

## パネルディスカッションⅡ

# アセスメントを活用した就労支援の今後のあり方について

コーディネーター：武澤 友広	障害者職業総合センター 上席研究員
パネリスト：前原 和明 氏	秋田大学 教育文化学部 教授
(話題提供順)	
青山 貴彦 氏	社会福祉法人桑友 理事長
吉田 あおき 氏	新宿公共職業安定所 専門援助第二部門 統括職業指導官
古野 素子	障害者職業総合センター職業センター 主任障害者職業カウンセラー



(注) 「協同」「協働」は、発言者の発表資料を基に使い分けています。

【コーディネーター（武澤）】皆様に実践を磨くヒントを持ち帰っていただけるようパネリストの方々と一緒にこのパネルディスカッションを作り上げていきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

まず、本ディスカッションのテーマである「アセスメント」について説明します。アセスメントとは、「本人の就労能力や適性について客観的な評価を行うとともに、本人と協同して就労に関するニーズ、強みや職業上の課題を明らかにし、ニーズを実現するために必要な支援や配慮を整理すること」を指します。令和3年6月に取りまとめられた障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書では、障害者の就労能力や一般就労の可能性について、障害者本人や障害者を



武澤 友広



支援する者が十分に把握できておらず、適切なサービス等に繋がられていない場合もあるのではないか、アセスメントは、地域で「働くこと」を希望する者に対して福祉・雇用それぞれのサービス等を選択・決定する前の段階で、共通の枠組みにより実施することが望ましい、といった課題が指摘されています。

そこで、障害者職業総合センターでは、障害者の就労に関するニーズ、強みや職業上の課題を明らかにし、ニーズを実現するために必要な支援や

配慮を整理するためのツールとして「就労支援のためのアセスメントシート」を作成し、NIVR ホームページ (<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai78.html>) で公開しました。研修用動画も掲載していますので、ぜひご活用ください。

このアセスメントシートでは、どのような場面でどのような支援や配慮を受けた場合、どのような行動が認められるかといった質的な情報を記録することができます。どのような環境であれば力が発揮しやすいのかということをも本人が支援者と協同で整理することで理解を深めることができれば、就職する際に自分に必要な配慮事項を伝えることができるようになりますと期待できます。

昨年12月の法改正により、就労選択支援が創設されることとなりました。このサービスは、障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った就労選択を支援するというものです。ハローワークはこの支援を受けた者に対して、アセスメント結果を参考に職業指導等を実施することとなっています。

これらを踏まえ、本パネルディスカッションでは、就労支援のためのアセスメントの目的や視点を確認し共有した上で、アセスメントを介した多機関連携支援をはじめとした就労支援の今後のあり方について意見交換を行いながら、本人らしい生き方の選択に役立つ就労支援を実施するためのアセスメントの視点・工夫を皆様と検討していきたいと考えています。

ここでパネリストの方々を紹介します。1人目は秋田大学教育文化学部教授の前原和明さんです。就労選択支援とそれを支える支援者に求められる知識・スキルについてお話しいただきます。2人目は社会福祉法人桑友理事長の青山貴彦さんです。アセスメントを介した多機関連携支援についてお話しいただきます。3人目は新宿公共職業安定所専門援助第二部門統括職業指導官の吉田あおきさんです。アセスメント結果の活用についてお話しいただきます。最後に障害者職業総合センター職業センター主任障害者職業カウンセラーの古野素子さんです。自己決定・理解を支えるアセスメントについてお話しいただきます。

それでは、前原さんよろしくお祈いします。

**【前原】**私からは就労アセスメントと就労選択支援従事者に求められる研修内容についてお話しします。

以前は、高齢・障害・求職者雇用支援機構に在籍していて、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）で障害者職業カウンセラーとして勤務した後、障害者職業総合センターでワークサンプル幕張版（MWS）等の研究をしてきました。このような経緯から、秋田大学では特別支援教育及び職業リハビリテーションを専門として、就労アセスメントに関連する研究をしています。

