

令和3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）  
分担研究報告書

**松江市における就労アセスメント研究事業の取組み事例の報告**

研究代表者 前原和明（秋田大学）  
・研究協力者 青山貴彦（社会福祉法人桑友）

**研究要旨**

本研究では、島根県松江市の松江市社会福祉審議会 障がい者福祉専門分科会 就労支援検討チームでの取組みについて報告する。今回の取組の開始は、関連する市役所や関係機関に、一つの目的意識が発生し、年間計画を通じた改善の取組を進めてきている。特に、今年度の成果としては、就労アセスメントに関する現状把握、課題整理を進めることができ、次年度以降の取組みに向けた視点を獲得することができたことである。引き続きの連携を中心とした取組みと、議論を通じた具体的な改善活動の実行を行っていききたい。

**A. 研究目的**

島根県松江市の令和2年度における就労移行支援の支給決定数は77件である。3か年（平成30年度～令和2年度）における就労アセスメントの実施件数は52件である。このうち特別支援学校在学生在が29件（55.8%）であり、アセスメントの結果、B型事業所と異なる進路となったケースは2件（3.8%）である。

松江市に留まらず、他の多くの地域でも、同様の傾向であると推察されるが、就労アセスメントについては、「形式的である」、「事務的になっている」等の課題があることが、声として多く聞くことができる。現状、就労アセスメントが十分に機能していない状況があるのではないかと考えられる。

今後の松江市において、就労アセスメントを有効に機能、充実させていくために、まずは、松江市の実態の現状把握及び課題整理を行い、この実態に基づいた充実に資す

る方策を検討し、最終的に松江市の具体的な改善につなげていくことが必要である。本研究では、このための松江地域における取組みを実行することを目的とする。

**B. 調査方法**

手続き：

島根県松江市においては、2021年4月1日～2022年3月31日の期間において、研究協力者である社会福祉法人桑友 青山貴彦を中心に、松江市社会福祉審議会 障がい者福祉専門分科会 就労支援検討チームの一環として活動する。

**（倫理面への配慮）**

秋田大学研究倫理審査委員会の承認を得た（2021年4月19日付、第3-1号）。

**C. 結果**

松江地域では、以下のステップに沿って、取組みを行ってきた。

- ① 全体像の把握：就労アセスメントに関する松江市の状況、実態整理（量的・質的）
- ② 詳細の調査：相談支援事業所、就労移行支援事業所、特別支援学校等（量的・質的）
- ③ 対策の検討：就労支援検討チームに
- 報告、議論
- ④ 対策の実行：研修会の実施、望ましい体制、実行イメージづくり、他
- ⑤ 振り返り：就労支援検討チームに報告、議論
- 具体的な活動を表1に示した。

表1 2021年度の取組み状況

年月日	内容
4月22日	松江市・事務局 協議（協力依頼ほか）
7月14日	松江市社会福祉審議会 第1回就労支援検討チーム
9月6日	松江市・事務局 協議（今後の進め方ほか）
9月21日	ヒアリング：特別支援学校（松江養護学校）
10月1日	松江市・事務局 協議（データ提供ほか）
10月8日	相談支援事業所連絡協議会 訪問（趣旨説明・調査協力依頼）
～10月22日	アンケート：相談支援事業所連絡協議会加盟の事業所
11月11日	ヒアリング：B型事業所①（ワークセンターフレンド）
11月12日	ヒアリング：B型事業所②（ルピナス）
12月13日	相談支援事業所連絡協議会 訪問（お礼・調査結果報告）
1月6日	松江市・事務局 協議（研修内容、検討チームへの報告内容ほか）
1月20日	松江市社会福祉審議会 第2回就労支援検討チーム
2月17日	アセスメント研修（国の動向・高松の取り組みほか）※延期

今年度について、松江地域の取組みとしては、上記のスケジュールに沿った、関係機関の意思統一と改善に向けた状況共有の取組を主に行ってきた。その上で、松江地域の現状把握及び課題整理に基づいた方策検討の必要性が議論の中で指摘された。

そこで、松江市の計画相談を行っている相談支援事業所（21所）に所属する相談支援専門員を対象としたアンケート調査を実施した。調査から明らかになった就労アセスメントの効果と課題について表1に示した。

