

第2章

アセスメントシートの 実践知を収集するための調査

第2章 アセスメントシートの実践知を収集するための調査

第1節 調査目的・概要等

1 調査目的

障害者職業総合センターでは、2023年3月に「就労支援のためのアセスメントシート」を開発・公開¹したが、アセスメントシートを効果的に活用するための実践的な活用方法（実践知）の蓄積が十分でないことが課題となっている。

そこで、アセスメントシートを活用している又は活用しようとしている就労支援機関を対象に、アセスメントシートの実践知を収集することとした。

2 調査概要

(1) 調査の種類

質問紙調査とインタビュー調査を行った。

(2) 調査対象

アセスメントシートの実践知を収集することが目的であるため、アセスメントシートを活用している又は活用しようとしている就労支援機関（移行支援事業所、就業・生活支援センター、ハローワーク、職業センターのアセスメントシートの開発時に協力を得た機関を中心とする12機関。以下「参加機関」という。）を対象に、以下のア～ウを条件として、アセスメントシートの活用方法や活用事例等の情報提供を依頼した。

ア アセスメントの対象者

アセスメントシートによるアセスメントの対象者の選定に当たっては、障害の種類や障害者手帳の有無を問わないこととした。

イ 対象者の選定

対象者は参加機関の支援者に選定してもらうこととした。

ウ 対象者の選定人数

(7) 移行支援事業所、就業・生活支援センター

1参加機関あたり3名～5名

(4) ハローワーク、職業センター

1参加機関あたり3名

(3) 調査方法

ア 説明会の実施

支援者や参加機関の管理者を対象に、アセスメントシートの使用方法・調査依頼内容・倫理的配慮について説明する説明会（質疑応答を含む）を（参加機関側の都合に合わせて複数回）実施した。

¹ 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のWebページ「マニュアル、教材、ツール等 No.78 就労支援のためのアセスメントシート活用の手引」(<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai78.html>) からダウンロードできる。

イ 対象者への説明と同意取得

支援者から対象者に調査内容と倫理的配慮について説明の上、対象者から同意書を取得することで参加意思を確認するよう依頼した。また、支援者自身についても同意書を取得することで参加意思を確認した。

ウ 質問紙調査（巻末資料 1 参照）

(7) 調査内容

対象者について支援者がアセスメントシートを用いて実施したアセスメントについて、回答を依頼した。

(1) 提出物

回答済みの質問紙と、当該回答に関連するアセスメントシート（対象者の氏名・生年月日等の個人情報削除したもの）について、提出を依頼した。

エ インタビュー調査（巻末資料 2 参照）

(7) 調査内容

2(3)ウ(1)の提出された質問紙調査やアセスメントシートの内容を詳細に把握するため、半構造化面接形式で、支援者の認識・意見等についてオンラインで聴取した。

(1) 所要時間

1 参加機関あたり約 2 時間とした。

3 調査期間

(1) 支援者を対象にした質問紙調査

質問紙調査の回答に関連するアセスメントの期間を 2024 年 7 月上旬～10 月下旬とし、2024 年 10 月下旬を 2(3)ウ(1)の提出期限とした。

(2) 支援者を対象にしたインタビュー調査

2024 年 11 月上旬～12 月下旬

第2節 質問紙調査の集計結果

1 支援者

(1) 人数

人数は29人であった。

(2) 就労支援経験年数

障害のある人の就労支援に関わった年数（他法人、他事業所（機関）の経験を含む。）は、5年～10年未満が13人（44.8%）と最も多く、次いで1年～5年未満が6人（20.7%）、15年～20年未満が4人（13.8%）、10年～15年未満、20年以上がそれぞれ3人（10.3%）であった（図2-1）。

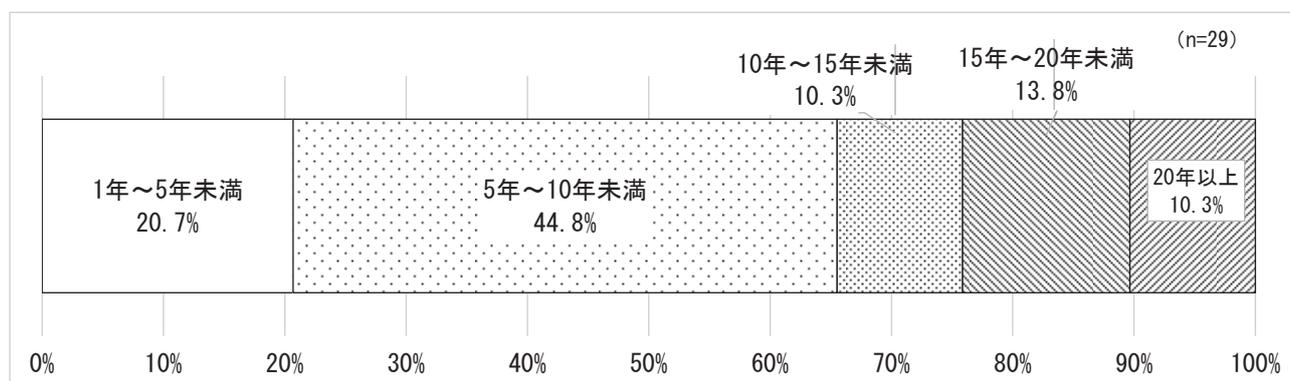


図2-1 支援者の就労支援経験年数

(3) アセスメントシートを用いたアセスメント経験事例数

今回のアセスメントの前にアセスメントシート（試作版²を除く。）を用いたアセスメントを担当した事例数は、0事例（今回はじめて）が16人（55.2%）と最も多く、次いで1～5事例未満が9人（31.0%）、5～10事例未満が3人（10.3%）、10～15事例未満が1人（3.4%）であった（図2-2）。なお、15事例以上はいなかった。

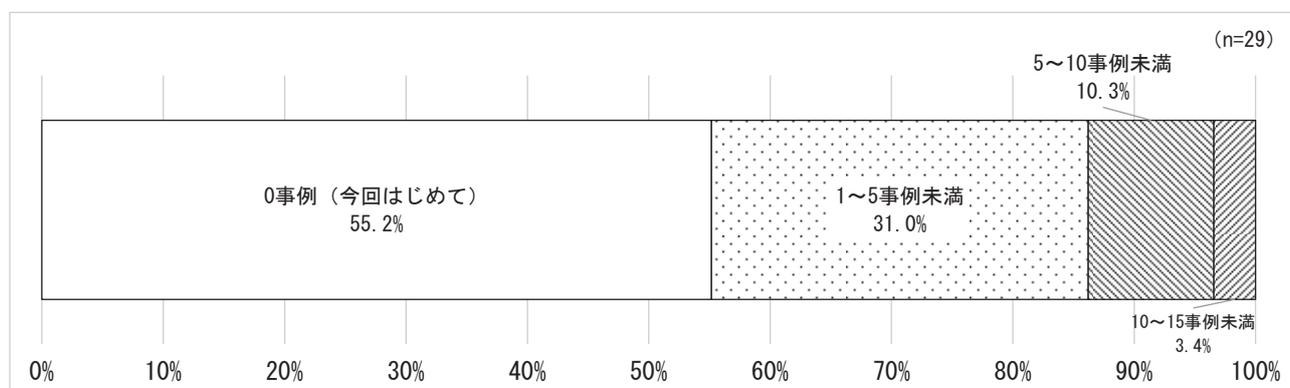


図2-2 支援者のアセスメントシートを用いたアセスメント経験事例数

²アセスメントシートの開発時に、当該シートを用いたアセスメントの実施上の課題や改良点を把握することを目的とした試用評価を15の就労支援機関の協力を得て2022年5月上旬から7月下旬にかけて実施した際に用いたもの。

2 収集事例

(1) 事例数

事例数は43事例であった。

(2) 診断名等

診断名等は、発達障害のみが14事例(32.6%)と最も多く、次いで精神障害のみが10事例(23.3%)、知的障害のみが9事例(20.9%)、知的・発達障害が4事例(9.3%)、発達・精神障害が3事例(7.0%)、知的・精神障害が1事例(2.3%)、高次脳機能障害が1事例(2.3%)、内部障害が1事例(2.3%)であった(図2-3)。

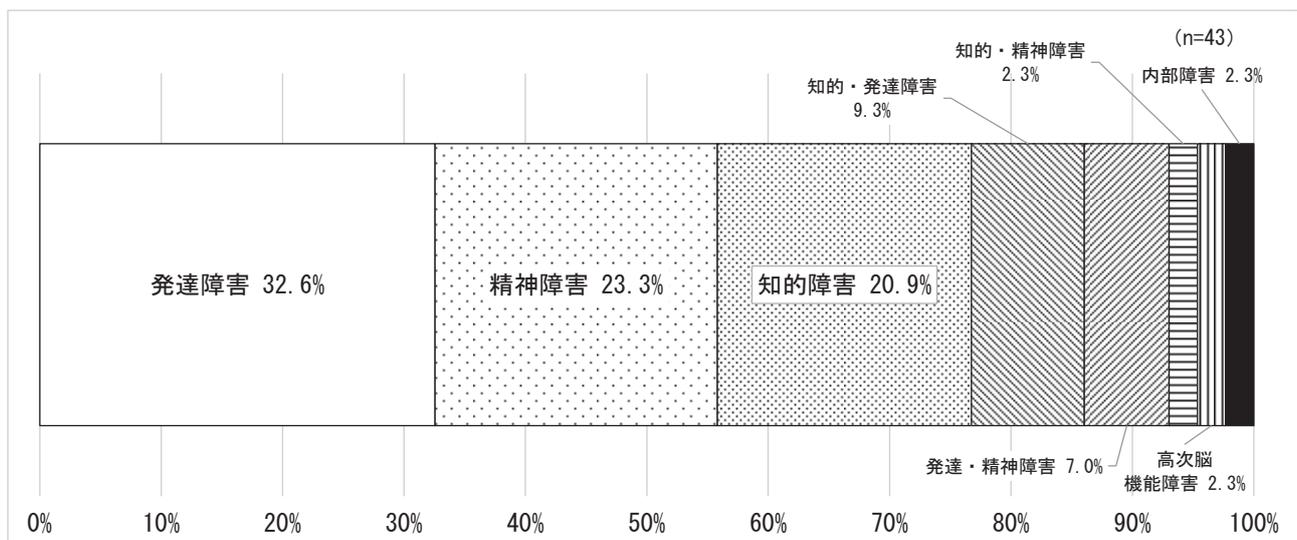


図2-3 対象者の診断名等

(3) 手帳の種類・等級

ア 手帳の種類

手帳の種類は、精神障害者保健福祉手帳(以下「精神障害者手帳」という。)のみが28事例(65.1%) (精神障害者手帳を申請中の2事例を含む)と最も多く、次いで療育手帳のみが13事例(30.2%)、精神障害者手帳と療育手帳の両方が1事例(2.3%)、身体障害者手帳が1事例(2.3%)であった。

イ 手帳の等級

手帳の等級は、精神障害者手帳2級が13事例(30.2%)、精神障害者手帳3級のみが13事例(30.2%)、精神障害者手帳申請中が2事例(4.7%)、療育手帳の非重度(B級等)のみが13事例(30.2%)、精神障害者手帳3級と療育手帳B級等の両方が1事例(2.3%)、身体障害者手帳1級が1事例(2.3%)であった。なお、精神障害者手帳1級や療育手帳の重度(A級等)の該当者はいなかった。

(4) 就職経験

就職経験は、「就職経験あり」が35事例(81.4%)、「就職経験なし」が8事例(18.6%)であった。就労経験なしには特別支援学校高等部の生徒が含まれている。

(5) 就労等の希望（複数回答）

就労等の希望（複数回答）は、一般就職が 38 事例（88.4%）と最も多く、次いで就労継続支援 A 型事業所が 7 事例（16.3%）、就労継続支援 B 型事業所が 5 事例（11.6%）であった。

3 実施前の準備・情報収集

(1) 対象者の作業場面の観察

ア 観察の有無

「対象者の作業場면을観察しましたか」に対する回答は、「観察した」が 36 事例（83.7%）、「観察しなかった」が 7 事例（16.3%）であった。観察しなかった事例は担当者が直接観察を行うことが難しいハローワークの事例であった。

