

高松圏域における就労系サービス事業所共通アセスメントの導入検討に関する研究

研究分担者 山口明日香（高松大学）

研究要旨

本研究では、香川県の高松市圏域における就労系障害福祉サービス支給決定プロセスにおける職業的なアセスメントを介した多機関連携の在り方を探索することを目的としている。「高松圏域における就労系サービス事業所共通アセスメント導入」を検討する為に、高松圏域内の実態と地域課題及びニーズを把握し、共通アセスメント導入における課題を整理した。本研究の結果、香川県下で実施されている特別支援学校から就労継続支援 B 型事業所を希望する場合の就労アセスメントを共通アセスメントツールで実施している形態は全国的にも特徴的であることが明らかになった。また香川県下の就労系事業所のアセスメントでは、独自ツールの使用が多いことが明らかになった。就労系サービス事業所の利用希望する場合の計画相談支援における相談支援事業所における就労アセスメントについては、就労系サービス事業所の情報の把握や就労アセスメントの活用については、相談支援事業所や相談担当者によって異なる実態があることが示唆され、就労系サービス事業所と相談支援事業所間の多層的な連携基盤を構築する課題があることが推察された。

A. 研究目的

障害者の就労系サービス事業所を取り巻く職業リハビリテーション領域では、雇用施策と福祉施策の連携強化に関する検討会が実施され、障害者の就労支援にかかる各サービスを利用する際の共通アセスメントの仕組みを構築することを検討している。自治体の支給決定につながるアセスメントを試行し、モデル提示をすることが求められており、職業的なアセスメントを介して多機関連携がどのようにあるのか検討が必要であることが指摘されている（前原、2021、厚生労働省、2017）。そこで本研究では、香川県高松市を圏域とする就労系サービス事業所における職業的なアセスメントの現状を

把握し、圏域内の共通アセスメント導入の可能性とその期待される効果について明らかにすることを目的として実施した。本報告では、高松圏域の現状をヒアリング調査、香川全域及び全国の特別支援学校を対象に質問紙調査を実施した結果を報告する。

B. 研究方法

1. 高松圏域の多機関連携を基にする共通した職業的なアセスメントの実態の把握

対象者：高松市自立支援協議会就労支援部の部会長及び A 型部会長を対象に高松市の就労アセスメントの実態についてヒアリング調査を実施した。

調査時期：2021年5月20日から8月24日とした。

調査方法：これまでの高松圏域の就労系事業所におけるアセスメントの実態及び就労支援部会におけるアセスメント運用の取り組みについて、資料提示をいただきながら説明を受けた。

2. 香川県下の就労系サービス事業所における就労アセスメントの実態に関する調査

対象者：令和3年4月時点の香川県下の就労移行支援事業所14カ所、就労継続支援A型事業所26カ所、就労継続支援B型事業所127カ所、167ヶ所のサービス管理者等の管理職。

調査時期：2022年2月24日から3月24日とした。

調査方法：郵送法による自記式質問紙調査として実施し、調査内容は各事業所のアセスメントにおける実施方法や実施者使用しているツール及びアセスメント実施における課題や困り感などを設定した（添付資料参照）。

分析方法：基礎統計を用いて、各項目に対する回答者の割合を算出した。

3. 高松市圏域における関係機関からのヒアリング調査に関する研究

対象者：高松市基幹相談支援センター1カ所及び相談支援事業所2カ所

調査時期：2021年12月から2022年2月

調査内容：オンライン又は対面によるヒアリング調査実施した。ヒアリング内容は、就労系サービス事業所の利用を希望する方への就労アセスメントやインタークなどにおけるヒアリングの状況についてグルー

プ・インタビューを実施した。

（倫理面への配慮）

なお本調査の倫理審査については、高松大学研究倫理審査(高大倫審 2021001)の承認を経て実施した。

C. 研究結果

1. 高松圏域の多機関連携を基にする共通した職業的アセスメントの実態

香川県の特別支援学校高等部卒業後に就労継続支援B型事業所の利用を希望する生徒に対しては、高松市圏域自立支援協議会就労支援部の作成した「就労アセスメントシート」を用いて実施している。平成25年から試行し、令和3年時点の実施方法は、生徒の企業やB型事業所等における校外学習実施時に、就業・生活支援センター又は移行支援事業所職員が実習先へ出向き実習の様子を観察する巡回アセスメントを実施する等をして実施している。

これの就労アセスメント結果は、各市町村、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、基幹相談支援センター、各特別支援学校、就労支援部会で構成される協議会で開催する判定会議において、生徒毎に結果を参照しながら、サービス受給判定を実施している。

