

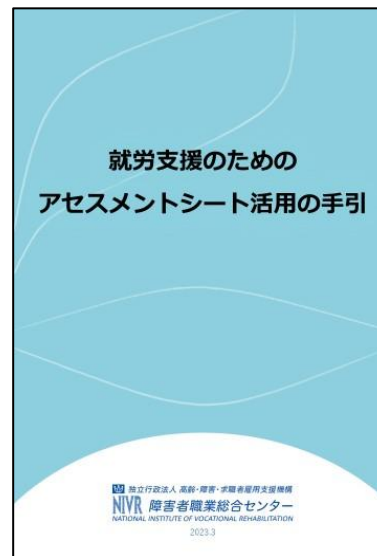
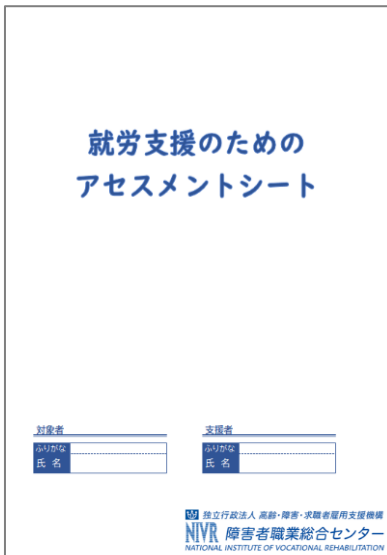
「就労支援のためのアセスメントシート」の効果的な活用方法に関する研究

障害者支援部門

堂井	康宏	浅賀	英彦
田中	規子	井口	修一
衣川	さえ子		

就労支援のためのアセスメントシート

- このアセスメントシートは、2023年3月に当研究部門において開発した**障害者の就労支援のためのアセスメントツール**。



アセスメントシート
と活用の手引は
こちらから

アセスメントシートの目的

対象者と支援者が個別面談を通じて以下の①から③までの情報を協同で収集、整理することにより、就職に向けた必要な支援や配慮を検討する。

シートⅠ

①対象者の就労に関する希望・ニーズ

シートⅡ

②対象者の就労のための基本的事項

シートⅢ

③対象者の就労継続のための望ましい環境

研究の背景・目的・方法



調査研究の背景及び目的

- このアセスメントシートは、効果的に活用するための**実践知（活用ノウハウ）の蓄積が課題**となっている¹⁾。
- 就労選択支援の開始や就労支援機関におけるアセスメントの機能強化が求められている²⁾ことを背景として、**アセスメントシートの効果的な活用方法を就労支援機関に提供する必要**がある。
- 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（活用ノウハウ）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。

1) 障害者職業総合センター調査研究報告書No.168(2023年3月)「就労困難性(職業準備性と就労困難性)の評価に関する調査研究—「就労支援のためのアセスメントシート」の開発—」

2) 厚生労働省(令和3年6月)「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」

調査研究の方法と流れ

- ① 就労支援機関（12機関※）より**活用事例情報を収集**するとともに、支援者（29人）への活用方法等に関する**質問紙調査を実施**

※就労移行支援事業所（5）、障害者就業・生活支援センター（3）、ハローワーク（3）、障害者職業総合センター職業センター（1）

- ② 収集した活用事例情報、質問紙調査結果に関する支援者（27人）の**インタビュー調査を実施**

- ③ 就労支援機関から収集した活用事例情報及び支援者への調査結果に基づき、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**

- ④ 「活用ガイド（試作版）」の内容等について、支援者（9人）及び専門家（4人）による**ヒアリング調査を実施**し、「活用ガイド（試作版）」を改良することで**「活用ガイド」を作成**

質問紙調査及びインタビュー調査

対象者別設問（43事例）	支援者別設問（29人）
Q1.実施前準備 作業場面の観察・他の職員からの情報収集・他機関からの情報収集・家族からの情報収集・個別面談前の対象者によるシート記入	Q7.就労支援経験年数
Q2.記載内容の説明 （各シート）特に理解が難しい言葉や文章とその説明	Q8.アセスメントシート担当事例数
Q3.評価項目・評価領域の選択 シートⅡの評価項目の選択方法・シートⅢの評価領域の選択方法	Q9.アセスメントシートによるアセスメントの現状と課題
Q4.協同評価 シートⅡの協同評価方法・シートⅢの協同評価方法・総合協同所見の作成方法	Q10.アセスメントシートによるアセスメントに特に必要な技術・スキル
Q5.Q6.上記以外の使用 目標実践度・対象者の感想・個別面談実施時間・回数	Q11.その他

