

# 就労支援のためのアセスメントシート（試作版）の開発（その2）

## －就労のための基本的事項について－

○武澤 友広（障害者職業総合センター 研究員）  
石原 まほろ・佐藤 涼矢・井口 修一（障害者職業総合センター）

### 1 本発表の趣旨

障害者職業総合センター研究部門では、2020年4月から3年計画で「就労支援のためのアセスメントシート」の開発に取り組んでいる。2022年3月に「就労支援のためのアセスメントシート（試作版）」（以下「試作版」という。）を作成したので、その構成要素のうち、就労を希望する障害者（以下「対象者」という。）の就労のための作業遂行・職業生活・対人関係に関する現状（以下「就労のための基本的事項」という。）を把握するためのアセスメント項目及び方法の概要について報告する。

### 2 アセスメント項目

表1のとおり項目は3領域（作業遂行、職業生活、対人関係）の44項目である。全ての対象者のアセスメントに推奨する必須項目（17項目）と対象者の状況に応じて選択してアセスメントを行う選択項目（27項目）を設定した。

必須項目と選択項目は障害者職業総合センターが2021年9月下旬から10月下旬にかけて障害者を雇用している企業10,000社を対象に実施した質問紙調査（回収率29.7%）の結果に基づき設定した。当該調査では、既存の就労支援に関するチェックリストの項目等を参考に作成した「対象者の支援を考える際のアセスメント項目」56項目を回答者に提示し、回答者が任意で選択した障害種類（視覚障害、聴覚・言語障害、肢体不自由、内部障害、知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病の中から1つ選択）の障害者を採用する際に習得度合い等をどの程度重視したかについて項目別に4件法（「チェックした・重視した」「チェックした・対象者によって違った」「チェックした・あまり重視しなかった」「チェックしなかった」）で回答するよう求めていた。全障害種類の集計結果において「チェックした・重視した」の選択率が50%以上の項目を必須項目とし、それ以外の項目のうち「チェックした・重視した」及び「チェックした・対象者によって違った」の選択率の計が50%以上の項目を選択項目とした。

### 3 アセスメント方法

アセスメントでは、対象者から提供される情報のほか、場面設定法（作業場面）や職場実習により支援者が把握した対象者の適応状況に関する情報、家族や関係機関から提供される情報、他のチェックリストやワークサンプル、検

表1 就労のための基本的事項に関するアセスメント項目  
（網掛けの項目は必須項目）

領域	項目
作業遂行	指示された手順に従って作業する
	安全に作業する
	決められた時間内に与えられた仕事を仕上げる
	正確に作業する
	必要とされるスピードで作業する
	作業を繰り返すことで上達する
	細かな作業をする
	集中して作業する
	作業環境、作業の内容、手順等の変更に対応する
	自分でミスを見つける
	作業機器や道具類を安全に使う
	道具、材料、製品等を大切に使う
	道具や材料を準備する・片づける
	文章を読んで理解する
	文章を書く
	メモを取って活用する
	計算をする
重さを量ったり、個数をそろえる	
1日(7～8時間)を通して作業をする	
自分からすすんで作業に取り組む	
自分を成長させるために必要な知識・技能を学ぶ	
職業生活	職場の規則を守る
	やむを得ない理由(通院、体調不良、電車の遅れ等)以外の遅刻・早退・欠勤がない
	欠勤、遅刻などを連絡する
	日常生活動作を行う
	身だしなみを整える
	体調に気をつける
	体調を回復させるように努める
	交通機関を利用する
	簡単な書類手続きをする
	賃金や労働条件(業務内容、勤務時間(休憩時間)、休日、年休日数と取得方法など)を理解する
	作業工程を理解する
	起床、食事、睡眠などの生活リズムを守る
	ストレスを解消する
医師の指示通りに通院・服薬する	
対人関係	相手や場に応じた挨拶や返事をする
	同僚や上司と会話する

表1 就労のための基本的事項に関するアセスメント項目（続き）

領域	項目
対人関係	自分の気持ち(休憩をとりたい、助けてほしい等)を相手に伝える
	相手が確認したいことについて答える
	質問・報告(作業の終了、失敗等)・連絡・相談をする
	感情を安定させる
	相手や場に応じた言葉をつかう
	職場の役割分担を理解して行動する
	他の人と協力して作業をする

