

第1章 就労支援におけるアセスメント

1 アセスメントとは

アセスメント (assessment) とは、「評価」や「査定」を意味する言葉です。職業リハビリテーションにおいては、「一定の目的に沿って集めた情報を基にして、進むべき方向を意志決定するために必要な価値判断を行うこと」¹⁾ や「障害者本人及び本人を取り巻く環境について、職業的側面から情報を収集し、整理すること」²⁾ とされています。

2 就労支援におけるアセスメントの目的

就労支援におけるアセスメントは、職業上の課題を整理し、就職や復職に向けての支援方針及び支援方法を検討するために行われます。障害者本人や企業、関係者のニーズを把握したうえで、詳細な情報収集を行います (表 1-1)。

表 1-1 アセスメントの内容

各側面	内 容
個人の側の諸特性	<ul style="list-style-type: none">• 基本属性 (氏名、年齢、障害状況等)、家庭環境、生活歴、職歴• 身体的側面 (体格、体力等)• 精神的側面 (学力、性格等)• 社会的側面 (日常生活、職場での対人関係等)• 職業的側面 (労働意欲、職業適性等)
職業の側の諸特性	<ul style="list-style-type: none">• 地域の産業• 労働市場の状況 (障害者の求人、就職状況等)• 就職可能性のある職業
個人を取り巻く支援体制	<ul style="list-style-type: none">• 利用できる社会資源等

【コラム 発達障害者支援に必要なアセスメント情報とは？】

発達障害者支援を行う上では、上記に加えて包括的アセスメントが必要とされています (表 1-2)。これらは、「個人の側の諸特性」をアセスメントする際により詳細なポイントと言えます。

表 1-2 包括的アセスメント

- ① 発達障害に特化したアセスメント
- ② 知的水準、認知特徴のアセスメント
- ③ 適応行動のアセスメント
- ④ 感覚や運動のアセスメント
- ⑤ 併存する精神疾患と心理社会的・環境的アセスメント

「これからの発達障害のアセスメント」より引用、一部改変³⁾

3 アセスメントの方法と種類

(1) アセスメントの方法

アセスメントには、本人や関係機関等への面接・調査、各種心理的・職業的検査及び模擬的作業場面、職場実習等での行動観察等の複数の方法が総合的に用いられます(図1-1)。

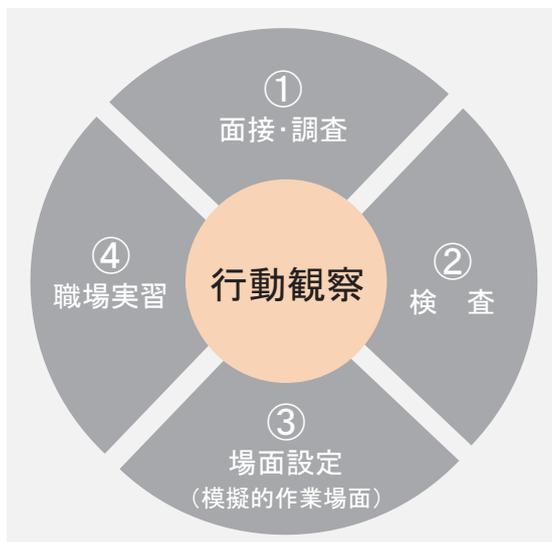


図1-1 アセスメントの実施方法

(2) アセスメントの種類

アセスメントは、実施方法等の違いによって標準アセスメント、非標準アセスメントの2つに分けられ、それぞれに特徴があります。収集したい情報に応じて組み合わせて実施することで、より正確な本人理解につながります(表1-2)。

表1-2 アセスメントの種類と特徴等

アセスメントの種類		特徴	検査名・実施方法等
標準アセスメント	<ul style="list-style-type: none"> ・統計的に信頼性と妥当性が確かめられているアセスメント ・検査道具や手順等、アセスメントの実施方法が決められている 	<ul style="list-style-type: none"> ・統計的に処理された客観的な結果で個人間の比較や特徴を把握できる ・実施者が、実施方法や解釈の仕方を熟知しておく必要がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・WAIS-IV知能検査 ・厚生労働省編一般職業適性検査 ・ワークサンプル幕張版(MWS)等
非標準アセスメント	<ul style="list-style-type: none"> ・観察や聞き取り等によるアセスメント 	<ul style="list-style-type: none"> ・実際の職場や模擬的な作業場面、日常場面の様子を直接確認できる ・アセスメント実施者が何をアセスメントすべきなのか、見るべきポイントを知っておく必要がある ・支援者によって評価が異なる場合がある、主観的になりやすい ・第三者と結果の共有がしにくい場合がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・模擬的な作業場面での行動観察 ・面談 ・各種チェックリスト(就労支援のためのチェックリスト等)

