

「就労支援のためのアセスメントシート」  
の効果的な活用方法に関する研究

2026年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

# 「就労支援のためのアセスメントシート」の 効果的な活用方法に関する研究

2026年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION



## まえがき

障害者職業総合センターは、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、我が国における職業リハビリテーションの中核的機関として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、様々な業務に取り組んでいます。

本報告書は、当センター研究部門が2024年度～2025年度に実施した「就労支援のためのアセスメントシート」の効果的な活用方法に関する研究の結果をまとめたものです。

調査研究では、「就労支援のためのアセスメントシート」の活用方法、活用事例等の実践知を収集し、アセスメントシートの効果的な活用方法を検討しました。

本報告書が職業リハビリテーションに携わる多くの関係者の方に活用され、我が国における職業リハビリテーションをさらに前進させるための一助となれば幸いです。

2026年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
障害者職業総合センター  
研究主幹 佐々木 菜々子

#### 執筆担当者（執筆順）

|       |             |           |                        |
|-------|-------------|-----------|------------------------|
| 浅賀 英彦 | 障害者職業総合センター | 主任研究員     | 概要、第1章                 |
| 堂井 康宏 | 障害者職業総合センター | 統括研究員     | 第2章第1節、第2節             |
| 田中 規子 | 障害者職業総合センター | 研究員       | 第2章第2節                 |
| 井口 修一 | 障害者職業総合センター | シニアリサーチャー | 第2章第3節、第4節、<br>第3章、第4章 |

#### 謝 辞

本調査研究を実施するに当たり、アセスメントシートの活用事例の収集及び質問紙調査への回答等について、次の就労支援機関の皆様にご協力いただきました。厚く御礼申し上げます。また、専門家ヒアリングにご協力いただいた専門家の皆様を始め、本調査研究にご協力いただきました皆様に重ねて御礼申し上げます。

社会福祉法人あすこみっと雇用支援センターきらっと  
社会福祉法人北摂杉の子会ジョブジョイントおおさか  
一般社団法人福岡 IPS 普及協会就労支援センターウィズダム  
特定非営利活動法人東松山障害者就労支援センター  
社会福祉法人慶信会第二城南学園多機能型事業所  
社会福祉法人 JHC 板橋会障害者就業・生活支援センターワーキング・トライ  
特定非営利活動法人堺市障害者就労促進協会堺市障害者就業・生活支援センター「エマリス」  
医療法人陽和会沖縄県南部地区障害者就業・生活支援センターブリッジ  
千葉南公共職業安定所（ハローワーク千葉南）  
池田公共職業安定所（ハローワーク池田）  
広島公共職業安定所（ハローワーク広島）  
障害者職業総合センター職業センター

<研究担当者>

本調査研究は、障害者職業総合センター障害者支援部門で担当した。

研究担当者、研究担当時の職名、担当した年次は以下のとおりである。

|        |             |           |               |
|--------|-------------|-----------|---------------|
| 堂井 康宏  | 障害者職業総合センター | 統括研究員     | 2024年度～2025年度 |
| 浅賀 英彦  | 障害者職業総合センター | 主任研究員     | 2024年度～2025年度 |
| 田中 規子  | 障害者職業総合センター | 研究員       | 2024年度～2025年度 |
| 井口 修一  | 障害者職業総合センター | シニアリサーチャー | 2024年度～2025年度 |
| 衣川 さえ子 | 障害者職業総合センター | 研究協力員     | 2024年度～2025年度 |

