

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－

(調査研究報告書 No.168) サマリー

【キーワード】

アセスメント 評価ツール 就労に関する希望・ニーズ 就労のための基本的事項
就労継続のための環境 個人と環境との相互作用 協同評価 ストレングス

【要約】

本調査研究は、就労困難性（職業準備性と就労困難性）評価ツールの利用ニーズ等を調査した上で、就労移行前の相談支援等（就労移行後に就労困難性に直面し、必要な支援を検討する場面も想定。）の現場において障害者本人を適切な就労の場や必要な支援サービスにつなぐ際に役立つ就労困難性（職業準備性と就労困難性）評価ツールを開発することを目的とした。

研究委員会等の設置に基づく専門家集団による検討、就労支援機関に対する質問紙調査、障害者雇用企業に対する質問紙調査及び就労支援機関における評価ツール（試作版）の試用評価を経て、「就労支援のためのアセスメントシート」及び「就労支援のためのアセスメントシート活用の手引」を完成させた。

1 執筆担当（執筆順）

井口 修一（障害者職業総合センター障害者支援部門 主任研究員）

武澤 友広（障害者職業総合センター障害者支援部門 研究員）

石原 まほろ（障害者職業総合センター事業主支援部門 研究員）

2 研究期間

2020年度～2022年度

3 報告書の構成

序章 本調査研究の背景、目的及び方法

第1章 専門家集団の意見を踏まえた評価ツール開発コンセプトの検討

第2章 就労支援機関におけるアセスメントに関する調査

第3章 企業における障害者を採用する際に重視する事項及び就労継続を妨げる要因に関する調査

第4章 就労支援のためのアセスメントシート（試作版）の開発

第5章 就労支援のためのアセスメントシート（試作版）の試用評価による改良

第6章 総合考察

巻末資料

4 調査研究の背景と目的

我が国における障害者の就労支援は、障害者雇用施策である職業リハビリテーションと障害者福祉施策である就労系障害福祉サービスの両施策の連携により展開されている。近年、就労を希望する障害者が増加する中で就労支援体制の拡充が進められているが、教育・福祉から就労への移行に当たって、障害者本人の支援ニーズや就労能力の現状等を把握して適切な支援につなげていくためのアセスメントの実施が課題となっている。

障害者を対象とした必要な支援の検討に資するアセスメントツールとしては、例えば障害者職業総合センターにおいて開発した「就労移行支援のためのチェックリスト」（障害者職業総合センター、2007）や「就労支援のためのチェックリスト（就労支援のための訓練生用チェックリスト及び就労支援のための従業員用チェックリスト）」（障害者職業総合センター、2009）があり、就労支援機関においてアセスメントに関するさまざまな取組が行われている。しかし、厚生労働省が2020年9月にとりまとめた障害者就労に係る雇用施策と福祉施策の連携強化に関する中間報告において、就労能力や適性を客観的に評価し、可視化していく手法等が確立されていないため、支援の利用に当たっての判断が現場に任せられている実態があることが指摘された。こうした就労支援の現状を踏まえ、障害者の支援ニーズや就労能力の現状等を把握して適切な支援につなげていくための新たな評価ツールの開発が必要と考えられた。

本調査研究は、就労困難性（職業準備性と就労困難性）評価ツールの利用ニーズ等を調査し

た上で、就労移行前の相談支援等（就労移行後に就労困難性に直面し、必要な支援を検討する場面も想定。）の現場において障害者本人を適切な就労の場や必要な支援サービスにつなぐ際に役立つ就労困難性（職業準備性と就労困難性）評価ツールを開発することを目的とした。

5 調査研究の方法

(1) 研究委員会等の設置

ア 研究委員会の設置

障害者の就労支援に精通している専門家から評価ツールの開発に関する意見を収集するため、学識経験者、就労支援機関関係者、障害者雇用企業関係者、特別支援教育関係者及び厚生労働省担当者の13名から構成する研究委員会を2020年8月に設置し、7回の研究委員会を開催した。

