

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）

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

平成28年度 総括・分担研究報告書

研究代表者 梅永 雄二

平成29（2017）年 5月

## 目 次

### I . 総括研究報告

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 . . . . . P . 1

梅永 雄二

### II . 分担研究報告

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実施状況等に関する調査 . . . . . P . 1 4

若林 功

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。

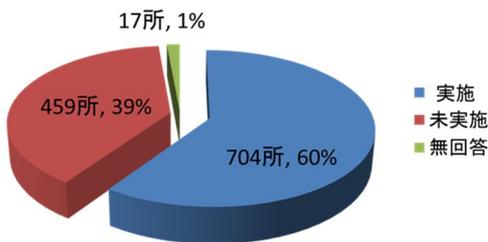


図 1 アセスメント実施事業所数、割合

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「自治体の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。

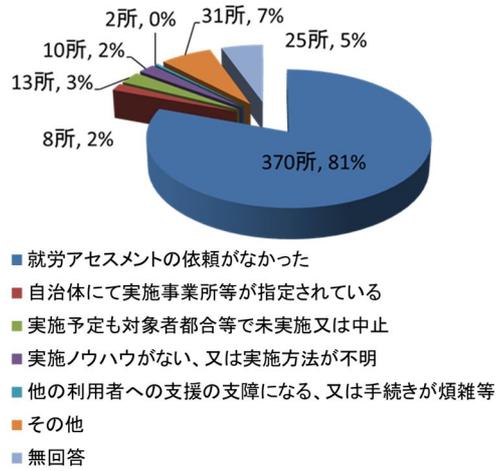


図 2 就労アセスメント不実施の理由

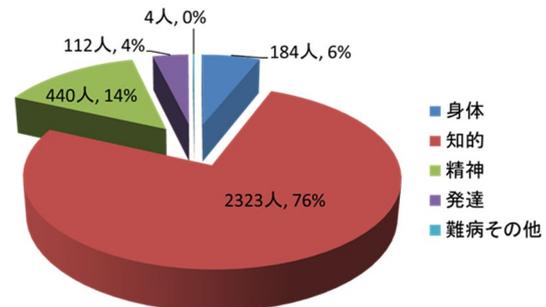


図 3 アセスメント対象障害種

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。

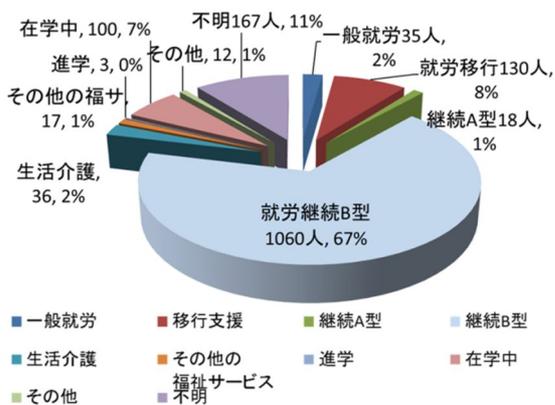


図4 アセスメント後の進路

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。

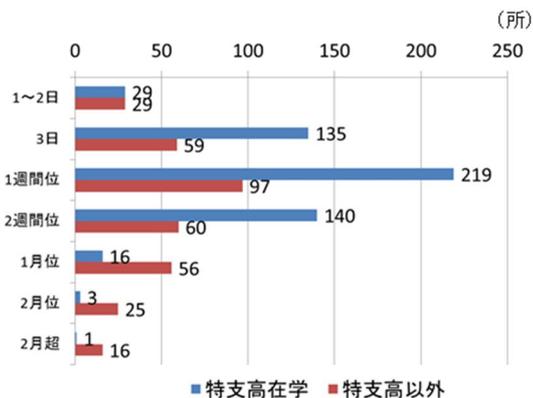


図5 就労アセスメントの平均実施日数 (1人が実際に利用した日数)

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 市 区 府 県 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 用に変更する機会となることがある	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
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>													
<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)</b>													
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												
<b>の実施理由 (選択は最大2つまで)</b>													
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												
<b>知的障害者に 実施する場合</b>	実施 内容			理由			<b>精神障害者に 実施する場合</b>	実施 内容			理由		
<b>発達障害者に 実施する場合</b>	実施 内容			理由			<b>身体障害者に 実施する場合</b>	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。

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）  
分担研究報告書

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実施状況等に関する調査

研究分担者 若林 功（元・昭和女子大学人間社会学部福祉社会学科助教）

研究要旨 障害者就業・生活支援センター（以下、センター）における就労アセスメントの実施状況を把握するために、全国のセンターを対象とした質問紙調査及びインタビュー調査を行った。その結果、センターで行われている就労アセスメントの実態が明らかになり、地域特性（特に就労移行支援事業所との役割分担）からの影響、人的配置・活動内容の面では制度の影響を受けていること、就労アセスメントをより意義のあるものとするために、今後の改善の余地が残されていること（アセスメント結果の共有方法など）等の可能性があることが示された。