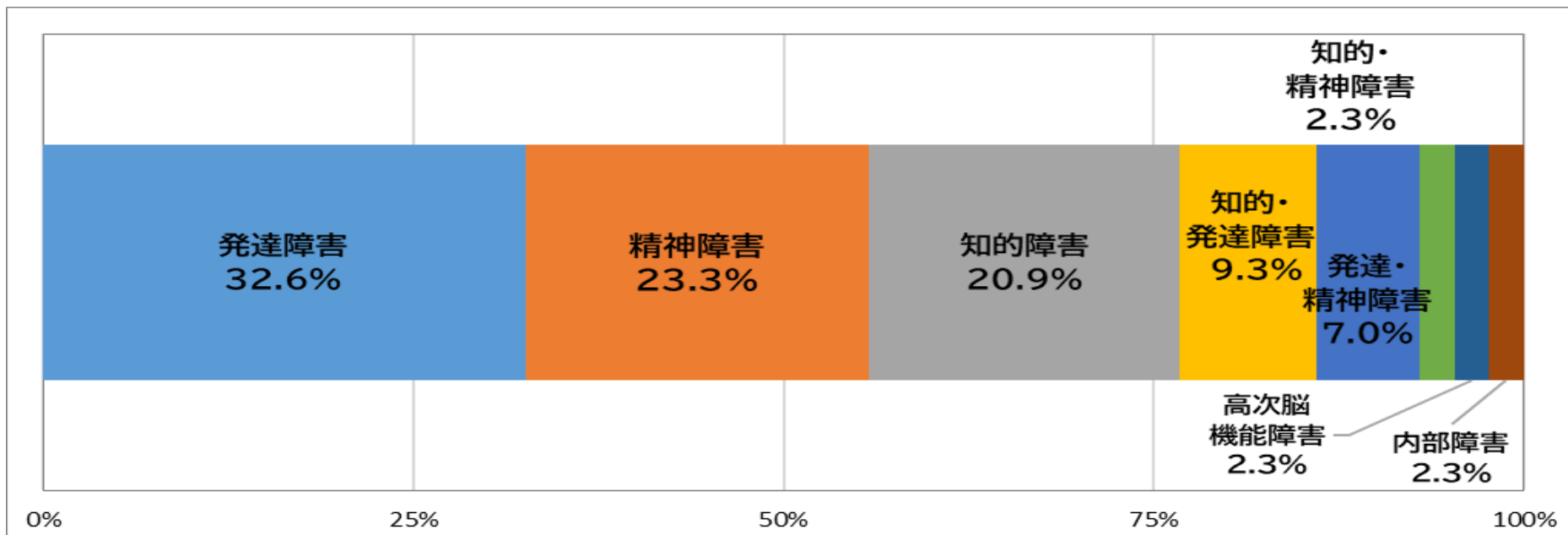
調査結果及び考察



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. 対象者と支援者による協同評価の方法
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

➤ 障害種類

● 収集事例の障害種類を見ると、**発達障害**、**精神障害**、**知的障害**の3つの障害が重複を含めほとんどを占めている。



➤ 障害者手帳の等級

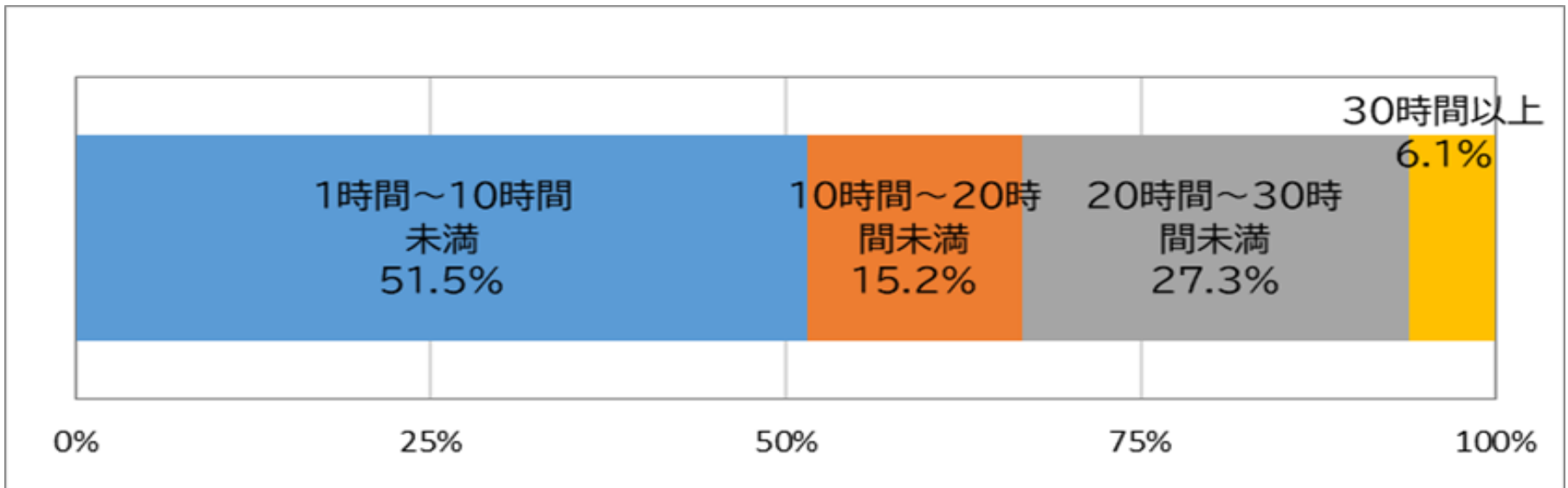
- 障害者手帳で等級区分を見ると、療育手帳ではすべて非重度（B級等）、精神障害者保健福祉手帳では2級または3級となっている。