これらの経験を踏まえて、本日は、就労選択支援のポイント、関連研究の実施状況、今後に向けた検討の3点について情報提供したいと考えています。



前原 和明 氏

就労選択支援については現在詳細な検討がなされている状況です。これまでに示されてきた支援内容は、本人との協同を基盤として支援や配慮等の整理、地域でのケース会議、情報提供、アセスメント結果の作成、関係機関との連絡調整といったことが挙げられています。すでに進路決定の支援としてこの就労選択支援の中で中心的な手法とされている就労アセスメントを用いた制度がありましたが、この就労アセスメントをさらに本人を中心において発展させていくようなものになっています。



就労選択支援に関する研究としては、人材の養成に係る研究と支援体制の整備に係る研究が動いています。私は研修プログラムの構築の研究において研究代表者として関わるほかに、支援体制の整備に係る研究にも関わっています。新しい制度である就労選択支援が形骸化してしまわないよう、充実に向けてできることを考えながらこれらの研究を進めているところです。

現在進めている研修プログラム検討の研究は、就労選択支援従事者の専門性とは何か、私たちの支援の説明責任、就労支援全体の底上げに関連する非常に重要な研究だと考えています。就労支援人材育成のための統合的な研修の枠組みの中で、就労選択支援もその柱の1つとなればと考えているところです。

就労選択支援という新たなサービスが、就労アセスメントの必要性の再認識にとどまらず、職業リハビリテーション、就労支援のあり方が変わっていくような大きなきっかけになっていくのではないかと考えています。今後は、就労選択支援のサービスを経て就職や進路決定していくということも増えていくのではないかと考えています。そのような意味で、この職業リハビリテーション研究・実践発表会で議論をすることの価値は、非常に大きいと捉えています。

このような前提の中で、就労選択支援の従事者に必要とされる知識やスキルを向上するための研修プログラムを作成しています。就労アセスメントの手法と演習、就労支援のためのチェックリストやアセスメントシートの演習、アセスメント結果表の作成指導、インテーク、ニーズ把握のための手法、ケース会議運営のスキル、障害者の雇用事例や配慮についての情報、労働系の関係機関を中心とした社会資源についての知識などを学ぶ必要があると考えています。

これら以外にも必要なポイントとして、個人情報保護、集団守秘、コンプライアンスの問題、地域の関係機関との間でどうスーパーバイズしていくのか、というような知識も必要かもしれません。

私の中では、就労アセスメントは様々な就労支援の実践の中で適切に行われるべき「支援行為」であると考えています。今後就労支援、職業リハビリテーションの実践のあり方が良い方向に変わっていくきっかけになるのではないかと期待しているところです。関心が広がって、皆さんからいろいろとご意見がいただけたら大変助かります。ぜひご協力いただければと思っています。

**【コーディネーター（武澤）】** ありがとうございます。

アセスメントを実施する個々の支援者に求められる知識技能についての考え方を共有していただきました。次は、個と個のつながりである支援者間の連携についてお話しさせていただきたいと思います。青山さん、よろしくお願いたします。

**【青山】** 島根県松江市における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について情報提供させていただきます。

桑友は1988年に開設し、精神障害者の共同作業所からスタートして創業35年になります。JR松江駅のほど近くに本部があります。

事業は大きく3つあり、1つ目が障害者福祉事業、これは就労支援だけではなく生活支援や相談支援も行っています。2つ目が生産事業、パン・焼き菓子の製造販売を就労支援事業の一環として行っています。3つ目が地域ネットワークづくりです。

