

厚生労働科学研究費補助金  
障害者政策総合研究事業（身体・知的等障害分野）  
総括 研究報告書

就労移行支援事業所における就労アセスメント実施状況等に関する調査

研究代表者 梅永雄二 早稲田大学教育・総合科学学術院教育心理学専修教授

研究要旨

就労継続支援 B 型の利用希望者又は就労継続支援 B 型の利用を検討している者に対して、就労移行支援事業所によるアセスメントがどのように実施されているかの調査を行った。

その結果、アセスメントを実施している就労移行支援事業所では、実施期間や実施内容に差異があり、アセスメントそのものについてもどのような視点で行えばいいか混乱していることが伺え、統一された専門的アセスメント技法の研修が必要であることが示された。

研究分担者 若林 功(昭和女子大学助教)

1 研究の背景と目的

特別支援学校卒業生等が就労継続支援 B 型の利用を希望する場合、就労移行支援事業所がアセスメントを実施することとなっている。

しかしながら、全国に約 3,000 か所設置されている就労移行支援事業においては、アセスメントの期間や内容が統一されたものではない。

よって、本研究では特別支援学校卒業生等が就労継続支援 B 型事業所の利用を希望する場合に実施されているアセスメントについて、以下のようなアンケートを実施した。

- ・どのような就労移行支援事業所か（多機能型か単独か）
- ・アセスメントを実施しているか否か
- ・どのようなアセスメントをどこで、どれくらいの期間実施しているか

・実施者の専門性

・実施した感想

・対象者や家族、関係者のアセスメントに関する認識

・アセスメントを行う上での課題とニーズ

2 研究方法

(1) アンケート調査

調査実施時期 平成 28 年 11 月～12 月

調査対象

ア 全国の就労移行支援事業所約 3,000 か所の中からランダムに 2,000 か所ほど抽出  
回収数 1,180 事業所 回収率 59.0%

イ 全国の障害者就業・生活支援センター  
326 所 回収数 173 事業所 回収率 53.1%

(2)ヒアリング調査

調査時期 平成 28 年 12 月～平成 29 年 3 月

(1)のアンケート調査の結果から、先駆的な就労支援を実施していると考えら

れた就労移行支援事業所 7 か所

(倫理面への配慮)

障害者支援事業所等に対する情報収集のため、特に必要なし。

### 3. 結果

#### (1) 就労移行支援事業所調査における結果

アンケート調査を行った就労移行支援事業所において、回答があった 1,180 か所のうち、アセスメントを実施している事業所は図 1 に示されるように 704 か所と約 6 割であった。

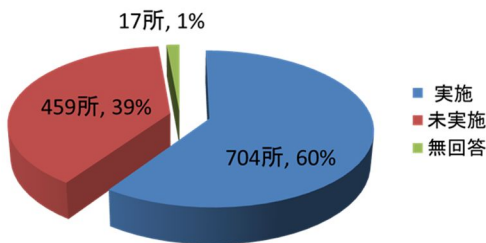


図 1 アセスメント実施事業所数、割合

アセスメントを実施していない約 4 割の事業所に対し、なぜアセスメントを実施していないのかの理由を尋ねると図 2 に示されるように 8 割以上の事業所が「依頼がなかったから」との答えであった。その他実施しなかった理由として、少数だが「自治体が実施事業所を指定している(2%)」、「実施ノウハウがない(2%)」などの回答があった。