# 目 次

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| 概要.....                           | 1  |
| 第1章 本調査研究の背景、目的及び方法 .....         | 9  |
| 第1節 背景及び目的 .....                  | 9  |
| 1 アセスメントシートとは .....               | 9  |
| 2 アセスメントシートの特徴 .....              | 9  |
| 3 アセスメントシートの構成 .....              | 10 |
| 4 本調査研究の目的 .....                  | 11 |
| 第2節 方法 .....                      | 12 |
| 第2章 アセスメントシートの実践知を収集するための調査 ..... | 13 |
| 第1節 調査目的・概要等 .....                | 13 |
| 1 調査目的 .....                      | 13 |
| 2 調査概要 .....                      | 13 |
| 3 調査期間 .....                      | 14 |
| 第2節 質問紙調査の調査結果 .....              | 15 |
| 1 支援者 .....                       | 15 |
| 2 収集事例 .....                      | 16 |
| 3 実施前の準備・情報収集 .....               | 17 |
| 4 アセスメントシート記載内容の説明 .....          | 17 |
| 5 評価項目・評価領域の選択 .....              | 18 |
| 6 協同評価の実施状況 .....                 | 22 |
| 7 効率的な実施のための取組 .....              | 25 |
| 8 アセスメントシートの使用による支援の実践度 .....     | 26 |
| 9 アセスメントに必要な技術とスキル .....          | 27 |
| 第3節 インタビュー調査 .....                | 31 |
| 1 調査目的 .....                      | 31 |
| 2 調査方法 .....                      | 31 |
| 3 調査結果 .....                      | 31 |
| 第4節 考察 .....                      | 35 |
| 1 収集事例 .....                      | 35 |
| 2 実施前の準備・情報収集 .....               | 35 |
| 3 アセスメントシート記載内容の説明 .....          | 36 |

|                   |                         |    |
|-------------------|-------------------------|----|
| 4                 | 評価項目・評価領域の選択            | 37 |
| 5                 | 協同評価                    | 39 |
| 6                 | 効率的な実施のための工夫            | 41 |
| 7                 | 個別面談において必要なスキル          | 41 |
| 8                 | 就労支援機関別の活用状況            | 42 |
| 第3章 活用ガイドの作成      |                         | 45 |
| 第1節 活用ガイド（試作版）の作成 |                         | 45 |
| 1                 | 作成のねらい                  | 45 |
| 2                 | 作成方針及び全体構成（案）の検討        | 45 |
| 3                 | 活用ガイドの作成に向けた専門家ヒアリングの実施 | 47 |
| 4                 | 活用ガイド（試作版）の作成           | 48 |
| 第2節 活用ガイド（試作版）の改良 |                         | 51 |
| 1                 | 専門家ヒアリングの実施             | 51 |
| 2                 | 活用ガイド（試作版）の改良           | 53 |
| 第4章 総合考察          |                         | 57 |
| 1                 | 本調査研究の成果                | 57 |
| 2                 | 本調査研究の強みと限界             | 57 |
| 3                 | 今後の課題                   | 58 |
| 巻末資料              |                         | 61 |
| 1                 | アンケート調査でを使用した調査票        | 61 |
| 2                 | インタビュー調査の調査項目           | 67 |



# 概 要

## 1 調査研究の目的等

### (1) 本調査研究の背景

「就労支援のためのアセスメントシート」（以下「アセスメントシート」という。）は2023年に障害者職業総合センターで開発したアセスメントツールである。ここでいうアセスメントとは、「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」<sup>1</sup>である。

アセスメントシートは、就労を希望する障害者（以下「対象者」という。）の①就労に関する希望・ニーズ、②対象者の就労のための作業遂行・職業生活・対人関係に関する現状（就労のための基本的事項）、③対象者と環境との相互作用の視点による就労継続のための望ましい環境についての情報を、アセスメントを実施する者（以下「支援者」という。）と対象者が協同で収集、整理することにより、両者が対象者のストレングス（長所）や成長可能性、就労する上での課題等を適切に理解し、就職に向けた必要な支援や配慮を検討することを目的としている。

### (2) 本調査研究の目的

アセスメントシートについては、効果的に活用するための実践知の蓄積が十分でないことが課題となっている。このような現状を踏まえ、アセスメントシートの活用方法、活用事例等の実践知を収集し、アセスメントシートの効果的な活用方法を検討することを目的とする。

