

## 【演習①】

就労支援に関するアセスメントの重要性を理解し、体感する演習

### 【レポートのテーマ】

就労支援におけるアセスメントの重要性についてあなたの考えを述べてください。

レポート総評:厚生労働省 鈴木由美

みなさん、レポート提出をありがとうございました。同じテーマと言えども、多種多様な内容・解釈があり非常に興味深く拝見いたしました。講義や演習を経て、その重要性を捉えなおし、ご自身の言葉でまとめていただいている方、また、講義からご自身の経験や問題意識を含めて「アセスメント」とは何だろうか？と洞察されている方、そして、KPS というツールを通じ言語表現が苦手な人の顔を思い浮かべ、やってみようかなと思っていらっしゃる方、既に取り組まれているという方のレポートも拝見し、大変感激いたしました。

また、多くの方がアセスメントツールを使ったことがないという状況もわかり、就労支援の専門性を上げていくためにも、こうした研修の必要性を実感したところです。そして、レポートの中でも何名かの方が言及されていましたが、実はこうしたツールを使う我々自身が日々、自己を磨き続ける必要があります。簡単にツールに頼るのではなく、どのタイミングでアセスメントツールを実施したら効果的か、また使用する目的は明確になっているか、本人はツールを使うことに納得しているか、目的を理解しているか、また支援員自身がアセスメントツールに対して過度な信頼性をおいていないか、また逆に過小に評価していないか等々を自ら観察し続ける必要があります。適切に道具を利用するには、それを使いこなす適切な人材が必要になるからです。

別のレポートでは、アセスメント結果は雇用側にとっても有益な情報だという内容がありました。当事者、支援員の中のツールのみならず、そうした客観的な情報は雇用側が業務を検討する際にも大いに参考になる資料となります。その際には、専門用語を可能な限り使わず、雇用者側にもわかりやすい言語表現を心掛ける必要がありますし、障害や疾患については、診断名のみならず、ご本人特有の特性についてまで分かりやすく伝えられると、さらに活用される情報になろうかと思います。

今回の研修では障害者雇用の受け入れ先となっている企業や特例子会社の方からのレポートもあり、私自身も新たな気づきをいただきました。その中で、従業員にここまで支援や資質を求めることは難しいという内容もありました。おっしゃる通りだと思います。これは福祉側の課題でもありますが、就労したらあとは会社で抱え込まざるを得ない環境にあるところも少なくないようです。就労支援の定着支援を考えたとき、やはりご本人が就労や訓練を開始した後も、福祉側の支援者が企業と本人の間に入り環境調整や専門的な助言をする必要があります。むしろそれこそが、定着支援の本筋です。また企業側も積極的に地域の支援を求め、なるべくオープンな形で本人をサポートする体制を整えることで、協力者が増え、企業側の負担を抑えることもできます。何よりも多様な人が雇用を支えていることは、本人にとってセーフティネットが幾重にも張られている状況であるとも言えますので、そこでの就労継続が難しかったとしても、支援が途絶えることなく別の支援に繋がる可能性も高くなります。

アセスメントとは少し別の論点になりましたが、今回の研修を通してアセスメントを中心に本人と支援者が、さらには企業が繋がっていくツールとなり得ること、アセスメントツールやその結果も大切ですが、それ以上にその人自身を見つめる視点も忘れないこと、またアセスメントは支援者だけが行うものではなく、本

人とともに行う協働作業であるということも知っていただけたかと思います。

ぜひ実践の場で積極的にアセスメントツールを使いながら、またそれを本人や企業とのコミュニケーションツールにしていただき、ご本人の働き方、ひいては暮らし全体が豊かになればと思います。皆様、それぞれの地域でのご活躍を引き続き応援しております！