

アセスメントを介した 多機関連携のための実践事例集

2022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)
研究成果物

はじめに

この「アセスメントを介した多機関連携のための実践事例集」は、令和3及び4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)「就労系障害福祉サービスの支給決定プロセスにおける職業的なアセスメントを介した多機関連携のあり方に関する研究」の研究成果に基づき作成しています。

現在、国では就労アセスメントのあり方が議論されています。この議論の中で、「就労選択支援」と呼ばれる新たな福祉サービスの創設が決定され、今後ますます就労支援において「アセスメント」の重要性が高まってきます。このような状況を背景にして、様々な地域でアセスメントを基盤においた就労支援を実施する上での参考資料として本事例集を作成しました。本事例集が就労支援に携わる皆さんの実践に役立つことを願っております。

2023年3月31日

研究代表者・
秋田大学教育文化学部
前原和明

目次

アセスメントと多機関連携	1
事例集のポイント	4
実践展開段階にある事例	
事例1：釧路市	7
事例2：江戸川区	15
事例3：鳴門市	25
実践準備段階にある事例	
事例1：秋田市	35
事例2：松江市	43
事例3：愛媛県（大洲市・八幡浜市・四国中央市）	53
事例4：那須塩原市	59
事例5：高松市	65
事例6：高槻市	76
お役立ちツール	
「就労支援のためのアセスメントシート」のご紹介	82
お役立ち情報	
ファシリテーションとは	93
対面・ファシリテーションの方法	94
オンライン・ファシリテーションの方法	99

アセスメントと多機関連携

アセスメントは、査定・評価と訳される用語で、対人支援を行う際の基盤となる重要な支援事項と言われています。というのも、アセスメントの内容と方法について理解して、就労支援の中で用いることで、個々の利用者の個別の支援計画の策定や日々の就労支援及び訓練における支援の見立てなどにする上で大変役立つからです。

就労支援に携わる方々にとって、「アセスメント」という言葉は、「利用者が働けるかどうかの判断をすること」というイメージを持っているかもしれません。このイメージは大きな間違いです。このような就労の可否を判断することがアセスメントではありません。むしろ、アセスメントは、就労を支援する上で必要な訓練内容や支援の手立てを明らかにするなど、利用者を中心に於いた就労支援を行う上で、重要な支援の一つになります。

このような誤ったアセスメントのイメージには、アセスメントが利用者の「できないこと」に着目するもの、言い方を変えれば「あら捜し」をするようなものとして捉えていることによるかもしれません。これはアセスメントが単に情報収集のための方法としてのみ捉えられていることに帰因すると言えます。アセスメントは利用者のエンパワメントを目指して建設的かつポジティブに行うことが大切です。

アセスメントのイメージを変えていただくために、「できない」という言葉について考えてみましょう。しばしば、障害のある方の就労支援では、この「できない」という言葉を用いたくなるような状況に遭遇します。「作業ができない」、「挨拶ができない」など、様々な場面で、支援者は利用者の「できなさ」と向き合っていくことが求められます。考えると、この「できない」という言葉が使われる場合には、利用者のマイナス面に着目し、ある種の支援に対するあきらめのニュアンスが含まれています。さらに、この「できない」という言葉で、支援者は自らの支援をストップさせるというような結果になりがちです。このような「できない」という言葉は、支援者の「思考停止」を導きます。

先に、アセスメントは、単なる情報収集とは違うと述べました。思考停止を導く「できない」という判断は、アセスメントをしているとは言えません。アセスメントでは、この「できない」ということの意味を考える営為と言えます。例えば、この「できない」は、次の 3 つの次元に分けて考えることができます。①作業指示の意味が理解できておらずできない、②作業の実施スキルがないのでできない、③作業に対する意欲がわかなくてできないの 3 つの次元です。このように、「できない」という状況は、少なくとも 3 つ以上の側面から、意味を理解することができ、この分析は、次にどのような支援をすればよいのか等の支援行動に繋がっていきます。アセスメントはこのように大変重要な機能を持っています。

このようなアセスメントは、就労支援の現場から離れたところで行うものではありません。日々の支援の中で、関連する支援内容から構成される身近なものということができます。もちろん、日々の訓練の中から離れた場所、例えば、地域障害者職業センターにおける職業評価を受けるなど、より専門的なアセスメントを受けることは、就業に向けたステップの検討や利用者の成長を確認する上で大切な支援です。しかし、この種の非日常的なアセスメントとは、別に日常的なアセスメントが大切になります。

おそらく、日々の支援の中で、利用者との面談、訓練場面での指導、時期によっては施設外就労や職場実習などの様々な支援を行っていると思います。このような支援がアセスメントの

重要な機会となっています。職業的な側面をアセスメントする上では、このような日常の支援の中で、支援者が観察に基づいたアセスメントをすることが求められます。観察を通じて、その人が必要とする配慮や支援は何だろうか？どのような仕事だったら向いているだろうか？就業に向けて身に着けるべきことは何か？などのことをアセスメントしながら考えることが大切です。このような観察に基づくアセスメントをする際の視点については、本冊子に収録した「就労支援のためのアセスメントシート」を参考していただければ良いと考えています。このシートを補助的に用いることで、観察に基づくアセスメントがしやすくなると言えます。

アセスメントは、日々の実践の中でできると言っても、なかなか難しいと考える方が多いかもしれません。この事例集で、強調する多機関連携は、このアセスメントの難しさを解消するための最も簡単な方法と捉えています。確かに、知的障害に留まらず、最近では精神障害や発達障害のある利用者が増えており、忙しい中で、教科書的な学びでは追い付かないことも多々あると思います。やはり、そのような時には、他の就労支援に携わる機関などを連携することをお勧めします。多様で幅のあるアセスメントを1つの機関で全て実施することは大変難しいことと考えています。それは地域障害者職業センターのような専門機関においても同様で、地域障害者職業センターはそのために、様々な支援機関からの情報を貴重なものとして活用しています。このように、多機関でアセスメントを共有、そして連携していくようなことができると、アセスメントの精度がぐんと向上すると考えています。これは単にアセスメントだけでなく、結果的に連携した就労支援の提供ができることにつながるでしょうし、また、何をどのようにアセスメントしたらよいかを学ぶ人材育成の機会にもつながっていきます。アセスメントを介した多機関連携はこのように大切なものと言えます。多機関連携することのメリットを表1に示しました。

表1 多機関連携のメリット

メリット
<ul style="list-style-type: none"> ・アセスメントの視点を具体的に理解できる ・アセスメントのスキルについて助言や指導を受けることができる ・自機関でできないアセスメントを他機関が担うことで利用者の全体を把握できる ・利用者を様々な文脈(家庭、生活面、就業面など)から多面的に理解できる ・次のステップへスムーズな移行を支援できる ・地域における顔の見える支援体制の構築ができる

一つの機関で就労支援の全てをこなすことは大変難しいことで、様々な機関が様々な役割を果たしています。この様々な機関のアセスメントや就労支援を統合するための仕組みが必要です。これこそがこの事例集で情報提供するアセスメントを介した多機関連携になります。

この後、この事例集では、アセスメントを介した多機関連携に向けた様々な取組みが報告されます。これらを参考に、ぜひ皆さんの地域でも、取組みの一步を開始していただければと考えています。

これまでの研究では、「就労系障害福祉サービスにおける職業的アセスメントハンドブック」、「改訂版・就労移行支援事業所による就労アセスメント実施マニュアル」、「職業的アセスメントから進める就労支援」の成果物を作成しています。いずれも、以下のURLから無料でダウンロードすることができます。ぜひとも参考にして下さい。

就労系障害福祉サービスにおける職業的アセスメントハンドブック

<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000822240.pdf>



改訂版・就労移行支援事業所による就労アセスメント実施マニュアル

<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000822241.pdf>



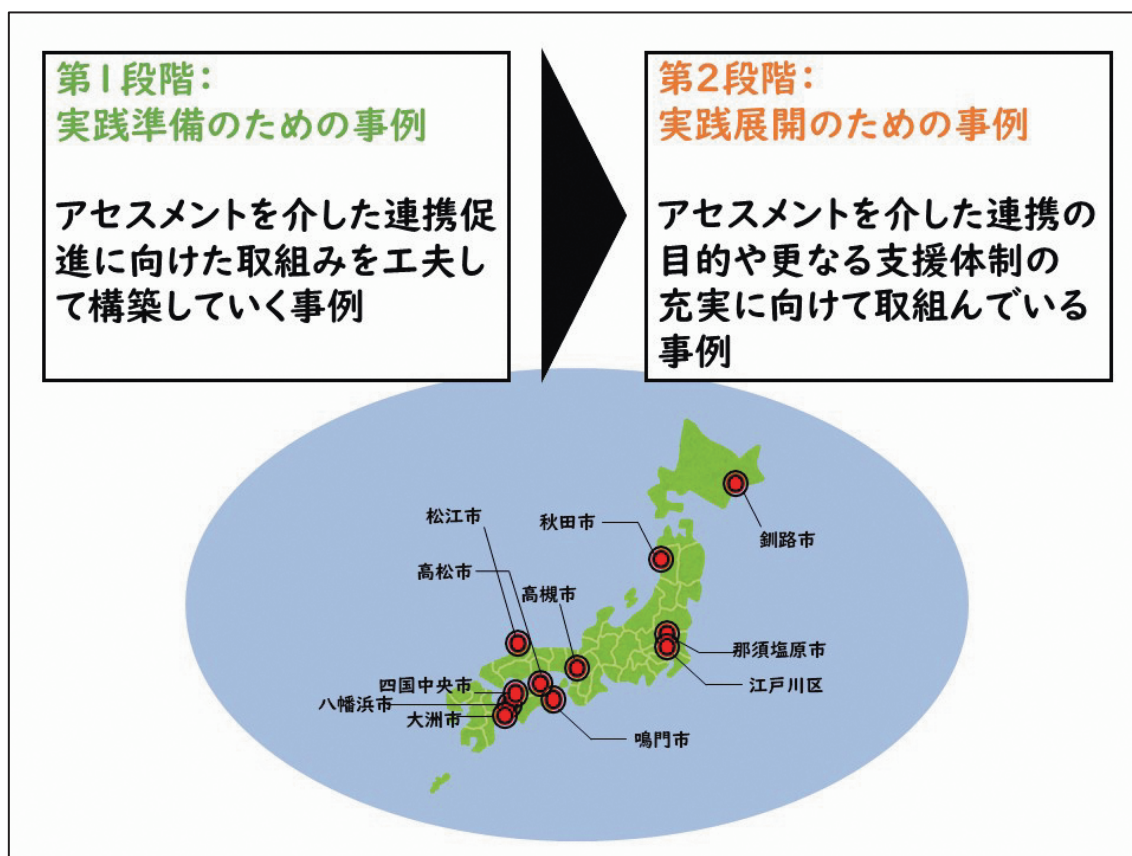
職業的アセスメントから進める就労支援

<http://doi.org/10.20569/00005866>



事例集のポイント

ここからは、全国 11 地域の実践に基づくアセスメントを介した多機関連携の事例を 6 つ紹介します。これらの事例は「実践展開のための事例」と「実践準備のための事例」の二つに大きく分けることができます。



まず「実践展開のための事例」として、釧路市(事例1)、江戸川区(事例2)、鳴門市(事例3)を収録しています。これらの地域は、これまでの各地域における連携から一つのモデル的な多機関連携の取組を行っている地域です。「実践展開のための事例」を読んでいただくことで、アセスメントを介した多機関連携の目的、さらなる地域の支援体制の充実に向けて必要となる取組みの明確化などをすることができると考えています。

第2段階：実践展開のための事例



次に「実践準備のための事例」として、秋田市(事例1)、松江市(事例2)、愛媛県:大洲市・八幡浜市・四国中央市(事例3)、那須塩原市(事例4)、高松市(事例5)、高槻市(事例6)を収録しています。これらの地域は、実践展開にむけて現段階で様々な準備を取組んでいる最中の事例です。この「実践準備のための事例」と読んでいただくことで、アセスメントを介した多機関連携をするための素地をどのように作っていくと良いのか、必要となる支援や協力体制はどのようなものやことなのかの詳細が明らかになると考えております。

第1段階：実践準備のための事例



実践展開のための事例

まずは、実践展開のための事例として、釧路市(事例1)、江戸川区(事例2)、鳴門市(事例3)を紹介します。

事例1: 釧路市

釧路市(市、障害者就業生活支援センター)を中心に 就労アセスメントの実施体制を構築した実践例

執筆者: 高谷さふみ(社会福祉法人釧路のぞみ協会)
・ 縄岡好晴(明星大学)

はじめに

平成26年度より、国では、特別支援学校を卒業後、直接利用できる就労系等の福祉サービスを自立訓練及び就労移行支援事業所とし、卒業後直接、就労継続支援 B 型事業を希望する人に対しては利用前に就労アセスメントを実施することになりました。それに伴うモデル事業が平成24年度～平成25年度障害者就業・生活支援センターにおいて実施されています。当時、当センターの所在地の釧路市は、人口約18万人で就労移行支援事業所が、単機能2箇所、多機能 4 箇所があり特別支援学校3校の卒業生の多くは直接就労継続支援 B 型事業を利用していました。

そのため、センター所在地の釧路市に対して就労アセスメントに備えた準備が必要となること、また、地域の就労移行支援事業所もそれぞれ独自の視点でアセスメントを行っているため、アセスメントを受ける就労移行支援事業所によって全く違う結果になってしまうことが懸念されることを提案しました。

就労アセスメントを受けることにより卒業生が進路に期待を持ち、また自分の将来に希望が持てるような就労アセスメントを実施する地域づくりを目指して、釧路市、相談支援事業所、就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センターが集まり、就労アセスメントの具体的な進め方についての打ち合わせが始まりました。

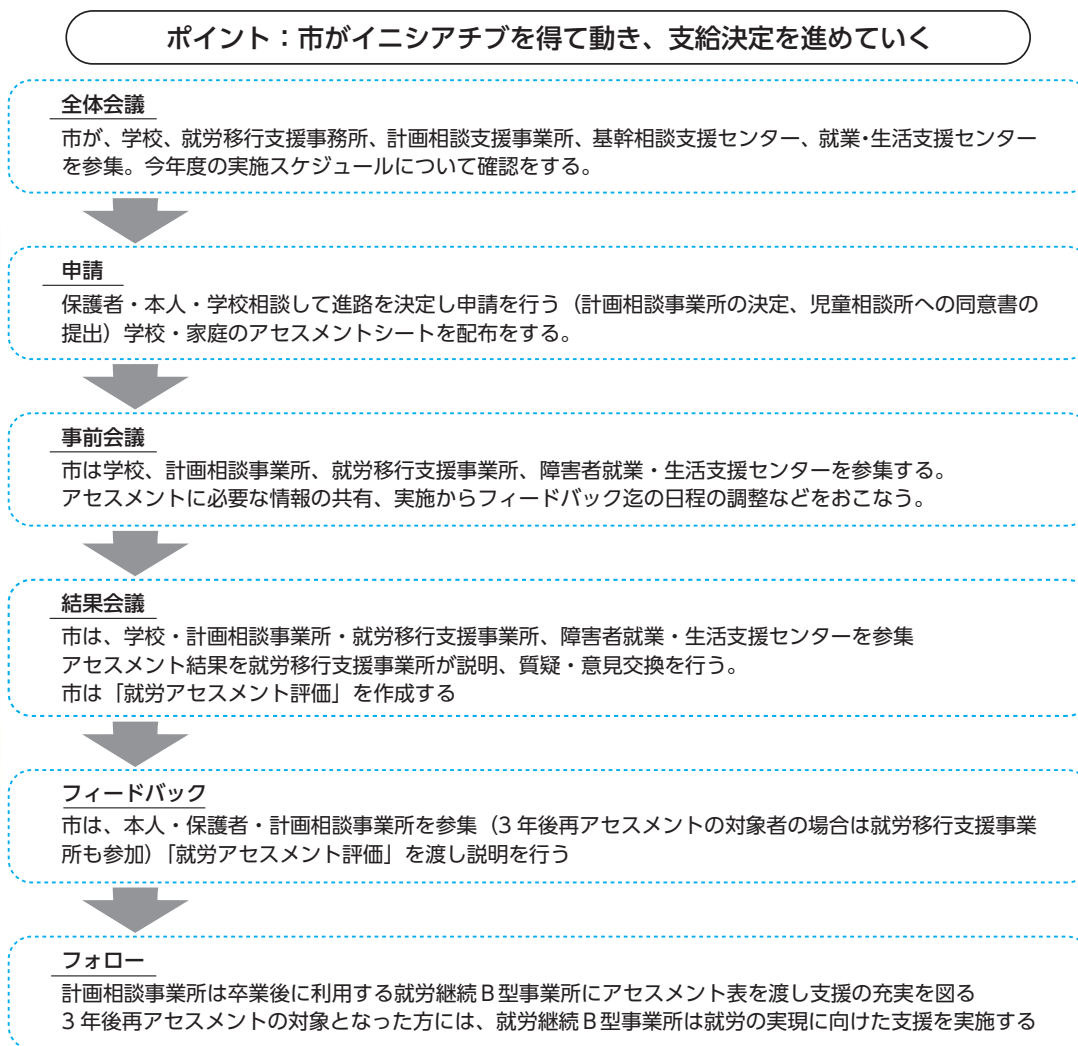
実施に向けた取組

就労アセスメントのより良い実施を目指し協議が進められ、実施する上での準備段階において、地域で確認したことは次のこととなります。

- ① 福祉サービスの支給決定は市が行うことからイニシアチブは市が取る。
- ② 毎年、同じ手続き、実施方法で行う。
- ③ 複数ある就労移行支援事業所は同じアセスメントの視点を持つ。
- ④ 共通のアセスメント様式を活用する。
- ⑤ 学校、市の担当者も含め福祉サービス(就労移行支援事業所、相談支援事業所)事業者は、一般就労を含めた可能性と支援について理解をする。

これらのことについて開始に向けて取り組むことにしました。

就労アセスメント実施フロー図(市のイニシアチブと継続した手続き・実施方法)



このフロー図のように、市を中心として実施しています。このプロセスで行うことで、一貫性のある安定した就労アセスメントが実施できるようになりました。

就労アセスメントの視点・質を保つための研修会の実施

就労アセスメントを実施する前の1年間、就業・生活支援センターは、釧路市から依頼を受け、就労アセスメント実施に向けて準備研修会を月に1回、計12回開催しました。対象は、就労移行支援事業所、相談支援事業所、学校です。それに加えて、釧路市自立支援協議会の雇用就労部会では、部会の終了後に第2部として就労継続支援B型事業所、就労継続支援A型事業所も参加し就労アセスメント準備研修を年6回実施しました。

準備研修では、働くことの意義、就労支援ピラミッドの説明や半構造化面接の実施方法、行動観察の方法、補完手段の提案、GATB、基礎学力調べ、社会生活スキルの確認など就労アセスメントに直結する内容を取り入れました。また、指示の階層や分かりやすい作業支援、障害特性の捉え方、個別支援計画作成の研修も併せて行いました。結果、地域の中で就労支援の方法が徐々に共通なものになったと思います。

就労アセスメントシートの作成

釧路市は、研修に続き就労アセスメントシートの作成を就業・生活支援センターに依頼しました。就業・生活支援センターでは、モデル事業で示されたアセスメントシートをベースに国の説明必須項目を加え、それまで、就業・生活支援センターが活用していた職場実習評価票やアセスメントから就労アセスメントに合う内容を盛り込みました。また、評価者により視点がずれないように、項目毎に何を確認したいのかを明確にする評価の視点を記載しました。

	項目	内容	1	2	3	4	◎
	遂行力	集中力	作業に集中して取り組める ※作業の難易度に関係なく、気を散らさないで黙々と取り組めるか。スピードや仕上がりは問わない				
			◎の条件				
			※評価の理由等				
遂行力	忍耐力	途中で投げ出さず、作業に取り組める ※苦手な作業や難しい作業があっても、途中で投げ出すことなく、取り組む姿勢を評価					
			◎の条件				
			※評価の理由等				
遂行力	判断力	自分で状況を判断しながら作業できる ※作業の流れ、周囲の人の動き、気持ちを理解しながら取り組めるかを評価					
			◎の条件				
			※評価の理由等				
自己統制	感情のコントロール	無視・反発・拒否せずに指示や注意を受け入れることができる ※態度の善し悪しを評価するのではなく、自分で受け入れがたい注意を自分をコントロールしつつ素直に受け入れるか					
			◎の条件				
自己統制	時間の厳守	始業・終業を守れるか、休憩時間と作業時間の区別ができるか ※終業時間より早く終わろうとすることや、その傾向を含め評価する					
			◎の条件				
			※評価の理由等				

評価点：1～4

評価基準：

1:できない(できていない) 0～10%

2:あまりできない(あまりできていない) 10～50%

3:だいたいできる(だいたいできている) 50～90%

4:できる(できている) 90～100%

将来に向けての視点：

◎伸びしろについても盛り込みました。

今後、支援により、出来るようになるだろうと考えられる項目には、◎に☑を入れるように工夫しました。その際は、伸びる条件(どんな支援が工夫や支援が必要か)を記入する欄を設けました。つまり、項目に対しての説明と評価の視点を具体化し言語化するかを心掛けました。そして、私たちが目標したのは、評価点でなく伸びしろを明確にし、この就労アセスメントの本来の目的であるところを常に意識できるようオリジナルのアセスメントシートを開発しました。

※アセスメントシートにご関心のある方は、下記アドレスにご連絡ください。

釧路のぞみ協会自立支援センター

jiritsu-center@sky.plala.or.jp

アセスメント結果シートと活用

全36項目の評価を基に釧路市担当者はアセスメント結果シートをまとめます。当初は、就労移行支援事業所が作成していましたが、結果検討会議の内容を踏まえて釧路市が総合所見も盛り込み作成して、本人、保護者、計画相談支援事業所にフィードバックを市が直接行います。相談支援事業所は、卒業後のサービス等利用計画の総合的な援助方針等に結果内容を盛り込み立案することになっています。さらに、就労継続支援 B 型事業所にアセスメントシートの写しを提供して支援に活用して頂くことにしています。

アセスメント結果シート

記入者氏名()

記入年月日	平成	年	月	日()				
ふりがな					平成	年	月	日生(歳)
本人氏名	男・女				電話	()		
ふりがな	〒							
住所								
アセスメント実施機関:								
アセスメント期間: 平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日								
アセスメント実施場所			作業内容			日数		
事業所						日 (時間)		
企業						日 (時間)		
協力事業所名						日 (時間)		
項目	1	2	3	4	◎	備 考		
生活面(11項目)								
就労面(20項目)								
コミュニケーション(9項目)								
精神面(5項目)								
通勤(1項目)								
合計数								
一般就労を希望しない理由								
本人の良好な力								
将来の可能性								
再アセスメントの必要性	有・無 ()							
総合所見								

3年後再アセスメント

アセスメントの結果、就労移行支援事業の利用が妥当と評価されたが就労継続支援 B 型事業を利用することになった方に対しては3年後再アセスメントを実施します。

3年間の福祉サービス利用で成長した姿を確認し将来自立の希望があった際には、根拠をもって福祉サービスの選択が出来るよう、一般就労に向けての支援を継続することを目的としています。3年後の再アセスメントは公平さを期すため就業・生活支援センターが実施しています。

実施の留意点

就労アセスメントの日数は 10 日間、就労移行支援事業所を利用して行います。近年、不登校の生徒が増え 10 日間の日程で行えない方も中にはいます。そこで、一昨年度より最低アセスメント日数を 3 日間としました。3 日間利用出来ない時には、就労アセスメントは未実施となります。再度、アセスメントを申請するか進路の変更をすることになります。



写真1 TTAP 職業スキル:チップの詰め作業

効果

就労アセスメントの実施から就労移行支援事業所の利用に前向きになる方も複数出てきています。当初就労継続支援 B 型事業所を希望した生徒のうち 2 割程度が卒業後に就労移行支援事業所の利用に至りました。アセスメント時に説明必須項目の一般就労の実態や可能性の情報提供や就労支援機関の説明が本人、保護者の不安を取り除いたことや、◎の記述から将来の成長に期待を持てたことも大きな要因と考えています。また、関係機関の連携強化に繋がったことも大きな効果だと思います。先ほど記述した不登校生徒の対応を例に出しますと、計画相談支援の相談員がアセスメント期間中に就労移行支援事業所を訪問して、生徒が安心出来るような工夫をしています。そして、不登校生徒に限らずアセスメント評価に悩みが生じた際は、障害者就業・生活支援センターのスタッフが就労移行支援事業所を訪問しアセスメントのアドバイスをを行います。就労アセスメントプロセスで関係機関の連携が深まったことで、地域が実施する就労アセスメントの形が出来上がったと思います。

これは、市を中心とした就労アセスメントに携わる方達の卒業時に進路に不安を持つ人を作らない。児童から者のサービスへ円滑な移行を果たすという使命感も大きな力になったと感じています。



写真2 到達目標の確認

更なる課題

就労アセスメントを実施して 8 年が経ちますが、課題としては地域資源の変化が著しいことあげられます。例えば、就労移行支援事業所では、事業所数が減少し現在は、単機能、多機能併せて 3 箇所と半減となりました。1 事業所が実施する就労アセスメントの数は増えていることから本来の就労移行支援事業所の活動に今後、影響が出るのではと懸念しています。また、当初、研修を受けた支援員が移動や退職となり就労アセスメントについて経験している支援員が減少していることもあげられます。一方で、計画相談支援事業所では、事業所数が増加しています。それに伴い就労支援の知識のない相談員が増えてきています。就労アセスメントについての理解も低く就労継続支援 B 型事業所を利用するためのステップとして捉えている相談員も中にはいるようです。そのほか、就労継続支援 B 型事業所では、新規参入の効果もあり、増加しています。利用者の能力の向上を目指す視点が活かされず、事業所に適応するための支援が行われている現状があります。

これらの課題について、地域の関係機関と共通のテーマとしての取組を現在検討しているところです。

事例2:江戸川区

「誰もが気軽にアセスメントが受けられる地域づくり」

江戸川区モデル

執筆者:鈴木大樹(江戸川区立障害者就労支援センター)

問題認識

まず、ここで、江戸川区モデルを作り上げるに至った江戸川区の課題や地域のニーズなどについて箇条書きで提示します。

1 関係機関・支援者からのニーズ「アセスメントした情報が欲しい」

① 区役所や相談窓口での対応の限界

ケースワーカーや保健師、相談支援専門員などにおいて、就労系サービス事業の情報量(どいう事業所があるのか、その事業所では何をしているのかなど)や、就労面における見立て(職業準備性やどのサービス利用が適しているのか)の範囲に課題を抱えていました。また支給決定する場面においても、判断していく上での材料が少ない・足りないとの声を聞いていました。

② 面談によるアセスメントの行き詰まり感

障害者就業・生活支援センターや自治体ごとに設置している就労支援センターにおいて、日々面談によるアセスメントを中心に支援している支援者から、第三者による客観的な見立てとして、就労面のアセスメントした情報を得られる機会が欲しいとの要望がありました。簡易的なアセスメント情報で良いので、そのアセスメントした情報をもとに今後の支援に活かしていきたいと思っている支援者が多くいました。