## 2 調査研究の方法

### (1) アセスメントシートの活用状況と活用事例等の情報収集

アセスメントシートを活用しようとしている全国の就労支援機関に、アセスメントシートの活用方法、活用事例等の情報提供を質問紙調査等の方法により依頼し、これらの情報を収集した。

### (2) 効果的な活用方法等の検討

質問紙調査等による情報をもとに、就労支援機関でアセスメントを実施した支援者へのインタビュー調査を行い、アセスメントシートの活用における工夫や課題などを聴取した。その結果を踏まえ、必要に応じて学識経験者・アセスメント実務者からの助言も得つつ、効果的な活用方法等を検討し、「活用ガイド（試作版）」を作成した。

### (3) 効果的な活用方法のとりまとめ

作成した「活用ガイド（試作版）」について、インタビュー調査を行った就労支援機関等から意見を収集し、「活用ガイド（試作版）」を改良することにより、アセスメントシートの活用方法等を具体的で分かりやすくまとめた「活用ガイド」を作成した。

---

<sup>1</sup> 厚生労働省 労働政策審議会障害者雇用分科会意見書（2022）「今後の障害者雇用施策の充実強化について」

### 3 調査研究の結果と考察

#### (1) 障害状況等

収集された43事例の診断名等を見ると、発達障害のある対象者がおよそ2人に1人(48.8%)、精神障害のある対象者と知的障害のある対象者がそれぞれおよそ3人に1人(32.6%)となっており、収集事例の診断名等は、発達障害、精神障害、知的障害が多くなっていた。

障害者手帳(以下「手帳」という。)の種類・等級を見ると、精神障害者保健福祉手帳が67.4%、療育手帳が32.6%、身体障害者手帳が2.3%(内部障害)となっていた。また、収集事例に精神障害者保健福祉手帳の1級と療育手帳の重度(A級等)は含まれていなかった。

収集43事例の就職経験を見ると、「経験あり」が81.4%、「経験なし」が18.6%(特別支援学校高等部生徒を含む)であった。就労等の希望は、「一般就職」が88.4%と最も多かった。

#### (2) 実施前の準備・情報収集

##### ア 作業場面の観察

支援者に対する質問紙調査結果を見ると、対象者の作業場면을「観察した」が83.7%、「観察しなかった」が16.3%であった。「観察した」では主に職場実習での作業場面の観察を行っている就労支援機関も見られた。「観察しなかった」は、担当者が直接観察を行うことが難しいハローワークの事例であった。

観察した時間は「10時間未満」が51.5%で、観察した時間の平均は13.3時間であった。

支援者に対するインタビュー調査では、「施設内の作業場面だけでなく、企業等の職場実習場면을観察することで参考になった」、「(職場実習の観察では)限られた時間になってしまうが、対象者の状態が変化することがあるので、必ず2回(2日)に分けて観察する必要がある」との意見があった。

##### イ 個別面談前の対象者によるシート記入

支援者に対する質問紙調査結果を見ると、個別面談前に全部又は一部のシートを対象者に記入させた事例は34.9%であった。その理由としては、個別面談の時間短縮が多く挙げられたが、対象者の特性により口頭で答えることが苦手であることから記入による回答の方が適切との判断によるものも見られた。

#### (3) アセスメントシート記載内容の説明

##### ア 対象者にとって特に理解が難しい言葉や文章

シートⅠ(就労に関する希望・ニーズ)では、希望・ニーズを把握するための回答選択肢に就労・労働に関する用語を多数記載しているため、就労経験がない対象者にとっては、就労の選択肢(「一般就職」、「就労継続支援A型事業所」、「就労移行支援事業所」等)や労働に関する用語(「正社員」と「正社員以外」、「完全週休2日」と「週休2日(4週6休)」等)に理解の難しさが見られることがあった。