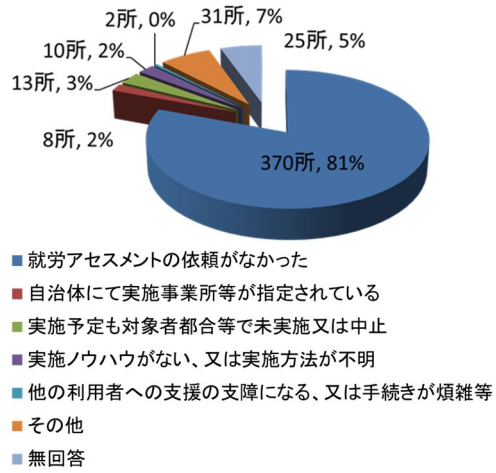


図 2 就労アセスメント不実施の理由

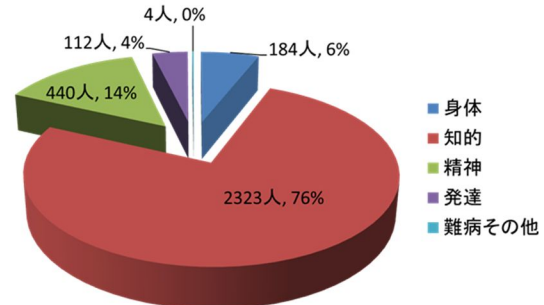


図 3 アセスメント対象障害種

図 3 に示されるように、アセスメント対象者の 9 割以上が知的障害者であった。次に精神障害者が 1 割強、その他に身体障害や発達障害も数パーセント存在する。

特別支援学校高等部在学中にアセスメントを実施した後の進路は図 4 に示されるように就労継続支援 B 型事業所に進む者が 1,060 人で 7 割弱と最も多い。移行支援事業所に進む者が 130 人(8%)であり、一般就労は 35 人(2%)であった。アセスメント後に就労へ結びつく事例は極めて少ない。

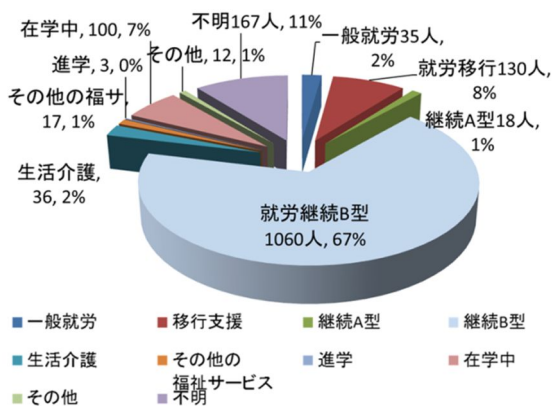


図4 アセスメント後の進路

また、どのようなアセスメントを実施しているかについての質問については、「事業所内で通常実施している各種作業」が約8割と最も多く、ついで家族や関係者への面接による情報収集が38%(重複あり)、チェックリストを活用した調査19%(重複あり)となっていた。

次に実施理由であるが、作業態度・作業遂行力の把握が74%、対人対応・社会生活面の把握が42%(重複あり)、対象者の希望やニーズの把握が29%(重複あり)となっていた。

アセスメントを実施する上で必要な技術に関しては、「障害特性の知識・特性を踏まえた対応方法・面接や聞き取り方法」が36%、「アセスメント全般に対する基礎知識の獲得」が34%と並び、「対象者の状況を踏まえたアセスメント手法の活用」15%とアセスメント技法の関する専門性の必要が示された。

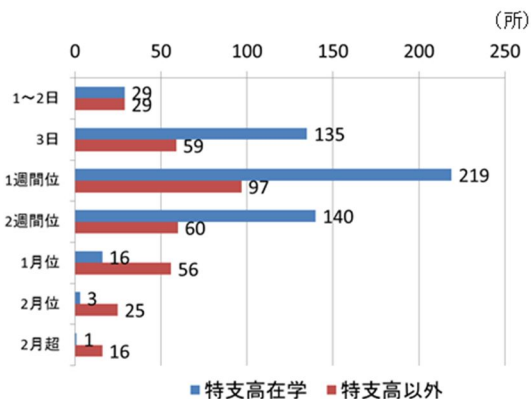


図5 就労アセスメントの平均実施日数 (1人が実際に利用した日数)

図5に、1人に対して実際に就労アセスメントを実施した日数の平均を特別支援学校高等部在学者の場合とそれ以外の場合で示した。1週間程度以内との回答が、高等部在学者で7割以上、それ以外で5割以上を占めた。