職員は70名、ジョブコーチの資格を持っている者も10名以上います。年商は4億から5億で全国平均よりやや小さい規模になります。

アセスメントに関する現状・問題意識としては、アセスメントは現場で何らかの形で一定程度行われているとはいえ十分であるとは言い難い現状があります。力量、連携、制度など様々な問題があるのだと思います。企業への橋渡しから職場定着といったところまで、アセスメントが十分に活かされているのか、そこに大きな問題があるのではないかと感じています。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ていきたい、そのためには行政・多機関を巻き込んだ新たな仕組みづくりが必要ではないかと考えています。

松江市では、研究事業に参画するなど、就労選択支援の仕組みづくりの足掛かりとなるような取組を進めてきました。さらに、今年度は「就労アセスメントワーキングチーム」を結成しました。

研究事業の取組を踏まえて、アセスメントの課題・求められる変化について整理してみると、1つ目は、相談先、所属先、担当者によってアセスメントの質が異なってしまうのではなく、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状態が望ましい。2つ目は、限られた人や手法による一面的なアセスメントしかできないのではなく、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状態が望ましい。3つ目は、制度にしばられて形式的に行われるアセスメントではなく、制度を有効に活用したアセスメントが大切である。これらの求められる変化をイメージしながら活動しています。

就労アセスメントワーキングチームは、社会福祉審議会の下部組織という位置づけで活動しています。目的は、サービスの基盤を支える就労アセスメントが有効な手段として活用できるように、アセスメント力の向上、普及を図ること。それによって障害のある方が自己理解を深めて、自らの持つ力を発揮して、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していきたいと考えています。

主な活動としては、モデルケースの協働、仕組みづくりの議論という2つの取組があります。モデルケースの協働としては、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、協働でやってみよう」ということで、コーディネーターの武澤さんから紹介があった「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しています。「説明と同意」から「就労選択の決定を支える」というところまでの支援のプロセスについての経験を積み重ねて、各プロセスの手法や他機関連携の方法、コツみたいなものを集約していきたいと思っています。モデルケースを募ってそのケースの全体像を共有し、優先順位を相談し、ニーズの聞き取り、作業場面のアセスメントは誰がどのようにするのか、実施時期、役割分担を協議しながらアセスメントを進めていきます。

理想とするイメージは、どこの誰に相談しても質の高いアセスメントが受けられる地域にしたい、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ような仕組みをつくっていききたい、就労選択支援も含めて制度を有効に活用しながらアセスメントを進めていきたいと思っています。そして、地域全体で就労支援の質や効果を高めて、企業における人材確保や雇用管理の部分



青山 貴彦 氏



にもアセスメントをしっかりと役立てていきたいと考えています。本人がより力を発揮できる環境に移行できれば、より高い工賃が得られる、より働きがいをもって働ける、そういったことが実現できるのではないかと考えています。

【コーディネーター（武澤）】ありがとうございました。

アセスメントを介して多機関連携支援を行うことで個々の支援者の力量も向上していくといった循環については、前原さんのお話とも関連性があったように思います。

次は、アセスメントの結果を活用する立場である吉田さんからお話をいただきたいと思います。



吉田 あおき 氏

【吉田】ハローワークにおける障害者支援は、職業指導や職業紹介、定着支援などの実施をはじめ、地域連携における公的機関としての役割も担っています。本人の希望や能力、適性にあった選択を支援する新たなサービスの創設を踏まえ、ハローワークとしてアセスメントを介した就労支援の今後のあり方について考えてみたいと思います。