シートⅡ(就労のための基本的事項)では、各評価項目に設定している評価の目安の文章、具体的には、①記載している数値(例:「ミスが5%未満」)、②求められる要件(例:「決められた時間内」)、③労働や職場の用語(例:「賃金や労働条件」、「業務日報」)に理解の難しさが見られることがあった。

シートⅢ(就労継続のための環境)では、労働や職場の用語(例:「勤務形態(シフト制、テレワーク等)の設定・変更」、「対人マナー」)に理解の難しさが見られることがあった。

障害種類別の傾向としては、知的障害者の場合は、記載されている言葉や文章の理解そのものについて困難を生じることがある。精神障害者の場合は、例えば「体調の波があるのでどういう状態で評価すればよいか分からない」といった状況判断について困難を生じることがある。発達障害者の場合は、例えば「業務日報を書くことができるのはどの程度求められるのか」といった文章や状況の解釈について困難を生じることがあった。

#### イ 特に理解が難しい言葉や文章を分かりやすく説明する方法

支援者に対する質問紙調査の回答において、特に理解が難しい言葉や文章を分かりやすく説明するものとして、次のような方法が挙げられた。

- 就労や労働に関する制度や用語については、説明資料を活用して説明する。  
【説明例】一般就職以外の就労について、就労系障害福祉サービスの資料を活用して説明
- 評価の目安となる数値について、対象者が体験した作業や場面に置きかえて求められる程度を説明する。  
【説明例】職場実習で体験した作業を例に出して求められる程度を説明
- 必要な支援・配慮について、対象者が体験した就労経験や日常生活を例に出して説明する。  
【説明例】職場で必要と考えられる配慮について、～の場合～してもらいたいですかと質問
- 具体物である「道具類」や「業務日報」などについて、対象者にとって身近な物や実際の画像などを例に出して説明する。  
【説明例】対象者がイメージできるような具体例をあげて説明
- 自分がどのような状態のときを基準に評価するのか、評価の目安とされる文章が具体的にどの程度求められているのか、評価の対象や基準を分かりやすく提案する。

【説明例】対象者が適切に判断できるようにどのような基準や視点で決めるのか提案

なお、特に理解が難しい言葉や文章については、支援者に対する質問紙調査の回答に基づいて、「活用ガイド」に分かりやすい「説明（例）」を記載することにした。

#### (4) 評価項目・評価領域の選択

##### ア シートⅡ（就労のための基本的事項）の評価項目

収集 43 事例のシートⅡ（就労のための基本的事項）の各評価項目の選択評価率を見ると、すべての項目で 75%以上となっており、多くの評価項目が選択され評価されている傾向がみられる。

選択評価率が 90%以上の評価項目は、推奨項目では 17 項目中【推－7】日常生活動作を除く 16 項目がこれに該当していた。

領域別で見ると職業生活で 14 項目中 10 項目が、対人関係で 9 項目中 7 項目が、それぞれ 90%以上の選択評価率となっており、作業遂行（21 項目中 5 項目）と比較して選択評価率が高い項目が多かった。

##### イ シートⅢ（就労継続のための環境）の評価領域

収集 43 事例のシートⅢ（就労継続のための環境）の各評価領域の選択チェック率（各評価領域のチェック項目に 1 つ以上チェックがついた割合）を見ると、34.9%から 100%の幅でばらつきが見られた。

選択チェック率が 80%以上の評価領域は、5 領域であった。

## ウ 評価項目・評価領域の選択方法

シートⅡ（就労のための基本的事項）の多くの評価項目が選択され評価されている傾向が見られ、支援者から「どの項目も就職するうえで必要」との声が聞かれる一方、対象者の希望・ニーズを踏まえた必要な支援・配慮を検討する上で望ましい選択となっていない可能性も考えられる。

