

# I . 総合研究報告

厚生労働行政推進調査事業費補助金（厚生労働科学特別研究事業）  
総合研究報告書

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（概要）

研究代表者 前原 和明（秋田大学）

研究要旨

本研究では、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を検討するために、①全国 11 地域における自立支援協議会等を活用した職業的なアセスメントを介した多機関連携モデルの実践、②就労アセスメントの活用促進に向けた実態調査等を実施した。①について、モデル地域として実践をおこなった。この 11 地域は、今後に向けた実践の準備的取組みを行う地域と、現状の多機関連携に基づいた実践を展開している地域の 2 つに分類することができた。それぞれの段階にある地域において、様々な取組みが研究を通じて展開された。これらの実践についてはモデル事例として実践事例集として整理した。②について、Intake Assessment and Outcome Evaluation (IAOE)の翻訳による支援現場で求められているアセスメント内容の明確化、知的障害当事者の就労を含めた社会参加に対するニーズ、市区町村における就労アセスメントを用いた支給決定実施の実態、就労アセスメントを実行する就労移行支援事業所の実態に関する調査を行った。結果、就労アセスメントに対する課題及び要望が明確化された。今後、制度としてスタートする「就労選択支援」では、就労アセスメントの手法を用いた支援を実行することとなる。今回の調査で明らかになった就労アセスメントの実行に関する課題や要望については、今後の制度の詳細を決定する際の基礎的な資料として参考にすることが有益であると考えられた。また、就労アセスメントを介した多機関連携のあり方については、利用者のニーズに応じた具体的な支援を展開する上で不可欠な仕組みである。これらの事例も参考にしつつ、就労選択支援サービスの運営がなされていくことが必要であると考えられた。

本研究の研究代表者及び研究分担者は以下の通りである。

○研究代表者：

前原和明（秋田大学・教育文化学部／准教授）

○研究分担者

・八重田淳（筑波大学・人間系／准教授）

・縄岡好晴（明星大学・人文学部／助教）

・西尾香織（帝京平成大学・健康メディカル学部／助教）

・後藤由紀子（筑波技術大学・障害者高等教育研究支援センター／助教）

- ・大谷博俊（鳴門教育大学・大学院学校教育研究科／教授）
  - ・山口明日香（高松大学・発達科学部／准教授）
  - ・野崎智仁（国際医療福祉大学・保健医療学部／講師）
- ※なお、所属の情報は、令和4年度のものとしました。

メントが実施され、その結果を障害者本人も含めた関係者が共有し、活用していくことが重要である。この研究では、支給決定に関連するプロセスにおいて効果的なアセスメントと多機関連携を実行していきことができる支援モデルを収集し、この収集された実践モデルを広く全国に周知し、研究成果を実践現場に還元することを目的とする。

### A. 研究の目的

障害者の職業的自立の促進に向けては、支援利用する障害者の希望や適性に応じた支援の提供を前提としつつ、就労移行支援、就労継続支援、就労定着支援といった就労系障害福祉サービス全体が一般企業への移行に向けた支援の必要性について共通認識を持つことが必要不可欠である。そのためにも、障害福祉サービスの支給決定等の過程において、障害者に対して適切なアセス

### B. 研究の実施経過

1. 令和3年度～令和4年度：1～2年目に継続実施した研究
  - (1) 職業的アセスメントを介した連携促進に向けたモデル事例の収集
 

2021年4月～2022年の3月の期間において、全国11カ所における自立支援協議会等の団体に協力を頂き、研究代表者及び分担者と共に、地域における何らかの取組みを実施した（表1）。

表1 全国11カ所での実践

地域名	研究担当者
江戸川区	研究代表者 前原和明（秋田大学）
釧路市	研究分担者 縄岡好晴（明星大学）
鳴門市	研究分担者 大谷博俊（鳴門教育大学）
秋田市	研究代表者 前原和明（秋田大学）
那須塩原市	研究分担者 野崎智仁（国際医療福祉大学）
高松市	研究分担者 山口明日香（高松大学）
松江市	研究代表者 前原和明（秋田大学）
大洲市	
八幡浜市	研究分担者 縄岡好晴（明星大学）
四国中央市	
高槻市	研究分担者 縄岡好晴（明星大学）

この参与的かつ継続的な研究に関わるといふアクションリサーチで得られたモデル事例を研究データとした。1年目の研究で得られたデータ等を検討し、2年目におけるモデル事例の収集の更なる取組みにつなげていくこととした。

