

令和4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

全国の就労移行支援事業所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

就労選択支援と呼ばれる新たな就労系障害福祉サービスの開始に向けては、このサービスの全身となる就労アセスメント制度の課題等を把握することが必要である。そこで本研究では、就労アセスメントの実施実態に関する全国調査を実施した。全国の就労移行支援事業所4096所に対するオンライン調査を実施し、その調査結果を基礎集計するとともに、記述データについては質的分析を実施した。就労アセスメントを担う就労支援者の知識とスキルの不足が明らかになった。また、就労移行支援事業所のアセスメントに対する準備性の課題やアセスメント手続きが形式化し、計画立案や支援に活用されていないという状況が明らかになった。今後の就労選択支援の展開に向けては、それに携わる支援者の知識及びスキルの獲得を支援する取組みが必要であると考えられた。また、これは、地域の多機関連携の中で実施していくことが有効であると考えられた。

**A. 研究目的**

就労アセスメントは、就労移行支援事業所などで、障害福祉領域における就労継続支援B型事業所の利用希望者に対して就労移行支援事業所などで実施されるものである。就労アセスメントは、このような職業的アセスメントなどを取り入れつつ、障害福祉サービスの利用決定のプロセスにおいて使用されるもののことである。この就労アセスメントは、一般企業等での就業可否の判断のためではなく、障害者のニーズに基づいて、長所把握や課題改善の視点、就労支援の見立て、訓練の手段検討などの専門的な就労支援を実施することができ、就労支援を実施してく上で大変有用な支援事項と

して活用できる可能性がある。しかし、この活用が十分に行われていない現状にあるようである。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制度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中核的に行っている就労移行支援事業所の就労アセスメントの実施及び活用実態を明らかにする。

**B. 調査方法**

独立行政法人 福祉医療機構が提供する「障害福祉サービス等情報公表システムデータのオープンデータ」（2022年9月末時点）に掲載された全国の全ての事業所を対

象とする。サービスを中止した事業所などを除き、日本全国の就労移行支援事業所、4096ヶ所を調査対象地域とし、就労移行支援事業所におけるサービス管理実務者を調査対象者とする。2022年11月15日～2022年12月26日に、全国の就労移行支援事業所に、「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。

調査内容は以下の通りである。

基礎情報：

基礎情報として以下の項目についての回答を求めた。

就労移行支援事業所のサービス提供の形態として、多機能型として就労移行支援サービスの提供、就労移行支援サービスのみを提供、その他から一つ選択を求めた。

就労移行支援事業所利用者の主たる障害種別として、利用者の障害種別の限定の有無を確認し、限定がある場合は、利用者の主たる障害種別として、身体障害、知的障害、精神障害、その他から一つ選択を求めた。

2021年度に就労移行支援事業所の利用を終了した利用者数及び企業就労への移行した人数の回答を求めた。

就労アセスメントの実施状況：

2021年度の就労アセスメントの実施の有無について、いずれかの回答を求めた。

次に、実施ありの場合には、次の項目に関する回答を求めた。就労アセスメントの実施人数について、身体障害、知的障害、精神障害、その他毎に回答を求めた。就労アセス

メントの実施期間について、実際に実施している就労アセスメントの期間と本来的に必要なとなる就労アセスメントの期間について、1から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、から実施する頻度の多い日数の上位3つまで選択を求めた。就労アセスメントの内容として、事業所内で通常実施している各種作業、作業検査とワークサンプル、企業実習、グループワーク等、作業支援のプログラム、対象者・家族・関係者等への面接、チェックリスト等を活用した調査、職業適性検査と各種心理検査等の実施、その他から複数選択で回答を求めた。就労アセスメントの目的として、作業態度と作業遂行力の把握、対人対応と社会生活面の状況把握、対象者の希望や支援ニーズ等の把握、日常生活の状況把握、集団の中での状況把握、企業等や所外での状況把握、その他から複数選択で回答を求めた。

就労アセスメントの実施における課題：

就労アセスメントの実施における課題の有無について全ての事業所に対して、いずれかの選択を求めた。次に、課題ありとの回答をした事業所に対して、自由記述で認識している課題についての回答を求めた。

本研究では、回答結果について単純集計を行った。また、自由回答については、内容分析を用いて質的に分析した。

**(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19日付、第4-33号)。

調査表には、調査結果については、個人及び施設名等の個人情報等はわからない形で加工し、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きましては、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. 基礎情報

全 822 所の就労移行支援事業所から回答を得た。回収率は、20.1%であった。

回答を得た就労移行支援事業所のサービスの提供の形態として、多機能型として就労移行支援を提供が 65.3%、就労移行支援のみを提供が 23.2%、その他が 13.3%であった。次に、これらの就労移行支援事業所は、過半数を超える 57.7%の事業所が利用者の障害種別を限定していなかった。限定する事業所の指定する障害種別は、表 1 の通りであった。最後に、これらの就労移行支援事業所の 2021 年度に利用を終了した利用者数の平均は、5.0 人（標準偏差:6.81）、就職