➤ 支援者の対応

- コミュニケーションに困難さのある対象者には、支援者が個人特性に応じてわかりやすく説明できるよう工夫することが必要。

➤ 作業場面の観察

- 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を除くと、**すべての事例**でアセスメント実施前に**支援者が対象者の作業場面を観察**している。
- 観察時間は、10時間未満が全体の約半数を占めている。



➤ 他の職員や他機関からの情報収集

- 支援者が多くの事例で**他の職員からの情報収集**（約67%）や**他機関からの情報収集**（約74%）を行っている。

➤ 個別面談前の対象者によるシート記入

- 個別面談前の対象者による**シート記入の事例はおよそ3人に1人**（全体の約35%）になっている。
- 対象者の個人特性により**口頭で答えることが苦手な方に実施**しているケースあり。



3. アセスメントシート記載内容の説明

➤ 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）
 - **就労の選択肢**（「一般就職」「就労継続支援A型事業所」など）や**労働に関する用語**（「正社員」と「正社員以外」など）
- シートⅡ（就労のための基本的事項）
 - 各評価項目に設定している**評価の目安**（「ミスが5%未満」「決められた時間内」など）
- シートⅢ（就労継続のための環境）
 - どのような支援・配慮が必要かを検討するための**チェック項目の意味**（「感覚過敏」「やむを得ない理由」など）



3. アセスメントシート記載内容の説明

➤ わかりやすい説明（例）

● 就労や労働に関する制度や用語

「正社員」「正社員以外」

「正社員は雇われる期間を決めずにフルタイムで働く社員」

● 具体的な求人情報や事例を用いて、雇用期間の有無などの労働条件の違いを説明

● 評価の目安となる数値や文章

「ミスが5%未満」

● 対象者が体験した作業に当てはめて説明
「体験した〇〇作業でミスが〇回まで」

● 必要な支援・配慮のチェック項目

「やむを得ない理由」

「例えば、発熱して休むことや交通機関の遅れによる遅刻など」

4. 評価項目・評価領域の選択

調査結果

- 評価の前に対象者に必要なシートⅡの評価項目とシートⅢの評価領域を協同で選択

➤ シートⅡ（就労のための基本的事項）の評価項目の選択状況

- 全44項目のうち、選択評価率が90%以上は右表の22項目
- **推奨項目**では、「推-7日常生活動作」を除き、**17項目のうち16項目が90%以上**
- 領域別で見ると、「**職業生活**」と「**対人関係**」が「作業遂行」よりも**高くなる傾向**
- すべての項目が**75%以上**

領域	評価項目	選択評価率
作業遂行	【推-1】指示理解	97.7%
	【推-2】安全な作業	90.7%
	【推-3】仕事への責任感	93.0%
	(選-5)作業への集中	90.7%
	(選-16)持続力	90.7%
職業生活	【推-4】規則の理解	100%
	【推-5】出勤状況	100%
	【推-6】欠勤等の連絡	100%
	【推-8】身だしなみ	97.7%
	【推-9】体調管理	97.7%
	【推-10】体調不良時の対処	97.7%
	【推-11】交通機関の利用	93.0%
	(選-19)書類手続き	90.7%
	(選-20)労働条件の理解	90.7%
	(選-23)ストレス管理	93.0%
対人関係	【推-12】挨拶・返事	100%
	【推-13】同僚や上司との会話	97.7%
	【推-14】相手への伝達	97.7%
	【推-15】相手への応答	100%
	【推-16】報告・連絡・相談	97.7%
	【推-17】感情のコントロール	97.7%
	(選-25)言葉遣い	90.7%