就労支援部会長のヒアリング調査から、現在の就労アセスメントは、B型事業所を利用希望する方に対してその時点での就労可能性をみるもことを目的としているが、B型事業所だけでなく、A型事業所、移行事業所に行く場合にも共通のアセスメントとして就労準備性アセスメント(仮称)の開発が必要と考えているとの見解を持っている

た。就労準備性アセスメント活用の利点には、学校卒業後、就労系障害福祉サービスを利用する際に利用目的に合った事業所の選定や長期的な成長を見据えたステップアップ

などの効果的かつ効率的なサービス選択における根拠資料としての活用が期待できる。

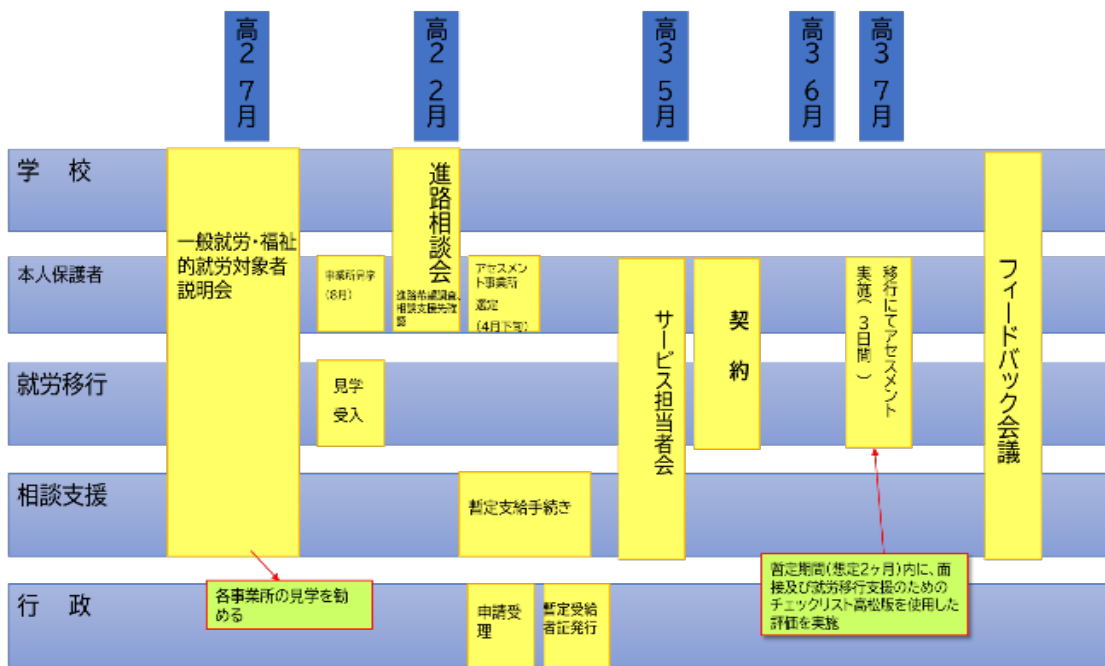


図1 香川県下の特別支援学校からの直Bアセスメントの流れ

こうした地域内での共通のアセスメントツールの運用により、事業所と訓練生双方の課題や実態が可視化されやすくなり、地域全体の就労に対する支援力基盤を高めることが期待される。

2. 香川県の就労系サービス事業所の職業的アセスメントの現状

(1) 香川県下就労系サービス事業所調査の回答率

調査結果、53 事業所から回答があり、回収率は 31.7%であった。

(2) アセスメント実施における課題や困り感

事業所のなかで、アセスメント実施における課題や困り感の有無については、「課題な

し」と回答したのは 30 事業所(56.6%)、「課題あり」は 14 事業所(26.4%)、無回答は 9 事業所(17.0%)であった。

表1 課題や困り感の有無

アセスメント実施における課題や困り感	回答数	割合
(1)課題なし	30	56.6%
(2)課題あり	14	26.4%
(3)無回答	9	17.0%

(3) アセスメント実施の方法

アセスメントの実施方法では、「(3) 特別なツールや作業は設定せず、日々行なっている作業を実際に体験してもらい、その様子や作業成果を確認している」が 73.7%を占めていた。

表2 アセスメントの実施方法

アセスメント実施の方法	回答数	割合
(1) ワークサンプル幕張版を用いて、その作業の様子や作業成果を確認している	3	5.3%
(2) 独自に作成したアセスメントのためのツール(道具)や作業課題を設定して、その様子や作業成果を確認している	8	14.0%
(3) 特別なツールや作業は設定せず、日々行っている作業を実際に体験してもらい、その様子や作業成果を確認している	42	73.7%
(4) その他(具体的に)	4	7.0%