した利用者数の平均は、4.5 人（標準偏差:5.27）であった。

表 1 利用者の障害種別の限定

障害種別の限定	事業所数	%
限定なし	474	57.7
限定あり	348	42.3
身体障害	14	1.7
知的障害	138	16.8
精神障害	122	14.8
その他	59	7.2
無回答	15	1.8
合計	822	100.0

### 2. 就労アセスメントの実施状況

2021 年度に、就労アセスメントを実施した就労移行支援事業所数は、551 所、67.0%であった。この就労アセスメントを実施した就労移行支援事業所における各障害の実施人数の平均値を表 2 に示した。最も実施人数の多い障害種別は知的障害で、次いで精神障害であった。

表 2 就労アセスメントの実施人数

障害種別	平均	標準偏差	最小値	最大値
身体障害	0.7	1.54	0	12
知的障害	3.9	5.73	0	61
精神障害	2.8	4.52	0	26
その他	0.3	0.52	0	2

実際に実施している就労アセスメントの期間と本来的に必要となる就労アセスメントの期間について、表 3 に示した。最も多く実際に実施されている機関は、利用者全体で 1 週間程度の 35.2%で 1 週間程度の

43.3%であった。また、本来的に必要となる期間としては、ともに、1 週間程度 (33.9%) であったが、2 週間及び 1 か月程度を選択した事業所の割合が増えている状況が確認できた。

表3 就労アセスメントの実施期間と必要となる期間

期間	実際		必要	
	事業所数	%	事業所数	%
1～2日	22	7.2	13	3.4
3日	44	14.5	30	7.9
1週間程度	107	35.2	128	33.9
2週間程度	52	17.1	83	22.0
1か月程度	33	10.9	77	20.4
1か月超	39	12.8	42	11.1
期間なし	7	2.3	5	1.3
合計	304	100.0	378	100.0

就労アセスメントの内容及びその目的について複数回答で選択した結果をクロス集計表で整理した(表4)。選択数の多い就労アセスメントの内容の上位5つは順に、「事業所内で通常実施している各種作業」(33.6%)、「対象者、家族、関係者等への面接」(22.0%)、「グループワーク等、作業支

援のプログラム」(13.9%)、「チェックリスト等を活用した調査」(13.6%)、「作業検査・ワークサンプル」(7.9%)であった。そして、それぞれの内容に対する目的の上位項目は、いずれの内容も、「作業態度、作業遂行力の把握」及び「対人対応、社会生活面の状況把握」であった。

表4 就労アセスメントの内容と目的のクロス集計

	作業態度と作業遂行力の把握	対人対応と社会生活面の状況把握	対象者の希望やニーズ等の把握	日常生活の状況把握	集団の中での状況把握	企業等や所外での状況把握	その他	合計
事業所内で通常実施している各種作業	数 386	368	298	269	332	98	10	1761
	% 21.9	20.9	16.9	15.3	18.9	5.6	0.6	100.0
作業検査とワークサンプル	数 95	92	77	71	86	33	2	456
	% 20.8	20.2	16.9	15.6	18.9	7.2	0.4	100.0
企業実習	数 65	66	57	49	57	56	4	354
	% 18.4	18.6	16.1	13.8	16.1	15.8	1.1	100.0
グループワーク	数 156	162	138	129	149	53	6	793

ク等と作業支 援のプログラ ム	%	19.7	20.4	17.4	16.3	18.8	6.7	0.8	100.0
対象者・家族・ 関係者等への 面接	数	252	248	232	214	231	76	8	1261
	%	20.0	19.7	18.4	17.0	18.3	6.0	0.6	100.0
チェックリス ト等を活用し た調査	数	161	154	136	132	140	46	8	777
	%	20.7	19.8	17.5	17.0	18.0	5.9	1.0	100.0
職業適性検査 と各種心理検 査等の実施	数	33	35	30	28	30	17	2	175
	%	18.9	20.0	17.1	16.0	17.1	9.7	1.1	100.0
その他	数	2	2	2	2	2	1	0	11
	%	18.2	18.2	18.2	18.2	18.2	9.1	0.0	100.0

### 3. 就労アセスメントの実施における課題

就労アセスメントの実施における課題について、この項目に回答した計 406 の就労移行支援事業所 406 の内、298 の事業所 73.4%が「課題あり」と回答をした。

次に、この「課題あり」についての詳細を書いた自由回答欄について、質的に分析した結果を表 5 に示した。把握された課題は、課題の分類の多い順に、所属する事業所、支援者自身、本人及び保護者支援、関係機関との連携、行政サービス、所在地域に関する多様な課題があった。その課題の内容としては次のようなことであった。「所属する事業所」は、「アセスメントをするために必要な作業内容が準備できていない」、「アセスメントをするために必要なマンパワーが足りない」、「アセスメントをするための物理的なスペースが施設の中にある」などの就労アセスメントの実施に向けた事業所の内容・体制・物理的スペースなどの準備が十分ではないことであった。「支援者自身」は、

