

2021年11月30日

ダイバーシティ就労 アセスメント プロジェクトチーム 研究計画

問題の所在と目的

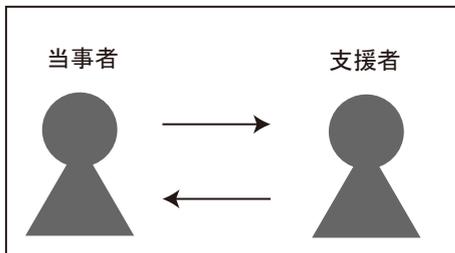
- ・ 生活困窮者を対象とする就労支援の「アセスメント」については注目されてきたが、特に聞き取り、記録、保管、共有まで見渡した一連の実践の共有はなされていないと考えられる。
- ・ アセスメントの分析・データ収集に関して特に先進的であると考えられる取り組み例をもとに、アセスメントツール（アセスメントシート、評価指標、記録共有ツールなど）について、就労支援に有用な資料を作成する。
- ・ 本研究におけるアセスメントの定義：当事者に関連するインタビュー・継続支援時における面接等を通じた情報の収集とその評価（分析・総合）。（プランニングや介入は原則的に含めない）

目的

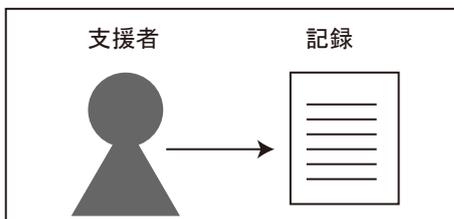
- ・ 短期的な目的：就労支援機関での「アセスメント」手法での情報の聞き取り、記録、保管、共有などに関する先進例の共通点と相違点を把握すること
- ・ 長期的な目的：22年度を見据えた、就労困難者へのアセスメントについての研究の足掛かりとする。
- ・ その際に、①面接によるニーズの把握・評価、②記録の作成・管理、③複数の支援者機関による共有などの場面に分けて工夫と課題を聞き取る。
- ・ 何かしらの情報を聞き取るうえでの技法の共通点や就労支援分野を越えて共有可能な運営上の工夫がみられるのではないかとの想定がある。あわせて分野を超えた課題が見られるのではないかとも考えられる。
- ・ アセスメントシートやツールの収集と実際の利用、また、ICT ツールの利用についての実際を明らかにする。

場面分けのイメージ

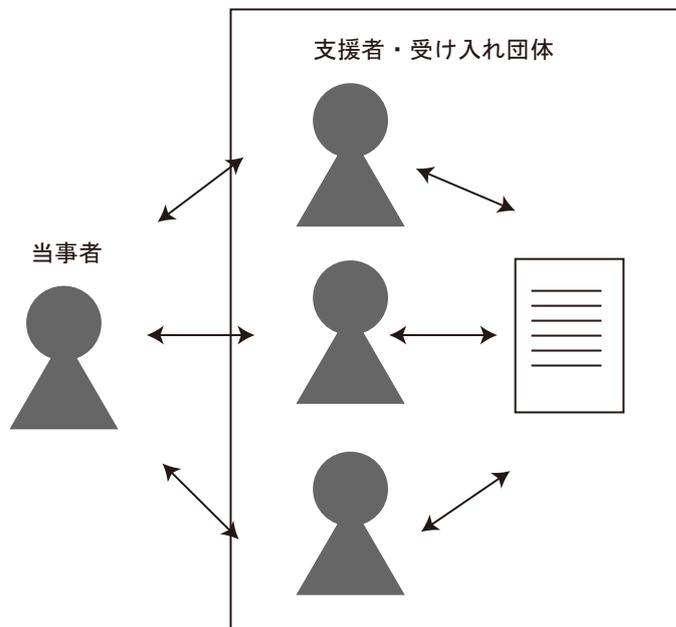
①面接によるニーズの把握・評価



②記録の作成・管理



③複数の支援者・機関による共有



方法

- ・団体へのインタビューと資料収集 (ex.フェースシートとアセスメントシート)

インタビュー先一覧

	分野	時期	調査担当者	地域
ユニバーサル就労ネットワークちば	生活困窮者	12月22日(終了)	半田・米澤	千葉
京都自立就労支援センター	生活困窮者	2月(予定)	米澤	京都
ぶろぼの	障害者就労支援	2月(予定)	米澤	奈良
スチューデント・サポート・フェイス	若者	2月(予定)	鈴木・半田	佐賀
よこはま若者サポートステーション	若者	1月27日(予定)	鈴木・半田・米澤	神奈川

スケジュール

- ・12月1週目からインタビュー依頼を開始する (できれば1月下旬ごろまで)。
- ・ケースレポートを並行し1月に執筆する、2月中旬までにチェック可能な状況におとす (ヒアリング対象団体のチェックはケースレポートの段階)
- ・分析パートは並行して2月上旬から下旬までに執筆する
- ・3月上旬完成予定

必要物

- ①調査趣旨書
- ②インタビュー項目
- ③ICレコーダー (スマートフォンでも可)
- ④カメラ (スマートフォンでも可)

研究予算 (48万6000円で想定)