イ 観察時間

「観察した時間の合計」に対する回答（「観察しなかった」及び移行支援事業所利用者の長期間の観察事例を除く。）は、1 時間～10 時間未満が 17 事例（51.5%）と最も多く、次いで 20 時間～30 時間未満が 9 事例（27.3%）、10 時間～20 時間未満が 5 事例（15.2%）、30 時間以上が 2 事例（6.1%）であった。観察した時間の平均は 13.3 時間であった。

(2) 他職員・他機関・家族からの情報収集

ア 他の職員からの収集の有無

「対象者の情報を事業所（法人）内で他の職員から収集しましたか」に対する回答は、「収集した」が 29 事例（67.4%）、「収集しなかった」が 14 事例（32.6%）であった。収集した主な情報としては、作業場面の状況などが挙げられた。

イ 他機関（他法人）からの収集の有無

「対象者の情報を他機関（他法人）から収集しましたか」に対する回答は、「収集した」が 32 事例（74.4%）、「収集しなかった」が 11 事例（25.6%）であった。収集した主な情報としては、支援状況、作業場面の状況、就職活動状況、障害状況などが挙げられた。

ウ 家族からの収集の有無

「対象者の情報を家族から収集しましたか」に対する回答は、「収集した」が 13 事例（30.2%）、「収集しなかった」が 30 事例（69.8%）であった。収集した主な情報としては、生活習慣、日常生活の状況などが挙げられた。

(3) 個別面談前のシート記入

「対象者に個別面談によるアセスメントの前にシートの回答を記入してもらいましたか」に対する回答は、「記入あり」が 15 事例（34.9%）、「記入なし」が 28 事例（65.1%）であった。「記入あり」の理由としては、個別面談の時間短縮が多く挙げられた。

4 アセスメントシート記載内容の説明

(1) 理解が難しい言葉・文章

ア シート I（就労に関する希望・ニーズ）

「対象者にとって特に理解が難しい言葉や文章がありましたか」に対する回答は、「あり」が 18 事例 (41.9%)、「なし」が 25 事例 (58.1%) であった。

シートⅠで対象者にとって特に理解が難しかった表現について、自由記述に記載されていたものは、抽象的な概念や意味が幅広くとれる用語が、対象者にとって曖昧に感じられる傾向があった。「縁故」や「重視すること」、「配慮」、「サポート」などは、具体的にどのような状況を指すのかが明確でない場合、誤解や混乱を生じやすい言葉として挙げられた。また、就労形態や制度に関する用語の意味や選択肢の違いが対象者にとって理解しにくい傾向がみられた。特に、「一般就職」と「一般就職以外」の区別、「就労継続支援A型事業所」、「就労移行支援事業所」などの障害福祉サービスや、「完全週休2日」、「週休2日(4週6休)」などが用語として馴染みがないように感じられていた。

イ シートⅡ (就労のための基本的事項)

「対象者にとって特に理解が難しい言葉や文章がありましたか」に対する回答は、「あり」が 21 事例 (48.8%)、「なし」が 22 事例 (51.2%) であった。自由記述に記載されていたものとしては、数値や割合を用いた表現に対して、対象者からは「具体的なイメージが湧かない」、「感覚的に理解しづらい」といった困惑の声が複数寄せられた。特に「スピード感90%以上」は業務速度をパーセンテージで示されても直観的なスピード感と結びつけられないとか、ミスが「5%未満」などのパーセンテージについても、ミスの量が直観的に結びつかず、数値が何を基準としているのかわかりにくいという指摘があった。また、就労現場で用いられる用語や表現について、対象者からの理解が得られにくいという傾向が見られた。「口頭」や「業務日報」など、職場で日常的に使用される表現が浸透しておらず、また「研修」や「賃金・労働条件」に関する表現も、それが対象者にどう関係するのかわかりづらいつ感じられていた。

ウ シートⅢ (就労継続のための環境)

「対象者にとって特に理解が難しい言葉や文章がありましたか」に対する回答は、「あり」が 9 事例 (20.9%)、「なし」が 34 事例 (79.1%) であった。自由記述に記載されていたものとして、対象者にとって、抽象的で個人差の大きい表現は理解や判断が難しい傾向があった。「仕事へのモチベーションの維持」や「職場の人間関係の維持」などは、具体的に何をもち「維持」とするのか程度や基準が曖昧であるという声があった。また「業務日報を書くことができる」については、個人によって「できる」の基準が異なり、どこまでやって「できる」と判断するのかが曖昧なため判断が難しいとか、「やむを得ない理由」についても、どのような状況が「やむを得ない状況」に該当するのかわかりづらいつの声が聞かれた。体調の波についても、体調の「波」とはどのような状況なのかがイメージしづらいつの声が挙がっていた。

5 評価項目・評価領域の選択

(1) シートⅡ (就労のための基本的事項)

ア 評価項目の選択方法 (複数回答)

シートⅡ (就労のための基本的事項) では評価項目 (44 項目) の中から対象者にとって必要と考

えられるものを選択して評価を行うこととしている。

「項目選択はどのように行いましたか」に対する回答は、「ひとつひとつの項目を両者でいねいに確認しながら選択した」が 28 事例 (65.1%) と最も多く、次いで「対象者の考えを尊重して概ねそのとおり選択した」が 15 事例 (34.9%)、「項目は必要最小限にしようとして選択した」が 8 事例 (18.6%) などであった (図 2-4)。

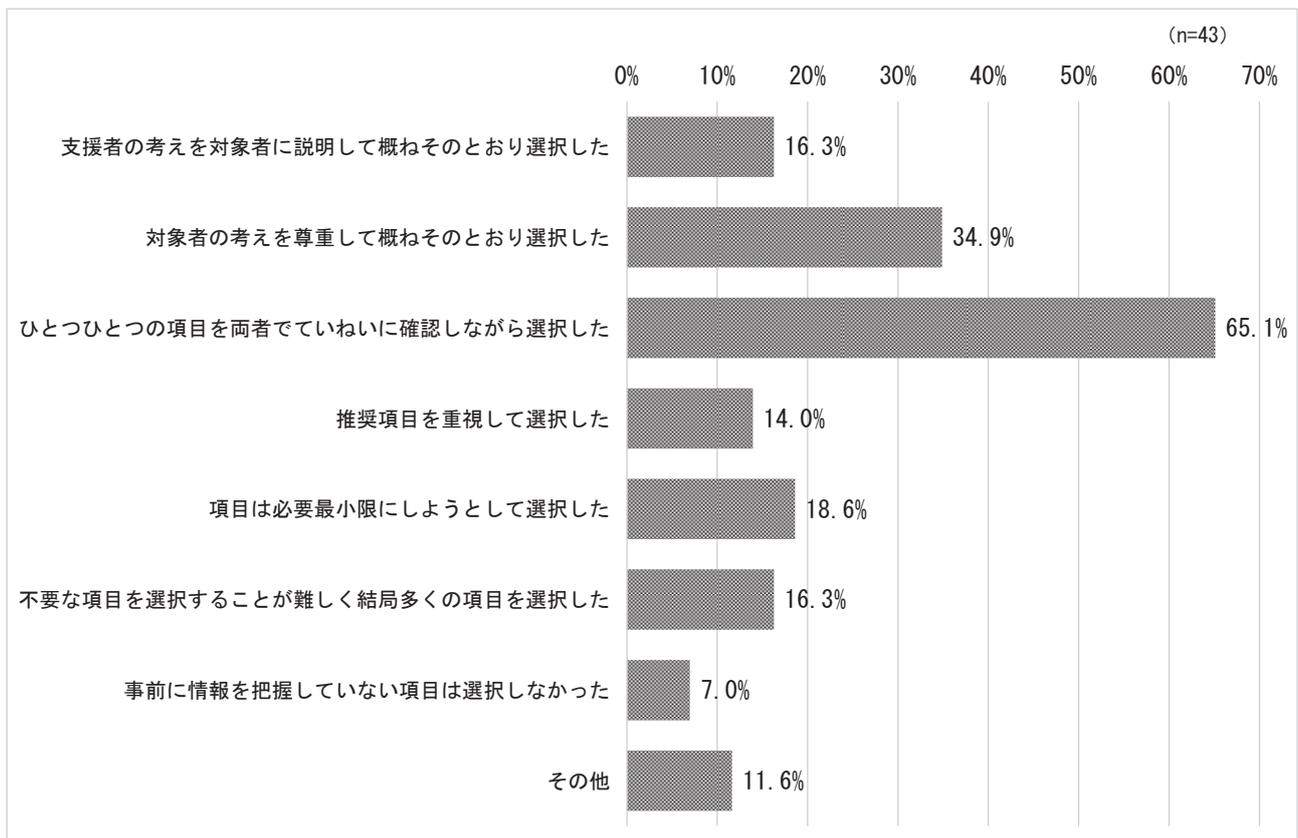


図 2-4 シート II (就労のための基本的事項) の評価項目の選択方法 (複数回答)

イ 評価項目の選択状況

評価項目の選択評価率 (各評価項目について、選択し評価した割合) は図 2-5 のとおりであった。

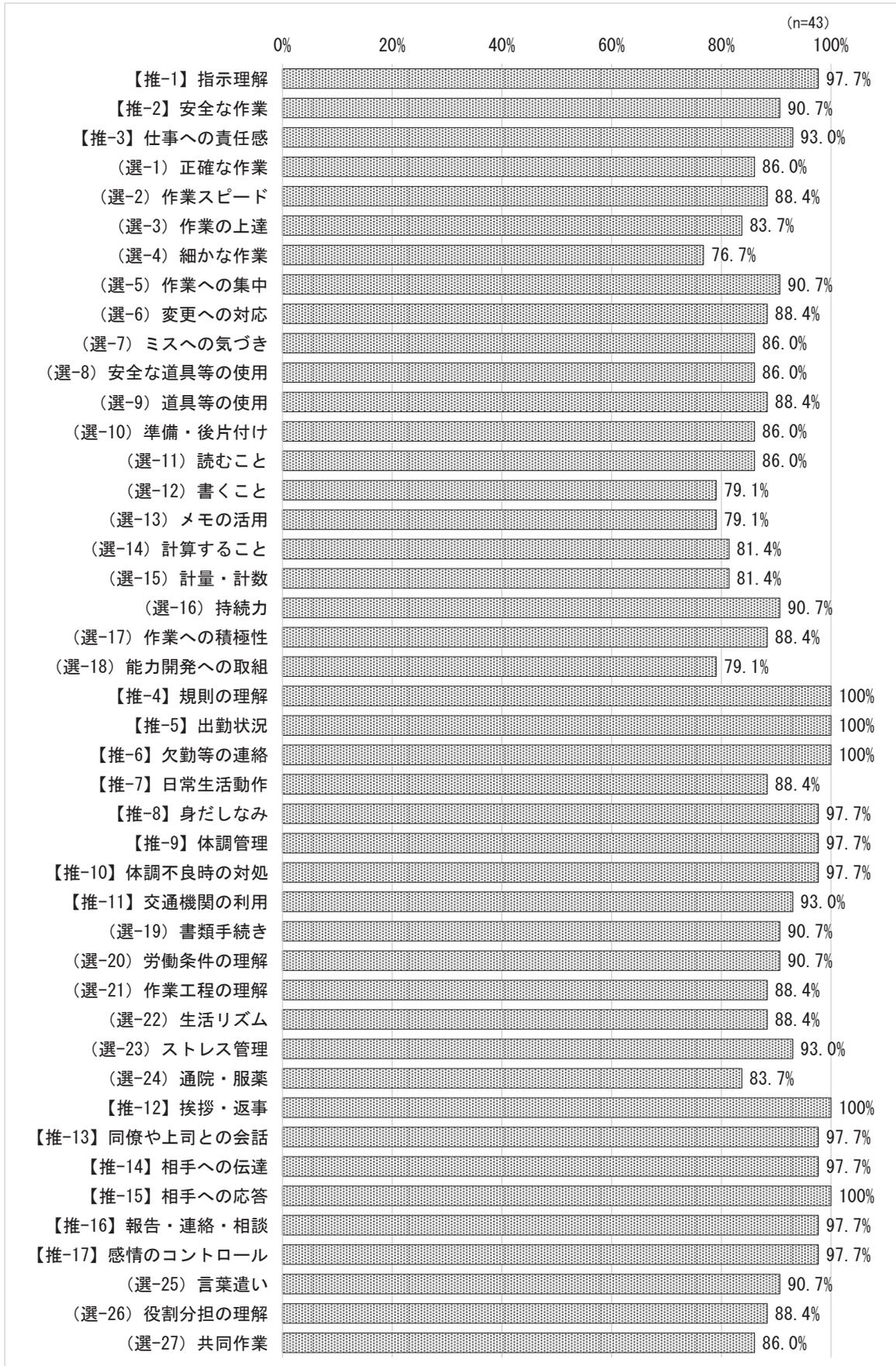


図 2-5 シート II (就労のための基本的事項) の評価項目の選択評価率

(2) シートⅢ（就労継続のための環境）

ア 評価領域の選択方法（複数回答）

シートⅢ（就労継続のための環境）では評価領域（10 領域）の中から対象者にとって必要と考えられる領域を選択して評価を行うこととしている。シートⅢ（就労継続のための環境）の「領域選択はどのように行いましたか」に対する回答は、「ひとつひとつの項目を両者でいねいに確認しながら選択した」が 25 事例（58.1%）と最も多く、次いで「対象者の考えを尊重して概ねそのとおり選択した」が 17 事例（39.5%）、「支援者の考えを対象者に説明して概ねそのとおり選択した」、「項目は必要最小限にしようとして選択した」がそれぞれ 10 事例（23.3%）などであった（図 2-6）。