③ 就労継続支援(A型・B型)事業所からのニーズ

就労継続支援事業所からも「本人が企業等への就職を希望しているので、今の本人の職業準備性についてアセスメントを通じて客観的な見立てが知りたい」、「アセスメントした情報を今後の支援に活かしていきたい」とのニーズがありました。またアセスメントの機会により「就労継続支援事業所」から「就労移行支援事業所」への利用に繋がるケースもありました。事業所のなかでも「就職準備支援の方法がよく分からない」と言った本音や状況もあり、アセスメントの取り組みを通じて事業所及び支援者自身も就労支援についてしっかりと学びたいとの意欲もありました。

④ 平成28年度当時江戸川区内における就労移行支援事業所の状況

平成28年度当時の江戸川区の状況としては、年々増え続けていく就労移行支援事業所、利用者確保に苦しむ事業の性質、企業への送り出し(良い実績)により事業の収入が減る(辛い現実)、訓練プログラムに悩む事業所(どんな訓練をすべきか?どんなプログラムがあるのか?)、

就労アセスメントや職業評価への意識の違いが地域のなかで生じていました。

⑤ 進路面での選択肢と就労アセスメントへの理解

特別支援学校の生徒や保護者において、卒業後の進路選択は「企業就労」か「福祉的就労」の2択に多くは考えられていました。学生時代には培うことができなかった職業準備性について、卒業後に就労移行支援事業所のサービス利用を通じて、その先の就労の可能性を広げていくという意識と選択肢がない状況でした。就労アセスメントにおいても、事務的に捉えている関係者が多く、本来の主旨や目的、就労アセスメントそのものの価値が十分に理解されていませんでした。

2 地域のなかでの課題感

① ネットワークを構築していくことへの難しさ

福祉に携わる方々は、みんなそれぞれに志があり、思いがあり、それぞれに個性とパワーがとても豊かで、各法人・事業所それぞれに歴史や経緯があり、事業ごと(生活介護・自立訓練・就労継続支援B型・就労移行支援・就労継続支援A型・地域活動支援ほか)にも違いがあり、受け入れしている利用者ごとにも違い(身体障害・知的障害・精神障害・高次脳機能障害・発達障害・難病ほか)があるため、ネットワークを構築していくには多くの難しさがありました。

② 支援の質への意識、就労支援の意味、「誰のため・何のため」

障害者自立支援法がスタートしてから年々社会資源が増加し、利用者にとっては身近な場所でサービス利用が出来るようになり、各サービスを選択できる喜びも生まれましたが、それと共に社会資源の偏り(都内では特に就労移行支援事業所の急激な増加)や、事業所における支援の質の問題が起きていました。

③ 時と共に変化していくネットワーク等への期待感の薄れ

関係者の思いなどにより様々なネットワークが生まれ、それと共に各種会議や連絡会が多くなっていました。ネットワークや会議体などにおいては似たようなかたちも多く、事業所及び支援者にとっては少し負担感が増しつつありました。ネットワークによっては、継続性の無さや単発での試み、期間限定、人の変化(異動・退職)などによりかたちや意識が変化してしまい、いつしか事業所及び支援者間の中でネットワークそのものへの期待感が薄れつつもありました。また別の視点では、支援者のニーズも様々で管理者は「経営面、運営面、最新情報や今後の動向等」の情報を求めている、サービス管理責任者は「訓練内容、支援内容、事務管理等」について学びたく、一人ひとりの支援者においては「基礎知識、支援方法、社会動向等」についての感心や期待がありました。

解決の視点

このような状況下で、解決を図っていきました。

“繋がることの大切さ = 地域の中で点から線へ”

“知識・情報・実践の機会が必要”

“支援者の豊かな心 = 利用者への豊かな支援へ”

↓

アセスメントをキーにして江戸川区の地域づくりをしていこう！

地域のなかでの支援の質の向上とボトムアップ

1 内部への働きかけ

はじめに、所内職員へ今後の方針「地域のなかでの就労アセスメントのニーズとこれからの重要性」について説明しました。内部的にアセスメントを強化していく上では「作業・訓練・職業評価」を3本柱に掲げ、動き出し時の初年度においては1か月に1回の頻度で職員研修を実施しました。職員の中には「アセスメント＝難しいこと」・「職業評価＝専門的なこと」と消極的に捉えてしまう職員が多いた為、アセスメントに対する職員の意識改革から地道に始めていきました。また地域の中で本当に就労アセスメントのニーズがあるのかをリサーチする意味でも、どんな人でも積極的に受け入れて実績を積み重ね、体験実習(特別支援級の中学生でも)などで出会う全ての人へ、就労の可能性を知ってもらう意味でも「職業評価表」をプレゼントしていくことを内部での方針としました。

2 外部への働きかけ

会議等の場を通じて就労アセスメントの取り組みについて何度も丁寧に説明し、江戸川区における就労アセスメントの特徴「統一的な専用の評価キットがあること」・「就労アセスメントに必要な様式をみんなが共有していること」・「事業所及び支援者による評価のズレを防ぐための専用マニュアルがあること」についても紹介しました。そして説明の際に大切にしてきたことは、就労アセスメントした「職業評価表」を次へのバトンとして繋いでほしい！！との思いを伝え続けてきました。連携する事業所とは、現行の就労アセスメントの取り組みについて定期的に協議を重ね、より良いものへと成長していけるように改良や改訂をしてきました。

3 3層によるアセスメント

「就労」というキーワードから誰もが気軽に相談できるセンターになること、地域のなかで就労支援における基幹的な役割になっていくことを目指しながら、周知と共に新規利用者が増え続けていったとしても、それが地域のなかで必要な存在として前向きに受け止めていくことに努めてきました。また支援の質にはアセスメントが重要になるため、地域のなかで出来るアセスメント(簡易的なアセスメント)と、より高度な専門的なアセスメントが必要になる場面では障害者職業センターとも連携していく地域づくりを目指してきました。

当センターにおけるアセスメント (3層によるアセスメント)

1. 相談部門（区市町村障害者就労支援事業）におけるアセスメント
 - ◆ **面談**によるアセスメント（フェイスシート）
 - ◆ **GATB**を活用したアセスメント など
2. 授産部門（就労移行支援事業）における簡易的なアセスメント
 - ◆ **集団・行動・環境**によるアセスメント
 - ◆ **簡易評価**や**MWS**等を活用したアセスメント など
3. 職業センターにおける専門的なアセスメント
 - ◆ 東京障害者職業センターでの**専門的**な職業評価

モデル図

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が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ます。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ます。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ます(図1)。

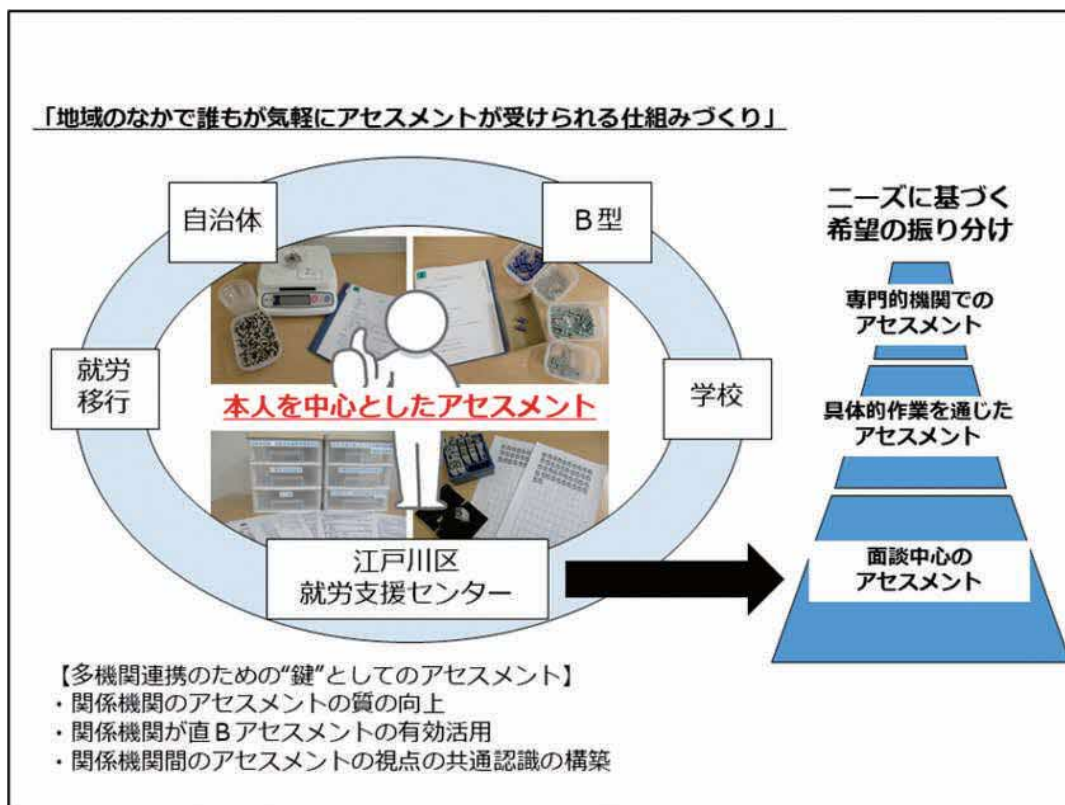


図1 江戸川区立障害者就労支援センターの取組

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、取組みを行っています(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	時期問わず、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。
	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	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。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。

III. 就 労 支 援 に お け る プ ロ セ ス の 中 で の ア セ ス メ ン ト	E) 【就労相談時】 就労相談に繋がってきたタイ ミング	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。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。
	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	就職準備支援のなかで再アセスメントを実施。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。
	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	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。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。
	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	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。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。

実施した内容及び導入ツール

1 就労アセスメントに取り組む思い

就労アセスメントが身近に感じられるように、そしてコストの面からも100円均一SHOPでも購入出来る身近な物を評価キットに用いています。区内事業所が気軽に一步踏み出せるように、評価キットと各種様式等を提供しています。はじめて取り組む事業所については、すでに取り組んでいる事業所で研修できる機会があり、この研修を通じて施設間での交流機会も図っています。みんなで一体的に取り組んでいることで連帯意識が生まれ、協力事業所が増えていくことで面的な受け入れ体制の構築(身近な場所でアセスメントが受けられるように)を目指しています。

2 評価キット

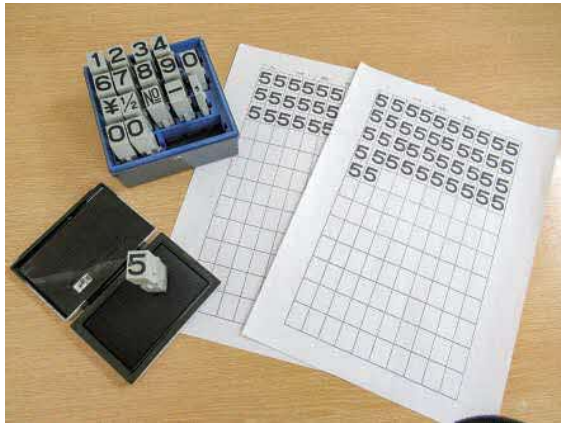
この評価キットは次の写真のようなものです。



ボルトの組み立て



計量・かず数え



はんこ押し



書類仕分け

効果

1 就労アセスメントにおける主旨や目的の理解促進

就労した経験がない人において、就労継続支援 B 型事業所への利用に伴い「事務手続き上で必要なこと」といった誤った認識や就労アセスメントの形骸化に繋がっていかないよう、地域のなかでは就労アセスメントの理解促進は図れてきました。

2 就労系サービス事業所における支援の質の向上

統一的な評価キットを使用し、職業評価していく上で必要な様式を提供し、事業所及び支援者の評価の視点がズレないようにマニュアルを配布することで、地域のなかでのベースとなる評価の視点は担保できてきました。またアセスメントをキーにした地域のなかでの取り組みにより、事業所間での交流や連携も生まれ、必要としている情報や旬な情報、今後の動向等を共有する機会が図れています。横の繋がりは適切・適正な事業運営にも繋がっていくため、この先もこの繋がりを大切にしていきたいと思っています。

3 職業的アセスメントの必要性への理解と活用

就労支援に従事している支援者間において、職業的アセスメントの必要性が理解されつつあると感じています。面談を中心に支援を組み立てている内部職員においても、自主的に

GATB(一般職業適性検査)を学び、必要な支援の場面では GATB(一般職業適性検査)を活用してみたり、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター研究部門で現在開発中のアセスメントシート(今年度試行版に協力)を活用してみたり、所内にある簡易評価キットを用いてアセスメントしてみたり、このような意識の高まりは所内における質の向上と支援の効率化にも効果として繋がっています。またアセスメントするタイミングは入口に留まらず、様々な支援の場面において再アセスメントする意識があり、職業的アセスメントは支援者にとっての心の支えになっていると感じています。

4 支給決定における前段階でのニーズの広がり

各相談窓口(主にはケースワーカーや保健師からの依頼)より、入口の段階で簡易的にアセスメントした情報を得たいとのニーズが高まっています。就労の可能性を目的としたニーズや本人にとって適切なサービス利用に向けた情報を得るためのニーズなど、主には江戸川区役所内での期待の広がりを感じています。また入口の段階に留まらず、就労移行支援事業所へ2回目の利用に伴い簡易的にアセスメントして欲しいであったり、手帳未取得の方が「生きづらさ・働きづらさ」の社会経験を経て窓口につながり、今後の生き方や働き方を考えていくうえで簡易的なアセスメントをしてもらいたいとの要望も増えています。いずれにしても関係者間でアセスメントを活用する意識が図れていることが良い効果として働いています。

更なる課題

1 時期や期間、対象者における課題

現在、江戸川区の中で実施している就労アセスメント(制度的に必要となる就労アセスメント)における期間については、決して満足や納得がいくかたちには辿り着けてはいません。特に、直Bアセスにおいては学業との兼ね合いもあり、適切な時期に、適切な期間で、個別性を重視したかたちでアセスメントが出来る事が理想です。そのほか、就労した経験がない人が就労アセスメントに繋がってくるタイミングの多くは、「利用希望する就労Bがすでに決まっている状態」で繋がってくるため、事務的な意識や形骸化へ繋がってしまっているのだと感じています。

2 支給決定(主には暫定支給決定)までの手続きとその必要性への理解

事業所及び支援者が、その人にとって職業的アセスメントが必要と思っても、その人がその必要性に理解するかがキーになっていると感じます。就労相談の窓口につながってくる人の多くは、「すぐにでも働きたい」と思っている人ばかりで、職業的アセスメントを望んでいる人や就労系サービス事業所への利用すら希望している人も割合としては多くはありません。出会うタイミングや状況によって、職業的アセスメントの活用を事業所及び支援者は工夫する必要があります。そしてここからは就労選択支援事業を想定した場合の話になりますが、もし支給決定(暫定支給決定)を経て就労系サービスへの利用となる場合、この支給決定のプロセスにおいて事務的な課題が生じてくると思っています。「その必要性の理解」、「相談支援事業所の状況」、「何をもってアセスメントする期間を定めるか」、「どの事業所がアセスメントの実施を担うのか」など、江戸川区のなかでも描いてきたかたちを再設計しなければならないと考えはじめています。

事例3:鳴門市

「当事者が学ぶ！そして、支援者も学ぶ！」

～徳島県鳴門市モデル～

執筆者:松尾貴範(鳴門市地域自立支援協議会就労支援部会長)
・山本 恵(多機能型支援事業所ジョイナス)

問題意識

鳴門市地域自立支援協議会は、鳴門市及び近隣市町の入所・通所施設、病院、グループホーム、就労事業所、相談支援事業所、ハローワーク鳴門、障害者就業・生活支援センター、学校、県関係、その他(家族会、社会福祉協議会、生活困窮者支援自立支援センター、フリースクールなど)多くの機関が参加しています。図1は鳴門市地域自立支援協議会の構成を示しています。鳴門市では、「当事者・支援者が参加したくなる部会」を目指し、平成21年7月から就労支援部会活動を開始しています。これまでに、支援ノウハウで悩む就労移行支援事業所のお悩み解決研修会や「就職セミナー」と称し、「履歴書の書き方」「スーツの着こなし講座」「面接マナー講座」「求人票の見方を学ぶ」「履歴書添削会」「模擬面接会」を実施し、当事者・支援者が共に学ぶための機会を提供してきました。その他の活動として、就労移行支援事業所3年目延長利用に係るコア会議、鳴門市役所での障がい者雇用に向けたプロジェクト研修など、多機関(行政、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、障がい者雇用企業、福祉、教育、医療など)との協同により活動しています。

しかし、研修参加事業所の固定化、当事者の学びの確認が限定的であること、研修が当事者・支援者の就労に向けた活動や支援に活かされているか、支援者の就労支援スキル向上のサポートになっているか、結果的に当事者の就職が達成されているかなど、気になる点が出てきました。特に厚労科研究(以下、研究とします)との関わりでいえば、当事者の研修への参加姿勢、研修によって得た知識・技能や意欲、そして、支援者によるそれらの把握と活用が問われると考えます。

〔 鳴門市地域自立支援協議会 構成図 〕

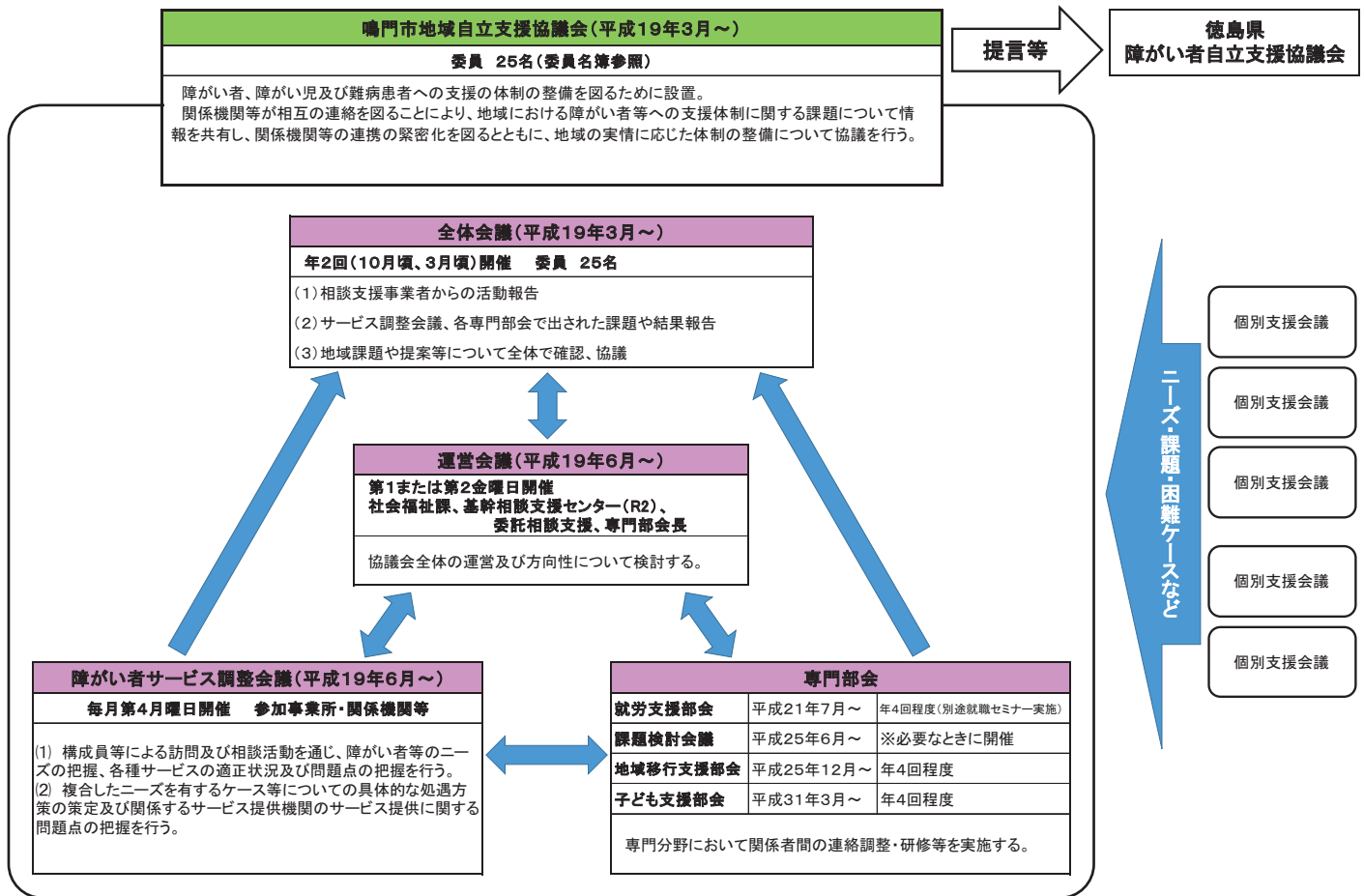


図 1 鳴門市地域自立支援協議会の構成

解決の視点

研究関係者との協議を通して、当事者が就労に向けた自分の現状を把握すること、そして、その現状を当事者・支援者が共に理解することの大切さが、改めて確認できたため、次のように研修会のさらなる活用を目指すことになりました。

研修参加にあたり、事前学習と事後学習に、当事者・支援者で取り組んでいただくことにしたのです。事後学習はこれまでのアンケートを発展させたものであり、事前学習と研修への参加により得られた情報を加えて、それらを活かすことで、当事者の就職達成に繋がるのではないかと考えました。

併せて、研修内容を録画し、鳴門市社会福祉課の協力を得て研修動画を作成し、鳴門市公式チャンネルで公開することで、研修会当日の参加が叶わなかった方に見てもらおう機会を作ることができると考えました。

実施した内容及び導入ツール

研修内容に沿った事前学習を当事者・支援者で取り組んでいただくために、当事者が学ぶ！そして、支援者も学ぶ！を目的に研修を企画しました。

1)「求人票の見方と求職手続きのルールについて～加入保険の Q&A～」

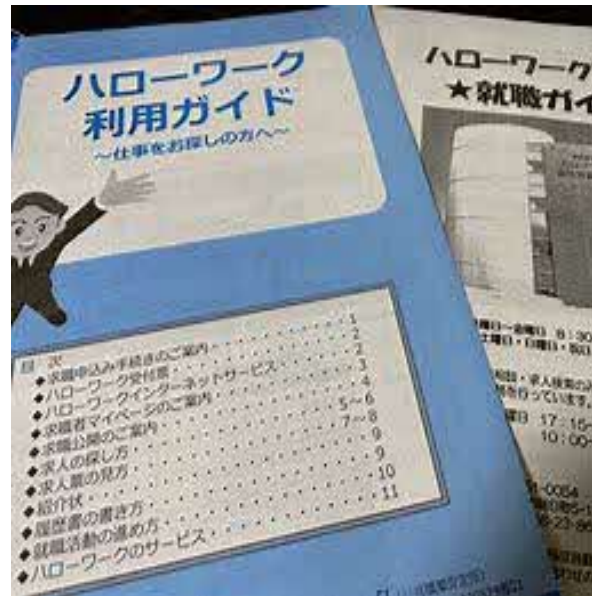


図 2 事前学習用の冊子

鳴門公共職業安定所 雇用指導官を講師として、実施しました。研修案内には、「ハローワーク利用ガイド～仕事をお探しの方へ～」冊子を全ての事業所に同封しました(図 2)。そして、参加申込みにあたり、当事者・支援者で「ハローワーク利用ガイド」を事前に読み、内容について不明な点等、研修前に質問を提出するように依頼しました。当事者と支援者が研修前に事前学習・相談をすることで、当事者・支援者がお互いに情報を共有したり、支援者が当事者の理解程度を知ることで、今後の求職活動に活かせることに繋がると考えたからです。

研修では、講師が作成した〇×クイズも行われました。労働条件(加入保険)に関するクイズを出題していただいたことで、当事者も支援者も初めて知る内容があり、学び直す機会となりました。

また、研修受講後、事後学習となるようにアンケート内容を工夫し、今後の就職に向けたアセスメント、トレーニングや求活動等に活用できるようにしました(図 3)。併せて、研修会を録画した動画を鳴門市社会福祉課で編集していただき、鳴門市公式チャンネルで公開しています。いつでも、どこでも、誰でも学べ、アセスメントにも活用できるコンテンツを Web サイトで発信するためです。

2)「教えて！企業のみなさん～企業で働くことへの疑問・質問～」

一般社団法人徳島県障がい者雇用促進協会主催の徳島『働こう！』交流会という研修会の中に、就労支援部会研修コーナーを設けました。

参加申し込みにあたり、「教えて！企業のみなさん～企業で働くことへの疑問・質問～」と題して、就職に向けた日頃のトレーニングや求職活動などの場面で当事者・支援者が「企業の本音って…」と聞きたくても聞きづらくてモヤモヤしている疑問を提出するように依頼しました(図3及び4)。企業の方に就労に関することをお聞きすることで、当事者・支援者のモヤモヤが少しでも解消するようにと考え、研修を実施しました(図5及び6)。

<p>3. ハローワークに求職登録をしていますか？(当事者のみ)</p> <p style="text-align: center;">している(10) ・ していない(5) ・ わからない(0)</p> <p>4. ハローワークで仕事さがしをしたことがありますか？(当事者のみ)</p> <p style="text-align: center;">あ る(10) ・ な い(5)</p> <p>5. ハローワークで当事者と仕事探しをしたことがありますか？(支援者のみ)</p> <p style="text-align: center;">あ る(7) ・ な い(3)</p> <p>6. 研修に参加してハローワークで仕事さがしをしたいと思いましたか？(当事者のみ)</p> <p style="text-align: center;">おもった(13) ・ おもわない(1) ・ わからない(1)</p> <p>7. 仕事をさがす時、ハローワークには、だれといきますか？(当事者のみ)</p> <p style="text-align: center;">ひとり(3) ・ 支援者(10) ・ 家族(2) ・ その他(0)</p> <p>10. 9の理由をおしえてください。(当事者のみ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ きれいな通いながら仕事に就くためにくねんをしている途中だから相談しながら決めたい。 ・ 支援者の方と一緒にいった方があんしんするから。 ・ 支援者と行くのが効率かつ早道だと思ったからです。 ・ 一人では不安だから。自分では気付いていない事等を指摘してもらいたいから。 ・ お父さんとしごとをさがしたけどありませんでした。市役所でパンフレットをもらったのがジョイナスでした。そして3日間体験してジョイナスにきめてジョイナスで仕事することにきめて現在に至る。 ・ しゅうろういこうだから。 ・ 今はまだ、支援者との利用していません。 ・ 事業所にかよっているからです。 ・ 支援者の人としっかりそうだんして求人票をさがす。 ・ 回数を重ねるだけ慣れるが出ると思ったからです。 ・ 1人じゃよくわからないですし、家族は時間ないと思うので。 ・ 安心できる(家族を選択)
---	--

図3 当事者のアンケート回答

『教えて！！企業のみなさん』～企業で働くことへの疑問・質問～

鳴門市自立支援協議会 就労支援部会のコーナー

「企業で働く」ことを目標に多くの当事者の方が、就労移行支援事業所などで日々、就労スキル習得のためのトレーニングをされています。

事業所内外での作業や求職活動、履歴書作成、企業実習、面接、就職後（継続就労や定着支援）などの場面で「実は…、企業はどう思っている？こんなこと企業に聞いてもいいの？」と、当事者・支援者のみなさんが何かモヤモヤして気になること、不安に感じていることはありませんか？

