

市区町村における就労アセスメントの実施状況に関する全国調査

National Survey on the Status of Work Assessment
Implementation in Japanese Municipalities

前原 和明

MAEBARA, Kazuaki

要旨

就労アセスメントの制度の発展形として就労選択支援と呼ばれる新たな支援サービスの創設が審議されている。本研究では、この就労アセスメントの実施状況を調査した。日本の全市区町村、1741か所にオンライン調査を行った。結果、対象は知的障害者、実施機関は就労移行支援事業所、実施日数は1週間程度が最も多く選択された。課題として、就労移行支援事業所が少ないこと、就労アセスメントの形式化が確認できた。その一方で、効果として、対象者の状況理解、対象者のための支援の明確化、支援サービスの方向性の理解、共通理解の形成、対象者の希望の明確化があった。今後の新たなサービスを有効に活用していく上では、調査から得られた認識されている効果を前提にして、就労アセスメントに関するスキルや知識を補い合うことのできるような多機関連携などの課題を解消するための仕組みづくりを行っていくことが必要であると考えられた。

Abstract

The establishment of a new support service called “Work Choice Assistance Service” is being discussed as an expansion of the work assessment system. This study investigated the implementation of this work assessment system. An online survey was conducted in all 1741 municipalities in Japan. The most frequently selected beneficiary were people with intellectual disabilities, the most frequently selected service providers were Work Transition Support Facilities, and the most frequently selected service duration was about one week. Regarding problems, it was confirmed that the number of Work Transition Support Facilities was small and that the work assessment system was not utilized in practice. On the other hand, as effects, understanding of the subject’s situation, clarification of support for the subject, understanding of the direction of support services, formation of common understanding, and clarification of the subject’s wishes were identified. Based on the recognized effects obtained from the survey, in order to effectively utilize the new services in the future, it may be necessary to develop a system to resolve problems through such solutions as multi-agency collaboration, which can complement the participants’ skills and knowledge regarding work assessment.

キーワード：職業的アセスメント，就労アセスメント，就労支援，職業リハビリテーション，移行支援

Key words: vocational assessment, work assessment, work support, vocational rehabilitation, transition support

はじめに

アセスメントとは、査定・評価と訳される用語で、対人支援を行う際の基盤となる重要な支援事項と言われている（渡部，2019）。障害者に対する職業を通じた社会参加と自己実現，経済的自立の機会の構築に向けた支援を行う職業リハビリテーション（以下、「職リハ」とする）においても、このアセスメントは大変重要な支援事項である。職リハにおけるアセスメントの内、職業的側面に焦点を当てたアセスメントは、職業的アセスメントとして整理できる（前原，2021）。この職業的アセスメントは、

①面談：相談室での面接時の聞き取り，②標準化検査：知能検査などを用いた検査実施，③職務分析：企業の作業環境や職務内容の整理・分析，④ワークサンプル：仕事の一部をサンプルとして取り出して作られた作業課題の遂行状況の把握，⑤模擬的就労：模擬的な就労場面での行動観察，⑥現場実習：実際の職場での職務適応の評価の主に6つの内容から構成される（Staruser et al., 2020）。このような職業的アセスメントの範囲を考えると、職リハにおけるアセスメントは、普段の実践から離れた相談室で別個に行われるものではなく、日々の実践

の中に存在するものであると理解することができる。つまり、個別の支援計画の策定や日々の就労支援及び訓練における見立てなどに関連する情報収集は、職業的アセスメントとして見なすことができる。その上で、就労系障害福祉領域においては、「就労アセスメント」と呼ばれるアセスメントが存在する。この就労アセスメントは、障害福祉領域における就労継続支援B型事業所の利用希望者に対して就労移行支援事業所などで実施されるものである。

就労アセスメントは、このような職業的アセスメントなどを取り入れつつ、障害福祉サービスの利用（支給決定のプロセス）において使用されるもののことである。この就労アセスメントは、一般企業等での就業可否の判断のためではなく、障害者のニーズに基づいて、長所把握や課題改善の視点、就労支援の見立て、訓練の手段検討などの専門的な就労支援を実施することができ、就労支援を実施してく上で大変有用な支援事項として活用できる可能性がある。しかし、この活用が十分に行われていない現状にあるようである。鈴木・前原（2021）は、就労アセスメントが的確に実施されないことで、一般就労の可能性のある利用者が同一のサービス事業所に通所し続けてしまうことや長所を活かした支援やサービスの提供ができない可能性を指摘している。また、青山・前原（2022）は、移行支援の鍵となる就労アセスメントが十分に機能していない現状を指摘している。その上で、これらの指摘をした研究者それぞれが同じ論文の中で、就労アセスメントの円滑な実施に向けた支援システムの報告及び就労アセスメントの有効な活用について提案している。

