

## 就労アセスメントを通じた特別支援学校との連携 ～姫路市独自の就労支援システム～

姫路市立かしのきの里  
主任支援員 鷹谷直樹

### 1. はじめに

平成 18 年 4 月に障害者自立支援法が施行され、障害福祉サービスは、利用者本位の新たなサービス体系に再編された。就労系サービスでは、就労移行支援、就労継続支援 A 型、就労継続支援 B 型の大きく三つの施設サービスが設けられたことにより、働きたいと希望する障害者にとって、ニーズや能力によって適した働く場を選択できるようになった。特に、特別支援学校（当時の養護学校）卒業生の約 55%は福祉施設に入所しており、そのうち就労を理由とした退所者はわずか 1%であったことから、就労支援が抜本的に強化され、働く力のある方は一般企業での就労につなげていく支援スキームが示された。

平成 19 年度以降は、就労継続支援 B 型の利用にあたって下記の要件が設けられ、いずれの要件にも当てはまらない方でも、市町村が判断すれば利用が可能となる経過措置がとられていたが、市町村には一般企業での就労の可能性を見極めるために就労アセスメントの体制整備が求められた。

- |  |
|--|
| (1) 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者        |
| (2) 就労移行支援事業所を利用（暫定支給決定での利用を含む）した結果、B 型事業所が適当と判断された者 |
| (3) (1)(2)に該当しない者であって、50 歳に達している者又は障害基礎年金 1 級受給者     |

こうした中、平成 25 年 4 月 4 日の厚労省通知にて、就労アセスメントが義務付けられ、経過措置の取り扱いとして「協議会等からの意見を徴すること等により、市町村が判断した者」と一部改正された上で平成 27 年 3 月末まで経過措置は延長されることになった。

姫路市においても、この通知を受けて就労アセスメント実施体制の検討が進められ、特に特別支援学校在住の生徒向けには、当事業所を連携・調整の窓口とした体制を検討することとなった。本稿では、それ以前からの取り組みも含め、特別支援学校に在籍する生徒の就労アセスメント事業を中心に、成人期を支える機関が青年期（高等教育）に果たしてきた役割について報告したい。

### 2. 姫路市総合福祉通園センター・ルネス花北成人部の概要

姫路市立かしのきの里は、総合施設である姫路市総合福祉通園センター・ルネス花北（以下「ルネス花北」という。）の一事業所である。姫路市では、平成 2 年に市内各所にあった市立の障害児・者の施設を統合運営するためにルネス花北が設置され、ノーマライゼーションとリハビリテーションの理念に基づき、障害のある人達が地域社会の中でいきいきと生活できる支援を総合的に提供している。運営方針として、①障害種別に制約されない支援 ②乳幼児期から成人期へ一貫した支援の継続 ③施設がもつ専門機能の地域への展開の 3 つの大きな柱を掲げ、姫路市における障害児・者支援体制を整えてきた。大きく分類すると、乳幼児期を支える児童部（市直営）と成人期を支える成人部（事業団運営・指定管理）から構成されており、その間の学童期・青年期を教育機関と連携して支援することで、区切りのない丁寧な支援につなげている。以下に現在の成人部の中で、日中活動支援

を実施している事業の体系を示す。

**【令和2年度のルネス花北成人部】**

- 姫路市立障害者支援センター  
（生活介護）定員 50 名  
（就労継続支援B型）定員 40 名  
（自立訓練）定員 15 名  
（就労移行支援）定員 10 名
- 姫路市立かしのきの里  
（就労継続支援B型）定員 25 名  
（就労移行支援）定員 10 名  
（就労定着支援）
- 姫路市立在宅障害者デイ・サービスルーム（地域活動支援センターⅡ型）
- 姫路市立書写障害者デイサービスセンター（生活介護）
- 姫路市立広畑障害者デイサービスセンター（生活介護）
- あぼしりサイクル事業所（就労継続支援A型）定員 20 名（※事業団自主事業）

