

## II. 研究報告

## 全国の市区町村における就労アセスメントの実施実態

研究代表者 前原和明（秋田大学）

・研究分担者 八重田淳（筑波大学）

### 研究要旨

本研究では、全国の市区町村における就労アセスメントの実施状況を調査した。全国の全市区町村、1741か所に、就労アセスメントの実施状況に関するオンライン調査を行った。結果、就労アセスメントの対象は知的障害者、実施機関は就労移行支援事業所、実施日数は1週間程度が最も多く選択された。課題として、就労移行支援事業所が少ないこと、就労アセスメントの形式化が確認できた。その一方で、就労アセスメント実施の効果として、対象者の状況理解、対象者のための支援の明確化、支援サービスの方向性の理解、共通理解の形成、対象者の希望の明確化があった。今後の就労選択支援での就労アセスメントの有効活用していく上では、調査から得られた認識されている効果を前提にして、就労アセスメントに関するスキルや知識を補い合うことのできるような多機関連携などの課題を解消するための仕組みづくりを行っていくことが必要であると考えられた。

#### A. 研究目的

就労アセスメントの結果は、障害者の就労系障害福祉サービス事業所の選択・利用開始、個別の支援計画の策定、そして、日々の就労支援の見立てなどにおいて活用される重要な基盤的支援事項として活用できる可能性がある。そして、実際、その活用に向けて、国は取組みを開始しているところである。この就労アセスメントが十分に機能することは、一般企業への移行に向けた就労支援を単なる出口支援としてではなく、障害者の社会参加を促し、社会参加を通じた個々の障害者の生活の質の向上に向けた長期的な視点に立った就労支援の提供につながることで期待される。より良い就労ア

セスメントのあり方、あるいは、今後検討されている「就労選択支援」の制度化に向けては、現状の就労アセスメントの実態を明らかにすることが必要である。そこで、本研究では、この就労アセスメントを用いた支給決定を行う市区町村における就労アセスメントの実施状況を明らかにする。

#### B. 調査方法

日本全国の市区町村、1,741ヶ所を調査対象地域とし、就労アセスメントの実施に携わる障害者就労支援担当者に調査への回答を求めた。2022年10月14日～2022年11月4日に、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課を経由して、全国の市

区町村（障害福祉課担当部署）に、「就労アセスメントの実施実態に関する全国調査」のオンライン調査表への誘導をする URL を記載した依頼文を送付した。オンライン調査表の作成は、SurveyMonkey を使用した。

就労アセスメントの実施状況として、以下の内容を調査した。

基礎情報としては、市区町村の種別、2022年4月1日現在の人口について記載を求めた。

就労アセスメントの実施主体としては、「就労移行支援事業所」、「障害者就業・生活支援センター」、「自治体が認める就労支援機関（自治体設置の障害者就労支援センター等）」、「特別支援学校（※実習によりアセスメント結果が提供され、アセスメントを実施したとみなしたもの）」について実施頻度の順位について記載を求めた。

就労アセスメントの実施日数としては、「1～2日」、「3日」、「1週間程度」、「2週間程度」、「1か月程度」、「1か月超」、「期間なし（特別支援学校よりアセスメント結果が提供され、アセスメントを実施したと見なしたもの）」について実施する頻度の多い日数の上位3つまで選択を求めた。

就労アセスメント実施後の進路としては、「当初の希望通りB型」及び「他のサービス類型の利用（変更）：一般就労、就労移行、A型、自立訓練、生活介護、その他」のそれぞれの人数の記載を求めた。

就労アセスメントの実施に関する課題としては、課題の有無を選択した後に、課題の具体的内容について、自由記載を求めた。

就労アセスメントの効果としては、「対象者の希望が明確になった」、「対象者の選択

肢の幅が広がった」、「対象者の状況などについて理解が深まった」、「対象者の支援サービスの方向性についての見通しが持てた」、「対象者の支援の優先順位が明らかになった」、「対象者にとって必要な支援が明確になった」、「対象者のサービス等利用計画（案）の再考や見直しの参考となった」、「特性や状況の理解が難しい対象者（初めて聞く障害、一般校卒業者、ひきこもり等）の理解が深まった」、「自治体内（上司や同僚間）で対象者の状況について共有できた」、「相談支援事業所や就労系障害者福祉サービス事業所等の支援機関との間で支援に対する共通認識が持てた」、「その他」について複数選択で回答を求めた。