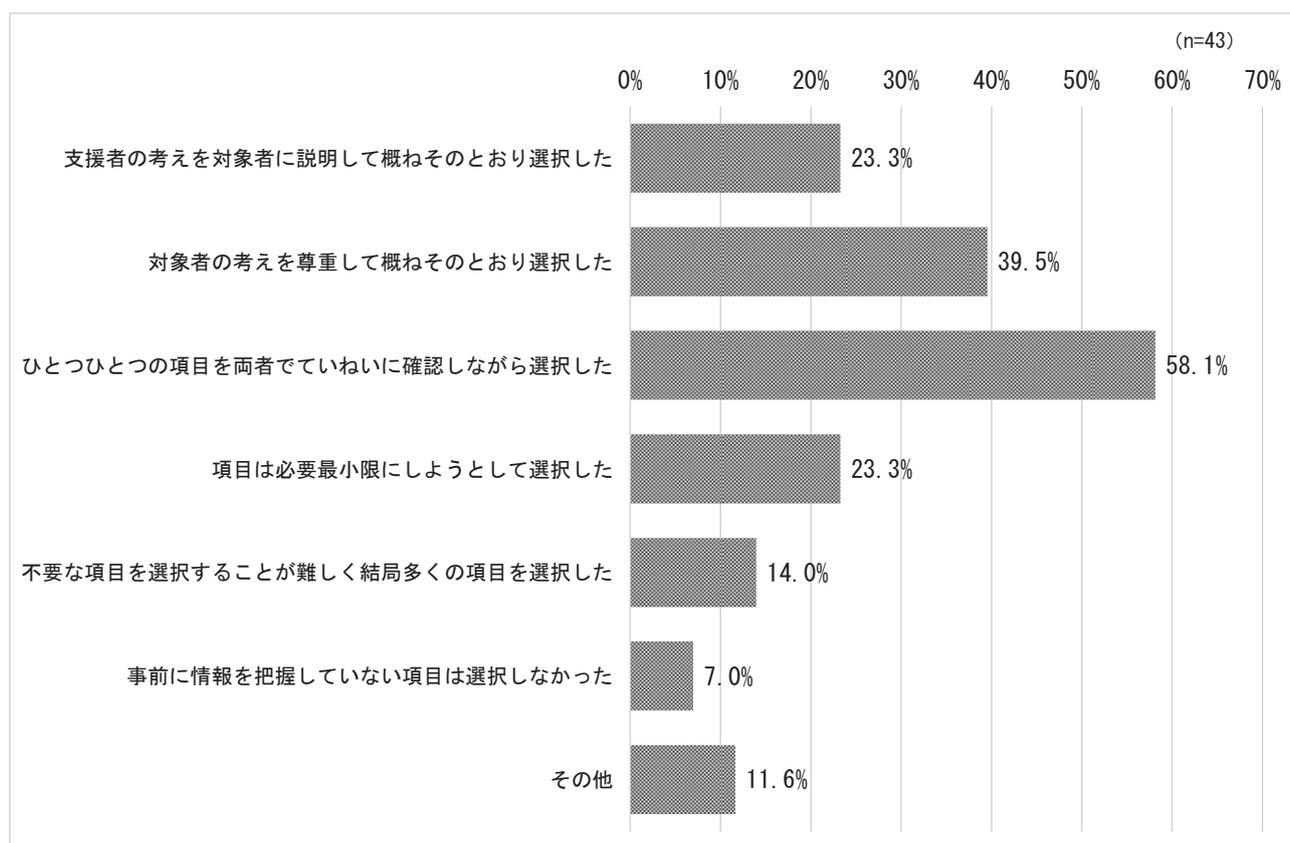


図 2-6 シートⅢ（就労継続のための環境）の評価領域の選択方法（複数回答）

イ 評価領域の選択チェック率

評価領域の選択チェック率（各評価領域のチェック項目に1つ以上チェックがついた割合）は図 2-7のとおりであった。

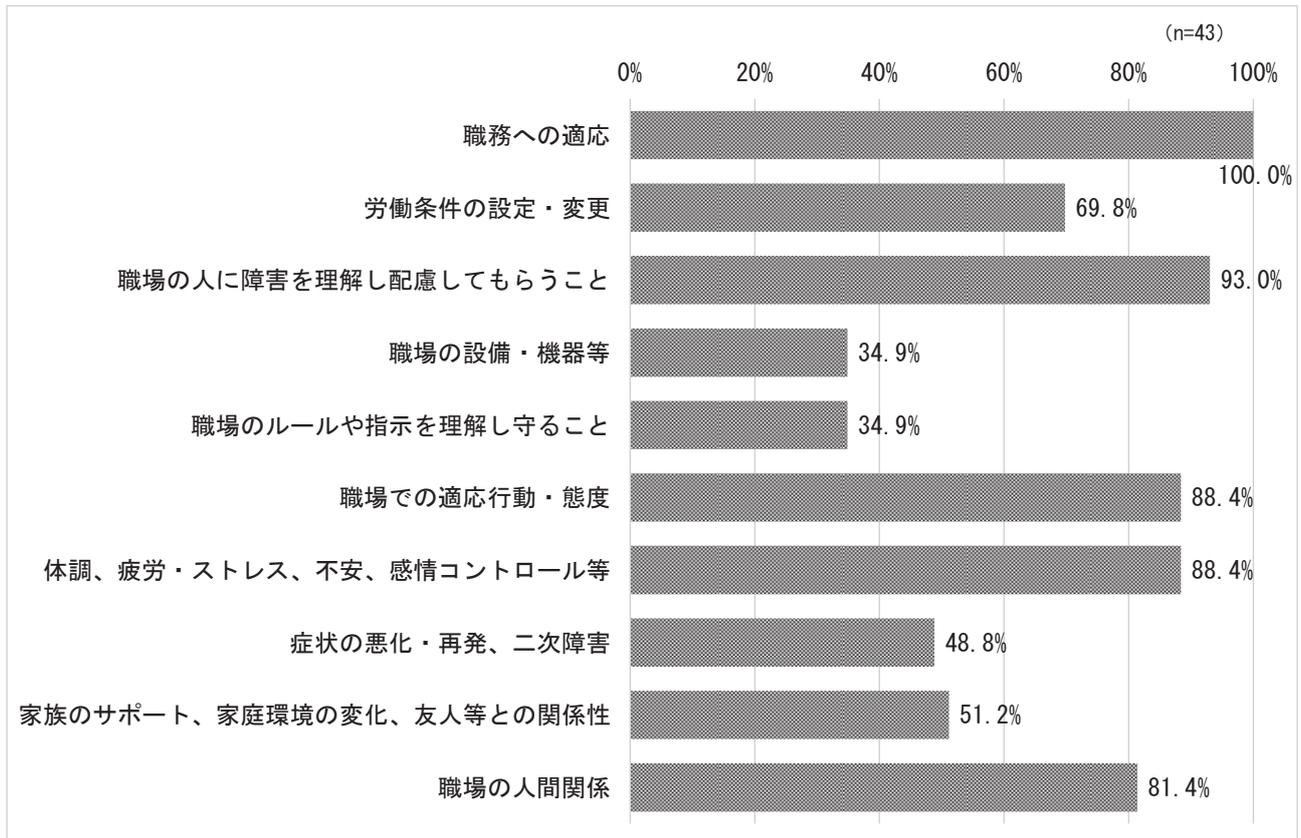


図 2-7 シートⅢ（就労継続のための環境）の評価領域の選択チェック率

（3）実施しなかったシート

シートⅠ（就労に関する希望・ニーズ）、シートⅡ（就労のための基本的事項）、シートⅢ（就労継続のための環境）のうち、実施しなかったシート（全体）の有無は、「あり（シートⅠ）」が1事例（2.3%）、「なし」が42事例（97.7%）であった。

6 協同評価の実施状況

（1）シートⅡ（就労のための基本的事項）の協同評価の現状（複数回答）

アセスメントシートによるアセスメントでは、シートⅡ（就労のための基本的事項）の評価項目とシートⅢ（就労継続のための環境）の評価領域について、対象者と支援者による協同評価を行うこととしている。

「シートⅡ（就労のための基本的事項）の協同評価はどのように行いましたか」に対する回答は、「対象者と支援者の評価が一致しない場合は、両者で相談しながらどちらかの評価を採用した」が32事例（74.4%）と最も多く、次いで「対象者と支援者の評価が概ね一致し、そのとおりに評価した」が20事例（46.5%）、「対象者の自己評価が難しい場合は、支援者の考えを説明して概ねそのとおりに評価した」が18事例（41.9%）、「対象者と支援者の評価が一致しない場合は、支援者の評価を説明して概ねそのとおりに評価した」が9事例（20.9%）、「支援者の評価が難しい場合は、概ね対象者の考えのとおり評価した」が8事例（18.6%）、「対象者と支援者の評価が一致しない場合は、対象者

