

# 就労支援特別VRカリキュラムの開発 ～実践事例と成果～

○竹内 恭平（株式会社ジョリーグッド emou担当ビジネスプロデューサー）  
木谷 直人・外川 大希・蟹江 絢子・中嶋 愛一郎（株式会社ジョリーグッド）  
ワークサポート杉並 就労移行支援事業 職員一同（ワークサポート杉並）

## 1 取り組みの概要

### (1) 背景

企業に課せられている法定雇用率が2.0%から2.3%に引き上げられたことで、精神障害の方の雇用数は前年比34.7%と急増している（表1）。その一方で精神障害のある方の職場定着率は低く、1年後の定着率は49.3%と半数以上が1年以内に離職していることが大きな課題となっている（図1）。また他の障害のある方よりも定着率が低く、離職理由の調査では「職場の雰囲気・人間関係」とコミュニケーションに関する理由が1番多いという結果が出ている（図2）。

表1 平成30年障害者雇用状況の集計結果

障害分類	雇用数（前年度比）
身体障害者	346,208.0人（3.8%増）
知的障害者	121,166.5人（7.9%増）
精神障害者	67,395.0人（34.7%増）

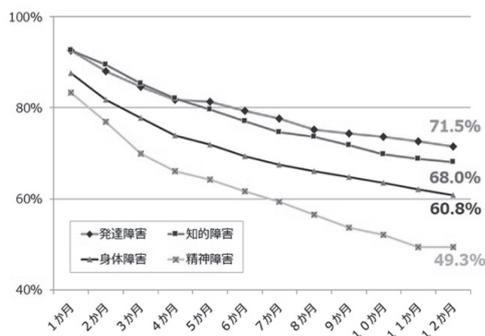


図1 平成30年障害者雇用状況の集計結果（雇用数）

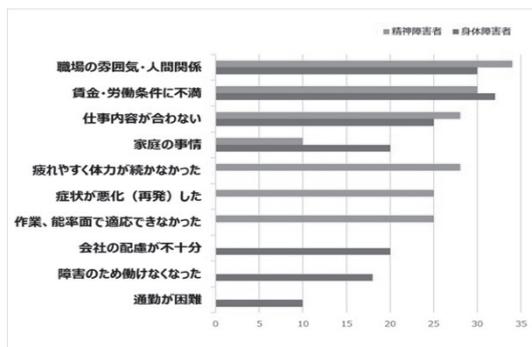


図2 障害者の離職理由

### (2) 取り組みの目的と仮説

こうした背景から、障害のある方々の就職や復職を支援する施設向けに、ジョリーグッドが提供するソーシャルスキルトレーニングVR教材「emou：エモウ」（図3）上で活用できる、就職・復職するためのトレーニングに特化した「就労支援特別VRカリキュラム」の開発を精神科専門医の監修の元で実施した。

本VRカリキュラムは、最短3ヶ月（全12回）で受講を完了することができ、集中的な就労トレーニングが可能になると考えられる。カリキュラムは、職場でのコミュニケーションや複数業務の優先度などを学ぶ「ベーシック」、職場での誘いの断り方やストレス対処などを学ぶ「アサーション・セルフケア」、採用面接や入社後の自己紹介などを実際に発話し練習する「ロールプレイ」の3パートを各4テーマで構成（図4）。



図3 「emou：エモウ」概要

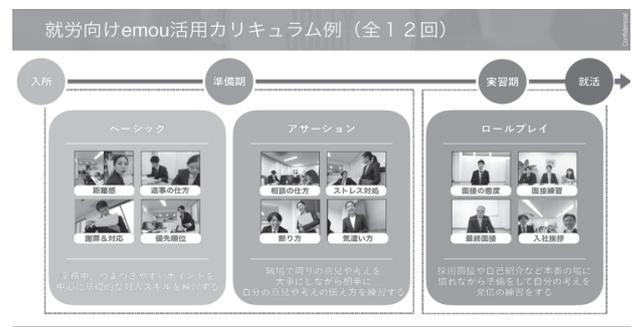


図4 「就労支援特別VRカリキュラム」概要

本VRカリキュラムの受講完了時には、基本的な職場でのコミュニケーションスキルや面接対策をリアルに近い状態でシミュレーションが完了することでカリキュラム受講

者の自己評価の向上に繋がり、結果として入社後のギャップやコミュニケーション困難での離職を防ぐ効果が期待できると仮説を立て、検証した。

## 2 データの収集・検証方法

### (1) 場の設定

本VRカリキュラムの開発に先立ちemouを導入した、就労移行支援施設のワークサポート杉並で実施した。

また効果検証を行った初回のトレーニングについては、「自分の業務、部長から頼まれた業務、上司から頼まれた業務がある場合、緊急度合いなどを考慮した上で、どのように業務の優先順位をつければ良いかを考える」というテーマを設定した。