イ 評価ツール開発検討チームの設置

職業リハビリテーションの専門家である障害者職業カウンセラーから評価ツールの開発に関する意見を収集するため、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）及び障害者職業総合センター職業センターの障害者職業カウンセラーに担当研究員を加えた10名から構成する評価ツール開発検討チームを2021年6月に設置し、研究委員会における検討と連動しながら3回の検討を行った。

(2) 就労支援機関に対する質問紙調査

就労支援機関におけるアセスメントの現状に即した評価ツールを開発するためには、既存のチェックリストの評価項目によるアセスメントの実施状況を把握する必要がある。そこで、全国の障害者就業・生活支援センター（以下「就業・生活支援センター」という。）、就労移行支援事業所（以下「移行支援事業所」という。）及び地域センターを対象にツール開発の参考に資するアセスメントに関する情報を収集することを目的とした質問紙調査を実施した。調査実施時期は、2021年1月から2月であった。3,387所に調査票を送付し、1,373所から回収した（回収率：40.5%）。

(3) 障害者雇用企業に対する質問紙調査

障害者を採用する際に、雇用する企業の立場としてどの事項をどの程度チェックしているか、また、習得度合い等をどの程度重視しているかを明らかにするとともに、就労継続を妨げる問題の発生状況や問題が発生した場合の対処方法などを把握することを目的とし、障害者を雇用する企業（10,000社）を対象とした質問紙調査を実施した。調査実施時期は、2021年9月から10月であり、2,960社から回答を得た（回収率29.7%）。

(4) 就労支援のためのアセスメントシート（試作版）の開発

「就労支援のためのアセスメントシート（試作版）」は、研究担当者がMicrosoft社のExcelにて作成した。併せて、支援者用にアセスメントシートの開発コンセプト、内容、アセスメント方法等を具体的に解説した「就労支援のためのアセスメントシート活用の手引（試作版）」をMicrosoft社のWordで作成した。「就労支援のためのアセスメントシート（試作版）」は就

労を希望する障害者（以下「対象者」という。）の就労に関する以下の①から③までの情報を支援者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、就労するうえ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に活用するものとした。

①対象者の就労に関する希望・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

〈就労支援のためのアセスメントシート（試作版）活用のポイント〉

- アセスメントは、対象者から提供される情報のほか、場面設定法（作業場面）や職場実習により支援者が把握した対象者の適応状況に関する情報、家族や関係機関から提供される情報、他のチェックリストやワークサンプル、検査等の情報を総合的に活用して実施する。
- 支援者と対象者は、個別面談場面を通じて協同で必要な情報を収集、整理することとし、支援者は対象者の意見や自己評価を確認しながら協同でアセスメントを行う。

(5) 就労支援のためのアセスメントシート（試作版）の試用評価による改良

就労支援者及び対象者に、就労支援のためのアセスメントシート（試作版）を実際に試用してもらい、その評価結果に基づき試作版の改良を検討した。就業・生活支援センター、移行支援事業所、地域センター及び障害者職業総合センター職業センターの15所において、就労支援のためのアセスメントシート（試作版）及び就労支援のためのアセスメントシート活用の手引（試作版）の試用評価を2022年5月から6月にかけて実施してもらい、試用評価に関するデータの回収と試用評価を担当した支援者を対象に試用結果に関するインタビュー調査（オンライン）を同年7月に行った。

6 調査研究の内容

(1) 研究委員会等における検討

研究委員会において評価ツール開発の基本的な考え方を検討した上で、就労支援機関及び障害者雇用企業に対する質問紙調査結果を踏まえ、研究委員会及び評価ツール開発検討チームにおいて評価ツールの全体構成、評価項目、評価方法等を検討することにより、以下の開発コンセプトが形成され固まっていた。

- 対象者の希望・ニーズを踏まえた必要な支援と配慮を検討するためのアセスメントツールの開発
- 対象者の就労に関する希望・ニーズを把握し対象者と確実に共有できる方法の検討
- 既存の職業準備性に関するチェックリストの改定
- 既存の職業準備性に関するチェックリストでは予測が難しい就労継続を妨げる要因を検討