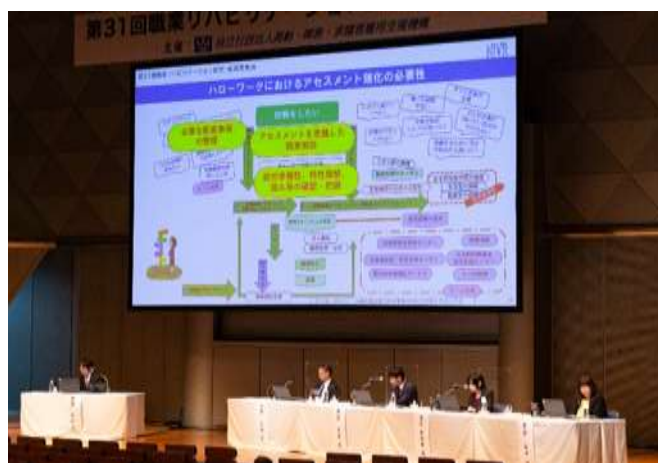
まずは、現在の労働市場について説明します。令和4年6月1日現在の企業における障害者雇用状況は、身体障害者が約6割、知的障害者が2割強、精神障害者が2割弱と、身体障害者の割合が多いですが、それに対して新規求職者の推移は、10年前と比較して身体障害者と精神障害者の割合が完全に逆転し、求職者の半数以上が精神・発達障害者となっています。

このように、労働市場の中心が精神・発達障害者となっている今、ハローワークにおけるアセスメントやマッチングの過程では、どのような変化が求められ、それに対応するためにどのようなことに取り組んでいく必要があるのでしょうか。

支援者や企業担当者からの声をまとめてみると、支援者からは、支援の困難な対象者の増加によるマンパワー不足、生活や医療面の支援の必要性や企業のナチュラルサポートがなかなか形成されず支援者の負担が大きい。企業の方からは、精神・発達障害者といういわゆる見た目ではわからない障害のある方を受け入れるにあたって、どのように見極めどう配慮をすべきなのか、ミスマッチが不安、入社後の雇用管理も支援者だけが頼り、といった声がありました。

次にアセスメントの現状です。来所時のアセスメントとしては、求職申込書に書いてある内容を一緒に確認しながら、経験や希望、障害の内容などについて聞き取っていきます。障害をオープン・クローズにして就職したい方、具体的にこんな仕事に就きたいといった方もいれば、どんな仕事に向いているのか分からないという方もいます。働いた経験がない方、手帳を取った方がよいのか迷っている方、お金の困っている方今すぐ何でもいから働きたいという方、来所の理由はそれぞれです。就職を目標としたそのプロセスや必要な支援、そして継続できる仕事に就職するためのノウハウなど、ニーズは十人十色です。

そして、求職登録の際には、強みや成功体験、就労上の必要な配慮事項や就労困難性の把握をしていきます。自己理解や就労準備性の状況はまちまちで、就職の準備ができている方の場合は職業紹介などのマッチングに進みますし、スキル面の習得が必要だという場合には職業訓練などを斡旋することもあります。医療面や生活面、基本的労働習慣の課題があるという方に関しては、専門スタッフや関係機関につないで就職を目指し



ていきます。初回で把握した情報に基づいて、効果的な支援の方策を検討していく過程が支援に向けたアセスメントということになります。

ハローワーク・本人・支援機関の三者が連携するチーム支援では、役割分担や協働によって、本人や企業に対してマッチングから職場定着支援までを連携して支援しています。就職は決してゴールではなく、むしろここからがスタートとも考えられますので、就職後、職場適応支援として企業や支援者に定着状況を確認しながら、必要に応じて訪問助言を行います。就労継続もしくは離職後の再就職の支援など、就職後のモニタリングを通じて支援を継続していきます。

ここまでがハローワークにおける支援の流れですが、要所要所で見立てを行い必要な支援を考えて、そして多職種による連携を行っていく過程のノウハウは、全て窓口スタッフの経験や知識をもとにした力量に委ねられているというのが実情です。スタッフの経験によってリファーできる社会資源の選択肢も変わりますし、また地域や自治体によって支援の濃淡もあります。異動や退職といった問題もあります。スタッフがアセスメントの手法を身につけて、評価基準を共有した上で支援を組織的に行うことができれば、求職者の立場からするとスタッフによって当たり外れといったことがなく、さらに良い支援を安定して提供できるようになっていくのではないのでしょうか。