表1に就労アセスメントを実施するメリットについて行った自由記述を示す。

表1 就労アセスメントを行うメリット

- ・就労に向けての可能性を探る機会としては有効であると思う。
- ・就労の可能性のある知的障害の特別支援学校卒業生等の掘り起こしには大変有効。
- ・対象障害者に対して、第三者的な意見を把握することができる数少ないチャンスだと思う。
- ・就労アセスメントは職員のスキルアップにつながると思う。
- ・就労アセスメントにより、御本人の可能性が広がる機会を積極的に提供していける。
- ・就労Bや生活介護が適当と判断されている方の多くに就労の可能性を感じるとの事が多い。

・知的障害者の多くは自閉症スペクトラムを重複しており、就労アセスメントの一つとして自閉症スペクトラムに特化した TTAP というアセスメントを実施しているが、移行先に向けてのレポートにもなり有効である。

・本人も家族もなぜ就労アセスメントを受けなければならないのか良く分かっている人は少ないと思う（アセスメントに行くように言われたため）  
・また、事業所に数回来なければならないので、家族の負担も大きいと思う。

表 2 は、自由記述で確認した就労アセスメントを実施する上での課題である。

最後にアセスメントに関する今後の要望について自由記述で述べてもらった内容を表 3 に示す。

表 2 就労アセスメントにおける課題

- ・対象者が在学中に明らかに就労困難と判断されていても、就労アセスメントが必要となる場合には、本人及び御家族に大きく負担がある。
- ・A 型事業所利用は、就労アセスメントなしでの利用開始が可能である事に理解ができない。
- ・本人や家族へのアセスメントの説明や契約、アセスメントの実施、評価結果の自治体への報告など、一人のアセスメントを行うに当たっての職員体制の確保や事務手続きの量といった点に、負担感がある。
- ・市内で就労アセスメントを実施している就労移行支援事業所が 1 ヶ所しかなく、依頼が集中する。しかし、市の方針でアセスメントは 1 人 2 週間以上かけるように言われ負担が大きく、全ての依頼に対応できない。
- ・特別支援学校では実習を何度も行っているのに、結果的に受け入れ事業所の状況次第で採用が決定するので、アセスメントの必要があるのかは疑問。
- ・市内は、1 日だけの指定実施である。これはアセスメントをしているとは言えない。半日でも良いという教師、学校もある。
- ・就労アセスメントの対象者の重度化（生活介護の対象と思われる方、個別的な対応を要する方）のため、通常の就労移行支援の業務に支障が出る場合がある。

表 3 アセスメントに関する要望

- ・厚労省のアセスメントシートに沿って実施しているが、より使用しやすいアセスメントシートが望まれる
- ・各市町村フォーマットにバラつきがあり、一事業所で統一整理出来ず、支援に役立っていないので、障害種別によつてのフォーマット統一であれば良い
- ・アセスメントを行う事業所や人によって、質の偏りが生じると思われる。
- ・福祉サービスの利用前にアセスメントを作業などを通して実施することは、より精度の高い情報を把握し、支援目標を達成させるために必要と思われる。

さらに、その他の要望としてアセスメントに直接関係しないものの、今回のアンケートで特別支援学校や関連する機関に対する意見や要望が示されたので表 4 に示す。

表 4 その他の意見

- ・B 型事業所はせっかく行ったアセスメントの結果を見ていないし、知らない。
- ・相談支援事業所の職員の専門性がないため研修

を行ってほしい。

- ・相談支援事業所がアセスメント結果を持って、それを B 型に伝えていってほしい。
- ・バラバラのフォーマットでは相談支援事業所もどうまとめていいかわからない。
- ・フォーマットを統一していくと、相談支援事業所も B 型に伝えやすいのではないか。
- ・アセスメントの結果と本人・家族の理解にギャップがある。
- ・個別支援計画、サービス等利用計画に差がある。
- ・特別支援学校は楽しみのために働くことを教えてほしい。