自立支援法が施行された際には、ルネス花北成人部各事業所の多くは利用者の滞留化が顕著となっており、特別支援学校の生徒が卒業した後の受け皿としてどのような事業を実施すべきかの検討を行った。しかし、そもそもの定員に空きがないために、学校の依頼で現場実習を受け入れたとしても、実際に卒業後の受け皿とはなりにくく、次第に実習の依頼が遠のきつつあった。そのため、在学中から福祉サービスを知ることや、生徒個々の働く力を伸ばすための支援の提案など、卒業後に向けたキャリアアップを目的とした新たな体験実習を、生徒や保護者、教員に対して提案していくこととなった。

### 3. 特別支援学校との協働事業 ～ふぁ～すと・すてっぷ～

まず、県立姫路特別支援学校（知的）の生徒の能力開発に寄与すべく、平成22年度から新たな体験実習「ふぁ～すと・すてっぷ」を開始した。高等部1年生を対象として、夏休みの2日間、ルネス花北成人部の希望する各班で、作業や活動を体験する機会を提供した。特別支援学校の生徒にとって高等部1年生は、中学部から高等部に進級し、これから3年かけて卒業後の仕事や暮らしのことを考えていく時期に入る。今でこそ在校中から放課後等デイサービスや移動支援等のサービスを利用している生徒が増えてきているが、当時はまだサービス利用している生徒は少ない状況でもあった。そのため、まずは事業所に通って障害福祉サービス（作業・活動）を体験してもらい、生徒が卒業後の「働くこと」を意識するきっかけ作りとして提案することとした。

開始初年度である平成22年度には、受け入れ人数も13名と少なかったが、徐々に希望者が増え、今では毎年50名程度の生徒を受け入れており、平成26年度には新設された県立姫路しらさぎ特別支援学校（知的）、令和元年度には市立書写養護学校（肢体）も対象に加えることとなった。

実施後には生徒・保護者・教員と支援者の4者で振り返りをおこない、支援や環境設定によって成長や改善が見込める面をフィードバックすることで、新たな能力開発と卒業後の進路を広げるための「気づき」を共有することができた。保護者や教員からは、「初めての環境での生徒の様子を知ることができた」「家庭や学校生活でのアドバイスを示してもらえた」「子どもの良い所も悪い所もよく見てもらえた」と概ね好評をいただいている。

また、地域の中学校から特別支援学校高等部に進学してきた生徒の多くは、福祉サービ

スや制度のことをあまり知っておらず、このふぁ〜すと・すてっぷが初めての福祉サービスの体験となるケースも多い。振り返りでは体験から感じたことを確認するだけでなく、福祉サービス全般の相談対応も必要となった。中学部から進級してきた生徒とは情報の格差が顕著であり、1年次に実施する意義は大きい。学校としても、生徒の新たな可能性を発見し、将来の社会参加に向けた課題整理の場としての活用が期待されることから、ルネス花北成人部と学校の協働事業と位置付けられた。

さらに現在では、小学部から一貫したキャリア教育を積み上げる過程において、中学部での見学や作業・活動への体験等、その取り組みを拡大している。

#### 4. 就労アセスメント事業

こうした取り組みを進めている中、平成25年度以降は就労移行支援事業所等の就労アセスメントを経ないと就労継続支援B型事業所の利用ができないことが義務付けられた。当時の姫路市では、県立姫路特別支援学校からの卒業生が毎年80名前後となっており、その内約半数が就労継続支援B型事業所を進路選択していた。しかし、市内には就労移行支援事業所が4事業所と少なく、定員枠も34名しかない上にほとんど空き枠もなかった。そのような状況の中で、アセスメント目的で毎年40～50名の生徒を無理やり振り分けて受け入れたとしても、本来の就労移行支援事業所の目的である一般就労への職業準備訓練機能を阻害する可能性が極めて高く、過負担であると思われた。そのため、事業団が運営する職業自立センターひめじ（障害者就業・生活支援センター）との人事異動や交流によって就労に関する専門性を有している支援者が複数いるルネス花北成人部で就労アセスメント事業をシステム化することが、姫路市の方針と定まった。