労働政策審議会障害者雇用分科会において、ハローワークでのアセスメント機能強化の必要性が指摘されていることから、各ハローワークにおいて障害のある求職者に対する的確な支援を実施するためには、アセスメントを意識した職業相談により、本人の希望やニーズの把握をすることに加えて、就労準備性の確認や特性理解の状況、もしくは適性・強みといった部分を把握することが必要です。

また、障害特性や職場で必要となる配慮事項を整理して、本人の自己理解を促すとともに、関係職員間でも共有することで、職業紹介の際に事業主に伝えやすくなります。それを踏まえて事業主の方が、雇入れ後に適切な雇用管理を行うことや、関係機関による支援の実施が可能となり、職場定着につながると考えられます。各種のツールなどをうまく活用し、これらのことに取り組んでいくこととなります。

また、精神障害や発達障害のある求職者が増加している中、職業相談についてはこれまで以上に高い専門性が求められる状況となっており、障害者支援担当者の資質の向上やノウハウの共有が求められています。アセスメント機能の強化は、今後のハローワークにおけるサービスのより一層の向上につながると期待しているところです。

**【コーディネーター（武澤）】**ありがとうございました。

自己理解というキーワードが出てきましたが、それに続いて、古野さんから本人の自己決定・自己理解を支えるアセスメントを実施するためのエッセンスについてお話しいただきます。よろしくお願ひします。



**古野 素子**

**【古野】**これまで障害者職業カウンセラーとして地域センターで障害者と事業主双方への支援を行ってきました。地域センターでは、ニーズや課題に対して支援計画を立てるときに、面談、模擬的就労場面、職場実習や実際に働く状況の観察など、多様な場面を活用しながらアセスメントを行っています。今日は自己決定・自己理解を支えるアセスメントを障害者職業カウンセラーはどのように工夫して取り組んでいるのかということについて説明したいと思います。

アセスメントは、支援者が対象者の能力や状況を把握する大事な機会であるとともに、対象者自身にとっても自分のことを知る大事な機会になります。できることや苦手なことを知りたい、仕事で通用する強みにできるセールスポイントを知りたい、自分のことを会社に説明できるようになりたい、といった本人の思いを聞いて「何のためにアセスメントを行うのか」を丁寧にすり合わせます。それらをメモに書き出したり、「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム ナビゲーションブックの作成と活用」（障

害者職業総合センター職業センター、支援マニュアルNo.13, 2016. 3) に掲載されているワークシート等を目標設定の場面などで活用しています。今把握できていること、未確認のこと、これから一緒に確認できると良いことを視覚化して整理し、本人と共有してスタートラインに立てるように工夫しています。

目標設定をしたら、「学ぶ・知る」「体験する」「振り返る」ということをしながら本人と一緒にアセスメントをしていきます。

何らかの課題がある場合は、課題の背景にある特性に目を向けることが大事で、「学ぶ・知る」機会も使いながら、本人の考えや行動を細かく確認するようにしています。特性の気づきには、一対一の相談や評価だけでなくグループワークの活用も有効だと感じています。他の人の困り感や考え、どう工夫しているかを聞ける場合は、「そんな考え方もあるのか」「自分も同じような特徴がある」などと気づける機会になります。

そして、知ったこと、試してみたいことを模擬的就労場面や実習を通じて「体験する」ところでは、本人とスタッフが一緒に試す、確認することができる機会を設定しています。この体験では、できることの確認だけではなく、辛く感じる、難しいと感じる場面や環境がわかることも、この後の就職活動、仕事選びの対策の検討につながるということをあらかじめ伝え、安心して試せる機会をつくるよう工夫しています。また、できることや効果的な対処も確認できるよう、支援者が特性を理解して、環境設定に活かせるよういろいろな角度から情報を集めて支援につなぐということも大事にしています。

