

障害者就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメントに関する実証的研究：
社会福祉実践におけるアセスメントモデルの研究開発

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2019-05-29 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 青山, 貴彦 メールアドレス: 所属: 大阪市立大学
URL	https://doi.org/10.24544/ocu.20190605-004

障害者就業・生活支援センターにおける精神障がい者の
アセスメントに関する実証的研究
—社会福祉実践におけるアセスメントモデルの研究開発—

Empirical Study concerning Assessment for the Mentally
Disabled in Employment and Life Support Centers:
Research and Development of a Model of Assessment in
Social Work Practice

平成 30 年度

大阪市立大学大学院
生活科学研究科生活科学専攻

青山貴彦

目 次

序章 障害者就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメントに関する実証的研究の必要性と本研究の目的

第1節 研究背景	1
第2節 研究目的	3
第3節 研究方法	6
1. 職業準備性に焦点をあてたアセスメント項目に関する調査（第2章）	6
2. アセスメント実践活動の構造とその関連要因に関する調査（第3章～第5章）	8
3. 分析方法	9
4. 本研究における用語および定義	10

第1章 就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメントに関する文献研究

第1節 研究目的	12
第2節 就業・生活支援センターの概要と課題	12
1. 就業・生活支援センターの概要	12
2. 就業・生活支援センターに関する先行研究	15
第3節 精神障がい者の雇用、就労支援に関する経過と課題	15
1. 精神障がい者の就労の歴史	15
2. 精神障がい者の雇用増とその背景	16
3. 精神障害者の就労を支えるうえでの課題	17
第4節 アセスメントモデル開発の必要性	18
1. アセスメントの定義とプロセス	18
2. 精神障がい者の就労支援に関するアセスメント	20
3. 就業・生活支援センターにおけるアセスメントの特徴と課題	21
第5節 本研究の意義	22

第2章 職業準備性に関するアセスメント項目の重視度とその構造

第1節 研究目的	24
第2節 研究方法	24
1. 職業準備性に関するアセスメント項目の作成プロセス	24
2. 調査方法	24
第3節 研究結果	25
1. アセスメントに関する45項目の記述統計	25
2. 職業準備性に関するアセスメントに関する探索的因子分析	26
3. 各因子と基本属性との関連	28
第4節 考察	28
1. 職業準備性に関するアセスメントに関する実践知の構造	28
2. 職業準備性に関するアセスメントに関する実践知の構造のモデル化	31
3. 各因子と基本属性との関連	32
第5節 結論	33

第3章 アセスメント実践活動とその構造

第1節 研究目的	34
第2節 研究方法	34
1. アセスメント実践活動の構成要素作成プロセス	34
2. 調査方法	35
第3節 研究結果	35
1. アセスメント実践活動に関する探索的因子分析	35
2. アセスメント実践活動に関する確認的因子分析	38
3. アセスメント実践活動と基本属性との関連	40
第4節 考察	42
1. アセスメント実践活動の構造	42
2. アセスメント実践活動と基本属性との関連	44

3. アセスメント実践活動のモデル化	45
第5節 結論	46

第4章 アセスメント実践活動と個人要因との関連

第1節 研究目的	48
第2節 研究方法	48
1. 調査項目	48
2. 分析方法	49
第3節 研究結果	50
1. 個人要因に関する因子構造	50
2. 個人要因と基本属性との関連	52
3. アセスメント実践活動と個人要因との関連	53
第4節 考察	54
1. 個人要因モデルの構造	54
2. 個人要因と基本属性との関連	55
3. アセスメント実践活動と個人要因との関連	55
第5節 結論	56

第5章 アセスメント実践活動と個人要因および環境要因との総合的な関連

第1節 研究目的	57
第2節 研究方法	57
1. 調査項目	57
2. 分析方法	58
第3節 研究結果	59
1. 環境要因に関する因子構造	59
2. 環境要因と基本属性との関連	61

3. アセスメント実践活動と環境要因との関連	61
4. アセスメント実践活動と個人要因および環境要因との総合的な関連	62
第4節 考察	65
1. 環境要因モデルの構造	65
2. 環境要因と基本属性との関連	65
3. アセスメント実践活動と環境要因との関連	66
4. 個人要因と環境要因との関連	66
5. アセスメント実践活動と個人要因および環境要因との総合的な関連	67
第5節 結論	69

終章 結論

第1節 各章のまとめ	70
第2節 アセスメントモデルの提示	73
第3節 アセスメントの質的向上に向けた総合的な提言	77
1. アセスメントモデルの有効活用	77
2. 批判的思考に関する研修プログラムの確立	78
3. スーパービジョンの学びと体制づくり	79
第4節 本研究の限界と今後の課題	82

引用文献	84
------	----

資料

序章 障害者就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメントに関する実証的研究の必要性和本研究の目的

第1節 研究背景

障害者就業・生活支援センター（以下、就業・生活支援センター）は、雇用、福祉、教育、医療等、地域の関係機関のネットワークを形成し、「障がいのある方の就業面および生活面の一体的な相談・支援を行う」ためのセンターで、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、障害者雇用促進法）に規定されているものである。2001年の省庁再編により、旧厚生省と旧労働省が一体化され、厚生労働省となったことにともない、福祉と労働に関する事業を一体的に扱うものとして2002年に誕生した。当初21センターからスタートし、2007年には国の「成長力底上げ戦略」における、地域の特性を活かした就労支援体制の全国展開の主な施策の一つに位置づけられ、すべての障がい保健福祉圏域に展開されることとなった（内閣府2007）。その後、着実に全国に設置され、2018年4月の時点で334センターにまで拡大されている（厚生労働省2018a）。

2016年度における1センターあたりの支援実績は、登録者数505.0人、相談支援件数5,398.7件、就職件数47.4件、職場定着率85.6%（6か月時点）、78.1%（1年時点）となっており、高い実績をあげている（厚生労働省2017a）。これまで、就業・生活支援センターの活動は、雇用障がい者数の増加、実雇用率や法定雇用率達成割合の上昇に貢献しており、雇用と福祉との間の垣根は確実に低くなってきている、として高く評価されてきた（厚生労働省2012）。就業・生活支援センターの相談支援業務は、ケースマネジメント、ジョブコーチ支援、すべての障がい特性への対応など、高い専門性が求められ（青山2013）、ソーシャルワークと職業リハビリテーションの両方の視点、スキルを融合して実践することが必要とされる。このような支援機関はほかになく、「就労支援と生活支援は一体的に提供されるべきとの認識が広まっている」（朝日2007）なかで、地域の支援機関の中心として、ますます充実を図る必要があるとも指摘されている（厚生労働省2014）。

このように高く評価される一方で、各地域で就業・生活支援センターが増えていく状況において、その機能と役割、就労支援サービスのあり方に地域格差が懸念されている（崎濱2009）ことや、量的充足だけではなく、質の高い支援力とコーディネート機能が求められている（高井2009）こと、相談支援件数、就職件数等にばらつきがあり、センター間に

差がみられる（厚生労働省 2012）ことなどが指摘され、「質の向上」が大きな課題とされてきた経過がある。登録者が年々増え続け、支援担当者一人ひとりの業務負担が増え続けているなかで、多様な相談の対応に奔走し、きめ細かな対応が難しくなっているのが現状であり、支援スキルの向上が喫緊の課題である（青山 2011）といえる。

なかでも、近年とくに課題視されているのが、精神障がい者の支援である（厚生労働省 2014；佐藤 2015）。精神障がい者の雇用は年々増加しており、2017 年度におけるハローワークを通じた就職件数は 45,064 件で、前年度比 8.9%増と大幅に増加し、身体障がい者の就職件数を大きく上回った（厚生労働省 2018b）。さらに今後、障害者雇用促進法の改正により、2018 年からは精神障がい者の雇用が義務化され、ハローワークによる法定雇用率達成指導の対象に加わることもあり、大きな追い風となることが指摘されている（倉知 2014）。精神障がい者の就労支援、職場定着支援がより一層重要になると考えられ、こうした状況下で、就業・生活支援センターへの期待は大きい。就業・生活支援センターにおける精神障がい者の職場定着率の支援実績をみると、6 か月時点で 81.1%、1 年時点で 71.5%となっており、ほかの障がいと比べて顕著に低いことがわかる（厚生労働省 2017a）。職場定着率を高め、継続的、安定的な就労を実現させるためには、就業・生活支援センターにおける精神障がい者の支援を強化することが急務である。

就業・生活支援センターにおける精神障がい者の支援を強化するためには、支援担当者が行うアセスメントの質を高めることが必要不可欠である。アセスメントは支援の中核であり、アセスメントの質を高めることが支援の質的向上に直結し、精神障がい者の就職や職場定着の向上につながると考えられるからである。ソーシャルワーク実践において、アセスメントは「決定的なプロセスであり、支援の有効性や最終的な結果がアセスメントの正確性に左右される」（Hepworth ら 1986：165）、「いかなるソーシャルワーカーにとっても中心的な技術である」（Johnson ら=2004：390）などと指摘されている。職業リハビリテーションの分野においても、アセスメントを読み違えると、その後の支援はほとんど成功しない（野中 2006）とされるように、アセスメントの重要性に関する共通認識があるといえる。一方で、アセスメントは「さまざまな価値のあるものを判別できる能力のある人による熟練した活動である」（Parker ら=2008：24）とされ、ひとつの判断の間違いが利用者を害することにつながりかねない（Gambri112012：5）ことも指摘されるように、複雑で非常に難しく、熟練を要する活動である。アセスメントの質を高めるためには、現場で蓄積されている「実践知」を解明し、具体的な「実践モデル」（芝野 2002）を示したうえで、それ

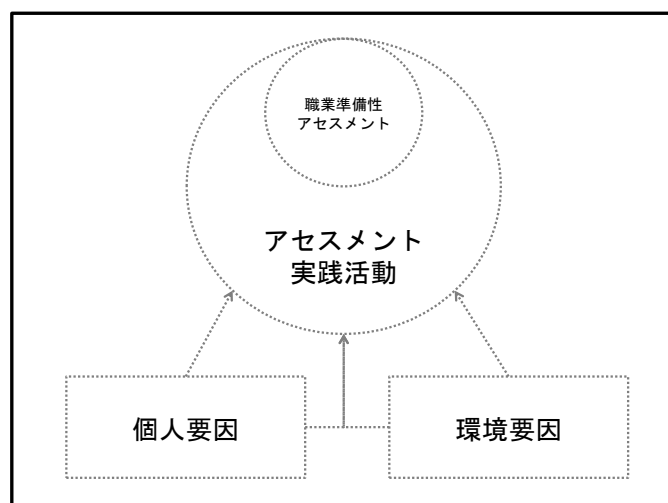
を活用し、アセスメント力を高めるためのトレーニングを積み重ねるとともに、そのための体制づくりを行う必要があると考える。

以上のような背景を踏まえ、本研究においては、実証的な研究にもとづいて、就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメントモデルの開発を試みる。文献研究および 2 つの量的調査にもとづき、アセスメント実践における実践知を可視化し、モデルとして提示する。そして、アセスメント実践活動を促進させる体制づくりに関する具体策を提示するため、実践活動を促進させる関連要因について探究する。関連要因としては、個人要因（支援担当者個人の支援実践に対する意識・態度）および環境要因（支援担当者が所属する職場環境）の 2 点に着目した検討を行う。個人要因および環境要因とアセスメント実践活動との総合的な関連について検討したうえで、最終的に、アセスメントの質的向上を図るための方策について、具体的に提言したい。

第 2 節 研究目的

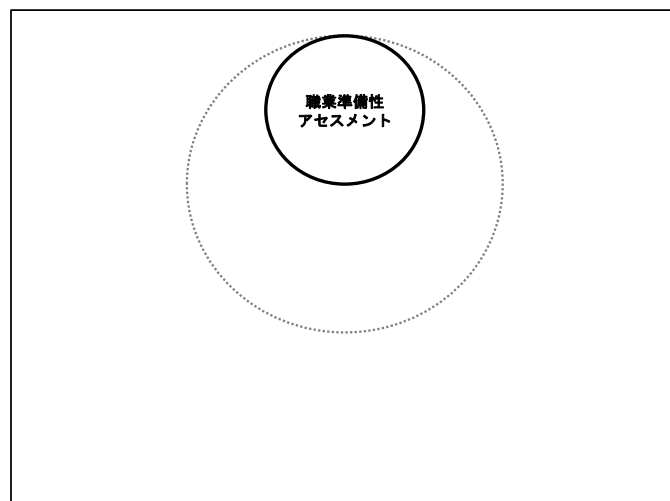
本研究における具体的な検討目的と構成する章、概念図は以下のとおりである。

目的 1 本研究に取り組む意義を明確にすること（第 1 章）。文献研究を実施し、就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメントに関する現状と課題を整理し、本研究の枠組みを提示する（図序-1）。



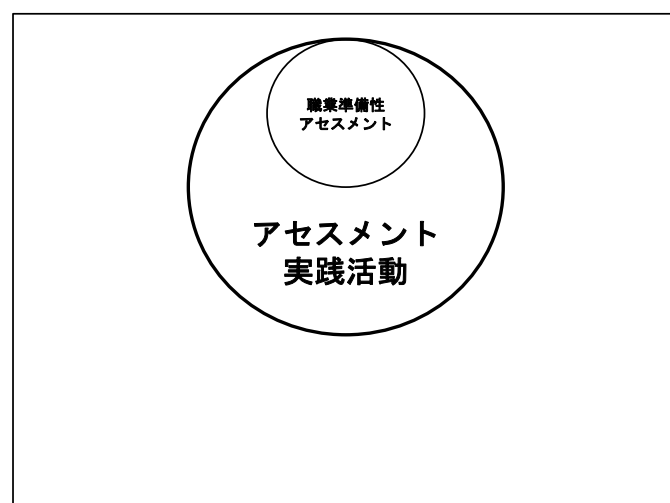
図序-1 概念図（第 1 章）

目的 2 アセスメントモデル開発の第一段階として、職業準備性のアセスメントに関する詳細を明らかにすること（第 2 章）。量的調査にもとづいて、職業準備性に関するアセスメント項目の重視度とその構造について検討する（図序-2）。



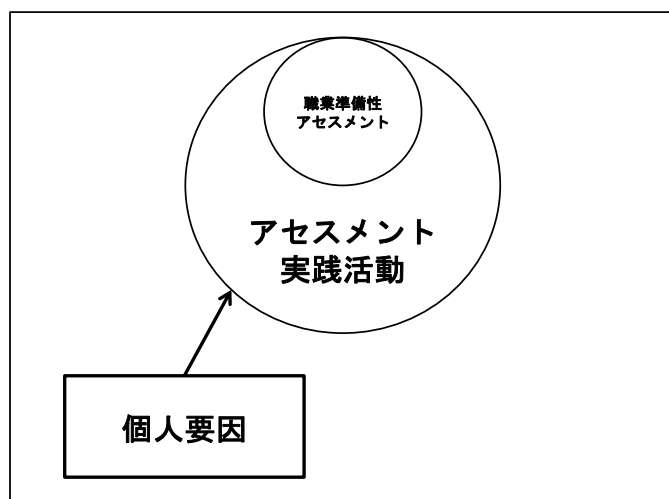
図序-2 概念図（第 2 章）

目的 3 アセスメントモデル開発の第二段階として、アセスメント実践活動の詳細を明らかにすること（第 3 章）。支援担当者の具体的な実践活動に着目した量的調査にもとづいて、アセスメント実践活動の構造について検討する（図序-3）。



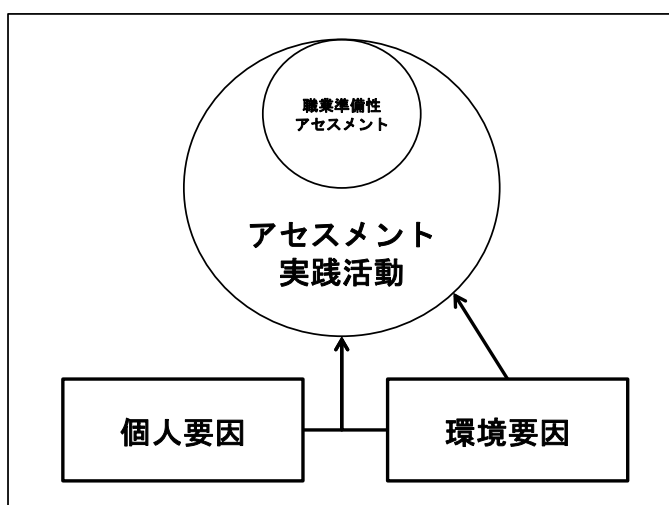
図序-3 概念図（第 3 章）

目的 4 アセスメント実践活動を促進させる個人要因を明らかにすること（第 4 章）。支援担当者個人の支援実践に対する意識や態度に着目した量的調査にもとづいて、個人要因とアセスメント実践活動との関連について検討する（図序-4）。



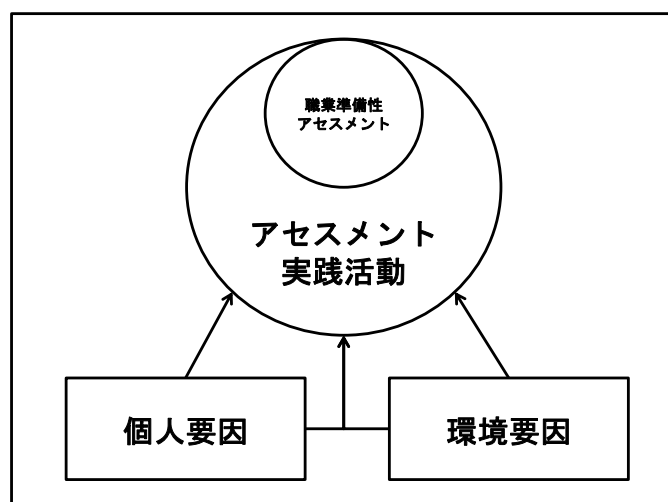
図序-4 概念図（第 4 章）

目的 5 アセスメント実践活動を促進させる環境要因を明らかにすること（第 5 章）。支援担当者が属する職場環境に着目した量的調査にもとづいて、個人要因および環境要因とアセスメント実践活動との総合的な関連について検討する（図序-5）。



図序-5 概念図（第 5 章）

目的 6 1 から 5 をもとに、アセスメントモデルを提示するとともに、個人要因および環境要因との関連を踏まえ、アセスメントの質的向上に向けた総合的な提言を行う（終章）（図序-6）。



図序-6 概念図（研究全体）

第3節 研究方法

本研究は、2つの量的調査を柱としている。1つ目は第2章において分析し、2つ目は第3章、第4章、第5章において分析する。その概要と分析方法、本研究における用語およびその定義は以下のとおりである。

1. 職業準備性に焦点をあてたアセスメント項目に関する調査（第2章）

（1）調査対象

全国の就業・生活支援センター315カ所（2012年10月1日時点）すべてを対象とした。各センターにつき4部の調査票を送付し、所長、主任就業支援担当者などの職名に関係なく、回答するように依頼した。

(2) 調査方法

データの収集は、自記式質問紙郵送法で行った。期間は、2012年10月5日から2012年11月19日までである。基本属性に関する質問項目は、年齢、性別、センターの勤続年数、地域（ブロック）、担当圏域の人口を設定した。調査票は175のセンターから回答があり、発送数315に対し回収率は55.6%であった。全体の調査票の回答数は525であった。このうち本研究では、担当している主たる支援対象者の障がい種別に関して、「精神障がい」と回答した137票（26.1%）を分析対象とした。

(3) 倫理的配慮

本調査の実施およびデータ分析は、対象者の人権に十分に配慮し、データは統計的に処理した。調査票には、目的のほか、調査データの管理と活用について、「回答内容を分析以外で使用せず厳重に取り扱い、データは統計処理したうえで公開し、個別の回答内容について公開しないこと」を明記し、返送をもって同意を得たものとした。

(4) 回答者の基本属性の分布

回答者の基本属性の分布を表序-1に示す。年齢は「30代」が最も多く36.5%、次いで「40代」が27.0%であった。性別は「女性」が54.7%とやや多く、職名は「主任就業支援担当者」が26.3%、「就業支援担当者」が41.6%、「生活支援担当者」が26.3%であった。センターの勤続年数は「1-5年未満」が最も多く67.2%、次いで「1年未満」が20.4%、「5-10年未満」が10.2%であった。地域（ブロック）は「九州・沖縄」が8.8%とやや少なかった。

表序-1 回答者の基本属性の分布

基本属性	カテゴリー	度数(%)	基本属性	カテゴリー	度数(%)
年齢	20代	22(16.1)	地域(ブロック)	北海道・東北	21(15.3)
	30代	50(36.5)		北関東	16(11.7)
	40代	37(27.0)		南関東	18(13.1)
	50代	19(13.9)		中部・北陸	23(16.8)
	60代	8(5.8)		近畿	19(13.9)
性別	男性	61(44.5)	担当圏域の人口	中国・四国	25(18.2)
	女性	75(54.7)		九州・沖縄	12(8.8)
職名	主任就業支援担当者	36(26.3)		5万人未満	4(2.9)
	就業支援担当者	57(41.6)		5万人～10万人未満	25(18.2)
	生活支援担当者	36(26.3)		10万人～20万人未満	31(22.6)
	その他	4(2.9)		20万人～30万人未満	21(15.3)
センターの勤続年数	1年未満	28(20.4)		30万人～50万人未満	19(13.9)
	1-5年未満	92(67.2)		50万人以上	31(22.6)
	5-10年未満	14(10.2)			
	10年以上	2(1.5)			

たが、そのほかは大きな偏りはなかった。担当圏域の人口は「5万人未満」が2.9%と少なかったが、そのほかは大きな偏りはなかった。

2. アセスメント実践活動の構造とその関連要因に関する調査（第3章～第5章）

（1）調査対象

全国に所在するすべての就業・生活支援センター330カ所（2016年10月末時点）の職員のうち、雇用安定等事業および生活支援等事業による配置職員を対象とした。地方自治体等の事業や、運営法人で独自に職員が配置される場合があるが、地域や法人によってばらつきがあるため、本調査の対象からは除外した。調査票は各センターに5部ずつ郵送し、上記の配置職員が5名以内の場合は全員に、6名以上の場合は5名を選出し回答するように依頼した。

（2）調査方法

データの収集は、自記式質問紙郵送法で行った。期間は、2016年11月24日から2017年1月15日までである。基本属性に関する質問項目は、性別、年齢、職名、経験年数、保有資格、2016年度における研修の参加回数を設定した。調査票の回答数は463（回収率28.1%）であり、欠損値のない362票（回答数の78.2%）を分析対象とした。なお、本調査は、支援対象者の障がい種別を「精神障がい」に限定している。

（3）倫理的配慮

「回答は個人の自由意志であり、回答の有無によって不利益が生じることはないこと、得られたデータは厳重に保管・管理すること、回答は統計的に処理し、個人やセンターを特定できないようになっていること、研究以外の目的で使用しないこと」を調査票に明記した。返送をもって参加同意を得られたとみなした。なお、本調査は大阪市立大学大学院生活科学研究科の研究倫理委員会の承認を受けている（承認番号16-32）。

（4）回答者の基本属性の分布

回答者の基本属性の分布を表序-2に示す。性別は男性176人（48.6%）、女性186人（51.4%）であった。年齢は平均42.2歳であり、30代が123人（34.0%）で最も多かった。職名は就業支援担当者が188人（51.9%）で最も多かった。経験年数は障がい者支援が平均9.5年、

表序-2 回答者の基本属性の分布

(n=362)

基本属性	カテゴリー	度数	(%)
性別	男性	176	(48.6)
	女性	186	(51.4)
年齢 (平均42.2歳) (標準偏差: 10.6) (範囲: 18~68)	10~20代	41	(11.3)
	30代	123	(34.0)
	40代	111	(30.7)
	50代以上	87	(24.0)
職名	主任就業支援担当者	68	(18.8)
	主任職場定着支援担当者	15	(4.1)
	就業支援担当者	188	(51.9)
	生活支援担当者	91	(25.1)
障がい者支援経験年数	平均9.5年 (標準偏差: 7.8, 範囲: 0~42.7)		
就労支援経験年数	平均5.3年 (標準偏差: 4.7, 範囲: 0~26.7)		
就業・生活支援センター 経験年数	平均3.4年 (標準偏差: 2.9, 範囲: 0~14.6)		
保有資格 (複数回答)	精神保健福祉士	54	(14.9)
	社会福祉士	82	(22.7)
	介護福祉士	57	(15.7)
職場内研修回数	平均2.9回 (標準偏差: 3.7, 範囲: 0~40)		
職場外研修回数	平均4.1回 (標準偏差: 3.9, 範囲: 0~45)		
自主的研修回数	平均1.3回 (標準偏差: 3.1, 範囲: 0~45)		

表序-3 職名ごとの経験年数

	主任就業		主任定着		就業		生活	
	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD
障がい者支援	16.3	8.6	15.1	4.7	7.8	6.4	7.0	6.7
就労支援	8.8	4.8	10.5	4.9	4.5	3.8	3.2	4.1
就業・生活支援 センター	5.5	3.5	4.0	3.1	2.9	2.6	2.8	2.4

就労支援が平均 5.3 年、就業・生活支援センターが平均 3.4 年であった。保有資格は精神保健福祉士が 54 人 (14.9%)、社会福祉士が 82 人 (22.7%)、介護福祉士が 57 人 (15.7%) であった。2016 年度における研修の参加回数は職場内が平均 2.9 回、職場外が平均 4.1 回、自主的が平均 1.3 回であった。

また、職名ごとの経験年数について表序-3 に示す。障がい者支援の経験は主任就業支援担当者が最も長く 16.3 年、就労支援の経験は主任職場定着支援担当者が最も長く 10.5 年であり、総じて主任就業支援担当者と主任職場定着支援担当者の経験年数が長く、就業支援担当者と生活支援担当者の経験年数が短かった。

3. 分析方法

本研究における主要な分析方法は、探索的因子分析および共分散構造分析である。

探索的因子分析は、多くの観測変数間にみられる複雑な相関関係が、いくつかの、どのような内容の因子を導入すれば説明できるのかについて、探索的に調べることを目的としたものである (南風原 2002: 319)。本研究の対象である、就業・生活支援センターにおける

精神障がい者のアセスメント実践に関しては、先行研究の蓄積が少なく、実践の構造把握やモデル化に取り組むには、探索的に因子構造を調べる必要があることから、有用な分析方法であると判断した。抽出された因子の内的整合性は、クロンバックの α 係数を算出し、確認した。

共分散構造分析は、数値として直接には観測できない潜在変数を導入し、潜在変数と観測変数との間の因果関係を同定することにより、社会現象や自然現象を理解するための統計手法である（豊田 1998）。因果モデルを用いることで、複数の構成概念から1つの構成概念を説明することも可能である（豊田 2007：68）。本研究では、「アセスメント実践活動」や、個人要因としての「省察」「積極的姿勢」「批判的思考態度」、環境要因としての「上司や先輩からのスーパービジョン」「同僚からのサポート」など、直接測定できない潜在変数を用い、変数間の関連性を検証することを目的にしており、有用な分析方法であると判断した。モデルの適合度に関する判断基準、適合度指標には、GFI、AGFI、CFI、RMSEAを用いた。適合度の基準については、朝野ら（2005）による、GFI、AGFI、CFIは0.9もしくは0.95以上、山本ら（2002）による、RMSEAは0.08以下を目安とした。

分析には、統計ソフト SPSS23 および Amos23 を使用した。

4. 本研究における用語および定義

本研究においては、「障害者」の表記について、原則として「障がい者」と「害」の字をひらがなで表記する。ただし、法令等に規定されている用語については、「障害者」と漢字のままで表記する。

「就業」と「就労」は、いずれも明確な定義がなく区別は曖昧で、類似する用語である。日本精神保健福祉士協会（2004：238）によれば、就労支援は「障がい者が就業し、職業生活を維持・継続することをとおして、地域生活を実現するための支援活動」とされ、就労は、就業すること（何らかの職業に就くこと）を含む、より包括的な概念であると考えられる。また、実践現場では、働くことの支援に関して「就労支援」という用語がよく使われており（相澤 2007：20）、就業・生活支援センターの支援担当者の間でも定着していると考えられるため、本研究においては、主として「就労」という用語を用いることとする。なお、「一般就労」は、「競争的な条件下における民間企業や官公庁での雇用」（舘 1998）であり、「福祉的就労」は、一般就労が困難な重度の障がい者に対して、障害福祉サービス事業所などで提供される就労形態である。「就業」は、主として「就業・生活支援センター」

「就業支援担当者」などの名称に関して用いることとする。

「精神障がい者」については、障害者雇用促進法における精神障がい者の定義である「精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者、あるいは、統合失調症、そううつ病又はてんかんにかかっている者で、症状が安定し、就労が可能な状態にある者」を採用する。したがって、統合失調症やそううつ病、てんかんなど、個別のさまざまな疾病、診断名などによって細分化したり、限定したりせず、包括的に「精神障がい者」と捉えることとする。これについては、就業・生活支援センターが障害者雇用促進法に規定されていること、相談支援実績の把握に関して、精神障がい者という括りで分類、集計することが定着していることから、就業・生活支援センターの支援担当者間で共通理解が得られるものと判断した。

また、「実践モデル」については、芝野（2002：41）による、「絞り込んだ対象者や対象問題に対する社会福祉実践の理論的背景と意義を説明し、ある程度具体的な実践方法を解説したもの」という定義を採用する。

第1章 就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメントに関する文献研究

第1節 研究目的

本章では、就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメントに関する文献研究を行い、本研究の論点に関して整理を行う。

まず、就業・生活支援センターに関して、事業の概要や実施体制、既存の研修等について整理し、今日的な課題や先行研究を踏まえて、就業・生活支援センターに関する実証的研究の必要性を確認する。次に、精神障がい者の就労に関して、歴史や経過、近年の雇用状況とその背景、今後の課題等について整理したうえで、就業・生活支援センターにおける精神障がい者の支援を強化する必要性について明確化する。そして、アセスメントに関して、定義やプロセスに着目した整理を行い、主として職業リハビリテーション分野における先行研究の到達点を明らかにしたうえで、最終的に、就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメントに関する実証的研究の必要性と意義を確認し、研究の枠組みを提示する。

第2節 就業・生活支援センターの概要と課題

1. 就業・生活支援センターの概要

就業・生活支援センターの目的や設置経過、相談支援実績等については序章において示したとおりである。就業・生活支援センターに関する概要図を図 1-1 に示す。障がいのある方の自立・安定した職業生活の実現を図るため、ハローワークや地域障害者職業センター、特別支援学校や事業主、就労移行支援事業所等の障害福祉サービス事業所、福祉事務所、保健所、医療機関など、労働分野と福祉分野にまたがる幅広い機関や事業所と連携しながら業務にあたることが求められる（厚生労働省 2018a）。

実施体制としては、一定の就労支援実績等の要件を満たす民間の社会福祉法人、特定非営利活動法人等に対して、都道府県知事が指定し、就業面に関する「雇用安定等事業」と生活面に関する「生活支援等事業」という 2 つの事業が委託され、1 つのセンターとして運営される。雇用安定等事業において、主任就業支援担当者、就業支援担当者、主任職場