## (2) 個別の事業所へのヒアリング

アンケート調査をベースに就労移行支援に実績のある事業所を個別に訪問し行ったヒアリング結果を表 5 に示す。

表 5 個別ヒアリングの結果

- a. 就労アセスメントの実施方法について効果的、円滑に実施する方法はあるか
- ・プログラムを通して、支援者との関係性づくり、自己紹介などの状況把握といったプログラムを組んでいる。
  - ・就労移行支援トレーニングカリキュラムがあり、15 種くらいのワークサンプル等を使ってのものと、企業実習(2 か所食品加工会社とクリーニング会社)を使っている。
- b. アセスメントの結果とセールスポイントや課題をどのように結びつけているか
- ・アセスメント結果票を作って、本人、家族、相談支援事業所に伝える。本人が B 型に行きたいといえば、それに応じる。
  - ・こういう働き方をすればいいというアドバイスを行っている。自立訓練から B 型に行く場合も

ある。

- ・就労アセスメント結果票を用いて、セールスポイントや課題をまとめている。

c. 本人の進路候補(一般企業、移行支援、A、B)まで提案できているか

- ・移行支援を通して A 型に行った人がいる。
- ・移行を通したら一般就労か A 型に行っている。
- ・就労移行か A 型を推薦したものの、すべて B 型に行かれた。
- ・B 型から A 型に移行しようとする人もいる。
- ・B 型を希望していて、A 型 1 名、就職 1 名いる。

d. ケース会議等を行っているか、結果のフィードバック方法は?

- ・事前面談(担当者会議)、最終日近くでフィードバック(学校、相談支援事業所、本人)している。
- ・相談支援事業所、家族、本人、学校にフィードバックを行っている。
- ・できないことは学校でわかっているので、できることを説明する。学校はできないことを伸ばしていこうという意識が強い。
- ・相談支援事業所がサービス等利用計画を作らなくてはならないので、アセスメント結果を計画書に盛り込んでくれる事業所もある。

e. アセスメントを受けた利用者の中には移行支援で十分対応可能な人もいるのか

- ・(移行支援で対応可能と思われる人もいるが、B 型を利用させたいという)家族の意向が強い。

f. B 型に行こうと思っていた人が、移行支援などに進路を変えるきっかけは何か

- ・移行支援事業所を知らない保護者がいたので、

そこで初めて知った。

g. 関係者が利用者の進路（B型希望の場合）について、どのような根拠でそのように思っているのか、また、一般就労についてどのような意識を持っているか

- ・B型ありきが強い。

- ・就職を希望されていたけれども、難しいと思われたので自立訓練を受けさせたケースがあった。

- ・高等部2年生の終わりに進路を決めておかなければならない。

h. 改善点、課題点など

- ・2週間を目安にしているものの、1日半で来れなくなった人や3日間で終わった人もいたので期間を検討してほしい。

- ・進路について、このような能力だからB型に行くのだという意識を持ってもらいたい。

- ・2週間といった長期間では業務負担が多くなってしまい、書類をまとめるのはさらに時間がかかる。

- ・特別支援学校3年生の段階でB型行きのアセスメントは意味がない。他の地域では、1年、2年でアセスメントを行っている。

- ・保護者にアセスメントの意味や移行支援の役割を理解してほしい。

- ・重たい人が中心なので、生活介護かB型が多く、2週間が難しい利用者もいる。

- ・評価票を書くのが大変。

- ・3年生で進路決定した後にアセスメントを行われているので、1年、2年で行ってほしい。それであれば進路変更の可能性もある。

i. その他

- ・アセスメント票に従って、すべての職員が行っており、まとめるのは一人である。

- ・アセスメントというのは評価ではなく、利用者のことを知りたい。できるできないを見るのではないという意識を学校も利用者・家族も知ってほしい。

---

#### 4. 考察

今回の調査で把握できたのは、就労移行支援事業所において就労アセスメントは必要であり、有効であるということである。平成27年4月に厚生労働省から具体的なアセスメントの手順等をまとめた「就労アセスメント実施マニュアル」が作成されているが、実施方法は統一されていないため、事業所によってばらつきがあり、アセスメント実施者にも能力に偏りがあることが伺えた。

