

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1）

－開発コンセプトと希望・ニーズの把握－

○井口 修一（障害者職業総合センター 主任研究員）
武澤 友広・石原 まほろ・佐藤 涼矢（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」（以下「アセスメントシート」という。）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、その開発コンセプトと試作版の構成要素の一つである対象者の希望・ニーズを把握するための方法の概要について報告する。

2 アセスメントシート開発の背景と目的

障害者の就労支援では、教育・福祉から就労への移行にあたって、障害者の支援ニーズや就労能力の現状等を把握して適切な支援につなげていくためのアセスメントの実施が課題となっている¹⁾。

このようなアセスメントツールとしては、障害者職業総合センターにおいて開発した「就労移行支援のためのチェックリスト」（2007）及び「就労支援のためのチェックリスト」（2009）²⁾（以下「既存のチェックリスト」という。）があるが、これらのツールが開発されてから10年以上経過している。この間、就労支援機関では就労支援におけるアセスメントの重要性についての認識が広がり、アセスメントに関するさまざまな取組が行われている。こうした就労支援の現状を踏まえ、障害者の支援ニーズや就労能力の現状等を把握して適切な支援につなげていくための新たな評価ツールの開発が必要になっている。

3 アセスメントシートの開発方法

アセスメントシートは、①研究委員会等の設置による専門家集団の検討（2020年10月から実施）、②就労支援機関に対する質問紙調査（2021年1月から2月実施）、③障害者を雇用する企業に対する質問紙調査（2021年9月から10月実施）、④試作版の就労支援機関における試用評価（2022年5月から7月実施）により開発を進めている。試作版は2020年4月から2022年3月末までの②と③の調査結果及び①の検討結果を踏まえ作成した。

4 開発コンセプト

上記3の②及び③の調査結果を参考に、上記3の①の研究委員会等においてアセスメントシートの基本的な考え方、

全体構成、評価項目、評価方法等を検討することにより、以下の開発コンセプトが形成された。

- ・就労を希望する障害者（以下「対象者」という。）の希望・ニーズを踏まえた必要な支援と配慮を検討するための評価ツールを開発する。
- ・対象者の就労に関する希望・ニーズを把握し、対象者と確実に共有できる方法を検討する。
- ・既存のチェックリストの評価項目を整理し、就労支援機関と障害者雇用企業でのアセスメントの現状を踏まえ、アセスメント項目を見直すとともに、対象者の自己評価を導入したアセスメント方法に改定する。
- ・既存のチェックリストでは予測が難しい就労継続を妨げる要因を検討できるようにする。
- ・対象者の納得感を高め自己理解を促進するため、支援者と対象者の協同評価方式によるアセスメントとする。
- ・就労継続を妨げる要因など対象者と環境との相互作用の視点を重視したアセスメント方法を検討する。
- ・対象者のストレングスに着目する仕組みを導入する。

5 試作版の概要

(1) アセスメントシートとは

アセスメントシートは、対象者の就労に関する以下の①から③までの情報を支援者と対象者が協同で収集、整理することにより、両者が対象者のストレングス（長所）や成長可能性、就労するうえでの課題等を適切に理解し、就職に向けた必要な支援や配慮を検討することを目的に活用するものとした。

- ① 対象者の就労に関する希望・ニーズを明らかにする。（下記6参照。）
- ② 対象者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（就労のための基本的事項）を明らかにする。（（その2）参照。）
- ③ 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明らかにする。（（その3）参照。）

このアセスメントシートは、就労の可否や就労可能性の高低を評価できるものではなく、また、特定のサービス等への振り分けを行うために使用するのとは適切でないとした。

(2) アセスメントに必要な情報

アセスメントシートは、個別面談場面を通じて、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、検査等の情報を総合的に活用して実施することにした。

(3) アセスメント結果シートと活用の手引

上記5(1)の①から③の結果を表示するアセスメント結果シートを別に設定するとともに、アセスメントシートの目的、内容、方法、使用上の留意事項等を解説した「アセスメントシート活用の手引(試作版)」を作成した。

6 試作版における対象者の就労に関する希望・ニーズの把握

(1) アセスメント項目

MSFAS(幕張ストレス・疲労アセスメントシート)³⁾等を参考に研究委員会等の検討を経て、対象者の就労に関する希望・ニーズを把握するための10領域33項目を設定した(表1)。