そこで、望ましい評価項目・評価領域の選択方法について検討し、「活用ガイド」に次の原則と状況に応じた対策を記載することにした。

### (7) シートⅡ（就労のための基本的事項）の評価項目の選択

【原則】対象者が希望している仕事や職場環境、生活環境で特に求められる評価項目を選択する。

【状況に応じた対策】

- 対象者の希望している仕事や職場環境がはっきりとしない場合は、推奨項目を主体に選択する。
- 対象者と支援者が協同評価を行うための情報が不足している項目がある場合は、それを除外して、両者が必要な情報を把握している項目のみ選択する。
- 対象者の希望している仕事や職場環境が幅広い場合は、支援・配慮の必要性に応じて幅広く選択する。

### (4) シートⅢ（就労継続のための環境）の評価領域の選択

【原則】対象者が希望している仕事や職場環境、生活環境で配慮が必要な評価領域を選択する。

【状況に応じた対策】

- 対象者と支援者が協同評価を行うための情報が不足している領域がある場合は、それを除外して、両者が必要な情報を把握している領域のみ選択する。
- 対象者の希望する仕事や職場環境がはっきりとしない場合や幅広い場合は、あらかじめ評価領域を選択することはせず、上から順番にすべての領域のすべてのチェック項目について、支援・配慮の必要性を検討する。

## (5) 協同評価

アセスメントシートによるアセスメントでは、選択したシートⅡ（就労のための基本的事項）の評価項目とシートⅢ（就労継続のための環境）の評価領域について、対象者と支援者による協同評価を行うこととしている。

### ア シートⅡ（就労のための基本的事項）の協同評価の現状

支援者に対する質問紙調査結果を見ると、対象者と支援者の評価が一致しない場合は、「対象者と支援者の評価が一致しない場合は、両者で相談しながらどちらかの評価を採用した」事例が 74.4%と多く、「対象者と支援者の評価が一致しない場合は、支援者の評価を説明して概ねそのとおり評価した」事例（20.9%）や「対象者と支援者の評価が一致しない場合は、対象者の自己評価を重視して概ねそのとおり評価した」事例（9.3%）が少なくなっており、対象者と支援者の相談による合意を重視している傾向が見られた。

### イ シートⅢ（就労継続のための環境）の協同評価の現状

支援者に対する質問紙調査結果を見ると、「対象者と支援者の評価が概ね一致し、そのとおり評価した」事例が 51.2%と最も多くなっている。対象者と支援者の評価が一致しない場合は、「対象者と支援

者の評価が一致しない場合は、両者で相談しながらどちらかの評価を採用した」事例が46.5%と比較的多く、次いで「対象者と支援者の評価が一致しない場合は、対象者の考えを重視して概ねそのとおり評価した」事例が23.3%、「対象者と支援者の評価が一致しない場合は、支援者の考えを説明して概ねそのとおり評価した」事例が4.7%となっていた。両者の評価が一致しない場合は、相談による合意を重視し、支援者の考えで評価することは避ける傾向が窺われた。

## ウ 協同評価の方法

このような協同評価の現状を踏まえて、望ましい協同評価の方法を検討した結果、「活用ガイド」に次のとおり重要なポイントを記載することにした。

### (7) シートⅡ（就労のための基本的事項）の協同評価の方法

- 各評価項目について、対象者の自己評価の理由を確認し、その後に支援者の評価とその理由を説明する。
- 両者の評価が一致しない場合は、それぞれの具体的な事実（体験・観察）に基づく現状認識の相違点を確認したうえで、評価の対象とする具体的な場面や状況を想定し、その場面における対象者の適応状態を相談して評価を決める。
- それでも評価を決めることが難しい場合は、どちらの評価を採用するか相談して決める（どちらの評価を採用したかを備考欄に記録しておく。）。

### (4) シートⅢ（就労継続のための環境）の協同評価の方法

- 各チェック項目について、対象者が支援・配慮が必要と考える（希望する）項目とその理由を確認し、その後で支援者の考えや意見を説明する。
- 両者で支援・配慮が必要と考える項目が一致しない場合は、それぞれの現状認識の相違点を確認したうえで、評価の対象とする具体的な場面や状況を想定し、その場面における支援・配慮の必要性を相談して評価（必要な支援・配慮）を決める。
- それでも評価を決めることが難しい場合は、どちらかというに対象者の考えを重視して決める。
- 評価を決めた後、支援者から対象者に、具体的な支援・配慮の内容を再確認する。