(注)「推」は推奨項目、「選」は選択項目を指す。

➤ シートⅢ（就労継続のための環境）の評価領域の選択状況

- 全10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）

※赤字の評価領域は選択チェック率80%以上

領域	選択 チェック率
【領域1】職務への適応	100%
【領域2】労働条件の設定・変更	69.8%
【領域3】職場の人に障害のことを理解し配慮してもらうこと	93.0%
【領域4】職場の設備・機器等	34.9%
【領域5】職場のルールや指示を理解し守ること	34.9%
【領域6】職場での適応行動・態度	88.4%
【領域7】体調、疲労・ストレス、不安、感情コントロール等	88.4%
【領域8】症状の悪化・再発、二次障害	48.8%
【領域9】家族のサポート、家庭環境の変化、友人等との関係性	51.2%
【領域10】職場の人間関係	81.4%

4. 評価項目・評価領域の選択

➤ シートⅡ（就労のための基本的事項）の評価項目の選択方法

【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】

- ① 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。**
- ② 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、それを除外して選択する。**
- ③ 対象者の希望している仕事や職場環境が幅広い場合は、支援の必要に応じて幅広く選択する。**

4. 評価項目・評価領域の選択

➤ シートⅢ（就労継続のための環境）の評価領域の選択方法

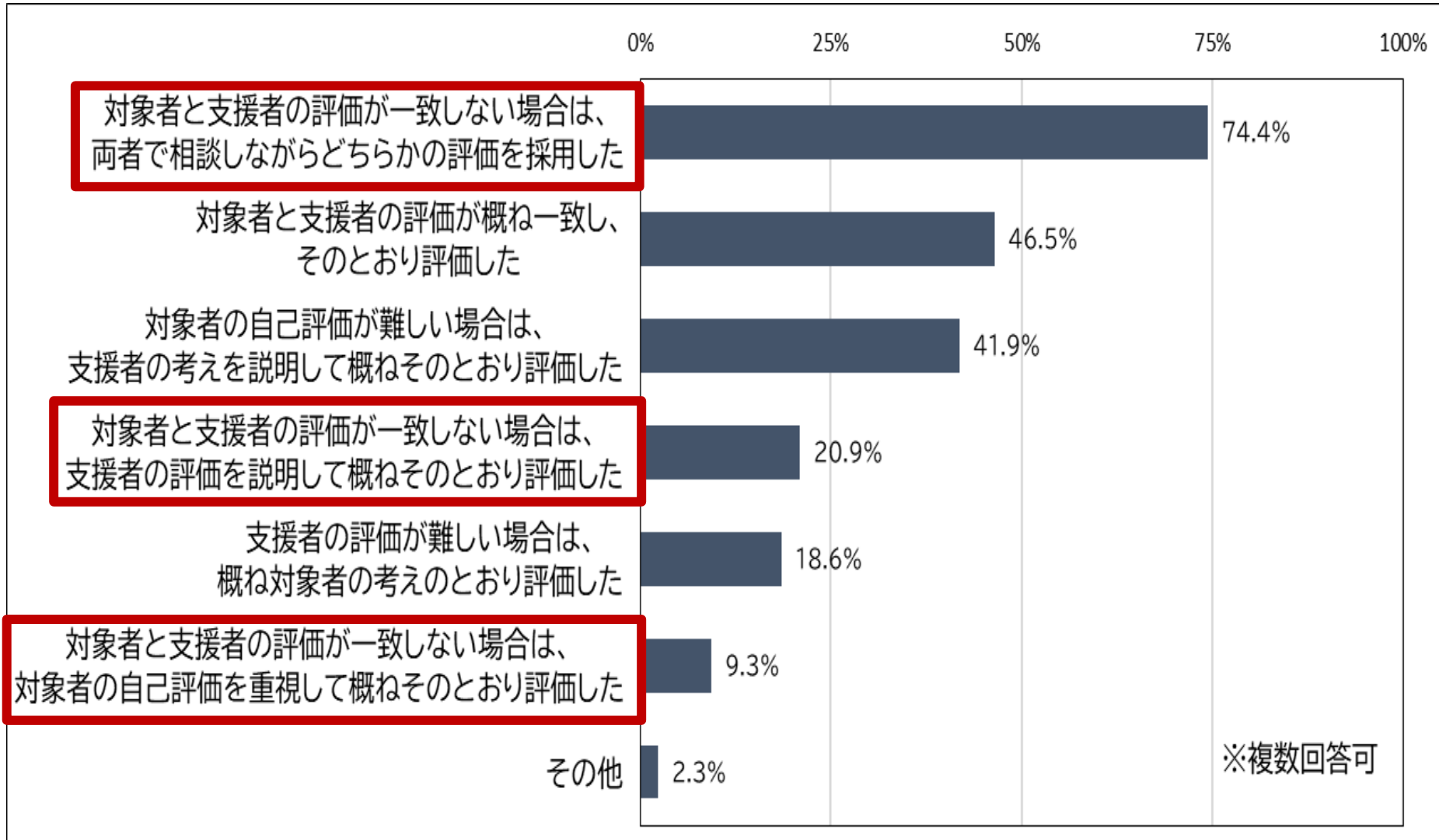
【原則】 対象者が希望している仕事や職場環境、生活環境で配慮が必要な評価領域を選択する。