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 型事業所（以下、B 型事業所）の利用を希望する場合、就労移行支援事業所等でアセスメント（以下、就労アセスメント）を受けるとなっているが、この事業のもととなったのは、平成 24 年度～26 年度に実施した「障害者就業・生活支援センターモデル事業」である。同モデル事業が実施されたのは、障害者就業・支援センター（以下、センター）が全国の障害福祉圏域に設置が整いつつある状況であり、就労移行支援事業所のない地域でも就労に関するアセスメントの実施機関として機能する可能性があったためとされる。また、同モデル事業におけるセンターの役割として、アセスメントに加えアセスメント後の相談支援事業所との協議等にかかる課題をも含めて検討・整理することが含まれていた（厚労省障害保健福祉部障害福祉課, 2012）。このモデル事業の成果として、「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」が提出されている（厚生労働省, 2015a）。

また、センターの中には「就労移行等連携調整事業」を実施している場合がある。この事業では、特別支援学校の在校生及び卒業生、就労継続支援事業所等の障害福祉サービス利用者及び一般就労している障害者を対象に、適切な「働く場」への移行に向けた支援が必要な者に対してアセスメントや、適切な「働く場」への移行に向けた支援を、同事業を実施するセンターが行うこととされている（厚生労働省, 2015b）。

このようなことから、センターが就労アセスメントに関してノウハウを有している場合があることが考えられる。そのため、就労移行支援事業所に対する調査(梅永, 2017)だけではなく、全国のセンターの就労アセスメントに関する状況を明らかにすることは意義のあることであると考えられる。

そこで本章では、センターにおいて就労アセスメントはどのように行われているの

か、明らかにすることを目的に、量的調査（研究 1）及びインタビュー調査（研究 2）を行った。

## 2. 研究 1：質問紙調査による就労アセスメントの量的実態把握

### (1)目的

全国のセンターの就労アセスメントの実施状況について質問紙調査により数量的に把握する。

### (2)方法

全国のセンター326 所を対象にアンケート調査を行った。調査実施時期は平成 28 年 11 月～12 月であった。平成 27 年度の状況について把握することとした。

調査項目は以下の通り。

(a)基本属性：所在地、開設年度、法人内の障害者就労継続支援事業・就労移行支援事業等の実施状況、27 年度末時点での登録者数

(b)就労アセスメントの概要： 27 年度の就労アセスメントの有無、就労アセスメント未実施の場合の理由、27 年度の就労アセスメントの実施人数、就労アセスメント実施後の進路・利用サービス、就労アセスメントの具体的内容、就労アセスメント実施内容の実施理由、就労アセスメントを所外で実施している場合の実施場所、就労アセスメントを実施した場合の実施日数及び必要と思われる日数、28 年度の就労アセスメントの実施可能人数、

(c)就労アセスメントの実施体制： 就労アセスメント実施上の職員体制（職員が単独で実施か複数分担で実施か）、アセスメント実施職員の資格・経験、就労アセス

メントを実施する上で必要と考える技術、就労アセスメントについての意見

### （倫理面への配慮）

障害者就労支援機関であるセンターに対する情報収集であり、特定個人の障害者等の情報を扱っておらず、特に必要はなかった。

### (3)結果

173 事業所から回収され、回収率は 53.1%であった。

#### 就労アセスメントの実施の有無

就労アセスメントを 27 年度に実施したのは 34%と約 1/3 となっていた（図 1）。

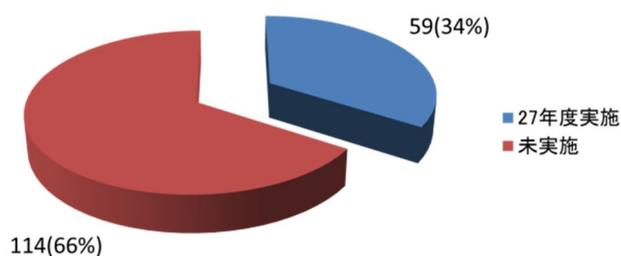


図 1 就労アセスメントの実施の有無

#### 就労アセスメント未実施の場合の理由

就労アセスメント未実施の理由として、「就労アセスメントの依頼がなかった」が最も多く 48%、次いで「自治体にて実施事業所等が指定されている」が 25%であった（図 2）。

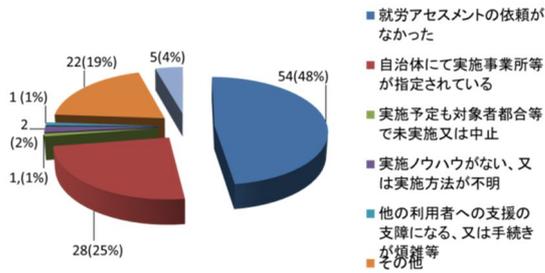


図 2 就労アセスメント未実施の場合の理由

### 27 年度中の就労アセスメント実施人数

就労アセスメントを実施した人数は 343 人となっており、そのうち 211 人(61.5%)が特別支援学校在籍者を対象としたものであった(図 3)。また、全体では障害種類では知的障害者を対象とした場合が 7 割程度であった(図 4)。