- 支援者と対象者の協同評価方式によるアセスメントの実施
- 対象者と環境との相互作用の視点によるアセスメントを検討
- 対象者のストレングスに着目する仕組みを導入

評価ツールの名称については、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開発したものであり、2009年に開発した「就労支援のためのチェックリスト」の後継評価ツールとして新たな評価項目や評価方法を加えて全面的に更新したものであることから、「就労支援のためのアセスメントシート」とした。

(2) 就労支援機関に対する質問紙調査

調査から得られた主な結果は以下のとおりである。

- 既存のチェックリストの評価項目78項目のうち、回答者の80%以上が全ての障害種別について「基本的に評価する」と回答した項目は16項目であった。既存のチェックリストの評価項目のうち、最も多くの回答者が「評価が困難」と回答した項目は「計画的に有給休暇を取得できる」であった。
- 就職前のアセスメントにおいて予測しにくい就労継続を妨げる要因に関して自由記述を求めたところ、個人要因として捉えられることが多い【心身状態】、【基礎的な能力や理解】、【日常生活】及び【就労意欲】に加えて、環境要因である【家庭環境】、【職場環境】、【職務・労働条件】、【通勤関係】及び【就労支援】、個人と環境の相互作用である【職場での行動】及び【職場の人間関係】が認められた。

(3) 障害者雇用企業に対する質問紙調査

調査から得られた主な結果は以下のとおりである。

- 障害者を採用する際に重視する事項として、研究委員会及び評価ツール開発検討チームでの討議を経て選定した4領域（作業力、仕事への態度、職業生活、対人関係）56項目について、回答企業の50%以上が「チェックした・重視した」と回答した項目の数は、「作業力」領域が2項目、「仕事への態度」領域が1項目、「職業生活」領域が8項目、「対人関係」領域が6項目の計17項目であった（ただし、障害種類を区別しない場合）。
- 回答企業の50%以上が「チェックした・重視した」又は「チェックした・対象者によって違った」と回答した項目の数は、「作業力」領域が18項目、「仕事への態度」領域が3項目、「職業生活」領域が14項目、「対人関係」領域が11項目の計46項目であった（障害種類を区別しない場合）。
- 障害者の雇用後に生じた、就労をする上で問題となった事項17項目について、企業において障害者の雇用後に問題として生じた割合を障害種別ごとに算出したところ、各項目が問題として生じた割合は障害種別によって異なっていた。また、障害種別を区別しない場合に問題が生じた割合が低い項目であっても、障害種別によっては問題として生じることが示唆された。

(4) 就労支援のためのアセスメントシート（試作版）の試用評価による改良

就労支援のためのアセスメントシート（試作版）は以下の内容で構成した。

- I. 就労に関する希望・ニーズ（10領域33項目）
- II. 就労のための基本的事項（3領域44項目）：多くの職場において必要とされる基本的な作業遂行、職業生活及び対人関係に関する現状を把握するための項目
 - 上記の企業調査において、回答企業の50%以上が障害者を採用する際に「チェックした・重視した」と回答した17項目を必須項目（全ての対象者のアセスメントに推奨）とした。
 - 回答企業の50%以上が障害者を採用する際に「チェックした・重視した」又は「チェックした・対象者によって違った」と回答した27項目を選択項目（対象者の状況に応じて選択してアセスメントを行う）とした。
- III. 就労継続のための環境（10領域53項目）：対象者の障害状況、希望・ニーズ、就労のための基本的事項等の現状を踏まえ、対象者と環境との相互作用の視点から就労継続を妨げる要因の見通しを発生予防的な観点から検討することで就労継続のための望ましい環境を明らかにするための項目
- IV. アセスメント結果シート：上記IからIIIの3つのシートに入力した主なアセスメント結果が自動表示される。加えて、就労意欲、就労のための基本的事項や必要な支援や配慮に関する対象者の自己理解の程度など、複数の評価項目から得られる総合的な所見や、ストレングス（長所）と課題や必要な支援と配慮のうち特に重要な点を中心に入力するための「総合協同所見」欄が設けられている。