支給決定の判断に必要となる情報としては、「氏名、住所、家族構成などの基本情報」、「障害状況の詳細」、「成育歴及びこれまでの支援経過」、「余暇を含む生活状況」、「就労に対する意欲」、「経済面の現状」、「日常生活の状況（生活リズム、金銭管理、外出など）」、「理解力など（言語、計算、読解など）」、「病状や症状の安定性など」、「就労に関する希望要件（希望工賃額や仕事内容など）」、「基本的なルール（連絡、身だしなみなど）の理解」、「社会生活（挨拶、協調性など）に関する実態」、「作業態度（集中力、指示理解、巧緻性など）の状況」、「作業遂行力（体力、意欲、危険対処など）の状況」、「サービス等利用計画（案）の内容」、「その他」について複数選択で回答を求めた。

本研究では、回答結果について単純集計を行った。

#### （倫理面への配慮）

本研究は、秋田大学手形地区における人

を対象とした研究倫理審査委員会の承認を得た（2022年10月11日付、第4-30号）。調査表には、調査結果について、個人及び施設名等の個人情報等はわからない形で加工すること、調査報告書及び学会等での研究目的での発表を予定していること、調査研究への研究協力への同意については返信をもって同意を得たものとするを記載した。

## C. 結果

### 1. 調査対象とした市区町村の基礎情報

日本全国の市区町村、1,741ヶ所への依頼に対して、464ヶ所からの回答が確認できた。よって、回収率は、26.7%であった。

市区町村の割合は、表1の通りであった。

表1 調査対象市区町村の割合

市区町村別	箇所数	%
市	274	59.1
区	14	3.0
町	144	31.0
村	32	6.9
合計	464	100.0

次に、調査対象とした市区町村の2022年4月1日現在の人口分布を表2に示した。回答した市区町村の多くは、10,001～30,000人の範囲に分布していた。

表2 調査対象市区町村の人口分布

人口	箇所数	%
0～10,000人	79	17.0
10,001～30,000人	111	23.9
30,001～50,000人	68	14.7
50,001～100,000人	89	19.2
100,000～200,000人	50	10.8
200,001～300,000人	19	4.1
300,001～500,000人	22	4.7
500,001～1,000,000人	16	3.4
1,000,001～5,000,000人	10	2.2
合計	464	100.0

### 2. 就労アセスメントの実施状況

#### (1) 就労アセスメント実施件数

2019年度から2021年度の期間において、各市区町村が把握している就労アセスメントの実施件数の平均を表3に示した。

表3 就労アセスメントの実施件数の変化

年度・障害種別	平均	標準偏差	最小値	最大値
2019年度				
身体障害者	0.43	1.31	0	14
知的障害者	4.64	9.44	0	117
精神障害者	1.64	5.25	0	53
その他	0.18	1.72	0	29
合計	1.82	5.97	0	117
2020年度				
身体障害者	0.37	1.00	0	7

知的障害者	4.61	9.27	0	107
精神障害者	1.66	5.38	0	59
その他	0.11	0.66	0	7
合計	1.79	5.85	0	107
2021年度				
身体障害者	0.42	1.05	0	9
知的障害者	4.91	9.25	0	110
精神障害者	1.91	5.90	0	70
その他	0.23	2.31	0	40
合計	1.98	6.10	0	110