2年目においては、得られたモデル事例を事例集として整理した。

## 2. 令和3年度：1年目に実施した研究

### (1) 職業的アセスメントの内容に関する研究

#### 1) Intake Assessment and Outcome Evaluation (IAOE)の翻訳

2021年4月～8月にかけて、日本語を母

国語とする3名の研究者らが原文を日本語に協議しつつ翻訳した(第1段階)。次に研究者らが翻訳を確認及び統合し暫定版を作成した(第2段階)。この暫定版を英文校正業者に依頼して逆翻訳した(第3段階)。次に、この逆翻訳内容を共同研究者でもある原著者と共有し、原文との整合性などのチェックをした(第4段階)。原著者からの指摘等を踏まえての修正を行うとともに、日本語版の疎通性などを必要に応じて職業リハビリテーション領域の実践者に確認した(第5段階)。そして、最終的に日本語版として確定した(第6段階)。この翻訳の手続きは、表2のとおりである。

表2 日本語版の作成ステップ

段階	内容
第1段階	研究者らによる翻訳
第2段階	研究者らによる翻訳のチェックと統合
第3段階	バックトランスレーション
第4段階	原著者との協議
第5段階	研究者らによる最終協議
第6段階	日本語版の確定

### (2) 郵送調査

#### 1) 調査対象者

全ての障害者就業・生活支援センター、336所(2021年4月1日現在)に所属する就業支援担当者を調査対象者とした。

#### 2) 調査手続き

調査表は、2021年10月15日～2021年11月19日の期間に、全ての障害者就業・生活支援センター宛に郵送された。調査表は、すべてのセンターに対して5セット郵送され、センターに所属するすべての就業

支援担当者に配付されるよう求めた。調査対象者には、調査表に回答後、調査対象者ごとに返信用封筒に封緘して、返送することを依頼した。

#### 3) 調査項目

##### 基礎情報

基礎情報として、性別、2021年10月1日現在の年齢、障害者就業・生活支援センターでの支援経験年数、障害者就業・生活支援センターを含めた就労支援への従事年数、教育年数、所持資格、1週間当たりの支援ケ

ース数、職場内スーパーヴィジョン体制の有無について調査した。

## 日本版 Intake Assessment and Outcome Evaluation (IAOE)

Intake Assessment and Outcome Evaluation (IAOE)のアセスメント内容を、調査表の項目として用いた。IAOE 日本版は、英語版と同様に、利用者（15 項目）、健康（6 項目）、教育（6 項目）、家族（7 項目）、文化・社会（10 項目）、雇用支援（8 項目）、職務配置（7 項目）、資金（13 項目）の計 8 つのサブシステムから構成される。本調査表では、これらの計 72 項目に対して、知的障害者、発達障害者、精神障害者の障害種別のアセスメント場面で、全く実施していない＝1 点、あまり実施していない＝2 点、どちらともいえない＝3 点、やや実施している＝4 点、頻繁に実施している＝5 点で実施状況について回答を求めた。

### （3）知的障害当事者の社会参加に対するニーズ調査

#### 1) 調査対象者

本研究では、知的障害者のニーズを把握するために、知的障害児・者の共同体である秋田市手をつなぐ育成会の会員世帯、316 世帯に調査を行うこととした。育成会に所属する世帯の知的障害者の保護者を調査対象者とした。

#### 2) 調査期間

2022 年 1 月 14 日～2 月 10 日を調査期間として郵送調査を行った。

#### 3) 調査手続き

秋田市手をつなぐ育成会の事務局と連絡を取り、調査の実施について説明をし、会員世

帯に配付を頂く協力を得た。次に、研究者らが準備した調査票等をセットした郵便物を事務局に手渡し、事務局から会員世帯への投函をしていただいた。郵便物の中には、返信用封筒が封入されており、協力者は調査票への回答の後に、この返信用封筒を用いて個別に回答を提出した。なお、この調査票の返送をもって調査に同意を得ることを調査票に記入しており、返信を持って同意を得た。

#### 4) 調査項目

##### 基礎情報

基礎情報として、回答者（保護者）の属性及び年齢、対象となる障害者の年齢、性別、所持手帳、現在の所属（在学中、一般企業、福祉施設、在宅、その他）、一般就労の経験の有無の項目を用いた。

## 日本版 Intake Assessment and Outcome Evaluation (IAOE)

日本版 IAOE の各項目を、ニーズ内容という形の記載とし、全く必要でない＝1、あまり必要でない＝2、どちらともいえない＝3、やや必要である＝4、大変必要である＝5 の 5 段階で評定を求めた。

なお、項目は、IAOE 日本版と同様に、利用者（15 項目）、健康（6 項目）、教育（6 項目）、家族（7 項目）、文化・社会（10 項目）、雇用支援（8 項目）、職務配置（7 項目）、資金（13 項目）の計 8 つのサブシステムから構成される。

### 職業リハビリテーション機関に対する理解

地域障害者職業センター、ハローワーク（専門援助部門／障害者窓口）、障害者就業・生活支援センターに対する理解を、全く

知らない＝1、よく知らない＝2、どちらともいえない＝3、やや知っている＝4、大変よく知っている＝5の5段階で評定を求めた。

#### 一般企業での就職に対する不安

一般企業での就職に対する不安感として、「就職に向けた本人、家族の知識向上」、「就職のための相談機会」、「給料などの充実」、「就職先の紹介等の支援」、「就職に必要な知識技術の習得」、「就労に必要なコミュニケーション技術等の習得」、「本人の健康管理等の支援」、「障害特性に配慮した職場環境の整備」、「就職後の相談・支援（定着支援）」、「企業、上司、同僚等の理解」、「就職後の生活の維持」の11項目を設定した。この11項目について、全く不安ではない＝1、ほとんど不安はない＝2、どちらともいえない＝3、やや不安である＝4、大変不安である＝5の5段階で評定を求めた。