体験はやりっぱなしにしないで、必ず「振り返る」ことをしますが、結果だけではなくそのプロセスと一緒に整理しています。スタッフからは、第三者の視点で感じたことをフィードバックして、「体験」を通しての気づきにつながる材料を提供するようにしています。

そして、本人が気づいたことを本人の納得する言葉でワークシートに書き留める「ナビゲーションブック」を作る工夫をしています。会社に自分の苦手なことやできないことを伝えることに不安を感じている方にとっては、伝えてみて誤解されなかった、わかってもらえた、伝えても大丈夫だった、そんなことを実感できる体験というのは安心感につながるとても大事なステップなので、アセスメントに取り入れています。

「わからせようとする支援ではなくわかってもらう支援」、これは私が大切にしていることです。アセスメントとは、あくまでも本人の気づきに基づいて本人の感じ方を知り、気づいたことを一緒に分かち合って言語化していく支援だということです。課題だけではなく、強みや興味のあること、できることにも目を向けることを忘れてはいけなく、課題解決を検討するヒントになるのはこの強みの部分だったりするので、そこを知っておくことが大事だと思います。ただ、本人の理解の仕方や感じ方というのは聞いてみないとわからないことが多いので、観察して評価するだけでなく、コミュニケーションをとることも大事にしています。

最後に、できること、対処していること、会社に配慮を得たいことというのは職場環境や担当する仕事の内容など場面に応じて変わることがあるので、「環境の変化に合わせてバージョンアップする」ことも必要です。アセスメントは、その方が力を発揮する効果的な方策を検討するためのベースとなるものなので、安心して体験できる機会や場面が地域にもっと増えたらよいと思っていますし、実践を積みながら応援していくことも私たちの役割だと思っています。



【コーディネーター（武澤）】ありがとうございました。

ここからは、パネリストの方々の間で意見交換を行っていただき、その後会場の皆様からも質問をいただきながらディスカッションしていきたいと考えています。それでは前原さんよろしくお願ひします。

【前原】就労選択支援のプログラムを作成する上で、本人の主体性、本人との協同をキーワードとして意識しているところですが、場合によっては第三者である支援者が自己理解はこうあるべきだと決めつけてしまったり、アセスメントがある種の判定になってしまうことがあるかもしれません。これを変えていくにはどうしたらよいのか常々考えているのですが、就労支援を実践する上で工夫されている点について詳しく聞かせてください。

【青山】3点お話しさせていただきます。

1つ目は、「就労支援のためのアセスメントシート」の活用に尽きるということです。本人主体というのは当たり前のことですが、支援者主導になってしまいがちだとよく反省しています。このアセスメントシートは本人と協働するという点が強調されているので、私たちのワーキングチームでは共通ツールとして活用しています。100%を求めずに使いながら慣れていこうと進めているところです。

2つ目は、作業場面や実習先を選定する際に、できる限り本人の興味、関心に沿ったところを設定するというのを徹底していて、そこでの様子を見ていくというように工夫しています。

3つ目は、本人自身がアセスメントを受けてみたいと思えるような仕組みづくりができないかということです。支援者主導になりがちなのは、やはり分かりづらいことが原因としてあるように思っています。地域センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所など、どこでどのような支援を受けられるのか、アセスメントの趣旨や目的、効果などを整理した資料を作り、スムーズに活用していけるようシステム化することによって、本人が自分の力を試したい、違う環境に行ってみたときに、アセスメントをしたいと言ってもらえるように取り組んでいるところです。

【吉田】どうしても職員主導になりがちになってしまうので、一番気をつけなければいけないと思っています。目の前にいる求職者に対して、この人は働けるか働けないかジャッジをしてしまわないことがとても大事で、できないことばかりに目がいってしまうのは良くありません。まずは本人の希望、強みや成功体験、そして特性や環境におけるパフォーマンスの変化などを共有しながら、本人の希望を尊重した目標設定をしていきたいと思っています。

