

I . 研究総括報告

厚生労働行政推進調査事業費補助金研究報告書
総括研究報告書

就労に関するアセスメントツールや手法の活用実態と課題についての研究（概要）

研究代表者 前原 和明 （秋田大学）

研究要旨

本研究では、就労アセスメントにおいて活用可能なツールや手法・仕組みについて、国内外の文献等を収集し、共通点や相違点、活用方法・効果・限界等を整理した。その上で、就労移行支援事業所に対するコンサルテーション支援を実施し、活用促進の方法等について検討した。また、米国の職業リハビリテーションの状況を調査し、その活用促進に向けた仕組み等についての示唆を得た。

本研究の研究代表者及び研究分担者は以下の通りである。

研究代表者	前原 和明	秋田大学 教育文化学部 ／ 准教授
研究分担者	八重田 淳	筑波大学 人間系 ／ 准教授
	若林 功	常磐大学 人間科学部 ／ 准教授
	縄岡 好晴	大妻女子大学 共生社会文化研究所 ／ 研究員

また、東京リハビリテーションサービス顧問の菊池 恵美子氏に研究協力を頂いた。

1. 研究の目的

現在、就労系障害福祉サービスの利用者は年々増大している（平成 20 年度と平成 29 年度の比較で約 4.56 倍）。加えて、その利用者の内、一般企業の就職へと移行する者も増えているが（平成 20 年度と平成 29

年度の比較で約 4.95 倍）、就労継続支援事業所の一般就労への移行状況は横ばいであり、そもそも一般企業に就職させた実績がない事業所も多い（A 型：54.8%、B 型：80%）（厚生労働省，2019）。障害者の職業的自立に向けては、就労系障害福祉サービス全体で一般就労への移行を促していくことが必要である。

個々の障害者の特性等に応じたマッチングや職場定着の支援とともに、その全ての支援の前提となる就労アセスメントは早々に実施方法等を整理すべき重要な課題である。しかし、就労アセスメントについては、そもそも実施できていない状態にある事業所も多くあるようである。また、就労アセスメントが実施されている場合にあっても、対象が知的障害者に限られることがある、障害特性に応じた的確な実施ができていない、実施方法等を十分に理解できていない状況にあるようである。

平成 27 年 4 月より障害福祉サービスの利用者のサービス等利用計画を作成するこ

とが必要となった。一般就労への移行を支援する就労系障害福祉サービスにおいても、この個別の支援計画書を作成し、この計画に基づいた支援が求められている。この個別の支援計画書の作成の際に重要となるのが就労アセスメントである。

就労アセスメントとは、支援対象となる障害者がそれぞれに最も適した働く場に円滑に移行できる及び安定して働き続けられ、働く力を伸ばしていけるようにするための支援のことであり、支援の開始にあたって支援対象者の就労能力や生活状況に関する情報を把握するための支援のことである（厚生労働省、2015a）。仮に就労アセスメントが活用されない場合は一般就労の可能性があるにも関わらず同一のサービス事業所に通所し続けてしまうことや長所を活かした支援やサービスの提供ができず、支援すべき目標やニーズを逸してしまう可能性がある。

この就労アセスメントは、就労移行支援事業所等の暫定支給決定期間中に就労移行支援事業所等において実施することを基本としているが、障害者就業・生活支援センター等が主体的に実施することも可能である。厚生労働省（2015b）によると、障害者就業・生活支援センターが就労アセスメントを実施することは、①一般就労への移行に向けた長期的な支援計画を作成することにより、その後の支援において連携する関係機関とスムーズな情報提供が図れるようになること、②就労継続支援事業所等を利用する障害者に対して、長期的な視点から一般就労に向けた支援のための協力が可能になること、③様々な理由で一般就労の継続が困難となった人に対する適切な働き方の提案等ができること、④就労アセスメントの結果に基づく支援を適切に実行していくための連携体制の構築等ができること、

の4点で有用である。このように、就労アセスメントは、単なる情報収集のためだけでなく、一般就労への移行に向けた長期的な支援のための連携という観点での意味を持つと言える。

実際、米国等において、就労アセスメントは支援プロセスにおける重要な支援の一つとして捉えられている。Stausser, D.R. et al. (2014)によると、就労アセスメントは単に職務の遂行能力をアセスメントするだけのものではなく、①社会的、教育的、心理的、生理学的機能の程度に関すること、②行動変容に向けた可能性の推定、③学習の仕方に関すること、④職業的な可能性を高める教育・訓練プログラムの実施に関すること、⑤更なる訓練やスキル育成無しでもできる仕事を見つけること、⑥更なる訓練をすることでできるようになる可能性のある仕事を見つけること、⑦仕事を得たり、維持することを促す共同体や団体からのサポートを明らかにすることの情報を得ることが必要である。加えて、アセスメントを実施する際にまずもって目標とすべきことは、職業の世界に身を置いた時の自分自身についてより良く理解することを促すための情報を支援対象者である障害者本人が得ることを助けることが必要とされる。このような就労アセスメントの実施のあり方について、我が国では十分に検討されていない現状にある。

先行する平成28年度障害者政策総合研究事業「就労アセスメント実施者に対する研修カリキュラムの構築のための調査研究」では、主に知的障害を伴う自閉症者に対するアセスメント手法(TTAP)が展開された。特に、この研究では、障害者就業・生活支援センターや就労系障害福祉サービス事業所における就労アセスメントの実施方法等の不十分な実施状況等を踏まえて、その改