加えてこの種の不安について、相談できる支援者の有無について回答を求めた。

#### 自由回答

その他自由回答として、不安や心配事について記述を求めた。

### 3. 令和4年度：2年目に実施した研究

#### (1) 市区町村に対する就労アセスメントの実態調査

##### 1) 調査対象者

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。

##### 2) 調査期間

2022年10月14日～2022年11月4日を調査期間としてオンライン調査を行った。

##### 3) 調査手続き

調査は、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課を經由して、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。

##### 4) 調査項目

###### 基礎情報

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状況

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な情報としては、「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。

（２）就労移行支援事業所に対する就労アセスメントの実態調査

#### 1) 調査対象者

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した。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した。

#### 2) 調査期間

2022年11月15日～2022年12月26日を調査期間としてオンライン調査を行った。

#### 3) 調査手続き

調査は、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。

#### 4) 調査項目

基礎情報：

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すべ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。

#### (倫理面への配慮)

これらの研究実施に際しては、研究代表者及び分担者の所属する組織が実施する研究倫理審査委員会等での承認を得た。かつ、研究対象者に対する人権権利上の配慮、不利益・危険性の排除について、説明と同意（インフォームド・コンセント）を十分に行い、研究を実施した。

### C. 研究結果の概要

1. 令和3年度～令和4年度：1～2年目に継続実施した研究

(1) 職業的アセスメントを介した連携促進に向けたモデル事例の収集

職業的アセスメントを介した連携促進に向けたモデル事例の収集として、全国11地域における職業的アセスメントを介した連携の取組みについてのモデル事例収集を行った。この結果の概要は、表3のとおりである。



表3 全国11地域での取組みの概要

地域名	特徴
江戸川区	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 共通評価キットを作成しアセスメント手法を地域へ普及</li> <li>・ 利用者ニーズを三層に分けてインテークすることで、「誰もが気軽にアセスメントが受けられる仕組み」のネットワークを整備</li> </ul>
釧路市	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者就業・生活支援センターを中心として多機関連携の仕組みを構築</li> <li>・ アセスメントシートを支援者が共同作成しアセスメントの共通認識の形成</li> </ul>
鳴門市	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 当事者参画を基本としたアセスメント体制及び手続きの整備</li> <li>・ 地域の支援者が継続的に参画できるような仕組みの検討と構築</li> </ul>
秋田市	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就労部会においてアセスメントの知識を提供するブックレットの作成</li> <li>・ ネットワーク構築に関連する研修会を実施し機運を醸成</li> </ul>
那須塩原市	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域内のアセスメントに対する認識の調査</li> <li>・ 地域内の支援機関や支援内容を共通理解するための見学・情報交換会の実施</li> </ul>
高松市	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就労部会を中心にしたアセスメントの地域への普及</li> <li>・ 共通アセスメントツールを用いた共通認識の形成</li> </ul>
松江市	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 調査に基づく地域のアセスメントに対するニーズ把握</li> <li>・ アセスメントの知識やネットワーク構築のための連続セミナーの実施</li> </ul>
大洲市	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 3地域が合同でのアセスメント研修及び事例検討会の実施</li> </ul>
八幡浜市	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域の支援機関の互いの役割理解と支援機関間のつながり形成に向けた</li> </ul>
四国中央市	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情報交換の実施</li> </ul>
高槻市	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ネットワーク会議による多角的な情報交換</li> <li>・ 定期的な基礎講座による学び合いの場の提供</li> </ul>

事例では、まだまだ多機関連携の取組みが十分に整備されていない準備段階にある地域から、多機関連携の取組みが機能して新たな取組みを行っていく展開段階にある地域まで様々であった。また、都会部における連携を強めることが必要な地域、地方部の社会資源が少ない地域など状況が地域毎に大きく異なる中で、様々な取組みを講じていた。これらの各地域の取組みでは、多機関連携の完成まで／構築の経過において、地域の他の支援機関の役割認識、アセスメ

ントに関する共通理解の形成、共通のアセスメントツールの導入、定期的な情報交換、アセスメントに関する学びの機会、リーダーシップを発揮する支援機関の存在などのポイントがみられた。今後、就労選択支援を展開する際の多機関連携の取組みの参考資料を得ることができた。

