

就労支援機関におけるアセスメントに関する調査 －職業準備性に関するアセスメントの現状について－

○武澤 友広（障害者職業総合センター 研究員）

井口 修一・小林 一雅・古田 詩織・内藤 真紀子・宮澤 史穂・伊藤 丈人・佐藤 敦
（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

障害者の就労（就労系障害福祉サービスを含む。以下同じ）への移行にあたっては、移行前の相談支援において障害者本人の現状に適した就労の場や必要な支援サービスを相談するため、職業準備性（個人に職業生活の開始と継続に必要な条件が用意されている状態¹⁾）をアセスメントすることが必要である。これに資するツールとして、例えば「就労移行支援のためのチェックリスト」²⁾がある。このツールが開発されてから10年以上が経過しているため、障害者職業総合センター（以下「当センター」という。）は就労移行前の相談支援の現状も踏まえたアセスメントツールの開発に取り組んでいる。

ツールの開発にあたり、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、具体的には「基本的にどの対象者にも評価が実施されているのはどの項目か」「評価が難しいと考えられているのはどの項目か」といったアセスメントの現状を把握する必要がある。そこで、当センターは全国の障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所及び地域障害者職業センターを対象に「就労支援機関におけるアセスメントに関する調査」を実施し、ツール開発の参考に資する情報を収集した。本報告では、調査で把握した職業準備性のアセスメントの現状について報告を行う。

2 方法

(1) 調査時期と対象者

2021年1月下旬から2月中旬にかけて実施した。郵便により障害者就業・生活支援センター335所、就労移行支援事業所3,000所に調査票を発送した。また、電子メールにより地域障害者職業センター52所に電子調査票を発送した。各機関に「障害者の就労支援の経験が豊富な人」を選定してもらい、回答を依頼した。

(2) 調査内容

ア フェイス項目

所属機関の種類、障害者の就労支援機関で支援者として勤務した期間（以下「経験期間」という。）、保有している資格及び就労支援において過去1年間に関わった対象者の対応状況（「日常的に対応」「時々対応」「まれに対応」「全く対応なし」の択一式）を障害種類（身体障害、

知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病、その他）別に尋ねた。

イ アセスメントに使用する方法やツール

利用者の支援を考える際のアセスメントに使用される方法やツール（「就労支援のためのチェックリスト」「就労移行支援のためのチェックリスト」「それ以外のチェックリスト」「ワークサンプル」「面接調査」「関係者からの情報収集」「施設内での作業場面の観察」「提携施設または施設外就労での作業場面の観察」「職場実習での観察」「その他」）についての自機関における実施状況（「基本的に全対象者に実施」「対象者の状況により実施」「基本的に実施しない」の択一式）と他機関への依頼状況の有無を尋ねた。なお、「就労支援のためのチェックリスト」及び「就労移行支援のためのチェックリスト」については認知状況（「知っている」「知らない」の択一式）も併せて尋ねた。

ウ 職業準備性のアセスメントの状況

まず、上記アの「利用者の障害種類別の対応状況」に関する質問において「日常的に対応」を選択した障害種類（「日常的に対応」を選択した障害種類がない場合は「時々対応」を選択した障害種類）の中から任意に1つの障害種類を選択してもらった。そして、その障害種類の利用者について既存のチェックリストの評価項目（全78項目）の評価状況（「基本的に（どのような利用者でも）評価する」「（評価するかどうかは）利用者による」「ほとんど評価しない」の択一式）を尋ねた。これに併せて、評価が困難な項目を選択するよう求めた。

3 結果

(1) 回収率と対象者の基本属性

3,387所に調査票を送付したところ、1,373所から回収した（回収率：40.5%）。ただし、複数の者が回答した機関があり、回答者の総数は1,382人であった。以下の分析は回答者単位で実施した。

経験期間は平均で99.0か月（8年3か月）で、5年未満の者が全体に占める割合が34.3%、5年以上10年未満の者が占める割合が35.8%であった。

保有資格は「その他」を除くと、職場適応援助者が最も多く（24.0%）、次いで社会福祉士（21.4%）であった。

過去1年間の利用者への対応状況について「日常的に対応」の選択率が相対的に高かったのは、精神障害(84.1%)、発達障害(82.4%)、知的障害(80.5%)であった。

(2) アセスメントに使用する手法やツール

図1に方法・ツール別の実施状況(選択肢別の選択割合:選択率)を示した。「基本的に全対象者に実施」の選択率をみると、「施設内での作業場面の観察」が最も高く(83.1%)、次いで「面接」(82.9%)であった。当センターが開発した「就労支援のためのチェックリスト」及び「就労移行支援のためのチェックリスト」については「基本的に全対象者に実施」及び「対象者の状況により実施」の選択率を合わせても50%を超えず、「それ以外のチェックリスト」の方が選択率は高かった。