【状況に応じた対策】

- ①** 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、それを除外して選択する。
- ②** 対象者の希望する仕事や職場環境が漠然としている場合は、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。

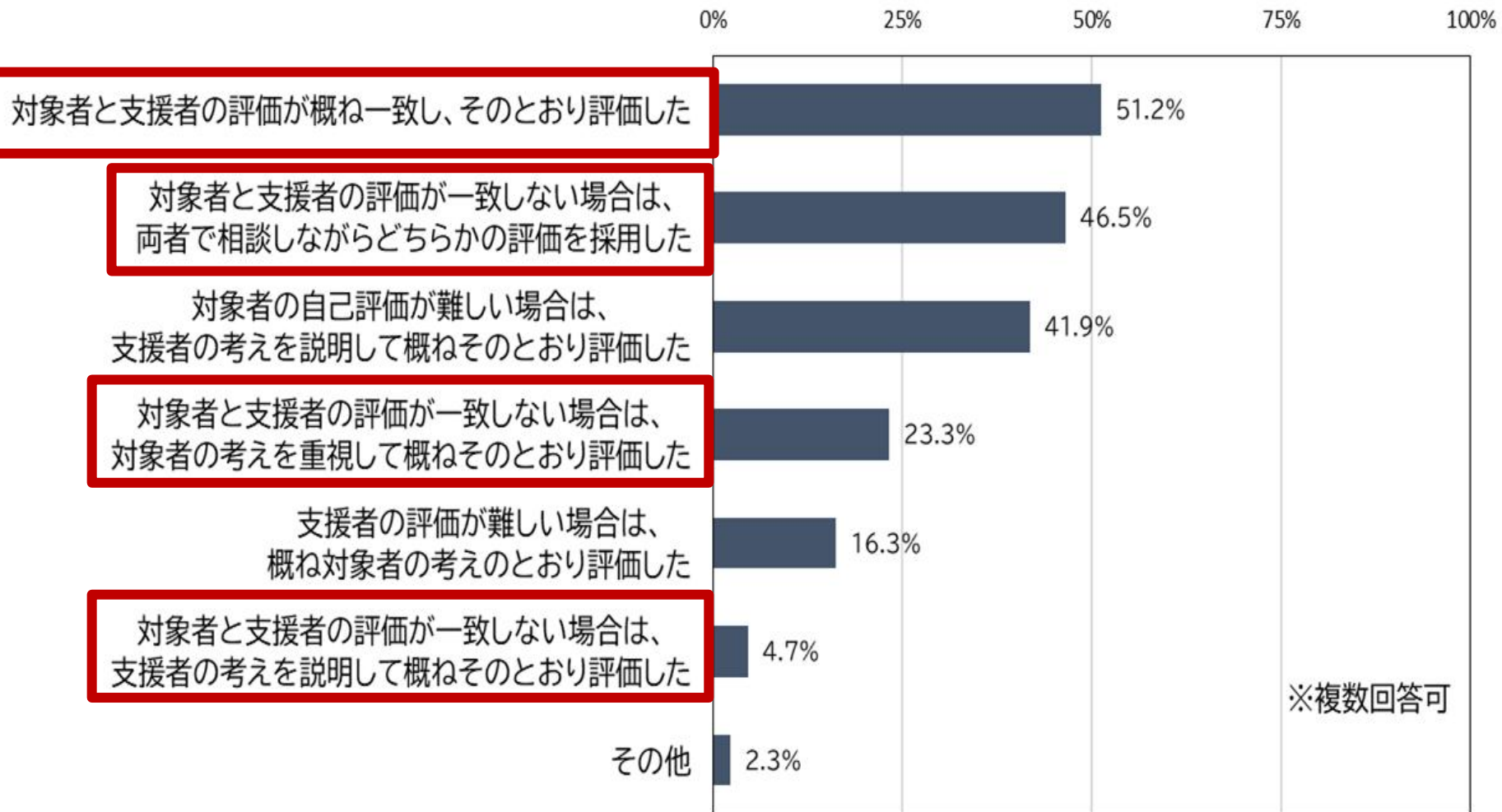
5. 対象者と支援者による協同評価の方法

➤ シートⅡ（就労のための基本的事項） 協同評価の現状



5. 対象者と支援者による協同評価の方法

➤ シートⅢ（就労継続のための環境） 協同評価の現状



※複数回答可

5. 対象者と支援者による協同評価の方法

➤ シートⅡ（就労のための基本的事項）協同評価のポイント

- 選択した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**する。