この研究では、実践を通じて得られたモデル事例から、図1のような研究成果物「アセスメントを介した多機関連携の実践事例集」を作成した。

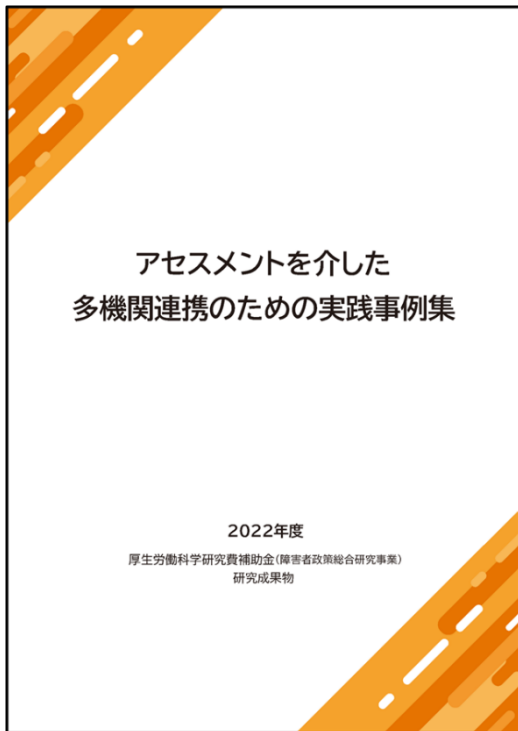


図1 研究成果物「アセスメントを介した多機関連携の実践事例集」

## 2. 令和3年度：1年目に実施した研究

### (1) 職業的アセスメントの内容に関する研究

アセスメントの実施促進に向けた一つの視点として、米国のアセスメントツールである Intake Assessment and Outcome Evaluation (IAOE)の日本語版の開発を行った。これを職業リハビリテーションの一つである障害者就業・生活支援センターに

所属する就業支援担当者を対象として、調査を行った。調査では、職場内スーパーヴィジョンの有無と共に、知的障害、発達障害、精神障害者のそれぞれにおいて、日本版 Intake Assessment and Outcome Evaluation (IAOE)の全ての項目のアセスメントの実行について調査した。

まず、障害種別毎のアセスメント内容の実施平均得点を表4に示した。

表 4 障害種別毎のアセスメントの実施平均得点

障害種別 サブシステム	知的障害		発達障害		精神障害	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
利用者	3.24	0.57	3.42	0.58	3.42	0.58
健康	3.75	0.75	3.67	0.73	3.57	0.77
教育	3.40	0.85	3.48	0.89	3.46	0.87
家族	3.91	0.72	3.91	0.72	3.90	0.79
文化・社会	<b>2.76</b>	0.89	<b>2.72</b>	0.89	<b>2.71</b>	0.86
雇用支援	3.74	0.78	3.74	0.78	3.76	0.81
職務配置	<b>4.18</b>	0.75	<b>4.18</b>	0.75	<b>4.24</b>	0.76
資金	3.33	0.63	3.29	0.62	3.33	0.64
合計得点	3.54	0.74	3.55	0.75	3.55	0.76

職業リハビリテーションの従事者は、精神障害者及び発達障害者において、サブシステムの利用者に関するアセスメントを多く実行し、精神障害者のみにおいて、サブシステムの健康に関するアセスメントを少なく実行し、サブシステムの資金に関するアセスメントを多く実行していた。職業リハビリテーションの従事者は、障害特性に応じたアセスメントの難しさに関する声を聞くことも多い。本研究は、職業リハビリテーションにおいて実行されるアセスメント内容を明らかにし、この実行の改善に向けた

視点を示すことができた。

#### (2) 知的障害当事者の社会参加に対するニーズ調査

知的障害当事者の就労を含めた社会参加に対するニーズを把握し、今後のモデル構築に向けた基礎資料を得るために、知的障害児・者の共同体である秋田市手をつなぐ育成会の会員世帯、316世帯に調査を行った。当事者については、支援ニーズとして、生活面に関連した項目が多く把握された(表5)。

表5 ニーズの上位10項目

順位	サブシステム	項目	平均	標準偏差
1	対象者	対象者の生活面（健康、金銭管理、生活スタイルなど）に対する支援	4.31	0.90
2	対象者	対象者の単身生活するためのスキル（食事、洗濯、生活リズムの維持などの単身生活する上で必要なスキル）の獲得のための支援	4.22	1.07
3	資金	対象者に対する障害年金の受給のための支援	4.03	1.31
4	対象者	対象者のコミュニケーション（挨拶、報告、連絡、相談などのコミュニケーションなど）に対する支援	4.01	1.05
5	資金	対象者に対する社会福祉法人やその他の民間の支援機関の理解のための支援	3.99	1.08
6	健康	対象者の精神面（精神的な弱さ、過度の不安や緊張感の強さなど）に対する支援	3.96	1.06
7	対象者	対象者の衛生面（入浴、身だしなみ、髭剃りなどの衛生管理）の支援	3.95	1.21
8	対象者	対象者の対人面（他者への過度な依存あるいは疎遠、また、正直な態度、勤勉さなど）に対する支援	3.92	1.03
9	健康	対象者の主な障害（上下肢欠損、自閉性障害、統合失調症、記憶障害など、その人の最も中心となる障害）に対する支援	3.89	1.24
10	対象者	対象者の職場適応に必要な職務スキルや作業能力の獲得のための支援	3.80	1.08