厚生労働省の報告によると、2019年度の就労系障害福祉サービス（就労移行支援、就労継続支A型・B型）の利用数は2008年度の7.3倍となったが、一般企業への移行率は就労移行支援事業が約50%で僅かずつの上昇、就労継続支援A型・B型事業がそれぞれ約25%と約13%で横ばいであり、そもそも多くの就労継続支援A型・B型事業では一般企業に就職した利用者がいないという現状にある（厚生労働省、2022a）。このような移行の促進に向けて、あらゆる支援の基本となる就労アセスメントは、大変重要な支援事項として捉え直すことができると言える。2020年度に厚生労働省は、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化について議論するために「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」を開催した。このワーキンググループでは、将来的な雇用と福祉を一つの施策の流れで取り扱うことを目指して、的確なアセスメントが実施できる就労支援者の育成と複数の施策の中で並行して実施される就労支援の統合に向けた取組み事例の構築が必要との見解が報告された（厚

生労働省、2022b）。また、国においては、就労アセスメントに関する議論が大きく行われており、2022（R4年4月8日）の厚生労働省の主催する社会保障審議会障害者部会における厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課の資料では、「就労選択支援事業」と呼ばれる新たな福祉サービスの創設に関連する提案もあった（厚生労働省、2022c）。

現状、就労支援者が職業的アセスメントに関する知識・スキルを得るための機会はほぼなく、今後の解決すべき課題と言える（Maebara & Nawaoka, 2021）。また、これまで研究者は、職業的アセスメントを実施するための知識・スキルの不足やマンパワーの不足といった課題を指摘した（前原ら、2020；前原ら、2021）。これまでの研究の中で作成した職業的アセスメント実施促進のためのガイドラインでは、就労支援機関における準備内容、地域における情報共有などのシステムづくりの他に、職業的アセスメントに関する情報共有や研修機会を地域の中で関係機関が協力する中で準備していくこと、職業的アセスメントに関する研究・教育、研修体制の整備などの必要性を示した（Maebara et al., 2021）。

就労アセスメントの結果は、障害者の就労系障害福祉サービス事業所の選択・利用開始、個別の支援計画の策定、そして、日々の就労支援の見立てなどにおいて活用される重要な基盤的支援事項として活用できる可能性がある。そして、実際、その活用に向けて、国は取組みを開始しているところである。この就労アセスメントが十分に機能することは、単に一般企業への移行に向けた就労支援を単なる出口支援としてではなく、障害者の社会参加を促し、社会参加を通じた個々の障害者の生活の質の向上に向けた長期的な視点に立った就労支援として提供できることにつながる事が期待される。より良い就労アセスメントのあり方、あるいは、今後検討されている「就労選択支援」事業の制度化に向けては、現状の就労アセスメントの実態を明らかにすることが必要である。

そこで、本研究では、この就労アセスメントを用いた支給決定を行う市区町村における就労アセスメントの実施状況を明らかにする。

方法

1. 方法論

本研究では、市区町村の就労アセスメントの実施状況を把握することを研究目的とした。そのため、この研究目的を遂行するために、市区町村の障害者就労支援の担当者を回答者とした質問紙調査を実施した。

2. 調査対象者

日本全国の市区町村、全 1,741 ヶ所を調査対象地域とし、就労アセスメントの実施に携わる担当者に調査への回答を求めた。

3. 調査期間及び手続き

2022年10月14日～2022年11月4日に、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課を經由して、全国の市区町村（障害福祉課担当部署）に、「就労アセスメントの実施実態に関する全国調査」のオンライン調査表への誘導をする URL を記載した依頼文を送付した。オンライン調査表の作成は、SurveyMonkey を使用した。

4. 調査内容

就労アセスメントの実施状況として、以下の内容を調査した。

基礎情報としては、市区町村の種別、2022年4月1日現在の人口について記載を求めた。

就労アセスメントの実施主体としては、「就労移行支援事業所」、「障害者就業・生活支援センター」、「自治体が認める就労支援機関（自治体設置の障害者就労支援センター等）」、「特別支援学校（※実習によりアセスメント結果が提供され、アセスメントを実施したとみなしたもの）」について実施頻度の順位について記載を求めた。就労アセスメントの実施日数としては、「1～2日」、「3日」、「1週間程度」、「2週間程度」、「1か月程度」、「1か月超」、「期間なし（特別支援学校よりアセスメント結果が提供され、アセスメントを実施したと見なしたもの）」について実施する頻度の多い日数の上位3つまで選択を求めた。