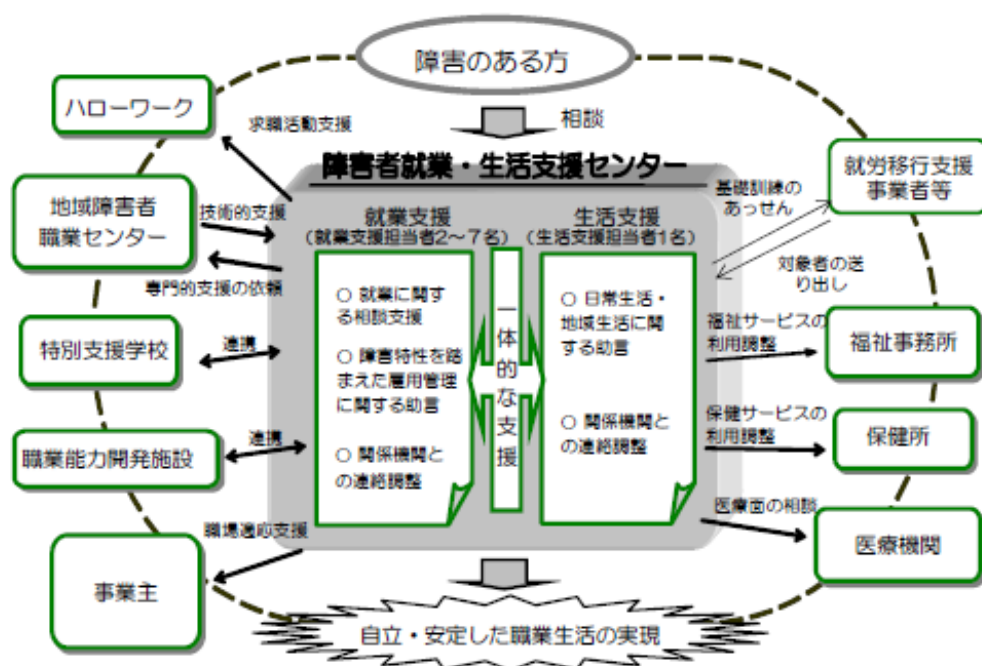


図 1-1 就業・生活支援センターの概要

出典：厚生労働省（2018a）より一部抜粋

定着支援担当者（該当センターのみ）が、生活支援等事業において生活支援担当者が配置される。担当者の要件や配置数、主な担当業務は表 1-1 のとおりである（厚生労働省 2018c；厚生労働省 2018d）。就業面と生活面の支援で担当者が分けられているものの、支援対象者は就業面および生活面の両方の課題を抱えている場合が多く、実際には 1 人の支援担当者が、就業面と生活面の両方の支援を担っている場合が多い。

表 1-1 担当者の要件や配置数、主な担当業務

事業名	雇用安定等事業			生活支援等事業
職名	主任就業支援担当者	就業支援担当者	主任職場定着支援担当者	生活支援担当者
要件	障がい者支援経験7年以上 就労支援経験3年以上	障がい者支援経験1年以上 職場適応援助者相当の支援スキル	一定の職場適応援助者経験	一定の障害者の生活支援経験
配置数	1名	1～6名	1名(該当センターのみ)	1名
主な担当業務	・支援計画の策定、見直し ・支援の進捗状況の把握、管理 ・支援内容、方法に関する指導、助言 ・他機関との連絡会議の企画、運営 ・地域のネットワーク構築 ・就労支援業務のマネジメント	・障がい者の就労支援 ・事業主に対する相談、助言	・企業等の第一次的な相談対応 ・定着困難な事例の支援 ・定着に関する改善、好事例等の周知 ・地域の職場適応援助者への助言	・日常生活、地域生活に関する支援 ・関係機関との連絡調整

出典：厚生労働省（2018c）、厚生労働省（2018d）より一部抜粋整理

表 1-2 就業面および生活面の具体的な支援内容

○就業面の支援 ・就業に関する支援 - 就職に向けた相談支援 - 就職に向けた準備支援（職場実習又は職業準備訓練のあっせん等） - 就職活動の支援（ハローワークへの同行等） - 職場定着に向けた支援（職場訪問による適応状況の把握等） ・障がいのある方それぞれの特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言 ・関係機関との連絡調整 ○生活面の支援 ・日常生活・地域生活に関する支援 - 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言 - 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言 ・関係機関との連絡調整
--

出典：厚生労働省（2018a）より一部抜粋整理

就業面および生活面の具体的な支援内容は表 1-2 のとおりである。支援の対象となる障がい種別の規定はなく、身体障がい、知的障がい、精神障がい、その他（発達障がいや高次脳機能障がい等）と、あらゆる障がい種別の支援に対応しなければならない。

就業・生活支援センターの支援担当者を対象とした義務的な研修としては、障害者職業総合センターが主催する体系的なものがある（障害者職業総合センター2018）。これは、雇用安定等事業の担当者を対象としており、「主任就業支援担当者研修」「就業支援担当者研修」「就業支援スキル向上研修」がある。主なカリキュラムは、「障害特性と職業的課題」「職

場における雇用管理の実際」「就業支援におけるケースマネジメント」などで、全体として職業リハビリテーションに重きをおいた内容となっている。生活面の支援に関する義務的な研修はなく、就業面と生活面の一体的な支援に関するスキルアップ、質の向上には限界があると考えられる。

2. 就業・生活支援センターに関する先行研究

就業・生活支援センターに関する先行研究をみると、個々のセンターの実践に関する報告が多く、豊橋障害者就業・生活支援センターに関する鈴木（2003）の研究、北九州障害者就業・生活支援センターに関する渡辺（2004）の研究、紀南障害者就業・生活支援センターに関する北山（2006）の報告などがある。データをもとに考察している論文としては、特別支援学校との連携の実態に関する田中ら（2009）の研究や、就業・生活支援センターとの連携による就労移行支援機関の実践過程に関する森川ら（2011）の研究などがある。また近年では、水谷（2015）による運営主体の事業特性との関わりに着目したセンターの機能類型に関する研究、根本（2016）による医療機関との連携のあり方に関する実践報告などがあるが、具体的な支援内容に関する実証的な研究は、青山（2012）による、インタビュー実践マニュアル開発の試み以外にほとんどみあたらない。

このように、就業・生活支援センターを対象とした研究は少なく、特にデータにもとづき、具体的な支援内容に焦点をあてた実証的な研究はほとんどみあたらない。就業・生活支援センターの重要性が高まる一方で、質的向上が課題視されている現状においては、就業・生活支援センターの具体的な支援実践に関する実証的な研究を行い、その成果を蓄積、活用することによって、質の向上に取り組む必要があると考える。

第3節 精神障がい者の雇用、就労支援に関する経過と課題

1. 精神障がい者の就労の歴史

民間企業に雇用されている障がい者数は、2017年に14年連続で過去最高を記録した。なかでも精神障がい者は50,047人で、対前年比19.1%増と特に伸び率が高い（厚生労働省2017b）。このように近年、精神障がい者の雇用は年々増加しているが、精神障がい者が働くこと、なかでも「一般就労」が一般的になってきたのは、2000年代以降のことである。

歴史的にみて、精神障がい者がおかれてきた状況は非常に厳しいものであった。いわゆる「隔離」の時代から、「保護」「社会復帰促進」「自立支援」へと、少しずつ歩みを進めてきた経過がある。精神障がい者にとって働くことは「遠い目標」であったし、一般就労に関しては、そもそもあまり考えられてこなかったというのが実情であろう。働くことは「病状を悪化させる阻害要因」とみなされてきた。治療者や支援者は、「病状の安定を何よりも優先するという予防的な対処法の主導から、就労を積極的に進めることを避けてきた」（御前 2011：13）し、利用者自身も、体調の崩れへの心配、働くことへの自信のなさなどから、就労をあきらめていることも少なくなかった（早野 2005）とされる。

少しずつ、精神障がい者が就労に向かう流れができてきたのは 1980 年代以降のことである。精神障がい者支援の草分け的な存在として、社会復帰活動や精神衛生活動を展開した「やどかりの里」（谷中 1988）、援助付き雇用やピアカウンセリングなどを、当事者参加の支援方法として積極的に導入した「JHC 板橋会」（寺谷 2008：136）、地元特産品の加工・販売や、福祉用品の販売など、当事者主体で独自の事業を展開した「べてるの家」（浦河べてるの家 2002）など、先駆的な実践が行われるようになり、具体的な就労支援事例が少しずつ注目を集め、全国の精神障がい者の就労支援に影響を与えてきたと考えられる。

また、アメリカにおいて精神障がい者の就労支援の手法として実践され始めた「個別職業紹介とサポートモデル（Individual Placement and Support；IPS）」の影響もある。IPS は、従来の訓練中心の就労支援「トレインプレイス（訓練して就労）」に疑問を呈し、働く場に就いてからの訓練を重視する「プレイストレイン（就労して訓練）」モデルを提起した（Becker ら=2004：32）。IPS に関しては、有効性を示す実証的な研究が蓄積されており、その考え方や発想については、福祉的就労中心、訓練中心の日本の実践に大きな影響を与えてきたと考えられる。精神障がい者にとっての一般就労が、「症状を悪化させる阻害要因」から「治療的効果をもたらす促進要因」になりうる、というパラダイム転換につながった。その後も、精神障がい者が働くことに関する肯定的側面が強調されるようになり（中原ら 2010）、「病気や障がいとうまくつきあいながら働く」というスタイルや考え方が、少しずつ浸透してきたと考えられる。

2. 精神障がい者の雇用増とその背景

先駆的な実践やパラダイム転換の影響に加えて、精神障がい者の雇用増を後押しした背景には、障がい者の福祉や雇用に関する法制度の影響があると考えられる。

1 点目には、2005 年から施行された「障害者自立支援法（後の障害者総合支援法）」の影響があげられる。この法律により、障がい者の一般就労への移行が強化され、一般就労に向けた訓練に特化したサービスとして「就労移行支援事業」が創設された。2 年間という有期限で一般就労を支援するもので、従来は施設から一般企業への就職が年間 1.3%であったのに対して、2014 年度の就労移行支援事業所の就職実績は 27.2%となっており、一定の成果をあげている（厚生労働省 2016）。2018 年には新たなサービスとして、一般就労後の職場定着支援を行う「就労定着支援」が創設されており、今後も国の障がい者福祉施策において、「一般就労と職場定着の支援」が一層強化されていくものと考えられる。

2 点目には、「障害者雇用促進法の改正」の影響があげられる。障害者雇用促進法は、障がい者の職業の安定を図るための法律で、企業に障がい者の雇用義務を課している。民間企業の雇用率は、1976 年の制度化当時の 1.5%から段階的に 2.0%へと引き上げられてきた経過がある。これまでは、身体障がい者と知的障がい者のみ雇用が義務とされており、精神障がい者は「みなし扱い」とされてきたが、法改正により 2018 年に精神障がい者の雇用が義務化され、雇用率が 2.2%へと上昇することとなった（厚生労働省 2017c）。これにともない、今後ますます障がい者雇用に取り組む企業が増えていくと推察される。

これら法制度の影響に加え、昨今、「労働力不足」の影響が大きくクローズアップされ始めている。労働力を求め、「障がいがあったとしても戦力になるなら雇用したい」と考える企業から、就業・生活支援センター等の支援機関へ相談がもちこまれるケースが多くなり、労働力確保の観点から障がい者雇用に取り組む企業が増え始めている。こうした状況のもと、精神障がい者の雇用は、今後さらに増えていくことが予測される。

3. 精神障がい者の就労を支えるうえでの課題

雇用が増加する一方で、精神障がい者の職場定着が大きな課題としてあげられている。精神障がい者の離職率の高さに関する報告（福井ら 2014；障害者職業総合センター2014）がみられるようになり、「支援の焦点は就職することではなく、働き続けることである」（倉知 2014）とも指摘されている。「疾患と障害の併存」（臺 2000）の影響、完治ではなく「寛解」と呼ばれ、病状の揺れや再発するリスクを抱えながら生活していくことが求められ、その点に関する支援の難しさが、精神障がい者の職場定着を阻む大きな要因であると考えられる。序章において確認したように、就業・生活支援センターにおける精神障がい者の職場定着率の実績に関しても、身体障がい者や知的障がい者に比べて顕著に低いことがわ

かっている。就業・生活支援センターには、さまざまな成り立ちのセンターがあり、母体となる法人が主として知的障がい者の支援を担ってきたセンターも多く、その場合、精神障がい者の支援を実施することは負担が大きく、支援ノウハウが十分ではないセンターも存在すると推察される（佐藤 2015）。

また、2016 年には障害者雇用促進法の改正により、雇用の分野での障害者差別が禁止され、企業には「合理的配慮」の提供義務が課せられるようになった。精神障がい者の採用、雇用管理に関しては、勤務時間の調整や通院日の確保、個別面談の実施など、個々に合ったさまざまな配慮を講じる必要がある（松為 2015）。企業における精神障がい者の雇用管理として、これまで以上に的確な配慮、支援が求められることとなり、障がい者と企業の橋渡し役として、支援機関の果たす役割がより大きくなってくると考えられる。

以上のように、雇用の増大や職場定着の課題に加え、合理的配慮の提供義務化の関連もあり、「在職者の支援」という潜在的なニーズがあることも予測される状況においては、就業・生活支援センターにおける精神障がい者の支援強化が急務である。そのためには、利用者一人ひとりの状況を的確に把握することが重要（厚生労働省 2014）であり、支援担当が行うアセスメントの質を高めることが必要不可欠であると考えられる。

第4節 アセスメントモデル開発の必要性

1. アセスメントの定義とプロセス

アセスメントは、論者によってさまざまに定義されている。主なものとして、「援助活動の基礎となるプロセスと結果」（Siporin1975：219）、「情報の収集と分析であり、それらが意味を導き出せるように活用できる事実をつなぎあわせること」（Johnson ら=2004：353）、「クライアントの問題解決に最適の方法を見つけ出すために、クライアントと問題を取りまく状況を『多面的・統合的』に評価すること」（渡部 2002）などがある。これらを参考に、本研究においては、就業・生活支援センターにおけるアセスメントについて、「利用者の就職および職場定着を支援するうえで、必要な情報を収集、分析し、利用者や利用者を取り巻く環境の状況について、多面的・統合的に把握すること」と定義した。

アセスメントに関する思考過程や一連の行動に関する先行研究としては、渡部（2011）、岡田（2011）、大谷（2013）、榊原（2015）などがある。渡部（2011）は、アセスメントは

「データ収集」「データの分析と統合」「アセスメント報告作成」の3つの構成要素から成り立つとしている。データ収集に関して「ラポール形成」が位置づけられていること、「報告作成」がアセスメントの一部として明確に位置づけられていることに特徴がある。岡田（2011）は、アセスメントは「情報収集」「情報分析」「情報分析に基づく情報の統合化」「情報の統合化による専門的推論および判断」という一連の行動から成り立っているとした。アセスメントにおける専門的視点や思考パターンについて細かく分解し、単純化したモデルを提示している点が特徴的である。大谷（2013）は、アセスメントを「情報収集」「情報分析」「判断」「伝達」「アセスメント結果の作成/共有」という5つのフェーズによって示した。ワーカーの認識プロセスと、その認識をクライアントと共有するプロセス、クライアントの行為や認識が並行して進むとしている点に特徴がある。榊原（2015）は、アセスメントのプロセスについて、「情報収集」「情報の整理・統合」「情報の分析」という3段階を示している。情報から仮説をたて、検証する形で、行きつ戻りつしながらアセスメントを進めるという点を強調している。

これらの研究をもとに、本研究においては、アセスメントを「信頼関係の形成」「必要な情報の収集」「情報の多角的な分析・統合」「情報の整理・活用」という4つのプロセスに整理した。「信頼関係の形成」と「情報の整理・活用」をアセスメントのプロセスに明確に位置づけたほか、情報収集に関しては、「必要な情報の収集」として、過不足なく情報を集めることが求められる点を強調した。また、情報分析に関しては、統合化や専門的推論、判断などが複合的に含まれると考え、「情報の多角的な分析・統合」と整理した。本研究におけるアセスメントのプロセスと、先行研究との対応関係は表1-3のとおりである。

表 1-3 本研究におけるアセスメントのプロセスと先行研究との対応関係

本研究	渡部(2011)	岡田(2011)	大谷(2013)	榊原(2015)
信頼関係の形成	データ収集 (ラポール形成)	—	—	—
必要な情報の収集		情報収集	情報収集	情報収集
情報の多角的な分析・統合	データの分析と統合	情報分析 情報の統合化 専門的推論および判断	情報分析 判断	情報の整理・統合 情報の分析
情報の整理・活用	アセスメント報告作成	—	伝達 結果の作成・共有	—

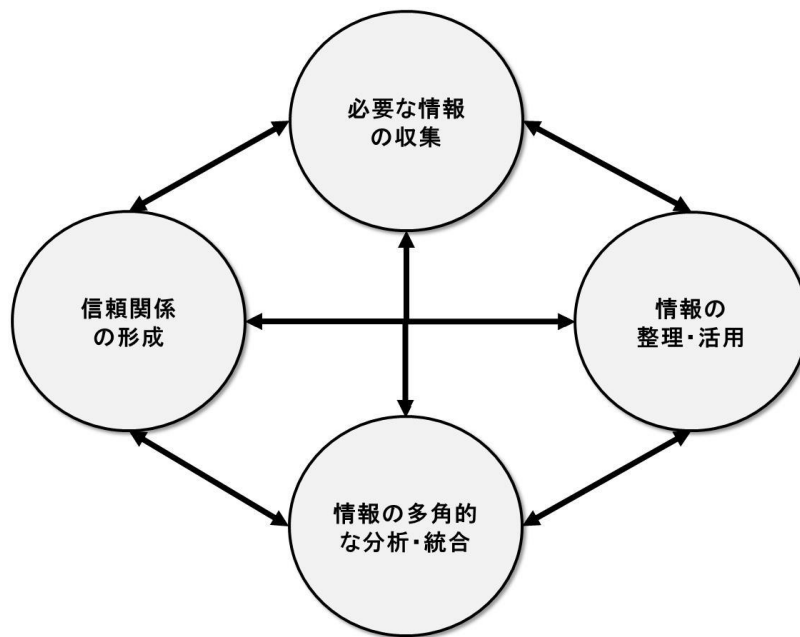


図 1-2 アセスメントの多方向のプロセス

これら 4 つのプロセスは、一方向に向かうものではなく、同時に行われたり、戻ったり、循環したりという多方向のプロセスである（図 1-2）。

2. 精神障がい者の就労支援に関するアセスメント

アセスメントにおいては、利用者本人と、それを取りまく環境の状況の双方をとらえる必要がある（野中 2003 : 66）。精神障がい者の就労支援に関しても、個人的生活力「個体条件」と、地域の人的、物質的な資源「環境条件」とのマッチングが不可欠であり、そのうち個体条件は「就労に関して求められる障がい者自身の条件」（八木原ら 1998）とされ、個体条件の状況をアセスメントする概念として、「職業準備性」が提唱されてきた。

キャリア発達の理論を踏まえ、松為（1998）は、職業準備性を「職業人としての役割を果たすのに必要な、心理・行動的な条件が用意されている状態」とし、①疾病・障がいの管理、②日常生活の遂行、③職業生活の遂行、④職務の遂行という 4 層からなる階層構造としてとらえている（松為 2006）（図 1-3）。野中（1998）も同様の階層構造を示し、①、②、③、④の順で、一定程度の能力を積み重ねていく形で、下の階層から順に、段階的に職業準備性を整えていくことを主張している。職業準備性に関しては、さまざまな先行研究が蓄積されている。松為（1998）や野中（1998）の研究をもとに、3 層構造にとらえなお

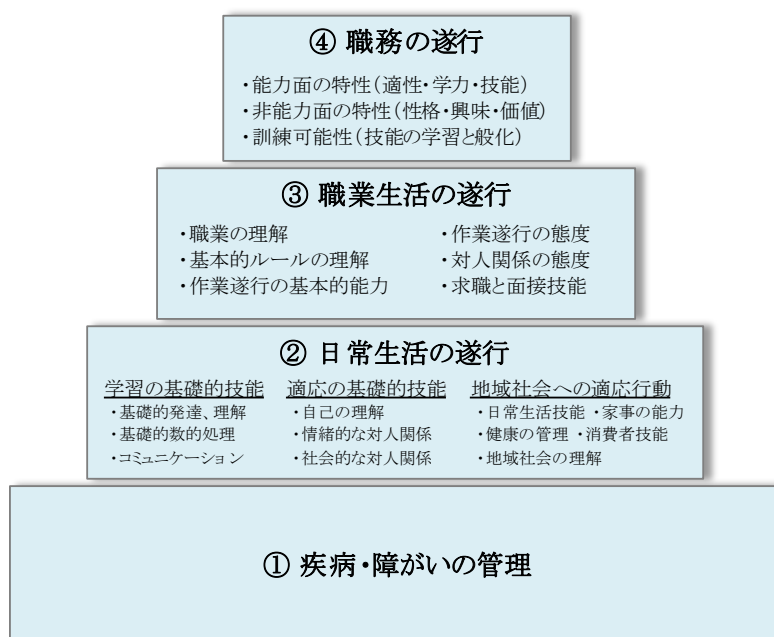


図 1-3 職業準備性の 4 層構造

出典：松為（2006）をもとに筆者作成

したもの（小池 2003）や、就労上の課題や支援方法について整理したもの（倉本 2004）、就労支援のためのチェックリストに関する研究（多摩棕櫚亭協会 2008；障害者職業総合センター2009）、ICF にもとづく就労予測に関する評価尺度の研究（森谷ら 2014）などがある。これらの研究においては、職業準備性のアセスメント項目として、「日常生活の管理」「働く場での人間関係」「働く場での行動・態度」等に関して、概ね類似した項目が網羅的に整理されている。就業・生活支援センターの実践においても、これらの研究成果について研修等で学び、チェックリストなどを利用しながら実践しているのが現状である。

3. 就業・生活支援センターにおけるアセスメントの特徴と課題

以上のように、職業準備性に関しては先行研究が蓄積され、必要とされるアセスメント項目について網羅的に整理されている。しかし、就業・生活支援センターにおける実践において、「実際にどのような項目が、どの程度重視されているのか」という構造に関する詳細は明らかにされていない。

また、就業・生活支援センターには、職業準備性だけでなく、就労面と生活面の一体的な支援のために、職業リハビリテーションとソーシャルワークの両方の視点を踏まえた、包括的なアセスメントが求められる。さらに特徴的な点として、就業・生活支援センター

は相談支援機能が主であり、一定期間の訓練を提供する機能をもたないため、限られた時間のなかで的確かつ効率的にアセスメントしなければならないという側面もある。ほかの就労支援に関わる社会資源のうち、例えば、就労移行支援事業所であれば原則 2 年間、地域障害者職業センターにおける職業準備支援であれば 2～3 か月間という利用期間の間に、じっくりと時間をかけてアセスメントすることができるが、就業・生活支援センターではそうはいかず、アセスメントが非常に難しい。

アセスメントのポイントとしては、「深めることができる理解には限界がある」(Johnson ら=2004 : 357) ことや、「根掘り葉掘りきかず焦点をあて、一定の方向性を持って情報を集める」(長崎ら 2006 : 33) こと、「シートにみられる枠組みをもっているだけで実践できるものではない」(渡部 2013) ことなどが指摘されている。Meyer (1993) は、アセスメントにおける推論の重要性を示している。岡田 (2011 : 111) も、アセスメントにおける専門的推論について、断片的な情報や限定された情報から、経験知などによって状況を推測できることを指摘している。就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメントに関しても、ただチェックリストなどを用いて機械的に情報収集しているわけではなく、何らかの専門的推論、言語化されていない実践知をもとに実践しているのではないかと考えられる。

序章において確認したように、アセスメントは複雑で非常に難しく、熟練を要する活動であると指摘されているものの、アセスメント研究において、具体的な支援内容は明確にされておらず(中村 2002 : 50)、実証的な研究は散見される(森谷ら 2014 ; 大谷 2014 ; 大谷 2016) ほどで、現場で使えるようなモデルに関する研究はほとんどみあたらない。就業・生活支援センターにおいて、質の高いアセスメントを実現させるためには、実証的な研究をもとに実践知を解明し、「就業面も生活面も含め、どのような内容をどのように情報収集、分析しているのか」「限られた時間でどこに焦点をあて、どのようにみているのか」、そして「その際の留意点は何か」といった問いにこたえることのできる、具体的なアセスメントモデルを開発する必要があると考える。

第 5 節 本研究の意義

本章では、就業・生活支援センターの概要や、精神障がい者の就労、ソーシャルワーク

および職業リハビリテーションにおけるアセスメントに関する文献研究を行い、本研究の論点に関して整理を行った。

まず、就業・生活支援センターについて、事業の概要や実施体制、既存の研修等について確認し、今日的な課題や先行研究について整理した。実績が高く評価され、今後についても期待が寄せられる一方で、質的向上の課題があり、特に生活支援に関する研修に限界があることや、就業・生活支援センターの具体的な支援内容に関する研究の乏しさを確認し、質的向上のため、実証的な研究を蓄積する必要があることを示した。

次に、精神障がい者の就労に関する歴史を概観したうえで、就労ニーズの広がりや法制度の充実、労働力確保の側面などからしても、精神障がい者の雇用がますます増えていくこと、合理的配慮の提供義務化の観点から、当事者の側からも、企業の側からも精神障がい者の支援がより重要になることを確認した。中核的な支援の担い手として、就業・生活支援センターの役割増大が見込まれ、精神障がい者の支援強化が急務であることを示した。

そして、アセスメントに関して、定義やプロセスを整理し、職業準備性に関する先行研究の到達点を確認したうえで、就業面と生活面の一体的なアセスメントの質的向上のため、実践知を解明し、就業・生活支援センターの特徴を考慮した、アセスメントモデルを開発する必要性を示した。実践知を実証的に解明し、その意識や態度、行動をモデル化することに取り組みたい。

我が国においては、社会福祉に関する実践モデルに乏しい（芝野 2002：21）。実践モデルの開発に関する研究は、児童福祉司のトレーニングツールに関する原ら（2005）の研究や、被虐待児の家族再統合プログラムに関する野口（2008）の研究、学級崩壊とスクールソーシャルワークに関する大塚（2008）の研究等、主として子ども家庭福祉の分野で報告があるが、障がい者の就労支援の分野における研究は一瞥した限りみあたらない。

本研究は、就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメントに関して、実証的研究にもとづく実践モデルの開発、関連要因の検討を踏まえた、アセスメントの質的向上のための具体的な提言に取り組むもので、大きな意義があると考ええる。

第2章 職業準備性に関するアセスメント項目の重視度とその構造

第1節 研究目的

第1章において確認したように、職業リハビリテーションの分野における職業準備性に関する先行研究の成果としては、必要とされるアセスメント項目について、概ね類似した項目が網羅的に整理されているものの、実際にどのように使われているのか、それぞれの項目がどの程度重視されているのか、その構造に関する詳細は明らかにされていない。

そこで本章では、就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメントモデルを開発するための第一段階として、職業準備性に関するアセスメントに焦点をあてた量的調査にもとづき、重視度やその構造について探索的に明らかにすることを目的とする。職業準備性に関するアセスメントの実践知をモデルとして示すとともに、全体的なアセスメント実践活動の内容とその構造、関連要因について検討していくための課題整理を行う。

第2節 研究方法

1. 職業準備性に関するアセスメント項目の作成プロセス

職業準備性に関するアセスメント項目を作成するため、まず、A県内の就業・生活支援センターの支援担当者12人で構成した研究会において、倉本（2004）の研究成果および就労支援のためのチェックリスト（障害者職業総合センター2009）を参考例として提示し、グループ・ディスカッションと自由記述アンケートを行った。それらの結果について、佐藤（2008）の手法を参考に、キーワードの抽出とコーディングを行い、類似するものをまとめカテゴリーリストを作成した。そして、研究会におけるチェック、研究者との検討を経て、最終的に45項目を抽出した（45項目の詳細は後の表2-1に示す）。

2. 調査方法

分析対象は137名で、基本属性の分布は表序-1に示したとおりである。職業準備性に関するアセスメントの45項目について、重視度を「非常に重視する（5点）」から「全く重視しない（1点）」までの5段階で回答を求め、5点満点で得点化した。

分析は、まず、各項目の回答結果を記述統計により整理した。職業準備性のアセスメントに関する探索的因子分析では、多変量正規性を仮定し、最尤法を用いて因子を抽出し、因子間の相関を想定してプロマックス回転を行った。また、抽出された各因子の合計得点を項目数で除し、平均値を算出した。さらに、抽出した因子間の関連と、基本属性との関連を調べるため、相関分析を行った。

第3節 研究結果

1. アセスメントに関する45項目の記述統計

分析結果を表2-1に示す。アセスメントに関する45項目について、平均値の高い5項目をみると、「1.本人に就労意欲がある」が4.62点で最も高く、次いで「11.決められたとおりに服薬している」の4.55点、「12.必要に応じて通院している」の4.49点、「7.健康管理ができています」の4.39点、「32.欠勤、遅刻などを連絡できる」の4.34点であった。一方、平均値の低い5項目は、「45.全般的に臨機応変な対応ができる」が2.93点で最も低く、次いで「42.誰とでも人間関係を上手にとれる」の3.05点、「37.期待されている速度で作業

表2-1 アセスメント項目の重視度に関する平均値と標準偏差

アセスメント項目	平均値	標準偏差	アセスメント項目	平均値	標準偏差
1.本人に就労意欲がある	4.62	0.61	24.何らかの形で意思表示ができる	3.90	0.62
2.本人がセンターの支援を希望している	4.19	0.67	25.作業意欲が高い	3.92	0.65
3.本人がセンターの役割を理解できる	3.60	0.79	26.勤務に耐えうる体力がある	4.04	0.69
4.金銭問題等がない	3.44	0.79	27.他人と共同して仕事ができる	3.49	0.67
5.家族が就労に賛成している	3.79	0.81	28.自分の就労能力がわかっている	3.61	0.74
6.関係者が就労に同意している	3.99	0.76	29.職場のルールを理解することができる	3.97	0.62
7.健康管理ができています	4.39	0.68	30.わからないことを聞くことができる	4.03	0.68
8.適切な時間に起床できる	4.16	0.69	31.仕事の報告ができる	3.89	0.69
9.生活のリズムがとれている	4.22	0.67	32.欠勤、遅刻などを連絡できる	4.34	0.69
10.規則正しく食事をとることができる	3.73	0.72	33.欠勤、遅刻、早退がない	3.95	0.75
11.決められたとおりに服薬している	4.55	0.65	34.積極的に作業に取り組む	3.79	0.65
12.必要に応じて通院している	4.49	0.67	35.責任感を持って作業に取り組む	3.79	0.68
13.身だしなみが適切である	3.90	0.71	36.ムラなく集中して作業に取り組める	3.53	0.60
14.金銭管理ができる	3.52	0.62	37.期待されている速度で作業できる	3.21	0.61
15.自分の障害や症状を理解している	4.15	0.57	38.慣れるに従い、作業能率の向上がある	3.49	0.69
16.必要時に援助が求められる	4.04	0.65	39.指示された内容を理解できる	3.69	0.59
17.社会性がある	3.58	0.72	40.ミスなく作業することができる	3.28	0.70
18.状況に応じた挨拶ができる	3.81	0.70	41.危険に対処できる	3.91	0.67
19.状況に応じた会話ができる	3.44	0.71	42.誰とでも人間関係を上手にとれる	3.05	0.69
20.相手や場に応じた言葉遣いができる	3.54	0.69	43.自分の非を認めることができる	3.61	0.68
21.表情、ジェスチャー等でコミュニケーションがとれる	3.27	0.67	44.適度に休息ができる	3.77	0.72
22.他人と協調できる	3.45	0.57	45.全般的に臨機応変な対応ができる	2.93	0.72
23.感情のコントロールができる	3.82	0.57			

できる」の 3.21 点、「21. 表情、ジェスチャー等でコミュニケーションできる」の 3.27 点、「40. ミスなく作業することができる」の 3.28 点であった。

2. 職業準備性のアセスメントに関する探索的因子分析

45 項目すべてを投入した探索的因子分析を行い、内的一貫性をより高めるため、因子負荷量がどの因子においても 0.4 未満の項目を除外し、繰り返し因子分析を行った。その結果、18 項目を除く計 27 項目から構成された 7 因子が抽出された。KMO の標本妥当性の測度は 0.857 であり、因子分析の結果、少なくとも内容的妥当性は確保されていると判断した。分析結果を表 2-2 に示す。

第 1 因子は、「わからないことを聞くことができる」「仕事の報告ができる」「欠勤、遅刻などを連絡できる」などの 5 項目から構成され、『報告・連絡・相談のスキルの重視度』と命名した。第 2 因子は、「生活のリズムがとれている」「適切な時間に起床できる」「規則正しく食事をとることができる」などの 5 項目から構成され、『日常生活の遂行状況の重視度』と命名した。第 3 因子は、「誰とでも人間関係を上手にとれる」「全般的に臨機応変な対応ができる」「他人と共同して仕事ができる」などの 4 項目から構成され、『他者との関係のもち方の重視度』と命名した。第 4 因子は、「勤務に耐えうる体力がある」「作業意欲が高い」「欠勤、遅刻、早退がない」などの 4 項目から構成され、『気力・体力の状況の重視度』と命名した。第 5 因子は、「ミスなく作業することができる」「期待されている速度で作業できる」「慣れるに従い、作業能率の向上がある」などの 4 項目から構成され、『作業遂行力の重視度』と命名した。第 6 因子は、「決められたとおりに服薬している」「必要に応じて通院している」という 2 項目から構成され、『疾病・障がいの管理の重視度』と命名した。第 7 因子は、「相手や場に応じた言葉遣いができる」「状況に応じた会話ができる」「状況に応じた挨拶ができる」という 3 項目から構成され、『コミュニケーション能力の重視度』と命名した。