### (2) データ収集対象

20代女性のAさん（精神疾患、発達障害）、20代女性（知的障害）のBさんの計2名を本取り組みの対象とした。

### (3) データの収集方法

記述式のワークシート（図5）の活用を通して、授業実施前後の利用者の自己評価の変化を測定した。

図5 記述式のワークシート

### (4) ソーシャルスキルトレーニングの実施方法

教室にてVRゴーグルを用意し、講師によるソーシャルスキルトレーニングの進行と、タブレット端末のVR映像の操作に準じて利用者はVRコンテンツの視聴を行った（図6）。

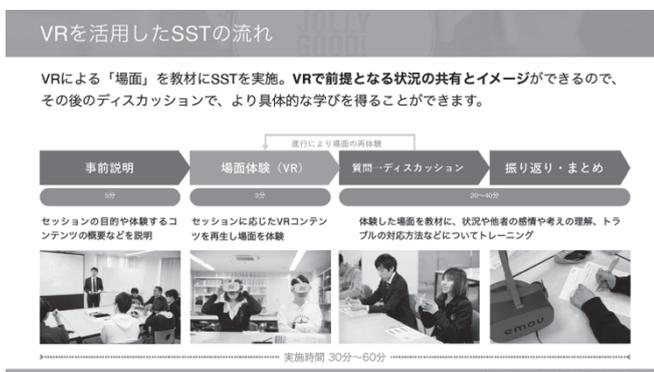


図6 VRを活用したソーシャルスキルトレーニングの流れ

## 3 検証成果

Aさんの自己評価、Bさんの自己評価において前向きな変化が見られた\*。

\*検証成果および詳細については発表時に報告する予定である。

以上より、本VRカリキュラムの受講完了時には、基本的な職場でのコミュニケーションスキルや面接対策をリアルに近い状態でシミュレーションが完了することでカリキュラム受講者の自己評価の向上に繋がると考えられる。

## 4 今後の課題

今回は期間と対象を限定した上でVRを活用した就労支援の取り組みを行ったため、より効果を高めるためには中長期的な本取り組みの継続と経過の観察が必要だと考えている。

利用者にVRトレーニングの感想を聞いてみると、全員が「リアルで現場にいるような感覚がある。社会へ出る時役に立つと思う」とVRを活用したトレーニングに意欲的に答えていることや、支援者自身も「発信能力や人との付き合い方など、社会性の向上に寄与できそうだ」と答えている。

また、本VRカリキュラム受講者の就労後のギャップやコミュニケーション困難での離職を防ぐ効果については、今後本VRカリキュラムの受講者の就労先と連携の上で経過観察を行う必要があると考えている。

以上より、就労支援におけるVRの活用は非常に有意義であると考えている。成果とともに課題点も明確になってきたため、今後もワークサポート杉並の皆様と連携しながら、本取り組みを継続していきたい。

### 【謝辞】

本論文の作成にあたり、取り組みの実施にご協力頂いたワークサポート杉並の職員の皆様に深謝します。

### 【参考文献】

- 1) 厚生労働省『障害者雇用状況の集計結果（雇用数）』（2018）
- 2) 障害者職業総合センター『障害者の就業状況等に関する調査研究』，調査研究報告書No. 137 (2017)
- 3) 厚生労働省『障害者雇用実態調査』（2013）

### 【連絡先】

竹内 恭平  
株式会社ジョリーグッド  
e-mail : kyohei.t@jollygood.co.jp

# 就労移行支援事業における 職業準備性評価の可視化による支援効果の検討 ～ぷろぼの就労支援システム「Port」の活用事例～

○川本 裕貴（社会福祉法人ぷろぼの 就労支援員）  
森田 大介・塩地 章弘・藤田 敦子・齊藤 晃（社会福祉法人ぷろぼの）

## 1 問題の所在と目的

障害者の一般就労等への移行を促すことを目的に2005年に創設された就労移行支援事業について、2019年度の全国の事業所数は3,141か所、利用者数は34,045名となっており<sup>1)</sup>、一般的に広く利用されるサービスとなってきた。しかし、就労移行支援事業の一般就労への移行率別の施設割合を見ると、2016年4月時点で移行率20%以上の事業所は51.9%に留まり、移行率0%の事業所は29.7%となっている<sup>2)</sup>。これを踏まえて、2018年に就職後6か月以上定着した利用者の割合が高い事業所ほど基本報酬が高くなるよう制度が改定された。一般就労への移行率や職場定着率の向上に向けた支援の質の向上が求められていると言える。

その点、2020年厚生労働省障害福祉サービス等報酬改定検討チームからは「事業所が実施する支援は多岐にわたることから、障害者本人の希望や適性・能力に合わせて、それらを効果的に組み合わせるサービス提供するためには、まずは確実に、各事業所において、障害者本人の希望や適性・能力を的確に把握・評価（アセスメント）することが必要である」<sup>1)</sup>という意見があがっている。効果的な支援を行うためには、起点となる就労アセスメントが的確に実施されることが重要なのである。