- 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。



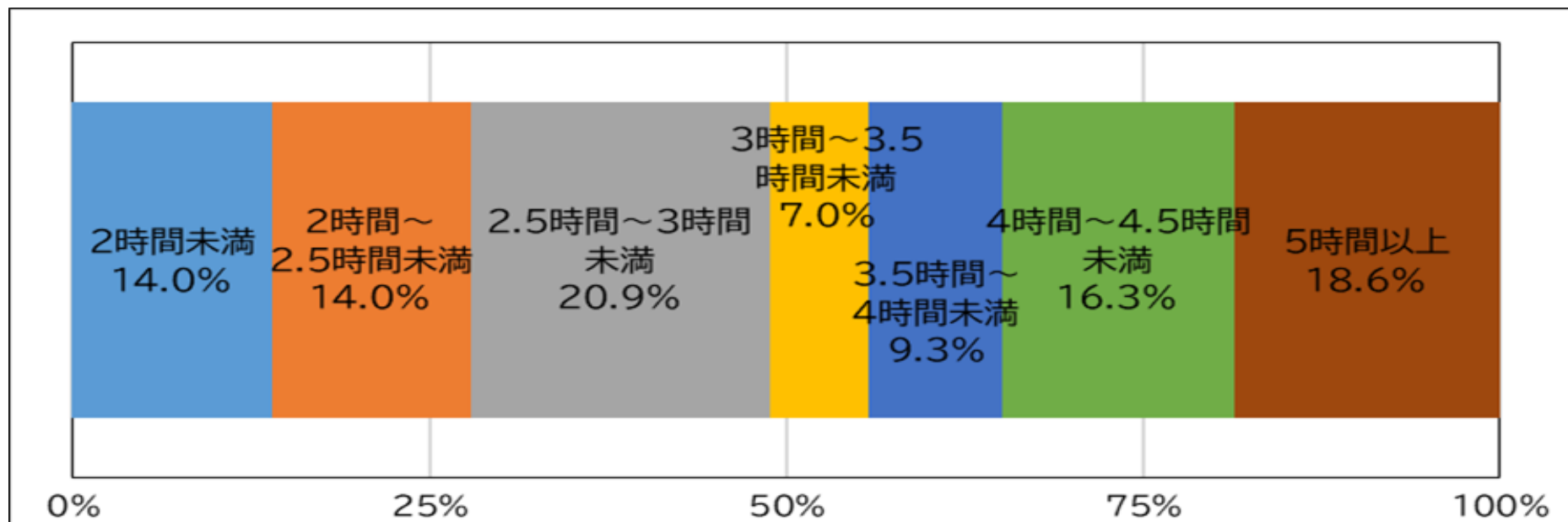
5. 対象者と支援者による協同評価の方法

➤ シートⅢ（就労継続のための環境）協同評価のポイント

- 選択した領域の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、その後に支援者の考えや意見を説明する。
- **両方で支援・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する。**
- それでも評価を決めることが難しい場合は、どちらかということ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。