クロンバックの α 係数は、いずれの因子も 0.738 以上、27 項目全体は 0.925 の値で、一定以上の信頼性（内的一貫性）が示された。また、各因子の相関係数は 7 因子すべての間で正の相関がみられた（0.056～0.539）。

各因子に属する項目の素得点の平均値は、すべての因子において 5 点満点中 3 点以上であった。なかでも第 6 因子は 4.52 点と最も高く、第 2 因子、第 1 因子も 4 点以上であった。一方、第 3 因子は 3.23 点、第 5 因子は 3.44 点と比較的低い値を示した。

表 2-2 職業準備性のアセスメントに関する探索的因子分析結果

アセスメント項目 (27項目全体 $\alpha=.925$)		因子負荷量							平均値
		1	2	3	4	5	6	7	
第1因子 報告・連絡・相談のスキルの重視度 ($\alpha=.814$)									4.05
30. わからないことを聞くことができる	0.905	0.048	-0.009	-0.135	-0.066	-0.078	-0.070		4.03
31. 仕事の報告ができる	0.740	-0.113	0.135	0.220	-0.091	0.084	-0.031		3.89
32. 欠勤、遅刻などを連絡できる	0.653	-0.143	-0.155	0.240	0.037	0.119	-0.062		4.34
16. 必要時に援助が求められる	0.583	0.000	-0.001	-0.211	0.074	-0.017	0.102		4.04
29. 職場のルールを理解することができる	0.469	-0.011	0.017	0.005	0.084	0.063	0.177		3.97
第2因子 日常生活の遂行状況の重視度 ($\alpha=.876$)									4.08
9. 生活のリズムがとれている	-0.016	0.970	-0.053	-0.044	-0.058	0.048	-0.011		4.22
8. 適切な時間に起床できる	-0.123	0.957	0.073	0.110	-0.051	-0.057	-0.043		4.16
10. 規則正しく食事をとることができる	-0.020	0.685	0.277	-0.052	-0.119	0.076	0.015		3.73
7. 健康管理ができています	0.152	0.483	-0.179	-0.104	0.199	0.283	0.065		4.39
13. 身だしなみが適切である	0.209	0.465	-0.040	0.105	-0.066	-0.047	0.191		3.90
第3因子 他者との関係のもち方の重視度 ($\alpha=.812$)									3.23
42. 誰とでも人間関係を上手にとれる	-0.224	0.064	0.730	0.007	0.244	0.010	0.018		3.05
45. 全般的に臨機応変な対応ができる	-0.023	0.041	0.719	0.037	0.065	0.023	-0.058		2.93
27. 他人と共同して仕事ができる	0.277	0.005	0.637	0.084	-0.035	-0.062	0.005		3.49
22. 他人と協調できる	0.126	0.027	0.408	0.012	0.065	-0.071	0.197		3.45
第4因子 気力・体力の状況の重視度 ($\alpha=.738$)									3.93
26. 勤務に耐える体力がある	-0.058	0.055	0.097	0.777	-0.221	0.091	-0.023		4.04
25. 作業意欲が高い	-0.107	0.060	-0.153	0.696	0.183	-0.034	0.022		3.92
33. 欠勤、遅刻、早退がない	-0.022	-0.185	0.182	0.588	-0.090	0.077	0.115		3.95
34. 積極的に作業に取り組む	0.020	0.157	0.052	0.470	0.264	-0.052	-0.161		3.79
第5因子 作業遂行力の重視度 ($\alpha=.766$)									3.44
40. ミスなく作業することができる	-0.025	-0.141	0.114	-0.093	0.830	0.085	0.085		3.28
37. 期待されている速度で作業できる	-0.156	-0.067	0.142	0.114	0.686	0.002	0.146		3.21
38. 慣れるに従い、作業能率の向上がある	0.337	0.045	0.203	-0.159	0.436	0.016	-0.265		3.49
35. 責任感を持って作業に取り組む	0.195	0.082	-0.090	0.363	0.425	-0.166	0.019		3.79
第6因子 疾病・障害の管理の重視度 ($\alpha=.867$)									4.52
11. 決められたとおりに服薬している	-0.048	-0.018	0.000	0.058	-0.027	0.984	0.112		4.55
12. 必要に応じて通院している	0.064	0.129	-0.009	0.025	0.093	0.719	-0.150		4.49
第7因子 コミュニケーション能力の重視度 ($\alpha=.860$)									3.60
20. 相手や場に応じた言葉遣いができる	0.001	0.018	-0.062	0.074	0.039	-0.015	0.968		3.54
19. 状況に応じた会話ができる	0.018	-0.015	0.256	-0.109	0.057	0.057	0.662		3.44
18. 状況に応じた挨拶ができる	0.407	0.174	0.002	-0.013	-0.053	-0.105	0.422		3.81
プロマックス回転後の因子寄与		6.161	6.194	4.653	4.765	5.122	3.043	5.556	
因子間相関	第1因子	1	0.539	0.333	0.524	0.426	0.296	0.521	
	第2因子	-	1	0.360	0.367	0.459	0.441	0.517	
	第3因子	-	-	1	0.324	0.463	0.056	0.532	
	第4因子	-	-	-	1	0.501	0.206	0.369	
	第5因子	-	-	-	-	1	0.209	0.437	
	第6因子	-	-	-	-	-	1	0.229	
	第7因子	-	-	-	-	-	-	1	
除外された項目	1.本人に就労意欲がある	14.金銭管理ができる			28.自分の就労能力がわかっている				
	2.本人がセンターの支援を希望している	15.自分の障害や症状を理解している			36.ムラなく集中して作業に取り組める				
	3.本人がセンターの役割を理解できる	17.社会性がある			39.指示された内容を理解できる				
	4.金銭問題等がない	21.表情、ジェスチャー等でCMがとれる			41.危険に対処できる				
	5.家族が就労に賛成している	23.感情のコントロールができる			43.自分の非を認めることができる				
	6.関係者が就労に同意している	24.何らかの形で意思表示ができる			44.適度に休息ができる				

(n=137 KMO=0.857)

3. 各因子と基本属性との関連

抽出された 7 因子の因子得点を算出し、基本属性（年齢、センターの勤続年数、担当圏域の人口）との関連性を調べるため、ピアソンの積率相関係数を求めた。第 3 因子「他者との関係のもち方の重視度」とセンターの勤続年数は、やや弱い負の相関（-0.208）があったが、そのほかの因子と年齢、担当圏域の人口との相関はみられなかった。

第 4 節 考察

1. 職業準備性のアセスメントに関する実践知の構造

（1）第 1 因子「報告・連絡・相談のスキルの重視度」

第 1 因子は、「わからないことを聞くことができる」「仕事の報告ができる」「欠勤、遅刻などを連絡できる」という 3 項目の因子負荷量が高くなっている。主として職場における基本的なスキルである、いわゆる「報連相（ホウレンソウ）」が重視されていることがわかる。第 1 章の図 3 に示した「職業準備性の 4 層構造」でとらえると、③職業生活の遂行のなかの「基本的ルールを理解」にあたるものと考えられ、ベースとなる①疾病・障がい管理ではなく、③職業生活の遂行にあたる因子が、基軸となる第 1 因子としてまとまった。また、「必要時に援助が求められる」という項目に関して、小池ら（2009：44）は、必要な相談を必要な時に申し出ることや、相談の内容に応じて支援者をかえることは、就労支援中のみならず、就労後の生活においても重要であることを指摘している。報連相のうちの相談に重なる部分もあるため、そこに含まれる形で 1 つの因子としてまとまったと考えられる。

（2）第 2 因子「日常生活の遂行状況の重視度」

第 2 因子は、「生活のリズムがとれている」「適切な時間に起床できる」という 2 項目の因子負荷量が特に高くなっている。「職業準備性の 4 層構造」でとらえると、②日常生活の遂行のなかの「日常生活技能」「家事の能力」「健康の管理」にあたるものであると考えられる。平均値は 4.08 と 2 番目に高かった。精神障がい者においては、生活面と就労面の支援を一体的、継続的に提供する必要があることは多くの人が指摘するところであり（倉本 2004）、就職にも職場定着にも生活の安定が大切である、ということが認識されており、1

つの因子としてまとまったと考えられる。

（３）第３因子「他者との関係の持ち方の重視度」

第３因子は、「誰とでも人間関係を上手にとれる」「全般的に臨機応変な対応ができる」という２項目の因子負荷量が高かった。「職業準備性の４層構造」でとらえると、②日常生活の遂行のなかの「社会的な対人関係」、③職業生活の遂行のなかの「対人関係の態度」にあたる項目が重なり、１つの因子としてまとまったと考えられる。平均値は 3.23 と最も低かったが、「対人関係はストレスの引き金になる一方で、ストレスからの緩衝剤ともなる」（安西 2000）という指摘もあり、他者との関係の持ち方は重要なポイントであると考えられる。相澤（2007：91）は職業準備性について、ハードルとしてではなく、どのような支援や配慮があれば働けるか、という視点でとらえる必要があることを指摘している。重視度としては低い、それぞれの項目について、できるかできないかをみるのではなく、状況を確認したうえで、今後の支援や配慮のポイントを見出しているのではないかと考えられる。

（４）第４因子「気力・体力の状況の重視度」

第４因子は、「勤務に耐えうる体力がある」「作業意欲が高い」という２項目の因子負荷量が高かった。「職業準備性の４層構造」でとらえると、③職業生活の遂行のなかの「作業遂行の基本的能力」「作業遂行の態度」にあたる項目が１つの因子としてまとまったと考えられる。精神障がい者の特性や職業的課題の一つとして、意欲低下や易疲労性が指摘されている（野中 2009）。平均値も 3.93 と比較的高く、気力・体力の状況をおさえておくことが重要であるとの認識から、１つの因子としてまとまったと考えられる。

（５）第５因子「作業遂行力の重視度」

第５因子は、「ミスなく作業することができる」「期待されている速度で作業できる」という２項目の因子負荷量が高かった。「職業準備性の４層構造」でとらえると、③職業生活の遂行のなかの「作業遂行の基本的能力」「作業遂行の態度」にあたる項目が１つの因子としてまとまったと考えられる。第４因子に比べて第５因子は直接的に仕事の力、作業スキルに関わる項目がまとまっている。平均値は 3.44 点と第３因子の次に低かった。第３因子と同様、重視度としては低いものの、状況を確認したうえで、今後の支援や配慮のポイン

トを見出しているのではないかと考えられる。

（６）第 6 因子「疾病・障がいの管理の重視度」

第 6 因子は、2 項目ともに因子負荷量が高く、平均点は 4.52 点と最も高かった。「職業準備性の 4 層構造」でいう、①疾病・障がいの管理と同じ項目が 1 つの因子としてまとまった。IPS の実践においては、働くことが精神疾患の症状をコントロールするための動機となり、そのための一助ともなることが指摘されている（Becker ら=2004：64）。また、病気が重いからといって、職業に就けないという考え方が誤りである（野中 2003：113）ことや、「まだ働くのは無理と思われていた当事者が、自分の求めている方向での就労で予想外の適応を示し、その後で病状も落ち着いてきたということも少なくない」（本間 2000）ことなどが報告されている。就業・生活支援センターにおいても、病気や障がいの程度というよりも、いかに病気や障がいとつきあいながら働いていくか、ということが重視されているのではないかと考えられる。

（７）第 7 因子「コミュニケーション能力の重視度」

第 7 因子は、「相手や場に応じた言葉遣いができる」「状況に応じた会話ができる」という 2 項目の因子負荷量が高かった。「職業準備性の 4 層構造」でとらえると、②日常生活の遂行のなかの「コミュニケーション」、③職業生活の遂行のなかの「対人関係の態度」にあたる項目が重なり、1 つの因子としてまとまったと考えられる。精神障がい者の就労には、挨拶や自己紹介、周囲の状況に応じた疑問や意見を相手に述べる能力等、コミュニケーションの機能を高めることが必須となる（森谷ら 2014）ことが指摘されている。第 3 因子も他者との関わりに関するものであるが、第 7 因子は言語的・非言語的コミュニケーションにおける受発信に係るスキル、職場で求められる基本的なコミュニケーションスキル（小池ら 2009：44）についての項目が、別の因子としてまとまったと考えられる。

以上の抽出された 7 因子間の相関係数に関しては、第 3 因子と第 6 因子の 0.056 を除くと、いずれの因子間においても中程度の正の相関がみられたことから、7 因子すべてが関連し合い、アセスメント構造の実践知を構成していることが示唆された。

また、以上の 7 因子から除外された 18 項目に関して、3 項目は本人の就労意欲や就業・生活支援センターに対する理解、支援に対する希望を確認する項目であった。これらは、アセスメントそのものというよりも、その前提条件としてとらえられ、除外されたのでは

ないかと考えられる。そのほかには、就労についての家族と関係者の意向を確認する 2 項目が除外された。これは、本人の職業準備性をとらえるというよりも、「環境条件」の確認としてとらえられたためと考えられる。さらには、表情やジェスチャーを含めたコミュニケーション、意思表示に関する 2 項目が除外されたほか、金銭管理についての 2 項目、自己理解や社会性に関する項目などが除外された。

2. 職業準備性のアセスメントに関する実践知の構造のモデル化

就業・生活支援センターにおける精神障がい者の職業準備性に関するアセスメントにおいては、一つ一つの項目ごとの重視度に明らかな差があり、45 項目すべてを一律に、機械的にみているわけではないということがわかった。また、7 因子の構造が確認され、最初に着目する、中核とするポイントが実証された。これまでの考察を踏まえ、職業準備性のアセスメントに関する実践知の構造について、視覚的に把握するため、モデル化することを試みた（図 2-1）。まず、基軸となる第 1 因子「報告・連絡・相談のスキルの重視度」を中心に置き、次に各因子に属する項目の素得点の平均値が高かった第 6 因子「疾病・障がいの管理の重視度」、第 2 因子「日常生活の遂行状況の重視度」、第 4 因子「気力・体力の状況の重視度」を中心にまとめた。続いて、各因子間の相関関係を考慮し、第 7 因子「コミュニケーション能力の重視度」、第 5 因子「作業遂行力の重視度」、第 3 因子「他者との関係の重視度」

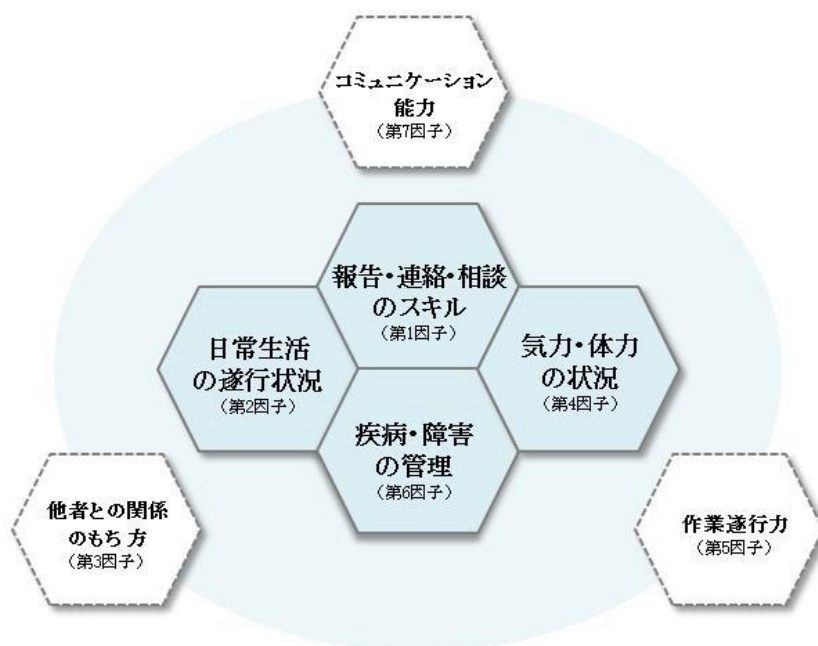


図 2-1 職業準備性のアセスメントに関する構造モデル

係のもち方の重視度」について、中核に置いた4つの因子の外側に配置した。中核となる4因子間の関係をみると、第1因子は第2因子、第4因子との相関が強い一方で、第6因子は各因子との相関が弱い。職業面と生活面（第1因子、第2因子、第4因子）について関連付けてみながら、並行して医療面（第6因子）についてみていると考えられる。また、外側の3因子間の関係をみると、第7因子と第3因子で相関が強く、それぞれの因子と第5因子との間にも中程度の正の相関がある。職業と生活の両面について、関連付けてみていると考えられる。

前述したように、野中（1998）は職業準備性について、下の階層から順に、段階的に整えていくことを主張している。本章における検討の結果、第6因子「疾病・障がいの管理の重視度」が、①疾病・障がいの管理に、第2因子「日常生活の遂行状況の重視度」および、第3因子「他者との関係のもち方の重視度」と第7因子「コミュニケーション能力の重視度」の一部が、②日常生活の遂行に対応しており、重視している部分の合致が確認できた。しかし一方で、就業・生活支援センターの支援担当者としては、必ずしも下の階層から順にみていくというわけではなく、最初に中核の4因子に焦点をあて、職業面と生活面、医療面について並行してみており、その後、関連して外側の3因子の確認を進めている、という構造が明らかになった。本間（2000）は、医療・生活・職業の関係を階層構造としてとらえず、3要素が同時に並んで、相互に影響し合いながら存在するという、「医療・生活・職業の並行関係」を提唱している。本章の検討結果は、本間の指摘を実証するものではないかと考えられる。

3. 各因子と基本属性との関連

第3因子「他者との関係のもち方の重視度」とセンターの勤続年数については、やや弱い負の相関が認められた。センターの勤続年数が長いほど、他者との関係のもち方に関する重視度が低いことが明らかとなった。また、担当圏域の人口に関しては、各因子との関連は見出されなかった。人口規模の大きい都会地には、大企業や特例子会社が多く、障がい者専用の求人が多数あり、精神障がい者にとって就職の機会が多いことが推察される。人口規模によって、アセスメントの重視度や構造が異なることも想定していたが、大きな違いがないということが明らかになった。したがって、全国どの地域においても、ある程度共通した見方をしていると考えられ、本章で明らかになった構造モデルは、全国的に適用しうるのではないかと考えられる。

第5節 結論

本章では、就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメントに関して、職業準備性に焦点をあてた実践知の構造を探索的に明らかにした。その結果、医療、生活、職業に関する7因子が抽出され、それらを実践知の構造として視覚的に図示した。これにより、職業準備性のアセスメントで着目しているポイントや大枠の構造、思考プロセスについて把握し、アセスメントに関する実践知の一端を明らかにすることができた。就業・生活支援センターの支援担当者は、本章において示したモデルを参照しながら実践することにより、「医療・生活・職業の並行関係」を意識しながら、広範囲に渡る職業準備性に関して、網羅的かつ効率的にアセスメントすることが可能となると考えられる。

アセスメントモデル開発の第一段階として、職業準備性のアセスメントに関するモデルを示すことができた。これを踏まえ、次章においては、就労面と生活面の一体的な支援を行うための、職業リハビリテーションとソーシャルワークの両方の視点を踏まえた、全体的なアセスメント実践活動の詳細について検討する。

第3章 アセスメント実践活動とその構造

第1節 研究目的

第2章では、就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメントモデルを開発するための第一段階として、「職業準備性」に焦点をあてた実践知の構造を明らかにした。全体的なアセスメントモデルを示すためには、職業準備性のアセスメントに加えて、そのほかの項目に関する情報収集の内容や、実施上の留意点などを含めた、全体的なアセスメント実践活動について明らかにする必要がある。

そこで本章では、就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメント実践に関して、支援担当者の具体的な実践活動に着目した量的調査にもとづき、その内容と構造、基本属性との関連について明らかにしたうえで、アセスメント実践活動をモデル化することを目的とする。

第2節 研究方法

1. アセスメント実践活動の構成要素作成プロセス

アセスメント実践活動に関する構成要素を作成するにあたり、まず、第1章において整理したアセスメントの4つのプロセス（「信頼関係の形成」「必要な情報の収集」「情報の多角的な分析・統合」「情報の整理・活用」）を念頭におき、第2章において確認した、職業準備性に関する7因子（「報告・連絡・相談のスキル」「疾病・障がいの管理」「日常生活の遂行状況」「気力・体力の状況」「コミュニケーション能力」「他者との関係のもち方」「作業遂行力」）を参照しながら項目を検討した。そして、筆者の実践経験を加味し、アセスメント実践活動に関する支援担当者の具体的な実践活動に関して、原案となる117項目を作成した。

その後、A県内の就業・生活支援センターの支援担当者28名を対象とした予備調査を行い、117項目について「実践している（4点）」から「実践していない（1点）」までの4段階で回答を求めた。天井効果およびフロア効果がみられた項目を除外し、意味内容の重複について検討した結果、最終的に6つのカテゴリー、13のサブカテゴリーからなる60項目

を抽出した。これらの項目については、精神障がい者福祉分野 2 名、障がい者福祉分野 1 名の研究者によるエキスパートレビューを受け、文言の修正等を行っており、内容的妥当性は確保されていると判断した（60 項目の詳細については後の表 3-1 に示す）。

2. 調査方法

分析対象は 362 名で、基本属性の分布は表序-2 に示したとおりである。アセスメント実践活動に関する構成要素 60 項目について、実践度合を「かなり実践している（4 点）」から「ほとんど実践していない（1 点）」までの 4 段階で測定し、点数が高いほど実践度合が高くなるように設定した。

分析は、まず各項目の回答結果を記述統計により整理した。アセスメント実践活動に関する探索的因子分析では、多変量正規性を仮定し、最尤法を用いて因子を抽出し、因子間の相関を想定してプロマックス回転を行った。確認的因子分析により、因子モデルの構成概念妥当性を確認した後に、抽出された因子の下位尺度得点を算出し、基本属性との関連について、一元配置分散分析および t 検定により分析した。

第 3 節 研究結果

1. アセスメント実践活動に関する探索的因子分析

アセスメント実践活動 60 項目の平均値と標準偏差は表 3-1 のとおりである。天井効果およびフロア効果を確認し、極端な偏りのある項目はみられなかったため、60 項目すべてを投入した探索的因子分析を行い、内的一貫性をより高めるため、因子負荷量がどの因子においても 0.4 未満の項目を除外し、繰り返し因子分析を行った。その結果、33 項目を除く計 27 項目から構成された 7 因子が抽出された（表 3-2）。KMO の標本妥当性の測度は 0.900 であり、因子分析の結果、少なくとも内容的妥当性は確保されていると判断した。

表 3-1 アセスメント実践活動 60 項目の平均値と標準偏差

カテゴリー	サブカテゴリー	アセスメント実践活動項目	平均値	標準偏差
Ⅰ. 基本的態度	1. 本人への配慮	1 本人の状況や特性、ペースに合わせて、どれくらいきくか、どういった内容についてきくかを決める。	3.31	0.55
		2 メモをとることは必要最小限にとどめ、本人の話をきくことに集中する。	2.97	0.66
		3 精神障がいに限らず、他の障がいの特性も念頭において本人とコミュニケーションをとる。	3.39	0.57
	2. 本人との協働	4 本人と一緒に情報を整理する。	3.27	0.63
		5 本人がアセスメントに主体的に参加できるよう意図している。	3.01	0.69
		6 なぜその情報を収集する必要があるのかについて、本人に理解してもらう。	3.07	0.71
		7 本人と支援者が異なる現状認識をもつ場合、その理由をなるべく具体的な行動レベルで話し合い、一致点を探る。	2.98	0.65
		8 相談の初期期だけではなく、本人との関わりが続く限り、常にアセスメントを継続・更新している。	3.07	0.70
	3. ストレングス視点	9 本人が出来ないことや苦手なこと、課題点よりも、ストレングス（本人や環境面の強み）に着目する。	2.98	0.64
		10 アセスメントを通して、本人がストレングスを中心に自己理解を促進させることを意図している。	2.89	0.67
Ⅱ. 本人がおかれた状況に関する包括的情報把握	4. 本人がおかれた状況に関する包括的情報把握	11 様々な場面、人や環境の状況をみながら、多面的にアセスメントすることを心がけている。	3.16	0.63
		12 家族構成や関係性など、全体的な家族像を把握する。	3.20	0.65
		13 本人を取りまく人々（支援関係者、職場の人、友人等）との関係性について把握する。	3.23	0.62
		14 生活歴を丁寧に把握する。	3.04	0.66
		15 生活歴を丁寧に把握することで、本人の思考や行動パターンについて推察する。	3.01	0.65
		16 仕事のことに限らず、本人の将来の希望や夢、どんな生活がしたいかについて把握する。	3.26	0.62
Ⅲ. 職業準備性の総合的情報把握	5. 疾病・障害の管理に関する具体的情報把握	17 調子を崩すきっかけやサインに対する対処法について、具体的に把握する。	3.31	0.64
		18 調子が悪いときの症状や行動、思考パターン等について、具体的に把握する。	3.31	0.59
		19 本人の服薬に対する考えや思いについて把握する。	2.91	0.77
		20 服薬の内容（種類や量、服用のタイミングなど）について、具体的に把握する。	3.01	0.77
		21 表情や服装、話す内容など、本人の些細な変化に気づきもてるよう、常に意識する。	3.30	0.65
		22 病気や障がいが職業面に及ぼす影響について、具体的に把握する。	3.34	0.60
	6. 日常生活・職業生活の遂行に関する具体的情報把握	23 報告や連絡が適切にできるか、日頃の関わり（相談場面など）から具体的に把握する。	3.23	0.65
		24 困ったときにSOSを発するか、相談することができるか、日頃の関わり（相談場面など）から具体的に把握する。	3.28	0.61
		25 作業意欲や積極性について具体的に把握し、必要となる支援や配慮を想定する。	3.20	0.61
		26 体力、継続力などを具体的に把握し、必要となる支援や配慮を想定する。	3.22	0.60
		27 作業遂行力の状況について、正確性やスピードなどを具体的に把握し、必要となる支援や配慮を想定する。	3.10	0.64
		28 相手の性別や年代、性格など、どういう方たちとうまくいくのか、いかないのか、といったことについて具体的に把握する。	2.98	0.66
	7. 情報収集の留意点	29 限られた時間のなかで、最低限必要なアセスメント項目を見極めて情報収集を行う。	3.05	0.72
		30 就職や職場定着のために必要な支援や配慮のポイントを導き出す、ということを意識して情報収集を行う。	3.24	0.63
		31 職業準備性の状況を多面的、総合的に把握する。	3.04	0.67
		32 職業準備性が十分に整っていない状況であったとしても、就職や職場定着ができないとは判断しない。	2.81	0.70
		33 医療機関に対して、職場場面で感じられることなどをきちんと意見として伝える。	2.76	0.85
		34 他機関の方たちについて、その方のタイプによって、依頼や相談の仕方、情報の集め方等を変える。	2.94	0.71
Ⅳ. 職場環境の情報把握	8. 職場環境の情報把握	35 職場の人的な環境（指揮命令系統や人数、性別、性格など）を具体的に把握し、支援や配慮の可能性を見極める。	3.10	0.66
		36 職場の物的な環境（広さや物の配置、音やにおいなど）を具体的に把握し、支援や配慮の可能性を見極める。	3.04	0.69
		37 職場環境（人的・物的）の細かな変化を把握する。	2.87	0.70
		38 会社の方たちについて、その方のタイプによって、相談の仕方や情報の集め方等を変える。	2.98	0.68
Ⅴ. 本質的な理解のための自己点検	9. 丁寧に本人理解	39 本人が話したことについて、支援者が理解した内容が本人の思いと相違ないかを適宜確認する。	3.22	0.61
		40 支援者が話したことについて、本人がどのように受けとめているのかを適宜確認する。	3.09	0.66
		41 本人が話したことや得られた情報について、簡単にわかったつもりにならない。	3.21	0.63
		42 本人が話したことや得られた情報について、本人の感情や思いをきちんとおさえる。	3.24	0.57
		43 問題行動や課題について、環境、状況からみて広くとらえ、その理由や背景を探る。	3.23	0.60
		44 問題行動や課題について、ポジティブな視点で捉えなおすなど、別の角度でも考えるよう努めている。	3.05	0.65
		45 本質的なニーズや課題を見極めるよう努めている。	3.29	0.60
	10. 冷静な情報判断	46 診断名にとらわれすぎない。	3.20	0.70
		47 医療機関の見立てをうのみにしない。	3.00	0.72
		48 他機関からネガティブな事前情報があったとしても、先入観をもたず冷静に本人と向き合う。	3.02	0.61
		49 病気や障がいではなく、もともと本人がもっていたであろう力について想像する。	3.01	0.67
		50 本人に対する、支援者（自分）自身の思いや感情を冷静に把握し、意識する。	3.09	0.61
		51 本人との関係性や本人に対する感情によって、見立てが偏らないよう注意を払っている。	3.24	0.58
		52 本人と支援者（自分）、関係機関、職場の方たち等を含めたチーム内の関係性について、冷静に把握し、意識する。	3.16	0.59
		53 支援者（自分）自身の価値観や思い込みに囚われていないか、意識的に確認する。	3.17	0.62
Ⅵ. アセスメント結果の整理と活用	11. 情報の分析	54 アセスメントを通して得られた様々な情報を結びつけ、全体的にみる。	3.21	0.59
		55 アセスメント結果を踏まえ、支援や配慮が可能なところ、難しいところを見極めている。	3.15	0.60
	12. 情報の整理	56 得られた情報は、所定の書式（アセスメントシート等）にまとめ、整理している。	2.98	0.87
		57 得られた情報は、ジェノグラム、エコマップ等を活用して視覚的に整理し、把握している。	2.19	0.88
		58 就職や職場定着のために必要な支援や配慮のポイントについて、具体的にまとめている。	2.79	0.71
	13. 情報の有効活用	59 アセスメントした内容について、本人に対してわかりやすく伝えている。	2.69	0.71
		60 本人の特性や必要な支援、配慮のポイントについて、会社に対してわかりやすく伝えている。	3.13	0.63