市区町村の規模等によって、当然、その実施件数が大きく異なることを前提として、障害種別としては、知的障害者に対する実施件数が最も多かった。

(2) 就労アセスメントの実施主体  
就労アセスメントの実施主体の実施順位を表4に示した。

表4 就労アセスメント実施主体の実施順位

実施主体	選択数(%)					合計
	1位	2位	3位	4位	該当なし	
就労移行	285	31	1	0	130	447
支援事業所	(15.9)	(1.7)	(0.1)	(0.0)	(7.3)	(25.0)
障害者就業 ・生活支援センター	21	28	9	1	388	447
	(1.2)	(1.6)	(0.5)	(0.1)	(21.7)	(25.0)
自治体が認める	10	6	4	3	424	447
就労支援機関	(0.6)	(0.3)	(0.2)	(0.2)	(23.7)	(25.0)
特別支援学校	45	40	7	2	353	447
	(2.5)	(2.2)	(0.4)	(0.1)	(19.7)	(25.0)
合計	361	105	21	6	1295	1788
	(20.2)	(5.9)	(1.2)	(0.3)	(72.4)	(100.0)

就労アセスメントの実施主体としては、就労移行支援事業所の割合が最も多く、それ以外の実施主体については選択割合がわずかであった。

(3) 就労アセスメントの実施日数  
2021年度の就労アセスメントの実施日数の選択された数についての結果を図1に示した。

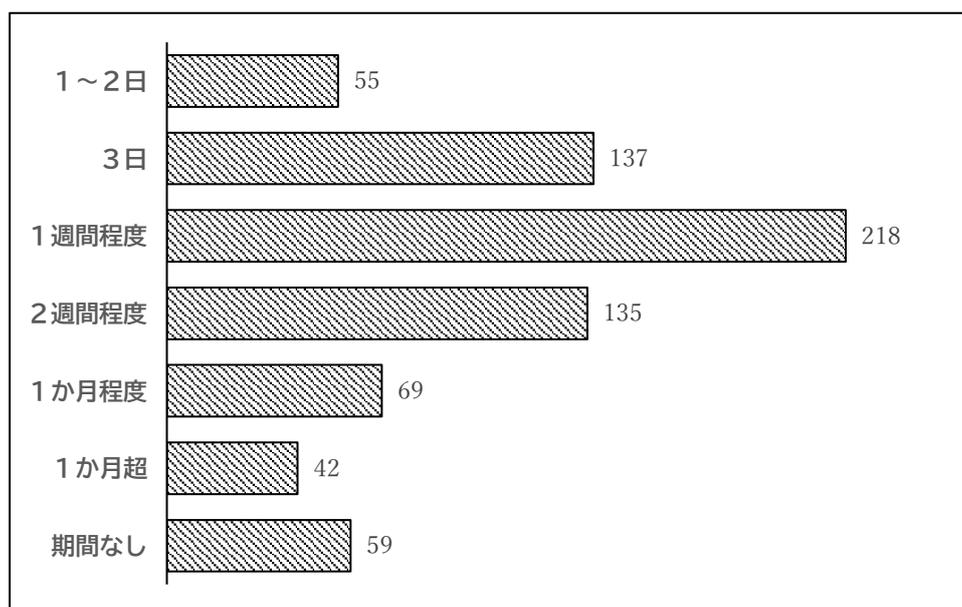


図1 就労アセスメントの実施日数

最も選択された実施日数は、1週間程度であり、次いで、3日及び2週間程度であった。

(4) 就労アセスメント実施後の進路  
2021年度の就労アセスメント実施後の進路についての人数の平均を表5に示した。

表5 就労アセスメント実施後の進路

進路	平均	標準偏差	最小	最大
当初の希望通り就業支援B型事業所	5.78	10.95	0	146
他のサービス類型の利用（変更）				
一般就労	0.34	0.98	0	7
就労移行支援事業所	1.22	3.90	0	35
就労継続支援A型事業所	0.46	2.27	0	29
自立訓練事業所	0.13	0.59	0	6
生活介護事業所	0.45	1.17	0	9
その他	0.67	1.80	0	13

就労アセスメント実施後の進路として、当初の希望通り就労継続支援B型事業所となった人数が最も多く5.78人であった。続いて、就労移行支援事業所が1.22人であった。

(5) 就労アセスメントの実施に関する課題  
就労アセスメントの実施に関して認識する課題の有無については、42.6%が課題あ

りとの回答をしていた。この課題の内容としては、「就労移行支援事業所が地域にない／少ない」、「就労アセスメントを実施できる事業所がない」、「就労アセスメントの実施が形骸化／形式化している」というよう