## エ 総合協同所見の作成

支援者に対する質問紙調査結果を見ると、「支援者の考えを対象者に説明したうえで対象者の考えを確認しながら作成した」事例が69.8%と最も多く、次いで「支援者の考えを対象者に説明して概ねそのとおり作成した」事例が27.9%となっている。総合協同所見は、まず支援者の考えを説明して対象者に確認している状況が見られる。

### (6) 効率的な実施のための工夫

支援者に対する質問紙調査結果を見ると、アセスメントシートの実施に関する現状と課題について、「実施前の準備や個別面談に時間がかかり、担当者の負担が大きい」の選択率が75.9%と最も高くなっており、効率的な実施が課題となっている。

## ア 個別面談の実施時間と実施回数の現状

支援者に対する質問紙調査結果を見ると、個別面談の実施時間（複数回実施の場合はその合計時間）は、2.5時間～3時間未満が最も多く、2時間～4時間未満を合計すると過半数（51.2%）となってい

る。一方で、5時間以上かかる事例や2時間未満で終了している事例も少ないとはいえ、対象者の理解や意思表示の制約等により実施時間が大きく左右される傾向が窺われる。

個別面談の実施回数では、1回（1日）で終了する事例は14.0%と少なく、3回（3日）が34.9%と最も多くなり、3回（3日）以上を合計すると約6割を占めている。複数回実施する理由としては、対象者の疲労による集中力の低下を防ぐことや、支援者側の都合により1回当たりの実施時間に支援スケジュール等による制約があること等が挙げられている。これらの結果からは、複数回実施する場合、3回（3日）程度に分け、その場合の1回当たりの実施時間は概ね1時間程度が多いものと推測される。

## イ 具体的な工夫

第一に、(2)イで説明した個別面談前の対象者によるシート記入がある。

第二に、支援者に対する質問紙調査の回答において、次のような取組が挙げられた。

- 作業場面や職場実習の観察の段階で対象者とともその状況を振り返り、アセスメントにつながる情報を共有しておく。
- シートⅡ（就労のための基本的事項）の評価項目とシートⅢ（就労継続のための環境）の評価領域の選択について、個別面談前に支援者の考えを準備しておく。
- シートⅠ（就労に関する希望・ニーズ）及びシートⅡ（就労のための基本的事項）において共有した必要な支援・配慮につながる情報と、シートⅢ（就労継続のための環境）の領域・チェック項目との関連付けを、支援者が事前に済ませておく。
- 就労支援機関から収集したアセスメント結果や情報共有ツール（就労パスポート等）の内容を理解しておく。

## (7) 個別面談において必要なスキル

支援者に対する質問紙調査結果を見ると、支援者が個別面談を効果的に行うために必要と考えているスキルが複数挙げられており、それらを整理すると、「説明するスキル」、「質問するスキル」、「提案するスキル」に集約することができた。

### ア 説明するスキル

- 対象者にとって理解が難しい言葉や文章を具体的に分かりやすく説明する。
- 文章で表現された状況が対象者にとって理解が難しい場合に、対象者が理解できる状況に置き換えて（例示して）説明する。
- 対象者の特性に配慮しながら、支援者の評価や考えを適切に説明する。

### イ 質問するスキル

- 対象者の理解や認識を助け、気づきを促すように質問する。
- 対象者の思いや考えを引き出すように質問する。

### ウ 提案するスキル

- 協同評価の対象とする場面や状況を判断して提案する。
- 就労場面で必要な支援・配慮を判断して提案する。

#### 4 活用ガイドの作成

2の事例収集、質問紙調査及びインタビュー調査で得られた情報を課題ごとに整理したうえで、アセスメントシートの効果的な活用方法等を検討し、「活用ガイド（試作版）」を作成した。