(複数回答)

次いで「(2) 独自に作成したアセスメントのためのツール(道具)や作業課題を設定して、その様子や作業成果を確認している」が14.0%であり、「(1) ワークサンプル幕張版を用いて、その作業の様子や作業成果を確認している」としていたのは5.3%の3事業所のみであった。

(4) 使用しているアセスメントシート

使用しているアセスメントシートについては、「(1) 事業所で独自に作成したアセスメントのシート」が67.8%で最も多く、次いで、「(2) 事業所の地域で利用されている他の事業所や行政等が作成したアセスメントシート」が22.0%で13事業所が用いていた。また「(3) 市販されている就労系サービスの利用を想定されたアセスメントシート」、「(4) アセスメントシートとしての様式はなく、利用者やその家族からのヒアリングの情報を所定の様式へ整理している」とする回答も少数であったが確認された。

表3 使用しているシート

使用しているアセスメントシート	回答数	割合
(1) 事業所で独自に作成したアセスメントのシート	40	67.8%
(2) 事業所の地域で利用されている他の事業所や行政等が作成したアセスメントシート	13	22.0%
(3) 市販されている就労系サービスの利用を想定されたアセスメントシート	4	6.8%
(4) アセスメントシートとしての様式はなく、利用者やその家族からのヒアリングの情報を所定の様式へ整理している	2	3.4%

(複数回答)

(5) アセスメントデータの収集方法

アセスメントデータの収集方法は、「(3) サービス管理者が直接一人ひとりについて、

作業の様子やアセスメントツールを用いてデータを収集している」が41.5%で22事業所がこの方法を採用していた。次いで、「(4) ケース担当者や特定のアセスメント担当者が収集したデータを、サービス管理者がその結果を確認しながらデータを収集している」が35.8%で19事業所がこの方法を採用していた。また「(1) ケース担当者が作業の様子やアセスメントツールを用いて、アセスメントのデータを収集している。」と「(2) アセスメント担当をする職員が決められており、その職員が作業の様子やアセスメントツールを用いてデータを収集している」もそれぞれ用いられている方法であることが確認された。

表4 収集方法

アセスメントデータの収集方法	回答数	割合
(1) ケース担当者が作業の様子やアセスメントツールを用いてアセスメントのデータを収集している。	8	15.1%
(2) アセスメント担当をする職員が決められており、その職員が作業の様子やアセスメントツールを用いてデータを収集している。	4	7.5%
(3) サービス管理者が直接一人ひとりについて、作業の様子やアセスメントツールを用いてデータを収集している。	22	41.5%
(4) ケース担当者や特定のアセスメント担当者が収集したデータを、サービス管理者がその結果を確認しながらデータを収集している。	19	35.8%

(6) アセスメントの実施時期

アセスメントの実施時期については、「(1) 利用前」が45.9%と最も多く、次いで、「(2) 利用開始後2週間以内」が27.0%であった。利用前から2週間以内に実施している事業所は、72.9%であり全体の7割を占めていた。一方で、「(4) 利用開始後1ヶ月以上3ヶ月以内」とする事業所も9.5%あり、「(5) 利用開始後3ヶ月以上6ヶ月以内」も8.1%あることが確認された。

表5 実施時期

アセスメントの実施時期	回答数	割合
(1) 利用前	34	45.9%
(2) 利用開始後2週間以内	20	27.0%
(3) 利用開始後2週間以上1ヶ月以内	4	5.4%
(4) 利用開始後1ヶ月以上3ヶ月以内	7	9.5%
(5) 利用開始後3ヶ月以上6ヶ月以内	6	8.1%
(6) その他(具体的に)	3	4.1%

(複数回答)

(7) アセスメントの見直し頻度

アセスメントの見直し頻度については、「(2)6ヶ月に1回程度」が最も多く66.0%であった。

表6 見直し頻度

アセスメントの見直し頻度	回答数	割合
(1) 3ヶ月に1回程度	4	7.5%
(2) 6ヶ月に1回程度	35	66.0%
(3) 年に1回程度	6	11.3%
(4) 2年に1回程度	0	0.0%
(5) 頻度は決めず適宜必要だと感じた際に実施している	1	1.3%
(6) その他(具体的に)	2	3.8%