山登りに例えるなら、どんな山に登りたいのか、エベレストなのか富士山なのか高尾山なのか。今は何合目にいるのだろうか。目指す山は今の体力やスキルに見合った選択なのか、体力作り、必要な装備、どの経路を選ぶのか。山の環境や天候の変化にどこまで対応できるか。ソロで登る人もいればパーティーを組んで登っていく人もいて、案内人が必要であれば、どんな案内人が適しているのか。

つまり、障害者就労であれば、本人の就労準備性を正しく共有した上で、社会資源の活用や就労支援の機器などの分かりづらい情報を分かりやすく提供して、その効果を本人と一緒に考えていく、一緒に見学に行ってみてみることも大事だと思います。

最終的に、自ら頂上を目指す力に変わるようなお手伝いをしていけたらと考えています。

【古野】支援者の知ってほしいことよりも、本人が知りたいことを真ん中に置くことが大事だと思っています。本人がしたいこと、知りたいことでなければ、アセスメントは苦行でしかなくて、支援機関にも来なくなってしまうのではないのでしょうか。入り口は興味とか関心のあるところからでもよし、たくさんある項目も一気に網羅しなくてもかまいません。試す機会や体験の幅を少しずつ広げながら突破口を見つけられるような工夫が大切です。

本人を主体に考えたときに、「支援者がジャッジしない、決めつけない、本人を置いてけぼりにしない」ということが本当に大事だと思います。私たちが見ているのは一側面でしかないし、特性というの



は環境や関わり方ですごく変わるのを、目の前の方を見ていて感じます。だからこそ、ご家族とか学校の先生とか、いろいろな関わっている方の情報も大事です。

「決めつけない」ということでは「ケース会議」も大事にしています。若手の育成という効果もありますが、実はベテランこそ自分の経験からこの人はこういうタイプだとか、こういうタイプの人は苦手だとか決めつけて、可能性を狭めてしまう危険もあるからです。

【コーディネーター（武澤）】ありがとうございました。前原さん、お話を聞いていかがですか。

【前原】工夫点について教えていただいてありがとうございました。

お話を聞きながら、大学時代の先生の言葉を思い出していました。心と体は相関していて、心が優しい気持ちであれば体も優しい動きになっていく。逆に、優しい体の動きをすれば心も柔らかくなっていくと。その言葉は、本人主体・本人との協同のアプローチにつながっているような気がしています。

4月から私が校長を務めている秋田大学附属特別支援学校では、「私の応援計画」という個別の教育支援計画があります。アセスメントにおいてどうしても支援者主体に関わり始めてしまうこともあると思うのですが、「私の応援計画」に倣って、少し自分を戒めながらというか、振り返りながら、自分自身を作り変えていくような取組があってもよいのではないかと考えています。それは、単に就労支援だけではなくて私たちの働き方を考える際にも重要なことなのではないか、と感じているところです。

【コーディネーター（武澤）】ありがとうございました。それでは、会場の皆様から質問を受けたいと思います。

【参加者①】特例子会社で障害をオープンにして働いています。おとな TOSCA（東京都発達障害者支援センターのおとな部門）に相談に行った際に、特例子会社でも支援が不十分な場合があると聞きました。職場環境が良い循環に向かうには、職場や支援機関がどう取り組めばよいのか、リーダーシップ、理解力、同感力の問題なのか、見解を伺いたいです。よろしく願いいたします。

【コーディネーター（武澤）】吉田さん、いかがですか。

【吉田】職場環境が本人の特性やこれまでの経験と合致するかしらないかは非常に重要なところです。職場環境によって障害特性によるやり易さややり辛さが変わっていく部分もあれば、環境も事業所側や周りの方の理解で変わっていく可能性も十分あると思います。そのためには、ハローワークも事業所との間に入ってしっかりコミュニケーションをとることが大事です。まずはご本人と支援者と協働、共有をして、正しく事業所に伝えた上で、お互いに歩み寄っていけるようなお手伝いをしていけたらと思っています。お互いに良い循環に向かっていけば一番よいのですが、うまくいかない場合は、どのような環境ならご本人の力を発揮できるのか探していきたいと思えますし、どうすれば我が社の戦力となってもらえるのか、事業所の方にもそんなことを考えていただくきっかけづくりになればと思っています。