平成25年5月に障害福祉課、職業自立センターひめじ、ルネス花北成人部で、3月に国のモデル事業をもとに出されていた「障害者就業・生活支援センターモデル事業による就労系障害福祉サービスの利用に係るアセスメント共通マニュアル」を参考として、平成26年度からの実施に向けて詳細の検討を開始した。しかしながら、障害福祉課との協議の過程で、対象を高等部2年次とすることを見据え、平成25年度から実施することとなった。過密なスケジュールで準備を進めることとなったが、すでに県立姫路特別支援学校との協働事業である1年次のふぁ〜すと・すてっぷが軌道に乗っていたため、学校との調整もスムーズに運ぶことができた。

まず、ルネス花北成人部の中で、平成24年4月から多機能事業所に移行して就労移行支援事業を実施していたかしのきの里が障害福祉課や学校との調整窓口となった。生徒の受け入れの面では、就労移行支援事業の職業準備訓練のみでは対応が難しい様々なタイプの生徒が対象となることが想定されたため、より適切な評価場を設定できるように、ルネス花北成人部の多様な作業・生活場面を活用することとした。特に就労移行支援以外にも就労継続支援B型や一部の生活介護の各班を活用することで、複数の室内軽作業、喫茶作業、製菓作業、洗車、清掃、企業内作業の提供が可能となり、かつ環境面でも個別から集団、室内、屋外、企業内と、幅広いタイプの生徒に場を合わせて評価することができた。また、在学中に実施される学校の現場実習では、卒業後の利用を見据えて事業所とのマッチングを主とした評価が行われるのに対し、就労アセスメントは客観性、公平性に基づいた汎用性のある評価が重要であると考えられる。その観点からも、一人ひとりの生徒に対して様々な場面（作業班）設定をすることに加え、各班の支援者が各日の観察と評価を行い（チェックシートの記入）、記入者3～4名による評価会議を経た上で総合評価表を作成することとした。さらに職業自立センターひめじとの評価協議を経て、より公正なアセス

メント結果となるように努めた。

実施時期を基本的に高等部 2 年次としたことで、1 年次にふぁ～すと・すてっぷで生徒自身が進路のことを意識し、新たな能力開発への可能性を広げる気付きを共有した上で、学校での個別の指導計画で実践につなげた。さらに 2 年次には卒業後の進路選択の参考となる就労アセスメントを実施するという、進路決定に向けた姫路市独自の一貫した就労支援体制を構築することができた。

就労アセスメントの実施期間については、国のモデル事業による共通マニュアルでは、3 日間から 2 か月間の範囲で評価者が設定することを可能としており、学校の年間スケジュールと生徒の人数を考慮して、夏休みを除く時期の 5 日間を基本期間と設定した。この 5 日間のアセスメントでは、学校で把握されている生活領域を除き、就労に限定して評価を行うこととした。また、学校を休むこととなる就労アセスメントの期間は出席扱いとする学校側の理解も得られた。

2 年次の就労アセスメントの流れを大まかに整理したものが、以下のスケジュールとなる。

#### 【年間スケジュール】

4 月	・障害福祉課・学校・ルネス花北成人部の調整会議
5 月	・各校で就労アセス説明会（進路説明会とセット）
6 月	・各校で就労アセス合同利用契約会
7 月～12 月	・就労アセス実施 ・4 回程度に分けて担当教員との面談（評価内容伝達） ・生徒・保護者に総合評価表を送付
3 月	・障害福祉課・学校・ルネス花北成人部の調整会議

#### 【5 日間の実施スケジュール】

事前	・利用契約 ・就労アセスメントの案内送付 ・生徒資料の取りまとめ ・個別支援計画作成
初日	・個別支援計画提示 ・保護者からの聞き取り ・作業（担当支援員によるチェックシートの記入）
2～4 日目	・作業（担当支援員によるチェックシートの記入） ・4 日目終了後に評価会議
5 日目	・生徒・保護者との面談 ・総合評価表の作成
事後	・職業自立センターひめじとの評価内容の確認 ・担当教員との面談（評価内容伝達） ・生徒・保護者に総合評価表送付