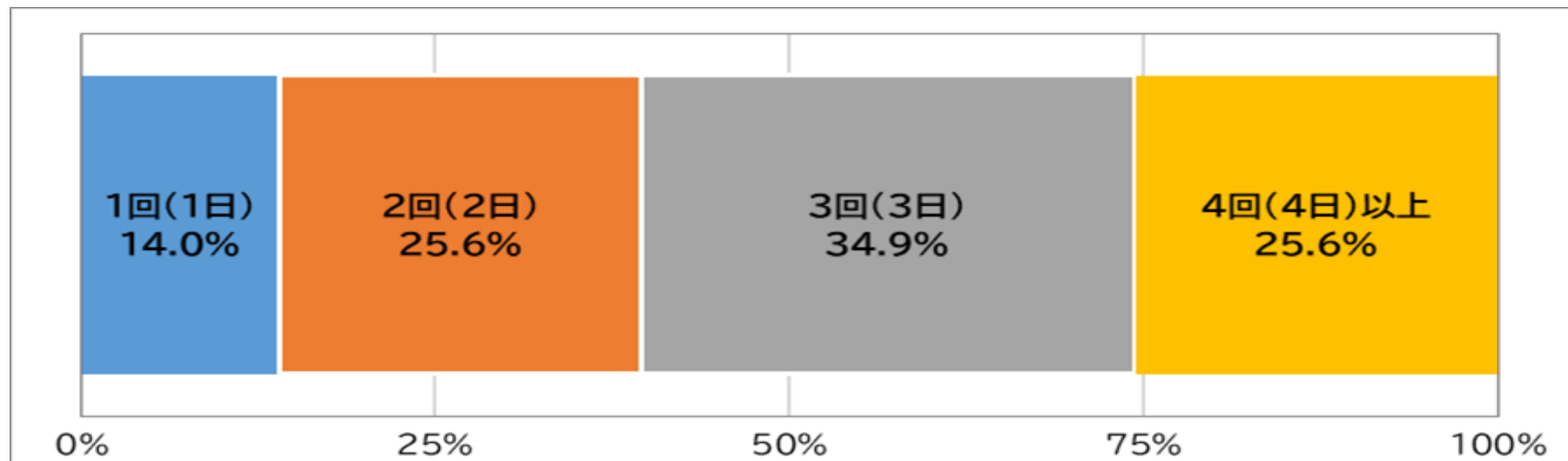
➤ 個別面談の実施時間の現状

- 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時間未満で過半数**となったが、**5時間以上かかるケースや2時間未満で終了しているケース**も少なくない。
- 時間のかかる事例は、**対象者の理解や意思表示の制約**によるところが大きい。



▶ 個別面談の実施回数の現状

- 個別面談の実施回数は、**3回（3日）以上の事例が過半数の約6割**を占めている。
- 複数回実施の理由は、対象者の疲労による集中力の低下を防ぐことや、1回あたりの実施時間に制約があることなどがあげられている。
- 複数回実施の**1回あたりの実施時間は概ね1時間程度**が多い。



6. 効率的で効果的なアセスメントを行うための工夫

➤ 個別面談前の工夫

- 個別面談前の対象者によるシート記入
- 主に**シートⅠの回答とシートⅡの自己評価**で実施している。
- **個別面談の時間短縮**のほか、質問に口頭で答えるよりも**質問を読んで書いて（入力して）答える方が得意な対象者に実施**していることが報告されている。



- 支援者による取組
- **作業場面の観察の段階**で対象者ととともにその状況を**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の評価項目とシートⅢ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とシートⅡにおいて共有した情報と、**シートⅢの領域・チェック項目との関連付け**を事前に済ませておく。

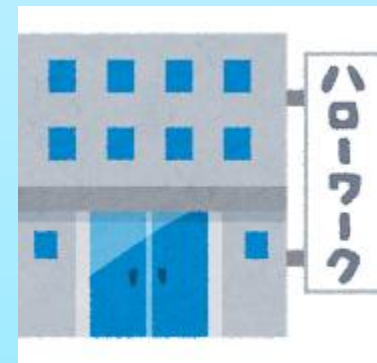
7. 個別面談において必要なスキル

➤ 支援者が個別面談において必要なスキル

必要なスキル	具体例
説明するスキル	<ul style="list-style-type: none">対象者にとって理解が難しい言葉や文章を具体的にわ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
質問するスキル	<ul style="list-style-type: none">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
提案するスキル	<ul style="list-style-type: none">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

就労支援機関別活用

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



就労移行支援事業所における活用

■ 活用状況

- **就労訓練として設定されている作業場面を利用して、アセスメントに必要な観察を行っている。**
- **就労移行支援の対象者は継続的に通所することになるので、アセスメントに必要な情報収集、個別面談の機会が比較的柔軟に設定**できる。
- 一般就職を希望している対象者には、事業所内の作業体験だけでなく、**職場実習の体験を通じて実際の適応状況を把握してアセスメントシートを活用しているところがある。**
- 就労移行支援利用期間中にアセスメントシートを活用したアセスメントを**定期的に複数回実施して、支援内容の見直しや就職に向けた支援に活用**しているところがある。
- 実施準備も含め**時間がかかることが課題**となっている。