なものも多く確認できた。

#### (6) 就労アセスメントの効果

就労アセスメントの効果についての結果を図2に示した。

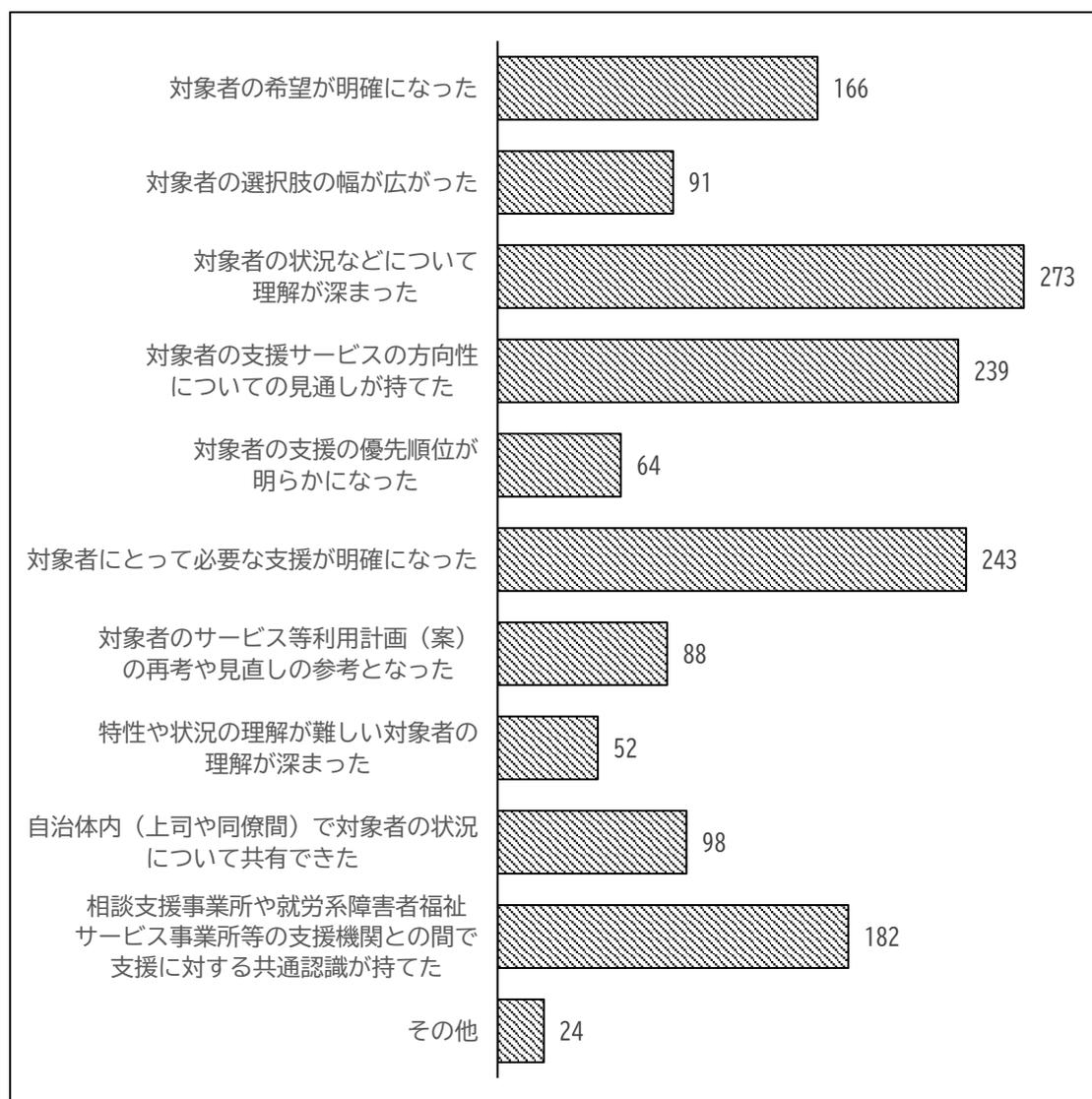


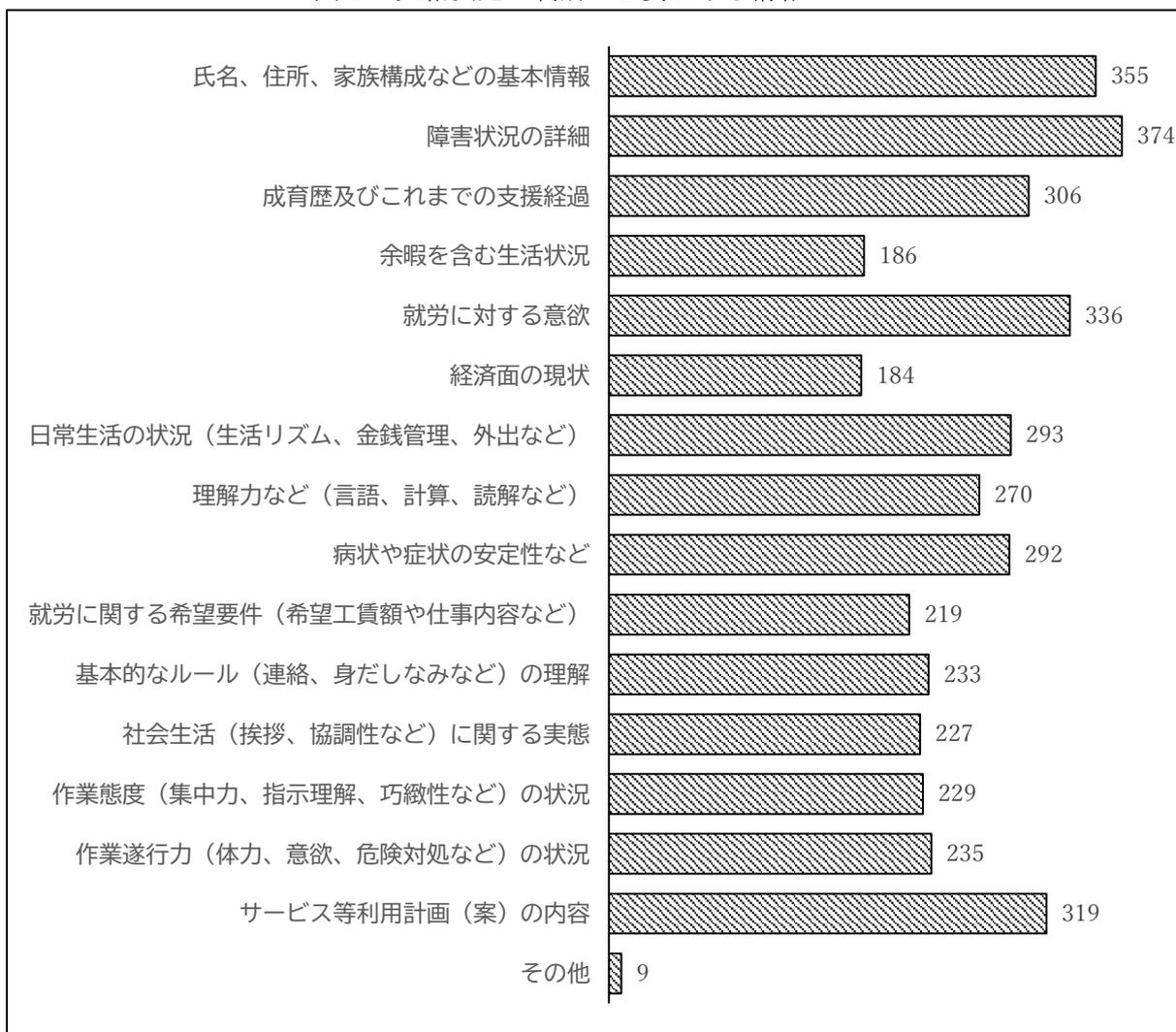
図2 就労アセスメントの効果

認識された就労アセスメントの効果について多く選択された項目は、「対象者の状況などについて理解が深まった」、「対象者にとって必要な支援が明確になった」、「対象者の支援サービスの方向性について見通し