表1 カテゴリーリスト

項目	カテゴリー	サブカテゴリー	重要アイテム	
就労アセスメント	(1) 効果	本人のメリット	自己理解の促進	本人に、課題などの自覚をうながす効果があった 本人も客観的な評価により、自分を理解することにつながる
			自信や安心の獲得	就労するうえでの自信、安心を得ることができていたように感じた
			視野の広がり	他のB型事業所への利用も含め、利用者さんの視野が広がったケースがあった
			選択の幅拡大	進路選択に悩んでいる際は、効果的だった 全くサービスを受けたことのない方にとって、実習に近い感覚で利用され、選択の幅が広がった
		福祉への抵抗感軽減	全くサービスを受けたことのない方にとって、福祉への抵抗感を軽減できる機会にもなった	
	支援者のメリット	特性・課題の理解	本人の様子、特性を改めて理解できるので、効果はある 本人の得意、不得意、適性を知り、就労の手立てに生かすことができた 環境の違いから生徒がどのように力を発揮できるか、あるいは課題が見えてくる 社会人で就労から離れた状況の方が、日中活動でどのくらい参加できるか、体力的精神的な適応が見えてくる	
		ストレスへの着目	ご本人や周囲の気づいていなかったご本人の能力を見出すことができる その後のアプローチや支援を、よりストレスに着目して行っていくことができる	
		支援計画への反映	アセスメントの結果を、計画に反映させてもらっている	
	(2) 課題	目的・必要性に係る課題	目的が不明確	本人、支援者がB型想定をしているのに、制度上の都合で移行を利用することの目的が不明確 就労移行も提供しているB型事業所の場合、実施する目的がやすい
			必要性が不明確	生活介護からB型へ利用希望となった時もアセスメントが必要な制度であり、課題と感じる だいたいB型だろうと思われる人が、ほぼB型となるので、そこに対しては就労アセスメントをする必要があるのか すでにある程度ご本人の作業能力が分かっている場合は、直Bアセスメントを実施する必要性は高くないと感じる
			形式的	短い期間で「やった事」にしている感が否めない 形式的すぎて、利用者さんへの直Bアセスメントの目的を共有しにくかった 支給決定をもらうための直Bアセスメントというイメージが固まってきたので、効果を感じにくい
		手続きに係る課題	時間的ロス	地域の就労移行事業所が少なく、導入しにくい アセスメントを希望した場合、すぐに利用できると良い(訪問調査などはさむと時間がかかりすぎて選択肢から外れる) 認定調査のうえで就労移行でのアセスメントからA型又はB型とつながるのが道程長すぎと感じる
相談員の負担増			支給決定が必要になると、相談員の事務量が増える	
本人のデメリット		負担感	「一歩踏み出してみよう」という利用者にとって、移行事業所に通うことが負担になる 長期のひきこもり、就労経験が乏しい方は、アセスメント先事業所にまず通うこと自体がハードルとなる 希望事業所とは異なる事業所でのアセスメントの場合、新しい場での緊張を二度経験する負担が大きい 見学して、希望した就労事業所へつながる前に直Bアセスメントが入り、ただでさえ行きにくかったため壁となった	
		意欲低下	ご本人の「すぐにもB型で頑張りたい」という意欲を維持しにくい B型に気持ちが向かっている中でアセスメントをはさむことで気持ちの変化や、意欲の低下につながる方がおられる	
		B型利用の障害	50才になるのを待ちB型へ通所したケースも有り、当事者にとって不利益になる事の方が多い 本人が自宅等から近くのB型を希望しているも、就労アセスメントがハードルを上げあきらめるケースがあった アセスメントを受けられず(パニックになる為)、B型をあきらめられた方があり、課題と感じる	
有効性の限界		期間的限界	短期間にアセスメントを行うことで、できることに限りがある 短い期間なので、その日の本人の調子にも左右される 特に精神障害の利用者で1日当たりの活動時間が短いケースは、より内容が薄くなる	
		内容的限界	各就労移行事業所が持つ職業訓練の場を利用している為、限られた内容のものになっている 現場での適応を見るメリットはあるが、職業的基礎評価が不明瞭な部分がある アセスメント結果を一般就労に活かす場合、項目が福祉就労に向けたものになりがちではと感じる	
	限定的活用	サービス利用時にアセスメントをとり、それ以降に活用ができていない 数年後に再評価して本人の伸びた部分を評価してあげると良い		
職業的アセスメント全般	(3) 課題	相談機関の有効活用	相談先不明 どんな仕事に向いていて、どこに相談に行ったらよいか分からないという相談がある 相談機関の使い分け 準備性が低い方の支援 「就職を目指している事が明確でない方」の場合、職業センターなどの就労支援機関が使いにくい ご本人の「働きたい」を尊重し、その方に合った進め方、考え方をもちとしていく必要がある	
		本人中心の支援		
	(4) 理想	就労アセスメントの改良	柔軟な運用	B型事業所でのアセスメントの実施(出張でももらえる事もあがるがいつでもではない) 生活介護からB型希望のケース等、希望事業所で1週間くらいのアセスメント等、柔軟な使い方ができると良い 病状によって取り組みにくいケースには、何かしら他の選択があっても良い
			時間短縮	直Bアセスメントについて、認定調査を待つ間にできないだろうか 職センでの評価をアセスメントに代替できる等の制度があると時間短縮となる
			対象者の拡大	就労系サービス、一般就労希望の方には全員やってもらいたい 直Bだけでなく、現在通っておられる就労(A、B)でも、併用して評価できると良い 就労アセスメントはB型利用中に実施できると良く、そのために両事業所に報酬が支払われるような体系が必要
		多様な職業的アセスメントの確保・充実	移行支援事業所への期待	もともと就労移行事業所が増えると良い 障害者職業センターの評価の様な共通検査ツールが就労移行事業所でも取り入れられると良い
			相談機関の活用	就業・生活支援センターで、最初のアセスメント(一般or福祉的就労)をしてもらえるとありがたい B型利用中の人も気軽に職業評価を頼めるようになってほしい
			アセスメント手段の整理・使い分け	障害者職業センター、就労アセスメントとくつかあるが、1つにまとめてわかりやすくなるが良い 職業評価と、就労アセスメントから見えることとの違いを明確にし、きちんと使い分けられるようになると良い
			インターンシップの活用	職業選択は誰もが悩みを持つ課題であり、障害者に限らずインターンシップの体験でのアセスメントが良い
	ツールづくり	本人や支援者に分かりやすいフロー図の作成		
	本人視点の仕組みづくり	ご本人が「アセスメントを受けてみたい」と思えるしくみを作れたら良い		