今回は就労継続支援B型事業所の利用希望者へのアセスメントの調査であり、対象者は知的障害者が大多数であったが、精神障害者や発達障害者の利用も一定割合あること、また知的障害者の多くは自閉症スペクトラムを重複しているとの指摘があることを踏まえると、知的障害のみならず、それぞれの障害特性に応じた就労アセスメントを実施するための研修をし、支援者の資質の向上をめざす必要がある。

就労移行支援事業所ではアセスメントの有効性は認めているものの、アセスメント実施者に専門性がなく、ただ長期間作業の様子をみているだけのアセスメントを行っていたり、そのためのまとめの時間を要するなど物理的負担が多いことも示された。さらに、相談支援事業所や学校、本人、家族がアセスメントの意味を理解しておらず、B型事業所に行くためのプロセスの一つと

して捉えているところが多く、本来の就労移行の業務とは異なるものとなっている。

以上のことを踏まえ、相談支援事業所及び自治体は、移行支援事業所や障害者就業・生活支援センターにアセスメントの依頼を出すだけでなく、特別支援学校や本人・家族にアセスメントを実施する意味を説明する必要があり、そのためにはアセスメントの内容を理解しておかねばならない。

さらに、アセスメント実施者もあいまいな形でアセスメントを実施するのではなく、アセスメントに関する専門性を身に付け、B型に行くためだけのパターン化した内容ではなく、将来的には一般企業への就職も視野に入れることを意識し、どのような職種が適しているか、どのような支援があれば就職可能かなどの内容を把握できるようなアセスメントを実施すべきであろう。そのためには、アセスメント実施者に対して専門研修を行う必要があるものと考えられる。

そのような中で、表1に示されるような最新の就労移行のためのアセスメントであるTTAPを利用している事業所があることは興味深い。TTAPとは、TEACCH Transition Assessment Profileのことで、米国ノースカロライナ大学で開発された知的障害を伴う自閉症者の就労への移行のためのアセスメントである(Mesibov・Thomas・Chapman and Schopler,2007)。

このアセスメントでは、単に職業能力を把握するだけでなく、職業行動や自立機能、余暇活動、機能的コミュニケーション、対人行動といったソフトスキルのアセスメント項目が含まれており、就職における合理的配慮なども示しうるアセスメントであるため移行支援事業所で行うアセスメント

としては極めて有効と考える。

障害特性に応じたアセスメントを考えるにあたり、Muller(2003)らが示した職場定着が難しいASDにおいて就労に成功するための重要な要素として示された5つの要素(表6)を考慮することは有用である。

表6 就労に必要な5つの要素

a.適切なジョブマッチング

- ・仕事そのものだけでなく、職場環境を考慮する。
- ・適切な仕事は見通しの持てるものであり、自閉症者に適したスケジュールであるべき。
- ・仕事は明確に具体的なものであり、気を散らすものがない場所
- ・対人関係を要しないところで、仕事を覚えるのにある程度の時間を要し、過度な感覚刺激は避けられるべき

b.同僚上司の受け入れ態勢

- ・就職がうまくいくためには、協力的な環境を提供する同僚上司に依存する
- ・ASDという障害に関する認識と理解
- ・同僚や雇用主に自閉症の理解教育
- ・就労支援者は、ASD者の仕事を理解する、彼らの上司の満足すべき仕事を完成させる、職場のルールを理解させる(始まる時間、終わる時間、休憩時間)、病気や余暇のための休暇の取り方の理解(緊急時の対応)、建物の中で重要な場所でのふるまい方、職務に就くときと職務から離れる時の方法

c.実際の職場での支援

- ・モデリングによる指導
- ・構造化された報酬システム
- ・ビデオモニタリング

- ・エラーレスラーニング
- ・卒業後の進路シド
- ・プロンプトシステム

#### d. 職場の合理的配慮

- ・職場での気を散らすものや衝撃を減らすための方法についてのアセスメント
  - ・音、妨害物、人込み、明かり、空間などの評価と ASD 独特のニーズアセスメント
  - ・実際の現場における再構造化
  - ・文字により強調する
  - ・仕事を完成させるうえでの継続的なスケジュール
  - ・指示書、ノートブック、ラベル、チェックリスト
  - ・構造化されたワークシステム
  - ・休憩時間に散歩やゲームをさせること
- #### e. 長期的サポート