就労アセスメント実施後の進路としては、「当初の希望通り B 型」及び「他のサービス類型の利用（変更）：一般就労、就労移行、A 型、自立訓練、生活介護、その他」のそれぞれの人数の記載を求めた。

就労アセスメントの実施に関する課題としては、課題の有無を選択した後に、課題の具体的内容について、自由記載を求めた。

就労アセスメントの効果としては、「対象者の希望が明確になった」、「対象者の選択肢の幅が広がった」、「対象者の状況などについて理解が深まった」、「対象者の支援サービスの方向性についての見通しが持てた」、「対象者の支援の優先順位が明らかになった」、「対象者にとって必要な支援が明確になった」、「対象者のサービス等利用計画（案）の再考や見直しの参考となった」、「特性や状況の理解が難しい対象者（初めて聞く障害、一般校卒業生、ひきこもり等）の理解が深まった」、「自治体内（上司や同僚間）で対象者の状況について共有できた」、「相

談支援事業所や就労系障害者福祉サービス事業所等の支援機関との間で支援に対する共通認識が持てた」、「その他」について複数選択で回答を求めた。

支給決定の判断に必要な情報としては、「氏名、住所、家族構成などの基本情報」、「障害状況の詳細」、「教育歴及びこれまでの支援経過」、「余暇を含む生活状況」、「就労に対する意欲」、「経済面の現状」、「日常生活の状況（生活リズム、金銭管理、外出など）」、「理解力など（言語、計算、読解など）」、「病状や症状の安定性など」、「就労に関する希望要件（希望工賃額や仕事内容など）」、「基本的なルール（連絡、身だしなみなど）の理解」、「社会生活（挨拶、協調性など）に関する実態」、「作業態度（集中力、指示理解、巧緻性など）の状況」、「作業遂行力（体力、意欲、危険対処など）の状況」、「サービス等利用計画（案）の内容」、「その他」について複数選択で回答を求めた。

5. 分析方法

本研究では、回答結果について単純集計を行った。

6. 倫理的配慮

本研究は、秋田大学手形地区における人を対象とした研究倫理審査委員会の承認を得た（2022年10月11日付、第4-30号）。調査表には、調査結果について、個人及び施設名等の個人情報等はわからない形で加工すること、調査報告書及び学会等での研究目的での発表を予定していること、調査研究への研究協力への同意については返信をもって同意を得たものとするを記載した。

結果

1. 調査対象とした市区町村の基礎情報

日本全国の市区町村、1,741 ヶ所への依頼に対して、464 ヶ所からの回答が確認できた。よって、回収率は、26.7%であった。

市区町村の割合は、表1の通りであった。

次に、調査対象とした市区町村の2022年4月1日現在の人口分布を表2に示した。回答した市区町村の多くは、10,001～30,000人の範囲に分布していた。

表1 調査対象市区町村の割合

市区町村別	箇所数	%
市	274	59.1
区	14	3.0
町	144	31.0
村	32	6.9
合計	464	100.0

表2 調査対象市区町村の人口分布

人口	箇所数	%
0～10,000人	79	17.0
10,001～30,000人	111	23.9
30,001～50,000人	68	14.7
50,001～100,000人	89	19.2
100,000～200,000人	50	10.8
200,001～300,000人	19	4.1
300,001～500,000人	22	4.7
500,001～1,000,000人	16	3.4
1,000,001～5,000,000人	10	2.2
合計	464	100.0

2. 就労アセスメントの実施状況

(1) 就労アセスメント実施件数

2019年度から2021年度の期間において、各市区町村が把握している就労アセスメントの実施件数の平均を表

表3 就労アセスメントの実施件数の変化

年度・障害種別	平均	標準偏差	最小値	最大値
2019年度				
身体障害者	0.43	1.31	0	14
知的障害者	4.64	9.44	0	117
精神障害者	1.64	5.25	0	53
その他	0.18	1.72	0	29
合計	1.82	5.97	0	117
2020年度				
身体障害者	0.37	1.00	0	7
知的障害者	4.61	9.27	0	107
精神障害者	1.66	5.38	0	59
その他	0.11	0.66	0	7
合計	1.79	5.85	0	107
2021年度				
身体障害者	0.42	1.05	0	9
知的障害者	4.91	9.25	0	110
精神障害者	1.91	5.90	0	70
その他	0.23	2.31	0	40
合計	1.98	6.10	0	110