従来の就労アセスメントとしては、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より「就労移行支援のためのチェックリスト」が公開されている<sup>3)</sup>。日常生活、働く場での対人関係、働く場での行動・態度等のアセスメントを紙の記録表につけるもので、活用場面としては個別支援計画作成時に利用者の課題を整理するために使用することを想定されており、他アセスメントも振り返りとして本人または支援者が記載するものが多い。

本報告では、振り返り場面ではなく訓練毎の支援記録と職業準備性評価を日々データ化して共有するぷろぼの就労支援システム「Port」（以下『「Port」』という。）を活用した就労支援についての事例の紹介、特に1年目の利用者の就労移行支援事業における職業準備性評価を Web 上でデータ集積し可視化することの支援効果と課題についての検討を目的とする。

## 2 「Port」の概要

### (1) 開発の経緯

弊法人では当初、日々の訓練記録はいわば訓練を行った証拠としてあればよいという考えのもと、支援内容の把握は支援者各々に任せられていた。このような状況から支援を充実させていくことを目的とし、2011年より日々訓練内容を記録し、評価を行い、データをシステム上に蓄積していくこととした。

「Port」の蓄積データには、日々の訓練内容の記録、評価、面談内容、出席状況が紐づけられている。これらは必要時に容易に閲覧でき、職業能力評価表として出力することも可能である。これらは支援者の日々の支援の参考となり、個別支援計画作成時や関係機関等との検討会議等へ活用することによって、エビデンスに基づいた支援に活用されている。さらに、データの共有が容易になったことで事業所内でのチーム支援や法人内の関連部署との連携を円滑に行うことも可能となった。

### (2) 「Port」の評価機能

「Port」における職業準備性評価項目は、地域障害者職業センターなどにおける就労アセスメント等を元に職業準備性の評価を独自に38項目にまとめ、そのうち11項目について訓練毎に評価することとしたものである。具体的には「規則の順守」「時間を守る」「身だしなみ」「挨拶」「お礼・謝罪」「報告」「連絡」「相談」「メモ・ノートによる記録と整理」「指示の理解と遂行」「質問」の11項目である。従来はABCDの4段階（B以上が就労レベル）で評価していたが、2020年の開発で0～100の101段階での評価が可能になった（50が就労レベル）。また、2020年10月には評価をグラフ化しリアルタイムに表示できるようになり、評価の推移を直感的・視覚的に確認できるようになった。

訓練記録には、自由記述で「訓練の内容・様子」を入力する。さらに、出席状況やフェイスシートとも紐づけし、年齢や障害種別、就労経験などによる職業準備性の分析が行えるように開発を進めている。

## 3 「Port」を活用した支援事例

### (1) Aさん：30代男性、発達障害、就労経験有

利用開始時、評価項目全体の月平均は1か月目57、2か

月目43、その後は60以上を推移していた。

2か月目に全体の数値が下がっているのは、支援者に課題が見えてきたためと考えられる。「お礼・謝罪」「メモ・ノートによる記録と整理」が他項目と比較して低く、数値も50を下回っていた。それを踏まえ、本人と目標を決める際には上記の2項目を重点目標とした。

その後「メモ・ノートによる記録と整理」については、月平均39から67（4か月後）となった。本人が必要性を認識し取り組むことで数値も顕著に伸びたと思われる。一方「お礼・謝罪」に関しては、月平均36、60（1か月後）、46（4か月後）と安定していない。これは、声のトーンや表情、言葉遣い等印象が大きく影響し、訓練担当者によって33から94まで大きな差が出ているためである。ただ、訓練記録では場面に応じてお礼ができるようになる等、高評価になる場面も増えてきている。

このように「Port」により潜在的な課題（ニーズ）を発見し目標設定に結び付け、その達成度についてもリアルタイムに確認するという支援の流れができていると言える。

#### (2) Bさん：30代女性、発達障害、就労経験有

利用開始から3か月の職業準備性評価の得点は、全体平均が80以上で推移しており、目立った課題は見られなかった。4か月目以降は60～80の間で推移し、就労レベルは超えているが全体的に得点が下がってきている傾向が見られた。

項目別に見ていくと、「相談」「お礼・謝罪」は55～90の幅がある。記録からは体調不良や聴覚過敏による不調時の相談のタイミングや方法について課題があると読み取れたため、現在対処法や予防法について個別支援計画の重点目標として取り組んでいる。また、イヤーマフなどの配慮では改善効果が見られなかったため、別の配慮方策について模索している。

本事例では、全体平均では就労レベルを超えていても、グラフの波から課題を見つけられることが明らかになった。グラフの高い点、低い点での記録内容を分析することで支援成果の確認、支援方針の修正を行うことが可能であるとわかる。

#### (3) Cさん：20代男性、発達障害、就労経験無

利用開始時、評価項目に関しては概ね50以上だが、「規則の厳守」「時間を守る」「指示の理解」の数値が50を下回っている（図1参照）。

これは、自身の興味のある話題を話し過ぎて訓練の趣旨から逸れてしまうこと、周りの反応に気づきにくく修正できないことなど、その場面での課題が評価に影響したと考えられる。また、この3項目の評価値が連動していることから、課題が共通である可能性が高い。3項目の得点が高い日の記録によると、訓練担当者から具体的な方法を提示