このように、5 日間の実施とはいえ、現場実習と比べてみても煩雑な事務作業も多く、1 人の生徒に割く時間も労力も大きなものではある。特に特別支援学校は年間行事等のスケジュールが決まっている中で、生徒個々のアセスメント日程を調整することは困難を極め

る。そのため、一機関が一括して調整に当たる方法は効率的である上、個別に評価した内容を別の生徒の評価と比較できるので進路指導にも役立てやすいという利点もある。また姫路市を参考とし、近隣市でも5日間の実施期間や高等部2年次に実施するという点で、同様の取り組みがなされているところも出てきている。受け入れ実績については、表1のとおりである。

表1【受け入れ実績】 (単位：名)

	支援学校 姫路特別	特別支援学校 姫路しらさぎ	教育機関 その他の
H25年度	45		0
H26年度	19	30	2
H27年度	19	23	3
H28年度	23	42	0
H29年度	17	21	2
H30年度	18	22	6
H31(令和元)年度	28	33	4

※他市在住の生徒12名を含む

## 5. 考察

ここで改めて、就労アセスメントが特別支援学校の生徒の進路指導にどのように活用されてきたかを振り返りたい。就労移行支援事業所の就労アセスメントは、一般就労の可能性の是非を評価する面が大きい。しかしながら、生徒に対しては「一般就労が可能かどうか」という評価よりも、今現在の力を伸ばすための方策や将来のステップアップに向けた取り組みを提案することの方が意味が大きいと考える。なぜなら、就労アセスメントを希望する大半の生徒が、就労継続支援B型で長く作業に取り組みたいと希望するか、または生活介護との選択に悩まれているという状況にあるからである。特に近年は、肢体不自由の生徒も含め、重度障害を持つ生徒の就労アセスメント受審希望が増えてきている。表2は、平成25年度から平成30年度に就労アセスメントを受けた県立姫路特別支援学校・県立しらさぎ特別支援学校の生徒の進路先についてまとめた表である。

表2【就労アセスメントを受けた生徒の進路先割合(%)】

	H26～H28 年度卒業	H29～R元 年度卒業
企業就労	5.1%	7.7%
就労移行支援	6.6%	6.3%
自立訓練(生活訓練)	2.9%	4.2%
就労継続支援B型	62.8%	60.1%
生活介護	20.4%	20.3%
その他	2.2%	1.4%

まず、両校全生徒の卒業後の進路としては、学年によって多少のばらつきはあるが、生徒の約半数が就労継続支援B型へ進み、2割強が一般企業への就職、3割程が生活介護となっている。

それに対して、就労アセスメントを受けた生徒の進路について、表2から分析したい。取り組み当初は、生活介護タイプの生徒の受け入れがこれほど多くなるとは想定していなかったが、結果としてはこのグループの受審が約2割と多くなっており、一定の値を保っている。生活介護の中にも、作業を活動の一つとして実施している事業所があり、「卒業したら働きたいが、就労継続支援B型か生活介護かで迷っている」という生徒や保護者は少なくない。マンツーマン対応が必要である等、一般の就労移行支援事業所では対応が難しい生徒にも、ルネス花北成人部の多様な作業現場を活用すればこの点にも対応しやすく、室内軽作業や活動場面での様子から「苦手なこと」「反応がよい言葉がけや雰囲気」「作業の持続性・集中力」等、生徒のストレンクスが発揮されやすい環境設定や具体的な支援方法を検討し、必要な支援を受けながら主体的に働くイメージを伝えることで、生徒・保護者が適切に進路選択するためのきっかけとなっているのである。そのため、生活介護を利用することになった一部の生徒にも就労アセスメントを実施する意義があったと考えている。