の自己評価を重視して概ねそのとおり評価した」が4事例（9.3%）などであった（図2-8）。

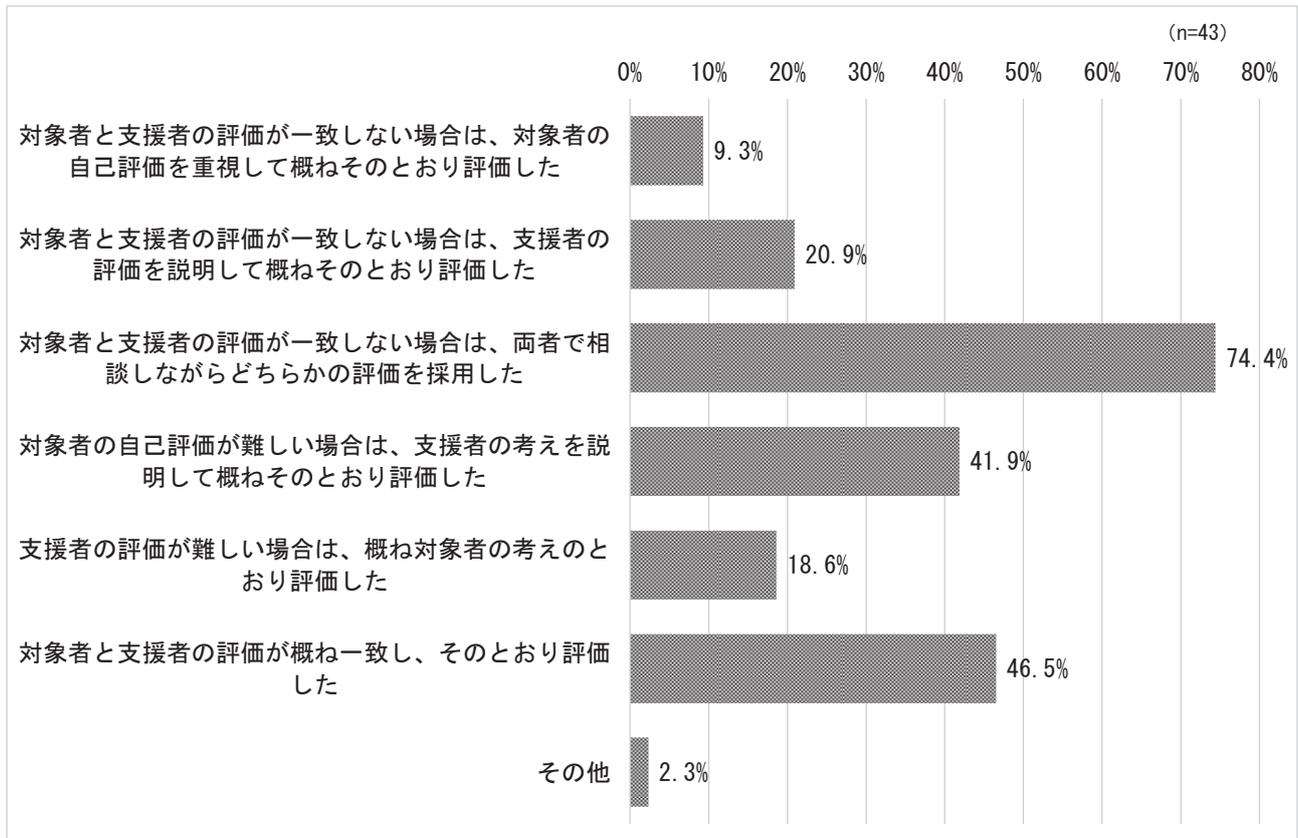


図2-8 シートⅡ（就労のための基本的事項）の協同評価の現状（複数回答）

（2）シートⅢ（就労継続のための環境）の協同評価の現状（複数回答）

「シートⅢ（就労継続のための環境）での支援と配慮が必要な項目とその内容をどのように評価しましたか」に対する回答は、「対象者と支援者の評価が概ね一致し、そのとおり評価した」が22事例（51.2%）と最も多く、次いで「対象者と支援者の評価が一致しない場合は、両者で相談しながらどちらかの評価を採用した」が20事例（46.5%）、「対象者の自己評価が難しい場合は、支援者の考えを説明して概ねそのとおり評価した」が18事例（41.9%）、「対象者と支援者の評価が一致しない場合は、対象者の考えを重視して概ねそのとおり評価した」が10事例（23.3%）、「支援者の評価が難しい場合は、概ね対象者の考えのとおりに評価した」が7事例（16.3%）、「対象者と支援者の評価が一致しない場合は、支援者の考えを説明して概ねそのとおり評価した」が2事例（4.7%）などであった（図2-9）。

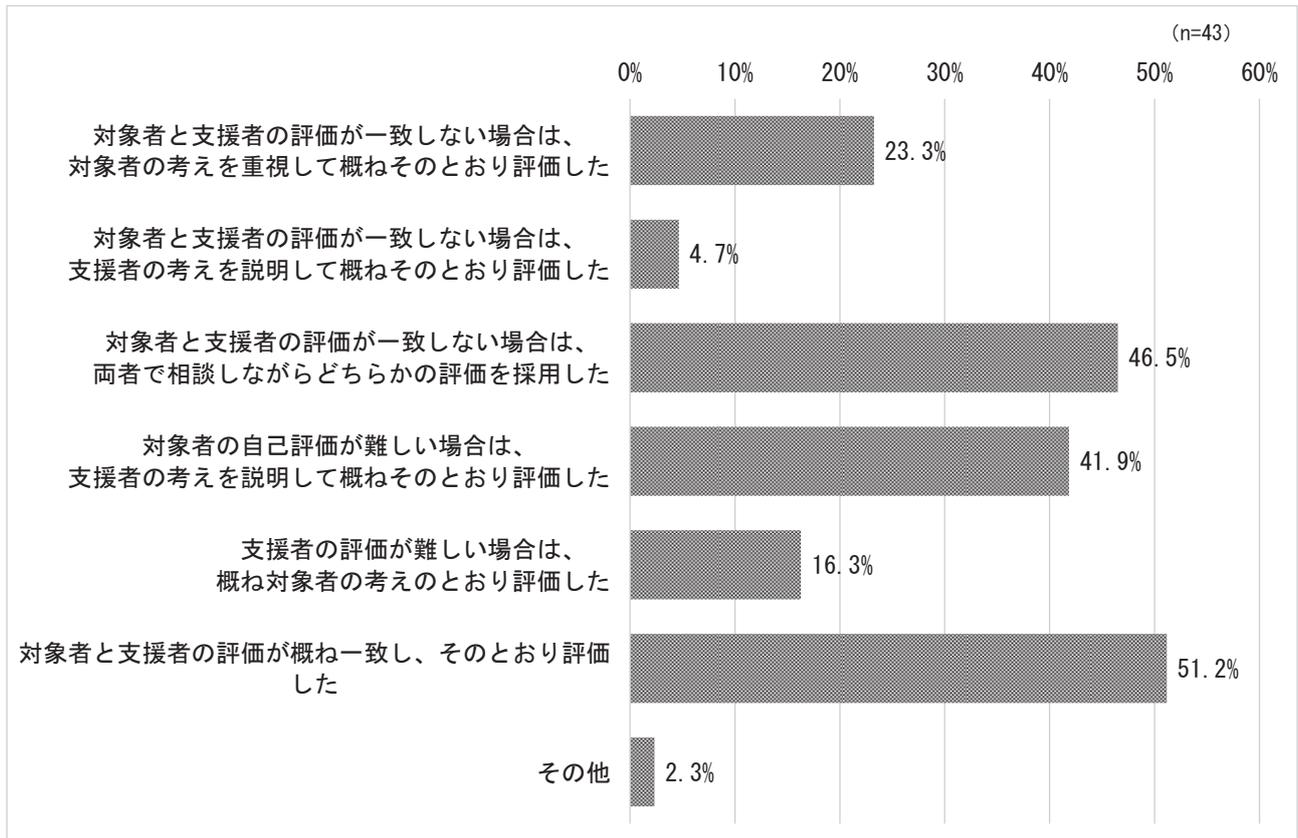


図 2-9 シートⅢ（就労継続のための環境）の協同評価の現状（複数回答）

（3）総合協同所見の作成（複数回答）

「アセスメント結果シートの総合協同所見はどのように作成しましたか」に対する回答は、「支援者の考えを対象者に説明したうえで対象者の考えを確認しながら作成した」が 30 事例（69.8%）と最も多く、次いで「支援者の考えを対象者に説明して概ねそのとおり作成した」が 12 事例（27.9%）、「対象者の考えを確認して概ねそのとおり作成した」が 7 事例（16.3%）などであった（図 2-10）。

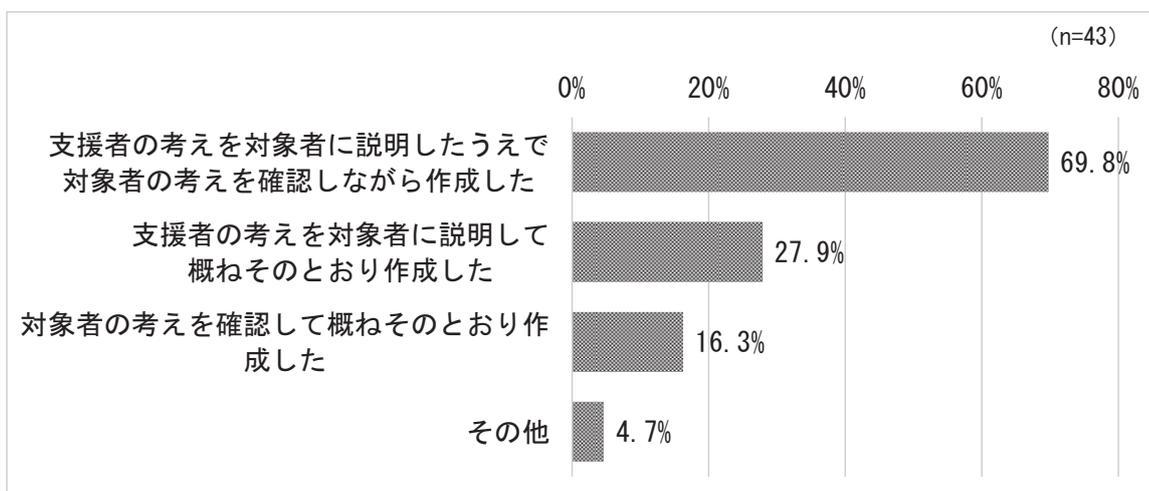


図 2-10 総合協同所見の作成（複数回答）

7 効率的な実施のための取組

(1) アセスメントシートを用いたアセスメントの実施に関する現状と課題（複数回答）

「アセスメントシートを用いたアセスメントの実施に関する参加機関から確認した現状と課題」に対する回答は、「実施前の準備や個別面談に時間がかかり、担当者の負担が大きい」が22人(75.9%)と最も多く、次いで「対象者の状況によりアセスメントシートの内容の説明に難しさがある」が17人(58.6%)、「作業場面の観察や事前の情報収集にかなり制限がある」が14人(48.3%)、「対象者と支援者の協同評価に難しさや課題がある」が7人(24.1%)、「アセスメントに関して関係機関との連携が不足している」が4人(13.8%)、「アセスメントシートの適用対象となる障害者が少ない」が2人(6.9%)などであった(図2-11)。

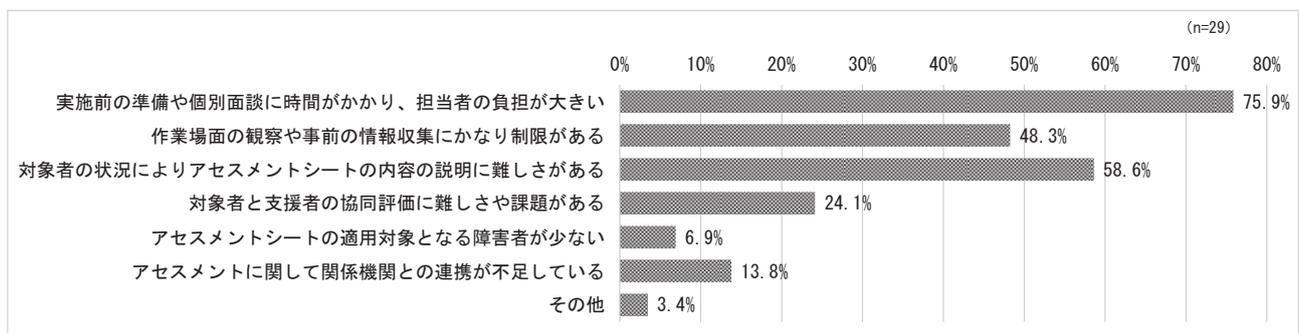


図2-11 アセスメントシートを用いたアセスメントの実施に関する現状と課題（複数回答）

(2) 個別面談に要した実施時間・実施回数

「アセスメントシートを用いたアセスメントの個別面談にかかった実施時間（複数回実施の場合はその合計時間）」に対する回答は、2.5時間～3時間未満が9事例(20.9%)と最も多く、次いで5時間以上が8事例(18.6%)、4時間～4.5時間未満が7事例(16.3%)、2時間未満、2時間～2.5時間未満がそれぞれ6事例(14.0%)、3.5時間～4時間未満が4事例(9.3%)、3時間～3.5時間未満が3事例(7.0%)であった(図2-12)。なお、4.5時間～5時間未満はいなかった。