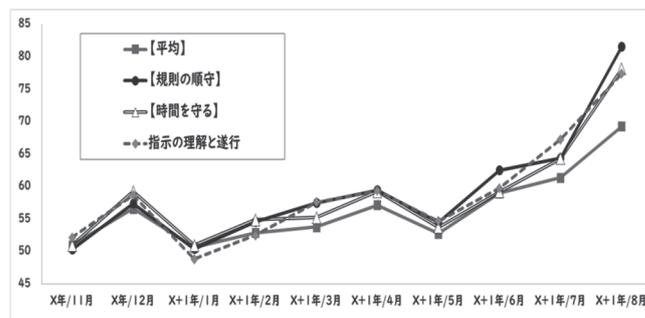


図1 Cさんの職業準備性評価項目の推移

されており、その場合には指示を的確に受け取り実行ができる様子が読み取れる。これらの訓練記録をもとに、X年2月の個別支援計画では「指示通りに作業が行えているか確認をするタイミングを作る」「そうでない場合は、質問、再度の説明やアドバイスをもらい、実践してみる」などの具体的な目標を設定した。「Port」の情報からの課題分析、できている場面の発見が、課題解決のための目標設定へのきっかけとなっている。こういった数値の推移で支援の流れを視覚的に確認し、適切な支援方法を提示することにより、支援者の専門性も向上していくものと考えられる。

## 4 まとめと考察

いずれの事例についても、評価項目の推移から特徴的な訓練記録を追跡し、必要な支援に結び付けることができることと実証されている。またその支援の効果についても評価項目で検証することで、個別支援計画の策定期間でなくても迅速に支援の修正を図ることができている。

このように、就労アセスメントを訓練毎に評価しデータ化してリアルタイムに反映することで、エビデンスに基づく検証可能で迅速な支援につなげることができると言える。

### 【引用・参考文献】

- 1) 厚生労働省 (2020) 「就労移行支援・就労定着支援に係る報酬・基準について《論点等》」 <https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000674638.pdf>
- 2) 厚生労働省 (2017) 「就労移行支援に係る報酬・基準について」 <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokushougaihoukenfukushibu-Kikakuka/0000182983.pdf>
- 3) 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 (2007) 「就労移行支援のためのチェックリスト～障害者の一般就労へ向けた支援を円滑に行うための共通のツール」 [https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/19\\_checklist.html](https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/19_checklist.html)
- 4) 山内民興 (2019) 「AI 手法により蓄積された就労支援のデータから障害者の職業準備力を規格化する調査・開発の取組」三菱財団研究・事業報告書 <https://bit.ly/3ySqvbd>

# 軽度知的障害を伴うASD者の就労アセスメント —就労移行支援事業所におけるBWAP2を活用したアセスメント

○砂川 双葉（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ堺 副所長）  
梅永 雄二（早稲田大学 教育・総合科学学術院）  
濱田 和秀（特定非営利活動法人クロスジョブ）

## 1 はじめに

従来の職業リハビリテーションで実施されている就労アセスメントはハードスキル（作業遂行能力）が中心であり、職場での対人関係やコミュニケーションなどのソフトスキルの把握は難しかった。BWAP2は従来の職業適性検査などとは異なり、実際の仕事を行っている様子を観察して、4つの職業能力領域を評価するものである。本発表では就労移行支援事業所でBWAP2を活用し、自己理解や対人関係の支援を行った事例を報告する。

## 2 方法

### (1) 対象者

マユコさん（仮名）、20代、女性。療育手帳B2を所持。診断は自閉スペクトラム症、軽度知的障害。診断や手帳取得は幼少期の頃である。

通常高校を卒業後、能力開発校に在籍。卒業後は一般企業の障害者雇用枠（事務職）で就職し、8年間就業した。

簡易な数字の入力や事務補助などに取り組み、業務面での難しさはなかったが、人事異動などで人間関係が変化し相談がしにくくなる。就業・生活支援センターの支援を受けるが、鬱を発症。休職期間を経て離職。改めて自己理解を深めるために就労移行支援事業所を利用することになった。

離職から就労移行の利用までの1年間は在宅で過ごしている。この間は家族とのコミュニケーションが中心であった。他者と接することは久しぶりであったこと、初めての環境は不安が高まることから、利用開始1か月は欠席が多かった。当初は週4日の通所訓練を実施する予定であったが、出席出来たのは週1～2日程度である。

### (2) 手続き

#### ア BWAP2とは

BWAP2とは、ベッカー職場適応プロフィール2のことで、障害のある人の職場適応力をアセスメントするツールである。ハードスキルだけでなく、ソフトスキルを把握することが出来る。検査項目は4つの領域に分かれており、「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）」22項目からなっている。検査結果は、各領域と4領域を合わせた「総合的職場適応能力（BWA）」で評