本日の徳島「働こう！交流会」に参加される企業の方々に疑問・質問して、そんなモヤモヤを少しでも解消できればいいなあ、というコーナーです。

モヤモヤが解消できれば、あなたの意識が変わり、事業所でのトレーニングがもっと、もっと、前向きになるかもしれません。




図 4 研修会案内

質問 7

「感情のコントロールができることは、大切？」

○？×？




図 5 当事者・支援者から届いた質問等①

⑤ 就職してから(働きつづける為に)

当事者質問) もし職場でいじめがあった時は、我慢するべきか？
転職を考えるか？どちらが良いですか？

当事者質問) 会社の人と上手くやっていけるか不安(人間関係を築いていくこと)

支援者質問) 会社側が当事者を一社員として見てくれているか不安に思うことがある。
(福祉事業所の実習生という扱いが続く)

支援者質問) 会社の担当の方から本音が聞けていない気がします？
(当たり障りのない回答しか返ってこないの・・・。)




図6 当事者・支援者から届いた質問等②

効果

1 「求人票の見方と求職手続きのルールについて～加入保険の Q&A～」について

当事者と共に研修に参加した多機能型支援事業所ジョイナスの支援者・山本 恵氏は、研修会の効果について以下のように述べています。

- ・ 利用ガイド内容は難しすぎて当事者が見てもよく分からなかった、というのが正直な意見。
- ・ 研修で学んだことが今後の活動に上手く繋がらない、繋がられないことがある。支援者としてどうするか？難しくもあり、問われていると感じている。
- ・ 研修には、他事業所の当事者も参加しており、意見を聞ける。当事者に適度な緊張や刺激、経験になる。
- ・ 研修アンケートを当事者に書いてもらったが、内容に「ハッ!？」とすることが多かった。就労移行支援を利用して就職を目指す当事者でも理解ができていないこともあった。研修やアンケートを機会に就職までの流れを説明でき、当事者とのコミュニケーションにより繋がる。
- ・ 就労を目指す当事者が自分の置かれている状況に変化が出る人もいる。特に生活のことを考えないといけなくなる。

また、当事者と支援者が事後学習として作成したアンケート回答の集計結果を図7に示しました。

「求人票の見方と求職手続きのルールについて～加入保険のQ&A～」

アンケート

1. あなたは？

当事者（15） ・ 支援者（10） ・ その他（1）

2. 研修はどうでしたか？

よかった（26） ・ よくなかった（0）

3. なにが、よかったですか？

- ・ 普段、就職に関して知らないことが多く、求人票の見方や社会保障について、解りやすく教えていただき、勉強になった。障害有無に関わらず、とても勉強になる会だと思う。（支援者）
- ・ ○×クイズで理解度をみんなと楽しんで知れたのが良かったです。事前アンケートの質問にも丁寧に回答いただけたことも好感を持ってました。
- ・ クイズ方式での加入保険についての勉強は、印象に残りやすく、楽しく参加できたことが良かったです。
- ・ 加入保険についてクイズ解説で解りやすかった。
- ・ 加入保険の事が分かったり、なにを見ていいのが分かりました。
- ・ ○×クイズは、わかりやすかったし理解も深まりました。会社都合の退職は、退職届は書かなくてもいいことや、休んでいても働いていたときと同額の保険料を支払う必要があるなど、初めて知ることもあったので学びになりました（その他）
- ・ 保険や雇用形態などの仕組みをクイズ形式にして○×問題で想定されるシチュエーションを○×で答えさせるのはよかったですと思います。
- ・ 求人票の見方の注意すべき点や詳しい話が聞けてとても勉強になった。
- ・ 利用者にとって見なくてはいけない部分や、自分に必要な項目が分かりやすかった。（支援者）
- ・ 月額と月給の違いなど、言葉の意味を理解し、求人票を見る時の参考にしたいと思った。契約更新の条件など、今まであまり見ていなかったところも見ようと思えた。（支援者）
- ・ 説明がすぐ分かりやすかった。知らない事が多かったので勉強になりました。最後に○×ゲームも、利用者さんも楽しそうでした。（支援者）
- ・ わかりやすかった
- ・ 支援者としても分かっていない部分もあり、その点について当事者と一緒に聞くことが出来て良かったです。クイズも普通に間違えました（笑）お忙しい中、ご準備いただきありがとうございます。（支援者）
- ・ 求人票の見方のポイントをおしえてくれたのがよかったです。
- ・ 求人票の見るポイントを教えて頂き、さらに求人票への理解が深まったと思います。
- ・ ハロワークの使い方を改めて分かったり、クイズ式も内容も分かったのがよかったです。

図7 アンケート集計結果

2 「教えて！企業のみなさん～企業で働くことへの疑問・質問～」について

当事者と共に研修に参加した多機能型支援事業所ジョイナスの支援者・山本 恵氏は、研修会の効果について以下のように述べています。

- ・ 過去に職歴がある当事者でも会社への質問が何も浮かばないことが多く、そのことが当事者へのアセスメントに繋がった。
- ・ 支援者が伝えるより、研修で企業の方から具体的に説明されたり、他の当事者の意見を聞くことで、安心したり、納得したり、理解したり、当事者に響くことに繋がる。

一方、今回の研究を通して、主催者にとっても、障がい当事者に出来るだけ分かりやすく、楽しく学べる企画内容を心掛けることで、障がい者だけではなく、誰にでも活用できるのではないか？と研修会に対する視点が変化しました。

また、このような視点で研修会を企画することは、高校、専門学校、大学の学生など、多くの方にも参考になると思います。そのため、研究を進める中で、福祉を学ぶ高校生にも研修のお知らせをするようにしました。高校生の求職活動に活かせるだけでなく、福祉を学ぶ生徒が当事者を知る機会にもなったと思います。

更なる課題

前出の多機能型支援事業所ジョイナス・山本氏の意見から「研修の振り返り研修」が当事者・支援者にとって大切かもしれない、という新たな視点からの意見が出されました。多くの当事者・支援者で振り返りをする中で、①「必ず、当事者と向き合う時間ができる」、②「いろんな人の意見を聞くことが、新たな取り組みのヒントになる」という理由でした。

- ・ 過去に職歴がある当事者でも会社への質問が何も浮かばないことが多く、そのことが当事者へのアセスメントに繋がった。
- ・ 支援者が伝えるより、研修で企業の方から具体的に説明されたり、他の当事者の意見を聞くことで、安心したり、納得したり、理解したり、当事者に響くことに繋がる。

鳴門市公式チャンネルで配信している Web コンテンツの再生回数は 80 回を超えましたが、研修参加事業所の固定化は、解消されたと言いがたく、今後、当事者・支援者の声を聞きながら、参加したくなる研修の企画を検討する必要があります。また、研修案内通知の方法についても分かりやすく・内容がイメージしやすい周知方法を考える必要があります。「当事者が学ぶ！そして、支援者も学ぶ！」のテーマ通り、当事者に学びの場の活用をしていただきたいと思います。

当事者と支援者が事前学習すること(質問を考えるなど)や事後学習としての研修後のアンケートを基に、就職達成に向けた取り組みに活かすことを目指して研修を実施しましたが、就

職に向けた当事者それぞれのプログラム設定にどの程度繋がっているのか、検証も必要ではないかと考えています。その検証が新たな学びの企画となり、支援者のスキル向上等のサポートになるのではないかと考えます。

苦勞したことなどの工夫点

研修を行う際、多くの方のご協力が必要になり、協力者を集めることが一番苦勞することであり、協力する方の「自発的な協力」が大事かもしれません。

鳴門市就労支援部会では、毎年度、関係機関に実行委員募集を行い、多くの支援者に自発的な協力をボランティアでしていただいています。実行委員の所属機関は様々で、行政、基幹相談支援センター、就労サービス事業所(A型、B型、移行)、精神科 PSW、特別支援学校進路支援担当教員、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、相談支援専門員、自立訓練事業所等になります。平成29年度より実行委員募集を始めてから合計84名の関係者が協力をしてくださいました。

鳴門市では今後も実行委員等と協同して「当事者が学ぶ！そして、支援者も学ぶ！」部会活動を実施することにしていきます。就労支援部会活動が障がい者の就労だけにフォーカスした福祉分野に限定されるものではなく、保育、教育、医療、その他、鳴門市の地域を盛り上げることにも繋がる可能性があると考えています。

実践準備のための事例

次に「実践準備のための事例」として、秋田市(事例1)、松江市(事例2)、愛媛県:大洲市・八幡浜市・四国中央市(事例3)、那須塩原市(事例4)、高松市(事例5)、高槻市(事例6)を紹介します。

事例1:秋田市

秋田市におけるアセスメントを介した多機関連携 に向けた機運作りの取組

執筆者:前原和明(秋田大学)

・神原音子(障害者就業・生活支援センターウエルビューいずみ)

・牧野真吾(ジョブサポいずみ)

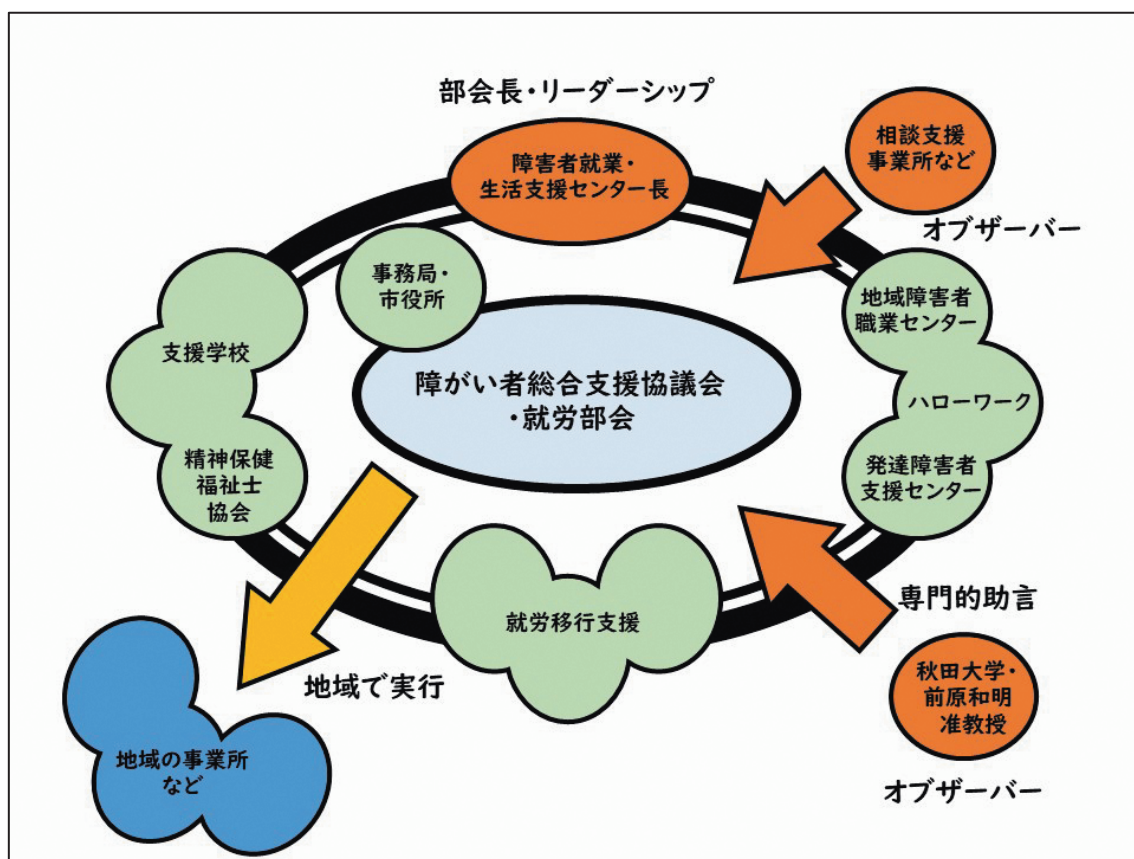
問題認識

秋田県は日本の東北地方に位置しています。秋田県の2021年12月の総人口は、94万810人で、県庁所在地である秋田市の人口は、2021年12月で、30万5235人でした。この秋田県の総人口は、毎年減少してきています。また、高齢化率も非常に高い地域でもあります。秋田市は、人口約30万であるのに対して、就労移行支援事業所が数力所しかないという非常に社会資源が限られた地域です。そのため、多くの利用者が学校卒業後などの機会において、就労継続支援B型事業所の利用を開始すると、本人も保護者も支援者もあまりその利用の見直しということを意識する機会も少なく、継続的に福祉を利用する場合も多いという現状があります。

解決の視点

アセスメントを介した多機関連携ということを念頭に置いた際に、社会資源が少ないために、まずは支援者がその意味を理解し、実践的工夫の中で、現状を変えていくことができるような機運作りが必要と考えました。そのための取組を実施していくこととしました。

秋田市障がい者総合支援協議会・就労部会の構成図



この構成図のように、秋田市では障がい者総合支援協議会・就労部会において、様々な取組みを行いました。この就労部会の部会長は、障害者就業・生活支援センター長が例年勤めており、福祉からの就業への移行に向けた支援の観点から、地域障害者職業センター及びハローワークといった労働機関のつなぎを担っています。

就労部会では、部会長のリーダーシップにより、比較的柔軟にオブザーバーとして、地域の就労移行支援事業所や相談支援事業所（相談支援部会長）などを招致し、協議を行うことで、円滑な地域に対する理解促進が促されています。就労アセスメントに関しては、まだまだ十分な理解が作られていない現状を踏まえて、就労アセスメントの研究を行う専門家として秋田大学の前原和明准教授にオブザーバーとして参加いただき、必要となる連携を行ってきました。専門家が部会長を務める地域もあるかもしれないが、実践を担う実践家が部会長を担うことで、地域における実践的疑問を専門的知見で解消していき、就労アセスメントを介した多機関連携の促進を図っていきました。

実施した内容及び導入ツール

利用者や支援者向け「就労系障害福祉事業所の一覧表」の作成

秋田市障がい者総合支援協議会就労部会では、利用者の進路の自己決定のための情報を得る手段が限られていること、支援者が他の支援機関についての情報を持ち合わせていないこ

などを踏まえて、福祉事業所の所在地、外観の様子、作業内容などの情報がコンパクトに掲載された「就労系障害福祉事業所の一覧表」を作成しました。利用者の進路決定などについての相談場面で、これを用いることとしました。

ブックレット「職業的アセスメントから進める就労支援」の作成

秋田市障がい者総合支援協議会就労部会の協力を得つつ、就労アセスメントの研究を行っていた秋田大学教育文化学部前原和明准教授中心に「就労系障害福祉サービスにおける職業的アセスメントハンドブック」及び「改訂版・就労移行支援事業所による就労アセスメント実施マニュアル」の内容を、簡易に記載したブックレットを作成しました。このブックレットについては、次に記述した就労アセスメント研修会で参加者に配布し、アセスメントに対する理解を促しました。



就労アセスメント研修会の実施

秋田大学の前原和明准教授の研究活動の支援の下で、秋田市障がい者総合支援協議会・就労部会の共催で、2022年10月7日に「就労アセスメント研修会」を開催しました。この会議には、就労部会員及び秋田市の障害福祉支援事業所を中心に周知を図り参加を募りました。

この研修では、秋田市での①アセスメントを介した多機関連携促進の機運を高めること、②アセスメントに関する支援者の共通理解を図ることを目指して、江戸川区立障害者就労支援センターにおける「地域のなかで誰もが気軽にアセスメントが受けられる仕組みづくり」の講演及び小グループでの意見交換を行いました。



鈴木講師の講義の様子



参加者のグループワークの様子

このセミナーには、秋田市障がい者総合支援協議会・就労部会のメンバーを中心に、相談支援事業所 3 名、障害者就業・生活支援センター 7 名、特別支援学校 4 名、発達障害者支援センター 1 名、就労移行支援事業所 6 名、就労継続支援B型事業所 3 名、就労継続支援A型事業所 1 名の計25人（秋田市 20 人、秋田市外 5 人）の参加者がありました。

研修前後のアンケートでは、アセスメントに対する認識の変化として、もともとアセスメントに

対して大きく難しさを感じていなかったが、アセスメントが有益であること(有益性)やアセスメントの面白さの得点が統計的に有意に向上しました。

表 3 研修前後のアセスメントに対する認識の変化

項目	研修前後	平均値	中央値	25%ile	75%ile	p値
難易度	研修前	2.1	2.0	2.0	2.0	
	研修後	2.2	2.0	2.0	2.0	
有益性	研修前	4.3	5.0	3.0	5.0	
	研修後	4.8	5.0	5.0	5.0	*
面白さ	研修前	3.4	3.0	3.0	4.0	
	研修後	4.2	4.0	4.0	5.0	**

ウィルコクソンの符号付順位和検定を用いた有意差検定

* <.05, ** <.01 研修前(n=25)、研修後(n=18)

また、アセスメントに対する態度についても、研修後に、アセスメントの指導・助言をしてくれる存在の必要性、アセスメントの実行に必要なツール・シート等の必要性、アセスメントを支援に取り入れる必要性について統計的に有意に高まったことが確認できました。

表 4 研修前後でのアセスメントに対する態度の変化

項目	研修前後	平均値	中央値	25%ile	75%ile	p値
アセスメントの指導・助言をしてくれる存在の必要性	研修前	4.2	4.0	4.0	5.0	
	研修後	4.7	5.0	4.0	5.0	**
アセスメントの実行に必要なツール・シート等の必要性	研修前	4.5	5.0	4.0	5.0	
	研修後	4.7	5.0	5.0	5.0	*
アセスメントに関する基礎的知識の必要性	研修前	3.1	3.0	3.0	4.0	
	研修後	3.6	4.0	3.0	4.0	
アセスメントへの関心	研修前	4.3	4.0	4.0	5.0	
	研修後	4.7	5.0	4.5	5.0	
アセスメントを支援に取り入れる必要性	研修前	4.4	5.0	4.0	5.0	
	研修後	4.7	5.0	4.5	5.0	*
アセスメントに関する研修の必要性	研修前	4.4	5.0	4.0	5.0	
	研修後	4.7	5.0	4.5	5.0	

ウィルコクソンの符号付順位和検定を用いた有意差検定

* <.05, ** <.01 研修前(n=25)、研修後(n=18)

研修に関する感想の自由回答では、以下の表のような認識の変化が確認できました。

表5 研修前後のアセスメントについての認識

研修前		
カテゴリー	数	内容例
アセスメントの実行における課題	3	・アセスメントを実施する事業所で判断のためのツールや方法が違うことに疑問を感じています。
アセスメントの実施体制に関する課題	3	・最新のアセスメントを適切な場所で受けられる必要があると感じるが、そのような情報を得たい。
アセスメントの重要性の認識	3	・対象者のニーズを知り目標を実現させるために必要であり、実際に職業指導をする際にも役に立っているのでアセスメントは重要だと感じています。
研修後		
カテゴリー	数	内容例
アセスメント実行に向けた動機付け	7	・自分の仕事を見返す良いきっかけになりました。アセスメントの重要性を今一度考えながら日々の支援に取り組んでいきたいです。もっとアセスメントについて勉強したくなりました。ありがとうございました。
アセスメントを用いた連携の必要性の認識	6	・ネットワークを連携し、同じスケールでのアセスメントが大切だと思いました。またそういった勉強会を行えるような体制を検討していきたいと感じます。就 B ありきのアセスメントの考えから、本来は、もっと選択するために取り組む必要を再確認。周知していきたいと思いました。
アセスメントについての理解促進	2	・日々の技術的な訓練だけではなく、利用者の様子を見ること、表情、会話での情報など、全てがアセスメントになる。アセスメントは利用者の未来につながると思った。

このように、研修を通じて、アセスメントを通じた連携の必要性が再確認できたと考えられます。

効果

これまでの就労部会での関わりの中で、問題意識をもって研修に参加することができました。特に、個々の事業所において、「何らかのアセスメントを行っているが、これで正しいのか？」や

「今後に向けて何をすればよいのか？」などの疑問がある中で、アセスメントを通じた地域ネットワークに関する研修内容は、今後の方向性の見通しを持つことを可能としたと考えられます。

更なる課題

今回の研修のアンケートでは、さらなるアセスメントに関する知識を得るための研修などの要望もありました。研修講師の鈴木先生からは、アセスメントというと新しく何かをしなければならぬと思いがちであるが、そうではなく、普段の実践の中にあるアセスメントを丁寧におこなっていくことが必要との指摘を研修では受けました。今後は、ネットワーク構築に向けた引き続きの取組みとともに、日々の実践の中にあるアセスメントを丁寧に行うための知識獲得などをしていくこととしたいと考えています。

苦労したことなどの工夫点

- 地域全体の機運を高める取組みとは？

やはり、障がい者総合支援協議会・就労部会に参加している会員については、参加することで理解が深まっていることや、労働機関などの社会参加を支援する機関もいることから、比較的よく理解されているように思います。その一方で、実践の現場を構成する多くの福祉事業所の理解を深めるということが大変重要でした。就労アセスメント研修会では、単に講義を聞くだけでなく、グループ協議の時間を設けたことで、関係者で顔を見られる関係性を作るきっかけとなったなどのメリットが感じられました。また、なるべく多くの人アセスメントに関する理解を深める上では、講義動画などをアーカイブ化することで、オンデマンドで視聴できることを可能となり、有効でした。

- なかなかきっかけがつかめない

秋田市では、秋田大学の前原和明准教授の研究がきっかけとなっています。なかなかきっかけがつかめない場合、大学などの研究者と接点を持つていくことも一つの方法かもしれません。このような専門家とのつながりが、実践の広がりになると考えます。

事例2:松江市

松江市における取組み事例の報告:

「連続的な学び」を介した連携促進の試み

執筆者:青山貴彦(社会福祉法人桑友)

1. 問題意識・解決の視点

松江市においては、2021 年度に相談支援専門員を対象としたアンケート調査を中心に、就労アセスメントに関する現状把握、課題整理に取り組みました。就労アセスメントの効果として、本人と支援者双方のメリットが明らかになる一方で、課題として、目的や必要性、手続に係る課題のほか、本人のデメリットや有効性の限界等が浮き彫りとなりました。

2022 年度は、これらの課題解決に向けた準備段階として、「連続的な学び」を介した連携促進に取り組んでいます。課題解決に向けた建設的な議論を重ねていくためには、構成メンバーが、①就労アセスメントの意義や重要性を実感すること、②課題意識を共有すること、③課題解決に向けた実践例やアイデアをもつこと、④率直に意見交換し合える関係性があること、が必要不可欠ではないかと考えました。これらを実現すべく、具体的には就労アセスメントに関する全 5 回の連続セミナーと公開講座を企画、実行しています。学ぶ機会をともに過ごすことを通して、関係者同士の自然な連携促進を図り、学びを踏まえた課題解決の議論に繋げることを意図しました。

2. 内容・結果

(1) 実行体制

推進役は、障害者就業・生活支援センター(以下「ナカポツ」)が担っています。研究事業への協力をきっかけに、松江市役所障がい者福祉課と協議しながら企画、実行しています。ナカポツは、「松江市社会福祉審議会、障がい者福祉専門分科会、就労支援検討チーム」のメンバーでもありますので、就労支援検討チームにも報告しながら、連動する形で進めました。経過は表1のとおりです。

表1 協議経過および就労支援検討チーム会議

年月	内容
2022年6月22日	松江市役所障がい者福祉課 協議(企画案)
2022年7月4日	第1回就労支援検討チーム会議(連続セミナー共有)
2022年7月26日	松江市役所障がい者福祉課 協議(連続セミナー企画)
2022年10月6日	松江市役所障がい者福祉課 協議(連続セミナー企画、ワーキング設置案)
2022年11月	第2回就労支援検討チーム会議(連続セミナー報告)
2023年2月~3月	第3回就労支援検討チーム会議

(2)連続セミナー・公開講座

ナカボツと松江市との共催という形で、全5回の連続セミナーと公開講座をトータルに企画しました(表2)。内容は、就労アセスメントの基礎を学ぶこと、身近な好事例から学ぶこと、先進地の取り組みを知り自地域に活かすこと、学びを踏まえ話し合っって次に繋げること、を意識して構成しました。

表2 連続セミナー・公開講座の内容

回	内容	講師
第1回 7/26	<u>基礎講座</u> 「就労アセスメントの全体像」	秋田大学 前原和明 氏
第2回 8/29	<u>好事例から学ぶ</u> 「松江市内の事例から学ぶ就労アセスメント」	松江養護学校 佐渡仁 氏 松江緑が丘養護学校 小塚拓 氏 オフィスまるベリー 豊田美美子 氏
第3回 9/21	<u>先進事例①</u> 「就労選択支援を見据えた共通アセスメントツールづくりの取り組み」	高松大学 山口明日香 氏 かがわ総合リハビリテーションセンター 六車浩 氏
第4回 11/1	<u>先進事例②</u> 「発達障害者の就労支援～アセスメントツールの有効活用」	明星大学 縄岡好晴 氏
第5回 11/21	<u>先進事例③</u> 「誰もが気軽にアセスメントを受けられる仕組みづくり」 グループワーク:松江市における仕組みづくりに向けて	江戸川区立障害者就労支援センター 鈴木大樹 氏 秋田大学 前原和明 氏
公開講座 2/27	<u>「就労選択支援の有効活用に向けて」</u> 話題提供:厚労省大工専門官、前原氏 パネルディスカッション:松江市における仕組みづくり	厚生労働省 大工就労支援専門官 秋田大学 前原和明 氏

① 第1回「就労アセスメントの全体像」

まずはアセスメントの重要性、基礎的事項について学びたいという思いで、アセスメントの視点や方法、作業指示の階層、職業準備性、アセスメントと連携等について講演して頂きました。セミナーの様子は図1のとおりです。アンケートでは、「アセスメントの基礎について、幅広く網羅できて良かった。『やりっぱなし』ではなく、『支援にいかす』をきちんとやっていきたい。」「就労の可否を判断することがアセスメントではない。アセスメントで情報を集めて、支援の仕方を検討して共有するもので本人の『働く』を支援していくものということがわかりました。まだ難しさを感じますが、その人の『働く』と一緒に考えられるようにしていきたいと思います。」といった感想がありました。



図1 セミナーの様子

② 第2回「松江市内の事例から学ぶ就労アセスメント」

松江市内における身近な好事例に着目することで、就労アセスメントの意義や重要性を再確認したいという思いで、特別支援学校2校、就労移行支援事業所1か所からの事例紹介、意見交換をおこないました。就労アセスメントには「教育的・福祉的意義」があることや、そのためには「効果的運用」「支援力向上」が必要であること、そのことが「本人主体」の支援に繋がっていくこと等を学びました(図2)。アンケートでは、「アセスメントが意義あるものとして感じられました。既定路線にのせる、立ちどまる、方向転換…のため、自らがどういう立場、態度で臨むのか、自覚的にかかわる必要があると感じました。」「就労アセスメントが形骸化していると感じていることもあったので、学校や福祉サービス事業所の事例を聞いて、目的をしっかり持ち、ご本人が受けてみたいと思えるような、実施の重要性を改めて感じました。」といった感想がありました。