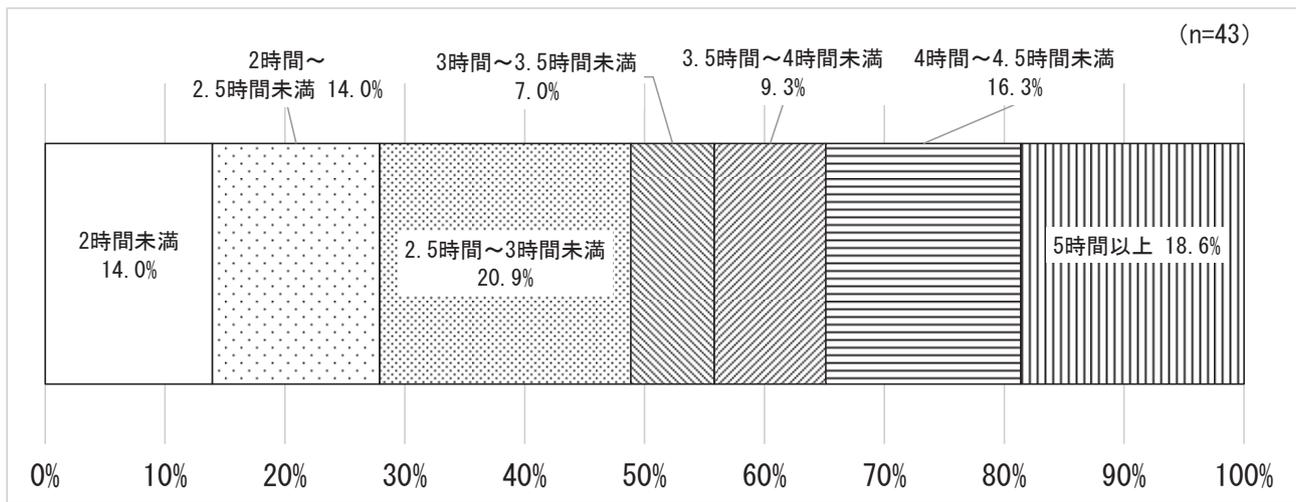


図 2-12 個別面談に要した実施時間

アセスメントシートを用いたアセスメントの個別面談にかかった実施回数（実施日数）は、3回（3日）が15事例（34.9%）と最も多く、次いで2回（2日）、4回（4日）以上がそれぞれ11事例（25.6%）、1回（1日）が6事例（14.0%）であった（図2-13）。

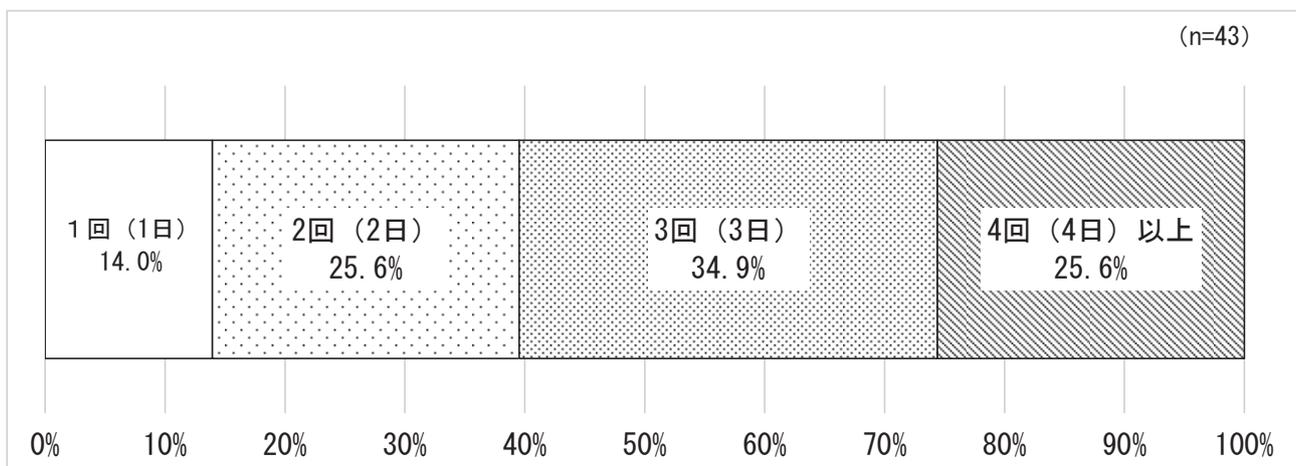


図 2-13 個別面談に要した実施回数

8 アセスメントシートの使用による支援の実践度

「アセスメントシートの使用による支援の実践度」に対する回答は図2-14のとおりであった。

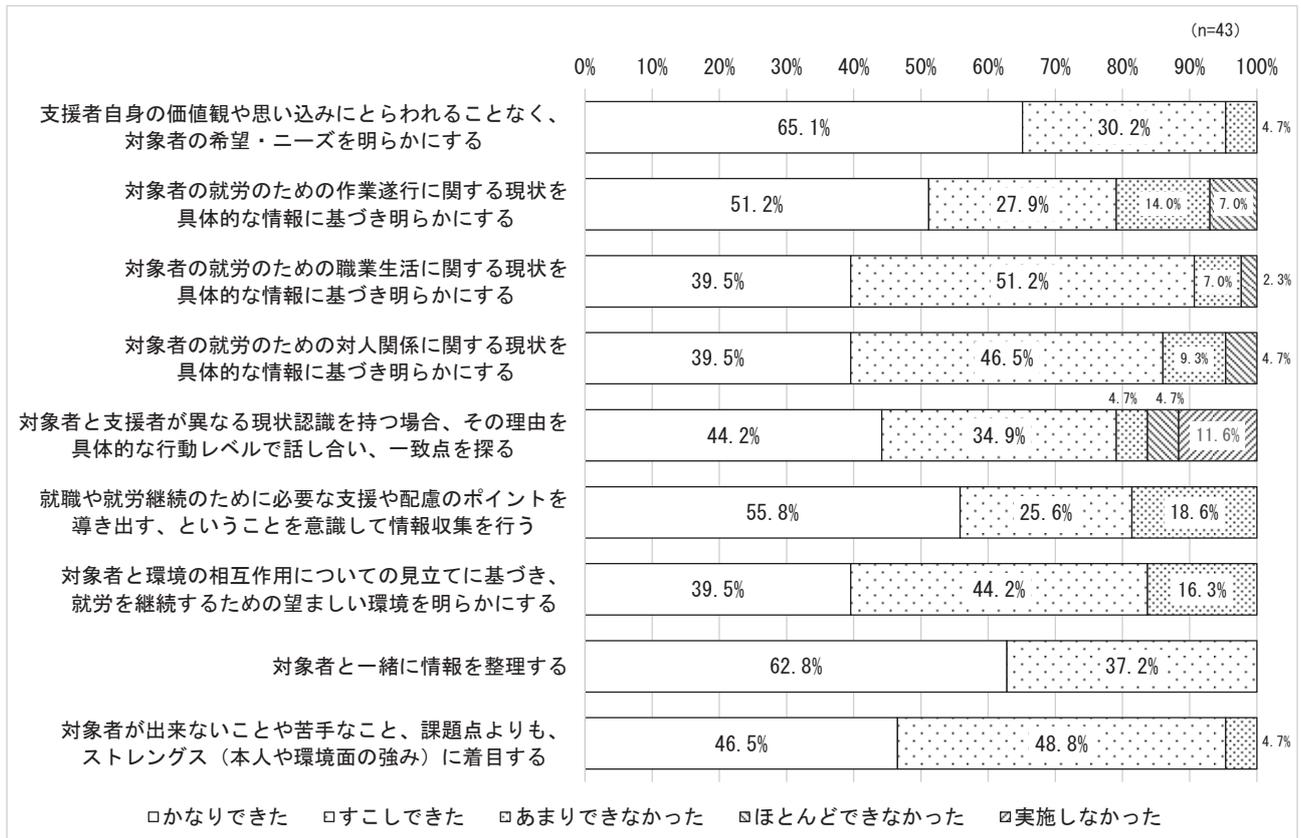


図2-14 アセスメントシートの使用による支援の実践度

9 アセスメントに必要な技術とスキル

「支援者のアセスメントに必要な技術とスキルについて」に対する回答は、表2-1「支援者のアセスメントに必要な技術とスキル（自由記述）」をもとに、(1)説明するスキル、(2)質問するスキル、(3)提案するスキルのように整理した。

(1) 説明するスキル

対象者との信頼関係を築きながら、納得感が得られる説明を行うことで協同評価の合意形成につなげることや、専門的な知識を背景に、対象者に寄り添った説明を行う姿勢とスキルが求められること、さらに関係機関への共有や連携に向けた説明力も重要であることが書かれていた(事例:(9)、(14)、(23)、(24))。また、対象者の特性や理解力に応じて、アセスメントシートの内容や質問項目をかみ砕いて説明したり、曖昧な表現を具体化する等、支援者は語彙や言い回しを調整しながら、対象者が理解・回答しやすいよう説明をする力の重要性が書かれていた(事例:(1)、(10)、(11))。

(2) 質問するスキル

対象者が緊張せずに答えられる関係性を築きながら、状況をイメージしやすくするための質問を重ねる力が求められていた。支援者には対象者の反応や理解度に応じて、質問の順序や内容を柔軟に調整する力の重要性が書かれていた(事例:(5)、(16))。対象者の回答が、支援者の質問に答えきれていない部分については、支援者が多角的な視点から捉え、具体的な例をもとに補足的な質問を行うことで、本人の理解や気づきを促す力も求められていた。また、質問をきっかけに対象者自

身が考えを整理したり、新たな気づきが得られたりするような支援的な問いかけも重要であることが書かれていた（事例（5）、（21））。

（3）提案するスキル

対象者が理解しやすいように、場面や質問内容を具体化して提示することで、本人の状況や特性に応じた提案を行うスキルの重要性が書かれていた（事例：（11）、（25））。また、アセスメントの目的や活用方法を明確にしたうえで、対象者の特性に合わせた説明を工夫し、関係機関との連携も視野に入れながら、支援方針を提案できるスキルの必要性も書かれていた（事例：（9）、（23））。さらに対象者の希望や状況に応じて、自己分析や配慮事項の検討を促すとともに、支援者との認識のずれを意識しながら、職場環境や必要な配慮について適切に提案するスキルが必要であることも書かれていた（事例：（17）、（21））。

表 2-1 支援者のアセスメントに必要な技術とスキル

支援者のアセスメントに必要な技術とスキル（自由記述）
（1）特に知的障害のある方に対して実施する際には、シートに書かれている文章の意味を、本人にとってわかりやすい言葉に言い換えて伝える必要がある。本人が理解できる言い回しや、実際に本人が理解できているかを見極めながら進めていくには技術が必要かと思う。
（2）実習や、実際の就業場面でポイントを押さえて観察する。
（3）言葉をかみ砕いて話すことの技術や相手の働いた内容に合わせて聞く内容を判断する技術が必要と思った。
（4）アセスメントに対する根本的な目的が明確でないと効果的な活用が難しい印象がある。ナカポツの特性を踏まえて、対象者と関われる頻度に大きな制限があるため、ポイントを抑えて省略しながら必要な部分のみ行えるよう意識しているが、経験やセンスが問われることは否めない印象。技術やスキルはたくさん使用することで身につくこともあると思う。そのため、多くの方に活用をいただけるような使用がしやすい工夫も必要かと思う。
（5）質問に対する回答に対して、本人自身が答え切れていない部分を、支援者として様々な角度から見て、本人の具体的な行動をもとに引き出すスキルが必要と感じた。
（6）アセスメント期間のスケジュールリング、本人へ説明できるための準備、行動観察力、対応策のための発想力、強みを見る視点。
（7）事象をマクロ化、一般化して考え「傾向」として推測し、言語化するスキル。
（8）実際の一般企業での作業場面をアセスメントするための協力的な企業の開拓。幅広い対象者に対して伝え方や実施箇所の選択が出来るようになること。
（9）対象者へのわかりやすい説明やお互い納得できるような話し合いを設定する力。また、関係機関への共有のための連絡、伝え方など。
（10）純粋にアセスメント力が必要だと感じた。アセスメントシートにはアセスメントすべき項目がそろっているものの、それらを活用するためのスキルがまだ足りず、持て余しているような印象。使用に不慣れという点も考えられる。対象者と協同して使用するものという点では、対象者へわかりやすく説明するための語彙力や表現力も必要だと感じた。
（11）所内での様子が見られない場面で、アセスメントシートを行うときは、本人が想像しやすい場面を提案できるスキルが必要だと思った。語彙力も必要だと感じた。本人が問の内容が理解できない場面での説明が必要だと感じた。
（12）特に協同評価では面談だけではなく、プレサポートや職業評価など実際の作業を見させてもらうことで効果的に実施できるものかなと思った。
（13）アセスメントシートを実施する前に、アセスメントの中でストレングスや課題点の共有ができていると対象者にとっても効果的なものになると思う。面談やアセスメントの技術・スキルだけでなく、対象者にフィードバックを行い、それを共有できる技術・スキルが必要だと感じた。
（14）質問が職場でのどういう場面なのかを具体的に説明できるスキル。協同評価をした際に本人の評価より支援員が低く評価する場合に合意形成できるスキル（対象者が納得できるような根拠を言える・対象者が自信喪失するような言い方をしない等）
（15）作業場面での行動観察では、できた・できないということではなく、色々な角度から疑問をもって見る必要があると思う。それにより、1つの場面から多数の質問に答えやすくなると思う。また、こちらから意図的に質問や場面を設定することも大事かと思う（例えば、負荷をかけてスピードや感情を確認するなど）。
（16）対象者が緊張せずに、質問へ回答しやすい関係性を作るスキル。対象者の回答から状況をイメージし、さらに具体化するための質問を重ねるスキル。