価をされる。また、これらの結果は「Tスコア」と「パーセンタイル値」に換算し、その上で支援ニーズの判断を行っていく。

#### イ BWAP2の実施

就労移行支援事業所の訓練においてBWAP2を実施した。訓練ツールとしては、幕張版ワークサンプル（MWS）の数値チェック、ピッキング、OA作業を利用した。

## 3 結果

BWAP2の検査結果を表1に示す。

表1 マユコさんのBWAP2の結果

	粗点	Tスコア	パーセンタイル値	ワークプレイスメント	ワークサポート
HA	33	57	75	福祉(高)	B
IR	27	49	46	福祉(低)	C
CO	58	63	90	就労移行	A
WP	67	59	82	福祉(高)	B
BWA	185	59	82	福祉(高)	B

表1の読み取りから、BWAのワークプレイスメント（現在の職業能力レベル）は「福祉就労（高）レベル」であった。しかし、4領域における結果にはバラツキが見られる。COについては、読解力、書字能力、電話の使用などの項目において最高得点の4の評価になった。MWSではほぼミスなく作業に取り組むことが出来ている。

COが「就労移行レベル」であるのに対し、IRは「福祉就労（低）」を示した。同僚や上司への対応は極めて礼儀正しいが、感情の安定や社会参加の項目で得点が1となっている。

これらのIRの項目を検討した結果、マユコさんの働きにくさは対人関係に関する要素が大きく、その中でも他者と関わることや集団生活の不安を軽減させることが必要であることが分かった。

#### (1) 在宅訓練を用いた支援

集団生活でのストレスを軽減するため、利用2か月目に週3日の在宅訓練、週1日の通所訓練（面談）を実施した。在宅訓練では通所訓練と同じMWSのOA作業を利用し、

作業プログラムやZOOMを用いた支援者とのコミュニケーションに慣れていった。OA作業でミスなく作業が出来ていることから自信をつけている。在宅訓練では欠席なくプログラムに参加することが出来た。

面談では対人関係の不安を聞き取りしている。マユコさんからは「毎回の作業の座席が固定化されていないので、他の人の様子を見て自分の席を決めないといけないことが負担。自分が使いたい座席を他の誰かも使いたいかもしれないので過剰に様子を伺ってしまう」と話があった。この相談内容を基にマユコさんの作業場を固定化させた。自席が決まっていることの安心感や作業プログラムに慣れてきたことから気持ちが安定。本人からも少しずつ通所日を増やしたいと要望が挙がるようになり、利用3か月目から通所訓練の日数を週3日に変更した。

## (2) 発信カードを用いた支援

COの下位検査項目「基本的な要求伝達」は得点が2となった。部分的な伝達は出来ているが、話しかけるタイミングの難しさ、失礼な言葉遣いになっていないか不安が大きく、必要なタイミングでの援助要請が行えていなかった。

マユコさんからは「言葉が決まっていれば報告が出来ると思う」、「報告内容を考えながら失礼にならない言葉遣いを考えるとパニックになる」と訴えがあった。これらの相談を基に、報告時に使用する発信カード(図1)を作成。カードの文言は本人が言いやすい言葉、言い回しを支援者と一緒に考えた。

カードがあると文言を読み上げるだけで報告が出来、相手に伝わるという経験を積むことが出来た。自主的な発信が増え、カードを使用してから不安感による欠勤はなくなった。

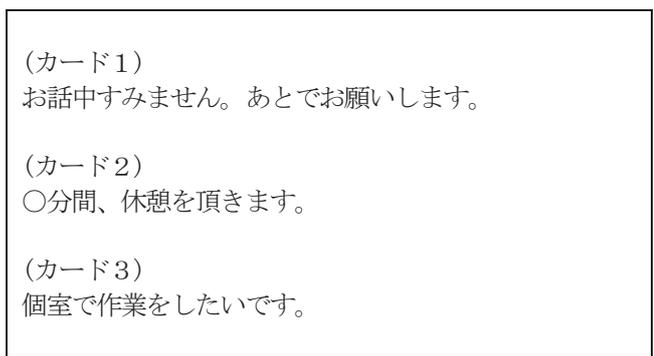


図1 マユコさんの発信カード(実際は1枚ずつ作成)

## 4 考察

### (1) BWAP2の優位性

作業遂行能力が高くともソフトスキルの面で課題に直面し就業継続が困難になる者は多い。また、ソフトスキルのアセスメント内容は多岐にわたるため支援者は就職までに

何を、どの様に見ていけばいいのか、本人ともそれらの内容をどの様に共有し自己理解の支援に繋げていくのかは難しさがあつた。

従来のアセスメントツールであるTTAPは検査実施のためのスキル、所要時間が必要になるが、BWAP2は実際の行動観察によってアセスメントが出来るため、今までのアセスメントツールより実施の難易度は低いと考える。

また、プロフィールシートを用いることによって検査結果から読み取れる強み・弱みの整理、支援目標・計画の立案がしやすくなった。本人と支援者が今後の見通しについて共通認識を持てるという点でも有効なツールである。

