

一般就労中における就労系障害福祉サービスの一時利用と就労アセスメント

研究分担者 前原 和明 (秋田大学)

【研究要旨】

本稿では、一時利用における就労アセスメントの活用の視点について提案した。就労アセスメントは、支援の基盤となる支援行為であることや、就労アセスメントは関係機関との連携におけるツールであることから、一時利用を実施する場合、就労アセスメントを的確に実施することは非常に重要であることを指摘した。

A.研究目的

就労アセスメントは、「本人の就労能力や適性の客観的な評価を行うとともに、本人と協同して就労に関するニーズ、強みや職業上の課題を明らかにし、ニーズを実現するために必要な支援や配慮を整理すること」(厚生労働省, 2022)である。そして、実行されたアセスメント結果は、対象となる方が職業的な探究をしていくための様々な活動に活かしていくことが必要である。このように、就労アセスメントを的確に実施、活用することは、就労支援における本人中心の支援を提供する上で、非常に有効であると考えられる。

2025年(令和7年)10月より、「就労選択支援」と呼ばれる新たな障害福祉サービスが開始する。就労アセスメントは、この就労選択支援において、中核的な支援手法として位置づけられている。そして、この就労選択支援では、就労アセスメントの手法を用いて得られたアセスメント結果を活用して、対象となった利用者の進路選択を支援するサービスを提供することが求められている。今後は、就労選択支援に留まらず、就労支援を提供する際に、アセスメント結果に基づく支援という

観点がますます重要になっていくであろう。

一時利用とは、一般就労中の障害者の企業等での働き始めに勤務時間を段階的に増やしていく場合や休職から復職を目指す場合における就労系障害福祉サービスの一時的な利用のことである。では、この一時利用において、就労アセスメントは、どのような活用されるのであろうか。おそらく、この一時利用において、就労アセスメントは、単なる障害福祉サービスを一時的に利用できるかどうかの判断をするためではなく、一時利用を行う際の個別の支援計画である職業リハビリテーション計画の策定に寄与し、一時利用をより長期的な支援プロセスの観点から活用することに大きく貢献すると考えられる。

「計画策定」と聞くと、もしかしたら、難しさや敷居の高さを感じることや利用者の希望に柔軟に対応できないのではないかといった懸念を持たれることもあるかもしれない。おそらく逆に、このような「計画策定」は、その場限りの非計画的な支援を防ぐだけでなく、就労アセスメントを介在した情報共有を通じて、支援者が一丸となって利用者の希望に柔軟に対応するための協働を

可能とする利点が大いと考えられる。このように計画策定は、的確に実行されることで、先に述べた求められるべき本人中心の視点につながると考えられる。

以上のような前提に立ち、本稿では、一時利用における就労アセスメントの活用の視点について提案する。

B. 就労アセスメントとは

まず、就労アセスメントの手法について確認をしていきたい。就労選択支援においては、就労アセスメントの手法を用いることになっていることは既に述べた。就労アセスメントというと、従前から就労移行支援事業所等で実施されてきた直Bアセスメントのことを想起される方も多いかも。ここでいう就労アセスメントとは、制度というよりも、むしろ手法に着目し、いわゆる職業的な側面から実施されるアセスメントのことを指す。就労アセスメントの手法には、「面談」、「標準化検査」、「職務分析」、「ワークサンプル」、「模擬的就労」、「現場実習」の6つの内容が含まれる（前原，2021）（表1）。

表1 就労アセスメントの内容

手法	職場から離れて抽象的
面談	↑
標準化検査	
職務分析	
ワークサンプル	
模擬的就労	↓
職場実習	職場に近くて具体的

まず、「面談」とは、就業に向けた力の把握や対象者の全体像を理解するための面接を指す。基本は、自由なやり取りの中で、必要な情報を聞き

取っていく。効率的に情報を収集、より妥当な観点から聞き取りをしていくために、アセスメントシート等を用いることもできる。

「標準化検査」とは、いわゆる心理検査や知能検査などの標準化された検査を指す。支援現場で、特別な時間を作って検査することは難しい。しかし、それが可能であれば、この標準化検査は、検査の手続きが定まっているため、比較的簡単かつ短時間で利用者の全体像を的確に把握することができる。