また、特別支援学校在籍者は知的障害者が 90%であったのに対し(図 5) 特別支援学校在籍者以外では知的障害者が 43%、精神障害者が 46%となっていた(図 6)。

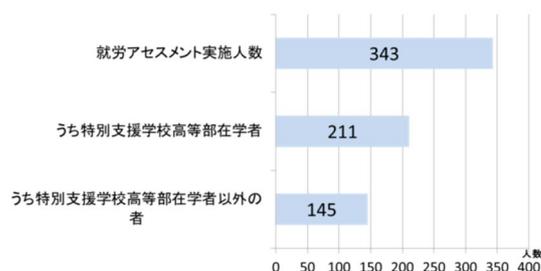


図 3 就労アセスメント実施人数(全体)

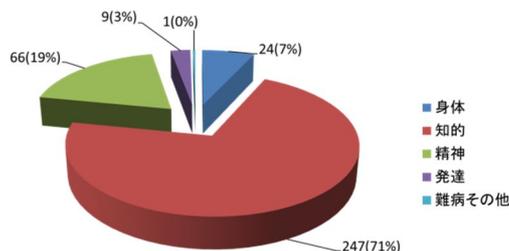


図 4 障害種類別 就労アセスメント実施人数(全体)

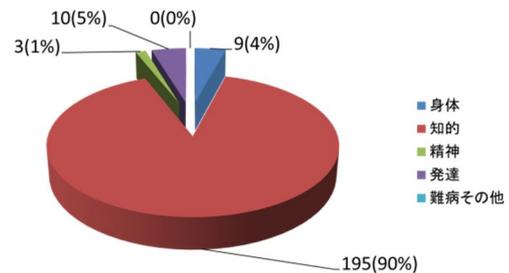


図 5 障害種類別 就労アセスメント実施人数(特別支援学校高等部在学者のみ)

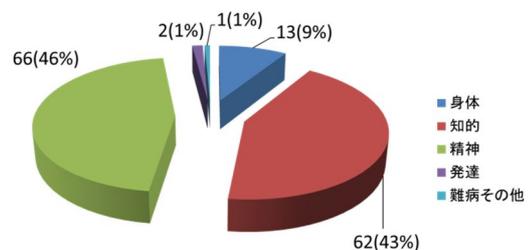


図 6 障害種類別 就労アセスメント実施人数(特別支援学校高等部在学者以外)

### 就労アセスメント実施後の進路

就労アセスメント実施後の進路について図 7、図 8 に示した。特別支援学校在籍者の場合でも、特別支援学校在籍者以外の場合でも、結果として B 型事業所への進路が多く、また就労移行支援あるいは一般就労への進路が少なかった。

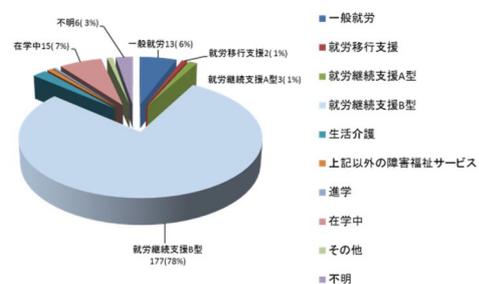


図 7 就労アセスメント実施後の進路等(特別支援学校高等部在学者)

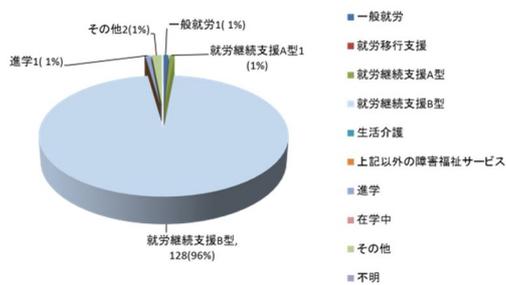


図 8 就労アセスメント実施後の進路等 (特別支援学校高等部在学者以外)

### 就労アセスメントの具体的内容

就労アセスメントの具体的内容については対象者が知的障害の場合の記載が多かったため(59 か所中 57 か所で回答)、知的障害者の場合の実施内容について図 9 に示した。内容としては、「対象者、家族、関係者への面接」が多く、次いで「就労移行、就労継続支援事業所における実習」が多かった。チェックリスト等や作業検査を活用した就労アセスメントは多くは行われていない状況であった。

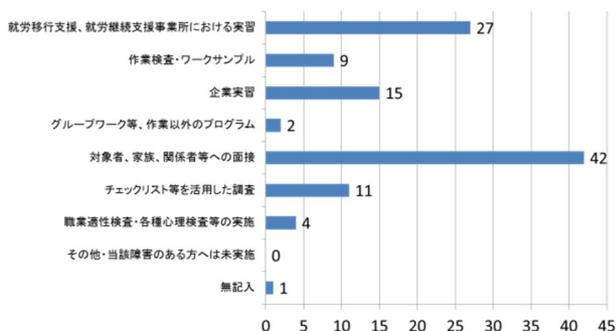


図 9 就労アセスメントの具体的内容(2 つまで選択)