### (2) 支援課題の明確化

マユコさんの様に一部の検査結果のワークプレイスメントが「就労移行レベル」の者であっても、すぐに就職し、就業継続が出来る訳ではない。支援機関に繋がる者は何らかの困難さを抱えているため、検査結果やヒアリングを通じて必要な支援を明確にする必要があると考える。

今回の事例では、ヒアリングを交えながら数値の低かった項目(IR)の支援を重視したことで安定通所や他者と交わることに自信を持つことが出来た。早期に支援課題を明確にすることは本人の訓練における負担を軽減出来ることが出来る。また、就労移行支援事業は2年間の有期限の福祉サービスであるため、利用者の貴重な時間をやみくもに奪わないという点でもBWAP2の活用は有効であったと考える。

### 【参考文献】

- 1) 梅永雄二：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(2021)
- 2) 梅永雄二：第28回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集 p.194-195(2020)
- 3) 井出春華：第28回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集 p.196-197(2020)
- 4) 島中令子：第28回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集 p.200-201(2020)

# 就労支援機関におけるアセスメントに関する調査 －職業準備性に関するアセスメントの現状について－

○武澤 友広（障害者職業総合センター 研究員）

井口 修一・小林 一雅・古田 詩織・内藤 真紀子・宮澤 史穂・伊藤 丈人・佐藤 敦  
（障害者職業総合センター）

## 1 背景と目的

障害者の就労（就労系障害福祉サービスを含む。以下同じ）への移行にあたっては、移行前の相談支援において障害者本人の現状に適した就労の場や必要な支援サービスを相談するため、職業準備性（個人に職業生活の開始と継続に必要な条件が用意されている状態<sup>1)</sup>）をアセスメントすることが必要である。これに資するツールとして、例えば「就労移行支援のためのチェックリスト」<sup>2)</sup>がある。このツールが開発されてから10年以上が経過しているため、障害者職業総合センター（以下「当センター」という。）は就労移行前の相談支援の現状も踏まえたアセスメントツールの開発に取り組んでいる。

ツールの開発にあたり、既存のチェックリストの評価項目によるアセスメントの実施状況、具体的には「基本的にどの対象者にも評価が実施されているのはどの項目か」「評価が難しいと考えられているのはどの項目か」といったアセスメントの現状を把握する必要がある。そこで、当センターは全国の障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所及び地域障害者職業センターを対象に「就労支援機関におけるアセスメントに関する調査」を実施し、ツール開発の参考に資する情報を収集した。本報告では、調査で把握した職業準備性のアセスメントの現状について報告を行う。

## 2 方法

### (1) 調査時期と対象者

2021年1月下旬から2月中旬にかけて実施した。郵便により障害者就業・生活支援センター335所、就労移行支援事業所3,000所に調査票を発送した。また、電子メールにより地域障害者職業センター52所に電子調査票を発送した。各機関に「障害者の就労支援の経験が豊富な人」を選定してもらい、回答を依頼した。

### (2) 調査内容

#### ア フェイス項目

所属機関の種類、障害者の就労支援機関で支援者として勤務した期間（以下「経験期間」という。）、保有している資格及び就労支援において過去1年間に関わった対象者の対応状況（「日常的に対応」「時々対応」「まれに対応」「全く対応なし」の択一式）を障害種類（身体障害、

知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病、その他）別に尋ねた。

#### イ アセスメントに使用する方法やツール

利用者の支援を考える際のアセスメントに使用される方法やツール（「就労支援のためのチェックリスト」「就労移行支援のためのチェックリスト」「それ以外のチェックリスト」「ワークサンプル」「面接調査」「関係者からの情報収集」「施設内での作業場面の観察」「提携施設または施設外就労での作業場面の観察」「職場実習での観察」「その他」）についての自機関における実施状況（「基本的に全対象者に実施」「対象者の状況により実施」「基本的に実施しない」の択一式）と他機関への依頼状況の有無を尋ねた。なお、「就労支援のためのチェックリスト」及び「就労移行支援のためのチェックリスト」については認知状況（「知っている」「知らない」の択一式）も併せて尋ねた。

#### ウ 職業準備性のアセスメントの状況

まず、上記アの「利用者の障害種類別の対応状況」に関する質問において「日常的に対応」を選択した障害種類（「日常的に対応」を選択した障害種類がない場合は「時々対応」を選択した障害種類）の中から任意に1つの障害種類を選択してもらった。そして、その障害種類の利用者について既存のチェックリストの評価項目（全78項目）の評価状況（「基本的に（どのような利用者でも）評価する」「（評価するかどうかは）利用者による」「ほとんど評価しない」の択一式）を尋ねた。これに併せて、評価が困難な項目を選択するよう求めた。

## 3 結果

### (1) 回収率と対象者の基本属性

3,387所に調査票を送付したところ、1,373所から回収した（回収率：40.5%）。ただし、複数の者が回答した機関があり、回答者の総数は1,382人であった。以下の分析は回答者単位で実施した。