4 就労支援の基本プロセスとアセスメント

(1) 就労支援の基本プロセス

就労支援のプロセスは、Ⅰ職業に関する方向付けのための支援（インテークから支援計画の策定まで）、Ⅱ職業準備性の向上のための支援、Ⅲ就職から雇用継続に向けた支援の3つに分けられます（図1-2）。

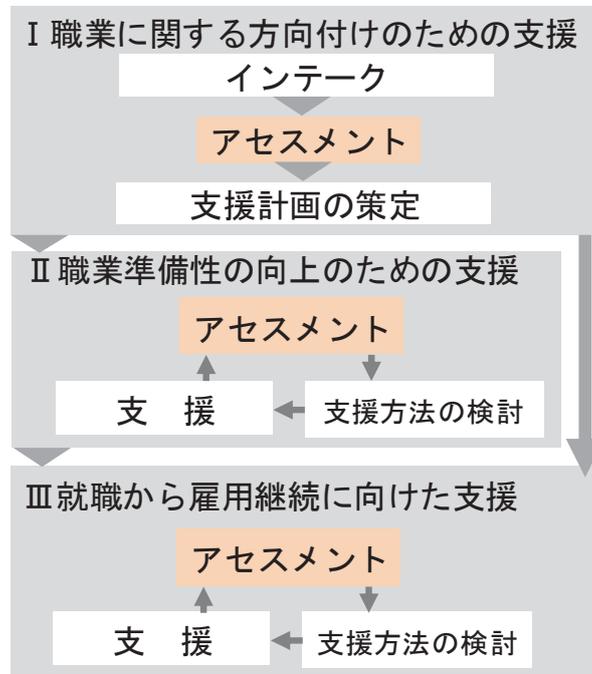


図1-2 就労支援の基本的なプロセス

「Ⅰ職業に関する方向付けのための支援」は、利用者のニーズを正確につかみ、支援計画を立てるまでの就労支援最初の過程です（表1-4）。ここで行うアセスメントによって収集した情報をもとに今後の支援をどのように進めていくのかを決めます。そのため、このアセスメントは支援の成否を左右する重要なステップと言えます。

表1-4 職業に関する方向付けのための支援（インテークから支援計画の策定まで）

プロセス	実施内容
① インテーク (受理面接)	(1) 主訴の把握 ・主訴の聞き取り ・基本情報の把握 ・関係機関への紹介の判断等
	(2) 支援内容の説明 ・提供できる支援内容の説明と利用者の期待の確認
	(3) 利用意思の再確認
	(4) 受理 ・サービス実施の決定 ・把握した情報の再確認
	(5) アセスメントの準備 ・アセスメント実施の目的と方法に関する利用者本人の同意を得る ・次回以降の予定の伝達等（相談日時の決定、同伴者の依頼等）
② アセスメント	次項 (2)アセスメントから支援計画の策定までのプロセス を参照
③ 支援計画の策定	

(2) アセスメントから支援計画の策定までのプロセス

アセスメントの基本プロセスは以下のとおりです（表1-5）。注意が必要なのは、一度アセスメントを行えばそれで終わりではなく、支援が続く限り、アセスメントも続くことです。ここでは、アセスメントの流れをわかりやすく示すために区切りを入れ、順を追って説明していますが、実際のアセスメントでは、このように明確な区切りはなく、時系列に進むとも限りません。支援実施前にアセスメントを行い、その情報をもとに支援方法を考え、支援過程での対象者と環境の変化をさらにアセスメントしていきます。そして、支援効果や方向性を検討し、さらに必要な改善を行っていきます。よって、「Ⅰ．基礎情報の収集」の段階からアセスメントは始まっていると言えますし、支援計画の策定以降の「Ⅱ 職業準備性の向上のための支援」、「Ⅲ 就職から雇用継続に向けた支援」での様々な支援場面でもアセスメントは続きます。つまり、アセスメントと支援の関係は、アセスメント→支援という一方向ではなく、同時進行かつ相補的なものといえます。

表1-5 アセスメントのプロセスと実施内容

アセスメントのプロセス	WSSP で作成した支援ツール
1. 基礎情報の収集	
① 生育歴（幼少期～現在まで） <ul style="list-style-type: none"> ・ 本人、保護者、関係機関（教育・医療・福祉）等からの聞き取り ② 医療的情報の収集 <ul style="list-style-type: none"> ・ 診断名、治療経過、検査結果 等 ③ 過去のアセスメント結果の収集 <ul style="list-style-type: none"> ・ 支援記録、検査結果 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特性チェックシート（P39 参照）
【情報収集実施時の支援者のポイント】 ① 情報の確認 <ul style="list-style-type: none"> ・ インテークから初回面談までの間に、本人保護者の手元に情報がないか確認を依頼する ・ 特性チェックシートの作成依頼 ・ 周囲からの情報を本人の同意のもと収集する 	
2. 初回面談 ※必要に応じて面談を複数回に分けて実施	
① 主訴の聞き取り・情報収集 <ul style="list-style-type: none"> ・ これまでの経過や困っていることの確認 ・ 利用者本人の「捉え」の確認 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 行動/環境アセスメントシート（P117 参照）
【初回面談実施時の支援者のポイント】 ① 利用者との関係作り <ul style="list-style-type: none"> ・ ラポール形成 ・ 傾聴（具体的な状況を利用者本人の体験として捉える） ・ 利用者の主体性の尊重 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 情報処理過程におけるアセスメントの視点（Ver.10）
② 主訴の聞き取り <ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者本人が「自分の現在の状況に対して、どう思っているのか」、「この状況の原因をどう考えているのか」等について把握する 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 情報処理過程におけるアセスメントの視点（Ver.10）（P72 参照）