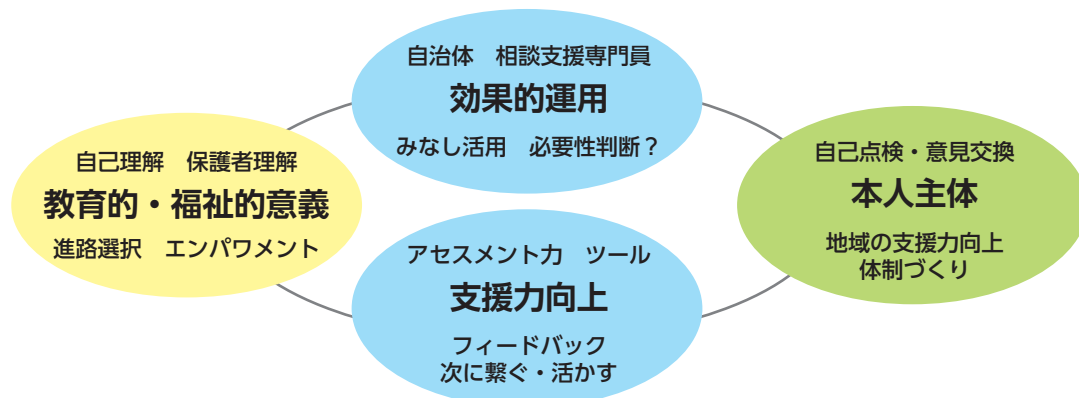


図2 就労アセスメントの意義や重要性

③ 第 3 回「就労選択支援を見据えた共通アセスメントツールづくりの取り組み」

高松市における、協議会の就労支援部会を中心とした共通アセスメントツールづくり等の具体的な取り組みを知り、松江市における体制づくりに活かしたいという思いで、講演して頂きました。課題解決に向けた実践例、アイデアが数多く得られたと思います。特に、ネットワークの形成プロセスについて、「小さく始め、参加者自身のメリットをだし、巻き込み、広げていくことで自律的に動き出す」ということを学びました(図3)。アンケートでは、「地域ぐるみで支援の方向性を定めておられるところが非常に新鮮だと感じた。日々の支援に追われているとつい『今』だけを見がちになってしまいましたが、就職に向けた通過点であることを意識しようと思うようになりました。」「データベース化された共通なモノサシがあれば非常に有益であると思う。他事業所や相談から情報をもらっても、オリジナルなシートだと判断が難しい。松江でも実現できると良い。」といった感想がありました。

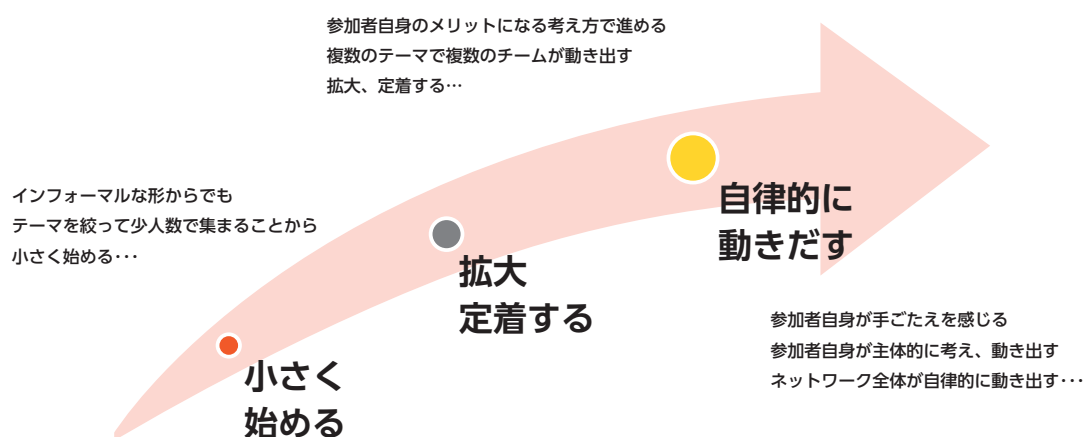


図3 ネットワークの形成プロセス

④ 第 4 回、第 5 回、公開講座

第 4 回は、発達障害の方の支援に関して、アセスメントツールを有効に活用していきたいと

の思いで企画しています。第 5 回は、就労支援センターを中核としたアセスメントの体制づくりを学びたいとの思いで企画していることに加えて、全 5 回のセミナーを総括したうえで、松江市における仕組みづくりに向けてのグループワークを予定しています。公開講座は、就労選択支援、就労アセスメントの研究事業に関する話題提供のほか、松江市内のメンバー（市役所、相談支援、就労移行、B 型、特別支援学校等）によるパネルディスカッションを設定し、次年度以降に向けて「松江はどうしていく！？」ということを真剣に意見交換したいと考えています。

工夫した点

松江市と協議を重ね、「共催」という形をとらせて頂くことができ、課長さん、係長さんをはじめ 4 名の方に参加して頂くことができました。就労支援検討チームには、企画や実施内容を丁寧に報告するように心がけました。セミナー開催の周知については、ナカポツからの周知のほか、松江市から障害福祉サービス事業所への周知（一斉メール）をおこなって頂きました。松江市の基幹相談支援センターにも周知を依頼したところ快く承諾して頂き、ホームページでの掲載や連絡会での周知にご協力頂きました。これらの周知活動は、直接の参加に繋がらなくても、「就労アセスメント自体の周知、意識化」に繋がると考え、意識的に実行しました。また、セミナー講師の選定等については、日本職業リハビリテーション学会での活動、繋がりを有効活用することができました。

3. 効果

(1) 就労アセスメントの意義や重要性を学ぶ

連続セミナーを通して、就労アセスメントの意義や重要性を確認、共有することができたと感じています。アンケートの回答では、先述の他にも「アセスメントに関わる研修はこれまであまりなかった印象があり、たいへん有意義な研修でした。」「研修を受けてよりアセスメントの必要性を感じました。基礎的知識が少ないのでこのような研修会に参加して身に付けていきたいと思いました。」など、概ね好意的な評価が得られました。

また、アンケートでは効果測定のため、セミナーの実施前後で就労アセスメントに関する認識度合いを測定しています。「難易度」「有益性」「面白さ」の 3 項目については 5 段階で、「助言指導の必要性」「ツール・シート等の必要性」「基礎的知識」「関心」「支援に取り入れる必要性」「研修の必要性」の 6 項目については、「全くそう思わない」から「非常にそう思う」の 5 段階で回答して頂きました。セミナー前後で比較してみると、第 1 回から第 3 回までの全体集計（回答 67 件）で、ポジティブな方向に変化（0.29 向上）していました。特に「面白さ」「難易度」「基礎知識」「有益性」に関して変容度合いが大きいという結果となりました（図4）。

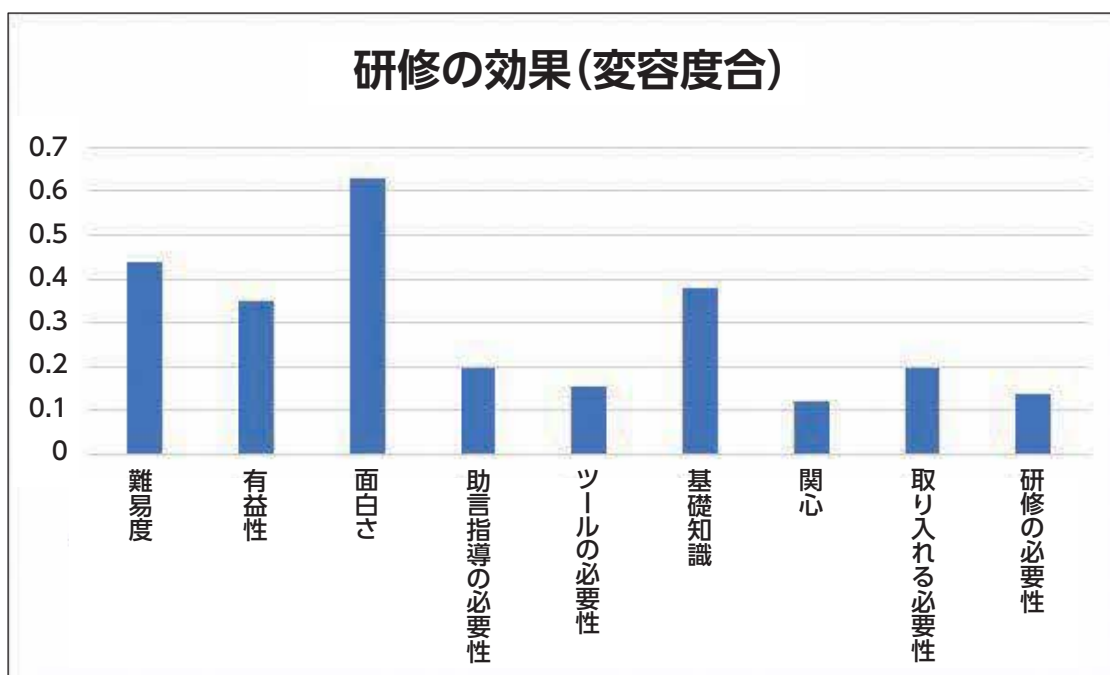


図4 研修の効果(変容度合)

(2)連携促進の形が見えてきた

連続セミナーを通して、今後の課題解決に向けた議論の中核となり得るメンバー複数名が明確になってきました。アンケートでは、「就労アセスメントは B 型利用のためのものだけでなく、各福祉サービス(移行だけでなく)で取り組んでいかないといけないと感じるが、なかなか圏域の事業所に取り組みの重要性・必要性を伝えられない不甲斐なさを感じます。B 型に移行した後の就労に向けたアセスメントが共通して取り組める仕組み作りをどの様に行うか考えていきたいです。」といった声もあがっており、課題意識の共有、意見交換できる素地ができてきたのではないかと感じています。

松江市では、過去にもネットワークづくりの取り組みをさまざまにおこなってきましたが、継続しきれなかったように思います。誰か一人、どこか一つの事業所、機関の力だけでは継続できません。高松市のように、参加者それぞれが主体的に動ける仕組みを目指して、地道に進めていきたいと考えています。今後、就労支援検討チームの下に「ワーキング」を設置することについて、松江市に提案し、協議を始めさせて頂いたところです(図5)。事務局的な役割としてナカポツが実働するとともに、今回の連続セミナーで明確にすることができた中核的なメンバーを中心に構成し、議論していくイメージをもっています。

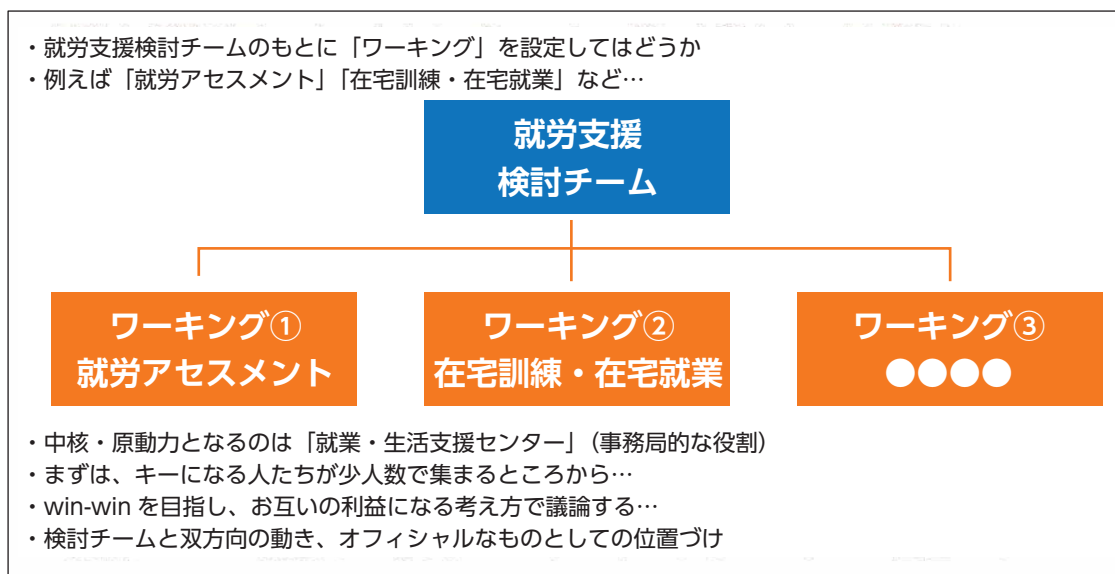


図5 ワーキングの設置に関する提案

4. 更なる課題・今後

(1) アセスメント力を高めるための継続的な学び

今回の連続セミナーは、アセスメントの基礎を学ぶことや、仕組みづくりに主眼をおいた構成でした。今後は、アセスメント力そのものを高めるための、継続的な学びの機会を確保する必要があると考えています。アンケートでは、「自分にアセスメントを活かす力量がない。自己理解、企業開拓、マッチングに課題を感じる。」「アセスメント(情報)は使い方(伝え方)によって生き方が変わってくる。両方の視点による研修が必要。自己理解に対する反応が浅い、過剰など、むずかしい方へアセスメントは責任重大だと改めて感じた。」といったように、アセスメントの難しさが数多く語られています。ワーキングにおいて、継続的な学びを企画、実行していくとともに、共通のアセスメントツールの導入についても検討していきたいと考えています。

(2) 誰もが気軽にアセスメントを受けられる仕組みづくり

就労選択支援の導入を視野に入れながら、ナカポツを中心に、「地域全体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」を進めていく必要があります。福祉サービス対象者(利用開始前・利用中)に限らず、一般の方も含めて、誰もが何らかの形で職業的アセスメントを受けられる仕組み、フロー図(案)は図6のとおりです。

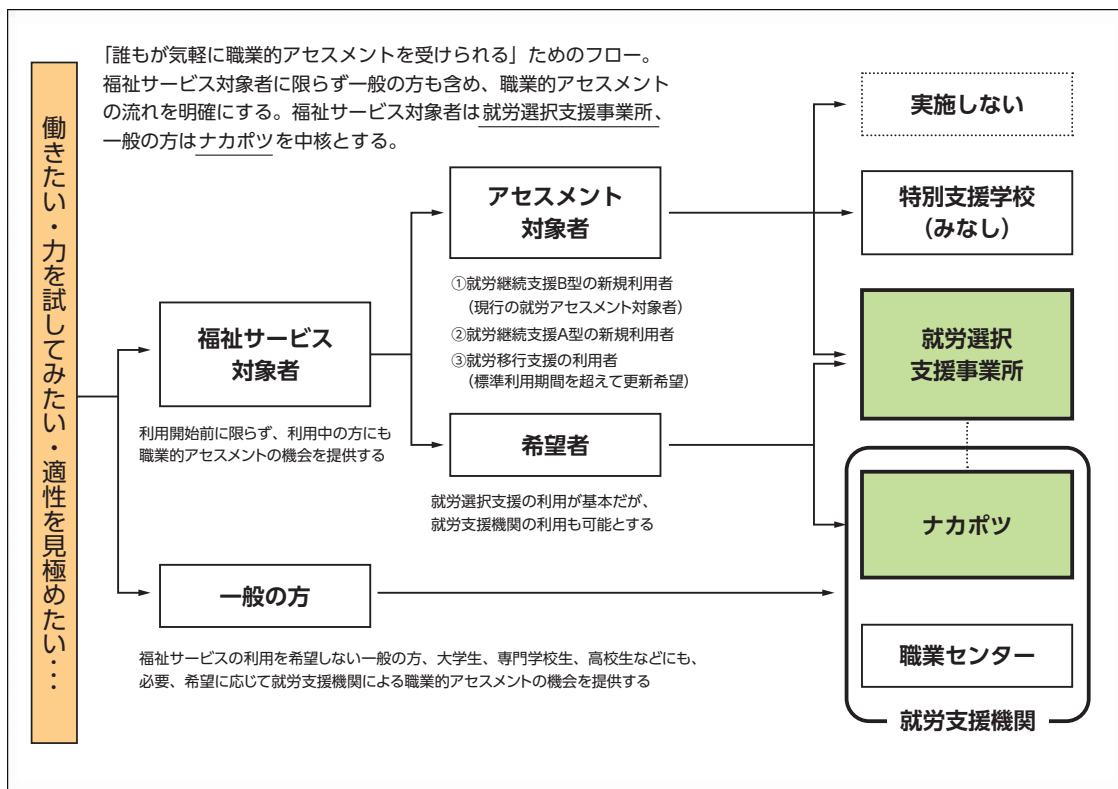


図6 職業的アセスメントのフロー図(案)

このフローに係る主な論点は図7のとおりです。就労選択支援に関しては、「利用しない場合の判断基準・方法」「みなしの判断基準・方法」「多様な選択肢の確保」「アセスメント力の向上」「共通ツールの導入」、ナカポツに関しては、「職業的アセスメント実施期間としての位置づけ・明示」「就労選択支援事業所との連携」といった点が、重要な論点になると考えています。職業センターには、「全体的なバックアップ」の役割を担って頂けたらと考えており、これらの論点に関して、ワーキングを中心に議論を重ねていきたいと考えています。また、就労選択支援事業所やナカポツ、職業センターが中心となり、いつでも、だれでも困りごとを相談できる「職業的アセスメントアドバイザー」の設置等についても検討していきたいと考えています。

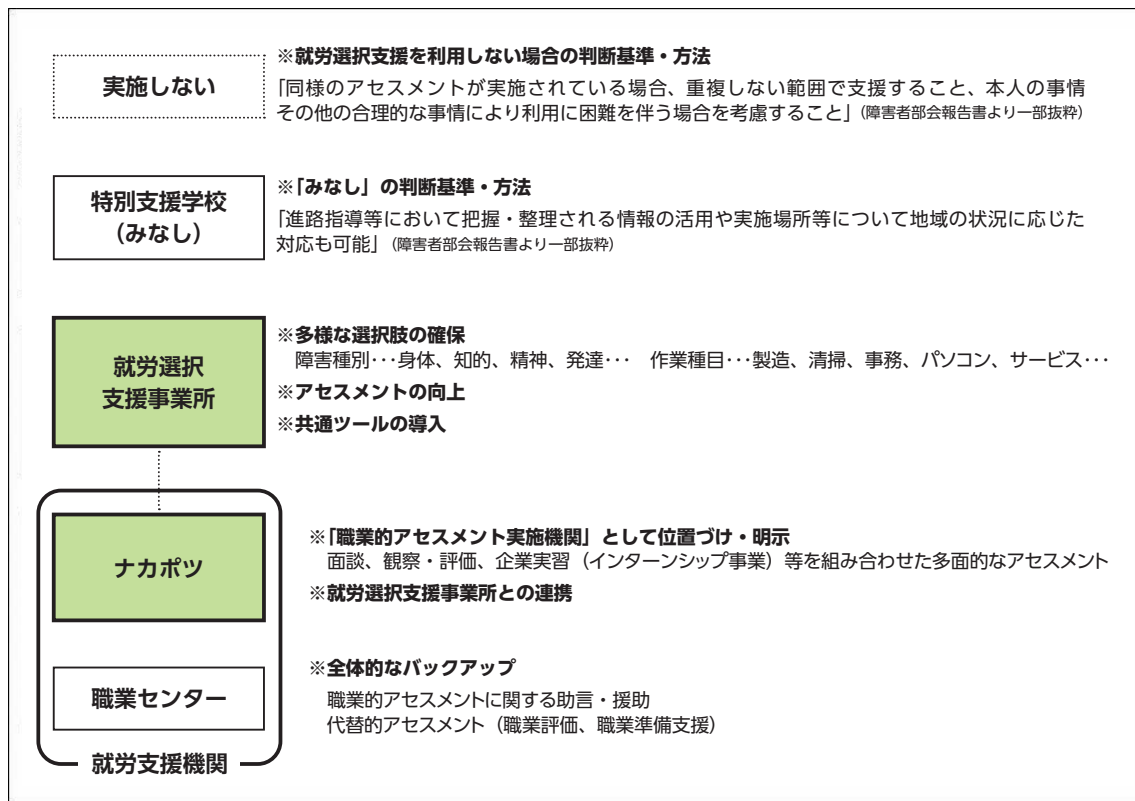


図7 職業的アセスメントのフロー図(案)に係る主な論点

事例3:愛媛県(大洲市・八幡浜市・四国中央市)

就労アセスメントを地域で継続的に実施していくために

執筆者:縄岡好晴(明星大学)

1.問題認識

愛媛県の大洲市、八幡浜市、四国中央市では、2019年度より就労アセスメントツール導入の検討会を企画していました。これは、日々の業務の多忙さなどといったマンパワー不足が問題となっており、時間的な負担が少ない支援ツールや手続きが必要であること、そして就労アセスメントを実施できる社会資源が少ないといった課題が挙がっていたためでした。そこで、アセスメント研修会の企画を検討することとしました。ここでは、その取り組みについて紹介をします。

2.内容

①2021年度:研修を通じた情報共有及びファシリテータの養成

2021年度では、障害者就業・生活支援センターを中心に講習会及び事例検討会を企画しました。使用したアセスメントツールは、Becker Work Adjustment Profile2(以下BWAP2)というアセスメント¹⁾です。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ており、特に就労準備性に関する指標としてその効果が立証されています。BWAP2は、米国のBecker博士が開発したもので、この改訂版であるBWAP2が2021年にわが国で初めて翻訳されました²⁾。

現在は、米国版、中国版、日本版が翻訳されています。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ます。詳細は表1を参照ください。

表1 BWAP2 の測定領域、主な測定内容、および項目数

測定領域	主な測定内容	項目数
総合的職場適応能力 BWA	職業人としての全体的なパフォーマンスを測定	63 項目
下位領域		
仕事の習慣/態度 HA	職業人として、行動や態度に表れる資質について測定。 (適切な服装、時間順守、出勤率、作業姿勢、その他マナーなど)	10 項目
対人関係 IR	職場内で想定される人との関わりやストレスコーピングなどについて測定。(同僚や上司への対応、集団への受け入れなど)	12 項目
認知能力 CO	仕事を継続的に続けるために必要となる知的能力や知識・概念形成、問題解決力などについて測定。 (読解力、数の概念、金銭管理、分類能力など)	19 項目
仕事の遂行能力 WP	作業遂行能力、コミュニケーション能力、職務への責任、作業効率など、職務上求められる能力について測定。 (例 援助要求、仕事の質、仕事の量など)	22 項目

このように BWAP2 は、仕事そのものの能力をさす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、人のかかわりなどといったソフトスキルと言われる職業準備性の評価項目が多数取り入れられています。主な構造は、図 1 の通りで、仕事の習慣態度(HA)10 項目、対人関係(IR)12 項目、認知能力(CO)19 項目、仕事の遂行能力(WP)、そして全体の指標(63 項目)である総合的職場適応力(BWA)が設定されています。実施時間も 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ります。

尚、本検査ツールを実施するにあたり、質問用紙はマニュアル本の中で、無料でダウンロードすることができます。また、スコア表を作成する際は換算表を使用するため、『発達障害の人の就労アセスメントツール BWAP2、日本語版マニュアル&質問用紙³⁾』の購入を推奨します。

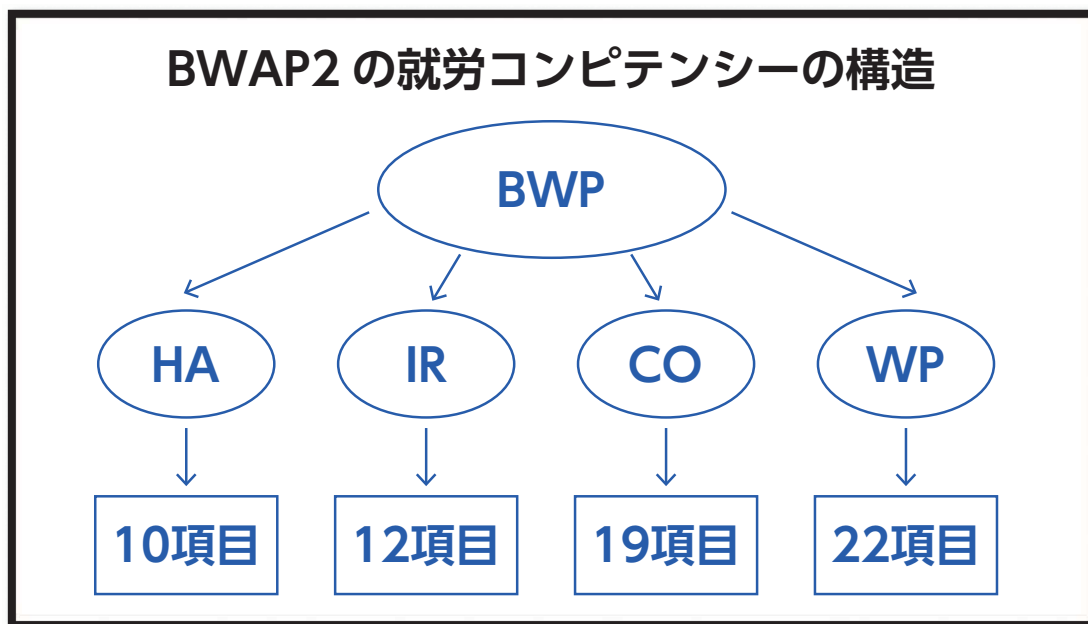


図1 BWAP2の就労コンピテンシー構造

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【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】にて報告をしており、大洲市・八幡浜市・四国中央市は、今回その報告書を確認し、研修会及び事例検討会を企画しました。

アセスメント研修では、図2の通り、障害者就業・生活支援センターのスタッフを中心に、BWAP2の概要について講義をおこない、その後、事例検討会を企画するなど、座学のOFF-JTに留まるのではなく、事例検討会のOJTもセットで企画をしました。また、事例検討会では、各事業所で対象者を選定し、関係機関にも賛同をお願いするなど、一事業所の事例検討会で終わらない仕組み作りをおこないました。

その他、2021年度の最初の段階で、2022年度の動きについて青写真を描くなど、アセスメントツールが地域で継続的に続く仕組み作りについても、同様に検討をおこなってきました。