表1 就労に関する希望・ニーズの項目

領域	項目
職歴	1. これまでに就職した経験はありますか [選択肢]
	2. 就職した経験について、勤務先や仕事の内容、労働時間、働いた期間などを教えてください(新しいものから順に)
	3. これまでに就職した経験の中で気に入っていた仕事や職場があれば教えてください
	4. これまでに就職した経験の中で自分にあわなかった仕事や職場があれば教えてください
	5. 差し支えなければ、退職した理由を教えてください
就労等の希望	6. 一般就職を希望していますか、一般就職以外の就労や訓練で希望するものはありますか [選択肢]
	7. 一般就職以外を希望している場合、希望する理由を教えてください
	8. 一般就職以外を希望している場合、将来一般就職したいと思いますか [選択肢]
働く動機・目的	9. 働きたいと思う理由や働く目的は何ですか また、働くことで実現したいことを下記の選択肢から選んでください [選択肢]
就職活動	10. 仕事を探すにあたって利用しようと考えている方法を教えてください [選択肢]
	11. 就職するときは職場に障害のことを伝え、配慮を受けたいと思っていますか [選択肢]
	12. そのように考えた理由を教えてください
職種・仕事の内容	13. どのような仕事を希望していますか
	14. その仕事を体験したことや見たことはありますか
	15. 希望する仕事のほかに興味のある仕事はありますか
	16. もっている免許や資格などがありますか(もっている場合)就職してその免許や資格をどのように活かそうと考えていますか

一般就職する際の労働条件・通勤	17. どのような働き方(労働日数・労働時間・休日)を希望しますか [選択肢]
	18. 正社員(期間の定めがない)として雇用されることを希望していますか [選択肢]
	19. 賃金はどのくらいを希望しますか [選択肢]
	20. 通勤できる範囲はどのくらいですか 実際に通勤する方法として考えているものを選んで教えてください [選択肢]
	21. 就職を決めるときに重視することはどんなことですか [選択肢]
職場環境	22. どのような職場で働きたいですか [選択肢]
	23. 職場で必要となる機器・設備はありますか
	24. 希望しない職場環境はありますか 下記の選択肢から避けたい環境を選んでください [選択肢]
合理的配慮	25. 働くうえで課題だと思うことや不安を感じることはありますか
	26. 職場で希望する配慮やお願いしたいことはどのようなことですか
ストレス(長所)	27. あなたの長所やアピールポイントはどのようなことだと思いますか または得意なこと、興味のあることは何ですか
	28. 就労をサポートしてくれる家族や友人、支援者はいますか [選択肢]
支援サービス	29. 現在通院している医療機関はありますか [選択肢]
	30. 定期的な通院と服薬の状況を教えてください [選択肢]
	31. 主治医に不安なことや聞きたいことについて相談できていますか
	32. 就職前や就職後に希望する支援はありますか [選択肢]
	33. 就職する前に職場実習を希望しますか [選択肢]

(注) [選択肢]は回答選択肢を設定した項目を示す。

(2) アセスメント方法

支援者と対象者による個別面談場面において、支援者が対象者に各項目について質問し、就労に関する希望・ニーズの情報を収集し、両者で共有する。

7 おわりに

アセスメントシートは、就労支援機関(就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター等)15所において試作版の試用評価を行い、その結果に基づいて試作版の改良を行い、2023年3月に完成版を公開(当機構ホームページからダウンロード可能)する予定である。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」(2021),p.4-7
- 2) 障害者職業総合センター「就労支援のためのチェックリスト活用の手引き」(2009)
- 3) 障害者職業総合センター「幕張ストレス・疲労アセスメントシートMSFASの活用のために」(2010)

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。

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¹⁾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生じた就労をする上で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。