今回の対象となった当事者は、主に就労系障害福祉サービスを利用する当事者であった。自由回答からは、「親亡き後」の生活に向けた不安について多く記載されており、その意味で、親亡き後も視野にいた生活

面での自立等の支援ニーズが高く把握できたと考えられる。また、IAOE-Jと同じ構成で作成した調査項目のため、障害者就業・生活支援センターの支援実態との差異について分析した（表6～8）。

表6 当事者ニーズの得点がより高い項目

順位	サブシステム	項目	ニーズ	支援実態	差
1	対象者	性格検査による対象者の性格傾向の把握	3.71	1.60	2.11
2	対象者	知能検査による、対象者の知的水準の把握	3.33	1.43	1.91
3	対象者	職業興味検査による、対象者の職業興味の把握	3.49	1.83	1.66
4	対象者	漢字検定や計算能力等の学力検査による、対象者の能力の把握	2.93	1.58	1.35
5	対象者	職業適性検査による、対象者の職業適性の把握	3.42	2.17	1.26
6	対象者	ワークサンプルや訓練の観察評価による、対象者の職業的な能力の把握	3.43	2.23	1.20
7	資金	対象者に対する生命保険等の利用に関する支援	3.44	2.49	0.94
8	資金	対象者に対する国及び地方自治体の奨学金等の受給に対する支援	2.62	1.89	0.74
9	資金	対象者に対する貸与型の奨学金の受給に対する支援	2.36	1.76	0.61
10	資金	対象者に対する社会福祉法人やその他の民間の支援機関の理解のための支援	3.99	3.39	0.59

表7 支援実態の得点がより高い項目

順位	サブシステム	項目	ニーズ	支援実態	差
1	資金	対象者に対するハローワークへの登録及びハローワークでの職業相談の実施の支援	2.80	4.64	-1.83
2	資金	対象者に対するハローワークでの雇用保険の受給に関する相談の機会の支援	2.72	4.42	-1.70
3	就労	ハローワーク等を活用するなど、対象者の求職活動のための支援	2.92	4.49	-1.58
4	教育	対象者に対する職場実習制度や施設外支援などの実際の職場を活用した訓練実施のための支援	2.93	4.48	-1.56
5	就労	これまでの経歴などから職場で生じた困難さに対する対応を対象者が検討するための支援	3.27	4.52	-1.25
6	家族	対象者の家族との関係のとり方(本人と家族との関係性、特に本人の家族に対する関係のとり方など) に対する支援	3.09	4.27	-1.17
7	企業	企業における雇用主、管理職、人事担当者の障害に対する理解の不足や偏見に対する支援	3.12	4.19	-1.08
8	教育	対象者に対するジョブコーチ支援制度を活用した支援	2.99	4.06	-1.08
9	企業	企業において、職場同僚の障害に対する理解の不足や偏見に対する支援	3.12	4.15	-1.03
10	資金	対象者に対する職業リハビリテーションサービス(地域障害者職業センターあるいは障害者就業・生活支援センターへの登録など) の利用に向けた支援	3.20	4.22	-1.03

表8 ニーズと支援実態間の差が少ない項目

サブシステム	項目	ニーズ	支援実態	差
社会	対象者の宗教に関する課題に対する支援（宗教信仰に起因する課題に対する支援の必要性）	2.07	2.21	-0.14
社会	対象者の宗教に関する課題の存在の状況把握（宗教信仰に起因する課題があるかについて確認すること）	2.14	2.24	-0.10
社会	対象者の文化や人種による課題の存在の状況把握（文化の違いや人種による課題が存在しているかについて確認すること）	2.18	2.20	-0.02
社会	対象者の文化や人種の課題に対する支援（文化の違いや人種により生じた課題に対する支援の必要性）	2.21	2.21	0.00
社会	対象者の言葉の課題に対する支援（使用する言語が日本語以外のために生じた課題に対する支援の必要性）	2.34	2.34	-0.01
社会	対象者の使用する言語による課題の存在の状況把握（使用する言語が日本語以外のために課題が存在しているかについて確認すること）	2.37	2.37	0.00
教育	対象者の通信教育や学習講座などを用いた独学（通信教育や地域の生涯学習センターなどでの資格取得や技術の習得など）に対する支援	2.47	2.48	0.00
健康	対象者の支援機器（スマートフォンのアプリや障害を補うデバイスなど）の活用に関する支援	3.21	3.07	0.14
資金	対象者に対するその他の国の経済的援助の活用のための支援	3.28	3.17	0.11
家族	対象者自身の介護ケアに対する支援	3.45	3.26	0.18
資金	対象者が友人や家族等からの援助を得るための支援調整	3.73	3.61	0.12
資金	生活支援や余暇支援など、対象者の今後の職業生活の維持に必要となる地域の社会資源の情報提供の支援	3.78	3.96	-0.17
対象者	対象者の衛生面（入浴、身だしなみ、髭剃りなどの衛生管理）の支援	3.95	4.01	-0.06
資金	対象者に対する障害年金の受給のための支援	4.03	4.18	-0.15
対象者	対象者の生活面（健康、金銭管理、生活スタイルなど）に対する支援	4.31	4.34	-0.03