表 3-2 アセスメント実践活動に関する探索的因子分析結果

アセスメント実践活動項目 (27項目全体 $\alpha=.923$)		因子負荷量						
		1	2	3	4	5	6	7
第1因子 自己点検を踏まえた情報分析 $\alpha=.821$								
53	支援者（自分）自身の価値観や思い込みに囚われていないか、意識的に確認する。	0.752	-0.085	-0.069	-0.089	0.050	-0.005	0.092
51	本人との関係性や本人に対する感情によって、見立てが偏らないよう注意を払っている。	0.729	0.077	-0.093	-0.056	0.010	-0.077	0.103
52	本人と支援者（自分）、関係機関、職場の方たち等を含めたチーム内の関係性について、冷静に把握し、意識する。	0.652	-0.040	0.200	-0.015	-0.142	-0.001	0.035
54	アセスメントを通して得られた様々な情報を結びつけ、全体的にみる。	0.641	0.065	0.026	0.057	0.052	0.038	-0.102
56	得られた情報は、所定の書式（アセスメントシート等）にまとめ、整理している。	0.578	-0.050	0.011	0.059	-0.131	0.054	-0.115
50	本人に対する、支援者（自分）自身の思いや感情を冷静に把握し、意識する。	0.565	-0.030	-0.040	0.077	0.190	-0.148	0.091
55	アセスメント結果を踏まえ、支援や配慮が可能など、難しいところを見極めている。	0.522	0.222	0.037	0.072	0.030	0.067	-0.211
第2因子 職業生活の遂行に関する情報把握 $\alpha=.859$								
26	体力、継続力などを具体的に把握し、必要となる支援や配慮を想定する。	-0.086	0.933	-0.007	0.029	-0.052	-0.033	-0.068
25	作業意欲や積極性について具体的に把握し、必要となる支援や配慮を想定する。	0.038	0.795	0.020	-0.017	-0.026	-0.041	0.004
27	作業遂行力の状況について、正確性やスピードなどを具体的に把握し、必要となる支援や配慮を想定する。	-0.013	0.718	0.057	0.063	-0.089	-0.054	0.006
24	困ったときにSOSを発するか、相談することができるか、日頃の関わり（相談場面など）から具体的に把握する。	0.102	0.531	-0.034	-0.058	0.100	0.132	0.099
23	報告や連絡が適切にできるか、日頃の関わり（相談場面など）から具体的に把握する。	0.021	0.531	0.001	-0.049	0.140	0.104	0.116
第3因子 職場環境の情報把握 $\alpha=.845$								
36	職場の物的な環境（広さや物の配置、音やにおいなど）を具体的に把握し、支援や配慮の可能性を見極める。	-0.105	0.076	0.825	0.031	0.014	-0.105	0.023
35	職場の人的な環境（指揮命令系統や人数、性別、性格など）を具体的に把握し、支援や配慮の可能性を見極める。	-0.038	0.060	0.817	-0.039	0.065	0.022	-0.035
37	職場環境（人的・物的）の細かな変化を把握する。	0.063	-0.052	0.669	0.040	-0.053	0.059	0.043
38	会社の方たちについて、その方のタイプによって、相談の仕方や情報の集め方等を変える。	0.119	-0.043	0.643	-0.049	0.047	0.017	0.010
第4因子 生活面の丁寧な情報把握 $\alpha=.820$								
14	生活歴を丁寧に把握する。	-0.037	0.026	-0.014	0.890	0.070	-0.036	-0.073
15	生活歴を丁寧に把握することで、本人の思考や行動パターンについて推察する。	-0.039	0.002	-0.042	0.852	0.043	0.013	0.028
12	家族構成や関係性など、全体的な家族像を把握する。	0.020	0.061	0.021	0.506	-0.120	-0.002	0.157
13	本人を取りまく人々（支援関係者、職場の人、友人等）との関係性について把握する。	0.180	-0.076	0.067	0.485	-0.031	0.091	0.054
第5因子 冷静な情報判断 $\alpha=.770$								
47	医療機関の見立てをうのみにしない。	-0.130	-0.030	0.017	0.061	0.843	-0.008	-0.048
46	診断名にとらわれすぎない。	0.019	0.032	0.005	-0.044	0.746	-0.017	0.011
48	他機関からネガティブな事前情報があつたとしても、先入観をもたず冷静に本人と向き合う。	0.117	-0.093	0.050	-0.018	0.599	0.044	0.021
第6因子 不調時の状態・対処法に関する情報把握 $\alpha=.878$								
17	調子を崩すきっかけやサインに対する対処法について、具体的に把握する。	-0.032	-0.022	-0.030	0.011	-0.023	0.933	0.013
18	調子が悪いときの症状や行動、思考パターン等について、具体的に把握する。	-0.010	0.006	0.009	0.011	0.028	0.860	-0.002
第7因子 ストレngthsへの着目 $\alpha=.747$								
10	アセスメントを通して、本人がStrengthsを中心にして自己理解を促進させることを意図している。	0.027	0.005	0.006	0.000	-0.045	0.038	0.796
9	本人が出来ないことや苦手なこと、課題点よりも、Strengths（本人や環境面の強み）に着目する。	-0.047	-0.004	0.032	0.084	0.023	-0.023	0.705
プロマックス回転後の因子寄与		6.929	6.638	6.081	4.453	4.571	4.506	3.857
因子間相関	第1因子	1	0.635	0.607	0.416	0.598	0.458	0.547
	第2因子	—	1	0.623	0.461	0.466	0.567	0.406
	第3因子	—	—	1	0.475	0.439	0.414	0.434
	第4因子	—	—	—	1	0.243	0.449	0.308
	第5因子	—	—	—	—	1	0.380	0.394
	第6因子	—	—	—	—	—	1	0.291
	第7因子	—	—	—	—	—	—	1

(n=362 KMO=0.900)

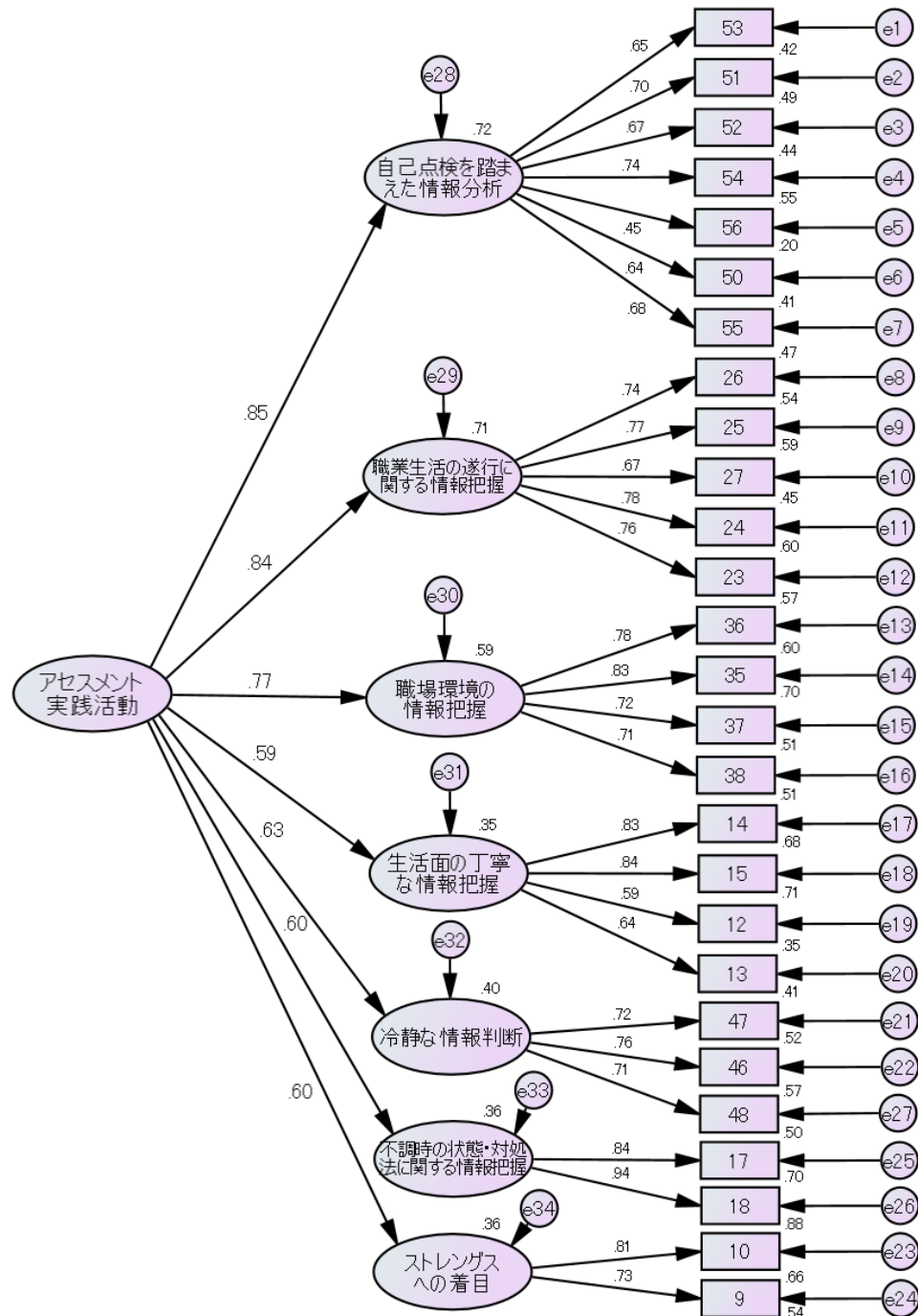
第 1 因子は「支援者（自分）自身の価値観や思い込みにとらわれていないか、意識的に確認する」「本人との関係性や本人に対する感情によって、見立てが偏らないよう注意を払っている」などの 7 項目から構成され、『自己点検を踏まえた情報分析』と命名した。第 2 因子は「体力、継続力などを具体的に把握し、必要となる支援や配慮を想定する」「作業意欲や積極性について具体的に把握し、必要となる支援や配慮を想定する」などの 5 項目から構成され、『職業生活の遂行に関する情報把握』と命名した。第 3 因子は「職場の物的な環境（広さや物の配置、音やにおいなど）を具体的に把握し、支援や配慮の可能性を見極める」「職場の人的な環境（指揮命令系統や人数、性別、性格など）を具体的に把握し、支援や配慮の可能性を見極める」などの 4 項目から構成され、『職場環境の情報把握』と命名した。第 4 因子は「生活歴を丁寧に把握する」「生活歴を丁寧に把握することで、本人の思考や行動パターンについて推察する」などの 4 項目から構成され、『生活面の丁寧な情報把握』と命名した。第 5 因子は「医療機関の見立てをうのみにしない」「診断名にとらわれすぎない」などの 3 項目から構成され、『冷静な情報判断』と命名した。第 6 因子は「調子を崩すきっかけやサインに対する対処法について、具体的に把握する」「調子が悪いときの症状や行動、思考パターン等について、具体的に把握する」という 2 項目から構成され、『不調時の状態・対処法に関する情報把握』と命名した。第 7 因子は「アセスメントを通して、本人がストレングスを中心にして自己理解を促進させることを意図している」「本人が出来ないことや苦手なこと、課題点よりも、ストレングス（本人や環境面の強み）に着目する」という 2 項目から構成され、『ストレングスへの着目』と命名した。

クロンバックの α 係数は、いずれの因子も 0.747 以上、27 項目全体は 0.923 で、一定以上の信頼性（内的一貫性）が示された。また、各因子の相関係数は 7 因子すべての間で正の相関がみられた（0.243～0.635）。

2. アセスメント実践活動に関する確認的因子分析

次に、確認的因子分析を行い、構成概念妥当性について検討した。7 因子を第一次因子とし、その上位概念として「アセスメント実践活動」を第二次因子とするモデルを設定し、適合度を検討したところ、適合度指標は、GFI=0.865、AGFI=0.840、CFI=0.911、RMSEA=0.059 という結果が得られた（図 3-1）。適合度の基準について、朝野ら（2005）による、GFI、AGFI、CFI は 0.9 もしくは 0.95 以上、山本ら（2002）による、RMSEA は 0.08 以下と比較すると、今回のモデルは、CFI が 0.9 以上、RMSEA が 0.08 以下で基準を満たしており、GFI と AGFI

は 0.9 に満たなかったが、変数が 30 以上のパス図の場合、GFI が 0.9 を超えていなくても、GFI の低さの理由だけでパス図を捨てる必要はない（豊田 2007：18）との指摘もあることから、一定の適合を示したものと判断した。これにより、7 因子 27 項目のアセスメント実践活動測定尺度の構成概念妥当性が検証できたと考えられる。



n=362 : GFI=0.865, AGFI=0.840, CFI=0.911, RMSEA=0.059

図 3-1 アセスメント実践活動に関する確認的因子分析結果

3. アセスメント実践活動と基本属性との関連

アセスメント実践活動と基本属性との関連について分析するため、各因子および27項目全体の下位尺度得点について、平均値の差を比較した（表 3-3、表 3-4）。一元配置分散分析を行うにあたり、等分散性の検定を行った結果、各因子および27項目全体のすべてにおいて有意差がなかったため、下位検定では Tukey HSD 法を用いた。また、t 検定を行うにあたり、等分散性の検定を行った結果、精神保健福祉士の有無に関しては、第 5 因子および27項目全体、社会福祉士の有無に関しては第 5 因子において有意差があったため、これらについては等分散を仮定しない t 検定を、それ以外については有意差がなかったため、等分散を仮定する t 検定を用いた。

有意差がみられたのは職名と経験年数（障がい者支援、就労支援）、自主的研修の回数、精神保健福祉士および社会福祉士の有無であった。Tukey HSD 法による多重比較の結果、職名では、第 2 因子および第 3 因子、27 項目全体で「主任職場定着支援担当者」の得点が「生活支援担当者」と比べて有意に高かった。第 5 因子で「主任就業支援担当者」の得点が「生活支援担当者」と比べて有意に高かった。第 7 因子で「主任就業支援担当者」の得点が「就業支援担当者」「生活支援担当者」と比べて有意に高かった。障がい者支援経験年数では、第 2 因子および27項目全体で「10 年以上」の得点が「1～5 年未満」と比べて有意に高かった。第 6 因子で「10 年以上」の得点が「1 年未満」「1～5 年未満」と比べて有意に高かった。第 7 因子で「10 年以上」の得点が、「5～10 年未満」と比べて有意に高かった。就労支援経験年数では、第 2 因子および第 3 因子、27 項目全体で「10 年以上」の得点が「1 年未満」と比べて有意に高かった。第 5 因子で「1 年未満」の得点がほかのすべてに比べて有意に低かった。自主的研修の回数では、第 1 因子および第 5 因子で「5 回以上」の得点が「0 回」と比べて有意に高かった。また、精神保健福祉士の有無では、第 6 因子および第 7 因子で、有資格者の得点が有意に高かった。社会福祉士についても同様に、第 6 因子および第 7 因子で、有資格者の得点が有意に高かった。

表 3-3 アセスメント実践活動と基本属性との関連に関する一元配置分散分析結果

職 名										
	主任就業 (n=68)		主任定着 (n=15)		就業 (n=188)		生活 (n=91)		F値	多重比較
	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD		
①自己点検を踏まえた情報分析	22.03	2.86	23.40	3.07	22.05	3.22	21.62	3.11	1.49	
②職業生活の遂行に関する情報把握	16.10	2.32	17.27	2.55	16.20	2.54	15.44	2.41	3.33 *	主任定着>生活
③職場環境の情報把握	12.21	2.20	13.40	2.38	12.02	2.23	11.53	2.26	3.51 *	主任定着>生活
④生活面の丁寧な情報把握	12.63	2.07	13.33	2.19	12.27	2.05	12.64	2.08	1.79	
⑤冷静な情報判断	9.63	1.34	9.40	1.55	9.26	1.72	8.82	1.83	3.15 *	主任就業>生活
⑥不調時の状態・対処法に関する情報把握	6.68	1.11	7.20	1.01	6.60	1.18	6.54	1.16	1.50	
⑦ストレングスへの着目	6.31	1.23	5.87	1.51	5.77	1.14	5.78	1.08	3.92 **	主任就業>就業, 生活
27項目全体	85.59	8.58	89.87	11.08	84.17	10.36	82.36	10.07	3.06 *	主任定着>生活
障がい者支援経験年数										
	1年未満 (n=26)		1-5年未満 (n=90)		5-10年未満 (n=115)		10年以上 (n=131)		F値	多重比較
	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD		
①自己点検を踏まえた情報分析	21.42	3.92	21.92	2.79	21.70	3.04	22.41	3.24	1.42	
②職業生活の遂行に関する情報把握	15.62	2.80	15.51	2.50	15.97	2.36	16.54	2.46	3.49 *	10年以上>1-5年未満
③職場環境の情報把握	11.73	2.43	11.53	2.19	12.01	2.13	12.34	2.35	2.39	
④生活面の丁寧な情報把握	12.23	1.84	12.44	1.81	12.19	2.14	12.79	2.20	1.89	
⑤冷静な情報判断	8.77	2.27	8.97	1.76	9.28	1.48	9.44	1.66	2.11	
⑥不調時の状態・対処法に関する情報把握	6.15	1.26	6.41	1.14	6.64	1.18	6.84	1.09	4.08 **	10年以上>1-5年未満, 1年未満
⑦ストレングスへの着目	5.62	1.06	5.83	1.01	5.66	1.15	6.15	1.27	4.38 **	10年以上>5-10年未満
27項目全体	81.54	13.29	82.62	8.88	83.45	9.31	86.52	10.48	3.95 **	10年以上>1-5年未満
就労支援経験年数										
	1年未満 (n=65)		1-5年未満 (n=135)		5-10年未満 (n=117)		10年以上 (n=45)		F値	多重比較
	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD		
①自己点検を踏まえた情報分析	21.52	3.27	21.73	3.10	22.15	3.03	23.04	3.07	2.64	
②職業生活の遂行に関する情報把握	15.48	2.55	15.93	2.38	16.16	2.60	16.82	2.27	2.81 *	10年以上>1年未満
③職場環境の情報把握	11.42	2.59	11.82	1.99	12.28	2.28	12.56	2.30	3.30 *	10年以上>1年未満
④生活面の丁寧な情報把握	12.38	2.04	12.56	1.94	12.40	2.13	12.56	2.39	0.18	
⑤冷静な情報判断	8.51	2.00	9.25	1.57	9.33	1.54	9.89	1.61	6.69 ***	10年以上, 5-10年未満, 1-5年未満>1年未満
⑥不調時の状態・対処法に関する情報把握	6.32	1.29	6.63	1.11	6.68	1.14	6.87	1.10	2.25	
⑦ストレングスへの着目	5.71	0.98	5.89	1.10	5.88	1.26	6.07	1.37	0.85	
27項目全体	81.34	11.22	83.81	9.23	84.90	9.81	87.80	10.57	4.00 **	10年以上>1年未満
自主的研修										
	0回 (n=202)		1回～2回 (n=107)		3回～4回 (n=29)		5回以上 (n=24)		F値	多重比較
	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD		
①自己点検を踏まえた情報分析	21.67	3.19	22.19	2.95	22.17	3.22	23.63	2.84	3.11 *	5回以上>0回
②職業生活の遂行に関する情報把握	15.95	2.58	15.91	2.34	16.93	2.37	16.25	2.40	1.49	
③職場環境の情報把握	11.83	2.26	12.04	2.25	12.48	2.23	12.54	2.28	1.31	
④生活面の丁寧な情報把握	12.29	2.09	12.66	2.13	12.83	1.75	12.79	2.00	1.32	
⑤冷静な情報判断	9.06	1.78	9.19	1.60	9.86	1.25	10.00	1.45	3.81 *	5回以上>0回
⑥不調時の状態・対処法に関する情報把握	6.57	1.18	6.61	1.10	6.86	1.25	6.83	1.17	0.83	
⑦ストレングスへの着目	5.77	1.16	5.94	1.20	6.14	0.95	6.17	1.27	1.66	
27項目全体	83.14	10.37	84.53	9.69	87.28	9.45	88.21	8.82	3.00	

***p<.001, **p<.01, *p<.05

***p<.001, **p<.01, *p<.05

表 3-4 アセスメント実践活動と基本属性との関連に関する t 検定結果

	精神保健福祉士					社会福祉士				
	有 (n=54)		無 (n=308)		t値	有 (n=82)		無 (n=280)		t値
	平均	SD	平均	SD		平均	SD	平均	SD	
①自己点検を踏まえた情報分析	22.30	2.83	21.94	3.18	0.77	22.22	3.22	21.93	3.10	0.74
②職業生活の遂行に関する情報把握	16.17	2.27	16.01	2.53	0.42	16.15	2.56	16.00	2.47	0.46
③職場環境の情報把握	12.15	2.33	11.96	2.25	0.56	12.20	2.35	11.93	2.23	0.94
④生活面の丁寧な情報把握	12.65	2.09	12.44	2.07	0.66	12.72	2.17	12.40	2.04	1.21
⑤冷静な情報判断	9.46	1.30	9.18	1.75	1.39	9.44	1.40	9.16	1.76	1.49
⑥不調時の状態・対処法に関する情報把握	6.93	1.15	6.57	1.15	2.11 *	6.89	1.20	6.54	1.14	2.41 *
⑦ストレングスへの着目	6.30	1.08	5.80	1.17	2.88 **	6.12	1.24	5.81	1.14	2.17 *
27項目全体	85.94	8.52	83.91	10.33	1.56	85.73	9.92	83.77	10.12	1.55

**p<.01, *p<.05

第4節 考察

1. アセスメント実践活動の構造

(1) 第1因子「自己点検を踏まえた情報分析」

基軸となる第1因子に「支援者自身の価値観や思考、感情、本人や関係者との関係性に目を向け、それらを意識的に点検しつつ、適切に情報を分析する」という実践活動がまとまった。この第1因子は、ほかの6因子との相関係数が一様に高い(0.416~0.635)ことから、アセスメントを進めるうえでの共通基盤となる実践活動ではないかと考えられる。日々現場で実践していると、無自覚なまま得られた情報について勝手に解釈したり、自分自身の価値観で物事をとらえたり、自分自身の心身の状態によってとらえ方が変わってしまったることが多々ある。コミュニケーションを難しくするフィルターの仕事(芝野 1999)に意識的でなければならない。また、ソーシャルワークの視点で重視される「自己覚知」の概念を理解し、自分の動機や感情に目を向け、活用する(尾崎 1994: 164)必要があることを十分に意識しなくてはならないだろう。

(2) 第2因子「職業生活の遂行に関する情報把握」

「広範囲にわたる職業準備性に関して、職業生活の遂行状況に焦点をあてて具体的に確認し、必要となる支援や配慮を想定する」という実践活動が1つの因子としてまとまった。これは、職業リハビリテーションの視点にもとづく実践活動である。第2章で確認した職業準備性に関する実践知の7因子構造のうち、「気力・体力の状況」「作業遂行力」「報告・連絡・相談のスキル」に関する実践活動が抽出された形となった。これらのポイントに焦点を絞って情報を収集・分析し、必要となる支援や配慮を想定する際には、実際の職場におけるアセスメントを重視する必要がある(Becker ら=2004: 64; 相澤 2007: 93)と考えられる。

(3) 第3因子「職場環境の情報把握」

「職場の人的・物的環境を具体的に把握することによって、支援や配慮の可能性を見極める」という実践活動が1つの因子としてまとまった。第2因子と同様、職業リハビリテーションの視点にもとづく実践活動である。第1章において確認した、援助付き雇用の「ブレイストレイン(就労して訓練)」アプローチは、就職後の職場における訓練および継続的

な支援を行う（Wehman ら 1988）ものであり、本人の特性と職場の特性とを結びつける「ジョブマッチング」が重視される。ジョブマッチングが支援の成否の 50%を決める（小川 2006）との指摘もあり、本人のアセスメントと同様に、職場の特性として、物的・人的両面の環境や、その変化を的確に把握することが非常に重要となる。就業・生活支援センターにおいても、職場環境やその変化について十分に把握し、本人の特性にあわせた環境調整が可能かどうかを含め、支援や配慮の可能性を見極めているものと考えられる。

（４）第 4 因子「生活面の丁寧な情報把握」

「生活歴や全体的な家族像、取り巻く人々との関係性などを丁寧に把握することによって、本人がおかれた状況を包括的に把握する」という実践活動が 1 つの因子としてまとまった。就労支援をしていると就業面に目が行きがちで、生活面の情報把握が疎かになりやすいが、ソーシャルワークの視点にもとづき、生活面を含めて包括的に本人をとらえることが必要である。その際には、「生活史」という文脈のなかで抱える問題の意味をとらえる（尾崎 1997：70）ことが必要である。また、人と環境とその交互作用という 3 つの概念を、ソーシャルワーク実践をとらえる基本的な枠組みとする「ライフモデル」(Germain ら 1996)をもとに、人や状況とその関係のあり方に焦点をあてる（岩間 2011）ことによって、本人がおかれた状況に関して、包括的に情報を把握することが求められる。

（５）第 5 因子「冷静な情報判断」

「医療機関をはじめとする関係機関等からの情報について、うのみにせず冷静に判断する」という実践活動が 1 つの因子としてまとまった。就業・生活支援センターは、医療や福祉、教育、行政、企業など多岐にわたる分野の関係者と連携しながら業務にあたる。特に医療機関からの情報に関しては重要性が高く、連携が必要不可欠である。「病状が不安定である」「意欲や積極性に乏しい」「家族からの支援は望めない」などのネガティブな情報がよせられることも多いが、それをそのまま受け入れるのではなく、ときには疑いながら、ほかの情報とも照らし合わせたうえで、冷静に見極めていくことが必要とされる。

（６）第 6 因子「不調時の状態・対処法に関する情報把握」

「精神障がい者の特性を踏まえ、不調時の状態や対処法を具体的に確認する」という実践活動が 1 つの因子としてまとまった。相澤（2007：92）は、精神障がい者の職業リハビリ

テーションにおいて、調子を崩すきっかけやサイン、対処法を具体的に把握することを推奨している。例えば、同じ診断名がついていたとしても、不調時にでてくる症状や、そのきっかけとなる要因は一人ひとり異なるし、その対処法もさまざまであり、職場環境にも大きく影響を受ける。不調時の状態や、その対処法について、本人と一緒に整理しながら、職場の人的・物的環境を踏まえ、具体的に把握していくことが必要である。

（７）第 7 因子「ストレングスへの着目」

「アセスメントの基本姿勢として、できないことや課題だけでなく、本人や環境面のストレングスに着目する」という実践活動が 1 つの因子としてまとまった。就労支援をしていると、本人の課題や苦手な部分、環境面の課題に目を向けがちで、ストレングスの視点が抜け落ちてしまいやすい。誰でもストレングスを生来的にもっているという価値観を持ち、ストレングスをつかむためのコミュニケーション能力を身につける必要がある（白澤 2009：14）。また、本人自身がストレングスに気づくことで、エンパワメントを促進させるということも意識した実践が求められる。

因子として抽出されなかった項目について以下に述べる（カテゴリーは【】、サブカテゴリーは<>と表記する。）。当初想定した【基本的態度】のうち、<本人への配慮>と<本人との協働>の 8 項目と、【本質的な理解のための自己点検】のうち、<丁寧な本人理解>の 7 項目については、アセスメント実践活動そのものというよりも、アセスメントに取り組むための前提条件としてとらえられたのではないかと考えられる。また、【アセスメント結果の整理と活用】のうち、<情報の整理>と<情報の有効活用>のうちの 4 項目については、アセスメントの次の段階としてとらえられた可能性がある。そのほか、【職業準備性の総合的情報把握】のうちの<情報収集の留意点>の 6 項目、<疾病・障害の管理に関する具体的情報把握>のうちの 4 項目などが除外された。

2. アセスメント実践活動と基本属性との関連

経験年数との関連について、障がい者支援と就労支援の双方で、経験を積み重ねることによって、アセスメント実践活動の度合を高めることにつながる可能性が示唆された。なかでも、障がい者支援の経験によって、ストレングスに着目する力や不調時の状態・対処法を具体的に把握する力が醸成され、就労支援の経験によって、冷静に情報を判断する力が醸成されている。大谷（2016）は、精神保健福祉士のアセスメントスキルの向上に、相

当の経験年数が必要となることを指摘しており、本研究においても同様の結果が得られたと考えられる。就業・生活支援センターの経験年数に関して、有意差がみられなかった点については、創設されてから15年程度と歴史が浅く経験年数自体が短いことや、障がい者支援や就労支援の経験者が配置され、それらの経験にもとづいて実践されていることが要因ではないかと考えられる。

主任就業支援担当者と主任職場定着支援担当者に関しては、就業支援担当者および生活支援担当者と比べて有意差がみられたものの、そもそも障がい者支援や就労支援の経験が長いことから、職名や役割の違いというより、経験年数による影響が大きいととらえた方が妥当ではないかと考える。なお、主任職場定着支援担当者は、一定以上のジョブコーチ支援経験をもとに、ジョブマッチングと職場定着を専門的に支援する役割をもつ。「職業生活の遂行に関する情報把握」と「職場環境の情報把握」の得点が有意に高かったことと、有意差はみられなかったものの「不調時の状態・対処法に関する情報把握」の得点が相当程度高かったことから、より職業リハビリテーションの視点にもとづく活動を実践していると解釈することができる。主任職場定着支援担当者の役割に即した、実践活動の実態が鮮明になったのではないかと考えられる。

保有資格との関連について、精神保健福祉士と社会福祉士の有資格者は、「不調時の状態・対処法に関する情報把握」と「ストレスへの着目」が有意に高いだけでなく、すべての項目において有資格者の得点が高かった。介護福祉士では有意差がみられなかったことから、ソーシャルワークの基本的な視点を備えていることが、アセスメント力を高めるために重要であることが示唆された。

研修の参加回数との関連について、職場内外の研修に関して有意差がみられず、業務上の既存の研修ではアセスメント力を高めるのに不十分であること、自主的研修の参加によって、「自己点検を踏まえた情報分析」や「冷静な情報判断」の力が養われているということが明らかになった。自己点検を踏まえた情報分析については、先述したようにアセスメントの共通基盤となる重要な実践活動であるが、職名や経験年数に関して有意差がみられず、職位の変化や経験の蓄積だけでは十分に身につけることが難しいということも明らかになっており、対策が求められると考える。

3. アセスメント実践活動のモデル化

以上の考察を総合し、就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメント実

実践活動の要点について、「アセスメント全体の共通基盤となる実践活動として、『自己点検を踏まえた情報分析』および『冷静な情報判断』を意識的に行うことが必要不可欠である。これにより、アセスメントのすべてのプロセスにおいて、より本質的な理解が得られるよう心がける。そのうえで、主として職業リハビリテーションの視点にもとづき、『職業生活の遂行に関する情報把握』と『不調時の状態・対処法に関する情報把握』を、主としてソーシャルワークの視点にもとづき、『ストレングスへの着目』および『生活面の丁寧な情報把握』を行うことにより、就業と生活の両面を把握し、本人を包括的に理解する。その結果によって得られた情報と、職業リハビリテーションの視点にもとづく『職場環境の情報把握』によって得られた情報とを結びつけ、ジョブマッチングを図り、就職を支援する。就職後、職場定着の時期においても、さまざまな状況変化に備えて、包括的な本人理解のためのアセスメントと、職場環境の情報把握を継続的に行う」と整理した。

就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメントの質を向上させるためには、本章において示したアセスメント実践活動測定尺度を活用することが有効ではないかと考えられる。7 因子 27 項目のアセスメント実践活動測定尺度は、構成概念妥当性が確認されており、尺度として利用可能である。また、研修の改良も必要である。第 1 章で確認したように、就業・生活支援センターの担当者を対象とした義務的な研修は、職業リハビリテーションの視点に重点がおかれている。本章の検討結果から、ストレングスや生活、関係性の視点など、ソーシャルワークの視点を強調した研修を行うことが有用ではないかと考えられる。また、アセスメントに特化し、とりわけ自己点検を踏まえた情報分析や冷静な情報判断について学び、力量を高めることに資するプログラムを開発していく必要がある。

第 5 節 結論

本章では、就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメントに関して、具体的な実践活動に着目した量的調査にもとづき、その構造について明らかにした。実践知の解明を進め、7 因子 27 項目にわたるアセスメント実践活動測定尺度を示した点で、新たな知見が得られたと考える。そして、実践の質的向上を図るための方策として、「アセスメント実践活動測定尺度の活用」と「ソーシャルワークの視点を強調する、あるいは、アセ

メントに特化した研修の実施」という 2 点について言及した。次章以降では、アセスメント実践活動の度合を高める関連要因について、深く検討する。

第4章 アセスメント実践活動と個人要因との関連

第1節 研究目的

第3章では、就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメント実践に関して、支援担当者の具体的な実践活動に着目した量的調査にもとづき、その内容と構造、基本属性との関連について明らかにしたうえで、アセスメント実践活動をモデル化して示した。

それを踏まえ、本章では、アセスメント実践活動を促進させる関連要因について明らかにすることを目的とする。支援担当者個人の支援実践に対する意識や態度に着目した量的調査にもとづき、アセスメント実践活動を促進させる個人要因について明らかにしたうえで、アセスメントの質的向上を図るために、支援担当者個人としてどのような取り組みをすべきか検討する。

第2節 研究方法

1. 調査項目

従属変数に関しては、第3章で確認した就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメントに関する7領域にわたる実践活動測定尺度を利用した。

独立変数に関しては、アセスメント実践活動に影響を与えることが予測される個人要因として、支援担当者個人の「支援実践に対する意識・態度」について設定した。楠見(2012)は、人が経験を通して実践知を獲得するうえで、個人差を生み出す要因として、「経験から学習する態度」「省察」「批判的思考」をあげている。これを参考に、筆者の実践経験を加味して「支援実践に対する意識・態度」に関する項目を抽出し、4つのカテゴリーからなる16項目を設定した。概要は次のとおりである（カテゴリーは【】と表記する）。

日々の実践においては、悩むことや困ること、苦しいことや辛いことを経験することも多い。そのような経験を厭わず、そこから学ぼうとしなければ質の高い実践にはつながらない。困難を感じつつも、まずは積極的に仕事に望む姿勢が求められると考える。そこで、【積極的姿勢】と称して、「支援が難しいと思われるようなケースについても、積極的に経

験しよう」と心がけている」「悩んだり困ったりするような様々な経験を通して、支援の質を高めたいと考えている」などの4項目を設定した。

これまでみてきたように、アセスメントは複雑な思考過程である。情報をうのみにしたり、表面的な理解にとどめたりするのではなく、深く考えていくことによって、物事の本質にせまることが必要であり、そのための思考法の一つとして、批判的思考が必要とされるのではないかと考えられる。批判的思考を実行するためには、批判的に考えようとする態度（平山ら 2004）をもつことが重要である。そこで、【批判的思考態度】と称して、「物事をうのみにせず、懐疑的な態度をもつよう心がけている」「物事に対して、明確な主張や理由を求めるよう心がけている」などの4項目を設定した。