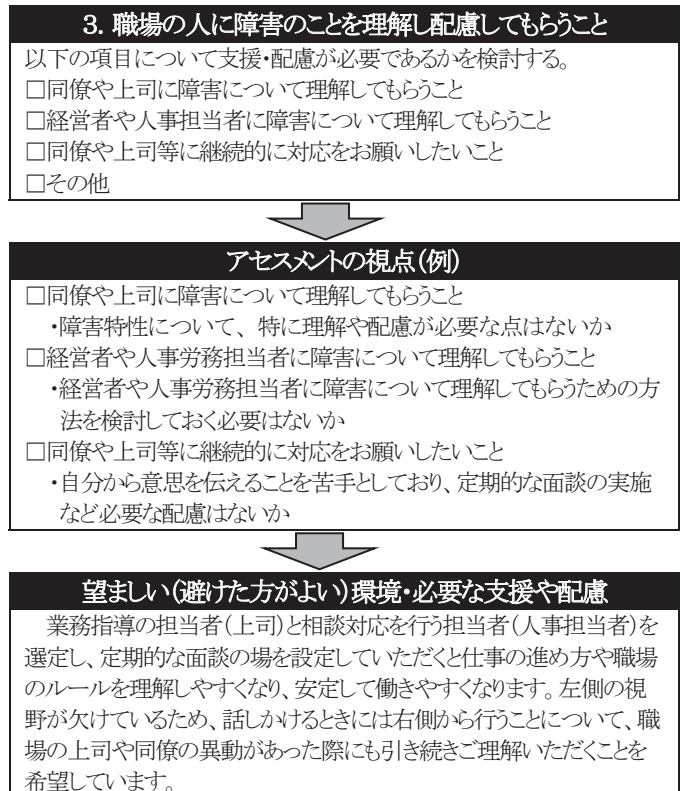


図1 アセスメントの実施例

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.

発達障害のある方の職業アセスメントと準備性の取り組み

～BWAP2・ESPIDD を活用した事例について～

- 田村 俊輔 (社会福祉法人釧路のぞみ協会 自立センター)
- 原田 千春 (くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センターぷれん)
- 金橋 美恵子 (社会福祉法人釧路のぞみ協会 自立センター)
- 酒井 健一 (くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センターぷれん)

1 はじめに

社会福祉法人釧路のぞみ協会 自立センター（以下「自立センター」という。）では、発達障害がある方への評価・アセスメントを踏まえ、対象者に応じたプログラムの作成・支援、そして就業・生活支援センターと連携した定着支援を行っている。就労移行支援事業所の利用開始からESPIDDを活用し、本人の希望を整理後に職場実習を行い、BWAP2を実施している。またトレーニング項目を明確にする事によるスキルの更なる向上を図っている。今回は就労パスポートを作成し、支援した事例について発表する。

2 本人の概要

A氏～27歳の女性、自閉スペクトラム症（精神障害者保健福祉手帳3級）、教員との意思疎通が難しく不登校になり高等専門学校を中退、引きこもる。その後、就職するが離職を繰り返す。体調を崩し、精神科を受診。自閉スペクトラム症と診断された。診断後は、自宅に引きこもっていたが、担当医より自立センターを勧められ、くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センターぷれん（以下「ぷれん」という。）と相談を行い、自立センター利用となった（生活リズムが安定しておらず昼夜逆転の生活で体力面の不安もあり週3日からの利用）。

3 就職に関するニーズと就労上の課題

ESPIDDの職業相談シート（以下「職業相談シート」という。）を活用し、相談を進めるなかで具体的な希望職種はなく本人の希望は就職に向けて出来ることは何かあるのかという事を見つけていきたい、対人コミュニケーションで行う事が理解出来れば作業スピード向上にも繋がるため、相談・確認の仕方を身につけたい、口頭の情報は簡単に抜け落ちる為メモを活用したい、日常生活を含めた時間管理能力の向上やストレス解消法など自己分析をしてから就職したい、ということであった。そこで、相談や確認など職場におけるコミュニケーションスキルを習熟し、メモを活用して正確性を向上させる、自己分析を行い体調の安定を目指すという支援の方向性を共有した。

4 施設内のBWAP2を活用した評価

実習前に事前評価を行った（図1）。個別のデータを他のデータと比較して相対的に解釈できるようにした数値のTスコア（以下「Tスコア」という。）の結果は職業習慣（HA）（以下「HA」という。）56点、対人関係（IR）（以下「IR」という。）68点、認知能力（CO）（以下「CO」という。）67点、仕事の遂行能力（WP）（以下「WP」という。）56点、職業能力レベル（BWA）（以下「BWA」という。）66点と、就労移行レベルということが明確になった。課題としてA氏が捉えていた部分については評価が低くなった項目の背景にある要因について聞き取りを行う事で繋がりがあつた。