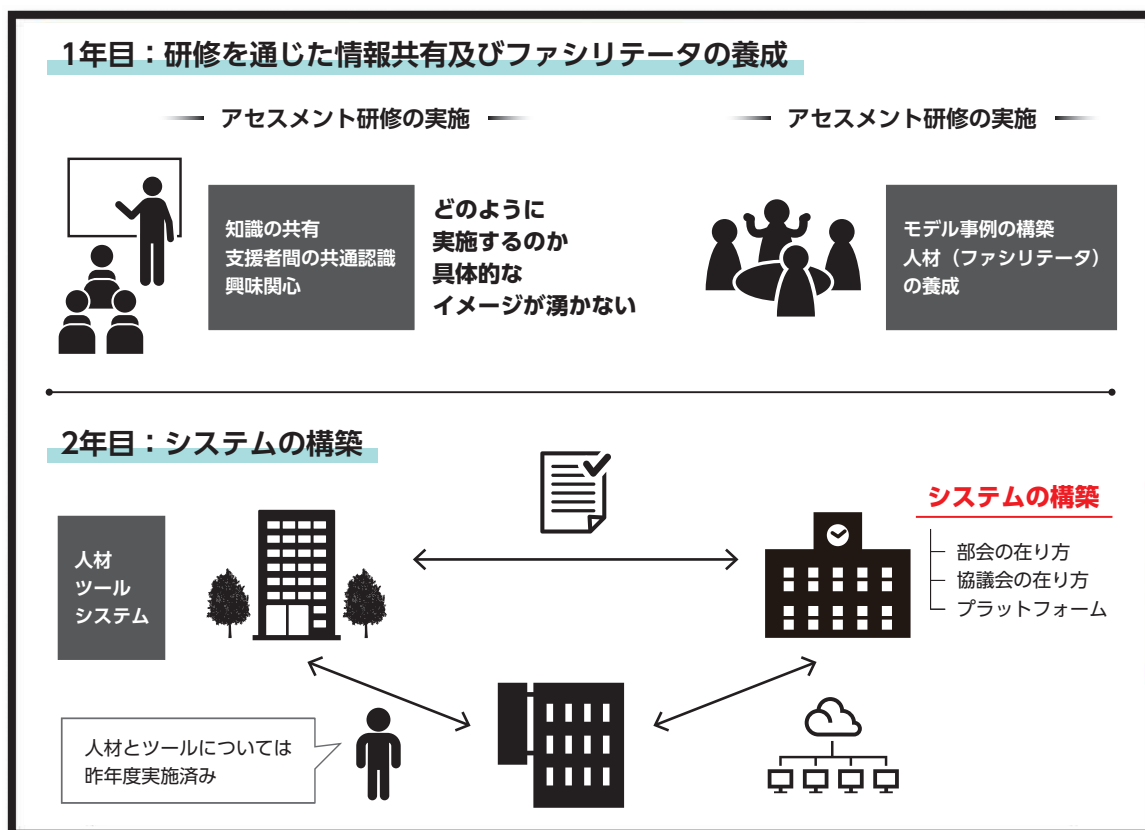


図2 研修を通じたファシリテータ養成のイメージ

②2022年度：就労アセスメントを地域で持続可能なものにするために

2022年度では、2021年度の最初の段階で描いた青写真をより具体化するよう、年に6回の打合せをおこないました。まず初めに、障害者就業・生活支援センターのスタッフが、全体研修会を企画し、特別支援学校高等部進路担当者、就労移行支援事業所、就労継続支援事業 B型、ハローワーク、相談支援機関、医療機関、特例子会社、企業などといった総勢 120 名が参加しました。また、全体研修会では、アセスメントツールの概要だけで終わるのではなく、2021年度に取り組んだ事例についても報告をするようにしました。そして、研修内容に参加した事業所に対しアンケートをおこない、継続的な学びの場として、事例検討会を企画しました。

事例検討会では、特別支援学校高等部進路担当者、就労移行支援事業所、ハローワーク、相談支援事業所、特例子会社が参加することとなりました。また、事例検討会を実施する際は、ファシリテータとして障害者就業・生活支援センタースタッフも加わり、アセスメント実施の手順などについて、一緒に取り掛かるなどの対応をおこないました。

将来的な構想としては、アセスメント実施者を登録制とし、地域でアセスメントツールが必要となった際は、実施できる事業所に依頼できるようにするなど、リスト化を図る予定です。

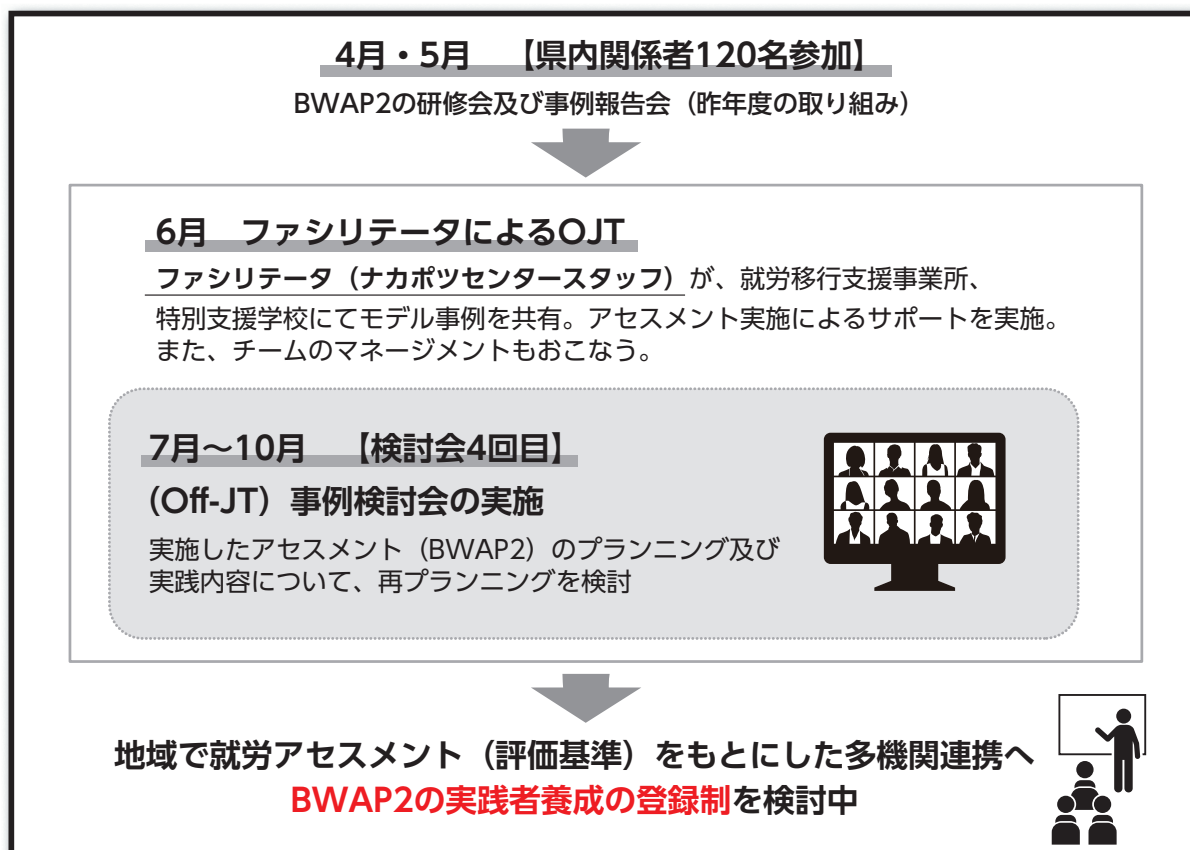


図3 今年度の取り組み内容

3.工夫した点

全体研修会の企画とファシリテータによるアセスメントの実施による OJT 研修、そして事例検討会による継続的な学びの場(OFF-JT)を設定したことです。それにより、アセスメントが継続的に取り掛かれる状況となり、毎回の事例検討会を通じて、PDCA サイクルを回す仕組み作りにつながりました。その結果、各事業所が徐々に課題認識を持つようになり、アセスメントの結果をどう支援計画に活かし、どの情報を優先的に支援し、多機関連携を図っていくのかといった姿勢も見られるようになりました。

その他、研修の場を設定したことで、地域全体で学ぶ環境も用意することができ、知識だけではなく、横の繋がりが強化できた点も非常に効果的であったと思います。そして、研修修了者を集約する仕組み作り(登録制)も有効であったと思います。まだ準備段階ではありますが、リスト化し実践者として登録制にすることにより、関係事業所の状況把握に繋がり、地域で取り組む就労アセスメントの土台に繋がったと思います。

4.更なる課題

本取り組みはまだはじまったばかりですが、アセスメントを継続的に取り掛かる仕組み作りが重要であると考えます。現在、就労支援部会ではマイクロ・メゾ・マクロの視点で、地域診断を行うような取り組みも行っています。詳細は図4を参照ください。

このようなレベル指標を設け、部会でどのレベルが課題なのか、もしくはどのレベルが繋が

っていないのかなど、地域の支援バランスを判断することが狙いとなります。

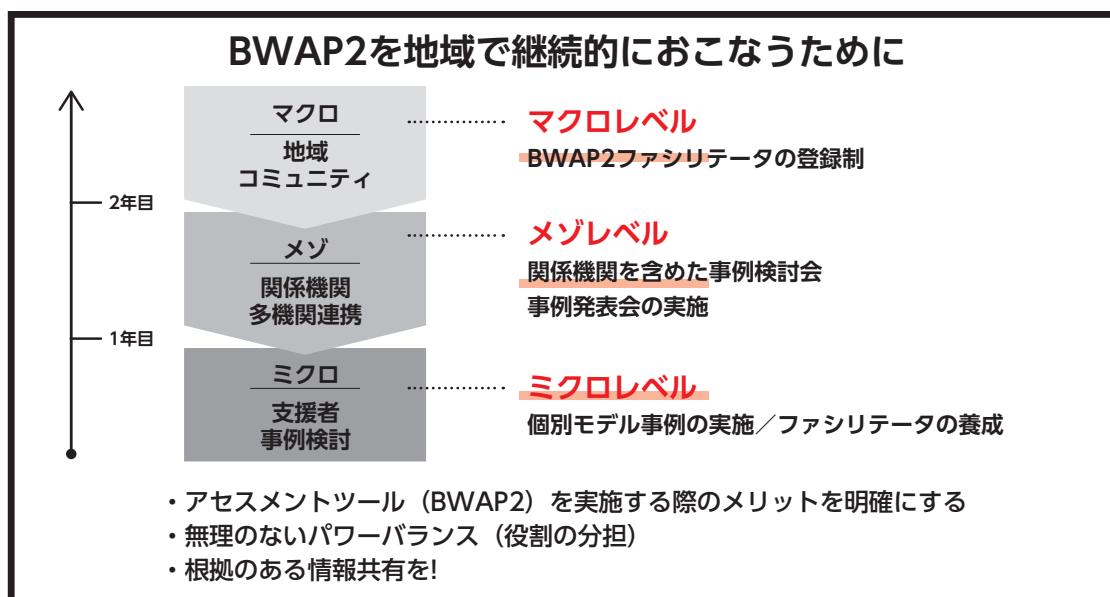


図 4 地域診断を行う際の指標

最後に、部会を運営するメンバーがキーパーソンとなり、①行政担当者及びその他の支援機関の担当者との調整をおこなうこと、②自治体内での課題点について整理・分析(地域診断など)すること ③常にアップデートされた情報(研修・事例検討会)を発信していくことが、就労アセスメントを地域で継続的に実行していくために大切であると考えています。そして、これらの取り組みが、当事者の就労定着だけでなく、地域生活の定着にも繋がることを目指し、引き続き、活動を進めたいと思います。

参考文献

- 1)Becker R. L(2005):Becker Work Adjustment Profile:2 Second Edition USER'S MANUAL. PRO-ED.
- 2)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
- 3)梅永雄二監訳(2021):発達障害の人の就労アセスメントツール BWAP2、日本語版マニュアル&質問用紙、合同出版。

事例4:那須塩原市

地域課題を共通理解する

「多機関の役割認識」那須塩原モデル

執筆者:野崎智仁(国際医療福祉大学・那須フロンティア)
青木克之(那須塩原市自立支援協議会事業所部会)

問題認識

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¹⁾、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²⁾。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番目に多い地域です³⁾。企業数は、5,966社と栃木県内の6.1%を占めています⁴⁾。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す。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位です。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ます。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ります。

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ヶ所です。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ります。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、という声も耳にします。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、多くの対象者でないにせよ、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ます。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ます。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す。

今回、那須塩原市内の就労系障害福祉サービス事業所を対象として、アセスメントの実施状況や認識についてアンケート調査を実施しました。回答率は63.2%、回答数を事業所形態ごとに見ると、就労移行1ヶ所、就労継続A型1ヶ所、就労継続B型10ヶ所でした。アセスメン

トの実施状況を図1、職業的アセスメントの実施状況を図2に示します。また、実施困難な理由を表1に示します。アセスメントにおいては41%が、職業的アセスメントにおいては50%が十分に実施できていないことが明らかとなりました。理由は、業務に追われていること、他機関からの情報収集のみ、就労の対象がないなどがありました。しかしながら、この回答内容については、実際には情報収集や面接、観察などのアセスメントに関する支援を実践されていると思われるが、アセスメントとして実施しているという認識ではないために本回答となった可能性も考えられます。

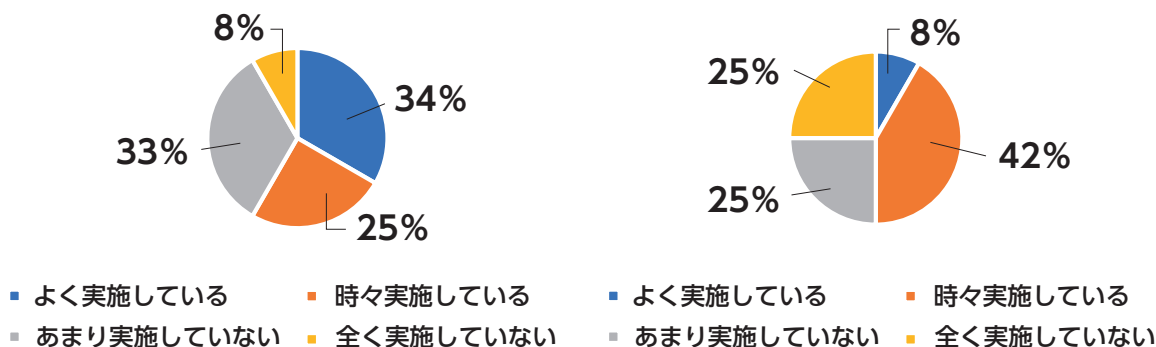


図1 アセスメント実施状況

図2 職業的アセスメント実施状況

表1 アセスメント・職業アセスメントが実施困難な理由(一部)

アセスメントが実施困難な理由	職業的アセスメントが実施困難な理由
利用開始時しか行わない	考えたこともなかった
日々の業務に追われ、時間が取れない	就労対象の利用者がいない
一般就労が目標ではないため	請負作業が中心で一人一人できない
他事業所や相談支援専門員からの情報のみ	工賃収入と生活リズム安定が利用目的

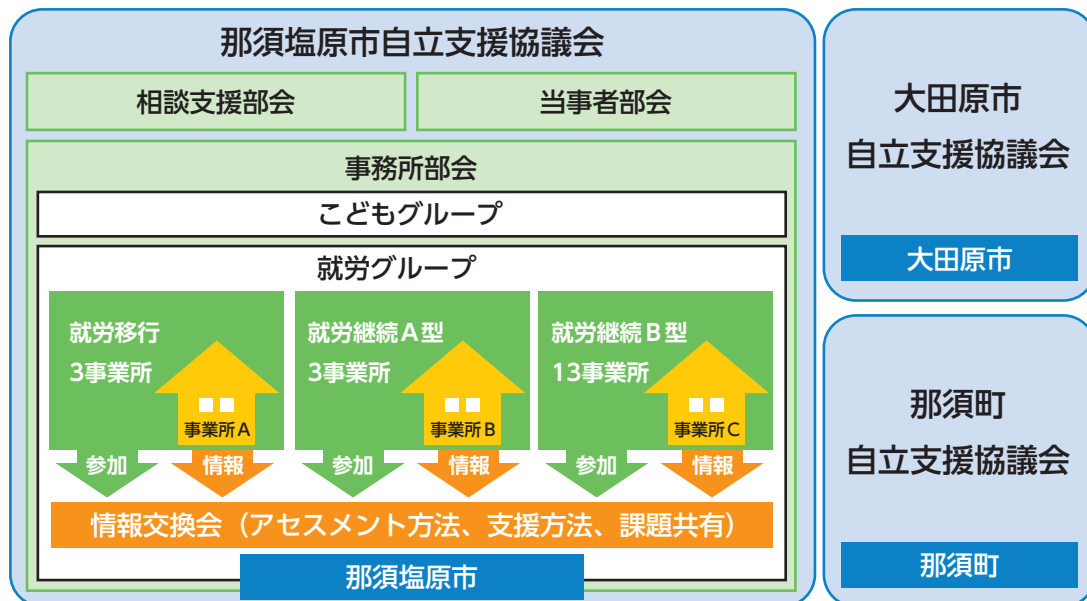
解決の視点

アセスメントおよび職業的アセスメントが十分に実施できていないという課題が明らかになりました。また、自由記載においては、アセスメントに関する勉強不足、アセスメントへの職員の理解不足、必要性は感じるものの方法が見出せないといった記述も見られました。一方で、実施していると回答した事業所も半数程度見られました。

このことから、那須塩原市内の就労系障害福祉サービス事業所を対象とした情報交換会を設けて、アセスメントを実施していると回答した事業所の支援実践内容について情報を共有することとしました。具体的には、アセスメントも含め、どのような支援を実践しているのか事例報告も兼ねて発表することと、参加者とのディスカッションを行うこととしました。さらには、情報交換会を開催する場所は、事例報告をする事業所において実施し、支援の内容が視覚的にも理解できるように環境設定をしました。これらを通じて、アセスメントの必要性を認識すること、アセスメ

ントの方法を理解すること、実際の対象者にどのように応用していくのか理解すること、事業形態ならではの共通した課題、運営方法による課題などを共通理解することを狙いとしてきました。自由回答でも記述されていた自身の事業所において業務に追われてしまっている現状があることから、他事業所においてどのような困難さがあるのかを認識し、地域の就労支援の課題としてどのようなことが生じているのか、共有していくことも狙いとしてきました。

モデル図



上図のように、那須塩原市自立支援協議会が中心となって取り組み、バックアップとして那須塩原市の協力がありました。就労支援を考える上では、対象者の住所と利用する就労系障害福祉サービスの場所、または一般就労先（企業）は異なる地域である可能性があるため、理想としては、那須塩原市、大田原市、那須町の3市町といった広域的なエリアでの情報交換会が望ましいと思われるが、今回は那須塩原市自立支援協議会として開催しました。

実践した内容及び導入ツール

第1回情報交換会の開催

報告事業所・会場：

就労支援事業所喫茶店ホリデー(就労移行)

開催内容：



前半は、就労支援事業所喫茶店ホリデーでのアセスメントも含めた支援内容の報告、支援を行う上での課題を共有しました。

後半は、参加者間によるディスカッションが行われました。議論になった内容としては、アセスメント方法、意義、多機関連携の方法などでした。

(参加者の一部はオンラインより参加)



第2回情報交換会の開催

報告事業所・会場：

株式会社テトテ甘味処和と輪(継続A・B型)

開催内容：

前半は、株式会社テトテでのアセスメントを含めた支援内容の報告、支援を行う上での課題、農福連携の実践内容や課題について共有しました。

後半は、参加者間によるディスカッションが行われました。議論になった内容としては、参加者の所属する事業所における実践内容と比較、A型ならではの運営の困難さ、職員教育の重要性などが議論されました。

(参加者の一部はオンラインより参加)



効果

第 1 回情報交換会および第 2 回情報交換会の取り組み後に、参加者へアンケート調査を行った。自由記載による結果（一部）は、以下の通りです。

アンケート結果からは、アセスメントの重要さや、課題の認識、気持ちの共有など、肯定的な意見のみでした。今後に向けて、さらにアセスメント方法を共有したいということや、就労系障害福祉サービス以外の取り組みから学びたいといった意見もみられました。

情報交換会への感想、意見、今後の要望など

- ・アセスメントのタイミングや方法について、課題を持っている事業所が多いと感じた。
- ・アセスメントの実情を知ることができ、多事業所の課題点等も知る事ができて良かった
- ・アセスメントを実施している認識の違いを理解した。
- ・地域との繋がりの中での支援体制、障害者支援のみに特化するのではなく、地域課題に対して対応した事業のあり方を理解した。
- ・事業所の実践報告の中で、取り入れたいと思うことがあった。
- ・就労アセスメントを行う際の様式やタイミング、また事例報告で支援者が支援の中でアセスメントを行っている様子が参考になった。
- ・同じ事業所として、同じような課題点を持ちながらも様々な活動内容、取り組みを知る事が出来てとても参考になった。
- ・現場の方の直接的な取り組みを知ることができたことが参考になった。
- ・現場は簡単に白黒つけることはできず、また障害のある方の雇用を進めていく上では課題について丁寧に向き合っていく必要がある。
- ・アセスメントのみではなく、それぞれの事業所で悩まれて支援をしているということが聞けて、自分の事業所だけの悩みではないことを知れた。気持ちの共有ができた。
- ・事例発表で支援者がアセスメントを行っている様子をうかがって、意識、無意識にかかわらず、支援者は日々利用者のことをアセスメントしながら支援を行っているのを再認識できた。私たち事業所においても、サービス等利用計画作成時、個別支援計画作成時、認定調査時、工賃の評価時、利用者の支援時などさまざまな支援場面においてアセスメントはされていると思われ、そのタイミングで就労アセスメントを意識的に行えるとよいのではないかと感じた。
- ・ケース別での事例を上げながら、検討することができたことが非常に良かった。
- ・今後、アセスメント様式の情報交換を希望。
- ・就労系の事業所だけでなく、様々な事業所の支援内容などの話ができるとよい。

更なる課題

情報交換会を開催して、アセスメントを中心として、2 事業所の実践内容と他施設の認識を共有することができました。この情報交換会で得られた情報を、それぞれの事業所においてどのように活用することができたのか、それによるメリットとデメリットがどのようなものであったのか、引き続き、共有していくことが必要です。さらには、他事業所の支援内容を自らの事業所に取り入れるという観点だけでなく、一時的に他事業所においてアセスメントを受け、そのアセスメント結果の共有と活用が図れると、事業所ごとの強みが活かせるものと考えています。

今回の情報交換会は、那須塩原市自立支援協議会として開催しました。しかしながら、就労支援を考える上では、対象者の住所と就労系障害福祉サービス事業所の場所、または一般就労先（企業）は異なる地域である可能性も考えられます。そのため、那須塩原市のみでなく、近郊の大田原市、那須町といった広域の地域で情報共有が図れると、より効果が生み出せるものと考えています。

苦勞したことなどの工夫点

那須塩原市内に所在する就労系障害福祉サービス事業所に対して、できるだけ多く参加ができるような内容設定、開催方法の工夫が必要でした。アセスメントに関する課題認識は、事業所によって様々であることは理解していたため、共有する情報としてはアセスメントに限ったことではなく、事業所運営の工夫や課題、事例報告など、多岐にわたる内容としました。また、障害福祉サービスについて、今後の制度の動向に対して情報提供をすること、適宜、アンケート結果を共有して他事業所の認識などを共有することを工夫しました。

今回の情報交換会は、コロナ禍での開催であったため、直接の参加とオンラインでの参加とどちらでも可能となるように設定しました。参加者の一部は、オンラインから参加がみられました。

引用文献・資料

- 1)総務省統計局. 人口推計(2021年10月1日現在). 2022
- 2)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
- 3)栃木県. 令和2年市町村別の人口及び人口動態. 2020
- 4)栃木県. 事業所数及び従業員数の状況. 2009

事例5:高松市

多層的連携モデルの可能性を探る

「共通アセスメント開発への試み」高松モデル

執筆者: 六車 浩(かがわ総合リハビリテーションセンター)
山口 明日香(高松大学)

1. 高松圏域の現状と問題認識

<高松圏域の実態>

香川県の人口が約95万人に対し、高松市、三木町、直島町で高松圏域となっており、合計した約45万人の人口です。「自立支援協議会」という、地域の問題に取り組む組織があります。高松圏域には様々な部会があり、その中の就労支援部会を紹介します。

高松圏域自立支援協議会就労支援部会は、ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校、高等技術学校、就労継続支援A型、就労移行支援、発達障害者支援センター、相談支援事業所で構成されています。年1回企業向け雇用啓発フォーラム、年2回支援機関につながない当事者向けに「しごとサロンたかまつ」を開催しています。A型委員会、就労移行支援事業所等委員会があり、研修、利用者支援、訓練内容の質の向上、制度などについて議論しています。就労アセスメント委員会も随時実施しています。高松市内には4つの特別支援学校があり、肢体不自由、盲、聾の学校は県内で一つずつあり、県内全域から通学しており、知的障害児対象の特別支援学校は県内最大規模で広域から通学しています。そのため、就労アセスメントについて部会の中で協議し、実践してきました。

<これまでの自立支援協議会就労支援部会の活動と変遷>

(1) 企業への障害者雇用の啓発を目的とする活動

障害者雇用を行っていない会社に、積極的に雇用を考えてもらうための情報発信として、フォーラムを年1回実施しています。すでに障害者雇用をしている企業の担当者からどのような配慮をしているか、どのような仕事内容で雇っているか、など現場の声を発表し、障害者支援機関からどのように企業と連携し支援をすすめているか、どのような支援制度があるか等を説明し、活用してもらえるようにしています。

(2) 当事者への情報提供

当事者への情報提供の場として、年2回、障害者就労支援を行っている機関が一同に集まり、就労希望、就職中の障害者の相談を受けるイベント「障がい者就労相談会」を実施して

います。参加機関は、ハローワーク、障害者職業センター、就労移行支援事業所、高等技術学校、障害者就業・生活支援センターなどがあります。

(3) 支援者への情報提供

支援者に対して、地域全体の支援スキルを向上させるため、見学会や勉強会をしています。支援者同士でお互いの事業所を見学し、他のところがどのような支援を行っているか学んだり、支援困難な事例を提示し、どのように支援をしていったら良いか、意見を出し合うことで様々な支援方法を学ぶことを目的としています。

<既存の地域共通の就労アセスメントに係る取り組み>

平成 24 年度から、就労アセスメント、当時は B 型アセスメントといていたが、就労支援部会では特別支援学校からあげられる課題として、広域から通学している生徒がおり、市町ごとに違う対応では混乱があること、年間の授業・実習のカリキュラム変更が難しいことが報告されてきました。また相談支援から、一度に多くの方のサービス等利用計画を作成することが難しいことや、就労移行支援から、就労訓練生がいる中で、アセスメントをしていく余裕がない等の意見が出ていました。就労アセスメントを実施していくには、高松圏域の地域の体制づくりとして、特別支援学校からの移行における共通のアセスメントづくりが必要と考え、特別支援学校の生徒のみを対象に、共通アセスメントの仕組みを運用し、のちに高松圏域の取り組みから香川県内全域での取り組みへと拡大していきました（図 1）。