当事者は、対象者の能力評価についての把握が得点として高かったのに対して、障害者就業・生活支援センターの支援実態としては、就労支援の内容や手続き、訓練に関する項目の得点が高かった。回答者の背景からは、一般企業における就労に向けた支援の見通しが持てないことや、必要となる情報の制限があると考えられた。

### 3. 令和4年度：2年目に実施した研究

#### (1) 市区町村に対する就労アセスメントの実態調査

市区町村における就労アセスメントの実施実態調査の結果、就労アセスメントの対象は知的障害者（表9）、実施機関は就労移行支援事業所（表10）、実施日数は1週間程度（図2）が最も多く選択された。

表9 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
<b>2019年度</b>				
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
<b>2020年度</b>				
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
<b>2021年度</b>				
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



表 10 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)

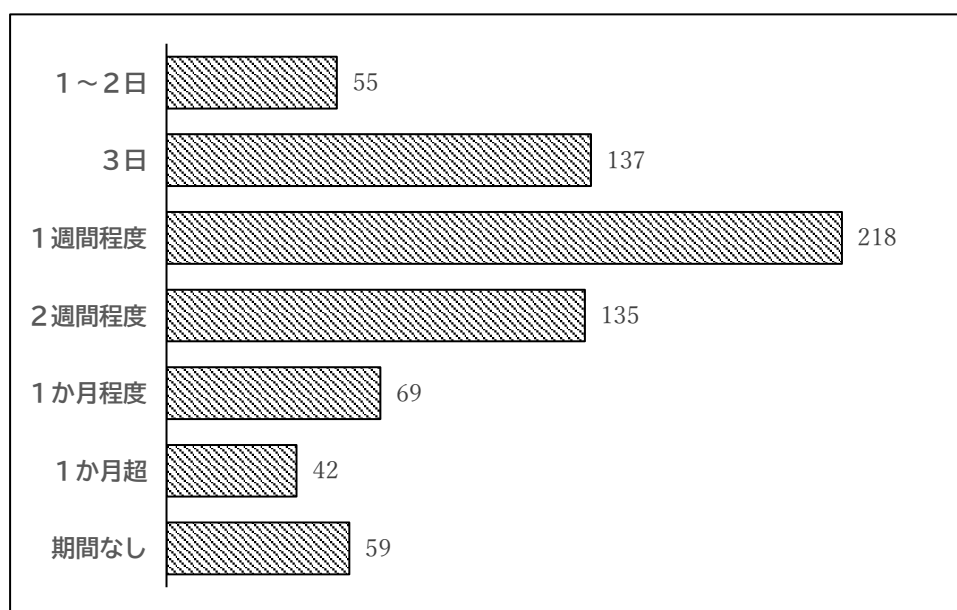


図 2 就労アセスメントの実施日数

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（図 3）。

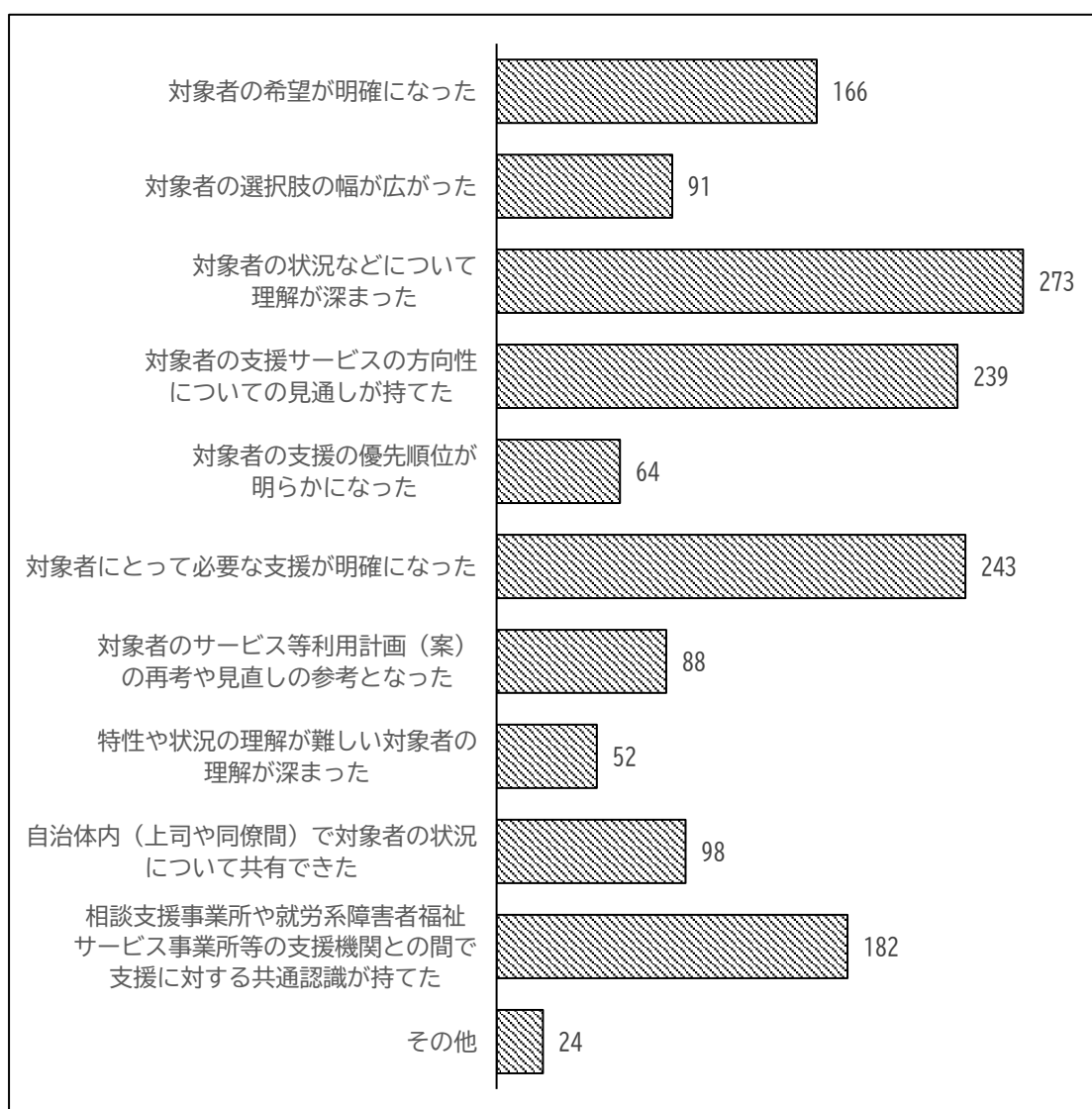


図3 就労アセスメントの効果

(2) 就労移行支援事業所に対する就労アセスメントの実態調査

就労移行支援事業所におけるアセスメントの実態調査の結果、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。

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11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。