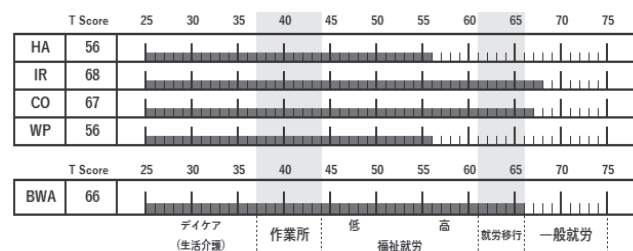


図1 BWAP2 施設内評価

結果から取り組む項目に関して一致していた。相談・確認については、HA7. 信頼性（仕事遂行に信頼性がある）の項目において頻りにチェックが必要と評価1となり聞き取りを行うと、理解が進まずに作業を行う事でミスが起きやすく、正確性に繋がりがあつた事が想定出来た。

5 課題に対する取り組みと効果

(1) コミュニケーションスキル向上の練習

話しかけるタイミングや要点を伝える事に困る場面が多く見られた。話しかける時のクッション言葉や相手の返答に応じた望ましい具体的対応の共有を行う事により、自ら作業の相談や確認を行う事が出来る場面が増えた。

(2) メモ記入の練習

指示理解が出来た際には内容を正確に記入出来るが、記入するタイミングに困る場面が見られ、タイミングを相手に伝える助言、練習を行う事で記入・活用する事が出来るようになった。

(3) 時間管理について

作業中の休憩の取り方を工夫し、体調も安定した為、利用2ヶ月半で週3日の利用から週5日とした。遅刻・欠勤はなかった。スキルの向上や生活面が安定し、職業準備性が高まった為、4ヶ月の施設外就労を行う事とした。

6 職場実習での取り組みと振り返り

実習終了後の BWAP2 評価では T スコア結果は HA73 点、IR67 点、CO68 点、WP68 点、BWA71 点と一般就労レベルということが明確になった (図2)。

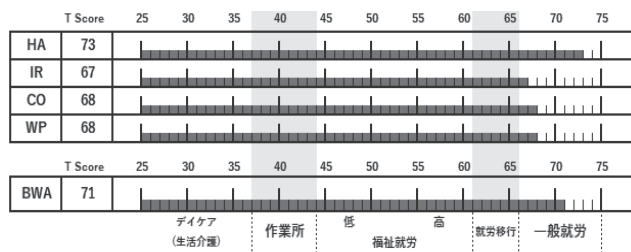


図2 BWAP2 実習後評価

課題として取り組んだ相談・確認、メモ活用、スケジュール管理については、従業員や支援員の指示や説明に対して確認が出来るようになり理解、役割を整理することが出来るようになった事によりスキルが向上したことを認識出来た。BWAP2 の評価から一般就労レベルにある事を共有でき、より前向きに訓練に取り組む姿勢が見られるようになった。

ESPIDD の職場実習アセスメントシート (以下「職場実習アセスメント」という。) の振り返りでは全体を通して自己評価と支援員間の評価の差異はほぼ無く、差異があった部分は支援員の評価が高い行動が多いという結果がでた (表1)。支援員が A 氏より低く評価した部分 (職業適応行動⑨の「作業の切り替えやルーチンに変化があっても対応できる」) については支援が必要と評価。特記事項として A 氏からは環境の変化があると混乱する事がある為、手順がわかるものがあると良い事が再確認できた。

表1 ESPIDD の職場実習アセスメントシート実習後

3. 職業適応行動	自己評価	評価
①集中して作業に取り組む	○	○
②終日コンスタントに堅実に作業に取り組む	◎	◎
③ミスなく正確に作業を行う	○	○
④指示どおり作業する	○	○
⑤指示やマニュアルを理解する	○	○
⑥指示がわからない時は適切なタイミングや頻度で質問する	○	○
⑦自分で工夫して作業に取り組む	○	○
⑧作業の報告・連絡ができる	○	○
⑨作業の切り替えやルーチンに変化があっても対応できる	○	△
⑩指示や注意に素直に従う	◎	◎
⑪危険に配慮し対応する	○	○