<ul style="list-style-type: none"> ・利用者本人の「こうしたい」、「今後こうなりたい」、「(こうしたいが〇〇ができなくて) 困っている」という考えや気持ちを話の中から確認する ・利用者本人の発言が、そのままニーズであるとは限らない。一見「現状に対して困っておらず、悩みもなく、ニーズがない」と思われるケースでも、「就職/復職できていない、今の状況をどう感じているのか？」等、現状のどこに焦点を当てるかによって潜在的なニーズを明確にしていくきっかけとなる場合がある ・支援者から見れば「今、何をすれば最もよいのか」が分かっている場合でも、それを伝える前に利用者本人が「どんなことを希望しているのか、何に困っているのか、どうなりたいのか、何をしてほしいのか」等について、利用者本人の言葉で聞き取っていく 	<ul style="list-style-type: none"> ・その他のWSSPチェックシート等 (P120 参照) 	
3. 相談の継続 ※必要に応じて面談を複数回に分けて実施		
<p>①問題点の整理</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ここまでの相談結果を整理し共有することで、問題の対象化を図る <p>②問題点の対象化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・問題点を整理する過程で、利用者本人が「この問題点が改善すると、自分はずっと良くなっていけそうだ」と感じた点や「改善に向けて、利用者自身がすでに取り組んでいること」を確認し、利用者の感じた期待感やすでに改善のための努力を始めている点を、明確な言葉にして利用者へ伝える。そうすることで、改善すべき問題を絞り込んでいく 		
<p>【相談実施時の支援者のポイント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主訴に関係する情報を収集し、問題を、その人の体験として具体的に把握する ・利用者本人の主訴から取り組むべき問題や解決の方向性を見定める ・得た情報から仮説を立て、答えを予測しながら質問する 		
4. 標準アセスメント、非標準アセスメントの実施		
<p>①実施目的の伝達</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職、復職の実現のために実施するものという目的を利用者と共有する <p>②アセスメントと支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者の状況に応じて、アセスメント方法や検査バッテリーを選択し、組合せを検討する ・模擬的な作業場面や職場（施設内での就職に向けた活動や職場実習等）での支援をしながら、行動観察を行う ・観察の結果を踏まえ、支援の方向性や方法を再検討する 		
<p>【支援実施上の支援者のポイント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・標準アセスメントの実施方法、採点方法、結果の見方（解釈の仕方）、結果を支援に活かす方法について事前に確認しておく ・非標準アセスメントにおける観察の着眼点、観察記録の簡素化のための工夫、結果の整理方法を確認しておく 		
5. 支援計画の策定		
<p>①情報の整理</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アセスメント結果の整理 ・課題や対応方針等の計画案の文書化 <p>②ケース会議等での検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ・計画案決定についての検討 ・関係機関との連携体制の検討 		<ul style="list-style-type: none"> ・支援方法検討シート (P117 参照)

<p>③説明と同意</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者本人及び保護者へのわかりやすい説明 <p>④関係機関への連絡</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支援計画に関する情報の伝達 	
<p>【支援実施上の支援者のポイント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アセスメント結果を総合して、支援計画を立てる ・支援計画は、支援の内容、実施方法、期間等について、利用者本人、保護者、関係機関等と協議して、決定する ・計画策定においては、利用者本人に対する十分な説明と同意（インフォームド・コンセント）を行う 	

<引用文献>

- 1) 職リハ用語検討委員会(編):「職業リハビリテーション用語集 第2版」日本職業リハビリテーション学会、2002.
- 2) 松為信雄(編)、菊池恵美子(編):「職業リハビリテーション学 キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系」、協同医書出版社、2006.
- 3) 黒田美保(編著)、柘植雅義(監修):「これからの発達障害のアセスメント 支援の一步となるために」、金子書房、2015.

<参考文献>

- ・独立行政法人高齢・障害・職者雇用支援機構:「平成30年度版 就業支援ハンドブック」、2018.
- ・荻原拓:「アスペルガー症候群のアセスメントについて 障害者職業総合センター職業センター実践報告書 No.17」、2006、p11-23.