また、特別支援学校および就労継続支援 B 型事業所（以下、B 型事業所）二か所のヒアリング調査を実施した。

特別支援学校の調査では、「通常の就労移行支援事業所等が行う就労アセスメント」と、いわゆる「みなしの就労アセスメント」について、必要性に応じて使い分けている、という実態が明らかになった。生徒一人ひとりの学校での様子や、これまでの実習等の様子を踏まえ、「一般就労か移行か B 型事業所かを外部に見極めてもらいたい」と判断された生徒は「通常の就労アセスメント」を、「B 型事業所の利用が明らかに適当である」と判断された生徒は「みなしの就労アセスメント」を行う、といった形である。これにより、生徒の負担感や意欲低下等のデメリットを軽減するとともに、アセスメントを形骸化させないための工夫がなされていた。

B 型事業所の調査では、「福祉から一般就労への移行」だけでなく、「福祉から福祉への移行（B 型事業所間の併用や移行）」を促進させることの重要性が語られた。B 型事業所にはそれぞれ特色があり、提供する支援や作業内容、作業環境もさまざまである。利用者が力を十分に発揮できるように、さまざまな経験を積むことが非常に重要であるが、現状では事業所間の併用や、よそに移ることはあまり多いとは言えない。こういった場合に、就労アセスメントを介在させることができれば、的確なアセスメントに基づき、事業所間の併用や移行を後押しすることができると考えられる。

#### D. 考察

結果からは、アセスメントについては支

援を行う上での意義が大きく、このアセスメントを改めて地域全体で学んでいくことが重要であると考えられた。この結果については、就労支援検討チームで共有し、松江地域における就労アセスメントの課題改善や改良のための方策について検討していくこととしている。その一つとして、2 月にはアセスメント研修会を企画していたがコロナの感染拡大のため実施が延期となった。次年度以降、この研修会の開催も検討するとともに、アセスメントの充実に向けた松江市独自の取組を検討していくこととする。

また、特別支援学校における「通常の就労アセスメント」と「みなしの就労アセスメント」の必要性に応じた使い分けや、「B 型事業所間の併用や移行」を後押しするための就労アセスメントの有効活用等については、制度運用のあり方に関連するところである。本研究事業をとおして、国に対して声をあげていくとともに、他県における事例や取り扱いを参考にしながら、松江市としての運用のあり方について検討を重ねていきたい。

実施においては、多機関連携が重要であると考えられるが、今回の研究をきっかけにして、松江地域の関係機関の目的を 1 つとした連携が促進されている状況を感じている。継続的な取組みによって、就労アセスメントの実施促進だけでなく、就労支援における連携促進も図っていくことが期待できる。

#### E. 結論

松江地域では、関係機関で連携して、地域の課題や改善に向けた検討を行ってきた。実際の実態から、さらなる改善の糸口が

かめてきている。今後の具体的な改善に向けては、次のようなこともポイントになると考える。一つが、共通ツールの作成及び改良である。多面的なアセスメントを実施する上では多機関連携が不可欠である。この連携を補うものとして共通ツールがあると考えており、この改良と導入に向けた検討が必要である。もう一つが円滑なアセスメント実施に向けての仕組みである。その仕組みとしては、いつでも、だれでもが気軽に利用できる「職業的アセスメントパッケージ」の開発と、いつでも、だれでも困りごとを相談できる「職業的アセスメントアドバイザー」の設置である。これらについては、今後松江地域における実施に向けて議論を進めていくこととしたい。

## **F. 引用文献**

なし

## **G. 研究発表**

### **1. 論文発表**

青山貴彦・前原和明 (2022) 松江市における就労アセスメントの充実に向けた一考察：相談支援専門員へのアンケート調査をもとに. 秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要, 44, 131-138.

### **2. 学会発表**

なし

## **H. 知的財産権の出願**

なし