7 施設外支援から就職まで

施設外就労の振り返りから手順書作成の練習を実施。自分で理解出来る課題分析作成に取り組み、作成・ポイントを把握できるようになった。特性について自己理解がより深まり、対処出来る事・配慮が必要な事を就労パスポートにまとめる事ができた。職種については、自分の出来ることにチャレンジしたいと実習希望があり、作業スケジュールの変化が少ない B 企業の実習(事務補助)を8日間実施。質問や確認、ポイントをおさえたメモの記入が出来た。就労パスポートを活用した事により、企業の理解もより深まり必要な配慮をうけることができた。企業から質問・確認・正確性も問題ないと評価をいただいた。実習終了後、振り返りを行い、B 企業で働きたいという希望があり面接を経て雇用となった。

8 まとめ

職業相談シートや職場実習アセスメントシートを活用することで取り組みが必要な項目について A 氏と共有、強化する事が出来た。また職場相談シートから職場実習アセスメントシートに繋がりがあり、支援の統一性を持つことが出来たため、単発での訓練にせず継続・根拠がある支援を行えた。BWAP2 の評価では領域や項目の評価から聞き取りを行う事で結果に対する背景を明確にする事も出来た。背景が明確になる事により対処方法や自己理解、さらに企業の理解にも繋がった。施設内の評価結果と実習後の評価では実習後の評価で点数が低くなった領域については、施設内での訓練よりストレスがかかりやすい環境や人的環境の変化により評価の変動がある事も明らかになった。

今回のように就労移行支援事業所での訓練において職業準備性を高めるために BWAP2 と ESPIDD を活用する事で、対象者に応じた就労プログラムや支援の具体化が出来、支援の統一性が持てるのではないかと考える。

ふれんでは釧路・根室圏域を対象とした就労相談や定着支援を実施しており、就労パスポートを活用し、対象者の自己理解と企業支援と理解を深める事にも役立てている。

【参考文献】

- 1) 梅永雄二/井口修一『アスペルガー症候群に特化した就労支援マニュアル ESPIDD』
- 2) 梅永雄二『発達障害の人の就労アセスメントツール』

【連絡先】

田村 俊輔
 社会福祉法人 釧路のぞみ協会 自立センター
 Tel:0154-65-6500
 e-mail : jiritsu-center@sky.plala.or.jp

発達障害者の強みを活かすための相談・支援ツールの開発について

○南 亜衣（障害者職業総合センター職業センター企画課 障害者職業カウンセラー）
山浦 直子（障害者職業総合センター職業センター企画課）

1 はじめに

障害者職業総合センター職業センターでは、平成17年度から知的障害を伴わない発達障害者を対象としたワークシステム・サポートプログラム（以下「WSSP」という。）の実施を通じて、発達障害者に対する各種支援技法の開発・改良に取り組んできた。開発のテーマは支援者のニーズをふまえ、障害特性及び事業主ニーズに応じて設定している。

2021年4月から全国の地域障害者職業センター及び広域障害者職業センター（50所）を対象に、発達障害者の支援に関するアンケートを行った。そのうち、自らのセールスポイントや強みの認識が困難だったケースが認められたセンターは49センターであった。

また、複数のセンターから、「自己肯定感・自己効力感の低さ」「強みの捉え方（強みとする基準の高さ、範囲の狭さ）」「否定的な事象への焦点化（強みに目が向かない、失敗経験へのとらわれ）」等が特徴として認められると指摘された。

駒沢・石村¹⁾は大学生111名を対象とした調査から、強みとして自覚している側面が多ければ多いほど、キャリア形成や就職活動に対する積極的な姿勢が示されていると述べている。そこで、自己の否定的な側面に目が向きやすい発達障害者に対して、強みに着目した就労支援を行うことは効果的な職業選択や積極的かつ粘り強い就職活動等を実現する上で重要な視点と考えた。

しかしながら、WSSPにおいて強みに関する体系的なツールや講習は整備されておらず、過去3年間（2018年度から2020年度）におけるWSSPの受講者アンケートからは、強みの見出しにくさを示す感想が散見されている。