経験期間は平均で99.0か月（8年3か月）で、5年未満の者が全体に占める割合が34.3%、5年以上10年未満の者が占める割合が35.8%であった。

保有資格は「その他」を除くと、職場適応援助者が最も多く（24.0%）、次いで社会福祉士（21.4%）であった。

過去1年間の利用者への対応状況について「日常的に対応」の選択率が相対的に高かったのは、精神障害(84.1%)、発達障害(82.4%)、知的障害(80.5%)であった。

## (2) アセスメントに使用する手法やツール

図1に方法・ツール別の実施状況(選択肢別の選択割合:選択率)を示した。「基本的に全対象者に実施」の選択率をみると、「施設内での作業場面の観察」が最も高く(83.1%)、次いで「面接」(82.9%)であった。当センターが開発した「就労支援のためのチェックリスト」及び「就労移行支援のためのチェックリスト」については「基本的に全対象者に実施」及び「対象者の状況により実施」の選択率を合わせても50%を超えず、「それ以外のチェックリスト」の方が選択率は高かった。

一方、チェックリストの認知率(「知っている」が選択された割合)は「就労支援のためのチェックリスト」が71.0%、「就労移行支援のためのチェックリスト」が68.5%であった。

なお、他機関に実施を依頼している割合が最も高かったのは「ワークサンプル」(12.6%)であった。

## (3) 職業準備性のアセスメントの状況

既存のチェックリストの項目別のアセスメントの状況を分析した結果、評価項目は以下の4種類に分類できた。

- ・「基本的に評価」の選択率が全障害種類について50%以上:「ミスなく正確に作業できる」などの49項目(うち16項目は「基本的に評価」の選択率が全障害種類について80%以上)
- ・「基本的に評価」または「利用者による」の選択率が全障害種類について50%未満:「用件を伝えるのに電話、メール、FAXを利用できる」1項目
- ・「利用者による」の選択率が全障害種類について50%以

上:「作業工程や製品の流通が理解できている」1項目  
 ・「基本的に評価」または「利用者による」の選択率が50%以上の障害種類が一部存在:「細かい作業ができて、器用である」など27項目

なお、評価が困難な項目として選択された割合が最も高かったのは「計画的に有給休暇を取得できる」(18.1%)であった。

## 4 考察

当センターが開発したチェックリストについて、認知度と実施状況の間のずれを把握できた。この原因として、当該チェックリストを参考にして各支援機関が独自にリストを作成し、アセスメントで使っている可能性が考えられる。

また、既存の職業準備性に関するチェックリストの評価項目には基本的に全ての対象者について評価する項目だけでなく、障害特性など対象者の状況を考慮して評価の対象となったり、ならなかったりする項目が存在することが明らかになった。したがって、アセスメントツールの開発に際しては、評価項目を列挙するだけでなく、障害特性をはじめとする対象者の状況を考慮した評価項目の選定に関する考え方をツールのマニュアルで示すことで、効果的な評価を促す必要があると考える。

### 【引用文献】

- 1) 相澤欽一『職業準備性の向上のための支援』,「就労支援ハンドブック」,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職業リハビリテーション部(2019),p.27-33
- 2) 障害者職業総合センター『就労移行支援のためのチェックリスト〜障害者の一般就労へ向けた支援を円滑に行うための共通のツール〜』,(2007),〈[https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/19\\_checklist.html](https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/19_checklist.html)〉(2021年7月15日アクセス)

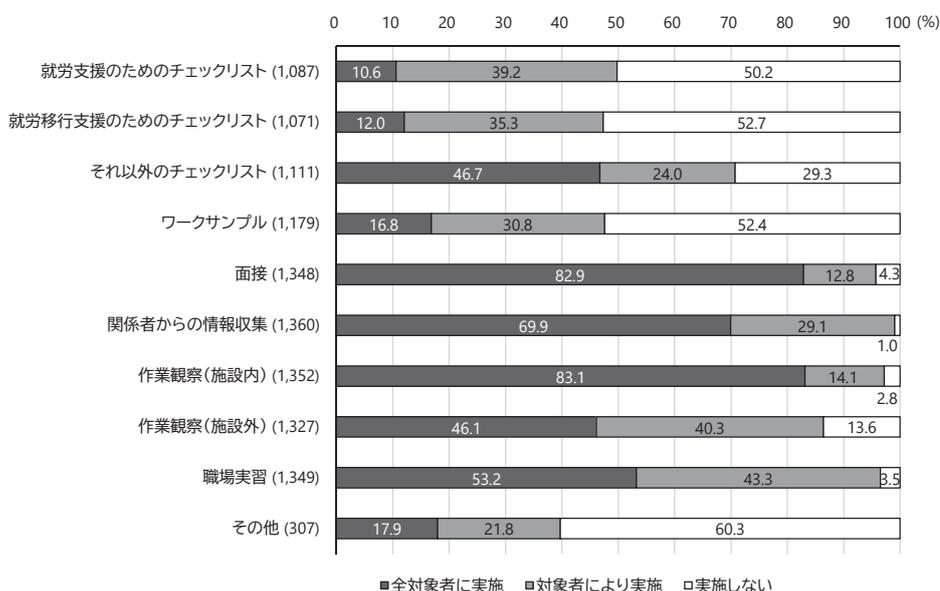


図1 アセスメントに使用する手法やツールの実施状況(括弧内の数字は有効回答数を示す)