実践力を高めるためには、自分の言動の一つ一つや、自分が行った支援に関して思い返したり、それを言語化したりすることが重要である。そのことによって、一歩引いて客観的、俯瞰的にみることや、他者から助言をもらうことにもつながる。そこで、【振り返り】と称して、「自分自身の言動やその時の感情等について、振り返るようにしている」「自分自身の言動やその時の感情等について、言語化して他者に伝えることを心がけている」などの4項目を設定した。

振り返りを行う際には、ただ出来事を思い返すだけでなく、振り返って得たことや他者から助言を受けたことに関して、理論と結びつけて考えたり、自分自身の傾向などに気づけるよう意識したりしながら、次の実践に活かすこと、それを繰り返し実践すること、そして体得することが重要である。そこで、【概念化・体得】と称して、「経験や振り返りを通して、新たな視点や解決方法、自分自身の傾向などに気づけるよう心がけている」「経験や振り返りから学んだことについて、教科書で学ぶような知識や理論とも結びつけて考えるよう努めている」などの4項目を設定した。

これらの全16項目については、精神障がい者福祉分野2名、障がい者福祉分野1名の研究者によるエキスパートレビューを受け、文言の修正等を行っており、内容的妥当性は確保されていると判断した。16項目の詳細については、後の表4-1に示す。回答選択肢は、「とてもそう思う（5点）」から「まったくそう思わない（1点）」までの5段階で測定し、点数が高いほど意識や態度が高くなるように設定した。

2. 分析方法

分析対象は362名で、基本属性の分布は表序-2に示したとおりである。分析は、まず各

項目の回答結果を記述統計により整理した。個人要因に関する探索的因子分析では、多変量正規性を仮定し、最尤法を用いて因子を抽出し、因子間の相関を想定してプロマックス回転を行った。確認的因子分析により、因子モデルの構成概念妥当性を確認した後に、抽出された因子の下位尺度得点を算出し、基本属性との関連について相関分析を行った。そのうえで、個人要因を独立変数、アセスメント実践活動を従属変数とする因果モデルを構成し、その適合度を検討した。

第3節 研究結果

1. 個人要因に関する因子構造

個人要因 16 項目に関する回答分布は表 4-1 のとおりである。16 項目すべてを投入した探索的因子分析を行い、内的一貫性をより高めるため、因子負荷量がどの因子においても 0.4 未満の項目を除外し、繰り返し因子分析を行った。その結果、3 項目を除く計 13 項目から構成された 3 因子が抽出された。KMO の標本妥当性の測度は 0.879 であり、因子分析の結果、少なくとも内容的妥当性は確保されていると判断した。分析結果を表 4-2 に示す。

第 1 因子は、「経験や振り返りから学んだことについて、教科書で学ぶような知識や理論とも結びつけて考えるよう努めている」「積極的に事例検討にだしたり、スーパービジョンを受けたりするよう心がけている」などの 6 項目で、『省察』と命名した。第 2 因子は、「悩んだり困ったりするような様々な経験を通して、支援の質を高めたいと考えている」「自分が経験したことから、様々な気づきを持てるよう心がけている」などの 4 項目で、『積極的姿勢』と命名した。第 3 因子は、「物事をうのみにせず、懐疑的な態度をもつよう心がけている」「物事に対して、明確な主張や理由を求めるよう心がけている」などの 3 項目で、『批判的思考態度』と命名した。

クロンバックの α 係数は、いずれの因子も 0.738 以上、13 項目全体は 0.872 で、一定以上の信頼性（内的一貫性）が示された。また、各因子の相関係数は 3 因子すべての間で正の相関がみられた（0.568～0.627）。

表 4-1 個人要因 16 項目の回答分布

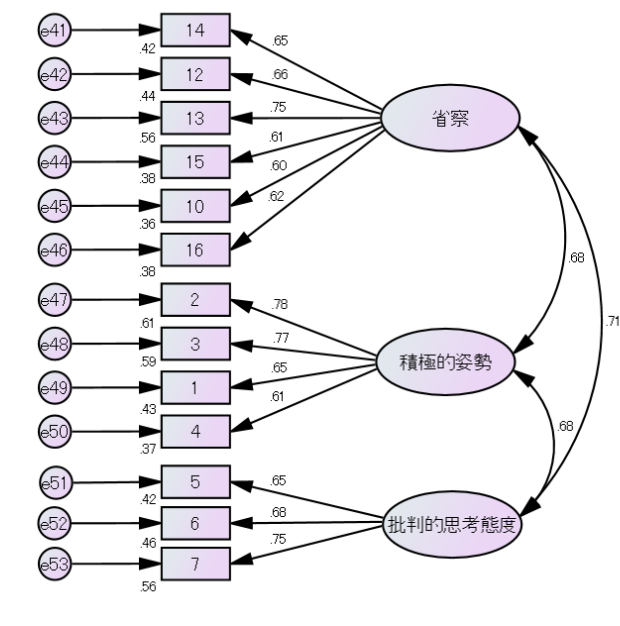
支援実践に対する意識・態度に関する項目	度数 (%)				
	とても そう思う	まあ そう思う	どちら でもない	あまり そう思わない	全く そう思わない
積極的姿勢					
1 支援が難しいと思われるようなケースについても、積極的に経験しよう心がけている。	108 (29.8)	188 (51.9)	55 (15.2)	10 (2.8)	1 (0.3)
2 悩んだり困ったりするような様々な経験を通して、支援の質を高めたいと考えている。	163 (45.0)	176 (48.6)	19 (5.2)	3 (0.8)	1 (0.3)
3 自分が経験したことから、様々な気づきを持てるよう心がけている。	175 (48.3)	174 (48.1)	12 (3.3)	1 (0.3)	- -
4 他のスタッフの支援をみたり話をきいたりして、様々な気づきを持てるよう心がけている。	205 (56.6)	141 (39.0)	14 (3.9)	2 (0.6)	- -
批判的思考態度					
5 物事をうのみにせず、懐疑的な態度をもつよう心がけている。	99 (27.3)	172 (47.5)	82 (22.7)	9 (2.5)	- -
6 物事に対して、明確な主張や理由を求めるよう心がけている。	60 (16.6)	170 (47.0)	105 (29.0)	27 (7.5)	- -
7 簡単にわかったつもりにならず、物事を深く理解するよう心がけている。	101 (27.9)	197 (54.4)	55 (15.2)	9 (2.5)	- -
8 自分の意見や考えに固執せず、別の視点や反対の視点を受け入れるよう心がけている。	130 (35.9)	171 (47.2)	55 (15.2)	6 (1.7)	- -
振り返り					
9 自分自身の言動やその時の感情等について、振り返るようにしている。	111 (30.7)	187 (51.7)	52 (14.4)	12 (3.3)	- -
10 自分自身の言動やその時の感情等について、言語化して他者に伝えることを心がけている。	70 (19.3)	172 (47.5)	91 (25.1)	29 (8.0)	- -
11 他者の意見や考えに対して素直に耳を傾けている。	139 (38.4)	184 (50.8)	36 (9.9)	3 (0.8)	- -
12 積極的に事例検討にだしたり、スーパービジョンを受けたりするよう心がけている。	49 (13.5)	134 (37.0)	121 (33.4)	53 (14.6)	5 (1.4)
概念化・体得					
13 経験や振り返りを通して、新たな視点や解決方法、自分自身の傾向などに気づけるよう心がけている。	88 (24.3)	218 (60.2)	48 (13.3)	8 (2.2)	- -
14 経験や振り返りから学んだことについて、教科書で学ぶような知識や理論とも結びつけて考えるよう努めている。	44 (12.2)	161 (44.5)	112 (30.9)	43 (11.9)	2 (0.6)
15 経験や振り返りから学んだことについて、言語化して他者に説明することができる。	38 (10.5)	157 (43.4)	125 (34.5)	36 (9.9)	6 (1.7)
16 経験や振り返りから学んだことについて、その後の支援において意識的に実践している。	88 (24.3)	230 (63.5)	40 (11.0)	4 (1.1)	- -

表 4-2 個人要因に関する探索的因子分析結果

支援実践に対する意識・態度に関する項目 (13項目全体 $\alpha = .872$)		因子負荷量		
		1	2	3
第1因子 省察 $\alpha = .808$				
14 経験や振り返りから学んだことについて、教科書で学ぶような知識や理論とも結びつけて考えるよう努めている。		0.708	0.020	-0.092
12 積極的に事例検討にだしたり、スーパービジョンを受けたりするよう心がけている。		0.678	0.006	-0.025
13 経験や振り返りを通して、新たな視点や解決方法、自分自身の傾向などに気づけるよう心がけている。		0.660	0.267	-0.149
15 経験や振り返りから学んだことについて、言語化して他者に説明することができる。		0.631	-0.159	0.157
10 自分自身の言動やその時の感情等について、言語化して他者に伝えることを心がけている。		0.533	-0.089	0.203
16 経験や振り返りから学んだことについて、その後の支援において意識的に実践している。		0.532	0.070	0.062
第2因子 積極的姿勢 $\alpha = .785$				
2 悩んだり困ったりするような様々な経験を通して、支援の質を高めたいと考えている。		-0.078	0.884	-0.042
3 自分が経験したことから、様々な気づきを持てるよう心がけている。		0.011	0.732	0.031
1 支援が難しいと思われるようなケースについても、積極的に経験しよう心がけている。		-0.013	0.581	0.140
4 他のスタッフの支援をみたり話をきいたりして、様々な気づきを持てるよう心がけている。		0.079	0.538	0.021
第3因子 批判的思考態度 $\alpha = .738$				
5 物事をうのみにせず、懐疑的な態度をもつよう心がけている。		-0.019	-0.021	0.717
6 物事に対して、明確な主張や理由を求めるよう心がけている。		0.010	0.052	0.673
7 簡単にわかったつもりにならず、物事を深く理解するよう心がけている。		0.098	0.182	0.519
プロマックス回転後の因子寄与		4.021	3.771	3.223
因子 間 相 関	第1因子	1	0.627	0.606
	第2因子	—	1	0.568
	第3因子	—	—	1

(n=362 KMO=0.879)

次に、確認的因子分析を行い、構成概念妥当性について検討したところ、適合度指標は、GFI=0.916、AGFI=0.876、CFI=0.911、RMSEA=0.082 であり、一定の適合を示した（図 4-1）。これにより、探索的因子分析で構成された 3 因子 13 項目の個人要因測定尺度の構成概念妥当性が検証できたと考えられる。



n=362 : GFI=0.916, AGFI=0.876,
CFI=0.911, RMSEA=0.082

図 4-1 個人要因に関する因子構造モデル

2. 個人要因と基本属性との関連

個人要因と基本属性との関連について、スピアマンの順位相関係数を算出した（表 4-3）。第 1 因子「省察」と職場外研修および自主的研修に関しては、ごくわずかな正の相関がみられた（0.166、0.107）。第 2 因子「積極的姿勢」と職場外研修および自主的研修に関して

表 4-3 個人要因と基本属性との関連

	第1因子:省察	第2因子:積極的姿勢	第3因子:批判的思考態度
年齢	0.021	-0.032	0.002
障がい者支援経験年数	0.063	-0.034	0.008
就労支援経験年数	0.048	0.016	0.027
就業・生活支援センター経験年数	0.000	-0.028	-0.077
職場内研修	0.018	0.009	-0.058
職場外研修	0.166 **	0.170 **	0.076
自主的研修	0.107 *	0.126 *	0.092

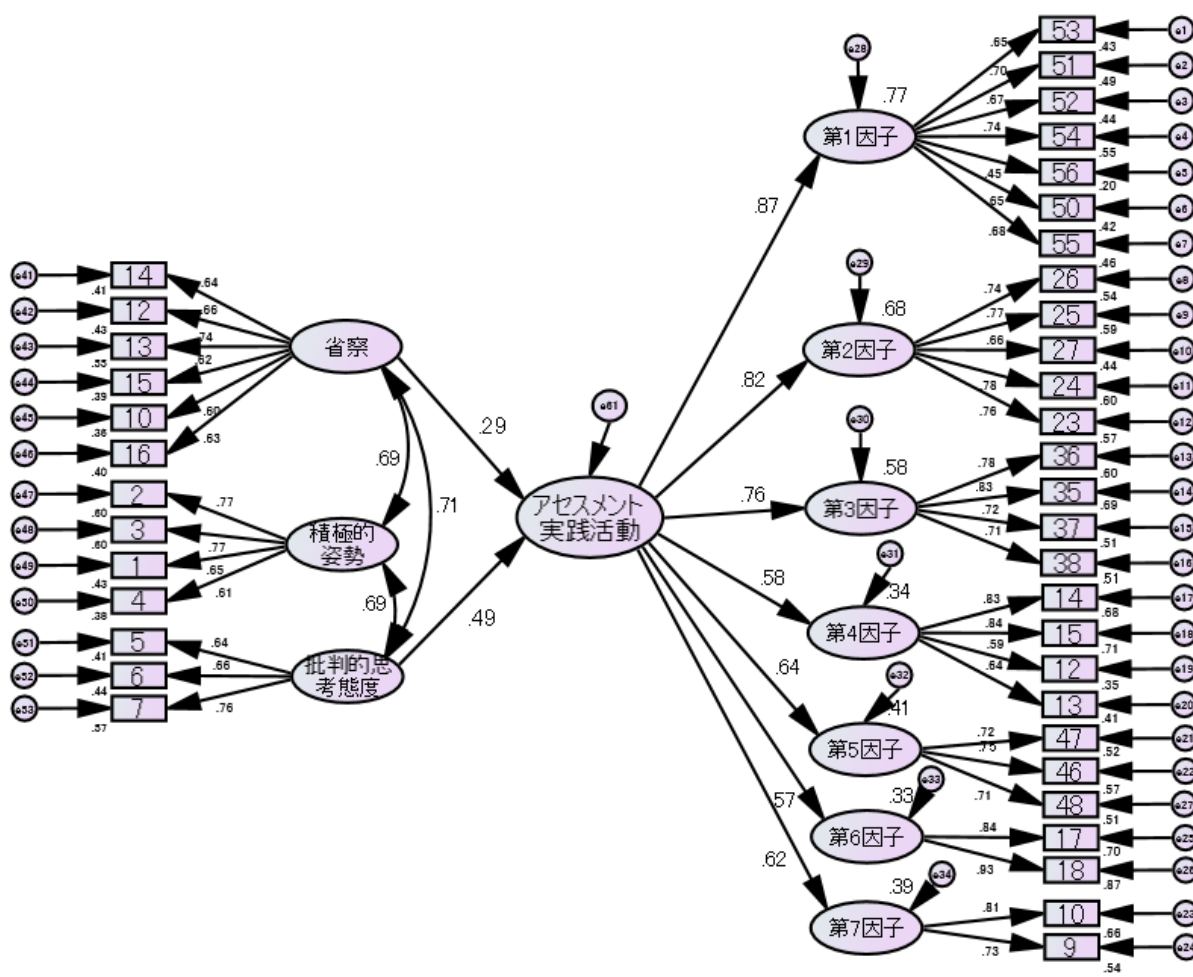
**p<.01, *p<.05

も、ごくわずかな正の相関がみられた (0.170、0.126)。第3因子「批判的思考態度」は、いずれの属性とも関連がみられなかった。

3. アセスメント実践活動と個人要因との関連

個人要因を独立変数、アセスメント実践活動を従属変数とする因果モデルを構成し、有意でないパスを削除して分析を行い、最終的に適合度を確認した結果、GFI=0.833、AGFI=0.812、CFI=0.895、RMSEA=0.051であり、一定の適合を示した (図4-2)。

「省察」から「アセスメント実践活動」への標準化係数は0.29、「批判的思考態度」から「アセスメント実践活動」への標準化係数は0.49であり、有意な正の関連がみられた。「積極的姿勢」と「アセスメント実践活動」には、有意な関連はみられなかった。



n=362 : GFI=0.833, AGFI=0.812, CFI=0.895, RMSEA=0.051

図4-2 アセスメント実践活動と個人要因との関連

第4節 考察

1. 個人要因モデルの構造

(1) 第1因子「省察」

当初想定したカテゴリーのうち、【振り返り】と【概念化・体得】に含まれる6項目が1つの因子としてまとまった。自分自身の支援や言動、その時の感情などについて振り返ることに加えて、それを言語化したり、理論と結びつけて考えたりしながら、意識的に次の実践に活かすという、一体的なプロセスとして認識されたと考えられる。これは、教師教育学において Korthagen (=2010: 53-55) が提唱する「省察の循環プロセス」と重なるものであり、就業・生活支援センターにおける支援実践においても、実践活動を促進し、成長をもたらす重要な要素であると考えられる。

(2) 第2因子「積極的姿勢」

当初想定したカテゴリー【積極的姿勢】の4項目がそのまま1つの因子としてまとまった。多くの経験を積んだとしても、すべての人がエキスパートになれるわけではない。重要なことは、経験したことからどれだけ多くの実践知を獲得できるかである。楠見(2012)は、実践知を獲得するために、挑戦性や柔軟性など、経験から学習する態度が重要であると指摘している。経験を意味あるものとするために、支援担当者の基礎的な心構えとして、新たなことに対して積極的に取り組む姿勢や、経験から学ぼうとする姿勢が求められるといえる。

(3) 第3因子「批判的思考態度」

当初想定したカテゴリー【批判的思考態度】のうちの3項目が1つの因子としてまとまった。批判的思考とは、基準にもとづく合理的で偏りのない思考(楠見 2012)であり、「見かけに惑わされず多面的にとらえて、本質を見抜くこと」とも定義される(道田 2000)。その土台となるものが、「批判的思考態度(批判的に考えようとする態度)」であり、証拠にもとづいて考えようとすることや、偏見や先入観にとらわれず客観的に考えようとすることなどが含まれる(平山ら 2004)。批判的思考態度によって、物事を柔軟に考えたり、深く考えたり、より深く理解しようとしたりする意識を高めることができると考えられる。

2. 個人要因と基本属性との関連

個人要因の 3 因子に関しては、年齢や経験年数とは関連がみられず、単に年齢や経験を重ねればよいというものではないことが明らかとなった。また、批判的思考態度に関しては、研修の参加回数との関連もみられず、既存の研修では批判的思考態度を養うのに限界があることが示唆された。

3. アセスメント実践活動と個人要因との関連

省察および批判的思考態度を意識的に実践することによって、アセスメント実践活動を高めることにつながる可能性が示唆された。特に批判的思考態度の効用が大きい。支援対象者は、病気や障がいを抱えながら、就業面に加えて生活面（経済的、家庭的な面など）を含め、複合的な困難を抱えている場合が多い。そのような状況下で、必ずしも本音が語れるとは限らないし、そもそも自身の悩みや思いなどを言語化して表現することが難しい場合も多く、的確かつ本質的に理解することは非常に難しい。そのため、アセスメント実践活動においては、分析的で柔軟な思考が求められる。

このように、アセスメント実践活動には、柔軟な思考や深い理解力につながる批判的思考態度が必要となるため、批判的思考態度がアセスメント実践活動の向上に影響したと考えられる。また、批判的思考の本質は、自分自身の思考パターンや固定観念、その限界などについて知ることである（Tilbury ら 2010）との指摘もあることから、アセスメント実践活動の共通基盤である、自己点検を踏まえた情報分析にも作用しているのではないかと考えられる。これらのことは、支援担当者が批判的思考態度を身につけることの重要性を示唆していると考えられる。

積極的姿勢に関しては、直接的にはアセスメント実践活動を高めることにつながらなかったものの、省察や批判的思考態度と強い関連がみられ、省察や批判的思考態度とともに支援担当者としての基本的態度の中核に位置づけられる。

就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメントの質的向上を図るためには、本研究において示された個人要因モデルを前提とした研修を行うことが望まれる。積極的姿勢を中核として、省察および批判的思考態度がアセスメント実践活動に大きな影響を与える可能性が高いことが明らかとなった。批判的思考態度は、いずれの基本属性とも関連が見られず、経験を重ねるだけでは身につかず、既存の研修も有効性に乏しいことが明らかになった。エキスパートは、ほかの人が当然のことだと見過ごすようなことについ

て疑問をもち (Gambrell2004)、簡単にわかったつもりにならず (尾崎 1994)、思い込みや勝手な解釈にとらわれず、柔軟な視点で考え、物事の本質にたどりつく。これには、批判的思考態度が大きく影響していると推察される。今後の研修においては、業務に関連する知識だけでなく、批判的思考態度に関する内容を教授し、事例研究などの演習を通じて、批判的思考態度が意識できるようにトレーニングしていくことが必要となる。これに関しては、終章において詳しく言及することとする。

第5節 結論

本章では、就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメント実践活動を促進させる個人要因として、積極的姿勢を基盤に、省察および批判的思考態度を意識的に実践することの重要性を示した。次章では、支援担当者がおかれた職場環境に着目し、個人要因と環境要因との関連性や、より広い視点で、両者の総合的なアセスメント実践活動との関連性について検討する。

第5章 アセスメント実践活動と個人要因および環境要因との総合的な関連

第1節 研究目的

第4章では、就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメント実践活動を促進させる個人要因について検討した。それを踏まえ、本章ではまず、職場内におけるスーパービジョンやサポートの状況など、職場環境に関する支援担当者の認識に着目した量的調査にもとづき、アセスメント実践活動を促進させる環境要因について明らかにする。

そして次に、個人要因と環境要因の相互作用や相乗効果に着目し、個人要因と環境要因の関連と、両者の総合的なアセスメント実践活動への影響について明らかにしたい。そのうえで、就業・生活支援センターのアセスメントの質の向上を図るために、どのような取り組みを行い、どのような環境を整える必要があるのかについて検討する。

第2節 研究方法

1. 調査項目

従属変数に関しては、第3章で確認した就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメントに関する7領域にわたる実践活動測定尺度を利用した。

独立変数に関しては、アセスメント実践活動に影響を与えることが予測される環境要因として、「職場環境」について設定した。職場内におけるスーパービジョンやサポートが、実践を円滑に遂行する役割を果たすことは、福祉分野に従事する職種を対象としたさまざまな研究で確認されている（井上ら 2008；畑ら 2010；増田 2012）。これらを参考に、筆者の実践経験を加味して「職場環境」に関する項目を抽出し、3つのカテゴリーからなる15項目を設定した。概要は次のとおりである（カテゴリーは【】と表記する）。

質の高い実践に向けて経験を積み重ねるためには、前提条件として、失敗を恐れず安心して前向きに取り組めることや、職場内で日頃から「報告・連絡・相談」が適切に行われていることなどが必要ではないかと考えられる。そこで、【良質な経験を可能にする環境条件】と称して、「自分の業務量について、負担の大きさは適切である」「困難なケースの対応など、難しいことも経験する機会を与えてもらえる」などの5項目を設定した。

日々の実践では、悩むことや困ること、苦しいことや辛いことなどを経験することも多い。日常的に同僚からの情緒的なサポートを受けられることが、それらの困難を乗り越えることにつながるのではないかと考えられる。そこで、【同僚からのサポート】と称して、「悩みや困りごとなどについて、同僚に十分に話すことができる」「悩みや困りごとについて、同僚に共感的に話をきいてもらえる」などの5項目を設定した。

さらに、実践の質を高めるためには、日常的に相談できる、助言を受けられる機会があることや、事例検討の機会があること、スーパービジョンを受けられることなどが必要不可欠であると考えられる。そこで、【上司や先輩からのスーパービジョン】と称して、「悩みや困りごとなどについて、上司や先輩にしっかりと話をきいてもらえる」「悩みや困りごとなどについて、上司や先輩から役立つアドバイスをしてもらえる」などの5項目を設定した。

これらの全15項目については、精神障がい者福祉分野2名、障がい者福祉分野1名の研究者によるエキスパートレビューを受け、文言の修正等を行っており、内容的妥当性は確保されていると判断した（15項目の詳細については、後の表5-1に示す）。回答選択肢は、「とてもそう思う（5点）」から「まったくそう思わない（1点）」までの5段階で測定し、点数が高いほど認識が高くなるように設定した。

2. 分析方法

分析対象は362名で、基本属性の分布は表序-2に示したとおりである。分析は、まず各項目の回答結果を記述統計により整理した。環境要因に関する探索的因子分析では、多変量正規性を仮定し、最尤法を用いて因子を抽出し、因子間の相関を想定してプロマックス回転を行った。確認的因子分析により、因子モデルの構成概念妥当性を確認した後に、抽出された因子の下位尺度得点を算出し、基本属性との関連について相関分析を行った。そのうえで、環境要因を独立変数、アセスメント実践活動を従属変数とする因果モデルを構成し、その適合度を検討した。さらに、個人要因および環境要因の両者が、総合的にアセスメント実践活動に影響することを仮定した因果モデルを構成し、検証を行った。

第3節 研究結果

1. 環境要因に関する因子構造

環境要因 15 項目に関する回答分布は表 5-1 のとおりである。15 項目すべてを投入した探索的因子分析を行い、内的一貫性をより高めるため、因子負荷量がどの因子においても 0.4 未満の項目を除外し、繰り返し因子分析を行った。その結果、3 項目を除く計 12 項目から構成された 2 因子が抽出された。KMO の標本妥当性の測度は 0.924 であり、因子分析の結果、少なくとも内容的妥当性は確保されていると判断した。分析結果を表 5-2 に示す。

第 1 因子は、「悩みや困りごとなどについて、上司や先輩から役立つアドバイスをしてもらえる」「悩みや困りごとなどについて、上司や先輩にしっかりと話をきいてもらえる」などの 7 項目で、『上司や先輩からのスーパービジョン』と命名した。第 2 因子は、「悩みや困りごとなどについて、同僚に共感的に話をきいてもらえる」「悩みや困りごとなどについて、同僚に十分に話すことができる」などの 5 項目で、『同僚からのサポート』と命名した。

クロンバックの α 係数は、いずれの因子も 0.912 以上、12 項目全体は 0.940 で、高い信頼性（内的一貫性）が示された。2 因子間の相関係数は 0.630 で、強い正の相関がみられた。

表 5-1 環境要因 15 項目の回答分布

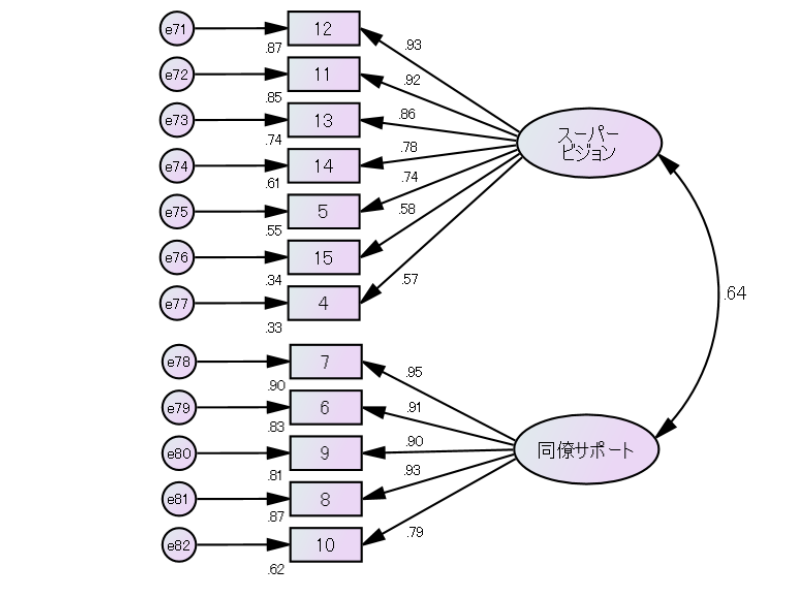
職場環境に関する項目	度数（％）				
	とても そう思う	まあ そう思う	どちら でもない	あまり そう思わない	全く そう思わない
良質な経験を可能にする環境条件					
1 自分の業務量について、負担の大きさは適切である。	27 (7.5)	170 (47.0)	73 (20.2)	75 (20.7)	17 (4.7)
2 困難なケースの対応など、難しいことも経験する機会を与えてもらえる。	126 (34.8)	193 (53.3)	27 (7.5)	14 (3.9)	2 (0.6)
3 失敗を恐れずに、安心して業務にあたることができる。	70 (19.3)	164 (45.3)	80 (22.1)	41 (11.3)	7 (1.9)
4 日々の支援に関して、報告・連絡・相談が適切に行われている。	101 (27.9)	196 (54.1)	42 (11.6)	21 (5.8)	2 (0.6)
5 支援に関して、手本や模範となるような人物がいる。	137 (37.8)	138 (38.1)	56 (15.5)	24 (6.6)	7 (1.9)
同僚からのサポート					
6 悩みや困りごとなどについて、同僚に十分に話すことができる。	129 (35.7)	163 (45.0)	37 (10.2)	21 (5.8)	12 (3.3)
7 悩みや困りごとなどについて、同僚に共感的に話をきいてもらえる。	128 (35.4)	165 (45.6)	41 (11.3)	21 (5.8)	7 (1.9)
8 悩みや困りごとなどについて、一緒に考える等、同僚から助けてもらえる。	141 (39.0)	156 (43.1)	40 (11.0)	17 (4.7)	8 (2.2)
9 悩みや困りごとなどについて、同僚と建設的に意見を交わすことができる。	120 (33.1)	166 (45.9)	48 (13.3)	20 (5.5)	8 (2.2)
10 仕事がうまくやれたときに、同僚から認めてもらえる。	98 (27.1)	153 (42.3)	77 (21.3)	24 (6.6)	10 (2.8)
上司や先輩からのスーパービジョン					
11 悩みや困りごとなどについて、上司や先輩にしっかりと話をきいてもらえる。	122 (33.7)	155 (42.8)	44 (12.2)	35 (9.7)	6 (1.7)
12 悩みや困りごとなどについて、上司や先輩から役立つアドバイスをしてもらえる。	136 (37.6)	147 (40.6)	44 (12.2)	28 (7.7)	7 (1.9)
13 悩みや困りごとなどについて、問題が起こったときに上司や先輩から助けてもらえる。	139 (38.4)	148 (40.9)	48 (13.3)	23 (6.4)	4 (1.1)
14 仕事がうまくやれたときに、上司や先輩から評価してもらえる。	84 (23.2)	152 (42.0)	81 (22.4)	30 (8.3)	15 (4.1)
15 悩みや困りごとなどについて、事例検討をしたりスーパービジョンを受けたりする機会がある。	64 (17.7)	156 (43.1)	89 (24.6)	41 (11.3)	12 (3.3)

表 5-2 環境要因に関する探索的因子分析結果

職場環境に関する項目（12項目全体 $\alpha = .940$ ）		因子負荷量	
		1	2
第1因子 上司や先輩からのスーパービジョン $\alpha = .912$			
12 悩みや困りごとなどについて、上司や先輩から役立つアドバイスをもらえる。		1.019	-0.118
11 悩みや困りごとなどについて、上司や先輩にしっかりと話をきいてもらえる。		0.925	-0.004
13 悩みや困りごとなどについて、問題が起こったときに上司や先輩から助けてもらえる。		0.828	0.043
14 仕事がうまくやれたときに、上司や先輩から評価してもらえる。		0.716	0.096
5 支援に関して、手本や模範となるような人物がいる。		0.709	0.050
15 悩みや困りごとなどについて、事例検討をしたりスーパービジョンを受けたりする機会がある。		0.480	0.145
4 日々の支援に関して、報告・連絡・相談が適切に行われている。		0.450	0.182
第2因子 同僚からのサポート $\alpha = .952$			
7 悩みや困りごとなどについて、同僚に共感的に話をきいてもらえる。		-0.028	0.969
6 悩みや困りごとなどについて、同僚に十分に話すことができる。		0.021	0.899
9 悩みや困りごとなどについて、同僚と建設的に意見を交わすことができる。		0.005	0.896
8 悩みや困りごとなどについて、一緒に考える等、同僚から助けてもらえる。		0.074	0.880
10 仕事がうまくやれたときに、同僚から認めてもらえる。		0.095	0.727
プロマックス回転後の因子寄与		5.978	5.914
第1因子		1	0.630
第2因子		—	1

(n=362 KMO=0.924)