「支援サービスの提供のためにアセスメント結果を活用できてない」、「手続き上のアセスメント実施、いわゆる形式化になっている」、「アセスメント実行に必要なスキルや知識の不足」などのアセスメントの実行及び結果の活用などの支援に関することであった。「本人及び保護者支援」は、「本人あるいは保護者がなぜ就労アセスメントを実施する必要があるのかについて理解していない」などの制度に関する理解を促す必要があることであった。「関係機関との連携」は、「特別支援学校などの支援機関との情報提供の不足」、「他の支援機関との情報共有の難しさ」などの支援機関間で情報共有が十分にできていないことであった。「行政サービス」は、「就労アセスメントを実施する手続きの煩雑さがある」などの円滑な手続きの遂行ができていないことがあった。「所在地域」は、「所在地域において就労アセスメントを実施する就労移行支援事業所が不足している」などの社会資源の数が少ない

ことがあった。

表6 実行上の課題

大分類		中分類	
所属する事業所	124	就労アセスメントの実施	59
		就労アセスメントの内容	39
		就労アセスメントの実施体制	21
		就労アセスメントの実施スペース	2
		就労アセスメントに対する態度	2
		就労アセスメントの経済的利益	1
支援者自身	107	結果の活用	82
		実行のためのスキル	9
		結果の解釈	9
		アセスメントツールの活用	5
		認識する限界	2
本人及び保護者支援	18	支援サービスに関する理解	18
関係機関との連携	17	情報共有	16
		役割の引継ぎ	1
行政サービス	14	行政手続き	14
所在地域	3	社会資源の数	2
		地域の雇用情勢	1
合計			283

#### D. 考察

支援者の自由回答から支援者個人におけるアセスメント実行上の課題として、アセスメント実行のための知識及びスキルの不足が確認できた。また、実際に実施しているアセスメント内容を確認すると、通常就労支援で提供している作業支援場面での状況確認や本人、保護者、関係者への面談が、他の作業検査や標準化された検査を含むアセスメントツールの活用に比べて多かった。また、この調査結果でも、知的障害に加えて精神障害のある利用者への対応が必要とされている状況が確認できる。また、これまで

の就労支援の経験などから知的障害者のアセスメントができる支援者がいる一方で、精神障害者に対する支援の難しさを認識している支援者は少なくない。

日本では、就労支援に関する高等教育が提供されていない現状を考えると、支援者のアセスメントに限らず、就労支援の知識及びスキルが不足している状況が危惧される。今後の就労選択支援の提供に向けては、就労支援者の知識及びスキルの向上に向けた取り組みが必要になると考えられる。

現在、就労アセスメントに携わる就労移行支援事業所の支援者からの回答からは、

支援サービスを利用するための手続きの一つとして就労アセスメントを実行していること、アセスメント結果を支援計画の立案やその後の支援に十分に活用できていないという問題が確認できた。いわゆる就労アセスメントの形式化あるいは形骸化である。

アセスメントを的確に実施し、活用することは、障害者の就労支援を質の高いものとする。課題として記述された結果を考えると、多くの就労支援者は、このような価値のある支援行為であると認識している一方で、どのように変えたらよいかという具体的な対策ができていない現状にあると考えられる。まず、このための対処法としては、就労支援者が円滑に活用し、認識を統一できるような職業的アセスメントの解釈や活用を補うツールの開発が必要であると考えられる。この種のツールが開発され、容易に活用できる状況を目指すことが必要であると考えられる。

また、日本において、社会資源の少ない地域における実践上の課題があるのも確かである。仮にこの種のツールがあったとしても、このツールにそもそもアクセスすることができない可能性やツールの使い方がわからないといった課題が次に生じる可能性もある。その意味で、このツールの活用を支えるような、システムが不可欠であろう。社会資源の少ない地方部において、アセスメントを円滑に実行できる多機関連携の地域づくりの必要性が考えられる。この多機関連携は、アセスメントで得られる情報を多機関で補い合うことだけでなく、地域の中で支援者が知識及びスキルの獲得に向けた支え合いを可能とする。この種の取組みのためのシステムが必要となると考えられる。

## E. 結論

本研究では、日本の就労移行支援事業所を対象として、現在、日本で行われている就労アセスメントの制度の実施実態と、実行上の課題について調査した。結果、就労アセスメントを担う就労支援者のアセスメントに関する知識とスキルの不足が明らかになった。また、事業所、支援者、本人及び保護者、関係機関、行政、所在地域における就労アセスメントに関連した問題が存在することが明らかになった。今後の就労選択支援の実行に向けて、障害者本人の自己決定をベースとした移行支援を充実していくためには、支援者の知識及びスキルの獲得に向けたサポートをしていくことが必要と考えられた。また、この知識及びスキルの獲得のためのサポートを継続的に実行するためには、地域における多機関連携のシステムが必要と考えられた。今後に向けては、このための取組を更に行っていくことが必要である。

## F. 引用文献

なし

## G. 研究発表

### 1. 論文発表

なし

### 2. 学会発表

なし

## H. 知的財産権の出願

なし