# 障害者の就労継続を妨げる要因とは何か

## ーテキストマイニングによる内容分析ー

○石原 まほろ（障害者職業総合センター 研究員）

武澤 友広・井口 修一・竹中 郁子・古田 詩織・宮澤 史穂・伊藤 丈人・内藤 眞紀子  
（障害者職業総合センター）

### 1 背景と目的

近年、障害者の就労意欲の高まりと企業の理解の進展などにより、雇用障害者数は年々増加傾向にある。また、発達障害者や精神障害者などよりきめ細かな配慮を要する雇用障害者の増加が見られる中、障害者の職場定着支援は重要な課題と認識されている。職場定着支援の課題は、障害特性、職務内容、本人の生活習慣、家族の対応や家庭内のトラブルなど複数の要因が絡みあって発生するため、系統立って全体像を把握することが難しい<sup>1)</sup>。先行研究で明らかにされた課題として、身体障害者は職場内の物理的環境整備やコミュニケーション、知的障害者は職場内のルールの遵守や生活面での課題、精神障害者は安定した出勤や職場内での相談体制の整備などが挙げられ、就職後の経過期間や障害種別によってその内容は異なるとされる<sup>1)</sup>。

特定の領域において経験や教育を通じて専門的なスキルや知識を習得し熟達を図るためには、最低でも10年の良質な経験が必要であるとされるが<sup>2)</sup>、対人援助職もその例外ではない。障害者の就労支援の近隣領域であるソーシャルワーク分野における熟達者は、高度な面接スキルを活用し深い利用者理解を行い、多面的な情報収集に基づくアセスメントが可能であることが明らかにされている<sup>3)</sup>。したがって、障害者の就労支援分野においても、就労支援者（以下「支援者」という。）の経験年数の違いによってアセスメントの質が異なるものと推察される。

職場定着支援を効果的に行うためには、支援者が、「障害者と職場環境のバランスが適切に保たれていることを常に確認し」<sup>4)</sup>、障害者と障害者を取り巻く環境の変化が就労継続に及ぼす影響を可能な範囲で事前にアセスメントし、雇用後に生じうる変化に上手く対処するための備えを講じておく必要がある。しかし、就職前のアセスメントでは十分に予測できなかった就労継続を妨げる要因にはどのようなものがあり、それらの見立ては支援者の経験年数によってどのように異なるのかを明らかにした先行研究は少ない。

そこで本研究では、就職前のアセスメント段階では予測困難な障害者の就労継続を妨げる要因が、支援対象者の障害種別や支援者の経験年数によって異なるかを明らかにすることを目的とする。

### 2 方法

#### (1) 調査対象者及び機関

障害者就業・生活支援センター335所、就労移行支援事業所3,000所、地域障害者職業センター52所の支援者を対象に郵送または電子メールによる調査を行い、障害者の就労支援の経験が豊富な支援者に回答を求めた。調査協力の同意は回答を持って得られたものとした。調査期間は2021年1月～2月であった。最終的に1,373所で勤務する1,382人の支援者から有効回答を得た（回収率40.5%）。支援者の平均支援経験年数は8年3か月であり、5年未満474人、5年以上10年未満495人、10年以上389人であった。

#### (2) 分析内容及び分析方法

本稿では、(1)で得られたデータのうち、就職前のアセスメントでは十分に予測できなかった就労継続を妨げる要因について取り上げる。障害種別ごとに自由記述を求めることで取得した5,210の文、総抽出語（分析対象ファイルに含まれている全ての語の延べ数）121,413語をローデータとし、支援対象者の障害種別6群（全障害種共通、身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害）及び支援者の経験年数3群（5年未満、5年以上10年未満、10年以上）を外部変数とする対応分析を実施した。分析には、KH-Coder（Version:3.Beta.03）を用いた。

### 3 結果

#### (1) 障害種別の就労継続を妨げる要因

障害種別を外部変数とした対応分析を実施した結果、就労継続を妨げる要因は障害種別群ごとに異なる抽出語を伴って付置された（図1）。本稿では、抽出語が用いられた文脈を確認し得られた結果を述べる。全障害種共通の要因には、家庭環境の変化や職場担当者の変更などがあった。障害種別の要因には、身体障害や高次脳機能障害は指示理解の不足などによる作業遂行面での課題、知的障害は異性との関わり方や金銭管理などの生活面での課題、精神障害はストレスなどによる体調の悪化、発達障害は障害特性への理解の不足など上司・同僚や支援者とのコミュニケーション上の齟齬などがあった。