---

これらの 5 つの要素は、自閉症だけではなく他の知的障害者や発達障害者にも通ずるものとする。この項目の d においてはアセスメントについて述べられているが、その中身が今回のアンケートで示された作業遂行能力が中心ではなく、職場環境や合理的配慮を行うために必要な支援のアセスメントなどが含まれており、今後の就労移

行支援事業所等就労支援機関のアセスメントのあり方を示す一つの指針となるのではなかろうか。

#### 5 . 参考文献

- (1) Mesibov, G. , Thomas, J. B. , Chapman, S. M. and Schopler, E. (2007) : TEACCH Transition Assessment Profile. PRO-ED Inc.
- (2) Muller, A. , Schuler, A. , Burton, B. A. Yates, B. G. (2003) : Meeting the vocational support needs of individuals with Asperger Syndrome and other autism spectrum disabilities. Journal of Vocational Rehabilitation 18 (2003) 163-175 IOS Press.

#### 6 . 健康危険情報

特になし

#### 7 . 研究発表

なし

#### 8 . 知的財産権の出願・登録状況

なし



## 就労継続支援 B 型の利用に係る 就労アセスメントの実施状況に関する調査

この調査は、平成 28 年度厚生労働科学研究「就労アセスメント実施者に対する研修カリキュラム構築のための調査研究」の一環として実施するものです。

就労移行支援事業所（無作為抽出した全国の開設 1 年以上の 2,000 事業所）、障害者就業・生活支援センター（開設 1 年以上のセンター 326 か所）における、就労アセスメントの実施状況について明らかにすることを目的としています。

調査結果は、個人情報や個々の事業所名・センター名は伏せてとりまとめの上、公表することとなりますのでご承知おきください。

ご多用のところ、誠に恐縮ではございますが、本調査の趣旨をご理解の上、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

「就労アセスメント実施者に対する研修カリキュラム構築のための調査研究」

研究代表者 早稲田大学 教育・総合科学学術院 教授 梅永雄二

貴就労移行支援事業所名、ご回答者様等についてお伺いします。

法人名		事業所名	
ご氏名		役職名	
電話番号		FAX	

「就労アセスメント」とは

本調査における「就労アセスメント」とは、「就労継続支援 B 型の利用希望者又は就労継続支援 B 型の利用を検討している者（就労経験者であって年齢等の面で一般企業に雇用されることが困難となった者、50 歳以上の者、障害基礎年金 1 級受給者、既に就労移行支援を利用済の者を除く。）に対して、就労移行支援事業所又は障害者就業・生活支援センターによるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握を行うこと」を指します。

以下の問にご回答願います。選択肢については、番号に をつけてください。

問 1 貴就労移行支援事業所の所在地、就労移行支援の指定年度、現在、多機能型の事業所か否か、主たる対象とする障害種類を定めているか、就職者数について、ご回答ください。

所在地	都道 府県	市区 町村	指定年度	平成	年度
現在、多機能型か否か	01 多機能型ではなく、就労移行支援のみを実施している 02 多機能型として就労移行支援を実施している				
主たる対象とする障害種類を定めている	01 定めていない 定めている（複数回答可） 02 身体 03 知的 04 精神 05 発達 06 難病等				

27年度定員数・ 一般就労者数	27年4月1日現在の貴就労移行支援の定員数	人
	27年度の貴就労移行支援の利用終了者数	人
	うち一般就労者数（就労継続支援A型への就職は除く。）	人

問2 貴就労移行支援事業所では、27年度に、就労アセスメントを実施しましたか。「実施した」場合は、もご回答ください。

就労アセスメントの実施	01 実施した	就労アセスメント開始時期	01 26年度以前から実施
	02 未実施		02 27年度から実施

が「01」の場合 問3にお進みください。

が「02」の場合 問2-2をご回答いただき終了です。ご協力ありがとうございました。

→ 問2-2 就労アセスメントを実施しなかった主な理由についてご回答ください。  
(選択は1つ)