一方、チェックリストの認知率(「知っている」が選択された割合)は「就労支援のためのチェックリスト」が71.0%、「就労移行支援のためのチェックリスト」が68.5%であった。

なお、他機関に実施を依頼している割合が最も高かったのは「ワークサンプル」(12.6%)であった。

(3) 職業準備性のアセスメントの状況

既存のチェックリストの項目別のアセスメントの状況を分析した結果、評価項目は以下の4種類に分類できた。

- ・「基本的に評価」の選択率が全障害種類について50%以上:「ミスなく正確に作業できる」などの49項目(うち16項目は「基本的に評価」の選択率が全障害種類について80%以上)
- ・「基本的に評価」または「利用者による」の選択率が全障害種類について50%未満:「用件を伝えるのに電話、メール、FAXを利用できる」1項目
- ・「利用者による」の選択率が全障害種類について50%以

上:「作業工程や製品の流通が理解できている」1項目
・「基本的に評価」または「利用者による」の選択率が50%以上の障害種類が一部存在:「細かい作業ができて、器用である」など27項目

なお、評価が困難な項目として選択された割合が最も高かったのは「計画的に有給休暇を取得できる」(18.1%)であった。

4 考察

当センターが開発したチェックリストについて、認知度と実施状況の間のずれを把握できた。この原因として、当該チェックリストを参考にして各支援機関が独自にリストを作成し、アセスメントで使っている可能性が考えられる。

また、既存の職業準備性に関するチェックリストの評価項目には基本的に全ての対象者について評価する項目だけでなく、障害特性など対象者の状況を考慮して評価の対象となったり、ならなかったりする項目が存在することが明らかになった。したがって、アセスメントツールの開発に際しては、評価項目を列挙するだけでなく、障害特性をはじめとする対象者の状況を考慮した評価項目の選定に関する考え方をツールのマニュアルで示すことで、効果的な評価を促す必要があると考える。

【引用文献】

- 1) 相澤欽一『職業準備性の向上のための支援』,「就労支援ハンドブック」,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職業リハビリテーション部(2019),p.27-33
- 2) 障害者職業総合センター『就労移行支援のためのチェックリスト～障害者の一般就労へ向けた支援を円滑に行うための共通のツール～』,(2007),〈https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/19_checklist.html〉(2021年7月15日アクセス)

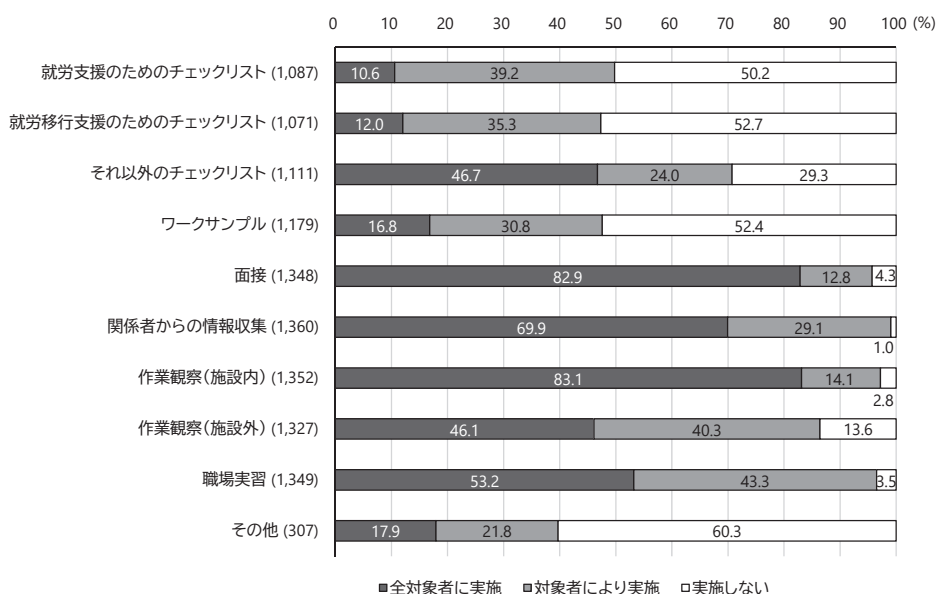


図1 アセスメントに使用する手法やツールの実施状況(括弧内の数字は有効回答数を示す)