

多機関連携を軸とした 就労アセスメントの 新たな仕組みづくりの試み

～多様な「働きたい」を地域で支えるために～

2023年11月9日

社会福祉法人 桑友 青山 貴彦

桑友のご紹介



法人HP・SNS



開設：1988年（創業35年）

所在地：島根県松江市天神町93番地

事業：① 障害者福祉事業（就労支援・生活支援・相談支援）

ナカポツ1、移行1（定着）、多機能〔移行+B型〕1（定着）、B型2

② 生産事業（パン・焼菓子の製造販売）

③ 地域ネットワークづくり

職員：70名（ジョブコーチ有資格者10名以上）

規模：サービス活動収益 4億～5億円（全国平均よりやや小さい規模）

アセスメントに関する現状・問題意識

- ・ アセスメントは現場で何かしらの形で一定程度行われている
- ・ しかし十分であるとは言い難い（力量、連携、制度の問題等）
- ・ 企業への橋渡し、職場定着にまで十分活かされているか
- ・ 質の高いアセスメントを行うことで就労支援の質や効果を高めたい
- ・ 行政、多機関を巻き込んだ「新たな仕組みづくり」が必要
- ・ そのきっかけ、足がかりとしての「研究事業」「就労選択支援」

松江市における取り組み

【2021年度】 研究事業 「相談支援専門員へのアンケート調査」

「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」 報告書

<https://mhlw-grants.niph.go.jp/project/158017>

【2022年度】 研究事業 「就労アセスメント連続セミナー」

「アセスメントを介した多機関連携のための実践事例集」

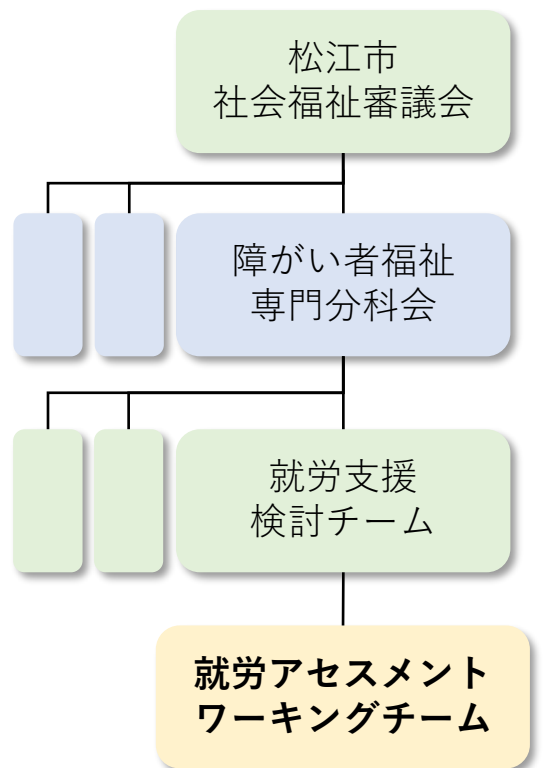
<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001119574.pdf>

【2023年度】 モデル事業 「就労アセスメントワーキングチーム」 活動中

課題 ⇒ 求められる変化

課題	求められる変化
<p>① 属人的、属事業所・機関的 相談先、所属先、担当者によってアセスメントの質が異なる</p>	<p>① 標準的、地域的 どこに、誰に相談しても質の高いアセスメントが受けられる</p>
<p>② 一面的 限られた人や手法による一面的なアセスメント</p>	<p>② 多面的 様々な手法や資源を活用した多面的なアセスメント</p>
<p>③ 制度にしばられる 直Bのために形式的に行われるアセスメント</p>	<p>③ 制度を活用する 制度（就労選択支援）を有効に活用したアセスメント</p>