■ 活用状況

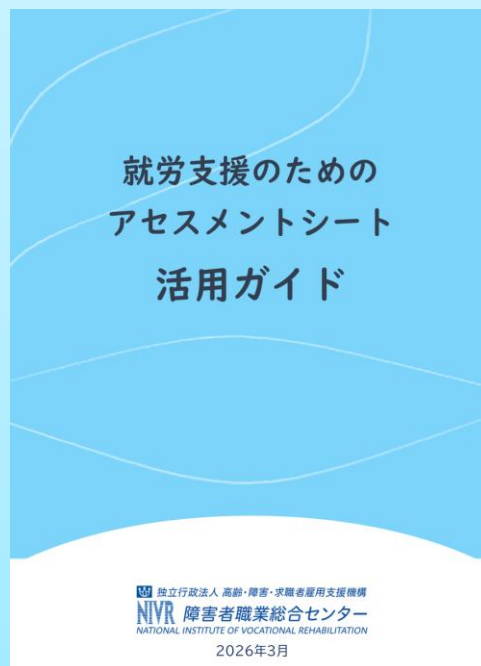
- 就労移行支援事業所のような作業場面を持たないところが多いため、**就労移行支援事業所等の作業場面を活用する、独自のアセスメントプログラムを設定する、職場実習を積極的に活用する**、他機関から情報を収集するなどにより、作業場面の情報収集を行っている。
- 就労移行支援事業所のように対象者が毎日のように通所することはないが、**1～2週間程度作業場面の体験・観察期間を設定する、アセスメントのための定期的な通所を設定する、短期間の職場実習とアセスメントのための個別面談を組み合わせる**など、それぞれ創意工夫しながらアセスメントに取り組んでいる。
- 実施準備も含め**時間がかかることが課題**となっている。

ハローワークにおける活用

■ 試行的活用状況

- **作業場面の体験・観察が困難**で、主に対象者からの情報や相談窓口での対応、他機関からの情報提供に頼ることになり、協同評価では対象者の意見、評価をそのまま尊重することになる傾向がある。
- できるだけ早く就職したい人やいつ来所するか予定が立たない人はアセスメントシートの対象にはなりにくい。**定期的な来所予定があり、職業相談を継続しながら自分の能力や特性を理解し、必要な配慮等を知りたい人が対象**になる。
- ハローワークと他機関等との連携による**チーム支援対象者に実施しているケースが多い**。
- 専門援助部門の職員のほか、精神・発達障害者雇用サポーターが活用しているところもある。

調査研究結果の活用 (活用ガイド)



活用ガイド

第1章 基礎編：アセスメントシートを活用するための基礎知識

活用方法の基礎から学びたい方はこの章から読み進めてください

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

第2章 実践編：アセスメントシートの実践的な活用方法

アセスメントシートを活用されている方や「活用の手引」の内容を理解されている方はこの章から読み始めてください

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

第3章 就労支援機関別活用編：機関別の活用方法と活用事例

機関別の活用状況や活用事例を知りたい方はこの章をお読みください

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

調査研究の成果と今後の課題

□ 本調査研究の成果

- 効果的な活用方法に関する実践知の収集
- 効果的な活用方法に関する検討と活用ガイドの作成

□ 今後の課題

- 効果的な活用方法の普及
- 支援者のスキル向上に向けた取組
- アセスメントシートの活用による効果検証

活用ガイドのダウンロード

障害者職業総合センター（NIVR）ホームページよりダウンロード

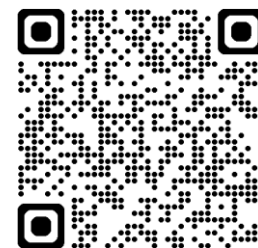
独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
NIVR 障害者職業総合センター
NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

本文へ > サイトマップ > お問い合わせ >
文字サイズ変更 小 中

研究成果物・刊行物の検索 > Google 提供

障害者職業総合センターについて ① 職業リハビリテーションに関する研究 研究・実践発表会 職業リハビリテーション技法の開発 職業リハビリテーションサービス/人材

> 職業リハビリテーションに関する研究 トップ
> 令和5年度の研究 ② > 研究成果物紹介 > 研究体系図
> 研究成果活用アドバンス



活用ガイドは
こちらから

マニュアル、教材、ツール等

調査研究の成果を就業支援の現場で活用できるようにまとめたものです。

③ 一覧を見る >

※マニュアル、教材、ツール等は詳細画面からダウンロードできます。

No.	タイトル	発行年月
88	取組事例から学ぶ「中高年齢障害者の雇用継続・キャリア形成支援」のポイント～生き生きと長く働ける環境づくりのヒント～	2026年03月
④ 87	就労支援のためのアセスメントシート活用ガイド	2026年03月
86	障害者雇用の質の向上に向けて	2026年03月