### 就労アセスメントの実施理由

図 9 で示したような就労アセスメントを実施する理由として挙げられたものを集計したのが図 10 である。「作業態度、作業遂行力の把握が重要」が最も多く、次いで「対人対応、社会生活面の状況把握が重要」が多かった。「企業等所外での状況把握が重要」等の理由を挙げている件数は少なかった。

多かった。「企業等所外での状況把握が重要」等の理由を挙げている件数は少なかった。

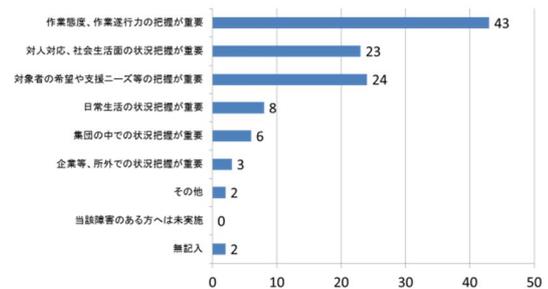


図 10 就労アセスメント実施理由(2 つまで選択)

### 就労アセスメントを所外で実施している場合の実施場所

就労アセスメントを所外で実施している場合の実施場所を図 11 に示す。特別支援学校等の校内が多く、企業等の場面については少なかった。

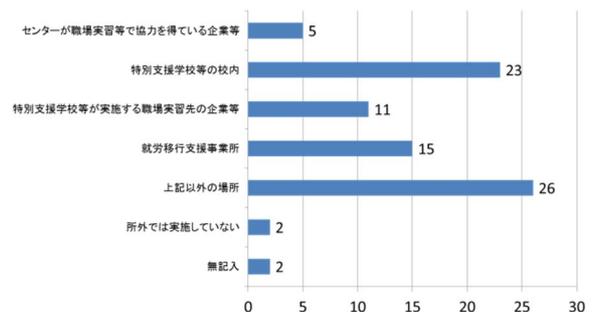


図 11 就労アセスメントを所外で実施する場合の実施場所(複数回答)

### 就労アセスメントの平均実施日数及び本来必要な日数(特別支援学校高等部在学者)

図 12 に就労アセスメントの平均実施日数及び本来必要な日数を示した。実際に実施している日数としては「3日」が多く、2週間以上をかける場合は多いとは言えなかった。ただし、「実際に必要と思われる日数」

については「1週間位」と回答している場合が最も多く、支援者が本来必要と考える日数は実際には行えていない実態にある可能性があることが示された。

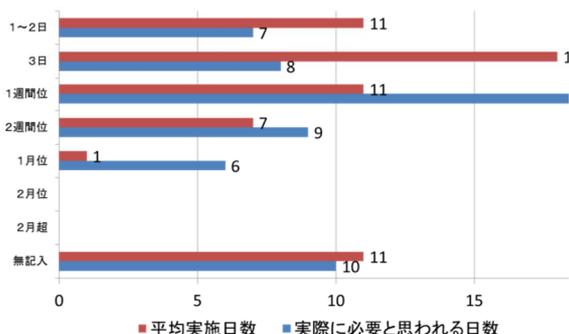


図 12 就労アセスメントの実施日数と本来必要と思われる日数

### 就労アセスメント実施上の職員体制

就労アセスメントを実施する職員の体制については、複数の職員が分担して実施している場合と、特定の職員が単独で実施している場合に、大別された（図 13）。

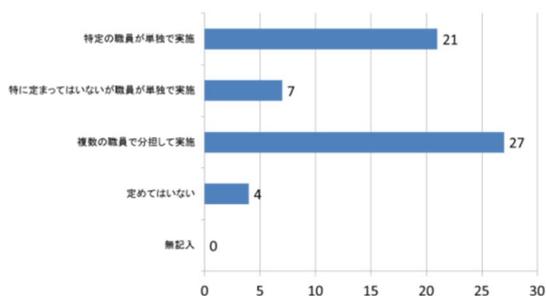


図 13 就労アセスメント実施上の職員体制

### 就労アセスメントを実施する職員の資格や支援経験

就労アセスメントを実施する職員の資格・支援経験については、障害者雇用支援の経験を持つ者が多く 45（就労アセスメント実施者数 59 を 100%とした時 76.3%）、福祉関係（社会福祉士等）の資格 38（同 64.4%）となった（図 14）。