が持てた」、「相談支援事業所や就労系障害者福祉サービス事業所等の支援機関との間で支援に対する共通理解が持てた」、「対象者の希望が明確になった」があった。

(7) 支給決定の判断に必要な情報 果を図3に示した。  
 的確な支給決定の判断に必要な情報の結

図3 支給決定の判断に必要な情報



的確な支給決定の判断に必要な情報については、概ねすべての項目についての選択がされる傾向にあった。回答理由についての自由回答などでも、「支給決定の対対象者になるかの判断や本人状況を把握するためすべての情報が必須」との記載が確認できた。

#### D. 考察

就労アセスメントについては、支給決定のための形式的な実施や形骸化の問題が指摘されている。結果では、就労アセスメントの実施後の進路変更を行っている人数については、平均としてそれぞれの進路において1名以上いる状況が確認できた。これを考えると、可能性として、まったく就労アセスメントが形骸化されているわけではなく、有効活用されている事例も存在していると

考えられる。このような現状の中で、市区町村においては、就労アセスメントの課題として、就労アセスメントの形式化や形骸化を指摘する回答も確認できた。この種の課題が認識されている地域もあることから、この改善に向けた何らかの取組が必要であると考えられる。実際、就労アセスメントの効果として、対象者の状況理解、対象者のための支援の明確化、支援サービスの方向性の理解、共通理解の形成、対象者の希望の明確化が調査により明らかになっている。先の進路変更を行った事例については、これらの効果のようなことが存在していたと考えられる。そのため、今後の新たなサービスをさらに有効に活用していく上では、調査から得られた認識されている効果を前提にした何らかの取組が必要ではないかと受け止めている。前原ら（2022）は、多様な障害への対応や広範な職業的アセスメントのスキル及び知識の獲得の難しさなどの課題を解消するための方法として、地域における多機関連携の取組の必要性を報告し、モデル的実践の報告を行っている。このように、形式化／形骸化を防ぎ、就労アセスメントをより効果的に活用できるためには、それぞれの事業所の知識やスキルの長所を活用しあうようなイメージで、地域の支援機関が連携し、社会資源の不足を補っていくこと、また、地域の中で就労アセスメントに対する共通の認識を持って、円滑に移行を支援できることが有効であると考えられる。今後の就労選択支援においても、新たなサービスを活用したサービス間の移行、就労アセスメントを用いたケース会議の実施などが必要とされている。その意味で、多機関連携の視点は、今後に向けて必要となる

視点であると考えられる。

## E. 結論

本研究では、市区町村における実施実態を把握するものである。その意味で、今回の調査でも実施主体として最も多かった就労移行支援事業所における実施の詳細までは明らかにしていない。就労アセスメントの全体像を把握する上では、この支給決定の窓口を対象とした本研究だけでなく、就労移行支援事業所における実施実態を把握することも必要である。これについては今後の課題としたい。また、本研究では、市区町村、人口などの種別を分けずに分析を行った。課題の自由回答の中にもあったように、就労移行支援事業所がない／少ない地域も多くあることがうかがわれ、就労アセスメントの実実施実態に地域性（社会資源数の大小）が影響していることが考えられる。今後は、この地域性を考慮した上で分析を行っていくことで、今後の就労選択支援を形骸化されることなく活用されていくための改善の視点が得られることが期待される。この分析については別稿に譲りたい。

## F. 引用文献

前原和明・八重田淳・縄岡好晴・西尾香織・後藤由紀子・大谷博俊・山口明日香・野崎智仁（2022）就労系障害福祉サービスの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あり方に関する研究. 令和3年度厚生労働科学研究費補助金（21GC1009）研究報告書.

## G. 研究発表

## 1. 論文発表

前原和明（2023）市区町村における就労  
アセスメントの実施状況に関する全  
国調査．秋田大学教育文化学部研究  
紀要 教育科学部門. 78, 89-95.

## 2. 学会発表

なし

## H. 知的財産権の出願

なし