「職務分析」は、就業希望先の職務や職場環境を分析するといったように、対象者の障害特性を顕在化させる環境面（職務）を把握するためのアセスメントである。職務分析を用いることで、職務とのマッチングの検討や作業場でより個別的な訓練機会を提供することができる。

「ワークサンプル」は、仕事のサンプルといったイメージを持つ造語である。日本では、「ワークサンプル幕張版（MWS）」が有名である。より複雑な作業における身体の動きを観察することができること、学力や知的能力に焦点を当てていないこと、ワークサンプル単独で対象者の全体像を理解することができるといった特徴を持つ。また、その後の支援のあり方（例えば、障害の補完方法など）の検討もできる。

「模擬的就労」は、模擬的に企業環境を想定した就労場面を設定し、就業上のスキルや適応的行動の有無などを把握する手法である。模擬的就労場面だからこそ、職場の同僚などとのコミュニケーションの状況、我慢が求められる場面での行動特徴を把握することができる。

「職場実習」は、実際の職場に赴いて、職場における具体的な配慮や必要となる支援について検討するような方法である。職場といった具体的な環境を用いるため、利用者のニーズ整理や実際

の職場でのマッチング状況も把握することができる。

これらの6つの内容を聞くと、職業リハビリテーションの実践等に携わる方の多くが、普段の就労支援の中で、普通に使われている内容であることが再確認できるのではないだろうか。その意味で、就労アセスメントは特別なものではなく、普段の支援の中に普通に行われるものである。

その上で、就労アセスメントは、単なる利用者のできる・できないの判定に用いるものではない。就労アセスメントをより有効に実施するためには、上記の内容の中で、観察評価を並行して行うことが必要である。実際の企業で働く状況をイメージしながら、作業指示への理解程度や指示への柔軟な反応ができるかどうか、企業就労に向けた職業準備性の獲得状況と訓練の必要性、これを補う訓練方法や必要となる配慮について実践に役立つ形で検討することが必要となる。

C. 一時利用における就労アセスメント

若林ら（2023）の全国市区町村の一時利用の実態調査によると、一時利用の実態に関して、次のような状況が確認できる。まず、「一時利用に関する支給決定の基準」に関して、過半数の市区町村が「個別の事情を判断し必要性があると判断される場合は支給決定」（52.1%）と回答していた。また、その後の認める場合の手続きとして、多くの市区町村が「審査会は開催せず、障害福祉課（あるいは担当部署）として決定」（87.6%）していた。このような実態からは、一時利用を実施する理由や根拠の明確化に加え、それが必ずしも就労支援の専門職でない職員でも理解できる形式等で説明してあることが必要であると考えられる。また、市区町村に複数回答で求めた一時利用の目的に関して、回答割合が上位の項目として、「休職中

で復職に向けた支援を行なうため」（46.3%）、「一般就労が短時間の隔日勤務などのため、生活スケジュールを崩さないようにするため就労系障害福祉サービスも利用」（28.4%）、「企業等での働き始めに段階的に勤務時間を増やしていく」33件（10.5%）、「その他中高齢の障害者が企業等を退職して就労系障害福祉サービスへ移行等」31件（9.9%）があった。この項目の選択傾向からは、これらの回答に応じた一時利用を用いた支援が望まれていると理解できる。このための支援を提供する上では、支援を的確に実施するためのアセスメント、また、この支援の効果を確認していくためのアセスメントを用いた自らの支援の評価が必要になると考えられる。

一次利用において、就労アセスメントは、上記の実態状況にみられる課題を補う可能性があると考えられる。つまり、就労アセスメントを用いるメリットとして、長期的な支援計画に基づく支援が提供するための支援の基盤となること、また、関係機関との連携を促進するためのツールとなることが挙げられる。