就労アセスメントワーキングチーム



目的	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就労選択支援サービス導入を見据え、サービスの基盤を支える就労アセスメントが有効的な手段として活用できるよう、関係機関のアセスメント力の向上とその普及を図る。 ・ 就労アセスメントを通して、障害のある人が自己理解を深め、自らのもつ力を発揮して、適職とのマッチングへと導くことができるようなノウハウをシステム化する。
実施主体	松江市障がい者福祉課、松江障害者就業・生活支援センターぷらす
構成員	相談支援専門員、移行支援事業所管理者、A型事業所管理者、B型事業所管理者、特別支援学校進路指導主事、精神科クリニックPSW、島根障害者職業センターカウンセラー、松江障害者就業・生活支援センターぷらす主任職場定着支援担当者 ※ 公募と運営事務局からの推薦により決定
オブザーバー	ハローワーク松江雇用指導官、中小企業家同友会障がい者問題委員会委員長、松江市相談支援事業所連絡協議会はたらく委員会
運営事務局	松江市健康福祉部障がい者福祉課課長、係長、副主任、基幹相談支援センター所長、社会福祉法人桑友理事長、松江障害者就業・生活支援センターぷらす担当者
活動	<ul style="list-style-type: none"> ・ ①モデルケースの協働、②仕組みづくりの議論 ・ 定例会（1回/月）の他、随時モデルケースのアセスメントに参画

活動内容① 「モデルケースの協働」

- ・ 職業的なアセスメントを、試行的に「ワーキングチーム全体で、協働でおこなう」という取り組み。
 - ・ JEED「就労支援のためのアセスメントシート」を共通ツールとして活用。
 - ・ 「説明と同意」から「就労選択の決定」までのプロセスを経験（実践）する。
- ⇒ 経験（実践）を積み重ね、各プロセスの手法や多機関連携の方法等のノウハウを集約。



【流れ】 ワーキングチームの構成員から、モデルケースを複数募る。
各ケースの全体像を共有し、取り組む順番を決める。
アセスメント内容（ニーズのききとり、作業場面アセスメント等）、実施時期等を決める。
誰がどのようにアセスメントをおこなうか、役割分担を決め、アセスメントを実行する。
アセスメント結果を全体で振り返って評価をまとめ、本人にフィードバックする。

モデルケースの実際 (2023年7月～)