試用評価で得られた主な結果は以下のとおりである。

- 試作版を使用することでアセスメントに関する支援をどの程度実践できたのか、対象者別に支援者に尋ねた結果、支援者が「かなりできた」と「すこしできた」の回答を足し合わせた割合は、9項目中7項目で全対象者の8割を超えていた。残りの2項目である「対象者と環境の相互作用についての見立てに基づき、就労を継続するための望ましい環境を明らかにする」については67.3%、「対象者が出来ないことや苦手なこと、課題点よりも、ストレングス（本人や環境面の強み）に着目する」については78.2%であった。
- 試作版を用いたアセスメントの個別面談にかかった時間は1～6時間の範囲であり、対象者間平均（SD）は3.2時間（1.2）であった。
- 試作版を使用することでアセスメントの目的をどの程度達成できたのかについて対象者に尋ねた結果、「かなりできた」と「すこしできた」の回答を足し合わせた割合は、5項目中4項目で全有効回答数の8割を超えていた（図1）。唯一8割を超えなかった項目が「自分の意見と支援者の意見が違っていった時に、自分の意見を具体的な情報をもとに主張する」で全有効回答数の6割を占めるにとどまった。
- 「試作版を使用することで自分に起きた変化」に関する対象者の自由記述を意味内容の類似性に応じて分類したところ、【自己の特性に関する理解の深化】【働くイメージ・展望の形成】【自己の再確認】【支援の価値に関する理解の深化】【自信の向上】【就労意欲の向上】【支援者との信頼関係の構築】【就労への不安の喚起】に整理できた。
- 支援者を対象としたインタビュー調査で報告された「支援者に起きた変化」を意味内容の

類似性に応じて分類したところ、【アセスメントの視点の獲得】【ストレングスへの着目】【納得感のあるアセスメントの実施】【対象者との関係性の構築】に整理できた。

- 支援者を対象としたインタビュー調査で報告された試作版の主たる課題は、【ボリュームの多さ】【実施条件】【支援者による解説の必要性】【対象者と支援者の評価がずれた場合の対応】【支援・配慮の検討に関するフォロー】【対象者への説明】であった。