項目	単価	人数	回数		
インタビュー謝礼	15000		6	90000	
交通費	5000	2	6	60000	
ケースレポート：20000円×6団体	20000		6	120000	400／2000円, 4000字
インタビュー日当：8000円×2人×6団体	8000	2	6	96000	
インタビュー書き起こし	20000		6	120000	1.5時間換算、コエラボ3日納期を想定

成果物：報告書を想定

構成：目次／はしがき／分析／ケースレポートで 40 ページ程度。

- ①ケースレポート（6 団体×4 ページ）
- ②ケースレポートをもとにした分析（10 ページ）

成果物イメージ「若者の就業への移行支援と我が国の社会的企業」の簡易版

<https://www.jil.go.jp/institute/siryu/2010/documents/068.pdf>

アセスメントプロジェクトチームメンバー（敬称略）

米澤 旦 明治学院大学社会学部社会福祉学科准教授
高橋 尚子 京都自立就労サポートセンター理事
鈴木 由美 ユニバーサル就労ネットワークちば事務局長
平田 智子 ユニバーサル就労ネットワークちば副理事長
半田 諒志 一橋大学大学院社会学研究科

就労困難者のアセスメントに関するインタビュー調査・項目

1. 支援対象者と支援プログラムの概要

- 1-1. 現在の事業概要・組織体制について教えてください（最近の支援例などのエピソード）。
- 1-2. 就労支援の実績（人数や就業先）について教えてください。
- 1-3. インテークから支援計画策定までの手順を教えてください（面接回数・頻度など）。
- 1-4. インテークのアセスメント結果はどのように、実際のその後の支援にどのように反映しますか。

2. 記録の作成・管理の場面

- 2-1. 面接時のアセスメントツールをどのように利用しているか教えてください。
- 2-2. アセスメントツールの導入の経緯や修正した経緯について教えてください。以前使われていたものとの違いなどを教えてください。
- 2-3. 情報の記録・管理について ICT にかかわるツールがあれば教えてください。また、そのツールを使うようになった経緯を教えてください。
- 2-4. 記録の作成・管理において課題があれば教えてください。

3. 複数の関係者の共有の場面

- 3-1. アセスメントの情報を組織内でどのように共有していますか。
- 3-2. アセスメントの情報を組織外で共有する場面はありますか。ある場合にどのように共有していますか。
- 3-3. 支援対象者はアセスメント記録にアクセスできますか。

4. その他

- 4-1. アセスメントについて組織的に導入している研修などがあれば教えてください。
- 4-2. アセスメントを現在の形にするまでにどのような経緯がありましたか。

アセスメントツール分科会 12月時点中間報告

○これまでの成果

3回の打ち合わせと1回のヒアリングを経て、現在、ダイバーシティ就労にかかわるアセスメントツールとして、関連するものは二つに大別されている。

① アセスメントシート

具体例：「就労準備カルテ」（ユニバーサル就労ネットワークちば）など

就労困難者の生活歴、就労困難状況などを集約し、支援計画に生かすために用いられる。担当者間での情報共有や訓練などの次のステップに必要な情報が集約される。シートによって集約される情報、項目自体は就労支援機関での経験をもとに修正、更新される。

このような記録を集約することで、当事者に適した就職体験の場や就職の場とマッチすることが可能になり、支援者や機関外の団体との提携も容易となる。

② 評価指標

具体例：「KPS ビジューアラライジングツール」（京都自立就労支援センター）、「Port」（ぶろぼの）、面談質問シート（ユニバーサル就労ネットワークちば）など

定期的に就労支援対象者の状況を把握し、どの程度の就労準備性が確認されるか、確認するようなツール。評価項目の設定は容易ではないが、定期的に状況を確認することで適正なタイミングで次のステップに移行するための判断ができたり、当事者や家族、支援者間での現状の受容のために有効である。

○今後の論点

二つのツールの使い分けについて

⇒支援対象者の状況や支援までにおおむね必要とされる期間、支援法によって、適したツールは異なるかもしれない。例えば、長期間のモニタリングが必要な支援者（引きこもり経験者）などにとっては、②の評価項目などは重要な意味を持つ。一方で、就職まで期間が短く、目標設定が複雑ではない対象者にとっては①のようなアセスメントシートを用いた、就労により直接的に関連するシートが重要な意味を持つ。

⇒ダイバーシティ就労でもさまざまな就労支援対象者によって使い分けが必要になると考えられる。

アセスメントツールの多様な機能について

⇒アセスメントツールは支援の高度化や実質化にとって重要な意味を持つと考えられる。それ以外にも、当事者やその家族にとって、現状の把握・受容（特に②について）に貢献する。また、支援者にとってもツールによって支援者が必要な情報を聞き取るヒントとできる

こと、複数の担当者間の情報共有の簡便化、報告などに必要な資料作成に貢献する。

ツールと運用について

⇒先進的なツールがどのように支援団体で開発され運用されているかを共有することは有効であると考えられる。ダイバーシティ就労支援に適した、それぞれの標準的なツールの開発も可能かもしれない。ただし、これらは現場での支援に応じて変更されたり（シートを見ることで支援機関の歴史が見えるところがあるなど）、運用場面では支援者の経験などに応じて、適宜修正して使用されている（必要な情報についての暗黙の合意があるなど）。ツールだけを開発するというよりは、使用法も含めた提案や経験の共有がなされることが重要なのではないか。