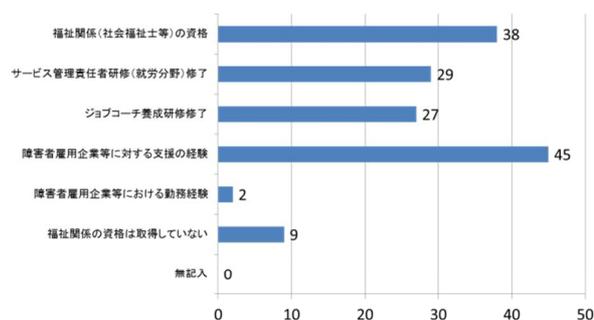


図 14 就労アセスメント実施職員の資格や支援経験（複数回答）

### ①就労アセスメント実施上で必要な技術

就労アセスメントを実施する上で必要な技術として、「障害特性の知識、特性を踏まえた対応方法、面接や聞き取りの方法」が最も多く挙げられていた。

また、次に必要な技術として「アセスメント全般に関する基礎知識の習得」、「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」も多く挙げられていた（図 15）。

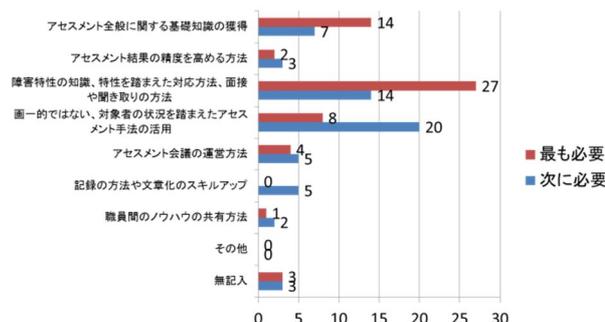


図 15 就労アセスメントを実施上必要と考える技術

### (4)考察

センターでの就労アセスメントの実態が明らかになった。

センターでの就労アセスメントの実施は回答者の約 1/3 に留まっていたことが示されているが、これは就労移行支援事業所と

の役割分担が影響していることが考えられる。すなわち、就労移行支援事業所の地域における分布にはばらつきがあり、センターが就労移行支援事業所のない地域に存在する場合、センターが就労アセスメントを担う、就労移行支援事業所が十分に存在している地域にセンターが位置する場合は、センターはあまり就労アセスメントを行わない（就労移行支援事業所が行う）という役割分担があることが推察される。このことは、就労アセスメントを実施していない理由として「依頼がなかった」が最も多く48%であったことから考えられる。

また、就労アセスメントの対象者は約6割が特別支援学校在籍者となっており、学校在籍者の場合は知的障害者が中心、学校在籍者以外の場合は知的障害者に加えて精神障害者が一定割合を占めるという状況であった（図5、図6）。ただし、いずれの場合でも、進路はB型事業所が多い（図7、図8）。つまり、適切な「働く場」への移行に結びついているか検証がさらに必要と思われる結果となったと言える。

この結果の要因として、B型事業所に進むということが、利用者・支援者（事業所）間でほぼ決まっており、B型事業所を利用するという前提のもと就労アセスメントが行われているという可能性が考えられる。この問題は、就労アセスメントの根幹をなす問題であり、今後このような合意形成が行われる前に就労アセスメントが行われるようにすることで、より就労アセスメントが進路選択上意義のあるものとなるような改善が必要と考えられる。

また、就労アセスメントの内容はチェックリストを基にした行動観察や聞き取りに

よる情報収集が多くワークサンプルなどの活用は多くなかった（図9）。またアセスメントに従事する職員は障害者雇用支援に関わった経験や福祉関係の資格を有していること（図14）、またかけるべき時間に比べて、実際にアセスメントを行っている時間は短くなってしまっていること（図12）から、事業の予算による制約が活動内容に影響している可能性が考えられる。ただし、それだけではなく、アセスメント担当者の就労アセスメント技術の向上も重要な要素として捉えられていることも示された（図15）。

これらのことから、就労アセスメントの実施内容に影響を与える要因として、就労アセスメントにかけられる時間、職員数、アセスメント技術が考えられ、時間・職員数に関しては制度面の影響があることが考えられる。なお、就労アセスメントの知識・技術があることで、制度の制約があってもその影響が緩和される等の可能性も考えられるが、このような変数間関係については、さらに検証が必要であると考えられる。

### 3. 研究2：聞き取り調査による就労アセスメントの質的実態把握

#### (1) 目的

全国のセンターの就労アセスメントの実施状況について、聞き取り調査により質的に把握する。

#### (2) 方法

全国のセンターのうち2所を対象に聞き取り調査を行った。調査実施時期は平成29年3月であった。なお、2所を選んだ基準は、県内に就労移行支援事業所が少ない地

域にあるセンター、就労移行等連携調整事業を実施しており、就労アセスメントについて積極的に取り組んでいるセンターとした。

インタビューでは平成 27 年度の状況について把握することとした。

主な聞き取り項目は以下の通り。

- ・就労アセスメントの実施方法、効果的、円滑に実施する方法はあるか
- ・一連のアセスメントの流れ、モデル例、他機関との連携（特別支援学校、相談支援事業所）の例
- ・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るか
- ・ご本人の進路候補（一般企業、移行支援、A、B）を提案しているか
- ・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
- ・就労アセスメント後の利用者の状況、進路変更がなされた例
- ・就労アセスメントを受けた方の中には移行支援で十分対応可能な方もいるのか
- ・B型事業所に行こうと思っていた方が、移行支援などに進路を変えるきっかけは何か
- ・関係者が利用者の進路（B型事業所希望の場合）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
- ・この仕組みの改善点、課題点など
- ・アセスメント実施者の困っていること（フィードバックの仕方など）