また企業就労については、従来から兵庫県では特別支援学校から企業就職した生徒が全国比で少なかったものの、近年は増加しており、国の就労支援強化策の恩恵も受けての増加ではないかと考えられる。特に姫路市では一般就労や就労移行支援へのステップアップを目指す自立訓練事業所が複数あり、就労移行支援だけではポイントを下げているものの、自立訓練と合わせた有期限事業で見ると伸びている。これは、現状の力では一般就労には届かないものの、企業就労に向けて段階的にステップアップを目指す生徒が増えていることが分かる。一人ひとりの評価結果を振り返ると、受審したことで生徒自身の能力が確認でき、その後の学校や家庭での取り組みによりキャリアアップにつながったケースも多いと評価できる。

## 6. まとめ

平成25年度に始まった就労アセスメント事業は、今年度で8年目を迎え、令和元年度までの7年間でのべ357名の生徒を評価してきた。初年度に検討して構築した姫路市独自の就労支援システムの大枠は、今も大きくは変更する必要に迫られておらず、現在では特別支援学校各校の「キャリア教育」の一端を担っている。

特別支援学校の進路指導は高等部3年間を通じて見学や現場実習を行い進路決定している。しかし、その間の体験から結合に至る実習では、事業所とのマッチングに力が注がれ、結果として客観的、公正に生徒の力を見極めることは困難である。また、限られた現場実習だけでは、生徒が主体となって進路を選択していく機会としては十分ではない。そのため、早期から「卒業すれば自分らしく生きること（働く・暮らす・遊ぶ）」を体験する場を、福祉や労働と教育が連携して提供することが大切ではないだろうか。特に働くことに向けての就労アセスメントは、公益性を確保できる立場の事業所が果たしていくべき役割であり、一事業所の現場実習とは切り離して実施されるべきであると考えます。

また、在校生への就労アセスメントは、一般就労の可否を判断するだけでなく、本人の能力の伸びしろや能力を最大限発揮できるための支援についての評価・分析を行うことこそが、一人ひとりの生徒のキャリア教育につながるのではないだろうか。対象生徒の人数

に加え、様々なタイプの生徒を対象とすることを前提とすれば、就労移行支援だけでなく生活介護や就労継続支援B型等、幅広い対象者への支援の実践を積み重ねてきた事業所でなければ難しい。生徒や保護者の気持ちに寄り添った、将来の可能性に言及する評価こそが、卒業後、さらにその後まで見据えた進路指導を押し進めることにつながっていくものと確信している。

国では、平成27年度から本格実施したものの、既に進路が内定した後に形式的に取り組んでいる事例や、対象者が利用しやすい場所に実施機関（就労移行支援）が無いために未実施である等、全国的に課題が生じていた。そのため国は、平成29年度から実施機関を拡大したり、企業や就労移行支援事業所での実習も一定の手順を踏まえれば就労アセスメントと見なす等、その枠組みを緩和しているところである。しかし、姫路市では本稿に示してきたとおり、実効性のある取り組みを続けてきていると自負している。それゆえ今後も、初期から取り組んできた姫路市独自の就労支援システムを、学校と共に有機的に運用することが重要であると考えている。

今後は、障害を持った人が働くための支援基盤が拡充するにつれ、就労アセスメントの対象となる生徒像はより多様になるであろうし、生徒に求める社会規範や企業ルールにおいても単一化した目標設定ではなく、価値の多様性に対応した個別の就労準備訓練や支援が必要となってくると思われる。そのためには、卒業後も長期的にキャリアアップすることを前提として、相談支援事業所が中心となって一貫した支援を継続すること、複数の機関が協調して多方面から支援することが望まれる。正確なアセスメントから支援方針を決定する一連の流れは、決して一事業所の中で完結されるべきではない。就労アセスメントからつながる支援の輪を広げ、かつ市内の障害者の職能開発の底上げにつなげるためにも、事業団が果たすべき役割ととらえ、さらなる機能の充実を図りたい。

#### 参考文献

- 障害者就業・生活支援センターモデル事業による就労系障害福祉サービスの利用に係るアセスメント共通マニュアル
- 就労移行支援事業所による就労アセスメント実施マニュアル
- 各支援機関の連携による障害者就労支援マニュアル
- 就労アセスメントを活用した障害者の就労支援マニュアル