表 2-1 支援者のアセスメントに必要な技術とスキル（続き）

支援者のアセスメントに必要な技術とスキル（自由記述）
<p>(17) 通常の窓口対応場面では職業紹介を希望し来所する求職者が多いため、自己分析や配慮事項の検討を多少時間をかけてでも行ってみたいかどうかの意思確認が必要になる。サポーターやナビゲーター等、専門職員と定期相談を行っている求職者に対して、実施提案を行ったり、実施する方が効果的なものになる可能性が高いと思う。</p>
<p>(18) 障害のある方の就労支援経験がある程度必要だと思う。なぜならストレング스에注目しつつ、課題について客観的かつ適切な評価をする能力が求められるからである。また対象者から発せられる非言語コミュニケーションを察し、それを言語化する能力も求められると思う。</p>
<p>(19) 聴き取る力、特性を見抜く力</p>
<p>(20) 聴き取った情報がどの項目に当てはまるか、企業で対応してもらえる対策や障害特性への対処法などの知識が多くあると活用しやすいと感じた。</p>
<p>(21) 対象者の認識と支援者の認識にずれがないか意識すること。対象者の状況に応じた環境調整や職場に求める配慮事項について提案すること。</p>
<p>(22) 今回実施した対象者はスムーズに実施することが出来た。ご本人の理解度の高さ、これまでの就労経験、ある程度客観的に振り返ることが出来る方だったので、支援者側の技術やスキルはそこまで求められる場面が少なかったように思う。逆に経験がなく振り返りが難しい方だと、ご本人がイメージしやすいように説明したり、各項目の場面を選定して作業しその直後に協同評価するなど工夫が必要なように感じた。</p>
<p>(23) 専門的な知識を正しく身につけた上で、対象者の特性に合わせて説明していく能力が求められると感じる。</p>
<p>(24) 対象者に分かりやすく伝える技術。対象者と横並びになって考えるスタンス。</p>
<p>(25) アセスメントシートの質問項目で具体的なものではなく、曖昧な表現（場面や状況によっては回答が変わるようなもの）の質問項目を本人が答えやすくしたり、想像しやすいように伝える技術が必要だと思う。また、アセスメントを行った後、アセスメントシートをどのように活かして本人の今後の方向性を考えていくのかが就業支援員として問われる部分なのだろうと感じた。</p>

第3節 インタビュー調査

1 調査目的

前節で報告した質問紙調査結果に関して、アセスメントシートの活用方法に関する情報を補足することを目的として、支援者に対するインタビュー調査を実施することにした。

2 調査方法

(1) 調査対象

質問紙調査に回答していただいた支援者（12 機関 29 人）のうち、インタビュー調査に協力可能な支援者（12 機関 27 人）を対象に実施した。

(2) 調査期間

質問紙調査結果回収後の 2024 年 11 月から 12 月にかけての約 2 か月で実施した。

(3) 調査方法

質問紙調査の設問項目に沿って、研究担当者が質問紙調査の回答内容等に関して支援者に質問して自由に回答してもらう方法で協力機関ごと（対象支援者 1 名から最多 4 名まで）にインタビュー調査（2 時間程度）を実施した。

3 調査結果

質問紙調査の設問項目の分類に概ね準じつつ、インタビュー調査の主な回答を次の表 2-2 のとおり整理した。

表 2-2 インタビュー調査の主な回答

1. アセスメントシートを用いたアセスメントの実施前準備
<ul style="list-style-type: none">● 作業場面の観察は、施設内の作業場面だけでなく、企業等での職場実習場면을観察することでアセスメントの参考になった。● 対象者の状況に応じて、施設内の作業場面や施設外の就労体験場面、就労継続支援 B 型事業所での作業場면을活用して観察している。● アセスメントの実施について対象者の同意を得たうえで、短期間の職場実習を 1 か所または 2 か所で行い、数時間から 10 時間程度作業場面の観察を行った。● 施設内に作業場がないので、職場実習の作業場면을数時間観察している。限られた時間になってしまうが、対象者の状態が変化することがあるので、必ず 2 回（2 日）に分けて観察する必要があると考えている。● 作業場면을観察しただけではアセスメントに必要な情報が不足していたので、対象者が利用していた就労支援機関から過去の職場での情報を収集することで、対象者の職場での困りごとの振り返りに役立った。● 対象者が利用していた就労支援機関から、当センター（調査対象者が所属する就労支援機関）の様式「情報提供シート」を使用して対象者の情報（障害状況、職歴、医療歴等）を提供して

もらっていたので参考にした。

- あらかじめ地域障害者職業センターで作成したナビゲーションブックの内容を収集し、その内容が必要な支援・配慮を検討するうえで参考になった。
- 言語表出が苦手な対象者には、個別面談前にシートに記入してもらうことで、対象者の希望や考えをスムーズに理解することができた。
- 個別面談前に対象者にシート記入してもらい、個別面談ではその記入内容を確認しながら実施することで、個別面談の時間を短縮することができた。

2. アセスメントシートの記載内容の説明

- 複数の知的障害者に実施したが、就労経験の有無により記載内容の理解度が異なり、就労経験がない対象者は就労に関する記載内容の理解が難しい傾向があった。
- 特別支援学校高等部の生徒には、作業遂行に関する記載内容について、学校で行っている作業学習を例にとって説明することで理解を援助することができた。
- 知的障害者には、シートⅡ（就労のための基本的事項）の評価の目安に記載されている数値（パーセント等）の意味するところが分かりにくいので、職場実習の作業場面を振り返りながら例示説明することで理解を援助することができた。
- シートⅡ（就労のための基本的事項）の目安を厳密に解釈しようとする対象者には、目安が意味する程度を具体的に説明する必要がある。

3. アセスメントシートの項目等の選択

- シートⅡ（就労のための基本的事項）の評価項目の選択は、支援者があらかじめ項目を絞っておいて対象者に提案するのがよいのではないかと考えた。
- 希望する仕事を具体的にイメージできている対象者は、シートⅡ（就労のための基本的事項）の評価項目の中から、希望する仕事で必要とされる項目を選択することができた。
- 支援者がアセスメントシートに慣れていないので、どのように評価項目等を選択してよいのか分からなかった。
- シートⅡ（就労のための基本的事項）の評価項目の選択では、対象者の希望する仕事や職場が幅広かったため、結局すべての評価項目を選択した。
- 対象者の希望・ニーズが絞り切れていなかったため、シートⅡ（就労のための基本的事項）の評価項目とシートⅢ（就労継続のための環境）の評価領域はすべてを選択して実施した。
- ハローワークでは作業場面の観察ができないので、シートⅡ（就労のための基本的事項）の評価項目は評価できる項目のみを選択せざるを得なかった。
- シートⅡ（就労のための基本的事項）の協同評価で確認した内容を参考にして、シートⅢ（就労継続のための環境）で必要な評価領域を選択した。
- シートⅢ（就労継続のための環境）の評価領域は、対象者自身が必要な配慮を理解できていなかったため、すべての領域で上から順番にチェック項目を検討した。
- シートⅢ（就労継続のための環境）の評価領域は、自己理解が進み必要な配慮を理解できて

いる対象者であれば選択できるが、そうでない対象者は、すべての領域で上から順番にチェック項目を検討するのが現実的ではないか。

- 他の就労支援機関で作成した対象者の配慮事項の資料を参考に、シートⅢ（就労継続のための環境）の評価領域を選択した。

4. アセスメントシートの協同評価

- 職場実習の直後に協同評価を行ったので、対象者も支援者も現状にリアルに向き合うことができた。
- 個別面談前の作業体験において、その結果を対象者と振り返り確認していたので、シートⅡ（就労のための基本的事項）の協同評価をスムーズに行うことができた。
- 対象者に過去のエピソードを想起させながら協同評価を行うことが、対象者の自己理解の促進に効果があった。
- 対象者の自己評価が支援者から見て全体的に低い対象者には、支援者が客観的に見て対処できていた事実を説明する必要がある。
- シートⅡ（就労のための基本的事項）の評価で把握した過去のエピソード情報をシートⅢ（就労継続のための環境）の関係する領域に振り分けておくと、必要な支援・配慮の検討に役立った。
- 体調によって状態や行動が変化することで評価に戸惑う対象者には、体調のよい時よくない時を確認しながら一緒に相談しつつ、どんな状態を評価の対象にするかを決めていった。
- さまざまな場面で支援・配慮がないと行動できない対象者の場合、シートⅡ（就労のための基本的事項）の「支援・配慮なし」の評価は難しく、「支援・配慮あり」の評価だけでよいと思った。
- シートⅡ（就労のための基本的事項）の協同評価において、作業場面の観察だけでは「支援・配慮なし」と「支援・配慮あり」の両面での評価は難しい。
- シートⅢ（就労継続のための環境）では、対象者が必要な支援・配慮をあまり理解できていなかったため、対象者の状況と支援者の経験から照らし合わせて想定できる、職場での具体的な場面での困りごとを質問しながら協同評価を行った。
- シートⅢ（就労継続のための環境）での日常生活に関する協同評価を行うことで、それまで把握していなかった生活リズムに関する課題を把握することができた。
- 対象者を支援している他の就労支援機関があれば、その支援者も加わって協同評価を行うことが効果的ではないか。

5. アセスメントシートの個別面談時間・回数

- 個別面談は1時間程度を4回実施した。1回あたりの時間は1時間程度がよいのではないかと。
- 疲労による集中力の低下を考えると、1回あたり1時間から1時間半が適当ではないか。
- 個別面談に時間的な制約があったが、対象者に必要な支援・配慮を検討するというアセスメ

ントの目的を十分認識していれば、通常はトータル3時間程度で実施できるのではないか。

- 個別面談にかかる時間は、対象者のコミュニケーションの状況によりかなり変動するのではないか。
- 質問への回答に時間がかかる（答えられず無反応で固まってしまう）対象者には、3分ほど待って反応がないときはそのまま次に進み、あとで再度質問するようにした。
- 対象者の中には、話し始めると止まらないことから時間がかかることもあった。

6. アセスメントシートの実施効果・その他

- 対象者と支援者で協同評価を行うことが必要な支援・配慮を検討するうえで効果があった。
- 前職を退職したあとで自信を失くしていたが、対象者が支援者と協同評価を行うことで自分が思っている以上にできることに気づくことができた。
- 個別面談前の職場実習で職場の評価が高く、その結果がアセスメントシートで可視化できたことで対象者が自信をもつことができた。
- このアセスメントを通じて自分の特性を言語化することで、対象者が障害を受け入れて自己理解を深めることができた。
- 離転職を繰り返している対象者にとっては、就労する環境を整えることの重要性に気づくことができた。
- 就職先が内定していたので、就職直前に職場に必要な支援・配慮を整理できてよかった。
- ハローワークでは、早く就職したい障害者には実施が難しいが、就職に向けて支援者と情報を整理しておきたい障害者は対象になるのではないか。
- 支援者と協同評価を行ったことで、対象者が希望する職業が現実的なものに変化する兆しが見られた。
- 支援者は、職場で障害者にどのような配慮がなされているのかを知っておく必要がある。
- アセスメントシートを活用したことで前職での振り返りを効果的に行うことができ、対象者の自己理解の深化につながった。
- 就労支援の経験が浅い支援者にとって、アセスメントシートの内容が勉強になった。

第4節 考察

本節では、アセスメントシートの効果的な活用方法の観点から、第2節で報告した就労支援機関から収集した事例情報（43事例）並びに支援者（29人）に対する質問紙調査結果及び第3節で報告した支援者（27人）に対するインタビュー調査結果を総括的に考察する。