聞き取った内容は IC レコーダーに録音

し、適宜メモを作成し、語られた内容により分担研究者が分類・分析し、再構成した。

### (3)結果

語られた内容の概要は表 1 の通り、整理することができた。すなわち大きくは、就労アセスメントの実施の実際、アセスメント実施による影響、今後の課題に分類することができた。

**表 1 聞き取り調査で語られた話の概要**

1.就労アセスメントの実施の実際
実施体制
対象者の選定方法
・エリアによる他機関との役割分担による選定
・対象者の所属機関との関係づくりによる選定
本人・保護者へのアセスメントの意義の事前伝達（の有無）
アセスメントの項目
実施場所、かける時間
・対象者の普段通いなれている場所に出向く
・対象者に普段と異なる場所に通わせる
アセスメント後の結果の共有
2.アセスメント実施による影響
3.今後の課題

以下、中分類項目（表 1 の ~ 、2、3）の内容を見ていく。

#### **実施体制**

実施体制については、複数のスタッフで実施している場合、専任職員を配置して実施している場合が語られた。

## 対象者の選定方法

対象者の選定方法はエリアによる他機関との役割分担による選定が行われていることが語られていた。また、特別支援学校在学者ではなく、B型事業所在籍者を対象にアセスメント等を行っている場合、B型事業所とセンターとの関係が構築されていくことで、「この人もアセスメントの対象としてどうか？」という提案が事業所側より行われることもあるということも語られた。

## 本人・保護者へのアセスメントの意義の事前伝達

就労アセスメントを実施する際に、対象者である本人や家族に、どのような目的でどのようなアセスメントを行うのかといった意義を実施前のタイミングで伝達しているかどうか、トピックの一つとなった。特別支援学校在学者には意義は伝わっているものの進路選択の上での参考情報とはあまりなっていないこと、B型事業所在籍者を対象としてアセスメントを行う場合事前伝達することが関係構築上、良い影響を与えないことが経験則から示されたことから、機械的に事前に伝えるのではなく、対象者の所属機関職員と協議の上タイミングを見計らって伝えていることが語られた。

## 就労アセスメントの項目

特別支援学校在籍者に関しては、学校より就労アセスメント実施前に事前情報を得ていた。また、就労アセスメント自体の項目については、「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)等を基に項目を設定し、観点とし、さらにアセスメント結果にまとめるということが

行われていた。

## 実施場所、かける時間

実施場所については、特別支援学校在学者の場合、対象者が普段通う学校の通常の授業期間3日間で作業学習場面などを観察する場合と、就労移行支援事業所で行われる場合とがあった。後者については夏季休暇中に最大2週間(10日間)以内で行われるとのことであった。一方、B型事業所在籍者対象の場合、対象者のいる事業所を2~3カ月かけ、数回訪問し、作業場面での観察・職員からの聞き取りが行われていた。ワークサンプル等をセンター内で行うということは語られなかった。

## 就労アセスメント後の結果の共有

特別支援学校在籍者の場合、就労アセスメント結果のフィードバックについては、保護者や教諭を交えて、ケース会議等開催して伝えることはなかなかできていないとのことであった。これは後述するように、進路がすでに決まっており、後追的にアセスメントを行っており、アセスメントが通過儀礼化していることが影響していると考えられる。せっかくアセスメントを実施しているのに、その情報がうまく活かしきれていないように感じるとのことであった。

また、B型事業所在籍者に関しては、年2回行われる個別支援計画策定時に就労アセスメント担当者が同席し、「このような観点で特徴を捉えましたが、今後どのような進路を考えていますか？(A型事業所や就労移行支援、さらに将来は一般企業への就職も考えますか)」といった問いかけを行い、当事者や保護者に少しずつアプローチする

ようにしているとのことであった。アセスメントの結果のみをフィードバックするということは行われていなかった。

### 就労アセスメントの成果

就労アセスメントを導入することで、一義的には対象者となる個人の進路選択への影響、二義的にはその対象者に対し支援を行っている施設・組織への影響が考えられる。

個人の進路選択への影響については聞き取りの結果、特別支援学校在籍者では現在のところ明確には認められないとのことであった。すなわち、B型事業所に行くということが決まっています、就労アセスメントが「通過儀礼」のようになってしまっている。このような場合、特に学校の進路指導主事というより、一般の担任・教諭と保護者とで話が固まっているということがある。このことから、就労アセスメントについて、もっと一般の教諭や保護者への啓発が必要との意見があった。