質問の趣旨に合う答えではなくて申し訳ありません。

【コーディネーター（武澤）】ありがとうございます。もう一人、いかがでしょうか。

【参加者②】弊社は、特例子会社として2019年に設立されたまだ日が浅い会社です。長い間働いている障害者の方たちの場合、就労意欲や自分が考えている課題、会社に対して伝えたいことなどがだんだん変わってくる場合があります。このアセスメントを行う頻度というのはどのくらいが望ましいのか、お伺いできるとありがたいです。

【コーディネーター（武澤）】では、古野さんいかがですか。

【古野】アセスメントを行う頻度というと、1日単位とか1週間単位というよりはもう少し長い単位で振り返ることが多いですが、確認したいことをどれくらい試して振り返るかの設定は人によって結構ちがうと思います。地域センターの場合、ジョブコーチ支援だと2ヶ月、3ヶ月というように支援の期間で設定することも多いです。振り返れそうなタイミングのところで設定してみるのもよいかもしれません。答えにはなっていませんが、ヒントの1つになればと思います。

**【コーディネーター（武澤）】**ありがとうございました。

それでは時間になりましたので、まとめたいと思います。今回のパネルディスカッションでは、本人との協同によるアセスメントについて意見交換を行いました。本人の希望、就労能力や適性にあった選択を支援したり、本人が必要な支援や配慮を企業に伝える、こういったことができるようにするためには本人が主体的にアセスメントに参加する必要があります。今日の意見交換が本人の可能性を広げるアセスメントの実践に向けて参考になることを願っています。

最後に、パネリストの皆様から一言ずつ感想をいただきたいと思います。

**【前原】** 就労アセスメントは、スペシャルなことをいつもと違う場所でやるというような、決して特別なことではありません。働く中でいろいろとやり取りしながらニーズを把握したり、どのようなことをしたいのか一緒に考えていくということが、アセスメントになるのだと思います。日々の実践で活用できる視点だと考えて、取り組んでいただければと思います。

**【青山】** たくさんの方にご参加いただいて、アセスメントに関する関心の高さ、大切さを改めて感じました。私たちとしてもアセスメント結果を企業にしっかりと渡していくところを意識していかなければいけないと思います。今後も企業と連携しながら、松江の取組を進めていきたいと思います。

**【吉田】** アセスメントを使って本人の選択の機会を広げていくためには、やはりコミュニケーションが大切なのだということを改めて感じました。本人とのコミュニケーション、地域の支援機関とのコミュニケーション、そして事業所の方とのコミュニケーション、今まで以上により一層密にしていくことでアセスメントが生きていくのだと思います。

個人と環境の相互作用はいくらでも変わっていくものだと思います。それを念頭に、今後も尽力していきたいと思えますし、アセスメントのツールを、「あなたは就労、あなたは福祉」というような振り分けの道具にはいけないと、肝に銘じたいと思います。

**【古野】** アセスメントは、就職を目指すためだけではなくて、在職者の方が力をより活かせる、伸ばすというような支援として、今後ますます雇用の質を高めるためにも求められると思います。今回は本人に着目したアセスメントの話が大きく展開されましたが、本人だけではなくて、会社等、環境側の方とも協働でアセスメントすることも大事なことだと改めて気づかされました。その点についても言語化したり整理したりして、またいつかお伝えできたらと思います。

**【コーディネーター（武澤）】** それでは、本パネルディスカッションはこれにて終了します。ご参加いただいた皆様、誠にありがとうございました。