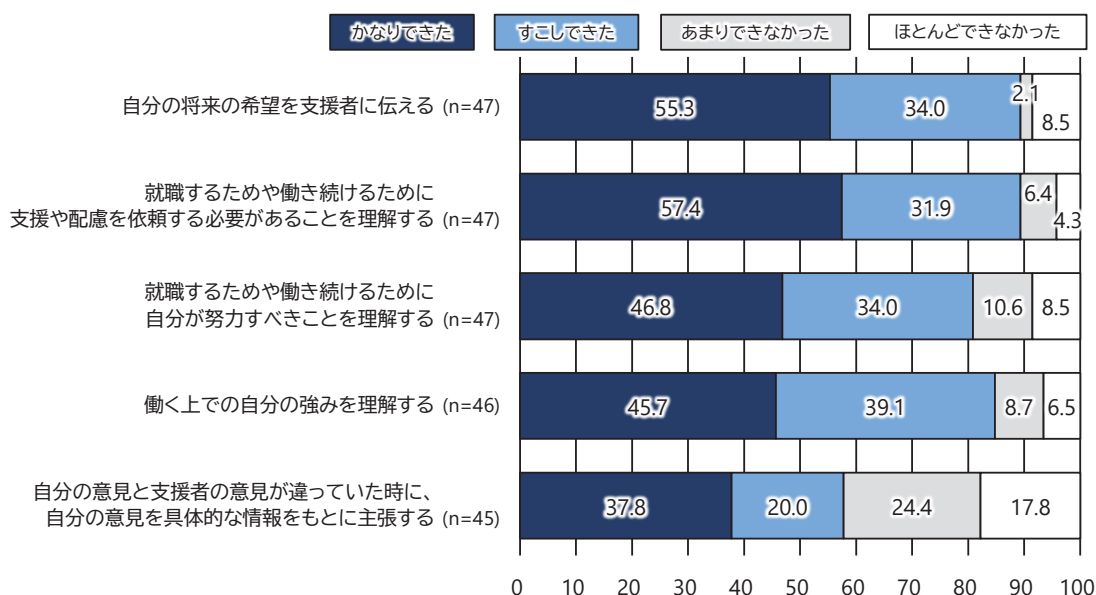


図1 アセスメントの目的の達成度

〈就労支援のためのアセスメントシート（試作版）の主な改善内容〉

- 対象者の状況に応じた評価項目の選択を促すため、「Ⅱ. 就労のための基本的事項」44項目のうち17項目を必須項目から推奨項目に変更し、選択項目27項目を含めた全てのアセスメント項目を支援者が対象者との協議を経て選定できるものとした。アセスメントを実施する項目や領域の選定を円滑に行うための項目文だけを記載した一覧表を「Ⅱ. 就労のための基本的事項」及び「Ⅲ. 就労継続のための環境」にそれぞれ準備した。
- 「Ⅲ. 就労継続のための環境」の支援や配慮を検討するための参考資料の活用のしづらさの改善を図るため、アセスメントシートには参考資料の掲載頁を明記するとともに、ハイパーリンク機能により参考資料を参照できるようにした。

(5) 総合考察

開発した評価ツールの強み、限界及び今後の課題は以下のとおりである。

〈開発した評価ツールの強み〉

- 支援者と対象者の協同評価方式の採用、対象者のストレングスに着目する仕組みの導入、対象者と環境との相互作用の視点に基づき既存のチェックリストでは予測が難しい就労継続を妨げる要因の把握や要因の発生予防を目指した支援や配慮の検討など、既存の評価ツールにはない新たな基本設定や構成要素を採用した。
- 研究委員会等における検討、就労支援機関及び企業における調査、就労支援機関におけ

る評価ツール（試作版）の試用評価などを経て改訂や修正を重ね、評価ツールとしての質を一定程度、担保した。

〈開発した評価ツールの限界〉

- アセスメント項目の適切な選定方法など、評価ツールを効率的に活用するための実践知の蓄積が十分ではない。
- 試用評価の対象者が限定的であり、幅広い対象者への適用に向けては課題が残る。特に、協同評価方式の導入は、支援者と対象者の関係構築などの利点が見いだされた一方で、協同評価を円滑に実施することが可能な対象者の状態像、協同評価の効果的な実施時期及び実施する上での留意事項等についての整理は十分ではないため、協同評価を実施する支援者の資質向上に寄与する実践知を蓄積する必要がある。

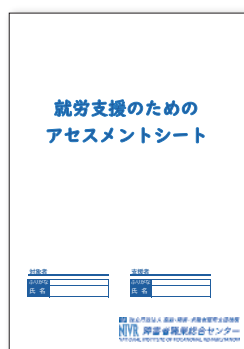
〈今後の課題〉

- 評価ツールの開発コンセプトや使用上の留意点などに関する適切な理解の促進を図る必要がある。
- 評価ツールを有効活用し質の高いアセスメントを実施するための支援者のアセスメントスキル向上に向けた取組を実施する必要がある。
- 評価ツールの新たな構成要素である就労継続のための環境に関するアセスメント結果が対象者の就労継続に寄与するのかなどの評価ツールの活用によるアウトカムを検証する必要がある。

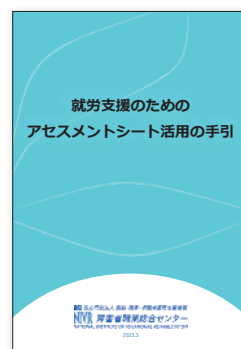
本調査研究で開発した評価ツールが就労支援現場で有効に活用され、一人でも多くの障害者が自らのストレングスに気づき、必要な支援や配慮を整理することにより、希望する就労を実現するための一助となることを願う。

7 関連する研究成果物

- ・ 就労支援のためのアセスメントシート, 2023
- ・ 就労支援のためのアセスメントシート活用の手引, 2023



就労支援のための
アセスメントシート



就労支援のための
アセスメントシート活用の手引

就労支援のためのアセスメントシート及び活用の手引 ダウンロード用 URL
<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai78.html>