また、B型事業所在籍者に対してのアセスメントについても、就労移行支援には進路変更ということはなかなかなく、むしろA型事業所に移行する（利用者が所属していた法人内での異動ということではなく別法人のA型事業所に就職する）事例は数例出てきているとのことであった。

組織への影響についてであるが、特別支援学校については明確には語られていなかった。一方、B型事業所については就労アセスメントについて少しずつ理解が進んでいるように感じるとの意見もあった。

### 今後の課題

今後の課題としては、件数を増やしていくことへの負担感や職員の活動方法に関する制約が挙げられた。前者・後者とも、関わる職員数を増やせない、あるいは活動内容に制約があるという意見であることから、制度上の制約となっているという意見であると捉えることが可能であろう。

#### (4)考察

量的調査で見られた関係（地域性による就労移行支援事業所との役割分担、B型事業所を利用するために既定の進路を追認する形で就労アセスメントが行われていること、制度による制約が活動内容に影響している可能性があること）が、インタビュー調査からも確認された。一方で、質問紙調査では明らかにされなかった情報（対象者の選定方法、本人・保護者へのアセスメントの意義の事前伝達の有無、アセスメントの項目、アセスメント後の結果の共有、アセスメントの成果としての当該施設への影響）についても把握することができた。

就労アセスメントを行う目的・意義として、「働く意欲のある障害のある人の特性や能力を最大限活かすことができるような支援を行い、最も適した「働く場」に円滑に移行していくためには、障害のある人自身の将来的な成長の可能性も含めてアセスメントを行うこと」（厚生労働省, 2015）と指摘されている。本研究の結果からは、障害のある人のより適切な進路選択を行うための就労アセスメントを把握する視点が提示されていると考えることができよう。すなわち、就労アセスメントについて適切に障害者本人や周囲の人にその意義が知らされ

ているかどうか、適切なアセスメントの項目が選択されているかどうか、就労アセスメントの前後で障害者本人や周囲の人の、本人の進路に関する意識（キャリアに関する意識）が変容したかどうか、障害者本人の所属する機関の一般就労支援に関する意識・態度が変容したかどうか、といったことは就労アセスメントの実施状況を把握する上での有意義な視点であると考えられる。個々の就労アセスメントの実施状況を把握する上で、これらの項目から就労アセスメントの状況を把握することは、当該就労アセスメントの実践をより効果的なものにするための検討材料となることが考えられる。

#### 4．総合考察

センターにおける就労アセスメントの実施状況を把握するために、全国のセンターを対象とした質問紙調査及び2所へのインタビュー調査を行った。その結果、センターで行われている就労アセスメントの実態が明らかになり、地域特性（特に就労移行支援事業所との役割分担）の影響、就労アセスメントをより意義のあるものとするために、今後の改善の余地が残されていること（アセスメント結果の共有方法など）等の可能性があることが示された。ただし、本報告書で示した内容は基本的な集計結果、インタビュー調査の概要から得たものであり、さらにさまざまな要素・変数との関連について追及していくことで、より就労アセスメントの実態の詳細が明らかになっていくものと考えられる。

一方、本報告書で示した結果からでも実践に向けた示唆を得ることはできるだろう。それらは以下のとおりである。

・就労アセスメントの実施のタイミングの問題。B型事業所に進むことを前提としたアセスメントを行うのではなく、進路探索の段階で行えるような工夫が必要であること。

・就労アセスメントの実施において、対象となる障害者本人・家族だけではなく、所属する機関（特別支援学校やB型事業所等）の職員への啓発が重要であること。

すなわち、就労アセスメントそのものに関する工夫だけではなく、その計画段階、実施後での障害者本人を取り巻く環境（保護者、支援者、支援機関）へのアプローチも重要であると考えられよう。

#### 謝辞

質問紙調査にご協力いただいた障害者就業・生活支援センターの皆様、またインタビュー調査にご協力いただいた皆様に感謝申し上げます。

#### 5．文献

- 1)厚生労働省障害保健福祉部障害福祉課(2012)障害者就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所等に求められる役割と課題関連資料(平成24年4月10日)<<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000027qid-att/2r98520000027qn1.pdf>>(アクセス日:2017年5月1日)
- 2)厚生労働省(2015a)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:障害者就業・生活支援センターモデル事業報告書<<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000093130.pdf>>(アクセス日:2017年5月1日)

日)	障害分野) 総括研究報告書
3) 厚生労働省(2015b) 就労移行等連携調整事業の実施について	6. 健康危険情報
4) 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	特になし
< <a href="http://www.nivr.jeed.or.jp/research/kyouzai/30.html">http://www.nivr.jeed.or.jp/research/kyouzai/30.html</a> > (アクセス日: 2017年5月1日)	7. 研究発表
5) 梅永雄二(2017) 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, 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	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

**貴センター名、ご回答者様等についてお伺いします。**

法人名		センター名	
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 貴センターの所在地、開設年度、法人内で就労移行支援等を実施しているか、登録者数、一般就労者数について、ご回答ください（都道府県労働局への報告方法に準じて計上してください）。