- 01 就労アセスメントの依頼がなかった
- 02 自治体にて就労アセスメントを実施する事業所や就業・生活支援センターが指定されている
- 03 実施予定であったが、対象者の都合等により実施できなかった（または中止した）
- 04 就労アセスメントのノウハウがないため、または実施方法が不明であるため、断った
- 05 他の利用者への支援の支障になる、または手続きが煩雑その他の理由のため、断った
- 06 その他

→ 問3 27年4月1日～28年3月31日の間について、以下の実人数を障害別にご記入ください。なお、複数の障害がある方については、主たる障害を判断し、計上してください。

例：身体障害と知的障害のある方であって、主たる障害が知的障害と判断される場合は、「知的障害者」の欄に1人計上する。

精神障害者保健福祉手帳を所持している等、精神障害に該当する方で、主たる障害が発達障害である方は、「精神障害者」及び「うち発達障害者」の欄に1人計上する。

(集計困難の欄がある場合は空欄で構いません。)	身体障害者	知的障害者	精神障害者	うち発達障害者	難病等障害者	左記合計
	就労アセスメント実施人数	人	人	人	人	人
うち特別支援学校高等部在学者	人	人	人	人	人	人
うち 以外の者	人	人	人	人	人	人

問4 問3の「特別支援学校高等部在学者」に実施した場合、ご回答ください。

01 就労アセスメントの平均実施日数（1人が実際に利用した日数）(選択は1つ)

01 1～2日・02 3日・03 1週間位・04 2週間位・05 1月位・06 2月位・07 2月超

実際に必要と思われる日数 (選択は1つ)

01 1～2日・02 3日・03 1週間位・04 2週間位・05 1月位・06 2月位・07 2月超			
就労アセスメント実施後の卒業後の進路、利用サービス等(集計困難の欄がある場合は空欄で構いません。)			
(1) 一般就労	人	(6) (2)～(5)以外の障害福祉サービス	人
(2) 就労移行支援	人	(7) 進学	人
(3) 就労継続支援A型	人	(8) 在学中	人
(4) 就労継続支援B型	人	(9) その他	人
(5) 生活介護	人	(10) 不明	人

問5 問3の「 <b>以外の者</b> 」に実施した場合、ご回答ください。			
就労アセスメントの平均実施日数(1人が実際に利用した日数)(選択は1つ)			
01 1～2日・02 3日位・03 1週間位・04 2週間位・05 1月位・06 2月位・07 2月超			
実際に必要と思われる日数(選択は1つ)			
01 1～2日・02 3日位・03 1週間位・04 2週間位・05 1月位・06 2月位・07 2月超			
就労アセスメント実施後の進路、利用サービス等(集計困難の欄がある場合は空欄で構いません。)			
(1) 一般就労	人	(6) (2)～(5)以外の障害福祉サービス	人
(2) 就労移行支援	人	(7) 進学	人
(3) 就労継続支援A型	人	(8) 在学中	人
(4) 就労継続支援B型	人	(9) その他	人
(5) 生活介護	人	(10) 不明	人

問6 就労アセスメントを <b>所外</b> で実施している場合、 <b>実施場所</b> をご回答ください。(該当するもの全て選択)			
01 貴事業所が職場実習等で協力を得ている企業等	02 特別支援学校等の校内	03 特別支援学校等が実施する職場実習先の企業等	04 就労継続支援B型事業所
05 01～04以外の場所	06 所外では実施していない		

問7 就労アセスメントを実施する職員の状況及び資格等取得状況についてご回答ください。			
就労アセスメントを実施する職員(選択は1つ)			
01 サービス管理責任者が単独で実施	02 サービス管理責任者以外の職員が単独で実施	03 複数の職員で分担して実施	04 定めてはいない
就労アセスメントを実施する職員の資格や支援経験の状況(該当するもの全て選択)			
01 福祉関係(社会福祉士等)の資格	02 サービス管理責任者研修(就労分野)修了	03 ジョブコーチ養成研修修了	04 障害者雇用企業等に対する支援の経験
05 障害者雇用企業における勤務経験	06 福祉関係の資格は取得していない		