これらの背景をふまえ、2021年度から発達障害者の強みに着目するための技法開発に着手することとした。本発表ではその開発内容を報告する。

2 ワークシステム・サポートプログラムの概要

WSSPは、「就労セミナー」「作業」「個別相談」を関連付けて13週間で実施している。具体的には、『就労セミナー』で得た職場対人技能等の知識やスキルを『作業場面』で試行し、『個別相談』でその結果を支援者と一緒に振り返る。そして、より効果的なスキルの実行方法等に関する助言を得て、再度『作業場面』で試行している。

3 発達障害者版・強みの種育成プロジェクトの構成と開発内容

石村・駒沢²⁾が開発した「強み育成プログラム」をもとに両氏の助言を得ながら「発達障害者版・強みの種育成プロジェクト」（以下「プロジェクト」という。）と称し、発達障害者が自らの「強み」に着目するための支援技法を開発した。開発した内容は図1のとおりである。

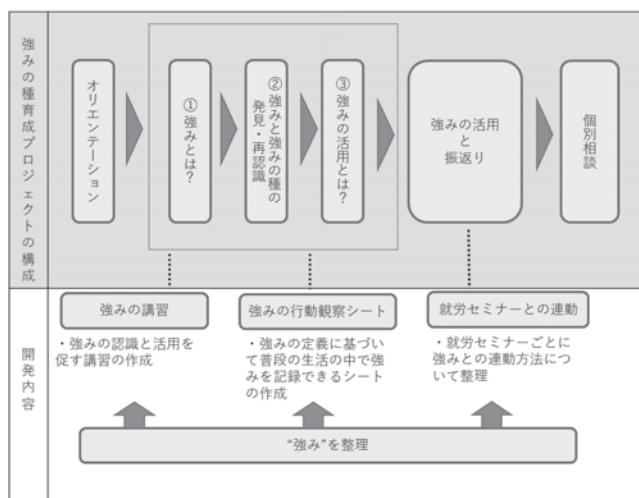


図1 強みの種育成プロジェクトの構成と開発内容

また、プロジェクトでは、図2のとおり「強みの定義」「強みの具体的な種類」「強みの構成要素」³⁾に関する理解と自らへの振り返りを行う仕組みとなっている。

【強みの定義】	・その人特有の思考・感情・行動に反映される力であり、その人にとって特別な意味を成す、生きる上で頼りになるもの	
【強みの具体的な種類】	・「強みチェックリスト」（強み同定尺度）で取り扱っている60個	
【強みの構成要素】 パフォーマンス 意味付け 活力感	① パフォーマンス	・成功体験、頑張ったこと、苦労したが乗り越えられたこと
	② 活力感	・熱中できる、没頭できる、喜びや安らぎを感じられること
	③ 自分らしさ（意味付け）	・生きる上で大切にしている、自分らしさを見出している

図2 強みの定義、種類、構成要素

4 発達障害者版・強みの種育成プロジェクトの概要

プロジェクトは、オリエンテーションによる「強み」を認識し活用することへの動機づけからはじまり、全3回の講習を経て日常生活の中で実際に「強み」を活用していく構成としている。講習の各回の目的と内容は図3のとおり

である。

	目的	内容
第1回 (60分) 「強みとは？」	<ul style="list-style-type: none"> 強みに関する具体的なイメージを持つ 強みを認識し活用することの効果、メリットを理解する リフレーミングの方法を理解し、物事のポジティブな側面を見つけやすくする 	<ul style="list-style-type: none"> 強みとは？ 強みの構成要素 強みを認識し活用することの効果 リフレーミングとは？ リフレーミング・ゲーム
第2回 (60分) 「強みと強みの種の発見と再認識」	<ul style="list-style-type: none"> 強みチェックリスト(強みの同定尺度)で取り扱っている60個の強みの中から、自らに該当する強みを認識する 強みの構成要素(3つの側面)を理解することで将来的に強みになり得る要素に気づく ※ホームワークの目的も上記と同様 	<ul style="list-style-type: none"> 強みチェックリスト(強み同定尺度) 強みの構成要素のチェック ホームワーク「強みの観察記録」
第3回 (60分) 「強みの活用とは？」	<ul style="list-style-type: none"> さまざまな視点から自分の強みに対する理解を深める(ネガティブな経験から強みを抽出する等) 複数の強みを掛け合わせて活用すること、強みの活用に関する留意点を理解する 強みを意図的に活用し記録するホームワークを通じて、強みを活用する経験を積む 	<ul style="list-style-type: none"> 第2回ホームワークの結果の共有 強みをいろいろな角度からとらえる 他者の強み当てゲーム 強みの活用に向けて ホームワーク「強みの意図的活用：行動実験」