以上のように、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。

表 11 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

#### D. 考察及び結論

本研究では、就労系障害福祉サービス事業所の支給決定場面における職業的なアセスメントの実施において、実行上の課題があることが明らかになった。その課題に対して、多くの市区町村及び就労移行支援事業所において、何らかの課題改善を図り、就労アセスメント結果を効果的に活用したいとの意図もあることが明らかになった。

就労アセスメントを実行することは、単に手続きとしてではなく、支援者が就労支援のプロセスにおいて、支援を提供して行く上で重要な指針であると言える。また、これは、利用者の働きたいというニーズに沿った形で、十分に提供される必要がある。現状の支援者の就労アセスメントに関する知識及びスキルの所持状況については、十分ではなく、障害特性に応じたアセスメントの実行、就労を支える生活面も含めたアセスメントなどの幅広い知識及びスキルが必要であると考えられる。これに関して、今後、就労選択支援のような就労アセスメントを中心においた支援サービスを担う支援

者に対する、知識及びスキルの獲得のための支援の必要性が大きくあると考えられる。

しかし、この知識及びスキルの獲得だけでは、就労支援がうまく実行されるとは言い難い。就労支援は、福祉分野のみならず、医療分野、教育分野、労働分野、職業リハビリテーション分野などの多様な支援者が、プロセスに応じてさまざまに関わる。また、そのプロセスにおいて、就業に関する事柄から生活に関わる事柄など幅の広い支援が求められる。その意味で、一つの事例を多機関が連携しながら進めるものである。仮に一人の専門職が、就労アセスメントの知識及びスキルを多く持っていたとしても、十分ではない。それを支える様々な専門性を持つ支援者が適切に関わるということが重要である。特に、社会資源が少ない地域などで、専門職の不足がある場合こそ、支援者が連携し、支援を実行する必要がある。このような就労選択支援を支えるシステムのイメージを図4に示した。

