

# 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3）

## －就労継続のための環境及びアセスメント結果シートについて－

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

### 1 本発表の目的

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。本報告では、2022年3月に作成した「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。）の構成要素のうち、対象者と環境との相互作用の視点による就労継続のための望ましい環境を把握するための方法及びアセスメント結果シートの概要について報告する。

### 2 就労継続のための環境

#### (1) 就労継続のための環境の概要

対象者の障害状況に加え、希望・ニーズ、就労のための基本的事項等の現状を踏まえ、対象者と環境との相互作用の視点から就労継続を妨げる要因の見通しを発生予防的な観点から検討することで就労継続のための望ましい環境を明らかにするものである。就労継続を妨げる要因となりえる10領域53項目から構成される（表1）。

表1 就労継続のための環境の10領域

就労継続のための環境の10領域(チェック項目数)
1. 職務への適応(9項目)
2. 労働条件の設定・変更(4項目)
3. 職場の人に障害のことを理解し配慮してもらうこと(4項目)
4. 職場の設備・機器等(4項目)
5. 職場のルールや指示を理解し守ること(4項目)
6. 職場での適応行動・態度(6項目)
7. 体調、疲労・ストレス、不安、感情コントロール等(7項目)
8. 症状の悪化・再発、二次障害(5項目)
9. 家族のサポート、家庭環境の変化、友人等との関係性(6項目)
10. 職場の人間関係(4項目)

10領域の設定方法はまず、就労支援機関におけるアセスメントに関する調査<sup>1)</sup>にて、支援者から「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」に関する自由記述を収集した。得られた自由記述を意味内容の類似性に従い分類し、記述数が多いものを中心に、障害者の雇用後に生じた就労をする上で問題となった事項17項目を選定した。障害者を雇用している企業10,000社を対象とした調査において任意で選択した障害種別の方々が就労をする上で17項目が問題となったか否かを尋ねたとこ

ろ、いずれの項目も一定の割合で問題になったと回答された。その後、意味内容が類似している項目を集約し10領域として整理した。10領域の下位項目であるチェック項目は、就労支援機関におけるアセスメントに関する調査で得られた自由記述を基に作成した。

#### (2) アセスメント方法

就労継続のための望ましい環境は、対象者から提供される情報、家族や関係機関から提供される情報のほか、場面設定法（作業場面）や職場実習等により対象者の就労のための基本的事項に関して把握した情報等に基づき明らかにし、対象者と支援者との協議により結果を確定する。以下、協議によるアセスメントの手続及び実施例（図1）を示す。〈アセスメントの手続〉

- ① チェック項目に記載された事項について支援・配慮が必要であるかを検討する。
- ② チェック項目について支援・配慮が必要であると判断された場合には、望ましい（避けた方がよい）環境や必要な支援・配慮の具体的内容を自由記述欄に記述する。

### 3. 職場の人に障害のことを理解し配慮してもらうこと

以下の項目について支援・配慮が必要であるかを検討する。  
 同僚や上司に障害について理解してもらうこと  
 経営者や人事担当者に障害について理解してもらうこと  
 同僚や上司等に継続的に対応をお願いしたいこと  
 その他

#### アセスメントの視点(例)

同僚や上司に障害について理解してもらうこと  
・障害特性について、特に理解や配慮が必要な点はないか  
 経営者や人事労務担当者に障害について理解してもらうこと  
・経営者や人事労務担当者に障害について理解してもらうための方法を検討しておく必要はないか  
 同僚や上司等に継続的に対応をお願いしたいこと  
・自分から意思を伝えることを苦手としており、定期的な面談の実施など必要な配慮はないか

#### 望ましい(避けた方がよい)環境・必要な支援や配慮

業務指導の担当者(上司)と相談対応を行う担当者(人事担当者)を選定し、定期的な面談の場を設定していただくこと仕事の進め方や職場のルールを理解しやすくなり、安定して働きやすくなります。左側の視点が欠けているため、話しかけるときには右側から行うことについて、職場の上司や同僚の異動があった際にも引き続きご理解いただくことを希望しています。