図3 講習目的と内容

第1回では、「強み」の定義、構成要素、具体例を示すことで、「強み」に関する具体的なイメージを持つことを目的にしている。また、リフレーミングという多面的に物事を捉える方法を伝えるとともに、リフレーミング・ゲームを通じてリフレーミングを理解し、物事を柔軟に捉えていく力を高め、ポジティブな側面（「強み」）に気づきやすくするためのアプローチをしている。

第2回では、「強みチェックリスト(強み同定尺度)」で「強み」等を確認し、自らの「強み」を抽出することを促す。また、「強み」が表れていると感じられた場面・状況、行動・思考、結果、感情を記録するホームワークを通じて日常生活において自らが活用している具体的な「強み」を整理する。

第3回では、「強み」の構成要素である、パフォーマンス、活力感、自分らしさ（意味付け）に着目してホームワークの結果(自らの「強み」が表れた場面)についてグループで共有する。また、失敗や苦労した経験を他者へ発表し、他者からの質問に答えることで、失敗経験の中から強みを見出すグループワークを実施する。

講習後は就労セミナー等のさまざまな場面において「強み」を意図的に活用するホームワークに取り組み、日常生活で「強み」を意図的に活用する仕組みをつくることにより、活力感などを感じ取れる工夫をしている。

その後は、個別相談等により「強み」の意図的な活用状況を振り返り、見出した「強み」を就職（復職）活動（応募書類等の作成）へ活かすためのサポートを継続して実施する。

5 事例紹介

事例概要：20代女性、発達障害

WSSP受講開始3週目のアセスメント期からプロジェク

トを開始した。講習第1回終了後のホームワークを行うことで、「学習力」「情熱」「好奇心」といった複数の「強み」を活かしながら日々の活動をしていることに気づくことができた。

また、ホームワークの感想として、「複数の『強み』を発揮していることが分かり、自らができる仕事をもっと見つけられるかもしれないと思った」と述べている。

講習第3回終了後のホームワークでは、自らが取り組みたいと考えた余暇活動に取り組み始めたエピソードから、「好奇心」等の「強み」を反映した活動に取り組み始めた様子が確認できた。

エピソードのみで自らの「強み」と判断してよいか不安を感じている様子があったが、強みの構成要素に基づいてホームワークを振り返ることで、3つの構成要素の全てを伴っていると確認できたため、自らの「強み」であると受け入れることができた。今後は、見出した自らの強みを、就職活動における応募書類作成等へ活かしていくこととした。

なお、支援者は、不安を抱えやすい本事例に対し、強みの構成要素に基づいて粘り強く「強み」をフィードバックした。本事例のように、日々の支援の中で観察できた「強み」に関連する言動を支援者が定期的に伝えることは重要であり、発達障害者が自らの強みに着目するために効果的な関わりであると考えられる。

6 おわりに

試行実施の状況をふまえ、2023年3月末までに今回の取り組みを支援マニュアルとして発行し、ホームページへ掲載することを予定している。

本技法開発が発達障害の特性である、抽象的なことを捉え、想像することへの苦手さ等へ対応したプログラムとし、発達障害者の自己肯定感や自己効力感の向上に資するものとした。

また、支援者の役割や具体的な支援方法についても実例を通じて整理していきたい。

【参考文献】

- 1) 駒沢あさみ・石村郁夫『大学生における強みとキャリア意識及び職業興味との関連』,東京成徳大学臨床心理学研究第15号(2015)p.169-177
- 2) 石村郁夫『強みの発見や活用を支援するポジティブ心理学的介入法の開発』,科学研究費助成事業研究成果報告書,(2016)
- 3) 駒沢あさみ・石村郁夫『強みと心理的ウェルビーイングとの関連の検討』,東京成徳大学臨床心理学研究第16号,(2016)p.173-180

【連絡先】

障害者職業総合センター職業センター企画課
e-mail : csggrp@jeed.go.jp Tel:043-297-9042