次に、確認的因子分析を行い、構成概念妥当性について検討したところ、適合度指標は、GFI=0.881、AGFI=0.826、CFI=0.942、RMSEA=0.112 であり、一定の適合を示した（図 5-1）。これにより、探索的因子分析で構成された 2 因子 12 項目の環境要因測定尺度の構成概念妥当性が検証できたと考えられる。



n=362 : GFI=0.881, AGFI=0.826, CFI=0.942, RMSEA=0.112

図 5-1 環境要因に関する構造モデル

2. 環境要因と基本属性との関連

環境要因と基本属性との関連について、スピアマンの順位相関係数を算出した（表 5-3）。第 1 因子「上司や先輩からのスーパービジョン」と就業・生活支援センター経験年数に関しては、弱い負の相関（-0.261）がみられた。年齢、障がい者支援経験年数、就労支援経験年数に関しては、ごくわずかな負の相関（-0.140、-0.151、-0.140）、職場内研修に関しては、ごくわずかな正の相関（0.155）がみられた。第 2 因子「同僚からのサポート」と就業・生活支援センター経験年数に関しては、ごくわずかな負の相関（-0.110）、職場内研修、職場外研修に関しては、ごくわずかな正の相関（0.110、0.136）がみられた。

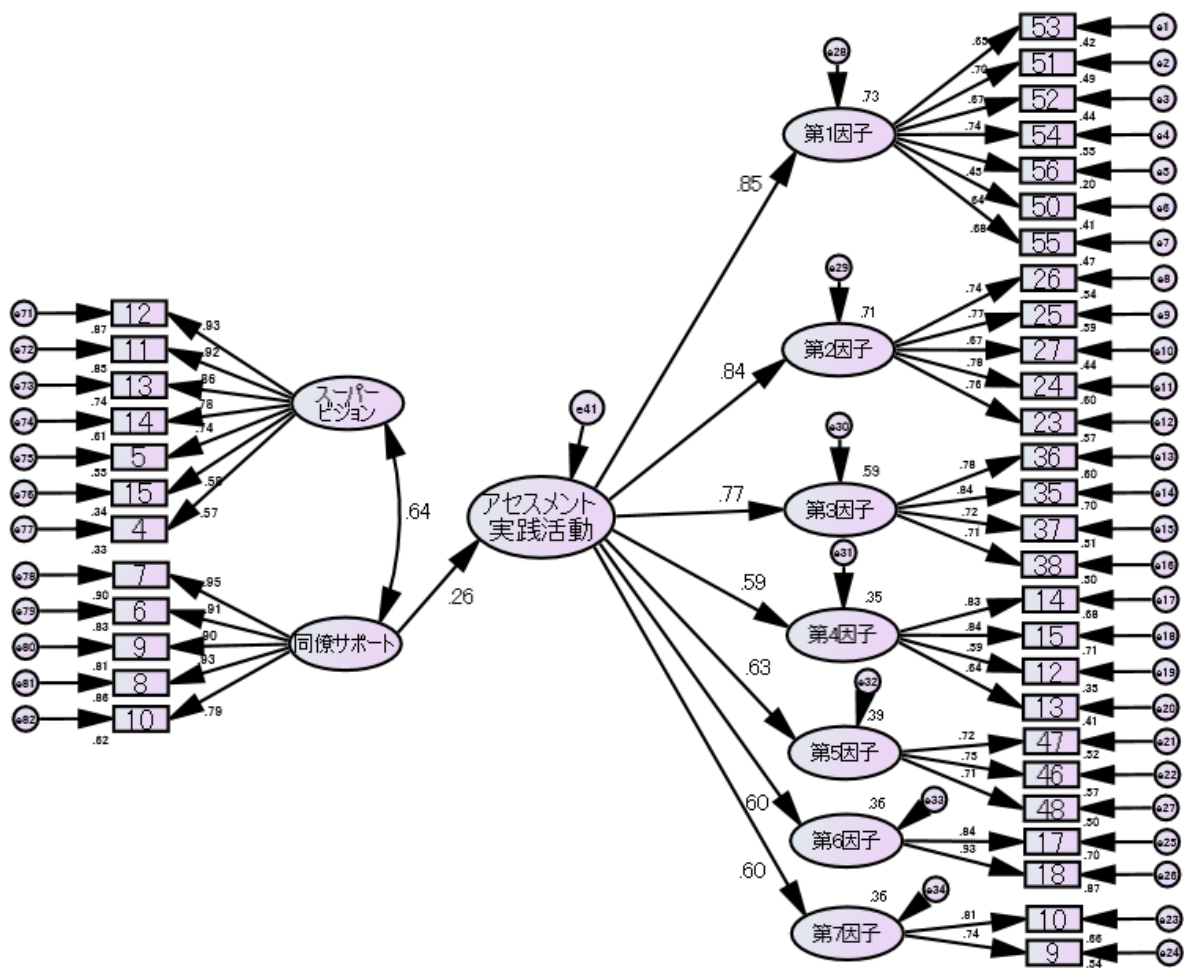
表 5-3 環境要因と基本属性との関連

	第1因子:スーパービジョン	第2因子:同僚サポート
年齢	-0.140 **	-0.066
障がい者支援経験年数	-0.151 **	-0.009
就労支援経験年数	-0.140 **	-0.038
就業・生活支援センター経験年数	-0.261 **	-0.110 *
職場内研修	0.155 **	0.110 *
職場外研修	0.059	0.136 **
自主的研修	-0.080	0.053

**p<.01, *p<.05

3. アセスメント実践活動と環境要因との関連

構成した因果モデルに関して、分析の過程で有意でないパスを削除し、最終的に適合度を確認した結果、GFI=0.823、AGFI=0.801、CFI=0.911、RMSEA=0.056 であり、一定の適合を示した（図 5-2）。「上司や先輩からのスーパービジョン」と「アセスメント実践活動」には、有意な関連はみられなかった。「同僚からのサポート」から「アセスメント実践活動」への標準化係数は 0.26 であり、有意な正の関連がみられた。



n=362 : GFI=0.823, AGFI=0.801, CFI=0.911, RMSEA=0.056

図 5-2 アセスメント実践活動と環境要因との関連

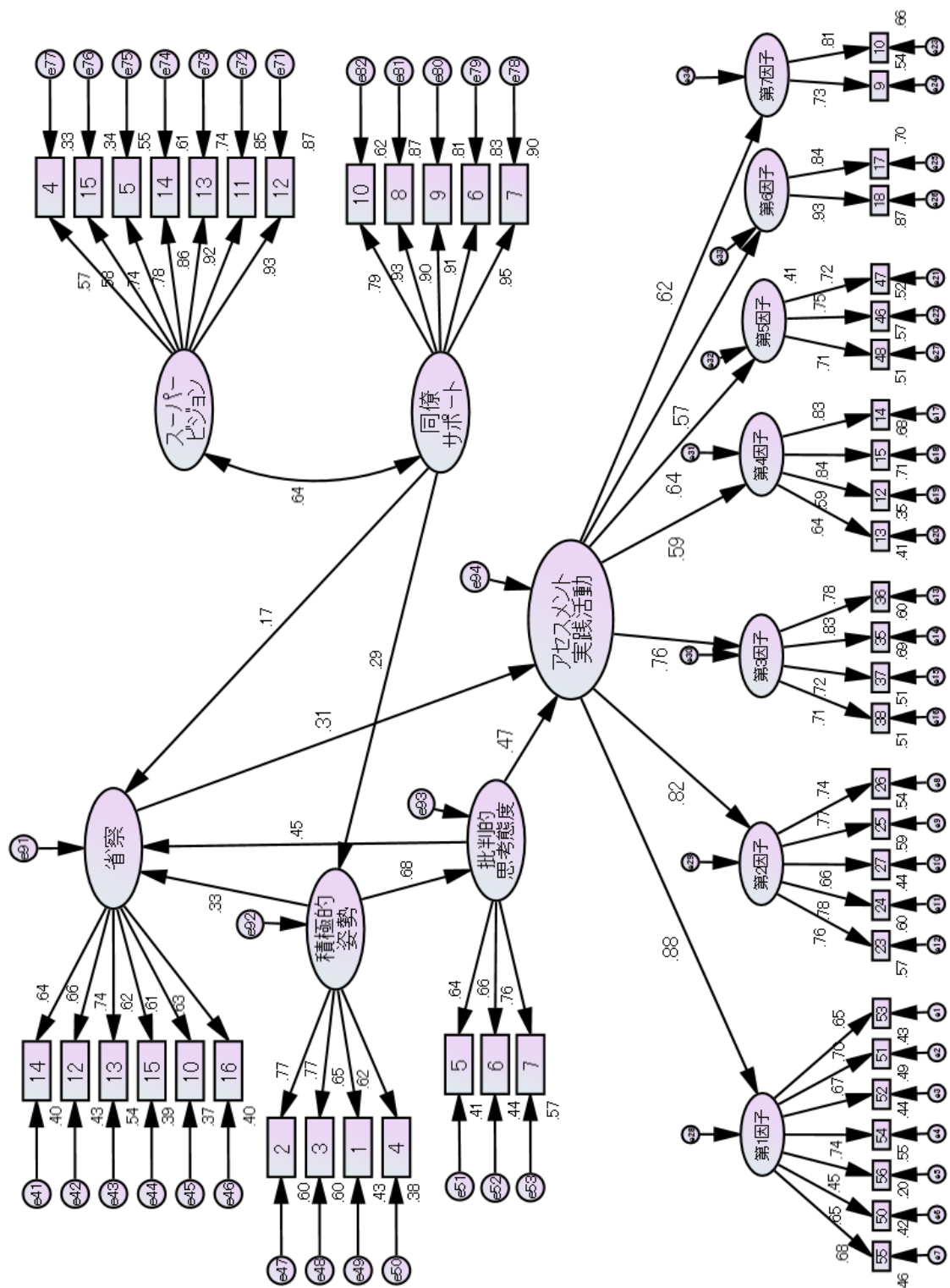
4. アセスメント実践活動と個人要因および環境要因との総合的な関連

構成した因果モデルに関して、分析の過程で有意でないパスを削除し、最終的に適合度を確認した結果、GFI=0.793、AGFI=0.773、CFI=0.894、RMSEA=0.050 であり、一定の適合を示した (図 5-3)。

環境要因と個人要因との間で有意な関連がみられたのは、「同僚からのサポート」と「省察」、「積極的姿勢」であり、それぞれ標準化係数は 0.17、0.29 であった。「同僚からのサポート」と「批判的思考態度」には有意な関連はみられず、「上司や先輩からのスーパービジョン」はいずれの個人要因とも有意な関連はみられなかった。また、個人要因の 3 因子間において、「積極的姿勢」から「省察」、「批判的思考態度」への標準化係数はそれぞれ 0.33、

0.68、「批判的思考態度」から「省察」への標準化係数は 0.45 であり、それぞれ有意な正の関連がみられた。

個人要因とアセスメント実践活動との間で有意な関連がみられたのは、「批判的思考態度」と「省察」であり、それぞれ標準化係数は 0.47、0.31 であった。「積極的姿勢」と「アセスメント実践活動」には有意な関連はみられなかった。環境要因に関して、「上司や先輩からのスーパービジョン」と「同僚からのサポート」のいずれも「アセスメント実践活動」との間に有意な関連はみられなかった。「同僚からのサポート」に関しては、「省察」、「積極的姿勢」に影響を与えており、それぞれ標準化係数は 0.17、0.29 で、間接的な形で「アセスメント実践活動」に影響を与えていた。



n=362 : GFI=0.793, AGFI=0.773, CFI=0.894, RMSEA=0.050

図 5-3 アセスメント実践活動と個人要因および環境要因との関連

第4節 考察

1. 環境要因モデルの構造

(1) 第1因子「上司や先輩からのスーパービジョン」

当初想定したカテゴリー【上司や先輩からのスーパービジョン】の5項目と【良質な経験を可能にする環境条件】のうちの2項目が1つの因子としてまとまった。社会福祉実践におけるスーパービジョンの重要性は多くの論者が指摘するところである（福山 2005；相澤 2006；渡部 2007）。保正（2013）は、実践能力の変容促進契機として「ロールモデル」の存在をあげており、同様に横山（2008：232）は、ソーシャルワーカー養成教育において、モデルとしてのソーシャルワーカーに多く出会うことの重要性を述べている。上司や先輩にあたる人材には、同僚や後輩が職業人としてのモデルを見出せるような、模範的な実践を示すとともに、管理的機能、教育的機能、支持的機能というスーパービジョンの3つの機能（福山 2005）を適切に果たすことが求められる。

(2) 第2因子「同僚からのサポート」

当初想定したカテゴリー【同僚からのサポート】の5項目がそのまま1つの因子としてまとまった。就業・生活支援センターの支援担当者には、障がい者本人と企業との間にたち、橋渡し役としての機能を果たすことが求められる。双方の立場や状況を理解しながら動く必要があり、間に挟まれるような、難しい立ち回りを求められることも多い。日々悩みながらの実践であり、精神的な負担感も大きいことが推察される。同僚に話したり、意見を交わしたり、助けてもらったりするような情緒的サポートは、支援担当者が安定的な実践を続けていくために、必要不可欠なものであると考えられる。

2. 環境要因と基本属性との関連

就業・生活支援センターの経験年数が長いほど、上司や先輩からのスーパービジョンが十分ではないと認識していることが明らかになった。同様のことが同僚からのサポートに関してもいえる。経験が長くなればなるほど、上司や先輩自体が不在になりやすいことが一因と考えられるが、就業・生活支援センターの場合は、事業としての特性も一因ではないかと考えられる。就業・生活支援センターは、障がい保健福祉圏域ごとに設置され、広域の資源として位置づけられるため、非常に多くの登録者や企業を支援対象にしている。

このため、一人ひとりの支援担当者がもつケースは数多く、面談や職場訪問、各種会議など多忙を極めることから、ケースについて職場内で共有する時間が取りづらく、支援担当者が抱え込みやすい。また、民間法人の運営であるものの、「広域の公的な資源」という色合いが強いことから、運営法人内の他部署から離れて設置されることが多く、法人内で孤立しやすいという側面もある。就業・生活支援センターに関しては、このようなスーパービジョンやサポートの環境が整えにくい事情がある、ということについて留意する必要がある。一方で、職場内研修に関してのみ、わずかながら正の相関がみられたことから、職場内において研修を行うことが、スーパービジョンの機能を一部果たしていると推察され、職場内で意識的に連携体制をとることの有効性が示唆された。

3. アセスメント実践活動と環境要因との関連

同僚からのサポートがアセスメント実践活動を高めること、職場内におけるピアサポートの有効性が実証された。前述したように、情緒的サポートの存在は必要不可欠なものであり、これを促進させる環境づくりが重要である。支援担当者一人ひとりがピアサポートの重要性について認識し、サポートティブな話の聞き方などについて学び、実践していく必要がある。また、同僚同士で支え合うピアグループスーパービジョン（塩田ら 2010）の手法を実践することも有効ではないかと考えられる。

一方で、上司や先輩からのスーパービジョンが、アセスメント実践活動を高めることにつながっていないことが実証された。日本におけるスーパービジョン体制の不備に関しては、さまざまに指摘されている（渡部 2011：204；日本社会福祉士会 2014）。就業・生活支援センターにおいても、スーパービジョンが機能していないという現状が浮き彫りとなった。前述したような、スーパービジョンやサポートの環境が整えにくい事情を考慮すると、スーパービジョンを機能させる仕組みについて、意識的に構築していくことが必要不可欠であると考えられる。

4. 個人要因と環境要因との関連

環境要因のうちの同僚からのサポートが、個人要因のうちの省察と積極的態度に影響を与えており、批判的思考態度には直接的に影響していないことが明らかになった。同僚に話を聞いてもらうことや、建設的に意見を交わすことで情緒的なサポートを得ることによって、安心して取り組むことができ、意欲が高まり、積極的姿勢が高められるとともに、「言

語化して他者に伝える」という行為自体が、自身の支援や言動などについて振り返ることにつながっているのではないかと考えられる。一方で、批判的思考態度に関しては、自然発生的になされるものではなく、資質やスキルを要する面が強く、情緒的な安定によって促進されにくいものであるため、直接的には同僚からのサポートの影響を受けなかったものと考えられる。

同僚からのサポートが、積極的姿勢を介した形で、省察や批判的思考態度に影響を与えている点については、積極的な姿勢で望むことにより、よりよい実践のために振り返ろうとしたり、より正確な情報をつかもうとしたり、得られた情報の扱いに慎重になったりするという、望ましい循環が生まれるためではないかと考えられる。さらに、積極的姿勢の影響によって高められた批判的思考態度が、省察に影響を与えていた。これは、物事を深く理解しようとしたり、疑問を持つようにしたりすることが、自分が行った支援や言動などについて振り返ることを促進するため、省察を高めることにつながっているのではないかと考えられる。

環境要因のうち、上司や先輩からのスーパービジョンについては、直接的には個人要因のいずれにも影響を与えていないことが明らかになった。ただし、このモデルにおいて、上司や先輩からのスーパービジョンと同僚からのサポートとの相関は0.64と強いことから、スーパービジョンの実践意識の高さが、同僚サポートの高さと関連していることも示唆されており、個人要因に対しても一定の影響を与える可能性を含んでいるものと推察される。

5. アセスメント実践活動と個人要因および環境要因との総合的な関連

個人要因のうちの批判的思考態度が、アセスメント実践活動に対して最も大きな影響を与えているということが明らかになった。第4章において、個人要因の影響を個別に確認したものと同様の結果が得られた。批判的思考に関しては、その重要性を説く先行研究（村田 2010；隅広 2011；日和 2013；日和 2015）はあるものの、特にソーシャルワークや職業リハビリテーションの分野において、実践における具体的な効用について実証した研究はみあたらず、本研究の結果は新たな知見が得られたものと考えられる。また、批判的思考態度は、省察に影響を及ぼすことを通して、間接的にもアセスメント実践活動に影響していることが明らかになった。省察と批判的思考とは密接に関連しており（日和 2015）、相乗効果があると考えられることから、非常に重要な要素であるということが改めて確認されたといえる。個人要因のうち、省察に関しても、第4章において確認したものと同様に、

アセスメント実践活動を高める効用があることが実証された。省察学習の連続によって、初めてソーシャルワーカーは専門性を習得していくことができる（南 2007）。さらに、省察を実践できることは、スーパービジョンの実践を促進させ、スキルを高めることにつながり、効果を発揮するという側面があると考えられることから、改めて重要性が確認されたといえる。

環境要因のうち、同僚からのサポートに関しては、総合的にみると、直接的にはアセスメント実践活動を高めていないことが明らかになり、環境要因の影響を個別にみたときは異なる結果となった。個人要因のうちの批判的思考態度、省察という2つの要素の方が、アセスメント実践活動には直接的な影響が大きいと考えられる。また、環境要因のうち、上司や先輩からのスーパービジョンに関しても、アセスメント実践活動とは関連がみられず、環境要因の影響を個別にみたときと同様の結果となった。上司や先輩から適切なスーパービジョンを受けることは、支援担当者が省察することや、批判的に思考することを促進させる可能性があるのではないかと考えられる。現状では影響を及ぼしていないものの、スーパービジョンを機能させたり、質を高めたりすることは、アセスメント実践活動を高める可能性があり、重要な要素であると考えられる。

以上の考察を総合し、個人要因と環境要因の相互関係と、両者の総合的なアセスメント実践活動との関連に関するモデルについて、「主に情緒的な支えを提供する『同僚からのサポート』や、相談できる、アドバイスがもらえるといった『上司や先輩からのスーパービジョン』が十分に提供される職場環境において、支援担当者個人として、『積極的姿勢』をベースにおきながら、『省察』および『批判的思考態度』を身につけ、意識的に実践することによって、アセスメント実践活動を高めることができる」と整理した。

就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメントの質の向上を図るためには、本章で示した個人要因および環境要因モデルを認識することが重要であると考えられる。積極的態度を基盤として、省察および批判的思考態度を実践することと、同僚からのサポートや上司や先輩からのスーパービジョンの体制を整えることは、アセスメントの質を高めるための両輪であり、どちらか一方では成立し得ないと考えられる。このモデルについて認識し、積極的に体制を整えることが必要不可欠であり、所長や主任就業支援担当者など、管理的な立場にある職員は、特にこのことを認識する必要があると考える。

Korthagen (=2010) は、「省察の循環プロセス」について、指導者からの導きや安心して取り組める環境などの重要性を説き、結果として実践者が「経験を通して自立的に学び、

成長し続ける」ことができるようになることが目標であると強調している。就業・生活支援センターにおける実践に関しても同様のことがいえよう。スーパービジョンやサポートの体制を整えることや、支援担当者一人ひとりが、省察や批判的思考態度を意識的に実践し続けることによって、経験から自立的に学び、成長するという好循環を生みだし、アセスメントの質を高めることにつながると期待される。このような、環境と個人双方の総合的な実践を蓄積していかなければならない。

第5節 結論

本章では、就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメント実践活動を促進させる環境要因として、上司や先輩からのスーパービジョンと同僚からのサポートの重要性を示した。また、個人要因と環境要因の相互関係と、両者の総合的なアセスメント実践活動との関連に関するモデルについて整理したうえで、積極的態度を基盤として、省察および批判的思考態度を実践することと、同僚からのサポート、上司や先輩からのスーパービジョンの体制を整えることが、アセスメントの質を高めるための両輪であり、積極的に体制を整えることが必要不可欠であると考察した。終章では、第1章から第5章までの検証結果を概観し、アセスメントモデルを提示するとともに、アセスメントの質的向上のための総合的な提言を行う。

終章 結論

第1節 各章のまとめ

本研究では、就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメントに関して、以下の研究目的を設定し、各章において検討を行った。

- 目的1 本研究に取り組む意義を明確にすること（第1章）。
- 目的2 アセスメントモデル開発の第一段階として、職業準備性のアセスメントに関する詳細を明らかにすること（第2章）。
- 目的3 アセスメントモデル開発の第二段階として、アセスメント実践活動の詳細を明らかにすること（第3章）。
- 目的4 アセスメント実践活動を促進させる個人要因を明らかにすること（第4章）。
- 目的5 アセスメント実践活動を促進させる環境要因を明らかにすること（第5章）。
- 目的6 1から5をもとに、アセスメントモデルを提示するとともに、アセスメントの質的向上に向けた総合的な提言を行うこと（終章）。

第1章から第5章において確認された知見と考察の要約は次のとおりである。

第1章では、文献研究を行い、就業・生活支援センターの概要や支援実績、課題、先行研究における検討状況、精神障がい者の就労に関する歴史的な経過や雇用の現状、就労および定着支援に関する課題について整理した。また、アセスメントの定義やプロセス、先行研究の到達点について概観した。就業・生活支援センターに関しては、質的な向上の課題が指摘されているものの、対象とした研究が少なく、特に具体的な支援内容に関する実証的な研究が乏しいことを確認し、課題解決に向けて、就業・生活支援センターに関する実証的研究を行う必要性を示した。精神障がい者の就労に関しては、今後、障害者雇用促進法の改正等の追い風を受けて、雇用がますます増えていくと予測されるだけでなく、合理的配慮の提供義務化を背景に、在職者の支援ニーズも高まっていくと予測されることから、中核的な支援の担い手として、就業・生活支援センターにおける精神障がい者の支援強化を図る必要性があることを確認した。アセスメントに関しては、ソーシャルワークおよび職業リハビリテーションの分野における議論を踏まえ、定義やプロセスを確認したう

えで、職業準備性に関する先行研究について整理し、アセスメント項目は網羅的に整理されているものの、実践においてどのようにアセスメントされているかという実態は掴めていないこと、より広範なアセスメント実践活動全体に関する実証的な研究が求められることを確認した。これらを踏まえ、就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメントモデル開発の必要性を確認した。

第 2 章では、アセスメントモデルを開発するための第一段階として、職業準備性のアセスメントに焦点をあて、量的調査にもとづき、アセスメント項目の内容とその重視度、構造について探索的に検討した。まず、先行研究およびグループ・ディスカッションと自由記述アンケートをもとに、45 のアセスメント項目を整理した。そして、探索的因子分析の結果、「報告・連絡・相談のスキルの重視度」「日常生活の遂行状況の重視度」「他者との関係の持ち方の重視度」「気力・体力の状況の重視度」「作業遂行力の重視度」「疾病・障がいの管理の重視度」「コミュニケーション能力の重視度」という 7 因子構造が見出され、各因子間の相関を踏まえて、視覚化してモデルを示した。職業準備性に関するアセスメントは、項目や領域ごとに重視度が明確に異なり、なかでも報告・連絡・相談のスキル、疾病・障がいの管理、日常生活の遂行状況の重視度が高いことや、構造として、職業面と生活面、医療面について並行してみていくという、医療・生活・職業の並行関係について実証することができた。これにより、職業準備性のアセスメントに関する実証的なモデルを示すことができたと考える。

第 3 章では、アセスメントモデルを開発するための第二段階として、支援担当者の具体的な実践活動に着目した量的調査にもとづき、基本属性との関連の分析を踏まえ、アセスメント実践活動をモデル化した。先行研究および予備調査をもとに整理したアセスメント実践活動 60 項目に関して、探索的因子分析の結果、「自己点検を踏まえた情報分析」「職業生活の遂行に関する情報把握」「職場環境の情報把握」「生活面の丁寧な情報把握」「冷静な情報判断」「不調時の状態・対処法に関する情報把握」「ストレングスへの着目」という 7 因子構造が見出され、確認的因子分析の結果、構成概念妥当性が確認された。基本属性との関連において、主任就業支援担当者や主任職場定着支援担当者という職名の特徴とも合致する結果が得られており、現場実践の状況を十分に反映することができたのではないかと考えられる。また、精神保健福祉士や社会福祉士の有資格者が、全体的に高い実践度合を示したことから、ソーシャルワークの基本を学ぶ必要性が示唆された。これらを踏まえ、就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメント実践活動の要点について、

「アセスメント全体の共通基盤となる実践活動として、『自己点検を踏まえた情報分析』および『冷静な情報判断』を意識的に行うことが必要不可欠である。これにより、アセスメントのすべてのプロセスにおいて、より本質的な理解が得られるよう心がける。そのうえで、主として職業リハビリテーションの視点にもとづき、『職業生活の遂行に関する情報把握』と『不調時の状態・対処法に関する情報把握』を、主としてソーシャルワークの視点にもとづき、『ストレングスへの着目』および『生活面の丁寧な情報把握』を行うことにより、就業と生活の両面を把握し、本人を包括的に理解する。その結果によって得られた情報と、職業リハビリテーションの視点にもとづく『職場環境の情報把握』によって得られた情報とを結びつけ、ジョブマッチングを図り、就職を支援する。就職後、職場定着の時期においても、さまざまな状況変化に備えて、包括的な本人理解のためのアセスメントと、職場環境の情報把握を継続的に行う」と整理した。

第4章では、アセスメント実践活動と個人要因との関連について検討した。先行研究をもとに整理した、支援担当者個人の支援実践に対する意識、態度に関する16項目について、探索的因子分析の結果、「省察」「積極的姿勢」「批判的思考態度」という3因子構造が見出され、確認的因子分析の結果、構成概念妥当性が確認された。基本属性との関連について、省察や積極的姿勢に関しては、研修の参加回数等との間でごくわずかな正の関連がみられたものの、批判的思考態度に関しては、いずれの属性とも関連がみられなかった。アセスメント実践活動と個人要因との関連について、構成した因果モデルは一定の適合を示し、省察および批判的思考態度がアセスメント実践活動に影響を及ぼしていること、なかでも批判的思考態度が大きな影響を及ぼしていることが確認された。アセスメント実践活動には、柔軟な思考や深い理解力につながる批判的思考態度が必要となるため、批判的思考態度がアセスメント実践活動の向上に関連したと考えられる。就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメント実践活動を促進させる個人要因として、積極的姿勢を中核に、省察および批判的思考態度を意識的に実践することの重要性を示した。

第5章では、アセスメント実践活動と個人要因および環境要因との総合的な関連について検討した。先行研究をもとに整理した、職場環境に関する支援担当者の認識を問う15項目に関して、探索的因子分析の結果、「上司や先輩からのスーパービジョン」「同僚からのサポート」という2因子構造が見出され、確認的因子分析の結果、構成概念妥当性が確認された。基本属性との関連については、就業・生活支援センターの経験年数が長いほど、上司や先輩からのスーパービジョンが十分ではないことが明らかとなり、スーパービジョ

ンが行いにくい構造的な課題が浮き彫りとなった。アセスメント実践活動と個人要因および環境要因に関する因果モデルは一定の適合を示し、上司や先輩からのスーパービジョン、同僚からのサポートに関しては、直接的にはアセスメント実践活動に影響を及ぼしてはいないことが明らかになった。同僚からのサポートは、省察や積極的姿勢などの個人要因を通して、間接的にアセスメント実践活動に影響を与えており、直接的には批判的思考態度がアセスメント実践活動に最も大きな影響を及ぼしていることが明らかとなった。そして、積極的態度を基盤として、省察および批判的思考態度を実践することと、同僚からのサポート、上司や先輩からのスーパービジョンの体制を整えることが、アセスメントの質を高めるための両輪であり、積極的に体制を整えることが必要不可欠であると考察した。

以上により、本研究の目的 1 から 5 は達成されたものとする。

第 2 節 アセスメントモデルの提示

本節では、本研究の目的 6 に関して「アセスメントモデルの提示」を行う。

芝野（2002：44）によれば、実践モデルを公にする場合には、「実践の対象、実践の意義、援助の手続き、根拠となる理論、処遇効果」を要素として記述する必要がある。これにそって、第 1 章、第 2 章、第 3 章における研究成果を整理し、「アセスメントモデル」としての全体像を示したものが表終-1 である。

就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメントモデルは、就職および職場定着に関する支援を必要とする精神障がい者を対象としたものである。これにより、アセスメントの質を高めることによって、質の高い支援が可能となり、精神障がい者の就職や職場定着を向上させることにつながるという点において、意義があるとする。

根拠となる理論としては、職業リハビリテーションに関する「キャリア発達」「援助付き雇用」、ソーシャルワークに関する「ストレングスモデル」「ライフモデル」などがあげられる。アセスメントのプロセスは、「信頼関係の形成」「必要な情報の収集」「情報の多角的な分析・統合」「情報の整理・活用」という 4 つのプロセスに整理される。

アセスメントの手続きは、「全体的なアセスメント実践活動」と「職業準備性の詳細アセスメント」によって構成される。「全体的なアセスメント実践活動」は、アセスメント実践活動 60 項目をベースに行う。7 因子構造により導き出された実践活動の要点のうち、特に