査等の情報に基づき、就労のための基本的事項の現状を明らかにする。

このアセスメントは、「(1) 対象者と支援者による評価項目の選択」、「(2) 対象者による自己評価」、「(3) 対象者と支援者による協同評価」の3段階で構成される。

**(1) 対象者と支援者による評価項目の選択**

アセスメントの対象として選択項目のうちどの項目を選択するかについては、支援者が対象者の希望・ニーズ、長所、課題、障害特性等を総合的に検討して対象者に提案し、両者協議のうえで決める。

**(2) 対象者による自己評価**

対象者が自分のストレングスや課題をどのように認識しているかを把握するために実施する。評価の際は、項目ごとに示された事柄が「どの程度できるか・あるか」を作業場面、職場実習、日常生活等での経験に基づき「A：できる・ある」「B：だいたいできる・ある」「C：（あまり）できない・ない」「？：未経験・未確認・不明」の4つの評価段階の中から最も当てはまるものを選んでもらう。評価段階を選ぶ際は段階別に用意された目安を参考にすることができる。例えば「指示された手順に従って作業する」という項目について「A：できる・ある」の目安は「指示された手順に従って作業できる。」、「B：だいたいできる・ある」の目安は「具体的に指示されれば、指示された手順に従ってほしい作業できる。」、「C：（あまり）できない・ない」の目安は「具体的に指示されても、指示された手順に従えない。」である。

**(3) 対象者と支援者による協同評価**

支援者と協議して評価を確定する。評価を確定する際には、対象者と支援者がそれぞれ評価の根拠となる具体的情報（作業場面や職場実習のどのような場面でどのような行動が観察されたか等）を明確にし、それを共有した上で協議を行う。協議によるアセスメントは以下の「ア「支援・配慮なし」での評価」「イ「支援・配慮あり」での評価」「ウ「ストレングス」の評価」に分けることができる。

**ア 「支援・配慮なし」での評価**

ここでの「支援・配慮」とは就労支援機関において通常多くの対象者に自然に行われている支援・配慮は含まず、一人一人の状態等に応じた個別的な支援や配慮を指す。そのような支援・配慮がない状況で各項目の事柄がどの程度できるか、を評価する。

**イ 「支援・配慮あり」での評価**

この評価は上記ア「支援・配慮なし」での評価における評価段階が「B：だいたいできる・ある」又は「C：（あまり）できない・ない」になった場合にのみ実施する。対象者の能力発揮の状況を改善しうる支援や配慮を受けた状況で各項目の事柄がどの程度できるか、を評価する。

**ウ 「ストレングス」の評価**

項目に書かれた事柄について「就職のアピールポイント」となる長所があれば、「S：ストレングスになる」と評価する。支援・配慮により高い能力が発揮されることがあるため、上記アの評価で「B」であっても、上記イの評価で「A」となり、さらに「S」と評価されることもありえる。また、個人内比較によって長所としてアピールすべきことも「S」となる。

「支援・配慮なし」の評価において「B」又は「C」評価となった項目についてのみ「支援・配慮あり」の評価を行うことで、個別的な支援や配慮が必要な事項とそうでない事項を整理することができる。このような整理は、将来の就職先との合理的配慮の調整過程において、必要最低限の個別的な支援や配慮を提案することで、雇用する事業主にとっての負担を軽減する上でも必要であろう。

なお、対象者に必要な支援や配慮を検討する上で、評価段階及び目安のAからCのどこにチェックがつくかということよりも、各項目の現状を示す具体的な（観察された）行動を対象者と支援者で共有することが重要である。このため、明確な理由・具体的な情報により評価段階を決定できるよう、「どのような方法によって評価を行ったか（作業学習や訓練の内容、実習の場合は期間、場所、作業内容等）」「評価段階の決定に至った理由や客観的情報」「支援・配慮ありの評価において実施した支援・配慮の内容」「ストレングスの内容」を記入する自由記述欄を項目ごとに設定した。

**4 対象者による評価と支援者による評価が一致しない場合の対応**

お互いに「どのような行動や態度からそのような評価を行ったのか」を説明し、具体的な行動レベルで現状を整理してから、一致点を探るようにする。このような過程を経ることで、対象者にとっては自己理解が、支援者にとっては対象者理解が深まることが期待できる。