まず、就労アセスメントは、支援の基盤となる支援行為であることを確認したい。渡部（2019）が指摘しているように、就労アセスメントも、対人支援を行う際の基盤となる重要な支援事項である。就労アセスメントは、単なる情報収集のための手段ではなく、支援指針の検討、個別性に応じた支援の提供、利用者との協同等の支援につなげていくことができると考えられる。また、逆に、アセスメントを単なる情報収集として捉えてしまうと、一時利用におけるアセスメントは、いわゆる「できる」、「できない」の判断をするための手段に陥ってしまう可能性がある。就労アセスメントを行うことで、例えば、「復職時に職場でどのような配慮が必要か？」または「訓練を通じ

てどのようなスキルを身に着けたいか?」、「どのような生活状態であり、それがどのように現在の状態に影響しているのか?」、「どんな職務や環境設定が自分にあった働き方か?」などの支援につながる問いを得ることができるはずである。この種の問いかけから支援が開始されていくことで、次のステップに向けての変化を前提とした支援を提供することができると考えられる。

次に就労アセスメントは関係機関との連携におけるツールであることを確認したい。就労アセスメントで得られた結果は、関係機関との連携においても役立つ。就労アセスメントで得られた結果は、単なる情報として活用されるのではなく、支援者が得られた情報を解釈して実践の中で支援計画として活用される必要がある。他の関係機関とは、この解釈をする際、また、解釈された結果を活用していく際に連携を取らざるを得ない。なるほど、関係機関の理解を得て連携することは重要であるが、難しいとの考え方もある。この種の支援計画は、柔軟な支援を行うためのコミュニケーションをするための基盤でもある。支援計画を用いるということは、煩雑で、支援の柔軟性を欠くものとの認識されているかもしれないが、そうではない。例えば、「私たちの機関でできないので、この点については職場で支援してほしい」とか、「いつまで一時利用をし、どのようなステップで進めていくのか」とか、利用を判断する自治体も含めた関係者が支援の見通しを得て、それぞれが支援できることと、支援できないことを明らかにして役割分担を検討していくことは、より柔軟な判断を可能とする。この種の連携の成功経験が多機関連携を更に促進するであろう。故に、連携におけるツールとなると考えられる。

このように考えてみると、一時利用を実施する場合、就労アセスメントを的確に実施することは

非常に重要ではないだろうか。

D. 結論

本論では一時利用に関する支援として述べたが、就労アセスメントの知識やスキルは、就労支援の基礎であり、就労選択支援の従事者に留まらず、多くの就労支援者が理解すると良いものである。今後の大きく変わっていく障害福祉サービスをより良いものとしていくためには、個々の就労支援者が就労アセスメントの知識とスキルを習得していくことが重要である。今後の就労支援の質の向上に期待したい。

E. 健康危険情報

該当なし

F. 研究発表

1. 論文発表

- 1) 前原和明：一般就労中における就労系障害福祉サービスの一時利用と就労アセスメント,職業リハビリテーション, 37 (2), 55-58, 2024

2. 学会発表

なし

G. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

該当なし

2. 実用新案登録

該当なし

3. その他

該当なし

H. 引用参考文献

- 厚生労働省（2022）今後の障害者雇用施策の充実強化について（労働政策審議会障害者雇用分科会 意見書）（令和4年6月），＜
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26265.html＞，＜2023年11月30日＞
- 前原和明（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．＜
<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000822240.pdf>＞，＜2023年12月14日＞
- 若林功・山口明乙香・野崎智仁ら（2023）一般就労中における就労系障害福祉サービスの利用についての市区町村の支給決定の状況：件数及び事例の概況の把握，日本職業リハビリテーション学会第50回かながわ大会．渡部律子（2019）福祉専門職のための統合的・多面的アセスメント．ミネルヴァ書房．