1 収集事例

（1）障害状況

収集43事例の診断名等を見ると、発達障害のみが32.6%、精神障害のみが23.3%、知的障害のみが20.9%であった。知的・発達障害が9.3%、精神・発達障害が7.0%、知的・精神障害が2.3%であることを合わせると、発達障害のある対象者がおよそ2人に1人（48.8%）、精神障害のある対象者と知的障害のある対象者がそれぞれおよそ3人に1人（32.6%）となっており、収集事例の診断名等は、発達障害、精神障害、知的障害が多くなっていた。

手帳の種類・等級を見ると、精神障害者手帳（申請中の2事例と療育手帳の交付を受けている1事例を含む。）が67.4%、療育手帳が32.6%（精神障害者手帳の交付を受けている1事例を含む。）、身体障害者手帳が2.3%（内部障害）となっていた。また、収集事例に精神障害者手帳の1級と療育手帳の重度（A級等）は含まれていなかった。

（2）就職経験

収集43事例の就職経験を見ると、「経験あり」が81.4%、「経験なし」が18.6%（特別支援学校高等部生徒を含む。）であった。就職経験のない対象者は、就労に関する用語や職場環境がイメージしづらい可能性があるため、そうした場合には、対象者の理解を助ける例示などの工夫が必要となると考えられる。

（3）就労等の希望

収集43事例の就労等の希望（複数回答可）を見ると、「一般就職」が88.4%と最も多かった。

2 実施前の準備・情報収集

（1）作業場面の観察

アセスメントシートによるアセスメントは、支援者が場面設定法（作業場面）や職場実習により対象者の適応状況を直接観察していることが望まれるが、観察することができなかった場合は、事前に対象者の適応状況を把握しておく必要がある。

支援者に対する質問紙調査結果を見ると、対象者の作業場面を「観察した」が83.7%、「観察しなかった」が16.3%であった。「観察した」では主に職場実習での作業場面の観察を行っている就労支援機関も見られた。「観察しなかった」はいずれもハローワークの事例であった。

観察した時間（「観察しなかった」及び就労移行支援事業所利用者の長期間の観察事例を除く。）は「10時間未満」が51.5%で、観察した時間の平均は13.3時間であった。

支援者に対するインタビュー調査では、「施設内の作業場面だけでなく、企業等の職場実習場면을観察することで参考になった」、「（職場実習の観察では）限られた時間になってしまうが、対象者の

状態が変化することがあるので、必ず2回（2日）に分けて観察する必要がある」との意見があった。

（2）事業所（法人）内の他の職員、他機関（他法人）、家族からの情報収集

支援者に対する質問紙調査結果を見ると、対象者の情報を「事業所（法人）内の他の職員から収集した」と回答した事例が67.4%、「他機関から収集した」と回答した事例が74.4%、「家族から収集した」と回答した事例は30.2%であった。

事業所（法人）内の他の職員から収集した情報としては、作業場面の状況に関するものが挙げられており、支援者自身による適応状況の観察では得られなかった情報を補っていることが窺える。

他機関（他法人）から収集した情報としては、対象者が利用したことがある就労支援機関から支援状況、作業場面の状況、就職活動状況、障害状況などを収集していた。家族から収集した情報としては、主に生活習慣や日常生活の状況などを収集していた。

（3）個別面談前の対象者によるシート記入

アセスメントシートのシートⅠ（就労に関する希望・ニーズ）やシートⅡ（就労のための基本的事項）の「対象者による自己評価」のパートについては、自身で質問を理解して回答できる対象者には個別面談の前に記入を済ませておいてもらうこともできるとしている。

支援者に対する質問紙調査結果を見ると、個別面談前に一部のシート又はシート全部を対象者に記入させた事例は34.9%であった。その理由としては、個別面談の時間短縮が多く挙げられたが、対象者の特性により口頭で答えることが苦手であることから記入による回答の方が適切との判断によるものも見られた。

3 アセスメントシート記載内容の説明

（1）対象者にとって特に理解が難しい言葉や文章

シートⅠ（就労に関する希望・ニーズ）では、希望・ニーズを把握するための回答選択肢に就労・労働に関する用語を多数記載しているため、就労経験がない対象者にとっては、就労の選択肢（「一般就職」、「就労継続支援A型事業所」、「就労移行支援事業所」等）や労働に関する用語（「正社員」と「正社員以外」、「完全週休2日」と「週休2日（4週6休）」等）に理解の難しさが見られることがある。

シートⅡ（就労のための基本的事項）では、各評価項目に設定している評価の目安の文章、具体的には、①記載している数値（例：「ミスが5%未満」）、②求められる要件（例：「決められた時間内」）、③労働や職場の用語（例：「賃金や労働条件」、「業務日報」）に理解の難しさが見られることがある。

シートⅢ（就労継続のための環境）では、労働や職場の用語（例：「勤務形態（シフト制、テレワーク等）」の設定・変更、「対人マナー」）に理解の難しさが見られることがある。

障害種類別の傾向としては、知的障害者の場合は、記載されている言葉や文章の理解そのものについて困難を生じることがある。精神障害者の場合は、例えば「体調の波があるのでどういう状態で評価すればよいか分からない」といった状況判断について困難を生じることがある。発達障害者

の場合は、例えば「業務日報を書くことができるとはどの程度求められるのか」といった文章や状況の解釈について困難を生じることがある。

(2) 特に理解が難しい言葉や文章を分かりやすく説明する方法

支援者に対する質問紙調査の回答において、特に理解が難しい言葉や文章を分かりやすく説明するものとして、次のような方法が挙げられた。

- 就労や労働に関する制度や用語については、説明資料を活用して説明する。

【説明例】一般就職以外の就労について、就労系障害福祉サービスの資料を活用して説明

- 評価の目安となる数値について、対象者が体験した作業や場面に置きかえて求められる程度を説明する。

【説明例】職場実習で体験した作業を例に出して求められる程度を説明

- 必要な支援・配慮について、対象者が体験した就労経験や日常生活を例に出して説明する。

【説明例】職場で必要と考えられる配慮について、～の場合～してもらいたいですかと質問

- 具体物である「道具類」や「業務日報」などについて、対象者にとって身近な物や実際の画像などを例に出して説明する。

【説明例】対象者がイメージできるような具体例をあげて説明

- 自分がどのような状態のときを基準に評価するのか、評価の目安とされる文章が具体的にどの程度求められているのか、評価の対象や基準を分かりやすく提案する。

【説明例】対象者が適切に判断できるようにどのような基準や視点で決めるのか提案

なお、特に理解が難しい言葉や文章については、支援者に対する質問紙調査の回答に基づいて、第3章で報告する「活用ガイド」に分かりやすい「説明（例）」を記載することにした。

(3) 実施上特に配慮が必要な事例

アセスメントシートによるアセスメントでは、個別面談においてアセスメントを行うことから、コミュニケーションに障害のある対象者には、その特性に応じた分かりやすい説明が必要となる。

また、就労に関して不安が強い対象者や自尊心が低い対象者には、自分の能力を過小評価して就労意欲を低下させないような配慮が必要となる。

4 評価項目・評価領域の選択

アセスメントシートによるアセスメントでは、シートⅡ（就労のための基本的事項）の評価項目（44項目）とシートⅢ（就労継続のための環境）の評価領域（10領域）から対象者にとって必要と考えられるものを選択して評価を行うこととしている。

(1) シートⅡ（就労のための基本的事項）の評価項目

収集43事例のシートⅡ（就労のための基本的事項）の各評価項目の選択評価率を見ると、すべての項目で75%以上となっており（第2節図2-5）、多くの評価項目が選択され評価されている傾向がみられる。

選択評価率が90%以上の評価項目は、表2-3のとおりであり、推奨項目では17項目中「【推-7】日常生活動作」を除く16項目がこれに該当している。

領域別で見ると職業生活で14項目中10項目が、対人関係で9項目中7項目が、それぞれ90%以上の選択評価率となっており、作業遂行(21項目中5項目)と比較して選択評価率が高い項目が多い。

表2-3 シートⅡ(就労のための基本的事項)の選択評価率が90%以上の評価項目

領域	評価項目	選択評価率
作業遂行	【推-1】指示理解	97.7%
	【推-2】安全な作業	90.7%
	【推-3】仕事への責任感	93.0%
	(選-5)作業への集中	90.7%
	(選-16)持続力	90.7%
職業生活	【推-4】規則の理解	100%
	【推-5】出勤状況	100%
	【推-6】欠勤等の連絡	100%
	【推-8】身だしなみ	97.7%
	【推-9】体調管理	97.7%
	【推-10】体調不良時の対処	97.7%
	【推-11】交通機関の利用	93.0%
	(選-19)書類手続き	90.7%
	(選-20)労働条件の理解	90.7%
(選-23)ストレス管理	93.0%	
対人関係	【推-12】挨拶・返事	100%
	【推-13】同僚や上司との会話	97.7%
	【推-14】相手への伝達	97.7%
	【推-15】相手への応答	100%
	【推-16】報告・連絡・相談	97.7%
	【推-17】感情のコントロール	97.7%
	(選-25)言葉遣い	90.7%

(注)「推」は推奨項目、「選」は選択項目を指す。

(2) シートⅢ(就労継続のための環境)の評価領域

収集43事例のシートⅢ(就労継続のための環境)の各評価領域の選択チェック率(各評価領域のチェック項目に1つ以上チェックがついた割合)を見ると、34.9%から100%の幅でばらつきが見られる(第2節図2-7)。

選択チェック率が80%以上の評価領域は、表2-4のとおりである。

表 2-4 シートⅢ（就労継続のための環境）の選択チェック率が80%以上の評価領域

評価領域	選択 チェック率
【領域1】 職務への適応	100%
【領域3】 職場の人に障害を理解し配慮してもらうこと	93.0%
【領域6】 職場での適応行動・態度	88.4%
【領域7】 体調・疲労・ストレス、不安、感情コントロール等	88.4%
【領域10】 職場の人間関係	81.4%

(3) 評価項目・評価領域の選択方法

シートⅡ（就労のための基本的事項）の多くの評価項目が選択され評価されている傾向が見られ、支援者から「どの項目も就職するうえで必要」との声が聞かれる一方、対象者の希望・ニーズを踏まえた必要な支援・配慮を検討する上で望ましい選択となっていない可能性も考えられる。

そこで、望ましい評価項目・評価領域の選択方法について検討し、第3章で報告する「活用ガイド」に次の原則と状況に応じた対策を記載することにした。

ア シートⅡ（就労のための基本的事項）の評価項目の選択

【原則】対象者が希望している仕事や職場環境、生活環境で特に求められる評価項目を選択する。

【状況に応じた対策】

- 対象者の希望している仕事や職場環境がはっきりとしない場合は、推奨項目を主体に選択する。
- 対象者と支援者が協同評価を行うための情報が不足している項目がある場合は、それを除外して、両者が必要な情報を把握している項目のみ選択する。
- 対象者の希望している仕事や職場環境が幅広い場合は、支援・配慮の必要性に応じて幅広く選択する。

イ シートⅢ（就労継続のための環境）の評価領域の選択

【原則】対象者が希望している仕事や職場環境、生活環境で配慮が必要な評価領域を選択する。

【状況に応じた対策】

- 対象者と支援者が協同評価を行うための情報が不足している領域がある場合は、それを除外して、両者が必要な情報を把握している領域のみ選択する。
- 対象者の希望する仕事や職場環境がはっきりとしない場合や幅広い場合は、あらかじめ評価領域を選択することはせず、上から順番にすべての領域のすべてのチェック項目について、支援・配慮の必要性を検討する。

5 協同評価

アセスメントシートによるアセスメントでは、選択したシートⅡ（就労のための基本的事項）の評価項目とシートⅢ（就労継続のための環境）の評価領域について、対象者と支援者による協同評

価を行うこととしている。

(1) シートⅡ（就労のための基本的事項）の協同評価の現状

支援者に対する質問紙調査結果（第2節図2-8）を見ると、対象者と支援者の評価が一致しない場合は、「両者で相談しながらどちらかの評価を採用した」事例が74.4%と多く、「支援者の評価を説明して概ねそのとおり評価した」事例（20.9%）や「対象者の自己評価を重視して概ねそのとおり評価した」事例（9.3%）が少なくなっており、対象者と支援者の相談による合意を重視している傾向が見られた。