図1 アセスメントの実施例

参考資料として、項目別に「アセスメントの視点」（図1に例を一部掲載）「望ましい（避けた方がよい）環境や必要な支援や配慮に関する企業の取組例」を活用の手引に記載している。

### 3 アセスメント結果シート

アセスメント結果シートは、①フェイス項目、②「I. 就労に関する希望・ニーズ」、③「II. 就労のための基本的事項」、④「III. 就労継続のための環境」、⑤「IV. 総合協同所見」から構成され、就労支援のためのアセスメントシートで把握したアセスメント結果を整理するためのものである（図2）。

#### ①フェイス項目

就労支援のためのアセスメントシートの作成年月日、対象者及び支援者の氏名、対象者の生年月日、手帳の種類・等級や診断名等を入力する。作成年月日には個別面談を実施した日を記入するが、個別面談を複数日に渡って実施する場合には、最終日を記入する。なお、2回目以降のアセスメントの場合には、前回の作成年月日も記入できるようになっている。

#### ② I. 就労に関する希望・ニーズ

就労支援のためのアセスメントシートに入力した就労等の希望、職種・仕事の内容に関する希望、希望する配慮等、希望する支援の内容が表示される。

#### ③ II. 就労のための基本的事項

作業遂行、職業生活、対人関係に関する44項目のうち、17の必須項目と選択項目としてアセスメントを実施した項目について、ストレングスになると評価されたものがオレンジ色の丸印で表示される。また、協同評価前の自己評価の評価段階が「A」「B」「C」「？」のいずれかで表示される。さらに、各項目の協同評価における支援・配慮なしでのアセスメント結果は青の棒グラフ、支援・配慮ありでのアセスメント結果はピンクの棒グラフで表示される。

#### ④ III. 就労継続のための環境

10領域53項目のうち、協同評価を経て支援や配慮が必要な項目としてチェックしたものが表示される。

#### ⑤ IV. 総合協同所見

「ストレングス（長所）と課題等」及び「必要な支援と配慮」から構成される。「II. 就労のための基本的事項」や「III. 就労継続のための環境」のアセスメント結果を踏まえ、就労意欲、就労のための基本的事項や必要な支援や配慮に関する対象者の自己理解の程度など、複数の評価項目から得られる総合的な所見や、ストレングス（長所）と課題等のうち特に重要な点、必要な支援と配慮のうち特に配慮を得る必要がある点を中心に入力する。アセスメントで得られた結果は、対象者に関する個別支援計画（対象者

の能力開発と環境調整）等を作成する際の参考とすることができる。

I. 就労に関する希望・ニーズ					
就労等の希望	一般就職				
職種・仕事の内容に関する希望	最も興味があるのは編集者。				
希望する配慮等	定期的な通院のための休暇取得を希望。				
希望する支援	定期的な面談を設定いただくことを希望。				
II. 就労のための基本的事項					
			支援・配慮なし	支援・配慮あり	
【 作業遂行 】					
	S	協同評価前の自己評価	協同評価		
			C	B	A
指示理解		B			
安全な作業	●	C			
仕事への責任感	●	B			
正確な作業		A			
作業スピード		A			
細かな作業		C			
作業への集中	●	A			
変更への対応		A			
III. 就労継続のための環境					
【 職務への適応 】					
指示の方法や教わり方、仕事へのモチベーションの維持					
【 労働条件の設定・変更 】					
勤務形態の変更					
【 職場の人に障害のことを理解し配慮してもらうこと 】					
同僚や上司の理解、同僚や上司等の配慮					

図2 アセスメント結果シート表示例（一部抜粋）

### 4 今後の展望

障害者職業総合センター研究部門では、2022年5月から6月にかけて15所の就労支援機関に試作版を実際に試用してもらい、同年7月に支援者を対象に試用結果に関するインタビュー調査（オンライン）を実施した。試用結果に基づき改良した就労支援のためのアセスメントシート（完成版）を2023年3月に公開予定である。

#### 【参考文献】

- 1) 武澤友広・井口修一・小林一雅他(2021) 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—, 第29回職業リハビリテーション研究・実践発表会論文集, 128-129.