表終-1 アセスメントモデルの全体像

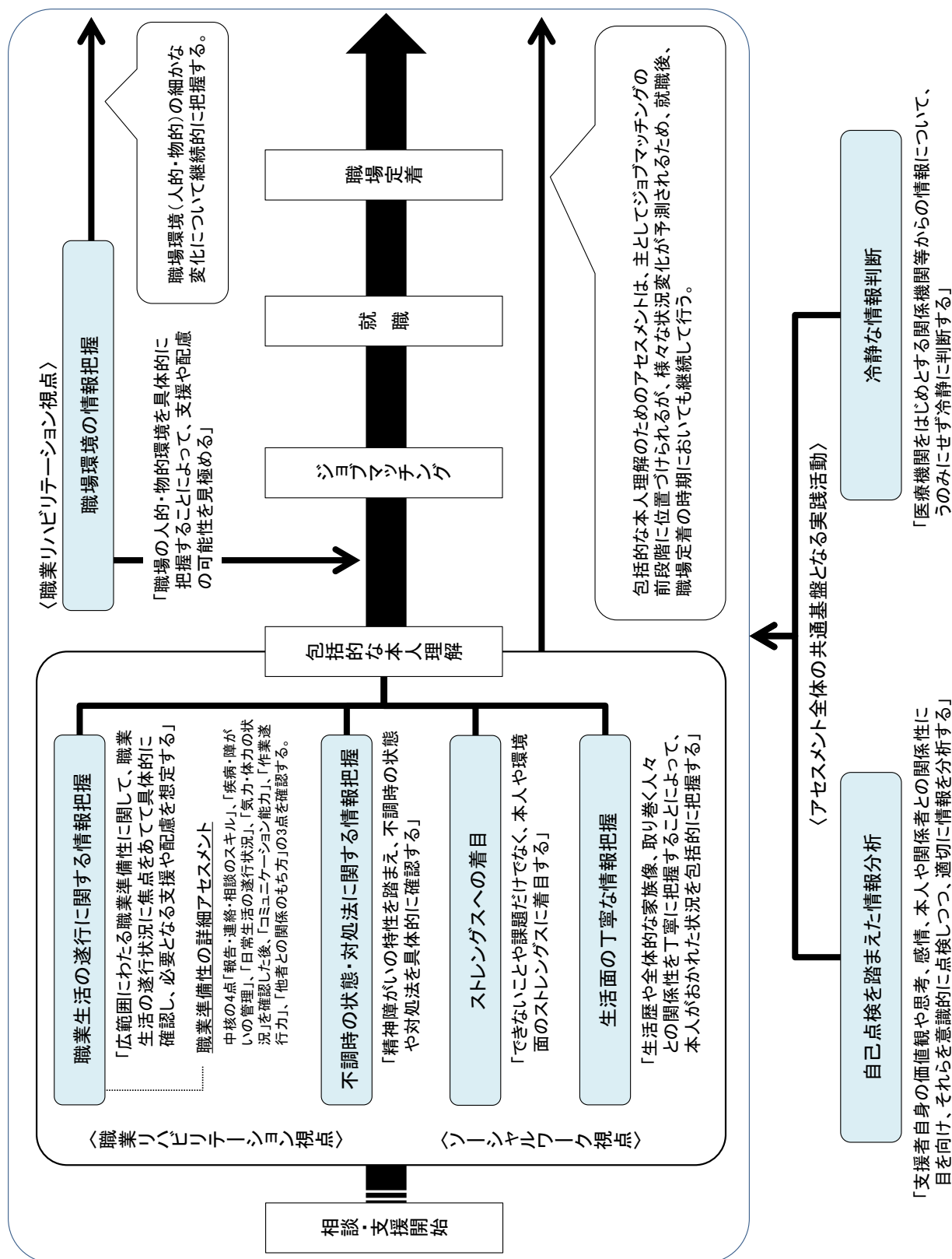
概要	「就職および職場定着を支援するうえで、必要な情報を収集、分析し、利用者や利用者を取り巻く環境の状況について、多面的・統合的に把握すること」に関する実践方法の解説	
対象	・就職および職場定着に関する支援を必要とする精神障がい者	
意義	・アセスメントの質を高め、質の高い支援を可能とする ・精神障がい者の就職や職場定着を向上させる	
理論	・職業リハビリテーション…「キャリア発達」「援助付き雇用」 ・ソーシャルワーク…「ストレングスモデル」「ライフモデル」	
アセスメント実践の手続き（図終・1）	全体的なアセスメント実践活動	・「自己点検を踏まえた情報分析」「冷静な情報判断」を意識的に行い、全てのプロセスにおいて、より本質的な理解が得られるよう心がける ・職業リハビリテーション視点による「職業生活の遂行に関する情報把握」「不調時の状態・対処法に関する情報把握」と、ソーシャルワーク視点による「ストレングスへの着目」「生活面の丁寧な情報把握」を行い、就業と生活の両面を把握し、本人を包括的に理解する ・職業リハビリテーション視点による「職場環境の情報把握」を結びつけ、ジョブマッチングを図り、就職を支援する ・就職後、職場定着の時期においても、さまざまな状況変化に備え、包括的な本人理解のためのアセスメントと、「職場環境の情報把握」を継続して行う
	職業準備性の詳細アセスメント	・「報告・連絡・相談のスキル」「疾病・障がいの管理」「日常生活の遂行状況」「気力・体力の状況」の4点を確認する ・「コミュニケーション能力」「作業遂行力」「他者との関係のもち方」の3点を確認する ・広範囲にわたる職業準備性に関して、網羅的かつ効率的にアセスメントする ・「医療・生活・職業の並行関係」を意識することが重要
ツール	・アセスメント実践活動 60 項目（表 3-1） ・アセスメント実践活動チェックリスト〔試案〕（巻末資料） ・職業準備性のアセスメント 45 項目（表 2-1） ・職業準備性アセスメントシート〔試案〕（巻末資料）	
効果	・実践の手がかりとしてモデルを活用することで、アセスメント実践活動を高める ・アセスメント実践活動が高められることで、質の高いアセスメントを実現できる	

留意すべきことは、アセスメント全体の共通基盤となる実践活動である、「自己点検を踏まえた情報分析」と「冷静な情報判断」を意識的に行うことである（実践のためのツールとして「アセスメント実践活動チェックリスト〔試案〕」を巻末資料に示した）。

「職業準備性の詳細アセスメント」は、全体的なアセスメント実践活動を補足するものとして、必要に応じて行う。アセスメント実践活動 60 項目にも職業準備性に関するアセスメント項目が含まれるが、焦点を絞ったものであり項目数が限られる。限られた時間のなかで効率的にアセスメントする際には、これで一定の情報が確保できるが、職場実習などを行いながら、ある程度時間をかけて詳細にアセスメントすることが可能な場合には、45 項目をベースにした職業準備性の詳細アセスメントを行うことが望ましい。その際には、モデル図に示した視点をもとに、「医療・生活・職業の並行関係」に留意することが必要である（実践のためのツールとして「職業準備性アセスメントシート〔試案〕」を巻末資料に示した）。

以上を踏まえ、「相談・支援開始」から「包括的な本人理解」「ジョブマッチング」「就職」「職場定着」という支援全体の流れにそって、アセスメントの手続きをモデル図として示した（図終-1）。この実践モデルは、主として求職者の支援の流れをイメージしたものであるが、すでに在職している方の支援を開始する場合でも、包括的に本人を理解したうえで、職場環境を把握し、ジョブマッチングの状態を確認することが求められることから、同様にモデルとして活用できると考える。

この実践モデルの効果としては、実践の手がかりとして活用することにより、アセスメント実践活動の実践度合を高めること、そのことによって質の高いアセスメントを実現させることが期待される。



図終-1 アセスメントの手続き (モデル図)

第3節 アセスメントの質的向上に向けた総合的な提言

本節では、本研究の目的 6 に関して「アセスメントの質的向上に向けた総合的な提言」を行う。

1. アセスメントモデルの有効活用

本研究において開発したアセスメントモデルは、実践現場で有効に活用し得る可能性がある。まず、アセスメントの手続きのベースとなる「アセスメント実践活動 60 項目」を参照することの重要性をあげておきたい。この 60 項目は、当初案として作成した 117 項目に関して、予備調査をもとに洗練したものであり、実践の本質的要素が十分に盛り込まれていると考えられる。因子としては抽出されなかった、＜丁寧な本人理解＞に属する項目、＜情報の整理＞や＜情報の有効活用＞に属する項目も含めて、支援担当者として意識、実行すべき重要な項目ばかりである。

調査票の自由記述欄に、「この 60 項目を就業・生活支援センターのワーカーになった人にマニュアルとして示したい」「自分の取り組み方を振り返る機会になった」といった回答が複数みられた。このような反応をみると、実践知を少しでも言語化することができたのではないかと考えられる。まずはこの 60 項目を参照することで、アセスメントの基本を習得することが可能となるだろう。

本研究において開発したアセスメントモデルは、広範な職業準備性の焦点について 7 つの因子構造を示したうえで、ソーシャルワークと職業リハビリテーションの視点を踏まえた実践活動を包括的に示している。初心者はこれを一通り学び、参照しながら実践することで、効率的かつポイントをおさえたアセスメントが行えるようになると考える。さらに、自己点検を踏まえた情報分析や、冷静な情報判断を明確に位置づけたものであり、自分自身の思考や感情に目を向けたり、得られた情報を冷静に分析したりすることを意識づけることも可能となる。これをもとに継続的に実践していくことで、アセスメント力を高めることができると考えられる。

また、支援担当者が必要とされる意識、態度、行動の実践状況を評価する「チェックリスト」としての機能も果たし得ると考えられる。「自己評価ツール」として、例えば半期ごとに継続的にチェックするなどして、定期的に自分自身の実践状況を振り返るほか、「他者評価ツール」として用いることも可能であろう。

アセスメントモデルを有効に活用する方策として、就業・生活支援センターの担当者を対象とした義務的研修の一部に盛り込むことも有効ではないかと考えられる。研修内容としては、アセスメントモデルの全体像および実践手続の要点に関するモデル図を示したうえで、実践活動の 60 項目および 7 因子構造の実践モデル、職業準備性の詳細アセスメントの 45 項目および 7 因子構造のモデルを示し、解説する。そして、具体的な支援事例を通してモデルの活用方法を演習する、といった流れが考えられる。一定期間経過後に、改めてアセスメント実践活動の実践度合を測定することによって、研修の効果測定を行うことも可能となるだろう。

2. 批判的思考に関する研修プログラムの確立

第 4 章および第 5 章において言及したように、「批判的思考態度」は、支援を行ううえでの判断、意思決定に関わる根幹であり、アセスメント全体の共通基盤となる実践活動である、「自己点検を踏まえた情報分析」および「冷静な情報判断」に直結する要素であるといえ、支援担当者として身につけることが必要不可欠なものである。

批判的思考態度をベースとする「批判的思考」は、演繹、帰納、類推、問題解決などの推論の方法に関する「知識」、明確化、推論の土台の検討、推論という、意思決定に至るプロセスにおける「技術」、内省、モニターとコントロールという「メタ認知」を含む、より広い概念である（道田 2000；楠見 2012）。芝野（2005）は、ソーシャルワーカーの教育訓練において、批判的思考が、理論と実践の両側面から参考になることを指摘しており、原（2005）も、ソーシャルワーク教育において批判的思考を教授する必要性を指摘している。就業・生活支援センターに関しても同様のことがいえるだろう。批判的思考態度を身につけるに加えて、全体的な批判的思考に着目して教授、演習し、意識的に実践できるようにすることが非常に重要であると考えられる。

批判的思考は、「相手を非難する思考」と誤解されることがあり、相手を攻撃する否定的なイメージがもたれている（楠見 2013）という。まずは、批判的思考そのものに関して、基礎的な知識を学ぶことから始める必要があるだろう。

批判的思考力を身につけるための研修プログラムの試案としては、講義と 2 つの演習を行う段階的な内容が望ましいと考える（図終-2）。最初の講義においては、批判的思考の全体像や、批判的思考を構成する知識、技術、態度、および陥りやすい過ち、各種のバイアスなど、認知心理学における研究の成果を踏まえて学習する。次に、演習の第一段階とし

1. 講義	2. 演習①	3. 演習②
・ 批判的思考の全体像 ・ 知識、技術、態度 ・ 陥りやすい過ち、各種のバイアス 等	・ 批判的思考力の測定 ・ 文章読解ワーク ・ ディスカッション 等	・ 事例検討 ・ 批判的思考を用いた視点、考え方に関する解説 ・ 全体のまとめ

図終-2 批判的思考に関する段階的な研修プログラム（試案）

て、自分自身の批判的思考力を測定する尺度を用いたセルフチェックや、文章を批判的に読み解くワーク、メディアニュースなどの一般的な題材をもとにしたディスカッションなどを行い、批判的思考を活用する感覚を身につける。

そして、演習の第二段階として、実際の就業・生活支援センターにおける支援事例をもとにした演習を行うことが望ましい。事例検討形式で演習を行うなかで、批判的思考を用いた考え方について言語化して解説し、「このような思考や考え方が批判的思考にもとづくものである」ということについて具体的に伝え、共有していくことが重要である。これにより、実際の支援において批判的思考を活用する下地をつくることが可能となると考える。

なお、批判的思考が万能であり、批判的思考ができればそれでよいというわけでは決してないことを強調しておきたい。ソーシャルワークおよび職業リハビリテーションに関する基本的な知識や技術がベースにあることに加えて、対人援助を行ううえでの「価値」が何より重要である。知識、技術、価値が三位一体となって提供される（岩間 2014 : 152）ことによって、はじめて質の高い支援につながるということを忘れてはならない。

3. スーパービジョンの学びと体制づくり

我が国の実践現場では、スーパービジョンが根づきにくいといわれ（南 2007）、スーパービジョンの必要性が軽視されている傾向があり、研究の蓄積も少ない（福山 2005 : 192）。第 5 章において言及したように、就業・生活支援センターにおいてもスーパービジョンが機能していないという現状にあるが、スーパービジョンを機能させることは、アセスメント実践活動を高めるための重要な要素であると考えられる。スーパービジョンの学びと体制づくりが急務である。

まず第 1 に、エキスパートがスーパービジョンについて学び、意識的に実践するために、

「継続的なスーパービジョンの研修を設定すること」が必要不可欠である。現状では、主任就業支援担当者研修の一部に、スーパービジョンについての講義と演習が設定されているものの、そのほかに研修で扱われることはなく、継続的に学ぶ機会はない。

エキスパートのなかには、言語化が苦手な人たちも多い。上司や先輩、優秀なワーカーなど「職人的な人たち」の背中をみて、教えられることなく自ら学び、育ってきた「職人的な人たち」が多いのではないだろうか。同僚や後輩に対して、日常的にエキスパートが行っている何気ない思考や判断、意思決定について意識的に言語化すること、伝えること、「なぜそこに着目したのか」「なぜそう判断したのか」といったことについて丁寧に解説すること、そしてそれを共有することが必要不可欠である。

日常的なスーパービジョン（植田 2015：163）によって省察や批判的思考態度の気づきを促すことができれば、アセスメント実践活動を高めることにつながると期待される。自分自身の思考や感情、状態やそれらの変化について、自分で点検したり、気づいたりすることは実際には非常に難しい。そのため、他者からの視点や気づきを促すスーパービジョンが非常に重要となる。スーパービジョンの内容や方法、その意義などの基本について学び、スキルを身につけるための継続的な研修の機会を設定することが必要不可欠である。まずは、主任就業支援担当者研修におけるスーパービジョンに関する講義や演習の時間を増やし、内容を充実させる必要があるだろう。

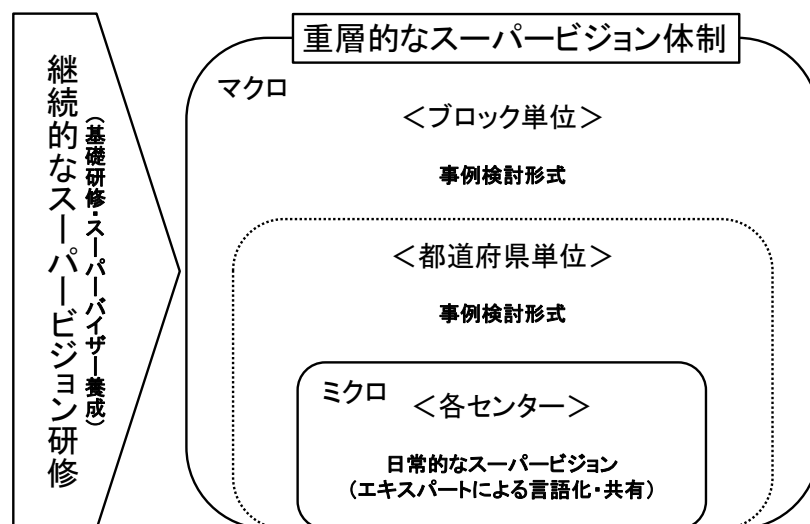
第2に、「広域的かつ定期的なスーパービジョンの体制づくり」が必要不可欠である。第5章において確認したように、就業・生活支援センターにおいてはスーパービジョンが行いにくい事情がある。各センター単位、あるいは受託法人単位で積極的にスーパービジョンの体制をつくっていくには限界があると考えられることから、もっと大きな単位で、仕組みとしてスーパービジョンの体制を構築する必要がある。

具体的な体制づくりの試案としては、既存の就業・生活支援センター間の連絡会議を活用することが考えられる。全国の就業・生活支援センターには、都道府県ごとに連絡会議を行うことが義務づけられている。また、全国を7ブロックにわけて、それぞれのブロックで年に1回、経験交流会議が行われている。これらの場を活用して、事例検討形式によるスーパービジョンを行うことが望ましいと考える。

そのための仕組みとしては、まず、都道府県単位、あるいはブロック単位でスーパーバイザーを選任する。スーパーバイザーの要件として、例えば、経験年数（就業・生活支援センターにおける実務経験5年以上、就労支援経験10年以上等）や有資格者（社会福祉士、

精神保健福祉士等)、研修の受講などの基準を定めておく。定期的なスーパービジョンには、各センターが持ち回りで事例を提供するほか、状況に応じて随時、対応困難な事例を提出することを可能とし、タイムリーに課題解決が図れる体制をとることが望ましい。このようなスーパービジョンが習慣化されれば、各センター内でもスーパービジョンの実施を促進させることができるだろう。

以上のように、「継続的な学びをもとにした、エキスパートによる日常的なスーパービジョン（マイクロレベルのスーパービジョン）」と、「都道府県あるいはブロック単位による広域的かつ定期的なスーパービジョン（マクロレベルのスーパービジョン）」の両方が可能となるよう、重層的な体制を構築していく必要があると考える（図終-3）。



第4節 本研究の限界と今後の課題

最後に、本研究の限界と今後の課題について示す。

第1に、「調査における回収率の低さ」があげられる。第3章から第5章において分析した調査に関しては、回収率が28.1%と低かった。支援担当者一人ひとりにかかる業務負担が大きく、調査に協力する余裕がもてない状況があるのではないかと推察される。各種の調査依頼が多数寄せられることに対して、負担感が大きいこともあるだろう。研究者には、調査協力者に対して調査結果を丁寧にフィードバックしていくなど、真摯な対応が求められる。本研究の成果に関しては、積極的に情報発信し、実践現場に還元していきたい。

第2に、「自己評価にもとづく実践活動の検討である」という点があげられる。第3章から第5章において分析した調査に関しては、あくまで自己評価のため、アセスメント実践活動に関する自分自身の実践度合について、過小評価あるいは過大評価している可能性は否定できない。客観的な評価を行おうとすれば、何らかの方法で上司や先輩、同僚など、他者からの評価をとることなどが必要となる。実践活動の状況について、より多角的な視点から検討していく必要がある。

第3に、「探索的因子分析と確認的因子分析において同一のデータを用いている」という点があげられる。別のデータを用いて構成概念妥当性を検証した場合と比べ、厳密さに劣るという点について留意する必要がある。本研究において示したアセスメント実践活動測定尺度、個人要因測定尺度、環境要因測定尺度に関しては、別の新たなデータを収集し検証することを含めて検討し、精度を高めていくことが求められる。

第4に、「アセスメント実践活動と個人要因および環境要因との総合的な関連を示す、因果モデルの適合度の低さ」があげられる。構成したモデルは一定の適合を示したと判断したものの、十分な適合であるとは言い難い。ただし、適合度を上げることを目的にモデルに手を加えるのは本末転倒であり、内容的妥当性の低いモデルが構成される恐れもある（豊田 1998；南風原 2002）、望ましい適合度が得られなかったとしても、モデル探索の末に高い適合度を達成したモデルよりも有益な知見を提供することも多い（豊田 1998）といった指摘もあることから、慎重に、継続的に検討していくことが求められる。

第5に、「省察と批判的思考態度との関連性に関する、理論的な整理が不十分」な点である。批判的思考の概念のなかには、省察的思考や内省的思考が含まれるとされており（道田 2000；楠見 2012）、省察と批判的思考態度は一部が重複する概念でもあると考えられる。

本研究においても、省察と批判的思考態度の間には高い関連性が示されており、より厳密な理論的整理が求められる。

第6に、「批判的思考態度に影響を及ぼす関連要因に関する検討が不十分」な点があげられる。批判的思考態度に影響を及ぼす要因の一つとしては、「自尊感情」が考えられる。批判的思考には、他者からの意見を柔軟に受けとめたり、自分自身の考え方も批判的に検討したりすることが求められるため、自分自身が動じることなく、しなやかで柔軟な思考がもて、安定した状態であることが必要となる。自尊感情が安定していれば、そのように安定した状態が保たれると考えられるため、批判的思考態度に関連することが推察される。これについては今後、さらに検討していく必要がある。

研究と実践の乖離が叫ばれて久しい。「研究者のみでなく、実践家も研究の重要性を認識できるような研究が必要である」（渡部 2010）。実践モデルの開発に関する研究は、実践現場で活用することを明確に想定したものでなければ意味がないし、開発したモデルは実践現場で活用できなければ意味をなさない。本研究において示したアセスメントモデルおよび研修プログラム等に関しては、今後、実際に活用することを想定し、実践現場における「試行と改良」（芝野 2002 : 137）を重ねていきたい。

引用文献

- 相澤譲治（2006）『スーパービジョンの方法（ソーシャルワーク・スキルシリーズ）』相川書房.
- 相澤欽一（2007）『現場で使える精神障害者雇用支援ハンドブック』金剛出版.
- 安西信雄（2000）「第4章 回復と支援のプロセス 第3節 医療からリハビリテーションへの移行」『精神障害リハビリテーション学』金剛出版, 99-104.
- 青山貴彦（2011）「就労支援から見た生活支援の現状と課題」『発達障害白書 2011 年版』日本文化科学社, 125-126.
- 青山貴彦（2012）「障害者就業・生活支援センターにおけるインテーク実践マニュアル開発の試み——実践者によるグループ・インタビューを中心に」『島根大学社会福祉論集』4, 31-48.
- 青山貴彦（2013）『210. 障害者就業・生活支援センターにおける相談支援（インテーク・アセスメント・プランニング）に関する実践マニュアルの研究開発』平成23年度（第42回）三菱財団社会福祉事業・研究助成「第43回 2012 三菱財団研究・事業報告書」.
- 朝日雅也（2007）「就労移行支援におけるケアマネジメントの活用」『職業リハビリテーション』21(1), 49-54.
- 朝野熙彦・鈴木督久・小島隆矢（2005）『入門共分散構造分析の実際』講談社.
- Becker, D. R. and Drake, R. E. (2003) A Working Life for People with Severe Mental Illness, Oxford University Press. (=2004, 大島巖・松為信雄・伊藤順一郎監訳『精神障害をもつ人たちのためのワーキングライフ——IPS：チームアプローチに基づく援助付き雇用ガイド』金剛出版.)
- 福井信佳・酒井ひとみ・橋本卓也（2014）「精神障がい者の離職率に関する研究——最近10年間の分析」『保健医療学雑誌』5(1), 15-21.
- 福山和女（2005）『ソーシャルワークのスーパービジョン——人の理解の探究』ミネルヴァ書房.
- Gambrill, E. (2004) Contributions of Critical Thinking and Evidence-Based Practice to the Fulfillment of the Ethical Obligations of Professionals, Briggs, H. E. and Rzepnicki, T. L. ed. Using evidence in social work practice: Behavioral perspectives, Lyceum Books, 3-19.

- Gambrill, E. (2012) Critical Thinking in Clinical Practice: Improving the Quality of Judgments and Decisions, 3rd Ed., John Wiley and Sons, Inc.
- Germain, C. B. and Gitterman, A. (1996) The Life Model of Social Work Practice: Advance in Theory and Practice, 2nd Ed., Columbia University Press.
- 南風原朝和 (2002) 『心理統計学の基礎——統合的理解のために』有斐閣アルマ.
- 原 佳央理・芝野松次郎 (2005) 「子ども虐待ケースの援助に携わる児童福祉司のための Web Site 型トレーニングツールの開発的研究——叩き台の作成とその評価」『子ども家庭福祉学』5, 23-35.
- 原 久美子 (2005) 「ソーシャルワーク教育における批判的思考の可能性」『人間の福祉』17, 163-175.
- 畑 亮輔・岡田進一・白澤政和 (2010) 「居宅介護支援事業所の職場環境と介護支援専門員による家族介護者支援との関連」『生活科学研究誌』9, 73-84.
- 早野禎二 (2005) 「精神障害者における就労の意義と就労支援の課題」『東海学園大学研究紀要. 人文学・健康科学研究編』10(B), 29-43.
- Hepworth, D. H. and Larsen, J. A. (1986) Direct Social Work Practice: Theory and Skills, 2nd Ed., The Dorsey Press.
- 平山るみ・楠見 孝 (2004) 「批判的思考態度が結論導出プロセスに及ぼす影響——証拠評価と結論生成課題を用いての検討」『教育心理学研究』52, 186-198.
- 日和恭世 (2013) 「ソーシャルワーカーの思考に焦点を当てる意味——反省的実践家の視点から」『別府大学紀要』54, 105-114.
- 日和恭世 (2015) 「ソーシャルワークにおける reflection(省察)の概念に関する一考察」『別府大学紀要』56, 87-97.
- 本間武蔵 (2000) 「特集 精神障害の人が「働くこと」の課題と展望 (第Ⅲ部「働くこと」への支援) 1. 医療・保健分野の現状と課題」『精神障害とリハビリテーション』4(1), 21-27.
- 保正友子 (2013) 『医療ソーシャルワーカーの成長への道のり——実践能力変容過程に関する質的研究』相川書房.
- 井上照美・岡田進一・白澤政和 (2008) 「「地域移行」における「実践活動」に関連する要因に関する研究——入所更生施設職員に求められる支援計画の今日的課題の検討」『社会福祉学』49(1), 60-74.
- 岩間伸之 (2011) 「序論 3. 統合論とソーシャルワークの新たな視点」白澤政和・岩間伸之

- 編『リーディングス日本の社会福祉 第4巻 ソーシャルワークとはなにか』日本図書センター, 10-14.
- 岩間伸之 (2014)『支援困難事例と向き合う——18事例から学ぶ援助の視点と方法』中央法規.
- Johnson, L. C. and Yanca, S. J. (2001) Social Work Practice: A Generalist Approach, 7nd Ed., Allyn & Bacon. (=2004, 山辺朗子・岩間伸之訳『ジェネラリスト・ソーシャルワーク』ミネルヴァ書房.)
- 北山守典 (2006)「障害者就業・生活支援センターにおける相談支援—社会福祉法人やおき福祉会紀南障害者就業・生活支援センター(特集 障害のある人と就労)」『月刊福祉』89(13), 35-37.
- 小池磨美 (2003)「第2章第3節 適応支援」『調査研究報告書 No. 70 精神障害者の職業訓練指導方法に関する研究』障害者職業総合センター, 117-149.
- 小池磨美・小松まどか (2009)『調査研究報告書 No. 90 精神障害者に対する就労支援過程における当事者ニーズと行動の変化に応じた支援技術の開発に関する研究』障害者職業総合センター.
- Korthagen, F. A. J. ed. (2001) Linking Practice and Theory: The Pedagogy of Realistic Teacher Education, Lawrence Erlbaum Associates. (=2010, 武田信子監訳『教師教育学——理論と実践をつなぐリアリスティック・アプローチ』学文社.)
- 厚生労働省 (2012)『地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書』(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002gyh3-att/2r9852000002gyzg.pdf>, 2012. 12. 4).
- 厚生労働省 (2014)『地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書 (第2次)』(<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11601000-Shokugyouanteikyoku-Soumuka/report.pdf>, 2015. 10. 10).
- 厚生労働省 (2016)「障害者の就労支援施策の動向について」(http://www.zenjukyo.or.jp/small_info/290203_sendai.pdf, 2018. 3. 21).
- 厚生労働省 (2017a)「障害者就業・生活支援センター事業実施状況報告 (平成28年度) (全330センター集計結果)」
- 厚生労働省 (2017b)「平成29年 障害者雇用状況の集計結果」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000187661.html>) 2018. 1. 7.
- 厚生労働省 (2017c)「障害者の法定雇用率の引き上げについて」<https://www.mhlw.go.jp/>

- stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisha/04.html, 2018.3.21).
- 厚生労働省 (2018a)「障害者就業・生活支援センター概要」(<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000146182.pdf>, 2018.4.15).
- 厚生労働省 (2018b)「平成 29 年度障害者の職業紹介状況等」(<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukoureishougaikoyoutaisakubu-shougaisakoyoutaisakuka/0000208520.pdf>, 2018.5.31)
- 厚生労働省 (2018c)「各担当の配置要件と業務内容について」
- 厚生労働省 (2018d)「障害者就業・生活支援センター事業（生活支援等事業）実施要綱」
- 倉知延章 (2014)「特集 精神障害者の雇用と就労 精神障害者の雇用・就業をめぐる現状と展望」『日本労働研究雑誌』56(5), 27-36.
- 倉本義則 (2004)「精神障害者の職業リハビリテーション 2——就労支援の方法に関する検討」『桜花学園大学人文学部研究紀要』6, 75-95.
- 楠見 孝 (2012)「第 2 章 実践知の獲得——熟達化のメカニズム」金井壽宏・楠見孝編『実践知——エキスパートの知性』有斐閣, 33-57.
- 楠見 孝 (2013)「良き市民のための批判的思考（特集 批判的思考と心理学）」『心理学ワールド』61, 5-8.
- 増田和高 (2012)「ケアマネジメントにおけるケースアドボカシーに着目したサービス調整と所属組織内・外における協働体制との関連」『介護福祉学』19(1), 5-15.
- 松為信雄 (1998)「第 I 部 理論編 第 4 章 職業準備性」野中猛・松為信雄編『精神障害者のための就労支援ガイドブック』金剛出版, 41-49.
- 松為信雄 (2006)「第 2 章 キャリア発達の理論 第 2 節 キャリア発達の課題 2. キャリア教育の課題」松為信雄・菊池恵美子編『職業リハビリテーション学（改訂第 2 版）』協同医書出版社, 40-43.
- 松為信雄 (2015)「障害者雇用における合理的配慮」『精神障害とリハビリテーション』19(2), 220-224.
- Meyer, Carol. H. (1993) Assessment in Social Work Practice, Columbia University Press.
- 道田泰司 (2000)「批判的思考研究からメディア・リテラシーへの提言」『コンピュータ&エデュケーション』9, 54-59.
- 南 彩子 (2007)「ソーシャルワークにおける省察および省察学習について」『天理大学社会福祉学研究室紀要』9, 3-16.

- 御前由美子（2011）『ソーシャルワークによる精神障害者の就労支援——参加と協働の地域生活支援』明石書店.
- 水谷なおみ（2015）「障害者就業・生活支援センターの機能類型に関する研究——運営主体の事業特性とのかかわりから」『介護福祉学』22(1), 15-26.
- 森川 洋・黒岩直人・黒岩美喜（2011）「障害者就業・生活支援センターとの連携下における就労移行支援機関の実践過程に関する考察」『日本保健福祉学会誌』17(1), 21-35.
- 森谷就慶・尾形倫明・伊藤道哉（2014）「国際生活機能分類を用いた精神障害者の就労支援に関する研究」『日本職業・災害医学会会誌』62(4), 226-232.
- 村田典子（2010）「クリティカル・ソーシャルワークにおける内省的思考と脱構築分析」『流通経済大学社会学部論叢』20(2), 143-162.
- 長崎和則・辻井誠人・金子 努（2006）『事例でわかる！精神障害者支援実践ガイド』日総研.
- 内閣府（2007）「成長力底上げ戦略（基本構想）」([http:// www.kantei.go.jp/jp/singi/seichou/070215honbun.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/seichou/070215honbun.pdf), 2015. 10. 10).
- 中原さとみ・飯野雄治（2010）『働くこととりカバリー——IPS ハンドブック』クリエイツかもがわ.
- 中村佐織（2002）『ソーシャルワーク・アセスメント——コンピュータ教育支援ツールの研究』相川書房.
- 根本真理子（2016）「障害者就労支援における医療機関との連携のあり方 ——障害者就業・生活支援センターアイ-キャリアにおける実践報告」『江戸川学園人間科学研究紀要』32, 19-32.
- 日本精神保健福祉士協会（2004）『精神保健福祉用語辞典』中央法規.
- 日本社会福祉士会（2014）『社会福祉士のスーパービジョン体制の確立等に関する調査研究事業報告書』平成 25 年度セーフティネット支援対策等事業費補助金社会福祉推進事業, 日本社会福祉士会スーパービジョン体制確立に関する調査研究委員会.
- 野口啓示（2008）『被虐待児の家族支援——家族再統合実践モデルと実践マニュアルの開発』福村出版.
- 野中 猛（1998）「第 I 部 理論編 第 2 章 精神障害の特徴」野中猛・松為信雄編『精神障害者のための就労支援ガイドブック』金剛出版, 17-31.
- 野中 猛（2003）『図説精神障害リハビリテーション』中央法規.

