備性と就労困難性)の評価に関する調査研究-「就労支援のためのアセスメントシート」の開発.
- 障害者職業総合センター. (2023b). 就労支援のためのアセスメントシート. <https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai79.html>
- 清野絵. (2016). 就労支援と権利擁護についての一考察—文献レビューと米国の Employment First の取組から—. 福祉社会開発研究(8), 59-71.
- 高木寛之, 大津雅之, & 田中謙. (2017). 専門職養成課程における地域アセスメントの視点の相違. 山梨県立大学人間福祉学部紀要, 12, 125-137.
- 得津慎子. (2015). 「全体としての家族」主体のソーシャルワーク実践における家族レジリエンス概念導入の有用性. 総合福祉科学研究, 6, 1-11.
- 宇野京子. (2023). 「就労パスポート」を用いた就労支援の展開. 職業リハビリテーション=Japanese journal of vocational rehabilitation/日本職業リハビリテーション学会誌編集委員会編, 36(2), 51-53.
- 梅永雄二. (2017). 発達障害者の就労上の困難性と具体的対策. 日本労働研究雑誌, 8, 58-59.
- 若林, 功. (2023). アセスメントの場面設定について考える. 職業リハビリテーション=Japanese journal of vocational rehabilitation, 36(2), 36-38. <https://cir.nii.ac.jp/crid/15202959010779>

34720

山本真実. (2020). 多声的な物語としての家族の  
理解—“地図や鉄道へのこだわり”に  
についての家族ひとりひとりの物語—.  
家族看護学研究/日本家族看護学会 [編],  
25(1・2), 14-26.