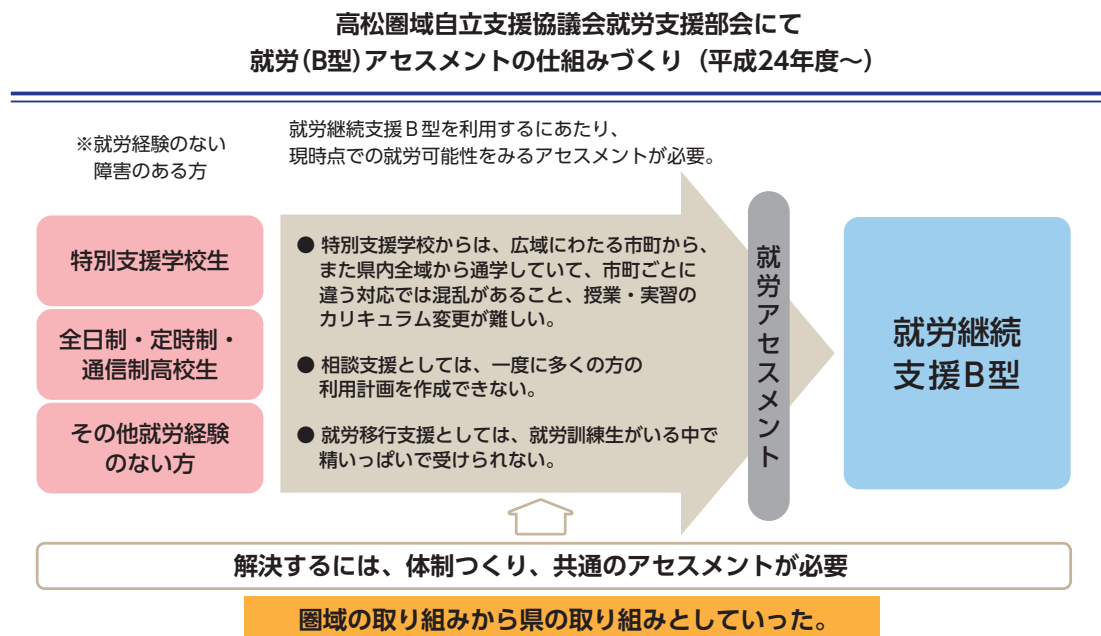


図1 高松圏域の B 型アセスメントの仕組み

高松市における就労系障害者福祉サービス利用に係るアセスメントスケジュール (25.2)

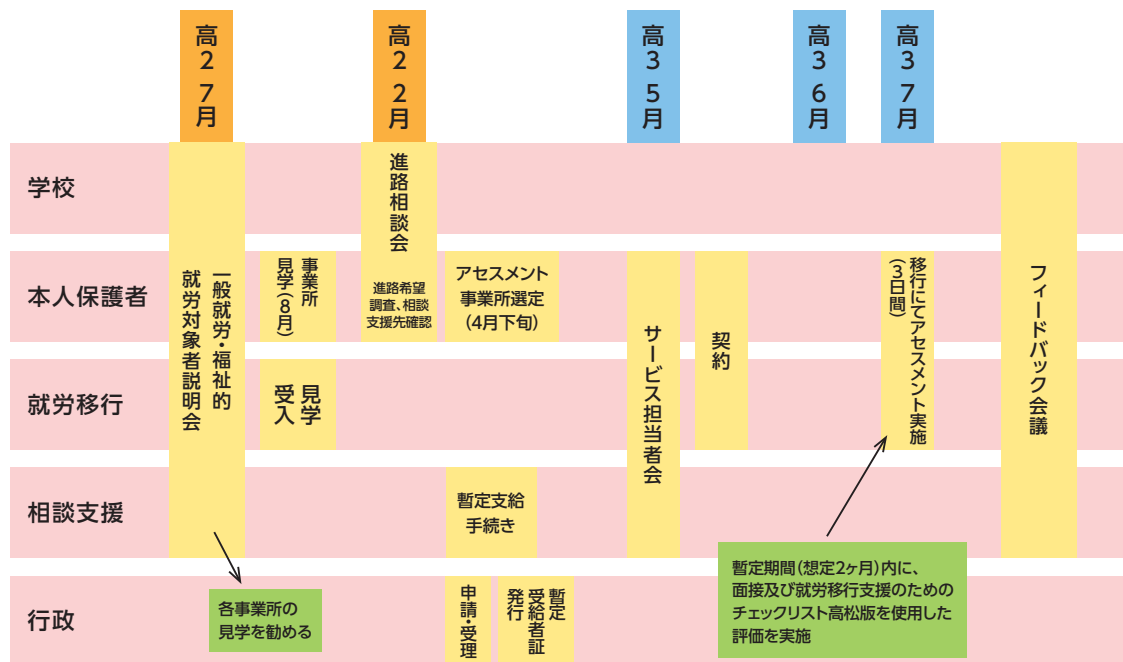


図2 各手続きの流れ

共通アセスメントの手続きの流れとしては、まず高校2年の7月から、一般就労・福祉的就労対象者説明会を皮切りに、夏休みの8月中にA型、就労移行支援の見学会を実施。2月には進路相談会において進路の希望調査、相談支援事業所の確認をします。4月にはアセスメントを実施する就労移行支援事業所を選定します。高校3年では、就労アセスメントを実施し、その後フィードバック会議にてアセスメント結果を本人・家族に伝えるようになっていきます(図2)。

現在のすすめかた

- 高松市から就労支援部会に対し、協議会の設置依頼があり、特別支援学校生のB型利用希望者に対し就労アセスメントを実施する。現時点での就労可能性を確認。
- 協議会メンバー…就業・生活支援センター、就労移行支援、基幹相談支援センター、各特別支援学校、就労支援部会、各市町。
- 県内共通のアセスメントシート(他圏域でも実施)

B型利用開始後は、特別支援学校進路指導主事などがB型訪問し、状況確認している。

図3 共通アセスメントの現在のすすめかた

現在では、高松市等行政機関から就労支援部会に対し、協議会の設置依頼があります。協議の具体的な流れとしては、協議会のメンバーが各学校から提出されるアセスメントシートを基に就労可能性を確認していきます。B 型利用開始後は、特別支援学校進路指導主事などが B 型を訪問し、状況確認しその希望進路との適合性を精査しています。

<B 型部会創設の背景と設立までの流れ>

これまで就労支援部会に B 型をいれることも考え、議論してきましたが、メンバーから「一般就労について純粋に考えていきたい」こと、部会のメンバーも「現状 50 近くの機関が入っており、新たに 60 以上の B 型が加わることによる運営の困難さが予測される」といった課題が指摘されてきたこともあり、令和 3 年度から B 型単独での部会新設に向けて動き出しました。B 型部会創設にあたり、高松圏域の B 型に対して現状の課題や意向を把握するアンケート調査を実施しました。事業所における課題としては、切実な日々の困り感もあり、お互いに情報共有・協力することで良い方向にすすむこともあるとの思いを強くしました。

<B 型の現状と課題>

- B 型職員に対する研修機能がない。
- B 型には小規模な事業所が多く、経営的に不安定で、管理者に左右される。
- 高松圏域自立支援協議会に B 型部会がないため、情報共有ができにくい。
- 社会就労センター協議会にすべての B 型事業所が所属しているわけではない。
- B 型の作業内容のほとんどが作業系となっている。

地域で柱となると思われる B 型の方々と B 型部会新設に向けて会議を実施しました。議論しやすいように、4 エリアに分かれて、エリア会議を実施することにしました。

令和 3 年 11 月～令和 4 年 1 月にエリア会議を実施し、2 月に、エリアリーダー会を実施し、次年度のすすめかた等について決めました。令和 4 年度は、年 2 回 8 月、2 月にエリア会、随時必要に応じてエリアリーダー会を行いました。約 1 時間半から 3 時間ほどで内容は施設見学と情報交換をすすめています。エリア会を実施した後、エリアリーダー会を実施し、各エリアの情報を共有し、課題など検討する流れになっており、その内容について各エリアのメンバーと情報共有することを確認しています。

<就労選択支援創設の流れに伴う地域課題>

就労選択支援の創設が提言され、現在法整備等に向けた動きが生じています。その中で高松圏域では、就労選択支援が運用される場合の地域課題として想定される点について意見交換を行いました。その中で以下のような観点が示されました。

<就労選択支援運用を見越した課題>

- 就労選択支援において使用するアセスメントの観点及び選択との適合性を検討するための基準値の不明
- 就労選択支援アセスメントを実施できる支援員の質的担保の課題
- 就労選択支援アセスメントから選択した進路先の結果に対する第三者的評価機能の不足
- 就労選択支援の地域運用を想定した自立支援協議会の役割と機能整理

これらの観点を含めアセスメントに焦点を当てると具体的な以下のような地域課題があることで整理されました。

(1) アセスメントにおける就労可能性の評価不足

就労アセスメントでは、現時点での就労の可能性について言及することが主目的になっていて、長期的視点に立って将来的な就労の可能性については十分検討されていないことが課題として挙げられる。その改善策としては、アセスメントの各項目で一般就労が難しいと判断しても、どの程度の期間によって改善の可能性があるか、一般就労の可能性がでてくるかを検討し、アセスメントシートに明記し、数年後の見直しを提案する。

アセスメントは、将来的な就労の可能性を判断する絶対的な尺度ではないこと、就労の準備性を見極める内容としていることを理解した上で、他の機関に引き継がれていくよう、地域の中で共通の尺度として活用する。そして、相談支援事業所が作成するサービス等利用計画、支援事業所での個別支援計画の中で継続して取り組んでいく課題とする必要がある。

(2) B型利用者からの一般就労を見据えたアセスメントの不足

B型利用開始後は、その事業所の支援の方向性(日中作業中心か、余暇活動に比重が大きいか、積極的に就労支援をしているか等)、B型、A型は障害者就労系福祉サービスとして、福祉的就労と呼ばれ、就職準備を提供する場として障害者総合支援法で位置付けられている。A型は雇用契約を結び、最低賃金を支払うとはいえ、何らかの支援が必要なために今の事業所を利用している。B型については、工賃として支払われ、一般就労と比較すると、より簡単な作業に従事することとなる。その福祉的就労の中で、工賃向上が必要なため、作業能力を上げることが求められ、一般就労で求められる職業準備性の中でも偏った能力を向上させるにとどまってしまう可能性がある。そして、作業能力が上がることによって、働き手としての存在が大きくなり、長期的な利用継続となってしまう。そのことを単に、その事業所の課題としてのみ考えるのではなく、長期的に就労を考えていく場として、加齢などによる離職者の受け皿としての機能も地域で担うことでB型の存在意義も高まる。

B型でのアセスメントは、一般就労を見据えたアセスメントであるべきで、その実施によって当事者・家族・支援者も一般就労に必要なものが見えてくる。支援者は、当事者・家族に対し、一般就労のメリット・デメリットについても十分に説明がなされるべきである。

ただし、B型のみで一般就労をすすめていくことは、作業内容が限定され、当事者の仕事の希望により、作業内容を変更していくことが難しかったり、適性に合わせて職場実習をすすめられなかったりするるので、障害者就業・生活支援センターと連携したり、必要に応じて就労移行支援に利用変更したり、就労移行支援と併用できるようにすることも検討するべきである。

就労アセスメントを実施した定時制の学生は、アルバイトで採用されず、日中B型を利用しているが、サービス等利用計画に高校卒業時での就労を想定し、B型に対し就労準備性を高める訓練内容を提案し、就業・生活支援センターが定期的に訪問し、必要に応じて就労アセスメントを実施した就労移行支援での実習を実施するなどしている。協力体制を構築し支援していくことで、それぞれの役割が明確となり、存在意義が高まる。

(3) 自己理解促進機能をもつアセスメントフィードバックの不足

今検討している就労アセスメントは、A、B型利用開始時、途中でモニタリングする中で就職の意向を確認していくものであり、現状のA、B型のままでは十分当事者の成長や課題点を把握していくことは難しいと考えられる。ただ、実施していくことによって、次のステップとして一般就労か今の環境の中でステップアップか検討する良いタイミングとなり、当事者、家族、支援者全てにとって様々な選択肢とそれがもたらすメリット、デメリットを提示されることで、自己選択の機会となる。

2. 解決の視点

これらの高松圏域の課題と実態を踏まえ、本研究では、高松圏域の就労アセスメントの現状把握から課題整理を行い、就労選択支援の導入を見越した地域共通アセスメントを用いた連携モデルの体制構築の可能性を探ることとなりました。

具体的には、支給決定に伴う就労アセスメントに関わる関係機関からのヒアリング調査及び香川県下全域の就労系事業所の就労アセスメント実態把握、共通アセスメント項目の選定及び共通アセスメントシート（案）の試案作成を行いました。

3. モデル図

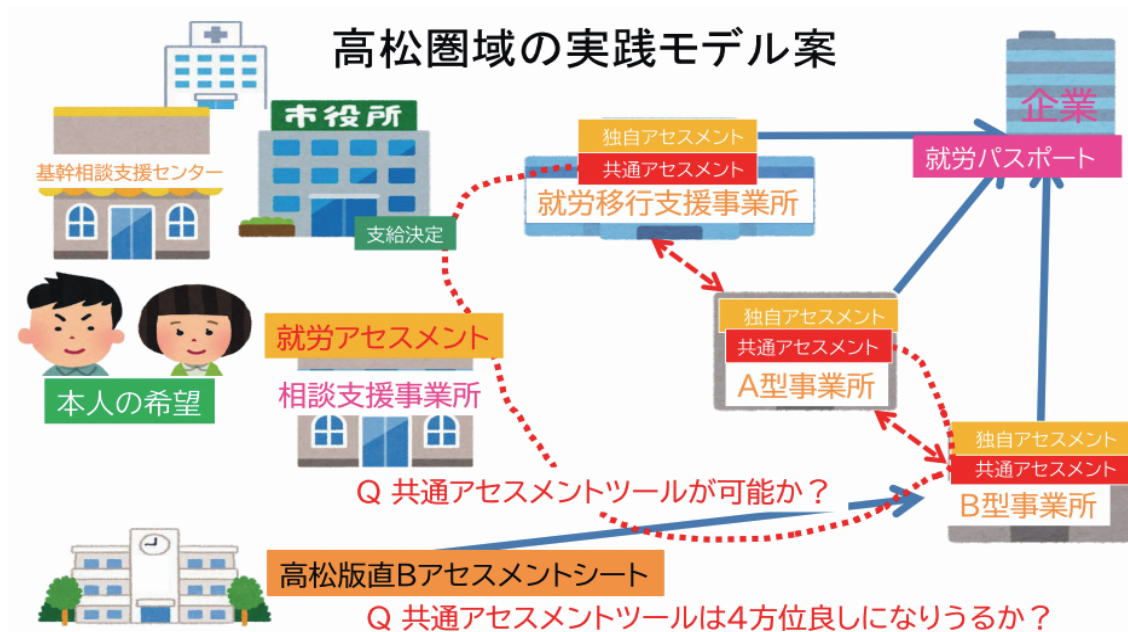


図4 高松圏域モデル図

このモデル図のように、高松圏域共通アセスメントシートを用いることで、支給決定プロセスに伴うアセスメント結果の蓄積及び訓練に伴う経年変化の把握、事業所を転所した場合における効果的訓練プログラムの選定に伴う参考資料としての活用など、当事者、就労系事業所、相談支援事業所、行政機関等含めた関係機関含め、4方位良しの結果を生み出す仕組みづくりができないかを模索することとなりました。

4. 実施した内容及び導入ツール

4.1 香川県下の実態把握

香川県下の就労系サービス事業所における就労アセスメントの実態に関する調査対象者：令和3年4月時点の香川県下の就労移行支援事業所14カ所、就労継続支援A型事業所26カ所、就労継続支援B型事業所127カ所、167ヶ所のサービス管理者等の管理職を対象としました。

調査時期：2022年2月24日から3月24日としました。

調査方法：郵送法による自記式質問紙調査として実施し、調査内容は各事業所のアセスメントにおける実施方法や実施者使用しているツール及びアセスメント実施における課題や困り感などを設定しました。

分析方法：基礎統計を用いて、各項目に対する回答者の割合を算出しました。

4.2 香川県下モデルの特異性の確認と高松圏域の基盤の確認

香川県下では、教育機関から就労継続支援B型事業所への移行に伴うアセスメントでは、共通シートと一括したシステムを用いて実施しているが、これは高松圏域から広がった取り組みであり、全国的にも珍しい取り組みであることが確認されています。

高松圏域では、このシステムが導入されてから安定した運用がされていることもあり、地域の中で共通したアセスメントシートを用いた就労アセスメントの実施及び評価基準の選定をすることについては、受け入れやすい土壌があることが確認されました。

5. 効果

5.1 高松圏域の現状把握による価値共有

高松圏域の現状把握では、相談支援事業所・基幹相談支援センターの視点からみた現状把握と課題解決の視点を把握することができました。また調査研究により就労系サービス事業所におけるアセスメント実態の把握をすることで、課題解決の方策を選定することができました。具体的な内容は以下へ記載します。

<相談支援事業所・基幹相談支援センターの視点の把握>

- ・就労系サービス受給に伴うアセスメントでは、計画相談作成者の専門領域によっても就労アセスメントの視点の広さや深さ、事業所選択の適応性について評価が難しい場合もあることが確認されました。
- ・地域の中で、就労サービスの計画立案に不慣れな場合でも、事業所の実態や就労アセスメントの視点や情報収集の範囲の理解を促すガイドライン等については、有益であると考えられることが把握されました。

<就労系サービス事業所におけるアセスメント実態の把握>

- ・アセスメントデータの収集においては、サービス管理者がデータ収集をするモデルが最も多い結果でした（41.5%）。またデータ収集はケース担当者やアセスメント担当者が実施し、その結果をサービス管理者がまとめるモデルも次いで多いことが確認されました（35.8%）（表1）。
- ・使用されているアセスメントシートは、「事業所で独自に作成したアセスメントシート」の利用が67.8%であり、事業所間での共通性は低いことが確認されました（表2）。
- ・アセスメントの実施方法は、「特別なツールや作業は設定せず、日々行っている作業を実際に体験してもらい、その様子や作業成果を確認している」が73.7%であり、アセスメントに特化した作業課題や作業環境の設定をされていることは少ないことが確認されました（表3）。
- ・アセスメントの実施時期は、利用前と利用開始後2週間を合わせて72.9%となっています（表4）。
- ・アセスメントの見直し時期は6か月に1回程度が66.0%で最も多いことが確認されました（表5）。
- ・アセスメントの課題や困り感の自由記述も確認されました（表6）。

表1 アセスメント実施の方法

アセスメント実施の方法	回答数	割合
(1) ワークサンプル幕張版を用いて、その作業の様子や作業成果を確認している	3	5.3%
(2) 独自に作成したアセスメントのためのツール(道具)や作業課題を設定して、その様子や作業成果を確認している	8	14.0%
(3) 特別なツールや作業は設定せず、日々行なっている作業を実際に体験してもらい、その様子や作業成果を確認している	42	73.7%
(4) その他(具体的に)	4	7.0%

(複数回答)

表2 使用しているアセスメントシート

使用しているアセスメントシート	回答数	割合
(1) 事業所で独自に作成したアセスメントのシート	40	67.8%
(2) 事業所の地域で利用されている他の事業所や行政等が作成したアセスメントシート	13	22.0%
(3) 市販されている就労系サービスの利用を想定されたアセスメントシート	4	6.8%
(4) アセスメントシートとしての様式はなく、利用者やその家族からのヒアリングの情報を所定の様式へ整理している	2	3.4%

(複数回答)

表3 アセスメントデータの収集方法

アセスメントデータの収集方法	回答数	割合
(1) ケース担当者が作業の様子やアセスメントツールを用いて、アセスメントのデータを収集している。	8	15.1%
(2) アセスメント担当をする職員が決められており、その職員が作業の様子やアセスメントツールを用いてデータを収集している。	4	7.5%
(3) サービス担当者が直接一人ひとりについて、作業の様子やアセスメントツールを用いてデータを収集している。	22	41.5%
(4) ケース担当者や特定のアセスメント担当者が収集したデータを、サービス管理者がその結果を確認しながらデータを収集している。	19	35.8%

表4 アセスメントの実施時期

アセスメントの実施時期	回答数	割合
(1) 利用前	34	45.9%
(2) 利用開始後2週間以内	20	27.0%
(3) 利用開始後2週間以上1ヶ月以内	4	5.4%
(4) 利用開始後1ヶ月以上3ヶ月以内	7	9.5%
(5) 利用開始後3ヶ月以上6ヶ月以内	6	8.1%
(6) その他(具体的に)	3	4.1%

(複数回答)

表5 アセスメントの見直し時期

アセスメントの見直し頻度	回答数	割合
(1) 3ヶ月に1回程度	4	7.5%
(2) 6ヶ月に1回程度	35	66.0%
(3) 年に1回程度	6	11.3%
(4) 2年に1回程度	0	0.0%
(5) 頻度は決めず適宜必要だと感じた際	6	11.3%
(6) その他(具体的に)	2	3.8%

表6 アセスメントの課題や困り感

アセスメントの課題や困り間の自由記述
意思表出の難しい方へのアセスメント方法
自分の事業所のやり方(アセスメントシート、アセスメントの活用法etc)しか知らないのも、他の事業所がどのように取り組んでいるのか知りたい。
アセスメントをとるタイミング。聞き取りをしても自分のことを話すことができない利用者に対するアセスメントのとり方。
利用者の方にとっては「6ヶ月ごとに同じ様なことを聞かれている。要望は伝えても現状がかわらない」と思われていることも多い
アセスメントは日常支援に関わっている現場職員や担当職員にも情報収集をしてもらっているが、各職員のアセスメント能力に差がある。
もう少し実態に即したアセスメントシートが欲しいです。
本人への聞き取りだけでは正確なアセスメントを取りにくい。
本人様(日々の様子や会話からニーズを把握しやすい。)とご家族様のニーズ(関わりが少ないこともあり本音を聞くことが難しい。)が違いすぎることもある。
職員全員が利用者のニーズを共有できていない。 利用者の就労能力を十分に把握できていない。
初対面で人間関係が築けていない段階で踏み込んだ質問をするのが難しい アセスメントにおける時間の程度
利用者の特性に合った作業のマッチングと確保
近年B型利用者が多様化してきており、就職経験のある精神保持、福祉手帳や身体障害者手帳をお持ちの方から作業以外の面での支援が必要な方までいるので各々ニーズの抽出が難しいと感じています。
全員にすべてのアセスメントを実施しているわけではない。アセスメントの蓄積・分析ができていない。

5.2 高松圏域共通アセスメントシートの開発

R3の調査にて収集した県下の就労系事業所のアセスメントシートを整理し、共通項目やシートの構成について検討しました。

- ・使用する項目の一般就労に向けた目安の整理
- ・共通シートは以下の点を留意して作成を予定
- ・どの事業所でも入力しやすい
- ・評価者による変動を最小化
- ・結果の視覚化(本人・関係者のスコアのチャート化)
- ・就労系事業所・相談支援事業所が双方に利用を想定

上記の観点を盛り込んだ共通アセスメントシートを作成しています。

今後は移行・A型・B型の各事業所を対象に共通アセスメントシートの活用を試行し、そのガイドラインや活用のポイントを整理し、高松圏域全体の事業所での活用に段階的に広げていく予定です。

これからの展開

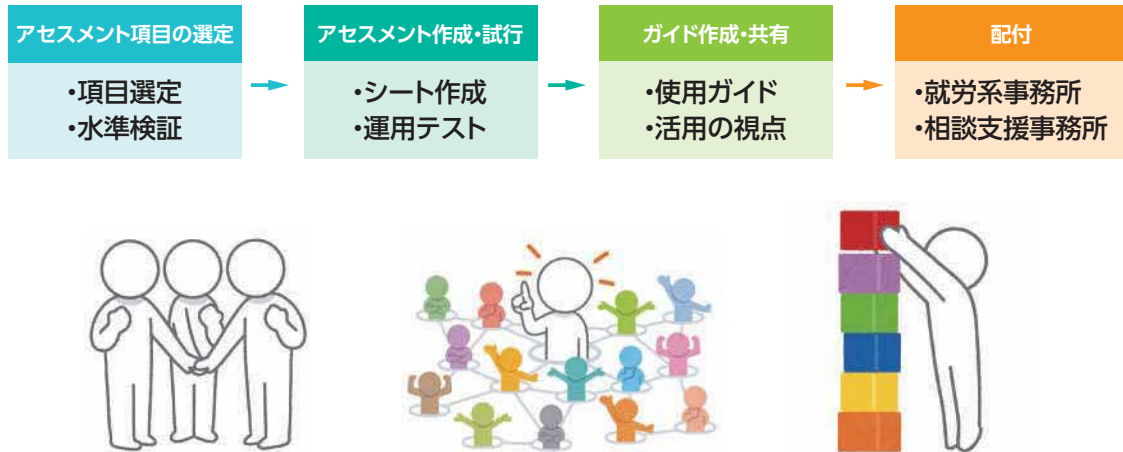


図5 これからの展開

この取組みによって、就労選択支援の導入を見越した地域の基盤形成に着手することができ、就労選択支援が始動される際には、高松圏域下における本人の現状と就労選択先との適応性の検討やその基準について、エビデンスに基づく提案や判断を実施できる地域のシステムづくりに貢献しています。

6. 更なる課題

更なる課題としては、各事業所における作業課題の違いや作業環境の違いを前提とする共通アセスメントシートの活用について検討する必要があります。またアセスメントを実施する職員の専門性向上やスキルアップを促す圏域内の研修システムやオンデマンド教材など、集合型研修によらない関わる職員の専門性向上を図る仕組みを検討する必要があると考えられます。

7. 苦労したことなどの工夫点

■ 移行・A型・B型の事業所間の課題の違いを超えた課題共有

移行・A型・B型はそれぞれの位置づけや運用の違いから課題となる事象が異なることや視点が異なることもあり、その中で、全員にとって「これはあったがよい・やったがよい」という前向きな気持ちで課題を共有できる点を整理することが時間を要しました。

■ 各事業所におけるアセスメントに対する印象や捉えのギャップ

事業所によって、アセスメントの考え方、捉えは異なっており、また支給決定の計画を立案する相談支援事業所とはまたひとつ視点や理解は異なっています。この点の就労系事業所領域を相談支援事業所領域に知ってもらうための工夫が必要になりました。

事例6:高槻市

10年以上続く「就労ネット」で地域支援力の向上を

執筆者: 星明聡志(たかつき・しまもと障がい者就労支援ネットワーク)

問題認識

就業・生活支援センター事業が国の制度として本格的にスタートした 2006 年の 1 年前、高槻市内の就労支援機関が集まってネットワーク形成の議論を始めた。当時の福祉制度は、2003 年に支援費制度がスタートし、2005 年のジョブコーチ制度、2006 年の自立支援法施行や精神障害者の雇用率算定など、激動の時代でした。

ネットワーク形成の議論では、就労支援を地域で盛り上げていくために「ネットワークがひとつの支援機関」を目指す必要があるとの結論のもと、有志による「たかつき・しまもと障がい者就労支援ネットワーク(以下、就労ネット)」が立ち上がりました。