(8) アセスメントの課題や困り感の内容

回答者のうち、アセスメントの実施における課題や困り感の具体的な内容を自由記述にて回答を依頼した結果、「意思表示の難しい方へのアセスメント方法」、「自分の事業所のやり方(アセスメントシート、アセスメントの活用法しか知らない)、他の事業所がどのように取り組んでいるのか知りたい」、「利用者の方にとっては「6か月ごとに同じ様なことを聞かれている。要望は伝えても現状がかわらない」と思われていることも多い」、「アセスメントは日常支援に関わっている現場職員や担当職員にも情報収集をしてもらっているが、各職員のアセスメント能力に差がある」、「本人への聞き取りだけでは正確なアセスメントを取りにくい」、「アセスメントの蓄積・分析ができていない。」といった記述が確認された。

表7 課題や困り感の記述

アセスメントの課題や困り感の自由記述
意思表示の難しい方へのアセスメント方法
自分の事業所のやり方(アセスメントシート、アセスメントの活用法etc)しか知らない、他の事業所がどのように取り組んでいるのか知りたい。
アセスメントをとるタイミング。聞き取りをしても自分のことを話すことができない利用者に対するアセスメントのとり方。
利用者の方にとっては「6か月ごとに同じ様なことを聞かれている。要望は伝えても現状がかわらない」と思われていることも多い
アセスメントは日常支援に関わっている現場職員や担当職員にも情報収集をしてもらっているが、各職員のアセスメント能力に差がある。各職員のアセスメント能力に差がある。
もう少し実態に即したアセスメントシートが欲しいです。
本人への聞き取りだけでは正確なアセスメントを取りにくい。
本人様(日々の様子や会話からニーズを把握しやすい。)とご家族様のニーズ(関わりが少ないこともあり本音を聞くことが難しい。)が違いすぎることもある。
職員全員が利用者のニーズを共有できていない。
利用者の就労能力を十分に把握できていない。
初対面で人間関係が築けていない段階で踏みこんだ質問をするのが難しい
アセスメントにおける時間の程度
利用者の特性に合った作業のマッチングと確保
近年B型利用者が多様化してきており、就職経験のある精神保持、福祉手帳や身体障害手帳をお持ちの方から作業以外の面での支援が必要な方までいるので各々のニーズの抽出が難しいと感じています。
全員にすべてのアセスメントを実施しているわけではない。アセスメントの蓄積・分析ができていない。

3. 基幹相談支援センター及び相談支援事業所の視点から見た職業的アセスメントの課題

高松圏域基幹相談支援センターセンター長1名及び相談支援事業所相談員2名へヒアリング調査を実施した結果、以下の項目が意見として出された。

表8 関係機関からみた課題

<ul style="list-style-type: none"> 高松市内の相談支援事業所は R3 時点で 38 事業所あるが、それぞれの事業所のワーカーのそれまでの個々の経験や事業所設立までの過程などによって、就労系サービス事業所へ精通しているか、そのアセスメントや事業所の特徴と本人の状態が適切なマッチングとなっているかなどについての判断が容易であるか否かは異なる。多くの事
--

業所は就労系サービス事業所のそれぞれの特徴や実態について十分な情報周知ができていないのではないかと考えられる。

・計画相談支援におけるアセスメントについては、相談支援事業所向けの香川県が提供しているアセスメントシートを基本採用している相談事業所が多いことが考えられるが、就労に関する側面のアセスメントシートについては、各事業所で独自のシートを追加していたりする事業所もある。この部分も個々の相談員や事業所がどの程度就労系サービス事業所との関係性や理解が深いかによっても実態は異なることが考えられる。

・基幹相談支援センター及び相談支援事業所のいずれにおいても、計画相談支援に至るまでに、複数の就労系サービス事業所の見学を提案し、実際の事業所へ出向いて本人の希望やニーズと事業所とのミスマッチがないか事前に確認をしてもらうように伝えている。

・就労系サービス事業所のそれぞれの事業所の特徴や訓練生に求められる水準等について、相談支援事業所に分かりやすく伝える場や工夫が必要なのではないかと考えられる。

・自立支援協議会の中には就労支援部会があるのと同様に相談支援部会もあるが、相互の情報交換がどこまで実質的に機能しているのか、相談支援事業所によっては、最新の動向や情報が届いていないこともあるのではないかと考えられる。

継続支援 B 型事業所の利用希望者については、共通アセスメントを用いて多機関連携の基に実施している実態が確認されている。一方で、特別支援学校に在籍している生徒以外の就労経験のない者の就労アセスメントについては、計画相談支援の過程においては相談支援事業所がそれぞれ担当者の観点からの評価が行われており、関係機関や関係者へヒアリングは実施されるものの、職業準備性の観点からの程度反映されているのかは十分に明らかにできなかった。