問8 就労アセスメントを実施して <b>どのように感じたか</b> 、ご回答ください。(該当するもの全て選択)	
01 対象者や家族、または関係する機関の職員	02 対象者や家族、または関係者に、一般就労

(以下「関係者」という。)が、一般就労に向けた支援や就労移行支援を知る機会となることが多い	を目指す場合の必要な支援内容、対象者のセールポイントや課題を示すことができる場合が多い
03 対象者や家族が、就労継続支援B型から、一般就労に向けた支援や就労移行支援の利	04 対象者に、就労アセスメントの実施が困難であった者が多い
用に変更する機会となることがある	
05 対象者に、一般就労に向けた支援や就労移行支援の利用が考えられる方はいなかった	06 その他・何とも言えない・わからない

<b>問9 対象者や家族、関係者の状況について、ご回答ください。(該当するもの全て選択)</b>	
01 対象者や家族が、一般就労に向けた支援や就労移行支援を知らない場合が多い	02 関係者が、一般就労に向けた支援や就労移行支援を知らない場合が多い
03 対象者や家族が、将来の一般就労への移行や能力向上の可能性を検討していない場合が多い	04 関係者が、将来の一般就労への移行や能力向上の可能性を検討していない場合が多い
05 対象者や家族、または関係者が、就労アセスメントの目的(就労面に係る課題等の把握)を知らない場合が多い	06 その他・何とも言えない・わからない

<b>問10 通常、どのようなアセスメントをしていますか、障害別にご回答ください。</b>													
当該障害のある方に対して、通常実施している内容 (選択は最大2つまで)													
01 事業所内で通常実施している各種作業	02 作業検査・ワークサンプル												
03 企業実習	04 グループワーク等、作業以外のプログラム												
05 対象者、家族、関係者等への面接	06 チェックリスト等を活用した調査												
07 職業適性検査、各種心理検査等の実施	08 その他・当該障害のある方へは未実施												
の実施理由 (選択は最大2つまで)													
09 作業態度、作業遂行力の把握が重要なため	10 対人対応、社会生活面の状況把握が重要なため												
11 対象者の希望や支援ニーズ等の把握が重要なため	12 日常生活の状況把握が重要なため												
13 集団の中での状況把握が重要なため	14 企業等、所外での状況把握が重要なため												
15 その他	16 当該障害のある方へは未実施												
知的障害者に実施する場合	実施内容			理由			精神障害者に実施する場合	実施内容			理由		
発達障害者に実施する場合	実施内容			理由			身体障害者に実施する場合	実施内容			理由		

難病等障害者に実施する場合	実施内容			理由		
---------------	------	--	--	----	--	--

問 11 **アセスメントを実施する上で、どのようなアセスメント技術を必要としていますか。**  
**(選択は、最も必要としていること、次に必要としていること、の2つまで)**

- |                                             |                                   |
|---------------------------------------------|-----------------------------------|
| 01 アセスメント全般に関する基礎知識の獲得                      | 02 アセスメント結果の精度を高める方法              |
| 03 障害特性の知識、障害特性を踏まえた対象者への対応方法、面接や聞き取りの方法    | 04 画一的ではない、対象者の状況を踏まえたアセスメント手法の活用 |
| 05 対象者や家族、関係者を参集したアセスメント会議の効果的な運営方法や結果の説明方法 | 06 観察記録の方法や結果の文章化のスキルアップ          |
| 07 職員間のアセスメント実施ノウハウの共有方法                    | 08 その他                            |

最も必要

次に必要

**(必要としていることがない場合は記入不要)**

問 12 **28年度の就労アセスメントの実施可能人数**についてご回答ください。(選択は1つ)

- |                       |                         |
|-----------------------|-------------------------|
| 01 27年度と同人数程度の実施が可能   | 02 27年度の2倍未満程度の人数の実施が可能 |
| 03 27年度の2倍以上の人数の実施が可能 | 04 27年度より少ない人数の実施が可能    |

問 13 就労アセスメントについて、ご意見があればご記入ください。

ご協力ありがとうございました。本調査票は、12月10日までにご返送ください。