解決の視点

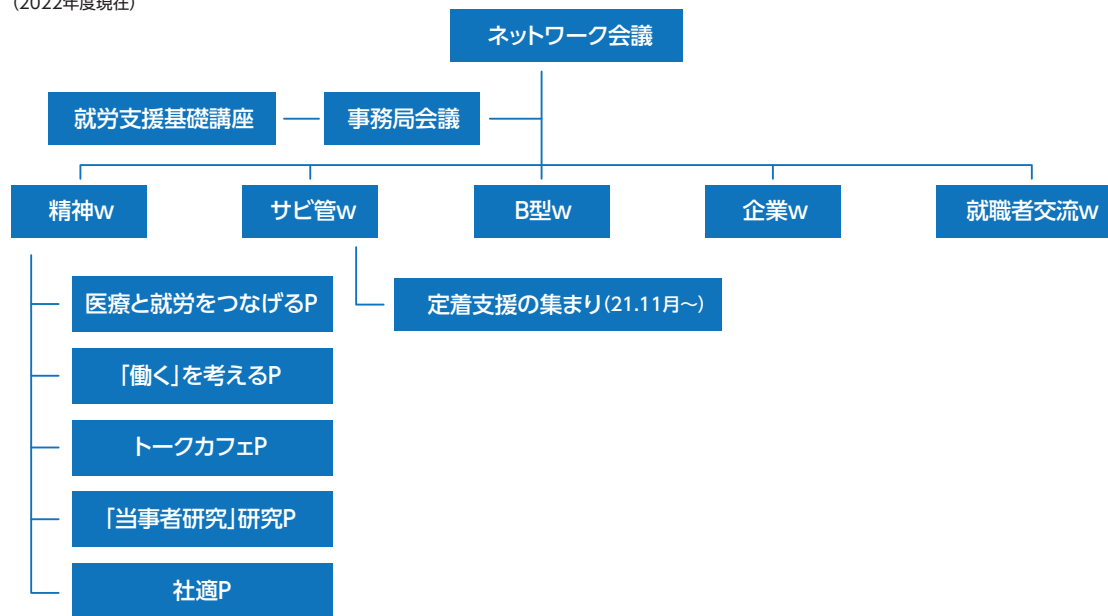
立ち上げ当初からの仮説は、「地域に就労支援に精通した支援者が多ければ多いほど、その地域の就労支援は充実したものとなり、就労を望む障がいのある方の希望を実現できるのではないか」ということ。以下の基本コンセプトを行動指針にして、2008 年より活動を始めています。

<基本コンセプト>

出入り自由	他の地域の方でも大歓迎！
支援者のスキルアップ	インプットとアウトプットの場を設ける 実務担当者が顔の見える関係を築ける機会とする
圧力団体にしない	純粋な学びと交流の場とする

モデル図

たかつき・しまもと障がい者就労支援ネットワークの全体図
(2022年度現在)



就労ネットの全体図は、「ネットワーク会議」を中心に5つのワーキングで構成しています。ワーキングは、毎月開催するネットワーク会議に参加する支援者の発案で発足することが多く、地域の関係者が定期的に集まって情報交換を行なっています。

<全体図の概要>

ネットワーク会議	毎月、第4金曜日の夕方に開催。2021年度末で156回の開催数となった。2020年度からはオンラインでの実施となり、2022年度は対面とオンラインのハイブリッドで開催。
事務局会議	ひとまちみらい高槻、ワークスポット、ジョブジョイントおおさか、たかつきランチ、高槻市障がい者就業生活支援センターの4団体で構成。月1回、事務局会議で運営サポート。
就労支援基礎講座	毎年、就労ネット主催で就労支援の基礎的なことを学ぶ講座を開催。講師は、可能な範囲で高槻市の支援機関に依頼。
精神ワーキング	精神科医療と福祉のより良い連携・協働を考えるためのワーキング。毎月の例会に加え、5つのプロジェクトに分かれて、支援者向けや当事者向けの活動を実施している。
サビ管ワーキング	サービス管理責任者の情報交換と地域でスキルアップできる仕組み作りのためのワーキング。最近では、新たなプロジェクトとして定着支援に関する情報交換も定期的で開催している。
B型ワーキング	多様な働く場を創出することと支援者のスキルアップを目指してワーキングを開催している。
企業ワーキング	障がい者雇用企業の経営者や担当者を対象に勉強会や意見交換会を実施。企業同士の繋がりを作ることを模索している。
就職者交流ワーキング	働いている障がいのある人の交流の場として開催。ワークショップや勉強会などで交流の機会を作っている。

実施した内容及び導入ツール

10分トーク

10分トークとは、地域のネットワーク参加機関より、ネットワーク会議の冒頭10分程度でプレゼンテーションをしていただくもの。実践事例、事業所の取り組み、参加した研修報告など、参加する関係者と共有することをねらいとしています。

また、発表の機会を提供することで発表者自身のスキルアップに繋がることもねらって実施しています。

就労移行支援事業所アピール合戦

高槻市・島本町の福祉圏域内には、就労移行支援事業所が7ヶ所あり（2022年7月現在）、「いっぽ」と名付けた就労支援ガイドブックを作成・配布しており、現在第4版（初版は2010年発行）でVol2.2となっています。

毎月開催する就労ネットでは、毎年恒例イベントとして「就労移行支援事業所アピール合戦」を開催。「いっぽ」情報を最新のものに修正し就労移行支援事業所の取り組みをプレゼンしてもらっています。就労支援の実践を地域で共有し、学び合いによるスキルアップと地域での役割分担を目指しています。



就労支援基礎講座

この講座も、毎年の恒例イベントのひとつです。「就労支援基礎講座」というタイトルのとおり、就労支援に関する基礎的なことを初任者が学ぶ、もしくは経験者でも再度学べる講座として、就労ネットが主催して開催。「就労支援の心構え」「就労支援のプロセス」「発達障害の特性理解」「精神障害の特性理解」「ナチュラルサポートの形成」「社会資源とネットワーク」「当事者の話」など、3～4日間程度の開催期間となっています。普通の就労支援研修では教育・医療機関などは対象から外れる場合もあり、また地元での開催の為、参加がしやすく福祉、教育、医療、産業などから幅広い参加があります。

また、この講座には主催者側の裏テーマもあります。それは、登壇する講師をできるだけ地域の支援者で構成するということ。地域に就労支援をする力が高まれば、地域支援力も向上するため、その一つの証として、講師を地域から選出できるよう努めています。そして、身近な地域の講師だからこそ、普段の連携が促進されネットワーク活性化の効果もあると考えています。

外部講師を交えた勉強会+グループワーク

上記2つの取り組み以外に毎月の就労ネットでは、外部講師を交えた勉強会も開催しています。勉強会では、先進地の実践報告もあれば、高槻地域のグループホームや相談支援などの取り組みを学ぶなど、地域ネットワークの活性化に繋がるようなテーマを取り上げています。

また、勉強会の後は必ず、「グループワーク」を実施。勉強会で学んだことを参加者同士でアウトプットしてもらい、横の繋がりが作れるよう参加者同志の意見交換も大切にしています。

2021年8月28日

障がい者就労支援ご担当者・関係機関の皆様へ
たかつきしまと障がい者就労支援ネットワーク

2021年度 就労支援基礎講座のご案内

残夏の様、ますます御禮のこととお慶び申し上げます。平素は格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。毎年恒例の障がい者就労支援の経験が概ね3年未満の方を主に対象とした就労支援基礎講座を下記の通り行いたいと思っておりますので、ご案内いたします。
なお、対象者を概ね3年未満の方となっておりますが、既に就労支援のご経験ある方をはじめ、就労支援に直接関わっておられない企業の方や生活支援機関、医療機関の方のご参加も歓迎です。よりよい連携のため、幅広い方々のご参加をお待ちしています。

記

- 日 時： 2021年9月24日(金)・10月29日(金)・11月26日(金)
16時30分から18時20分まで、計3回講座
- 会 場： 新型コロナウイルス感染拡大防止のため ZOOM を使用したリモート開催とさせていただきます。
※ ZOOM 招待状(URL)と資料等は後日、メールで配信いたします。
※ 16時から16時20分までは ZOOM テスト（ご自由にご利用下さい。）
- 定員、資料代： 各回100名程度
資料代無料（資料は、各自でプリントアウトなどして下さい。）
- お申込み： 裏面をご覧ください。
- 内 容：

	講義内容・講師
第1回 9/24(金)	「就労支援者の基礎と心がまえ」 アレグリア山手一番街キャンパス 今井 司氏 「就労支援のプロセスについて」 大阪障害者職業センター 中島 純一氏
第2回 10/29(金)	「発達障がい者の特性理解と就労支援の進め方」 ジョブジョイントおおさか 星明 聡志氏 「ナチュラルサポートの形成と企業に対する環境調整について」 高槻市障がい者就業・生活支援センター 吉岡 芳樹氏
第3回 11/26(金)	「就労支援における社会資源とネットワークの重要性について」 高槻市障がい者就業・生活支援センター 森川 晶平氏 就労支援基礎講座の振り返りとグループワーク

裏面に続く



効果

就労支援基礎講座は、2014 年より開催しています。毎年、20 名ほどの参加があり、就労ネットが主催して毎月開催することは地域に根付いてきました。近年は、高槻・島本地区に限らず、近隣市町村の就労支援機関からの参加も多く、2020 年以降のオンライン開催では、大阪府外からの参加も増えています。

毎月開催する就労ネットは、156 回を超えた開催数も裏づけて、高槻・島本地区のネットワークは近隣地域からも意識される存在感となってきました。また、毎年8月には敢えて「暑気払い」と称して懇親会を実施し、現在はコロナ禍で中止しているが最大で40名程の参加が集まる時もありました。異動等で高槻を離れた方の参加もあり、この様なインフォーマルな情報交換で更なる連携・協働が深まっている。

現在の就労ネットは、高槻・島本地区の支援機関にも重要な地域資源として根付いており、就労支援機関に限らず、特別支援学校や相談支援・医療機関・障がい者雇用企業など、参加者も多様になりつつあります。冒頭の「解決の視点」に記載した仮説（地域に就労支援に精通した支援者が多ければ多いほど、その地域の就労支援は充実したものとなり、就労を望む障がいのある方の希望を実現できるのではないかと）は、2008 年の就労ネット発足当時よりも充実してきているのではないのでしょうか。

更なる課題

最後に、今後に向けての更なる課題に触れておきます。就労ネットは、発足より 14 年が経ち、大阪府内でも一二を争う「元気な地域」となってきました。毎月の開催は、参加者の数と熱量で成り立っており、主催者の努力で開催が実現しているというよりは、熱心な就労支援者による多くの学びたいニーズがあってこそ、156 回の開催が継続しているものと考えています。

就労ネットは、これからも止まることなく開催を続けていきます。そのためには、地域の就労支援力の更なる向上へと繋がることを願って、若手育成や世代交代も必要なのかもしれない。

就労ネットを主軸で支える高槻市障がい者就業生活支援センターは、2022 年度より現場で活躍する主任職場定着支援担当ワーカーが新所長となりました。就労支援の理念と方法論は地域で蓄積を続けながらも、地域で活躍する新たな支援者にもスポットライトを当てて、地域を引き続き盛り上げていきたい。そして、立ち上げ当初からの仮説の通り、就労を望む障がいのある方の希望の実現に取り組んでいきたいと考えています。

引用文献：

たかつき・しまもと障がい者就労支援ネットワーク 2021 (R3) 年度報告書

お役立ちツール

ここでは、多機関連携を行っていく上で役立つことが期待される「就労支援のためのアセスメントシート」について紹介していきます。これまで紹介した事例の中でも、多機関連携を進めていくために、アセスメントシートを用いていたことが確認できます。

ここでは、障害者職業総合センターにおいて研究開発に携わった研究者からご紹介をいただきます。

「就労支援のためのアセスメントシート」のご紹介

障害者職業総合センターでは、2020年4月から3年計画で「就労支援のためのアセスメントシート」(以下「本シート」といいます。)の開発に取り組み、2023年3月から本シートと「就労支援のためのアセスメントシート活用の手引」(以下「手引」といいます。)をホームページ(<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai78.html>)で公開しています。ここでは、本シートの内容をかいつまんでご紹介します。ご興味を持たれた方は、是非、上記ホームページから本シートと手引をダウンロードしていただき、手引をご一読いただいてから、シートをご活用いただけましたら幸いです。

1. シートの目的

厚生労働省の「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書(令和3年6月)」において指摘されているように、障害者の就労支援においてアセスメントの充実が課題となっています。具体的には、就労能力や適性を客観的に評価し、可視化する手法等が確立されていないため、支援の利用に当たっての判断が現場に任せられている実態があることが指摘されています。こうした就労支援の現状の課題を踏まえ、厚生労働省からの要請を受けて本シートを開発しました。本シートは就労に関する以下の①から③までの情報を支援者と対象者が協同で収集、整理することにより、両者が対象者のストレングス(長所)や成長可能性、就労するうえでの課題等を適切に理解し、就職に向けた必要な支援や配慮を検討することを目的に活用するものです。

- ① 対象者の就労に関する希望・ニーズ
 - ② 対象者の就労のための作業遂行・職業生活・対人関係に関する現状(就労のための基本的事項)
 - ③ 対象者と環境との相互作用の視点による就労継続のための望ましい環境
- なお、本シートは対象者の就労の可否や就労可能性の高低を評価するものではありません。また、特定のサービス等への振り分けを行うために使用するものではありません。

2. シートが重視する視点 「個人と環境の相互作用」

本シートでは「個人と環境との相互作用」の視点を重視しています。図1に示したように、個人と環境はお互いに影響を与え、影響を与えられる「相互作用」の関係にあります。職業生活を構成するさまざまな活動において、対象者がどの程度の能力を発揮できるかは身体・認知機能の状態や健康状態といった個人の要因だけで決まるわけではありません。

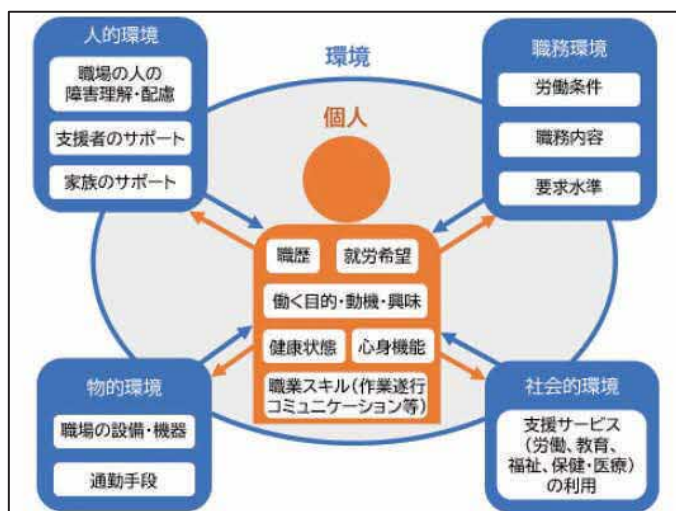


図1. 個人と環境の相互作用

「職場においてどのような支援や配慮を受けることができるか」といった環境からの影響を受けます。したがって、アセスメントの対象は「対象者の長所を引き出す環境はどのような環境なのか」「苦手なことなどが現れにくい環境にするにはどのような支援や配慮が必要なのか」といった「個人と環境の関係性」になります。

3. シートを用いたアセスメントの基本原則

本シートを用いたアセスメントは、個別面談場面を通じて、支援者と対象者が協同で必要な情報を収集、整理しながら行います。支援者は対象者の意見や自己評価を確認しながら協同でアセスメントを行います。対象者はアセスメントの対象であるだけでなく、支援者と協同でアセスメントを実施する主体でもあります。

4. シートの構成

本シートは図2に示したとおり、3つのアセスメントシート(図2のⅠ～Ⅲ)とアセスメント結果シートから構成されています。シートはMicrosoft Excelファイルで作成していますので、タブレット端末やノートパソコン等を個人面談場面に持ち込むことができれば、スムーズに記録ができたり、アセスメント結果をその場で参照したりすることができます。

それでは、各シートの概要をみていきましょう。

<p>I. 就労に関する希望・ニーズ</p> <p>質問例)「一般就労を希望していますか、一般就労以外の就労や訓練で希望するものはありますか。」</p>
<p>II. 就労のための基本的事項</p> <p>質問例)「以下のことがどのくらいできますか。」</p> <p><input type="checkbox"/>安全に作業する</p> <p><input type="checkbox"/>職場の規則を守る</p>
<p>III. 就労継続のための環境</p> <p>質問例)「以下についてどのような支援・配慮が必要ですか。」</p> <p><input type="checkbox"/>職場の人間関係の維持</p> <p><input type="checkbox"/>上司・同僚や職場の支援者の異動時の引き継ぎ</p>
<p>IV. アセスメント結果シート</p> <p>上記のアセスメント結果をとりまとめ整理する。</p>

図2. シートの構成

5. シート I 「就労に関する希望・ニーズ」

アセスメントは対象者の希望を叶えたり、ニーズを充足するために「対象者がなすべきことは何か」「職場にどのような支援・配慮を求める必要があるか」を明確にするために行うものです。したがって、就労に関する希望・ニーズを明確にすることは支援の方向性を定める上で重要になります。シート I は、対象者の過去の職業経験や希望する働き方などを聴き取ることをとおして、対象者の就労に関する希望・ニーズを把握するためのものです。

アセスメントでは、支援者が対象者にシートに記載された質問を投げかけ、就労に関する希望・ニーズに関する情報を収集します。対象者のニーズを確実に把握するため、たとえ支援者から見て現実的でない希望・ニーズがあったとしても、そのまま受け止め記録するようにします。このシートの項目の構成は図3のとおりです。

<p>就労に関する希望・ニーズ [10領域:33項目]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 職歴: 職歴とその振り返り (5項目) 2. 就労希望: 就労・訓練の希望、理由等 (3項目) 3. 働く動機・目的: 働く動機・理由 (1項目) 4. 就職活動: 方法、障害開示希望等 (3項目) 5. 職種・仕事の内容: 希望する仕事、職業興味、免許資格 (4項目) 6. 労働条件・通勤: 希望・重視する労働条件、賃金、通勤 (5項目) 7. 職場環境: 人的環境、機器設備、希望しない環境 (3項目) 8. 合理的配慮: 課題や不安、希望する合理的配慮 (2項目) 9. ストレングス: 長所・アピールポイント、サポート体制 (2項目) 10. 支援サービス: 通院・服薬、希望する支援、職場実習 (5項目)

図3. 就労に関する希望・ニーズの項目

6. シートⅡ「就労のための基本的事項」

シートⅡは、就労のための作業遂行・職業生活・対人関係に関する現状を具体的に把握するためのものです。そのためには、対象者から提供される情報のほか、作業場面や職場実習により把握した対象者の適応状況に関する情報、家族や関係機関から提供される情報、他のチェックリストやワークサンプル、検査等の情報を収集する必要があります。

このアセスメントは3つのステップで進めます。以下、各ステップの進め方を図4に示した「就労のための基本的事項」に関する評価結果の例を参照しながら説明します。

チェック項目					
<input checked="" type="checkbox"/>	推-3	決められた時間内に与えられた仕事を仕上げる			
選択解除	<input checked="" type="checkbox"/>				
<input checked="" type="checkbox"/>	① 対象者の自己評価	A	B	C	?
		決められた時間内に仕事を仕上げる ことができる。	決められた時間内に仕事を だいたい仕上げる ことができる。	決められた時間内に仕事を 仕上げる ことができない。	未経験・未確認・ 不明
<input checked="" type="checkbox"/>	② 協同評価: 支援・配慮なし				ストレングスになる <input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	③ 協同評価: 支援・配慮あり				
評価の方法					
<input type="checkbox"/> 面接による聞き取り <input type="checkbox"/> 関係者からの情報収集 <input checked="" type="checkbox"/> ワークサンプル <input checked="" type="checkbox"/> 場面設定法(作業場面) <input type="checkbox"/> 職場実習 <input type="checkbox"/> 検査 <input type="checkbox"/> その他(詳細を下の欄に記入) 作業体験(物品請求書作成、PCによる文書作成)					
評価の理由(ストレングスの内容を含む)					
「慎重になりすぎる傾向がある。」と話されていたが、決められた時間内に作業を完了できていた。					
支援・配慮の内容					
作業内容によって、ケアレスミスが出ない工夫を具体的に示す。					

図4. 就労のための基本的事項の評価結果の例

① 対象者と支援者による評価項目の選択

就労のための基本的事項は推奨項目（17項目）、選択項目（27項目）が設定されています（図5）。その中からアセスメントの対象にする項目を対象者の希望・ニーズ、長所、課題、障害特性等を総合的に検討して支援者が対象者に提案の上で、協議して決めます。図4でいうと「決められた時間内に与えられた仕事を仕上げる」という項目がアセスメントの対象になっています。

「推奨項目」は全ての対象者のアセスメントに推奨する項目で、「選択項目」は対象者の状況に応じてアセスメントに使用するかどうかを選択する項目です。推奨項目であっても対象者の状況に照らしてアセスメントする必要がない項目は選ぶ必要はありません。対象者が必要性を感じていない項目のアセスメントを無理に実施することは避けなくてはなりません。対象者が希望する項目だけをアセスメントの対象にすればよいわけではありません。対象者の希望・ニーズを実現するために、支援者が客観的にみて状況を把握することが必要だと考えられる項目を対象者に提案することも必要です。

就労のための基本的事項 [3領域: 推奨17・選択27項目]	
【 作業遂行 】	
推奨項目	「安全に作業する」など全3項目(推-1~推-3)
選択項目	「正確に作業する」など全18項目(選-1~選-18)
【 職業生活 】	
推奨項目	「職場の規則を守る」など全8項目(推-4~推-11)
選択項目	「簡単な書類手続きをする」など全6項目(選-19~選-24)
【 対人関係 】	
推奨項目	「同僚や上司と会話する」など全6項目(推-12~推-17)
選択項目	「他の人と協力して作業をする」など全3項目(選-25~選-27)

図5. 就労のための基本的事項の項目

② 対象者による自己評価

項目ごとに示された事柄が「どの程度できるか・あるか」を作業場面、職場実習、日常生活等での経験に基づき「A:できる・ある」「B:だいたいできる・ある」「C:(あまり)できない・ない」「?:未経験・未確認・不明」の4つの評価段階の中から対象者に最も当てはまるものを選んでもらいます。図4でいうと「対象者の自己評価」(黄色のセル)の○が評価結果を表しています。

次に説明する協同評価の前に自己評価を実施する理由のひとつは、対象者自身の自己理解に関する状況を支援者が把握できるようにするためです。支援者が客観的な視点から行った評価と対象者による自己評価にずれがある場合は、それぞれがどのような根拠からどのように評価をしたのかを共有し、現状認識についてすり合わせを行い、対象者による自己理解と支援者による対象者理解を深める必要があります。協同評価の前に自己評価を実施するもうひとつの理由は、協同評価において支援者が一方的に対象者に評価を押し付けることを防ぐためです。

③ 対象者と支援者による協同評価

対象者と支援者がそれぞれ評価の根拠となる具体的情報(作業場面や職場実習のどのような場面でのどのような行動が観察されたか等)を明確にし、それを共有した上で現状認識をすり合わせます。評価を行った状況等を具体的に記録するために「評価の方法」「評価の理由・ストレングスの内容」「支援・配慮の内容」を記入する自由記述欄を用意しています。上記2で「本シートでは「個人と環境との相互作用」の視点を重視しています。」と述べましたが、自由記述により評価場面等の記述を行うことで、どのような環境における能力発揮の状況なのかという「対象者と環境の関係性」を共有することができます。

協同評価では、まず対象者の状況に応じた個別的な支援や配慮がない状況で各項目の事柄がどの程度できるかを評価します。図4でいうと「協同評価:支援・配慮なし」(水色のセル)の○が評価結果を表しています。その結果、B評価あるいはC評価であった場合にのみ、対象者の

能力発揮の状況を改善しうる支援や配慮を受けた状況でどの程度できるかを評価します。このような手続きを経ることで、支援・配慮の状況によって能力の発揮状況がどのように変わるかを確認することができます。図4でいうと「協同評価：支援・配慮あり」(桃色のセル)の◎が評価結果を表しています。

さらに、上記の評価とは別に、項目に書かれた事柄について「就職のアピールポイント」となる長所があれば「S:ストレングスになる」と評価します(図4の「ストレングスになる」の)。対象者が持っているストレングスを適切に把握・共有することで、本人の就職に向けた自信の向上や動機付けにつながることを期待できます。

7. シートⅢ「就労継続のための環境」

シートⅢは、対象者の障害の状況や現状を踏まえ、将来、遭遇する可能性がある「就労継続を妨げる要因」(対象者をサポートしてくれる上司や同僚が異動するなど)を見据えて、普段からどのような環境(支援体制など)を構築しておく必要があるかを検討するためのものです。

アセスメントでは、上記のⅠ「就労に関する希望・ニーズ」とⅡ「就労のための基本的事項」で把握した情報等を踏まえて、対象者と支援者が話し合っ、図6に示す就労継続を見据えたときに問題となる要因を見定め(対策を検討した方がよい項目にチェックを入れ)、望ましい(避けた方がよい)環境や必要な支援・配慮の具体的内容を自由記述欄に記入します。図7にアセスメントの流れの例を示します。事前にこのような検討を行っておくことで、人事異動といった就労継続を妨げるイベントが起きたとしても、落ち着いて対処できる可能性が高まります。つまり、現状を整理して将来の予測を行う、現在と未来をつなぐ就労継続のためのアセスメントといえます。図8に評価結果の例を示します。

就労継続のための環境 [10領域:53項目]

1. 職務への適応 (9項目)
2. 労働条件の設定・変更 (4項目)
3. 職場の人に障害のことを理解し配慮してもらうこと (4項目)
4. 職場の設備・機器等 (4項目)
5. 職場のルールや指示を理解し守ること (4項目)
6. 職場での適応行動・態度 (6項目)
7. 体調、疲労・ストレス、不安、感情コントロール等 (7項目)
8. 症状の悪化・再発、二次障害 (5項目)
9. 家族のサポート、家庭環境の変化、友人等との関係性 (6項目)
10. 職場の人間関係 (4項目)

図6. 就労継続のための環境の項目

3. 職場の人に障害のことを理解し配慮してもらうこと

以下の項目について支援・配慮が必要であるかを検討する。

- 同僚や上司に障害について理解してもらうこと
- 経営者や人事担当者に障害について理解してもらうこと
- 同僚や上司等に継続的に対応をお願いしたいこと
- その他

① 示された項目から、将来、遭遇する可能性のある問題にチェック

アセスメントの視点(例)

- 同僚や上司に障害について理解してもらうこと
・障害特性について、特に理解や配慮が必要な点はないか
- 経営者や人事労務担当者に障害について理解してもらうこと
・経営者や人事労務担当者に障害について理解してもらうための方法を検討しておく必要はないか
- 同僚や上司等に継続的に対応をお願いしたいこと
・自分から意思を伝えることを苦手としており、定期的な面談の実施など必要な配慮はないか

② 手引に掲載の「アセスメントの視点」を参照し、必要な支援や配慮等を検討

望ましい(避けた方がよい)環境・必要な支援や配慮

業務指導の担当者(上司)と相談対応を行う担当者(人事担当者)を選定し、定期的な面談の場を設定していただくと仕事の進め方や職場のルールを理解しやすくなり、安定して働きやすくなります。左側の視野が欠けているため、話しかけるとときには右側から行うことについて、職場の上司や同僚の異動があった際にも引き続きご理解