善に向けた研修等を行っている。これにより、就労アセスメントの重要性等についての一定の整理がなされたが、障害特性に応じた就労アセスメントの手法についての整理等の幅広い障害種別に対する就労アセスメントの実施とその改善に向けた枠組みの検討までは行われていない。各事業所が質の高い支援を計画的に実施していくためには、様々な障害種別に対応できる就労アセスメント方法について情報収集、検討を行うことが必要である。

そこで本研究は、就労アセスメントにおいて活用可能なツールや手法・仕組みについて、国内外の文献等を収集し、共通点や相違点、活用方法・効果・限界等を整理する。そして就労系障害福祉サービスで活用できるアセスメント手法を実際に試行し、障害毎に適切なアセスメント手法の活用モデルの作成に向けた基礎資料を作成することを目的とする。

2. 研究の実施経過

文献に基づき、就労アセスメントの実施実態及び実施内容（検査器具等に関する情報収集）について調査をした。また、全334所の障害者就業・生活支援センターに対する予備調査を実施し、就労アセスメントに対する実態等を把握した。予備調査に基づき、障害者就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所、就労継続支援B型事業所に対する訪問ヒアリング調査を実施した。また並行して実地調査として、就労移行支援事業所における就労アセスメントの実施及び就労支援に対する支援（コンサルテーション）を行い、就労アセスメントの意味及び効果について事例収集に基づき検討した。

3. 研究結果の概要

文献調査及び実地調査に基づき、個々の利用者が常日頃の適切な支援を受けるため、また、一般企業への移行に向けた手立てを明確にするために就労アセスメントは重要な支援であると考えられた。しかしその一方で、近年、利用者として精神障害者や発達障害者など様々な障害種別が登録利用する状況があり、支援スタッフの知識不足があること、多様な就労アセスメントのツールや手続き等の情報を十分に理解できていないという課題があった。また、就労アセスメントを実施するためのマンパワー不足もあるとの状況が見られた。

以上のような実態を踏まえた就労アセスメントにおける上記のような課題の解決に向けた就労移行支援事業所における就労支援事例に対するコンサルテーション支援の実地調査を行った。コンサルテーション支援を行うことにより、就労移行支援事業所の支援者は就労アセスメントの実施、アセスメントに基づく支援等を行うことが可能となり、実施する支援計画の策定、計画に基づく支援の実行など支援プロセスに沿った活動ができるようになった。また、ヒアリング調査からは支援技術のスキルアップ、連携促進の効果も見られた。以上から、就労アセスメントに基づく就労支援モデルの必要性が示唆された。その実践に向けては、つづく米国における職業リハビリテーションの文献調査から、コンサルテーション等を担う専門機関の必要性、自己決定及び労働生活の質に関する支援観点を持つことの重要性が考えられた。

以上より、今後の就労アセスメントの実施促進に向けては、「就労アセスメント実施マニュアル」の改訂により、知識不足及び技術不足を補うこと、また、就労アセスメントを活用できるための支援モデルを整備し、支援者のマンパワー不足を補うことが

必要であると考えられた。これは、今後の就労のあり方の改善に寄与すると考えられる。

4. 考察及び結論

本研究で得られた就労アセスメントのツール及び手続の情報に基づき、多機関連携の観点から就労支援において就労アセスメントを活用するための仕組みを検討することは、就労系障害福祉サービス事業所において就労支援を実施する上で有用な観点を提供すると考えられる。

また、本研究の結果は、令和2年度厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）「就労アセスメントの実施促進に向けた多機関連携による就労支援モデル整備のための調査研究（20GC1009）」の研究の基礎資料として活用する。

5. 文献

- 1) 厚生労働省（2015a）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。
〈<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000084412.pdf>〉（2019年12月31日）
- 2) 厚生労働省（2015b）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。
〈<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000093130.pdf>〉（2019年12月31日）
- 3) 厚生労働省（2019）障害者の就労支援対策の現状。
〈<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku>

nitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shoug
aishahukushi/service/shurou.html〉
（2019年12月31日）

- 4) Strauser,D.R., Chan,F., Wang,Ming-Hung, Wu,Ming-Yi & Rahimi,M.(2014) Vocational Evaluation in Rehabilitation (Strauser,D.R.(ed) Career Development, Employment, and Disability in Rehabilitation From Theory to Practice. Springer Publishing Company,New York.

6. 健康危険情報

なし

7. 研究発表

〈論文発表〉

前原和明．（2020）．発達障害者の就労支援のためのアセスメントの実践についてー就労アセスメントについての基礎的理解ー．令和元年度 発達障害地域生活・就労支援者研修会テキスト．国立障害者リハビリテーションセンター．127-136．

前原和明・八重田淳．（2020）．米国における職業リハビリテーションの事業評価・管理の動向～第12回事業評価エクセレンス年次サミット参加報告～．職業リハビリテーション，33(2)，79-82．

前原和明．（2020）．障害者就業・生活支援センターにおける知的障害者の就労アセスメントの実施状況．Total Rehabilitation Research．印刷中

前原和明．（2020）．職業相談・カウンセリング．発達障害研究．印刷中

縄岡好晴．（2020）．発達障害者に対する職業アセスメント．発達障害研究．印刷中

〈学会発表〉

縄岡好晴．（2020）．TASH（The Association for Persons with Severe Handicaps）に参加して．日本職業リハビリテーション学会 学会通信 2020年3月号．
4．

前原和明・縄岡好晴・若林功・八重田淳
（2020）障害者就業・生活支援センターにおける就労アセスメントの実施の実態と課題．日本リハビリテーション連携科学学会 第21回大会 プログラム・抄録集．40-41．
（2020年3月7日～8日@埼玉県立大学）

8．知的財産権の出願・登録状況

なし