所在地	都 道 府 県	市 区 町 村	開設年度	平成	年度
法人内で就労移行支援等を実施しているか	01 実施していない		02 就労移行支援のみを実施		
	03 就労継続支援 A 型のみを実施		04 就労継続支援 B 型のみを実施		
	05 就労移行支援、就労継続支援 A 型及び B 型を実施				
	06 就労移行支援及び就労継続支援 A 型を実施				
	07 就労移行支援及び就労継続支援 B 型を実施				
	08 就労継続支援 A 型及び B 型を実施				

27年度登録障害者数・一般就労者数	27年度末時点における登録障害者数	人
	うち一般就労者数(就労継続支援A型利用者は除く。)	人

問2 貴センターでは、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	
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。

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

<b>問5 問3の「以外の者」に実施した場合、ご回答ください。</b>			
<b>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）</b>			
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			
<b>実際に必要と思われる日数（選択は1つ）</b>			
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			
<b>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。）</b>			
(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

<b>問6 就労アセスメントを所外で実施している場合、実施場所をご回答ください。（該当するもの全て選択）</b>	
01 貴センター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 就労移行支援事業所
05 01～04以外の場所	06 所外では実施していない

<b>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。</b>	
<b>就労アセスメントを実施する職員（選択は1つ）</b>	
01 特定の職員が単独で実施	02 特に定まっていないが職員が単独で実施
03 複数の職員で分担して実施	04 定めてはいない
<b>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）</b>	
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どのように感じたか、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（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 | 02 対象者や家族、または関係者に、一般就労を目指す場合の必要な支援内容、対象者のセールス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用に変更する機会となることがある         | 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                                     |
| 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   |

**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）**

- |   |   |
|---|---|
| 01 <u>対象者や家族</u> 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 <u>関係者</u> 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 <u>対象者や家族</u> 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 <u>関係者</u> 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                              |

**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。**

**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 就労移行支援、就労継続支援事業所における実習 | 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		<b>(必要としていることがない場合は記入不要)</b>
------	--	------	--	------------------------------

**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。

## 【著書】

- 1) 梅永雄二監修(2017)：よくわかる大人のアスペルガー．主婦の友社
- 2) 梅永雄二監修(2017)：発達障害のための子どもたちのお仕事図鑑．唯学書房
- 3) 梅永雄二著(2017)：キャリア支援進学・就労を見据えた子育て、職業生活のサポート．本の種出版
- 4) 梅永雄二分担執筆(2017)：自立のためのキャリア教育の実際．学習指導要領のポイント 通常の学級の特別支援教育、106-109．明治図書
- 5) 梅永雄二分担執筆(2017)：第9章特別支援教育と就労(1)障害のある人の就労．特別支援教育の基礎、365-369．東京書籍
- 6) 梅永雄二分担執筆(2017)：就労支援．ライフサイクルに沿った発達障害支援ガイドブック、159-162．診断と治療社
- 7) 梅永雄二分担執筆(2017)：発達障害者の教習支援マニュアル．一般社団法人全日本指定自動車教習所協会連合会
- 8) 梅永雄二監修(2017)：発達障害の子の健康管理サポートブック．講談社
- 9) 梅永雄二監修(2017)：孫がASD(自閉スペクトラム症)と言われたら！ おじいちゃん・おばあちゃんだからできること．明石書店

## 【論文】

- 1) 梅永雄二(2017)：職場で困難が表面化する人．アスペハート、Vol.45、88-97
- 2) 梅永雄二(2017)：発達障害者の就労上の課題と支援 ASDを中心に．小児の精神と神経、57(1)、19-27．日本小児精神神経学会

## 【その他】

- 1) 梅永雄二(2017)：大人になって幸せになるためー成人期へ向けた準備．LD、ADHD&ASD、No.60、22-25．明治図書出版
- 2) 梅永雄二(2017)：ライフスキルとして獲得すべき買い物スキル．実践障害児教育、2、10-11．学研
- 3) 梅永雄二(2017)：大人の発達障害を知ろう！．ナース専科、2、66-71．エスエムエス
- 4) 梅永雄二(2017)：高校・大学からの就職に備える．教育と医学、764、14-21．慶應義塾出版会
- 5) 梅永雄二(2017)：発達障害のある人が困っていること。 周囲の対応と本人がすべきこと 社会に出た発達障害のある人が困っていること 職場で、日常生活で．発達教育、2017、4、28-29
- 6) 梅永雄二(2017)：発達障害のある人が困っていること。 周囲の対応と本人がすべきこと

こと 周囲が取るべき対応 - 合理的配慮とは . 発達教育、2017,5,28-29

- 7) 梅永雄二(2017) : 発達障害のある人が困っていること。 周囲の対応と本人がすべきこと 本人がすべきこと - 解決策はどのように見つけるか？ 発達教育、2017,6,28

-29