- 野中 猛 (2006) 「第 8 章 ケースマネジメント 第 1 節 ケースマネジメントの方法」松為信雄・菊池恵美子編『職業リハビリテーション学(改訂第 2 版)』協同医書出版社, 246-255.
- 野中由彦 (2009) 「第 3 章 障害特性と職業的課題 第 3 節 障害特性と職業的課題 (精神障害)」『2009 年度版 就業支援ハンドブック——障害者の就業支援に取り組む方のために』大誠社, 158-173.
- 小川 浩 (2006) 「第 7 章 ジョブコーチ 第 2 節 ジョブコーチの方法と技術」松為信雄・菊池恵美子編『職業リハビリテーション学 (改訂第 2 版)』協同医書出版社, 234-239.
- 岡田進一 (2011) 『ケアマネジメント原論——高齢者と家族に対する相談支援の原理と実践方法』ワールドプランニング.
- 大谷京子 (2013) 「ソーシャルワークにおけるアセスメント——研修プログラム開発の枠組み」『日本福祉大学社会福祉論集』129, 1-13.
- 大谷京子 (2014) 「ソーシャルワークアセスメントスキル——面接ロールプレイを用いた質的分析」『ソーシャルワーク研究』40 (3), 48-57.
- 大谷京子 (2016) 「ソーシャルワークアセスメントスキル評価指標の開発——精神保健福祉士を調査協力者とする質問紙調査より」『ソーシャルワーク学会誌』32, 1-12.
- 大塚美和子 (2008) 『学級崩壊とスクールソーシャルワーク——親と教師への調査に基づく実践モデル』相川書房.
- 尾崎 新 (1994) 『ケースワークの臨床技法——「援助関係」と「逆転移」の活用』誠信書房.
- 尾崎 新 (1997) 『対人援助の技法——「曖昧さ」から「柔軟さ・自在さ」へ』誠信書房.
- Parker, J. and Bradley, G. (2003) Social Work Practice: Assessment, Planning, Intervention and Review, SAGE Publications Ltd. (=2008, 岩崎浩三・高橋利一監訳『進化するソーシャルワーク——事例で学ぶアセスメント・プランニング・介入・再検討』筒井書房.)
- 榊原宏昌 (2015) 「特集 アセスメントがうまくいく 30 のルール」『ケアマネジャー——現場で役立つ相談援助のスキルアップマガジン』中央法規, 17(4), 14-31.
- 崎濱秀政 (2009) 「はじめに」『障害者就業・生活支援センター事業の効果的運営のあり方に関する調査研究』平成 20 年度障害保健福祉推進事業, 特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク, 1-2.
- 佐藤郁哉 (2008) 『質的データ分析法——原理・方法・実践』新曜社.

- 佐藤さやか（2015）『障害者就業・生活支援センターにおける精神障害者への就労支援に関する全国実態調査（最終報告）』厚生労働科学研究費補助金難病・がん等の疾患分野の医療の実用化研究事業「「地域生活中心」を推進する、地域精神科医療モデル作りとその効果検証に関する研究」，国立精神・神経医療研究センター神保健研究所社会復帰研究部。
- 芝野松次郎（1999）「4 章 人と接するときの基本的な態度とコミュニケーションの技術」白澤政和・尾崎新・芝野松次郎編『社会福祉援助方法』有斐閣，77-90.
- 芝野松次郎（2002）『社会福祉実践モデル開発の理論と実際——プロセティック・アプローチに基づく実践モデルのデザイン・アンド・ディベロップメント』有斐閣.
- 芝野松次郎（2005）「エビデンスに基づくソーシャルワークの実践的理論化——アカウンタブルな実践に基づくプラグマティック・アプローチ」『ソーシャルワーク研究』31(1)，20-29.
- 塩田祥子・植田寿之（2010）「ピア・グループ・スーパービジョンの意義と課題に関する考察」『花園大学社会福祉学部研究紀要』18，173-182.
- 白澤政和編（2009）『ストレングスモデルのケアマネジメント——いかに本人の意欲・能力・抱負を高めていくか』ミネルヴァ書房.
- Siporin, M. (1975) Introduction to Social Work Practice, Collier Macmillan Ltd.
- 隅広静子（2011）「グループでの意見交換を活用するクリティカル・シンキング教育の課題——ソーシャルワーカーに必要なコンテクストを重視するクリティカル・シンキング教育の方法」『福井県立大学論集』36，33-46.
- 鈴木康仁（2003）「有機的支援ネットワークの構成要件——豊橋障害者就業・生活支援センターにおける取り組み(特集/雇用・就業支援の新たな取り組み—福祉の動向、福祉との連携)」『職リハネットワーク』53，28-32.
- 障害者職業総合センター（2009）『就労支援のためのチェックリスト活用の手引き』障害者職業総合センター.
- 障害者職業総合センター（2014）『調査研究報告書 No. 117 精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究』障害者職業総合センター.
- 障害者職業総合センター（2018）「障害者就業・生活支援センター職員研修」(<http://www.jeed.or.jp/disability/supporter/seminar/training.html>, 2018. 3. 3).
- 舘 暁夫（1998）「第 I 部 理論編 第 6 章 精神障害者の就労の現状」野中猛・松為信雄編『精神障害者のための就労支援ガイドブック』金剛出版，59-69.

- 高井敏子（2009）「第 1 章 就業・生活支援センターの解決すべき課題について I」『障害者就業・生活支援センター事業の効果的運営のあり方に関する調査研究』平成 20 年度障害保健福祉推進事業，特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク，4-8.
- 多摩棕櫚亭協会（2008）『精神障害者の就労支援ノウハウの構築のための調査研究報告書』平成 19 年度障害者自立支援調査研究プロジェクト，社会福祉法人多摩棕櫚亭協会.
- 田中敦士・細川 徹・稲垣真澄（2009）「障害者就業・生活支援センターによる知的障害者への支援内容と特別支援学校との連携の実態」『琉球大学教育学部障害児教育実践センター紀要』10，41-49.
- 寺谷隆子（2008）『精神障害者の相互支援システムの展開——あたたかいまちづくり・心の樹「JHC 板橋」』中央法規.
- Tilbury, C. O. J. and Scott, T. (2010) Teaching critical thinking in social work education: A literature review, Advances in Social Work and Welfare Education, 11(1), 31-50.
- 豊田秀樹（1998）『共分散構造分析（入門編）』朝倉書店.
- 豊田秀樹（2007）『共分散構造分析（Amos 編）——構造方程式モデリング』東京図書.
- 植田寿之（2015）『日常場面で実践する対人援助スーパービジョン』創元社.
- 浦河べてるの家（2002）『べてるの家の「非」援助論——そのままでいいと思えるための 25 章』医学書院.
- 臺 弘（2000）「第 4 章 回復と支援のプロセス 第 2 節 疾病の回復過程」蜂谷英彦・岡上和雄監修『精神障害リハビリテーション学』金剛出版，94-99.
- 渡辺明広（2004）「地域(市町村)レベルにおける就業と生活の一体的支援——北九州市障害者就業・生活支援センターの支援の実際」『静岡大学教育学部研究報告 人文・社会科学篇』55，209-226.
- 渡部律子（2002）「5 章 ソーシャルワークの実践過程」北島英治・副田あけみ・高橋重宏・ほか編『ソーシャルワーク実践の基礎理論（社会福祉基礎シリーズ②）』有斐閣，131-174.
- 渡部律子（2007）『基礎から学ぶ気づきの事例検討会——スーパーバイザーがいなくても実践力は高められる』中央法規.
- 渡部律子（2010）「第 2 章 ソーシャルワークの研究手法——ソーシャルワーク研究の発展に向けて」北川清一・佐藤豊道編『ソーシャルワークの研究手法——実践の科学化と理論化を目指して』相川書房，15-35.

- 渡部律子（2011）『高齢者援助における相談面接の理論と実際 第2版』医歯薬出版.
- 渡部律子（2013）「ソーシャルワークにおけるアセスメントの意義」『人間福祉学研究』6(1), 3-5.
- Wehman, P., and Moon, M. S. (1988) Vocational Rehabilitation and Supported Employment, Paul H. Brookes.
- 八木原律子・寺谷隆子（1998）「第Ⅰ部 理論編 第7章 精神障害者の就労支援における
個体条件と環境条件」野中猛・松為信雄編『精神障害者のための就労支援ガイドブック』
金剛出版, 70-82.
- 山本嘉一郎・小野寺孝義（2002）『Amos による共分散構造分析と解析事例（第2版）』ナカ
ニシヤ出版.
- 谷中輝雄（1988）「第1章 やどかりの里とは」谷中輝雄・藤井達也編著『心のネットワー
クづくり——やどかりの里の活動記録（シリーズ 市民の活動3）』松籟社, 1-10.
- 横山登志子（2008）『ソーシャルワーク感覚』弘文堂.

資料

- ① 調査票：職業準備性に関するアセスメント項目とその重視度に関する調査（第2章）
- ② 調査票：アセスメント実践活動および関連要因に関する調査（第3章～第5章）
- ③ アセスメント実践活動チェックリスト〔試案〕
- ④ 職業準備性アセスメントシート〔試案〕

職業準備性に関するアセスメント項目とその重視度に関する調査

1. アセスメント項目の重視度についてお伺いします。

問1 あなたが担当している主たる支援対象者の障害種別について、下記から1つお選びください。

1. 知的障害 2. 精神障害 3. 発達障害 4. その他()

問2 アセスメントには様々な要素、項目がありますが、具体例として「アセスメントする項目」を45項目あげています。あなたはアセスメントの際に、それぞれの項目についてどの程度重視しますか。「非常に重視する＝1」から「全く重視しない＝5」までの5段階のうち、あてはまるものに○を1つだけつけてください。

※問1でお選び頂いた障害種別の支援対象者をアセスメントすることをイメージしておこなってください。

アセスメントする項目		非常に重視する	重視する	場合によって重視する	ほとんど重視しない	全く重視しない
1	本人に就労意欲がある。	1	2	3	4	5
2	本人がセンターの支援を希望している。	1	2	3	4	5
3	本人がセンターの役割を理解できる。	1	2	3	4	5
4	就労を目指す前に、優先的に対応する必要がある金銭問題等がない。	1	2	3	4	5
5	家族が就労に賛成している。	1	2	3	4	5
6	関係者が就労に同意している。	1	2	3	4	5
7	健康管理ができています。	1	2	3	4	5
8	適切な時間に起床できる。	1	2	3	4	5
9	生活のリズムがとれている。	1	2	3	4	5
10	規則正しく食事をとることができる。	1	2	3	4	5
11	決められたとおりに服薬している。	1	2	3	4	5
12	必要に応じて通院している。	1	2	3	4	5
13	身だしなみが適切である。	1	2	3	4	5
14	金銭管理ができる。	1	2	3	4	5
15	自分の障害や症状を理解している。	1	2	3	4	5
16	必要なときに援助を求めることができる。	1	2	3	4	5
17	社会性がある。	1	2	3	4	5
18	状況に応じた挨拶ができる。	1	2	3	4	5
19	状況に応じた会話ができる。	1	2	3	4	5
20	相手や場に応じた言葉遣いができる。	1	2	3	4	5

「非常に重視する＝1」から「全く重視しない＝5」までの5段階のうち、あてはまるものに○を1つだけつけてください。

※問1でお選び頂いた障害種別の支援対象者をアセスメントすることをイメージしておこなってください。

アセスメントする項目		非常に重視する	重視する	場合によって重視する	ほとんど重視しない	全く重視しない
21	表情、ジェスチャー等で、コミュニケーションがとれる。	1	2	3	4	5
22	他人と協調できる。	1	2	3	4	5
23	感情のコントロールができる。	1	2	3	4	5
24	何らかの形で意思表示ができる。	1	2	3	4	5
25	作業意欲が高い。	1	2	3	4	5
26	決められた時間の勤務に耐えうる体力がある。	1	2	3	4	5
27	他人と共同して仕事ができる。	1	2	3	4	5
28	自分の就労能力がわかっている。	1	2	3	4	5
29	職場のルールを理解することができる。	1	2	3	4	5
30	わからないことがあれば、聞くことができる。	1	2	3	4	5
31	仕事の報告ができる。	1	2	3	4	5
32	欠勤、遅刻などを連絡できる。	1	2	3	4	5
33	欠勤、遅刻、早退がない。	1	2	3	4	5
34	積極的に作業に取り組む。	1	2	3	4	5
35	誰かがみていなくても責任感を持って作業に取り組む。	1	2	3	4	5
36	ムラなく集中して作業に取り組める。	1	2	3	4	5
37	期待されている速度で作業をこなすことができる。	1	2	3	4	5
38	慣れるに従い、作業能率の向上がみられる。	1	2	3	4	5
39	指示された内容を理解することができる。	1	2	3	4	5
40	ミスなく作業することができる。	1	2	3	4	5
41	危険に対処できる。	1	2	3	4	5
42	誰とでも人間関係を上手にとれる。	1	2	3	4	5
43	人のせいにせず、自分の非を認めることができる。	1	2	3	4	5
44	適度に休息ができる。	1	2	3	4	5
45	全般的に臨機応変な対応ができる。	1	2	3	4	5

問3 問2における45項目の他に、アセスメントで重視する項目があれば自由に記述してください。
また、アセスメントで苦勞していること等があれば自由に記述してください。

2. ご回答者自身のことについてお伺いします。

問4	年 齢	1. 20代 2. 30代 3. 40代 4. 50代 5. 60代
問5	性 別	1. 男性 2. 女性
問6	職 名	1. 主任就業支援担当者 2. 就業支援担当者 3. 生活支援担当者 4. その他
問7	センターの勤続年数	1. 1年未満 2. 1-5年未満 3. 5-10年未満 4. 10年以上
問8	地域(ブロック)	1. 北海道・東北 2. 北関東 3. 南関東 4. 中部・北陸 5. 近畿 6. 中国・四国 7. 九州・沖縄
問9	担当圏域の人口	1. 5万人未満 2. 5万人～10万人未満 3. 10万人～20万人未満 4. 20万人～30万人未満 5. 30万人～50万人未満 6. 50万人以上

問10 その他、全体を通して意見・感想等ありましたら自由に記述してください。

本調査のために、貴重なお時間を頂きまして、誠にありがとうございました。
回答済の本調査票は、貴センターでまとめ、同封の封筒にて平成24年11月5日(月)までにご返送ください。

アセスメント実践活動および関連要因に関する調査

【ご記入にあたってのお願い】

- ・ご回答は、貴センターに勤務されている職員のうち、雇用安定等事業および生活支援等事業により配置されている職員の方にお願いできればと存じます。
- ・雇用安定等事業および生活支援等事業による配置職員の方が5名以内の場合は、全員の方にご回答をお願いできればと存じます。
- ・雇用安定等事業および生活支援等事業による配置職員の方が6名以上の場合は、5名の方を任意でお選び頂き、ご回答をお願いできればと存じます（その場合、主任就業支援担当者の方と生活支援担当者の方を回答者に含めて頂けると幸いです）。
- ・ご記入は、黒か青のボールペン、または濃い鉛筆でお願いします。
- ・ご回答に迷う質問があるかもしれませんが、あまり考え込まずに、それぞれ最も近いと思うものに、下記のように○印を1つだけつけてください。

かなり実践している	やや実践している	あまり実践していない	ほとんど実践していない
4	3	2	1

- ・質問数が多くありますが、調査の統計処理上で大切な質問項目となっております。どうかご理解頂き、最後まで回答にご協力ください。

		かなり実践している	やや実践している	あまり実践していない	ほとんど実践していない
I. 障がい者就業・生活支援センターにおける「精神障がい者のアセスメント実践に関する支援者の意識・態度・行動」の具体例を60項目あげています。					
それぞれの項目に関する <u>あなたの実践度合</u> について、最も該当していると思われる番号に○をつけてください。					
1	本人の状況や特性、ペースに合わせて、どれくらいきくか、どういった内容についてきくかを決める。	4	3	2	1
2	メモをとることは必要最小限にとどめ、本人の話をきくことに集中する。	4	3	2	1
3	精神障がいに限らず、他の障がいの特性も念頭において本人とコミュニケーションをとる。	4	3	2	1
4	本人と一緒に情報を整理する。	4	3	2	1
5	本人がアセスメントに主体的に参加できるよう意図している。	4	3	2	1
6	なぜその情報を収集する必要があるのかについて、本人に理解してもらう。	4	3	2	1
7	本人と支援者が異なる現状認識をもつ場合、その理由をなるべく具体的な行動レベルで話し合い、一致点を探る。	4	3	2	1
8	相談の初期だけではなく、本人との関わりが続く限り、常にアセスメントを継続・更新している。	4	3	2	1
9	本人が出来ないことや苦手なこと、課題点よりも、ストレングス（本人や環境面の強み）に着目する。	4	3	2	1
10	アセスメントを通して、本人がストレングスを中心にして自己理解を促進させることを意図している。	4	3	2	1
11	様々な場面、人や環境の状況をみながら、多面的にアセスメントすることを心がけている。	4	3	2	1
12	家族構成や関係性など、全体的な家族像を把握する。	4	3	2	1
13	本人を取りまく人々（支援関係者、職場の人、友人等）との関係性について把握する。	4	3	2	1
14	生活歴を丁寧に把握する。	4	3	2	1
15	生活歴を丁寧に把握することで、本人の思考や行動パターンについて推察する。	4	3	2	1
16	仕事のことに限らず、本人の将来の希望や夢、どんな生活がしたいかについて把握する。	4	3	2	1
17	調子を崩すきっかけやサインに対する対処法について、具体的に把握する。	4	3	2	1
18	調子が悪いときの症状や行動、思考パターン等について、具体的に把握する。	4	3	2	1
19	本人の服薬に対する考えや思いについて把握する。	4	3	2	1
20	服薬の内容（種類や量、服用のタイミングなど）について、具体的に把握する。	4	3	2	1
21	表情や服装、話す内容など、本人の些細な変化に気づきをもてるよう、常に意識する。	4	3	2	1
22	病気や障がいが職業面に及ぼす影響について、具体的に把握する。	4	3	2	1
23	報告や連絡が適切にできるか、日頃の関わり（相談場面など）から具体的に把握する。	4	3	2	1
24	困ったときにSOSを発するか、相談することができるか、日頃の関わり（相談場面など）から具体的に把握する。	4	3	2	1
25	作業意欲や積極性について具体的に把握し、必要となる支援や配慮を想定する。	4	3	2	1
26	体力、継続力などを具体的に把握し、必要となる支援や配慮を想定する。	4	3	2	1
27	作業遂行力の状況について、正確性やスピードなどを具体的に把握し、必要となる支援や配慮を想定する。	4	3	2	1
28	相手の性別や年代、性格など、どういう方たちとうまくいくのか、いかないのか、といったことについて具体的に把握する。	4	3	2	1
29	限られた時間のなかで、最低限必要なアセスメント項目を見極めて情報収集を行う。	4	3	2	1
30	就職や職場定着のために必要な支援や配慮のポイントを導き出す、ということを意識して情報収集を行う。	4	3	2	1

	かなり実践している	やや実践している	あまり実践していない	ほとんど実践していない
31 職業準備性の状況を多面的、総合的に把握する。	4	3	2	1
32 職業準備性が十分に整っていない状況であったとしても、就職や職場定着ができないとは判断しない。	4	3	2	1
33 医療機関に対して、職業場面で感じられることなどをきちんと意見として伝える。	4	3	2	1
34 他機関の方たちについて、その方のタイプによって、依頼や相談の仕方、情報の集め方等を変える。	4	3	2	1
35 職場の人的な環境（指揮命令系統や人数、性別、性格など）を具体的に把握し、支援や配慮の可能性を見極める。	4	3	2	1
36 職場の物的な環境（広さや物の配置、音やにおいなど）を具体的に把握し、支援や配慮の可能性を見極める。	4	3	2	1
37 職場環境（人的・物的）の細かな変化を把握する。	4	3	2	1
38 会社の方たちについて、その方のタイプによって、相談の仕方や情報の集め方等を変える。	4	3	2	1
39 本人が話したことについて、支援者が理解した内容が本人の思いと相違ないかを適宜確認する。	4	3	2	1
40 支援者が話したことについて、本人がどのように受けとめているのかを適宜確認する。	4	3	2	1
41 本人が話したことや得られた情報について、簡単にわかったつもりにならない。	4	3	2	1
42 本人が話したことや得られた情報について、本人の感情や思いをきちんとおさえる。	4	3	2	1
43 問題行動や課題について、環境、状況からみて広くとらえ、その理由や背景を探る。	4	3	2	1
44 問題行動や課題について、ポジティブな視点で捉えなおすなど、別の角度でも考えるよう努めている。	4	3	2	1
45 本質的なニーズや課題を見極めるよう努めている。	4	3	2	1
46 診断名にとらわれすぎない。	4	3	2	1
47 医療機関の見立てをうのみにしない。	4	3	2	1
48 他機関からネガティブな事前情報があったとしても、先入観をもたず冷静に本人と向き合う。	4	3	2	1
49 病気や障がいではなく、もともと本人がもっていたであろう力について想像する。	4	3	2	1
50 本人に対する、支援者（自分）自身の思いや感情を冷静に把握し、意識する。	4	3	2	1
51 本人との関係性や本人に対する感情によって、見立てが偏らないよう注意を払っている。	4	3	2	1
52 本人と支援者（自分）、関係機関、職場の方たち等を含めたチーム内の関係性について、冷静に把握し、意識する。	4	3	2	1
53 支援者（自分）自身の価値観や思い込みに囚われていないか、意識的に確認する。	4	3	2	1
54 アセスメントを通して得られた様々な情報を結びつけ、全体的にみる。	4	3	2	1
55 アセスメント結果を踏まえ、支援や配慮が可能なところ、難しいところを見極めている。	4	3	2	1
56 得られた情報は、所定の書式（アセスメントシート等）にまとめ、整理している。	4	3	2	1
57 得られた情報は、ジェノグラム、エコマップ等を活用して視覚的に整理し、把握している。	4	3	2	1
58 就職や職場定着のために必要な支援や配慮のポイントについて、具体的にまとめている。	4	3	2	1
59 アセスメントした内容について、本人に対してわかりやすく伝えている。	4	3	2	1
60 本人の特性や必要な支援、配慮のポイントについて、会社に対してわかりやすく伝えている。	4	3	2	1

	とても 思う	まあ 思う	どちら でもない	あまり そう 思わない	全く そう 思わない
II. あなたの支援実践に対する意識・態度について、最も該当していると思われる番号に○をつけてください。					
1 支援が難しいと思われるようなケースについても、積極的に経験しようと心がけている。	5	4	3	2	1
2 悩んだり困ったりするような様々な経験を通して、支援の質を高めたいと考えている。	5	4	3	2	1
3 自分が経験したことから、様々な気づきを持てるよう心がけている。	5	4	3	2	1
4 他のスタッフの支援をみたり話をきいたりして、様々な気づきを持てるよう心がけている。	5	4	3	2	1
5 物事をうのみにせず、懐疑的な態度をもつよう心がけている。	5	4	3	2	1
6 物事に対して、明確な主張や理由を求めるよう心がけている。	5	4	3	2	1
7 簡単にわかったつもりにならず、物事を深く理解するよう心がけている。	5	4	3	2	1
8 自分の意見や考えに固執せず、別の視点や反対の視点を受け入れるよう心がけている。	5	4	3	2	1
9 自分自身の言動やその時の感情等について、振り返るようにしている。	5	4	3	2	1
10 自分自身の言動やその時の感情等について、言語化して他者に伝えることを心がけている。	5	4	3	2	1
11 他者の意見や考えに対して素直に耳を傾けている。	5	4	3	2	1
12 積極的に事例検討にだしたり、スーパービジョンを受けたりするよう心がけている。	5	4	3	2	1
13 経験や振り返りを通して、新たな視点や解決方法、自分自身の傾向などに気づけるよう心がけている。	5	4	3	2	1
14 経験や振り返りから学んだことについて、教科書で学ぶような知識や理論とも結びつけて考えるよう努めている。	5	4	3	2	1
15 経験や振り返りから学んだことについて、言語化して他者に説明することができる。	5	4	3	2	1
16 経験や振り返りから学んだことについて、その後の支援において意識的に実践している。	5	4	3	2	1
III. あなたの職場環境について、最も該当していると思われる番号に○をつけてください。					
1 自分の業務量について、負担の大きさは適切である。	5	4	3	2	1
2 困難なケースの対応など、難しいことも経験する機会を与えてもらえる。	5	4	3	2	1
3 失敗を恐れずに、安心して業務にあたることができる。	5	4	3	2	1
4 日々の支援に関して、報告・連絡・相談が適切に行われている。	5	4	3	2	1
5 支援に関して、手本や模範となるような人物がいる。	5	4	3	2	1
6 悩みや困りごとなどについて、同僚に十分に話すことができる。	5	4	3	2	1
7 悩みや困りごとなどについて、同僚に共感的に話をきいてもらえる。	5	4	3	2	1
8 悩みや困りごとなどについて、一緒に考える等、同僚から助けてもらえる。	5	4	3	2	1
9 悩みや困りごとなどについて、同僚と建設的に意見を交わすことができる。	5	4	3	2	1
10 仕事もうまくやれたときに、同僚から認めてもらえる。	5	4	3	2	1

	とても 思う	まあ 思う	どちら でもない	あまり そう 思わない	全く そう 思わない
11 悩みや困りごとなどについて、上司や先輩にしっかりと話をきいてもらえる。	5	4	3	2	1
12 悩みや困りごとなどについて、上司や先輩から役立つアドバイスをしてもらえる。	5	4	3	2	1
13 悩みや困りごとなどについて、問題が起こったときに上司や先輩から助けてもらえる。	5	4	3	2	1
14 仕事がうまくやれたときに、上司や先輩から評価してもらえる。	5	4	3	2	1
15 悩みや困りごとなどについて、事例検討をしたりスーパービジョンを受けたりする機会がある。	5	4	3	2	1

IV. あなた自身のことについてお尋ねします。下記の項目について、回答選択肢のなかから該当するものに○を、または適切な数字（語句）をご記入ください。

1 あなたの性別はどちらですか。 ① 男性 ② 女性

2 あなたの年齢をご記入ください。 _____ 歳

3 あなたの職名について、下記のなかからあてはまるものに○をつけてください。

①主任就業支援担当者 ②主任職場定着支援担当者 ③就業支援担当者 ④生活支援担当者 ⑤その他()

4 あなたの障がい者支援の経験年数をご記入ください。 _____ 年 _____ か月（平成28年11月末時点）

そのうち就労支援の経験年数をご記入ください。 _____ 年 _____ か月（平成28年11月末時点）

そのうち障がい者就業・生活支援センターの経験年数をご記入ください。 _____ 年 _____ か月（平成28年11月末時点）

5 貴センターの登録者のうち、あなたの精神障がい者の担当ケース数をご記入ください。 _____ ケース

6 下記のなかから、あなたのお持ちの資格全てに○をつけてください。

①精神保健福祉士 ②社会福祉士 ③介護福祉士 ④保健師 ⑤資格なし ⑥その他()

7 あなたは現在、専門職団体に参加していますか。下記のなかからあてはまるもの全てに○をつけてください。

①精神保健福祉士協会 ②社会福祉士会 ③介護福祉士会 ④その他()

8 あなたが今年度、職場内において実施された研修に参加した回数をご記入ください。 _____ 回

あなたが今年度、職場外において実施された研修に参加した回数をご記入ください。 _____ 回

あなたが今年度、勤務とは関係なく自主的に研修に参加した回数をご記入ください。 _____ 回

V. 本アンケートに関するご感想、ご意見等ありましたら自由にご記入ください。

質問は以上です。貴重なお時間を頂き、誠にありがとうございました。

アセスメント実践活動項目	評価（高-低）			
（１）自己点検を踏まえた情報分析				
１ 支援者（自分）自身の価値観や思い込みに囚われていないか、意識的に確認する。	4	3	2	1
２ 本人との関係性や本人に対する感情によって、見立てが偏らないよう注意を払っている。	4	3	2	1
３ 本人と支援者（自分）、関係機関、職場の方たち等を含めたチーム内の関係性について、冷静に把握し、意識する。	4	3	2	1
４ アセスメントを通して得られた様々な情報を結びつけ、全体的にみる。	4	3	2	1
５ 得られた情報は、所定の書式（アセスメントシート等）にまとめ、整理している。	4	3	2	1
６ 本人に対する、支援者（自分）自身の思いや感情を冷静に把握し、意識する。	4	3	2	1
７ アセスメント結果を踏まえ、支援や配慮が可能なところ、難しいところを見極めている。	4	3	2	1
（２）冷静な情報判断				
８ 医療機関の見立てをうのみにしない。	4	3	2	1
９ 診断名にとらわれすぎない。	4	3	2	1
10 他機関からネガティブな事前情報があっても、先入観をもたず冷静に本人と向き合う。	4	3	2	1
（３）職業生活の遂行に関する情報把握				
11 体力、継続力などを具体的に把握し、必要となる支援や配慮を想定する。	4	3	2	1
12 作業意欲や積極性について具体的に把握し、必要となる支援や配慮を想定する。	4	3	2	1
13 作業遂行力の状況について、正確性やスピードなどを具体的に把握し、必要となる支援や配慮を想定する。	4	3	2	1
14 困ったときにSOSを発するか、相談することができるか、日頃の関わり（相談場面など）から具体的に把握する。	4	3	2	1
15 報告や連絡が適切にできるか、日頃の関わり（相談場面など）から具体的に把握する。	4	3	2	1
（４）不調時の状態・対処法に関する情報把握				
16 調子を崩すきっかけやサインに対する対処法について、具体的に把握する。	4	3	2	1
17 調子が悪いときの症状や行動、思考パターン等について、具体的に把握する。	4	3	2	1
（５）ストレングスへの着目				
18 アセスメントを通して、本人がストレングスを中心にして自己理解を促進させることを意図している。	4	3	2	1
19 本人が出来ないことや苦手なこと、課題点よりも、ストレングス（本人や環境面の強み）に着目する。	4	3	2	1
（６）生活面の丁寧な情報把握				
20 生活歴を丁寧に把握する。	4	3	2	1
21 生活歴を丁寧に把握することで、本人の思考や行動パターンについて推察する。	4	3	2	1
22 家族構成や関係性など、全体的な家族像を把握する。	4	3	2	1
23 本人を取りまく人々（支援関係者、職場の人、友人等）との関係性について把握する。	4	3	2	1
（７）職場環境の情報把握				
24 職場の物的な環境（広さや物の配置、音やにおいなど）を具体的に把握し、支援や配慮の可能性を見極める。	4	3	2	1
25 職場の人的な環境（指揮命令系統や人数、性別、性格など）を具体的に把握し、支援や配慮の可能性を見極める。	4	3	2	1
26 職場環境（人的・物的）の細かな変化を把握する。	4	3	2	1
27 会社の方たちについて、その方のタイプによって、相談の仕方や情報の集め方等を変える。	4	3	2	1

アセスメント項目	評価（高-低）				支援・配慮のポイント（記述）
（１）報告・連絡・相談のスキル					
１ わからないことを聞くことができる	4	3	2	1	
２ 仕事の報告ができる	4	3	2	1	
３ 欠勤、遅刻などを連絡できる	4	3	2	1	
４ 必要時に援助が求められる	4	3	2	1	
５ 職場のルールを理解することができる	4	3	2	1	
（２）疾病・障害の管理					
６ 決められたとおりに服薬している	4	3	2	1	
７ 必要に応じて通院している	4	3	2	1	
（３）日常生活の遂行状況					
８ 生活のリズムがとれている	4	3	2	1	
９ 適切な時間に起床できる	4	3	2	1	
１０ 規則正しく食事をとることができる	4	3	2	1	
１１ 健康管理ができています	4	3	2	1	
１２ 身だしなみが適切である	4	3	2	1	
（４）気力・体力の状況					
１３ 勤務に耐えうる体力がある	4	3	2	1	
１４ 作業意欲が高い	4	3	2	1	
１５ 欠勤、遅刻、早退がない	4	3	2	1	
１６ 積極的に作業に取り組む	4	3	2	1	
（５）コミュニケーション能力					
１７ 相手や場に応じた言葉遣いができる	4	3	2	1	
１８ 状況に応じた会話ができる	4	3	2	1	
１９ 状況に応じた挨拶ができる	4	3	2	1	
（６）他者との関係の持ち方					
２０ 誰とでも人間関係を上手にとれる	4	3	2	1	
２１ 全般的に臨機応変な対応ができる	4	3	2	1	
２２ 他人と共同して仕事ができる	4	3	2	1	
２３ 他人と協調できる	4	3	2	1	
（７）作業遂行力					
２４ ミスなく作業することができる	4	3	2	1	
２５ 期待されている速度で作業できる	4	3	2	1	
２６ 慣れるに従い、作業能率の向上がある	4	3	2	1	
２７ 責任感を持って作業に取り組む	4	3	2	1	

(特記事項)