また各受け入れ事業所においても、概ね利用前から利用開始 2 週間以内にそれぞれの方法で実施していることが明らかになり、その方法は、訓練生が日々実施している作業を実際に行い、その様子を評価する形式のアセスメントの割合が最も多いことが明らかになった。また用いているアセスメントシートも各事業所で独自に作成している割合が最も多い現状であることが明らかになった。

就労アセスメントの課題や困り感としても、用いているアセスメントの適切性やデータ収集する担当者による評価の仕方や専門性の高さの違いなどを背景とする妥当性の不安があることが明らかになった。

また就労アセスメントの実施上で感じている課題では、就労アセスメントの意義や目的やその効用に対する訓練生自身への理解や納得、言葉でのコミュニケーション表出に支援を要する訓練生への評価の仕方などがあげられた。

こうした実態の把握は、共通アセスメントの導入における枠組み検討の土台となる情報を得ることができた。

またヒアリング調査の結果で明らかにな

D. 考察

1. 高松圏域における共通アセスメント導入へのニーズに関する考察

高松圏域では、特別支援学校からの就労

った相談支援事業所と就労系サービス事業所との連携や情報共有の在り方を検討していくことは、相談支援事業所の個々の特徴や強みをより活かした計画相談支援や当事者へのより有益なサービス提供を実現する上でも有益であると考えられる。

2. 共通アセスメントの開発及び導入に関する課題と展望

高松圏域における就労系サービス事業所の利用に伴う共通アセスメントツールの開発及び導入においては、以下のような項目の検討があると考えられる。

- ・各事業所の既存のアセスメントツールからみる共通項目の整理及び形式仕様の検討
- ・共通アセスメントの利活用に関する相談支援事業所との意見交換
- ・共通アセスメントの利活用に関する現場の運用上の課題と負担感の軽減に関する方策の検討
- ・共通アセスメントと企業就職時に採用されている就労パスポートとの整合性及び共通性の検討

以上の課題を踏まえ、圏域内で各機関が多層的にネットワークを形成しながら、連携を容易にするためには、就労系サービス事業所、相談支援事業所、当事者など関係者それぞれの立場において共通アセスメントを用いるメリットが生じるツールとすることが必要になる。

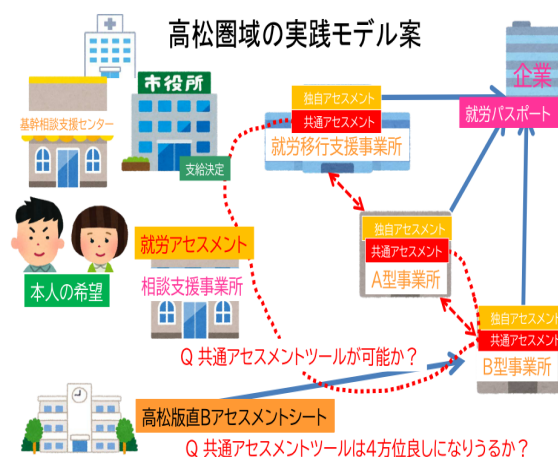


図3 高松圏域モデル案

E. 結論

本研究により高松圏域における就労アセスメントにおける枠組みとアセスメント実施に伴う課題や共通アセスメント導入における条件やその可能性に関する現状が明らかになった。

F. 引用文献

前原和明編 (2021) : 就労系障害福祉サービスにおける職業的アセスメントハンドブック. 令和2年度厚生労働科学研究費補助金 (20GC1009) 研究報告書.

前原和明 (2021) : 改訂版・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. 令和2年度厚生労働科学研究費補助金 (20GC1009) 研究報告書, 2021年4月1日改訂.

厚生労働省(2017)「各支援機関の連携による障害者就労支援 マニュアル」, <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/>

[bunya/hukushi_kaigo/shougaihashukushi/service/shurou.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaihashukushi/service/shurou.html) <閲覧日: 2021年6月30日>

厚生労働省(2021)「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」
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku_nitsuite/bunya/hukushi_kaigo/hougaishahukushi/service/shurou.html <閲覧日 2021年6月21日>

G. 研究発表

1. 論文発表

該当なし

2. 学会発表

武蔵博文・若林功・前原和明・六車浩・山口明日香(2022)「就労継続支援 B 型事業所の現状と特別支援学校からの接続に

おける連携と課題」, 日本リハビリテーション連携科学学会第 23 回香川大会論文集, p11-14.

H. 知的財産権の出願

なし