活用ガイド（試作版）については、収集した事例を担当した支援者、就労に関するアセスメントの専門家及び動機づけ面接の専門家からヒアリングを行い、必要な改良を加えることにより、「活用ガイド」を作成した。

作成した活用ガイドは、就労支援機関に対する普及活動等で活用することとしている。

表概－1 「活用ガイド」の構成

|                           |
|---------------------------|
| <b>第1章 基礎編</b>            |
| 1. アセスメントシートとは            |
| 2. アセスメントにおいて重要な視点        |
| 3. アセスメントの実施方法            |
| 4. アセスメントにおける留意点          |
| 5. アセスメント結果の活用            |
| <b>第2章 実践編</b>            |
| 1. アセスメントシートの対象事例         |
| 2. 実施前の準備・情報収集            |
| 3. アセスメントシート記載内容の説明       |
| 4. 評価項目・評価領域の選択           |
| 5. 協同評価の方法                |
| 6. 効率的で効果的なアセスメントを行うための工夫 |
| 7. 個別面談において必要なスキル         |
| 8. 個別面談で参考になる面接技法         |
| <b>第3章 就労支援機関別活用編</b>     |
| 1. 就労移行支援事業所における活用        |
| 2. 障害者就業・生活支援センターにおける活用   |
| 3. ハローワークにおける活用           |

#### 5 総合考察

##### (1) 本調査研究の強み

本調査研究の強みは、第一に、就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター、ハローワーク等の就労支援機関の支援者より事例情報と実践的な活用方法（実践知）に関する情報を収集できたことである。第二に、アセスメントシート活用の現状から見た課題に対応するために、実践的な活用方法や活用事例を活用ガイドにまとめて提示したことである。

## (2) 本調査研究の限界

第一に、療育手帳の重度（A級等）及び精神障害者保健福祉手帳の1級に該当する障害者や内部障害以外の身体障害者に関する事例情報や活用方法（実践知）が収集できなかったことである。

第二に、アセスメントシートの活用による効果検証の取組が不十分なことである。参加機関より43のアセスメントシート事例情報を収集したが、アセスメントシートを活用したアセスメントの実施による必要な支援・配慮の検討や対象者の自己理解の促進にどの程度寄与したのかという視点から効果検証するまでには至らなかった。

## (3) 今後の課題

アセスメントシートの普及拡大が期待されていることを踏まえ、今後の課題を考える必要がある。

### ア アセスメントシートの効果的な活用方法の普及

2022年の障害者総合支援法の改正により、就労選択支援が2025年10月から開始された。就労選択支援におけるアセスメントでは、本アセスメントシートが標準的なアセスメントツールとして活用されることが想定されており、就労選択支援事業所の就労選択支援員に対する本アセスメントシートの効果的な活用方法の普及が必要になっている。

### イ 支援者のスキル向上に向けた取組

アセスメントシートを活用しただけでは効果的なアセスメントとはならない。どのようなアセスメントツールを活用するとしても、支援者にはアセスメントのスキルが必要になる。支援者には、就労支援に関する知識・技術・経験に基づいて、①対象者の職業的特性を正確に理解し、②個人（対象者）と環境（職場等）の相互作用の視点からその課題やストレスを的確に見だし、③どのような支援・配慮が必要かを適切に判断、調整することであり、併せて④アセスメントのための面接技法、⑤アセスメント結果の言語化が求められる。研修等を通じて実践的な活用ノウハウの普及に努めていく必要がある。

### ウ アセスメントシートの活用による効果検証

上記(2)でも述べたように、アセスメントシートの活用による効果検証への取組が不十分である。今後は、アセスメントシートを活用したアセスメントの実施による必要な支援・配慮の検討、対象者の自己理解の促進等に関する効果検証に取り組むことが必要である。