(2) シートⅢ（就労継続のための環境）の協同評価の現状

支援者に対する質問紙調査結果（第2節図2-9）を見ると、「対象者と支援者の評価が概ね一致し、そのとおり評価した」事例が51.2%と最も多くなっている。対象者と支援者の評価が一致しない場合は、「両者で相談しながらどちらかの評価を採用した」事例が46.5%と比較的多く、次いで「対象者の考えを重視して概ねそのとおり評価した」事例が23.3%、「支援者の考えを説明して概ねそのとおり評価した」事例が4.7%となっていた。両者の評価が一致しない場合は、相談による合意を重視し、支援者の考えで評価することは避ける傾向が窺われた。

(3) 協同評価の方法

このような協同評価の現状を踏まえて、望ましい協同評価の方法を検討した結果、第3章で報告する「活用ガイド」に次のとおり重要なポイントを記載することにした。

ア シートⅡ（就労のための基本的事項）の協同評価の方法

- 各評価項目について、対象者の自己評価の理由を確認し、その後に支援者の評価とその理由を説明する。
- 両者の評価が一致しない場合は、それぞれの具体的な事実（体験・観察）に基づく現状認識の相違点を確認したうえで、評価の対象とする具体的な場面や状況を想定し、その場面における対象者の適応状態を相談して評価を決める。
- それでも評価を決めることが難しい場合は、どちらの評価を採用するか相談して決める（どちらの評価を採用したかを備考欄に記録しておく。）。

イ シートⅢ（就労継続のための環境）の協同評価の方法

- 各チェック項目について、対象者が支援・配慮が必要と考える（希望する）項目とその理由を確認し、その後に支援者の考えや意見を説明する。
- 両者で支援・配慮が必要と考える項目が一致しない場合は、それぞれの現状認識の相違点を確認したうえで、評価の対象とする具体的な場面や状況を想定し、その場面における支援・配慮の必要性を相談して評価（必要な支援・配慮）を決める。
- それでも評価を決めることが難しい場合は、どちらかという対象者の考えを重視して決める。
- 評価を決めた後、支援者から対象者に、具体的な支援・配慮の内容を再確認する。

(4) 総合協同所見の作成

支援者に対する質問紙調査結果（第2節図2-10）を見ると、「支援者の考えを対象者に説明したうえで対象者の考えを確認しながら作成した」事例が69.8%と最も多く、次いで「支援者の考えを

対象者に説明して概ねそのとおり作成した」事例が 27.9%となっている。総合協同所見は、まず支援者の考えを説明して対象者に確認している状況が見られる。

6 効率的な実施のための工夫

支援者に対する質問紙調査結果（第2節図2-11）を見ると、アセスメントシートの実施に関する現状と課題について、「実施前の準備や個別面談に時間がかかり、担当者の負担が大きい」の選択率が 75.9%と最も高くなっており、効率的な実施が課題となっている。

（1）個別面談の実施時間と実施回数の現状

支援者に対する質問紙調査結果（第2節図2-12及び図2-13）を見ると、個別面談の実施時間（複数回実施の場合はその合計時間）は、2.5時間～3時間未満が最も多く、2時間～4時間未満を合計すると過半数（51.2%）となっている。一方で、5時間以上かかる事例や2時間未満で終了している事例も少ないとはいえ、対象者の理解や意思表示の制約等により実施時間が大きく左右される傾向が窺われる。

個別面談の実施回数では、1回（1日）で終了する事例は 14.0%と少なく、3回（3日）が 34.9%と最も多くなり、3回（3日）以上を合計すると約6割を占めている。複数回実施する理由としては、対象者の疲労による集中力の低下を防ぐことや、支援者側の都合により1回当たりの実施時間に支援スケジュール等による制約があること等が挙げられている。これらの結果からは、複数回実施する場合、3回（3日）程度に分け、その場合の1回当たりの実施時間は概ね1時間程度が多いものと推測される。

（2）具体的な工夫

第一に、2（3）で説明した個別面談前の対象者によるシート記入がある。

第二に、支援者に対する質問紙調査の回答において、次のような取組が挙げられた。

- 作業場面や職場実習の観察の段階で対象者とともその状況を振り返り、アセスメントにつながる情報を共有しておく。
- シートⅡ（就労のための基本的事項）の評価項目とシートⅢ（就労継続のための環境）の評価領域の選択について、個別面談前に支援者の考えを準備しておく。
- シートⅠ（就労に関する希望・ニーズ）及びシートⅡ（就労のための基本的事項）において共有した必要な支援・配慮につながる情報と、シートⅢ（就労継続のための環境）の領域・チェック項目との関連付けを、支援者が事前に済ませておく。
- 就労支援機関から収集したアセスメント結果や情報共有ツール（就労パスポート等）の内容を理解しておく。

7 個別面談において必要なスキル

支援者に対する質問紙調査結果を見ると、支援者が個別面談を効果的に行うために必要と考えているスキルが複数挙げられており、それらを整理すると、「説明するスキル」、「質問するスキル」、「提案するスキル」に集約することができた。

(1) 説明するスキル

- 対象者にとって理解が難しい言葉や文章を具体的に分かりやすく説明する。
- 文章で表現された状況が対象者にとって理解が難しい場合に、対象者が理解できる状況に置き換えて（例示して）説明する。
- 対象者の特性に配慮しながら、支援者の評価や考えを適切に説明する。

(2) 質問するスキル

- 対象者の理解や認識を助け、気づきを促すように質問する。
- 対象者の思いや考えを引き出すように質問する。

(3) 提案するスキル

- 協同評価の対象とする場面や状況を判断して提案する。
- 就労場面で必要な支援・配慮を判断して提案する。

8 就労支援機関別の活用状況

就労支援機関での活用状況を機関別に概観する。

(1) 移行支援事業所

次のようなアセスメントシートの活用状況が見られた。

- 就労訓練として設定されている作業場面を利用して、アセスメントに必要な観察を行っていた。
- 就労移行支援の対象者は継続的に通所することになるので、アセスメントに必要な情報収集、個別面談の機会が比較的柔軟に設定できた。
- 一般就職を希望している対象者に、事業所内の作業体験だけでなく、職場実習の体験を通じて実際の職場での適応状況を把握してアセスメントシートを活用している事例があった。
- 就労移行支援利用期間中にアセスメントシートを活用したアセスメントを定期的に複数回実施して、支援内容の見直しや就職のための支援に活用している事例があった。
- アセスメントシートの活用は、支援者にとって実施準備も含め相当程度の時間を要することが課題となっていた。

次のようなアセスメントシートの活用に当たっての工夫が見られた。

- 就労移行支援の目標である能力向上の視点でアセスメントを考えると、シートⅡ（就労のための基本的事項）の評価項目の多くを選択する傾向があるので、あくまでも対象者が希望している仕事や職場環境、生活環境で特に求められる項目に絞って実施した。
- 対象者が一定期間通所するという環境を活かして、可能であれば個別面談前に対象者がシートを記入する時間を支援プログラムに設定し、アセスメントのための個別面談を作業体験・観察と併せて支援プログラムに組み込んで実施した。
- 就労移行支援における効果的な支援の具体化、就職を目指すうえで必要な支援・配慮の明確化、対象者の自己理解の促進効果といったアセスメントの有効性を踏まえつつ、アセスメントシートの活用を検討した。

(2) 就業・生活支援センター

次のようなアセスメントシート活用の状況が見られた。

- 就業・生活支援センターにおいては作業場を持たないところが多いため、作業場面の体験・観察による情報収集に制約があるが、移行支援事業所等の作業場面を活用する、独自のアセスメントプログラムを設定する、職場実習を積極的に活用する、他機関から情報を収集するなどにより、作業場面の情報収集を行っていた。
- 移行支援事業所のように対象者が毎日のように通所することはないが、1～2週間程度作業場面の体験・観察期間を設定する、アセスメントのための定期的な通所を設定する、短期間の職場実習と個別面談を組み合わせるなどの工夫をしながらアセスメントに取り組んでいた。
- 利用者が増加する中で就職前から就職後までのさまざまな支援を実施しているため、アセスメントシートの活用は支援者にとって実施準備も含め相当程度の時間を要することが課題となっていた。

次のようなアセスメントシートの活用に当たっての工夫が見られた。

- 個別面談前の作業場面の体験・観察による情報収集は、他機関（法人内施設、準備支援の連携機関等）における作業場面の活用や、対象者の希望・ニーズに合わせた職場実習の活用により実施した。
- 対象者との相談機会を定期的に設定してその機会にアセスメントのための個別面談を組み込む、あるいは短期間の職場実習とアセスメントのための個別面談を組み合わせるとともに、可能であれば対象者に個別面談前のアセスメントシートへの記入を依頼した。

(3) ハローワーク

次のようなアセスメントシートの試行的活用の状況が見られた。

- 個別面談前の情報収集では、作業場面の体験・観察が困難で、主に対象者からの情報や相談窓口での対応状況、他機関からの情報提供に頼ることになり、シートⅡ（就労のための基本的事項）とシートⅢ（就労継続のための環境）の協同評価はかなり制約された状況で実施せざるを得なくなるため、対象者の意見、評価をそのまま尊重することになる傾向があった。
- 早期就職を希望する者や来所予定が立たない者はアセスメントシートの対象にはなりにくく、定期的な来所予定があり、職業相談を継続しながら自身の能力や特性の現状について自己理解を深め、必要な支援・配慮を整理することを希望する者が対象となった。
- 就労支援機関が実施したアセスメント結果を参考にしつつ職業紹介につなげていく観点から、専門的なアセスメントを地域障害者職業センターに依頼している状況があり、他の就労支援機関との連携によるチーム支援対象者に実施している事例において、個別面談前に地域障害者職業センターのアセスメント担当者の意見を確認する、地域障害者職業センター利用時に作成したナビゲーションブック（情報共有ツール）を参考に個別面談を行うなどの取組が見られ、それら他の就労支援機関の担当者同席の上でのアセスメント実施が効果的との意見もあった。
- 専門援助部門の職員のほか、精神・発達障害者雇用サポーターが活用する事例も見られた。
- 個別面談は窓口での実施と別室での実施に分かれた。プライバシーへの配慮や窓口における時

間的制約を踏まえれば別室での実施が望ましいが、物理的に難しいとの意見も見られた。

(1)(2)も踏まえれば、次のようなアセスメントシートの活用に当たっての工夫が考えられる。

- 移行支援事業所のような作業場面を持たないため、職場実習を活用して個別面談前に作業場면을観察することが考えられるが、それが困難な場合は、シートⅡ（就労のための基本的事項）の評価項目について、対象者や関係機関から収集できる情報で協同評価が可能な範囲内で選択することが適切と考えられる。協同評価に必要な情報が収集できず、必要と考えられる評価項目を選択できなかった場合の評価結果であっても、シートⅢ（就労継続のための環境）において必要な支援や具体的な配慮の検討につながりうる。あるいは、シートⅠ（就労に関する希望・ニーズ）とシートⅢ（就労継続のための環境）を実施することで、就職に向けて職場に必要な支援・配慮を検討することも考えられる。
- アセスメントシートの対象者は、定期的な来所予定があり、自身の能力や特性の現状について自己理解を深め、必要な支援・配慮を整理することを希望する者が想定される。他の関係機関等からの情報収集とアセスメント実施後の他の就労支援機関との連携支援の必要性から、チーム支援対象者にアセスメントを実施することが現実的であるといえる。その場合、連携している他の就労支援機関の担当者も支援者として加わり、役割を分担しながら協同評価を実施することも検討する。
- 対象者の状況や可能な情報収集の範囲に応じて、必要なアセスメントシートのみを用いる、あるいはシートⅠ（就労に関する希望・ニーズ）とシートⅢ（就労継続のための環境）を実施し、その結果を就労パスポートの作成につなげるなど、実施する目的に応じた柔軟な活用方法を検討する。
- 個別面談の実施場所や実施時間の制約がある場合は、個別面談が時間内で終わるように対象者に事前に可能な範囲でシート記入を依頼する、個別面談が2回または3回で終了できるように計画するなどの工夫を行う。また、チーム支援対象者に実施する場合、連携している就労支援機関を実施場所にすることも検討する。