③ 上記②で検討した結果を自由記述欄に記入

図7. 就労継続のための環境のアセスメントの流れの例

3. 職場の人に障害のことを理解し配慮してもらうこと	
チェック項目	
参照ページ	以下の項目について支援・配慮が必要であるかを検討する。
p.59	<input checked="" type="checkbox"/> 同僚や上司に障害について理解してもらうこと
p.60	<input checked="" type="checkbox"/> 経営者や人事労務担当者に障害について理解してもらうこと
p.60	<input checked="" type="checkbox"/> 同僚や上司等に継続的に対応をお願いしたいこと
p.61	<input type="checkbox"/> その他
	上記 <input checked="" type="checkbox"/> について望ましい(避けた方がよい)環境や必要な支援・配慮について記載する。
	望ましい(避けた方がよい)環境・必要な支援や配慮
	業務指導の担当者(上司)と相談対応を行う担当者(人事担当者)を選定し、定期的な面談の場を設定していただくことと仕事を進め方や職場のルールを理解しやすくなり、安定して働きやすくなります。左側の視野が欠けているため、話しかけるとときには右側から行うことについて、職場の上司や同僚の異動があった際にも引き続きご理解いただくことを希望しています。

図8. 就労継続のための環境の評価結果の例

8. シートIV「アセスメント結果シート」

シートIVは上記5. 6. 7. で説明した各シートのアセスメント結果を総括することで、対象者に関する個別支援計画等を作成する際の参考とするためのものです。各シートの結果は図9に示したように、対象者の長所や課題などについてわかりやすく表示されます。

シートIVの末尾に設けられた総合協同所見欄には、対象者と支援者が協同で確認した対象者の長所や課題、課題の対処に必要な支援や配慮を中心に記載します。ここを見れば、対象者の希望・ニーズを実現するために必要な「対象者がなすべきことは何か」「職場にどのような支援・配慮を求める必要があるか」を確認することができます。

本シートで収集、整理した情報は、対象者の同意の下、対象者の就労支援に関わる支援者間で共有し、ケース会議等を通じて具体的な支援計画の策定において活用されることが望まれます。

I. 就労に関する希望・ニーズ ※項目名をクリックすることで、該当する項目の記載内容を確認できます。

就労等の希望

職種・仕事の内容に関する希望

希望する配慮等

希望する支援

II. 就労のための基本的事項 ※グラフ内の項目名をクリックすることで、該当する項目の記載内容を確認できます。

支援・配慮なし

支援・配慮あり

	【 作業遂行 】				【 職業生活 】						
	S	協同評価前の自己評価	協同評価			S	協同評価前の自己評価	協同評価			
		B	C	B	A		A	C	B	A	
指示理解							●	A			
安全な作業	●	C						A			
仕事への責任感	●	B						A			
正確な作業		A						A			

III. 就労継続のための環境 ※領域名をクリックすることで、該当する領域の記載内容を確認できます。

【 職務への適応 】

内容の変更や指示方法については、具体的な説明(口頭のみではなく、文章や図)やマニュアル等があると理解しやすくなります。

【 労働条件の設定・変更 】

可能であればテレワークを希望しております。

【 職場の人に障害のことを理解し配慮してもらうこと 】

仕事への責任感が強く、頑張りすぎてしまうことがあるため、定期的な面談の場において作業のペース目標の設定などの相談に乗っていただくと安定して働きやすくなります。

IV. 総合協同所見

【 ストレngths(長所)と課題等 】

○ストレngths
 ・アセスメント結果からは、仕事への意欲や責任感が強く、規則の遵守なども着実に行える他、基礎学力を有している点などが長所であると考えられます。
 ○現状と今後の課題
 ・1か月間のアセスメント期間中、当初の1週間は強い緊張を自覚しながらも簡易な事務作業をできるだけ多くこなすことに精一杯取り組み、週3日の通所ができていました。しかし2週目に入ると、疲労の蓄積から、朝の起床が遅れる日などが見られました。支援者との面談により、オーバーワークにならないような作業のペース目標を設定し、呼吸法などのリラクゼーション方法などを導入したところ、安定した通所が可能になりつつあります。
 ・今後の課題として、幕張ストレス・疲労アセスメントシートなどを用いてストレスサインの把握に努め、疲労やストレスへの適切な対処(無理のない作業ペースの維持、適切なタイミングによる休憩取得、リラクゼーション方法の活用など)を講じていくことが望まれます。

図9. アセスメント結果シートの表示例(一部)

9. 最後に

就労支援のためのアセスメントは、対象者の成長並びに対象者の課題、環境、及び希望・ニーズの変化等にあわせて継続的に実施する必要があります。本シートが就労支援現場で有効に活用され、一人でも多くの障害者が自らのストレngthsに気づき、必要な支援や配慮を整理することにより、希望する就労を実現するための一助となることを願っています。

本シートの作成過程の詳細にご興味のある方は障害者職業総合センター調査研究報告書 No.168「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－」
(<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku168.html>)
も併せてご覧ください。

お役立ち情報

次に、多機関連携を行っていく上で役立つファシリテーションの方法について紹介していきます。これまで紹介した事例の中でも、多くの地域が多機関連携を行っていくための素地づくりに多くの時間を割いていました。ここでは、この素地づくりに向けた研修会やセミナー、会議等の場で活用できるファシリテーションの方法を紹介します。

ファシリテーションとは

1. ファシリテーションとは？

ファシリテーション（facilitation）とは「人々の活動が容易にできるよう支援し、うまくことが運ぶよう舵取りすること」です。その役割を担う人がファシリテーター（facilitator）であり、会議で言えば進行役にあたります。

参考：特定非営利活動法人日本ファシリテーション協会(<https://www.faj.or.jp/>)

堀公俊(2018)「ファシリテーション入門〈第2版〉」日経BP 日本経済新聞出版本部

ファシリテーションには、集団による問題解決やアイデア創造、合意形成等を促進する効果が期待されます。多機関連携による対象者支援や地域ネットワーク作りをしていく場面でぜひご活用ください。

2. ファシリテーションの4つのスキル

様々な場面で活用できるファシリテーションですが、求められる基本的スキルは「場のデザイン」「対人関係」「構造化」「合意形成」の4つだとされています。(図1)

「場のデザイン」とは、議論の進め方や論点を共有し、話しやすい場を用意することを指します。

「対人関係」とは、メッセージを受け止め、本当の思いを引き出すことを指します。

「構造化」とは、タイミングを見極め、個々の意見を整理してかみ合わせることを指します。

「合意形成」とは、異なる意見を融合させ、創造的な結論を得ることを指します。



図1 ファシリテーションの4つのスキル

堀公俊(2018)「ファシリテーション入門〈第2版〉」図表 2-2「ファシリテーションの4つのスキル」を基に作成

対面・ファシリテーションの方法

1. 対面による会議の特徴

対面で行う会議には、以下のようなメリットがあります。

- 全員が同じ場に集まるため、会議に集中できる。
- 全員が同じ場に集まっているため、会話の内容だけでなく、ノンバーバル(非言語)の情報がキャッチしやすい。
- ホワイトボードや付箋紙など話し合いに必要な可視化のツールが用意に使える。
- 休憩時間に個別に話しかけるなど、オンタイム以外で根回しや調整などの働きかけができる。

参考:米井隆・岩元宏輔・森格(2021)「テクニックに走らないファシリテーションー話し合いがうまく進む2つのセンスと3つのスタンスー」産業能率大学出版部

対面会議のメリットを最大限に活かすためのいくつかの技法をご紹介します。

2. 対話のための各種技法

(1) ホワイトボードの活用

会議で話し合っている内容をリアルタイムにホワイトボード等に記録していく手法を「ファシリテーション・グラフィック」もしくは「グラフィック・ファシリテーション」と言います。議論の流れを視覚化することで、議論の流れが構造化されて分かりやすくなる、参加者の参加意欲が高まる、新たなアイデアが生まれやすくなる、といった効果が得られます。

見やすい書き方の例として、以下のような方法があります。

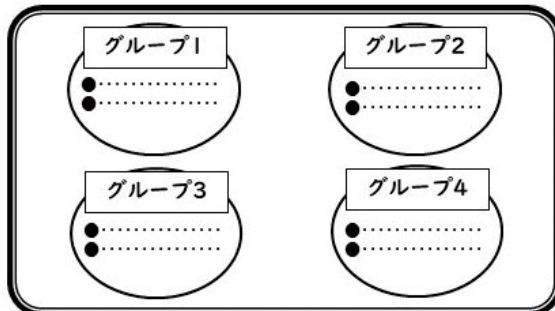
●表(マトリクス)

→情報の分類や比較に適しています。

	メリット	デメリット
案1	●…………… ●……………	●…………… ●……………
案2	●…………… ●……………	●…………… ●……………

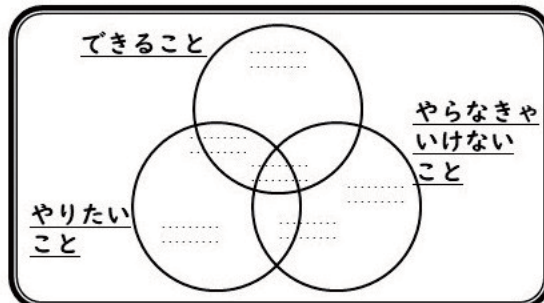
●グループ化

→情報を並べ、全体を把握するのに適しています。



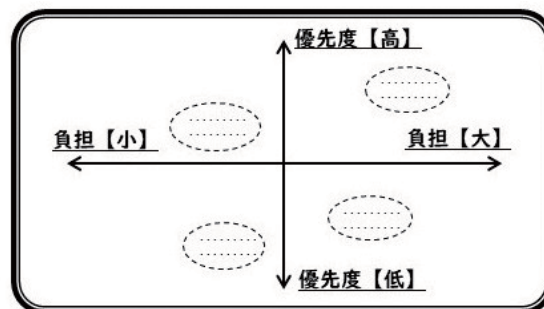
●ベン図

→分類や比較をしたり共通点を探ったりするのに適しています。



●座標軸

→関係性の整理や優先順位の判断に適しています。



(2)付箋紙の活用

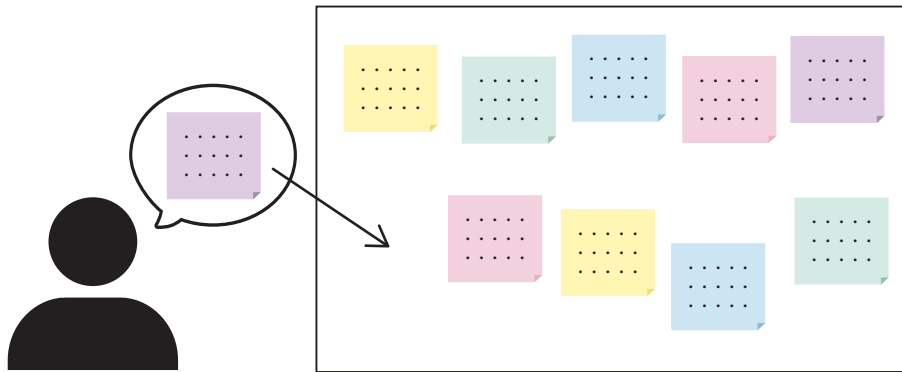
会議の最中に大勢の前で発言するのは勇気のいることです。付箋紙を活用することによって、自然と「個人で考える」→「グループで考える」という流れができ、一人一人の意見を取り入れやすくなります。

付箋紙を活用した議論の進め方の一例です。

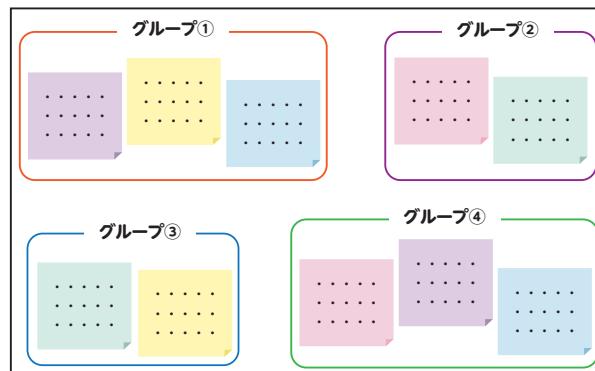
- ① ファシリテーターが示したテーマや課題に関して、個人で考え、付箋紙 1 枚につき 1 つの意見やアイデアを書き出す。

(一人ずつ付箋紙の色を変えると、誰の意見かが視覚的にわかりやすくなります。)

- ② 全ての付箋紙を 1 枚の模造紙に貼り出す。

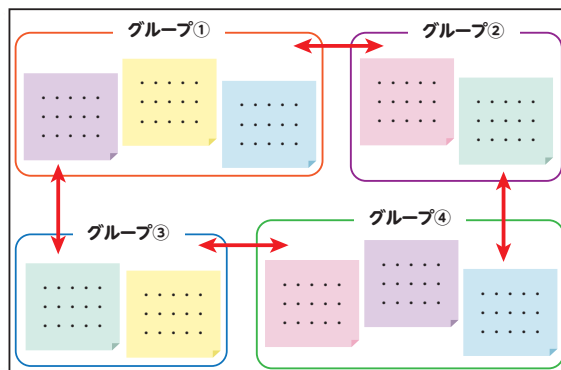


③ 似た意見をまとめ、グループ化して各グループに名前を付ける。



④ グループ間の関係性を矢印等で図示する。

この作業を小さなグループに分かれて行った場合は、最後にグループごとに結果を発表し、全体で共有します。



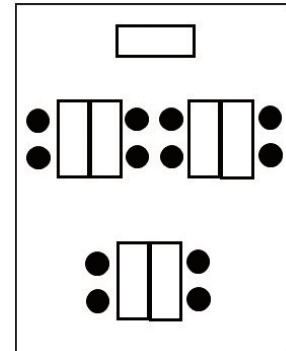
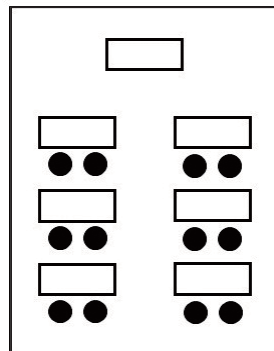
(3)空間分けの活用

対面で行う会議では、机の配置など空間を活用することで、様々な形で議論を展開することができます。

机の配置(コの字型、島(アイランド)型、バズ型、サークル型)

●**スクール型**

→勉強会や研修会を行う場合に適しています。

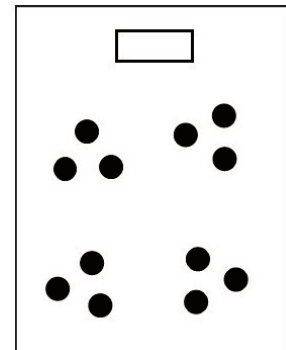
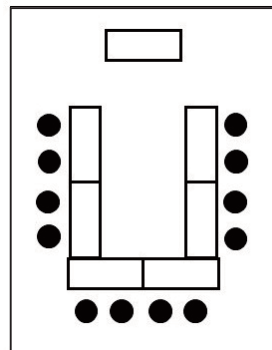


●**島(アイランド)型**

→グループごとに議論を行う場合に適しています。

●**コの字型**

→ホワイトボード等を用いてプレゼンや発表を行いながら会議を進める場合に適しています。

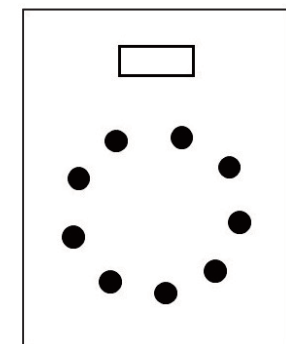


●**バズ型**

→バズというのはハチが飛び回る様子を表す言葉です。グループを短時間で入れ替える場合に適しています。

●**サークル(キャンプファイヤー)型**

→場の一体感を出したいときやバズ型などにレイアウトを変更したい場合に適しています。



参考:堀公俊・加藤彰・加留部貴行(2007)「チーム・ビルディング」日本経済新聞社

座席の移動(ワールド・カフェ)

ワールド・カフェという対話の手法は、アニータ・ブラウン氏とデイビッド・アイザックス氏によって、1995年に開発・提唱されました。ワールド・カフェは、人々がまるでカフェにいるような雰囲気の中で、テーマについて小グループで対話し、テーブルホスト以外のメンバーを入れ替え、また対話を繰り返すことにより、さまざまな意見や情報と出会い、相互理解を深めると共にアイデアなどを創出する手法です。

参加者全員が心地よくフラットに話し合うために、ワールド・カフェには「発言している人の意見をきちんと聞く」「他人の意見を否定しない」「テーマに焦点を絞る」といったいくつかのルールが設けられています。

●第1ラウンド(テーマについて探求)

5名程度のグループに分かれてテーマについて対話し、20分ほどたったところで、ファシリテーターの合図でテーブルに1人残して他の者はそれぞれバラバラになって「旅人」として他のテーブルに行きます。

●第2ラウンド(アイデアをやりとり)

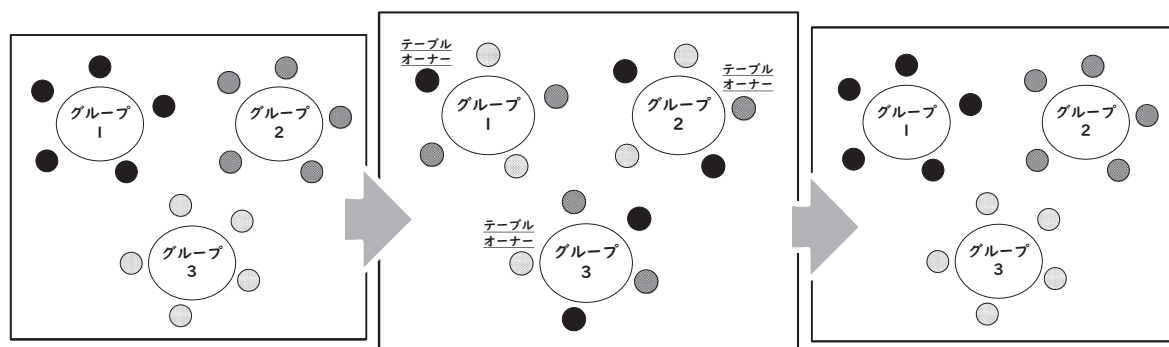
テーブルに残った人はテーブルオーナーとして、そのテーブルで第1ラウンドに話していた内容を簡潔に紹介します。それが終わったらテーマについて対話します。(時間があれば、同じことを、メンバーを入れ替えてもう1ラウンド行います。)

●第3ラウンド(気づきや発見を統合)

第1ラウンドで話したメンバーで集まります。そしてそれぞれが第2ラウンドで対話していた内容を簡潔に報告し合い、それが終わったらテーマについて対話します。

●全体セッション(集合的な発見を収穫し、共有)

参加者全体で、得られた気づきや発見を共有します。



第1ラウンド → 第2ラウンド → 第3ラウンド

参考: 鯖戸善弘(2017)「対人援助職リーダーのための人間関係づくりワーク チームマネジメントを目指して」金子書房

3. 最後に

会議の参加者に初対面の方が多く場合は、アイスブレイクをして場を和ませてから議論を始めると意見が出やすくなることがあります。アイスブレイクの手法は様々ですので、興味のある方は「アイスブレイク」とインターネットで検索してみてください。

ゴールを明確にすることで場を作り、参加者の主張を傾聴して引出し、議論の流れを書き留めて構造化し、意思決定を行う、というファシリテーションの流れには、対人援助のあり方と重なる面が多々あります。皆さんの豊富な経験を活かしながらファシリテーションの手法を実践し、より良い支援や地域連携を目指しましょう。

オンライン・ファシリテーションの方法

1. オンラインによる会議の特徴

オンライン会議には以下のメリットがあります。

- 移動時間・移動コストが削減できる。
- Zoom のブレイクアウト機能など、小部屋に分ける機能を使うことで、少人数に分割して集中した話し合いをデザインすることができる。
- 良い意味で空気を読まない発言がしやすくなる。チャット機能などを駆使すれば、対面以上に自由な発言を引き出すことができる。
- 共有資料が画面に投影されるため、対面場面より資料がみやすい。座り位置などに左右されない。

参考：

米井隆・岩元宏輔・森格(2021)「テクニクに走らないファシリテーション—話し合いがうまく進む 2 つのセンスと 3 つのスタンス—」産業能率大学出版部

オンライン会議のメリットを最大限に活かすためのいくつかの技法をご紹介します。

2. オンライン会議における各種技法

(1) ディスカッション内容を画面共有する

オンライン会議ツールには、ホワイトボード機能が付いているものがあります。ホワイトボードを使えるアプリケーションがない場合は、白紙の PowerPoint や Word 文書を開いて代用してもよいでしょう。

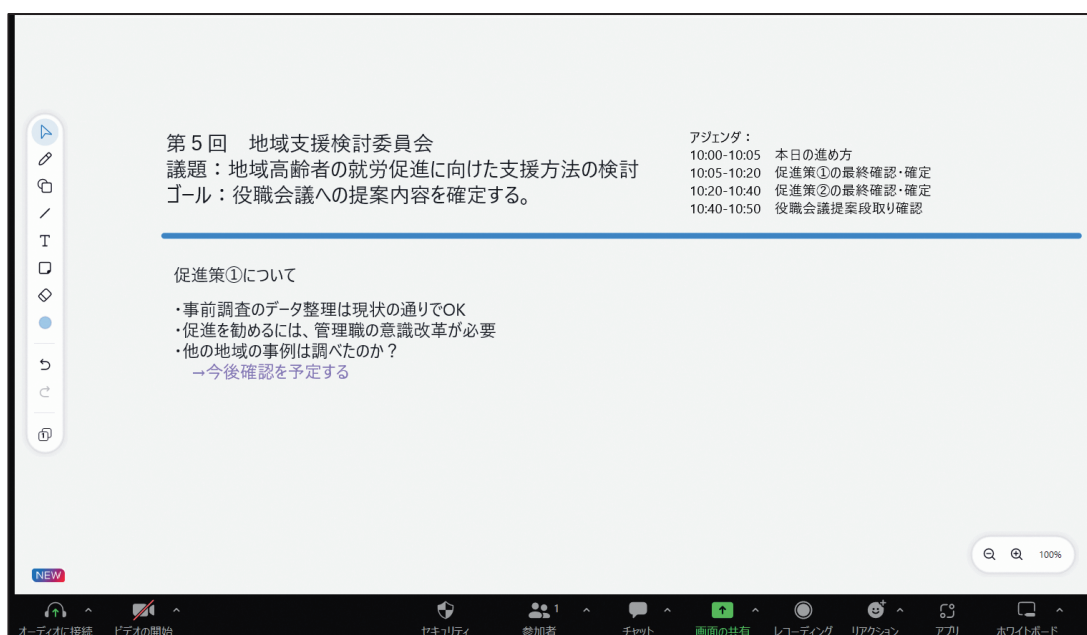


図1: ホワイトボード機能を活用した一例

山崎紅(2021)「授業・セミナー・会議の効果を上げる オンラインコミュニケーション講座」日経BP(P88「ディスカッションする内容を画面共有する」項、項内の図「Zoom ミーティングのホワイトボード機能でディスカッション内容を記録する例」を基に作成)

(2)発言が少ない人に声をかける

ファシリテーターは**全員に発言する機会**があり、司会と参加者、参加者同士など、自由で活発にコミュニケーションが行われるように支援します。ファシリテーターは**参加者の様子を注意深く観察**しましょう。発言していない人がいたら「〇〇さんはどう思いますか」「…という話が出ましたが、〇〇さんはいかがですか」など、声をかけてみます。

発言していない人は意見がないとは限らず、深く思考中だったり、声をかけるタイミングを見計らっていたり、少し遠慮しているだけかもしれません。オンラインの場合は、ビデオオンや音声の調子が悪くて話せずに黙っていることもあるので、「〇〇さん、ビデオオンやミュート解除できますか？難しかったらチャットでコメントお待ちしております」など、チャットでのコミュニケーションを促します。



図 2:オンライン上でのコミュニケーションの工夫

山崎紅(2021)「授業・セミナー・会議の効果を上げる オンラインコミュニケーション講座」日経BP(P89「発言が少ない人に声をかける」項を基に作成)

(3)積極的なリアクションで会議を活性化する

オンラインでは言語以外の表情、姿勢、身振り手振りなどで伝えるノンバーバルコミュニケー

ションが難しくなります。ビデオオンしたとしても上半身の映像のみなので、直接会うときのよ
うに空気が伝えられないのです。会議を活性化するためにはいつも以上に積極的なリアクシ
ョンが必要です。

参考:

山崎紅(2021)「授業・セミナー・会議の効果を上げる オンラインコミュニケーション講座」日
経 BP P90

オンライン上でのリアクションの工夫

- ・うなずくときは3センチ前が出る
- ・顔が隠れないように拍手は顔より15センチ前で
- ・「そのとおり」のポーズは指をカメラに近づける
- ・時にはカメラにぐっと寄って話したり、笑顔を見せる
- ・「では次、〇〇さんどうぞ」など、画面の向こうにいる人に身振り手振りを使う

参考:

山崎紅(2021)「授業・セミナー・会議の効果を上げる オンラインコミュニケーション講座」日
経 BP P90

藤咲徳朗(2021)「オンラインコミュニケーション成功法則 オンライン会議・セミナーで活用す
るコミュニケーション術」P115~116

3. 最後に

サッと集まりパツと解散できるのはオンライン会議のメリットのひとつではありますが、会
議室での会議であれば終了後に相手呼び止めることはできるけれど、オンラインでは解散
するとすぐに終わってしまうので雑談がしにくい面があります。会議の開始前や終了時にコ
ミュニケーションできる場があったほうがよいテーマの場合、あえて雑談する時間を設ける
方法があります。参加者に事前案内をして、自由に雑談できる時間をつくることもオンライ
ン会議で相手の考えを引き出すことに繋がります。

執筆者一覧

編集代表

前原 和明 (秋田大学)

共同研究者

後藤 由紀子 (筑波技術大学)

縄岡 好晴 (大妻女子大学)

西尾 香織 (帝京平成大学)

野崎 智仁 (国際医療福祉大学)

大谷 博俊 (鳴門教育大学)

八重田 淳 (筑波大学)

山口 明日香 (高松大学)

アセスメントと多機関連携

前原 和明 ・ 八重田 淳

事例集のポイント

前原 和明

実践展開のための事例

- 事例1：釧路市 高谷 さふみ ・ 縄岡 好晴
- 事例2：江戸川区 鈴木 大樹
- 事例3：鳴門市 松尾 貴範 ・ 山本 恵

実践準備のための事例

- 事例1：秋田市 前原 和明 ・ 神原 音子 ・ 牧野 真吾
- 事例2：松江市 青山 貴彦
- 事例3：愛媛県 (大洲市・八幡浜市・四国中央市)
縄岡 好晴
- 事例4：那須塩原市 野崎 智仁 ・ 青木 克之
- 事例5：高松市 六車 浩 ・ 山口 明日香
- 事例6：高槻市 星明 聡志

お役立ちツール

- 「就労支援のためのアセスメントシート」のご紹介

武澤 友広 (障害者職業総合センター)

石原 まほろ (障害者職業総合センター)

井口 修一 (障害者職業総合センター)

お役立ち情報

- ファシリテーションとは 後藤 由紀子
- 対面ファシリテーションの方法 後藤 由紀子
- オンライン・ファシリテーションの方法 西尾 香織

付記:

本報告は、厚生労働科学研究費「就労系障害福祉サービスの支給決定プロセスにおける職業的なアセスメントを介した多機関連携のあり方に関する研究」(21GC1701)の助成を受けた。

前原和明(編著):アセスメントを介した多機関連携のための実践事例集

2022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)研究成果物

2023年3月31日発行