①就労移行支援事業所より

「ストレンクスを見つけていきたい
事業所と異なる環境でのチャレンジを」

対象者：10代男性（発達）

状況：就労移行利用中

分担：ニーズききとり（移行）
作業場面アセス（A型・B型）
実習先情報提供（構成員）

②ナカポツセンターより

「不安感が強く一般就労は…
福祉事業所の利用も見据えたい」

対象者：20代女性（知的・精神）

状況：在宅（数か月バイト経験）

分担：ニーズききとり（ナカポツ）
作業場面アセス（移行）

③A型事業所より

「触法の方（保護観察中）
一事業所だけでは荷が重い」

対象者：20代女性（精神・知的）

状況：B型利用中

分担：ニーズききとり（〇〇）

④特別支援学校より

「措置生徒
の対応」

…
…
…

⑤相談事業所より

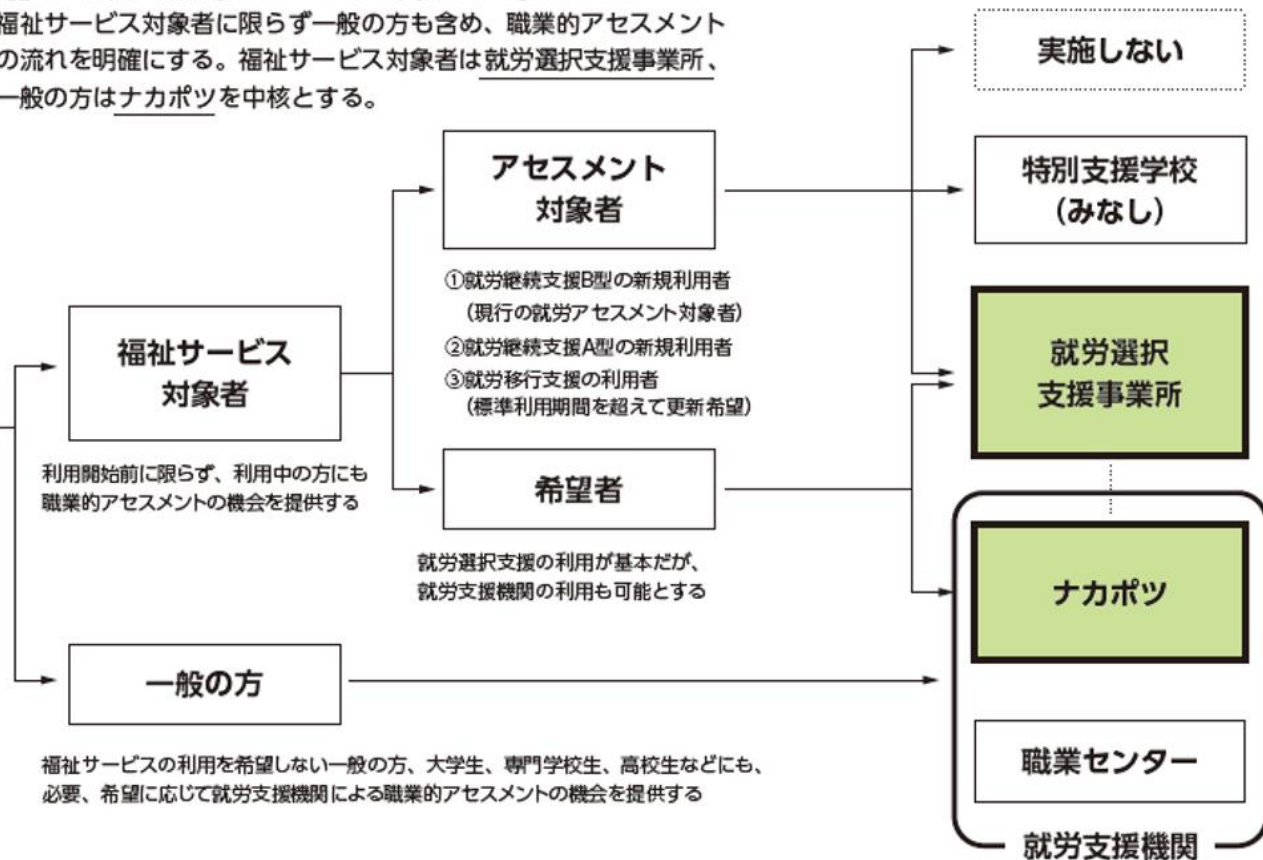
…
…
…

- ・一人で、一事業所、一機関で悩まなくても良い。
- ・全体で質疑、意見交換すること、さまざまな視点や場面でみることで、アセスメントを深めることができる。
- ・それぞれの構成員が持つ資源（知識、技術、情報、人脈等）をフル活用することができる。
- ・基幹相談支援センター、職業センターがアドバイザーの役割（同席、同行、各種助言等）を担うことで、アセスメントのスキルアップを図ることができる。
- ・ケース数には限界があるため、いずれは「困難ケースの対応・ケース検討」を中心とした活動にしていくことを想定。

活動内容② 「仕組みづくりの議論」

働きたい・力を試してみたい・適性を見極めたい…

「誰もが気軽に職業的アセスメントを受けられる」ためのフロー。
 福祉サービス対象者に限らず一般の方も含め、職業的アセスメントの
 流れを明確にする。福祉サービス対象者は就労選択支援事業所、
 一般の方はナカポツを中核とする。



※就労選択支援を利用しない場合の判断基準・方法

「同様のアセスメントが実施されている場合、重複しない範囲で支援すること、本人の事情
 その他の合理的な事情により利用に困難を伴う場合を考慮すること」(障害者部会報告書より一部抜粋)

※「みなし」の判断基準・方法

「進路指導等において把握・整理される情報の活用や実施場所等について地域の状況に応じた
 対応も可能」(障害者部会報告書より一部抜粋)

※多様な選択肢の確保

障害種別…身体、知的、精神、発達… 作業種目…製造、清掃、事務、パソコン、サービス…

※アセスメントの向上

※共通ツールの導入

※「職業的アセスメント実施機関」として位置づけ・明示

面談、観察・評価、企業実習(インターンシップ事業)等を組み合わせた多面的なアセスメント

※就労選択支援事業所との連携

※全体的なバックアップ

職業的アセスメントに関する助言・援助
 代替的アセスメント(職業評価、職業準備支援)

理想イメージ

- ① どこに、誰に相談しても質の高いアセスメントが受けられる
- ② 様々な手法や資源を活用した多面的なアセスメントが行える
- ③ 就労選択支援が有効に活用される

⇒ 「アセスメントアドバイザー・お助け隊」に発展させたい

⇒ 地域全体で就労支援の質や効果を高めたい

⇒ 企業における人材確保、雇用管理に役立てたい

⇒ 本人がより力を発揮できる環境への移行を促進させたい

(B→B、B→A、B→移行、B→一般、A→A、A→一般、移行→A、移行→一般等)