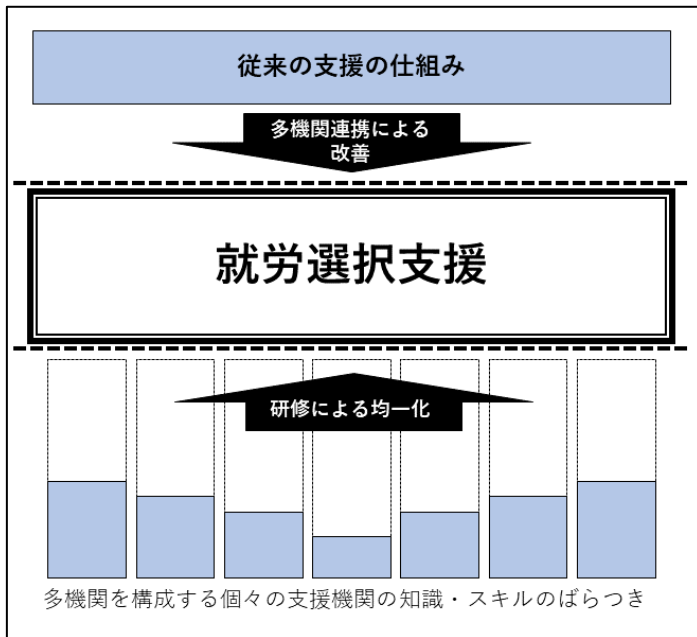


図4 就労選択支援を支えるシステム

このような観点から、本研究では、就労アセスメントの実施促進に向けた多機関連携の事例をモデルとして収集した。この種の就労アセスメントを介した多機関連携については、本研究で2分類したように、独自の先進的な取組みがなされている地域と、新たな連携のための仕組みづくりに取り組む地域があると考えられる。特に、新たに何らかの改善や連携のための仕組みづくりに取り組みたい地域にとって、この種の先進的な取組みや取組みのきっかけになるような事例を見聞きする機会は少ない。この種の様々な実践は、今後の改善に向けた有用な情報を提供していると考えられる。

現在、国では新たな就労系障害福祉サービスである就労選択支援の実施に向けた準備が進んでいる。今回の研究では、就労選択支援において中心的に活用される職業的なアセスメントの実施実態及び課題を明らかにし、その解決に向けた一つの視点として、

多機関連携に基づく取組みを視点として提示した。今後は、その多機関連携を支える個々の支援者の就労アセスメントの知識及びスキルの獲得のための支援が必要であると考えられる。これについては、今後の課題としたい。

#### E. 健康危険情報

なし

#### F. 研究発表

〈論文発表〉

- ・前原和明. (2022). 発達障害者の就労支援のためのアセスメントの実践について—職業的アセスメントについての基礎的理解—. 令和3年度 発達障害地域生活・就労支援者研修会テキスト. 国立障害者リハビリテーションセンター. 113-131.
- ・Maebara K, Yaeda J. (2022). An Intake

- Assessment Tool for Vocational Rehabilitation: Development of a Japanese Version of Intake Assessment and Outcome Evaluation (IAOE). *Memoirs of the Faculty of Education, Akita University. Educational science*, 77, 131-136.
- ・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.
  - ・前原和明・今井彩・秋田市障がい者総合支援協議会就労部会. (2022). 職業的アセスメントから進める就労支援. 令和3年度厚生労働科学研究費補助金(21GC1009)研究成果物.
  - ・前原和明 (2023) 発達障害者の就労支援のためのアセスメントの実践についてー職業的アセスメントについての基礎的理解ー. 令和4年度 発達障害地域生活・就労支援者研修会テキスト. 国立障害者リハビリテーションセンター. 97-117
  - ・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.
  - ・前原和明 (2023) 秋田市における就労アセスメントの活用促進のための多機関連携の仕組みづくり. *秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要*, 45, 175-181
  - ・前原和明 (編著) (2023) アセスメントを介した多機関連携のための実践事例集. 2022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) 研究成果物 <http://doi.org/10.20569/00006199>
  - ・前原和明・山口明日香・縄岡好晴・野崎智仁・大谷博俊 (2023) 就労アセスメントを介した多機関連携の取組みについての報告. *職業リハビリテーション*, 36(2), 72-74
- 〈学会発表〉
- ・前原和明・野崎智仁・八重田淳. (2021). 就労アセスメントの実施促進に向けた多機関連携による就労支援モデル整備のための調査研究. 日本職業リハビリテーション学会第48回愛知大会.
  - ・武澤友広・古野素子・宮澤史穂・前原和明・榎本容子・大工智彦. (2022). 就労移行段階の意思決定に資するアセスメントに必要な仕組みとは何か. 日本職業リハビリテーション学会第48回愛知大会.
  - ・前原和明. (2022). 特別支援学校からの移行及び接続: 秋田市の実態から. 日本リハビリテーション連携科学学会 第23回大会.
  - ・前原和明. (2022). 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アクションリサーチ. 日本リハビリテーション連携科学学会 第23回大会.
  - ・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回大会
  - ・縄岡好晴・前原和明 (2022) 自閉スペクトラム症者への効果的な就労アセスメントの取り組みー研修を通じた多機関

連携による考察ー. 日本自閉症スペク  
トラム学会第20回記念研究大会. 2022  
年8月21日～22日オンライン

**G. 知的財産権の出願・登録状況**  
なし