3に示した。

市区町村の規模等によって、当然、その実施件数が大きく異なることを前提として、障害種別としては、知的障害者に対する実施件数が最も多かった。

(2) 就労アセスメントの実施主体

就労アセスメントの実施主体の実施順位を表4に示した。

就労アセスメントの実施主体としては、就労移行支援事業所の割合が最も多く、それ以外の実施主体については選択割合がわずかであった。

(3) 就労アセスメントの実施日数

2021年度の就労アセスメントの実施日数の選択された数についての結果を図1に示した。

最も選択された実施日数は、1週間程度であり、次いで、3日及び2週間程度であった。

(4) 就労アセスメント実施後の進路

2021年度の就労アセスメント実施後の進路についての人数の平均を表5に示した。

就労アセスメント実施後の進路として、当初の希望通り就労継続支援B型事業所となった人数が最も多く5.78

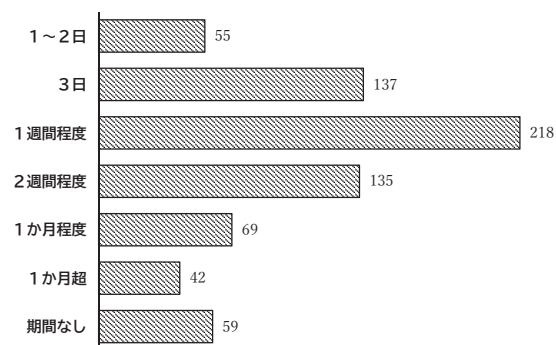


図1 就労アセスメントの実施日数

表4 就労アセスメント実施主体の実施順位

実施主体	選 択 数(%)				該当なし	合計
	1位	2位	3位	4位		
就労移行支援事業所	285 (15.9)	31 (1.7)	1 (0.1)	0 (0.0)	130 (7.3)	447 (25.0)
障害者就業・生活支援センター	21 (1.2)	28 (1.6)	9 (0.5)	1 (0.1)	388 (21.7)	447 (25.0)
自治体が認める就労支援機関	10 (0.6)	6 (0.3)	4 (0.2)	3 (0.2)	424 (23.7)	447 (25.0)
特別支援学校	45 (2.5)	40 (2.2)	7 (0.4)	2 (0.1)	353 (19.7)	447 (25.0)
合 計	361 (20.2)	105 (5.9)	21 (1.2)	6 (0.3)	1295 (72.4)	1788 (100.0)

表5 就労アセスメント実施後の進路

進路	平均	標準偏差	最小	最大
当初の希望通り就業支援B型事業所	5.78	10.95	0	146
他のサービス類型の利用（変更）				
一般就労	0.34	0.98	0	7
就労移行支援事業所	1.22	3.90	0	35
就労継続支援A型事業所	0.46	2.27	0	29
自立訓練事業所	0.13	0.59	0	6
生活介護事業所	0.45	1.17	0	9
その他	0.67	1.80	0	13

人であった。続いて、就労移行支援事業所が1.22人であった。

(5) 就労アセスメントの実施に関する課題

就労アセスメントの実施に関して認識する課題の有無については、42.6%が課題ありとの回答をしていた。この課題の内容としては、「就労移行支援事業所が地域にない／少ない」、「就労アセスメントを実施できる事業所がない」、「就労アセスメントの実施が形骸化／形式化している」というようなものが多く確認できた。

(6) 就労アセスメントの効果

就労アセスメントの効果についての結果を図2に示した。

認識された就労アセスメントの効果について多く選択された項目は、「対象者の状況などについて理解が深まった」、「対象者にとって必要な支援が明確になった」、「対象者の支援サービスの方向性について見通しが持てた」、「相談支援事業所や就労系障害福祉サービス事業所等の

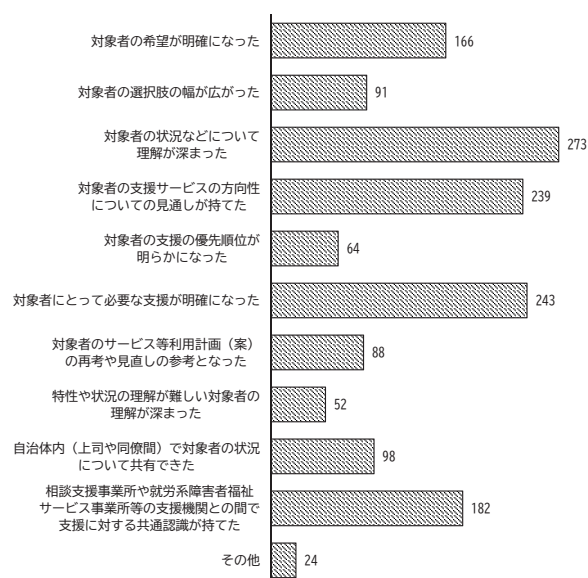


図2 就労アセスメントの効果

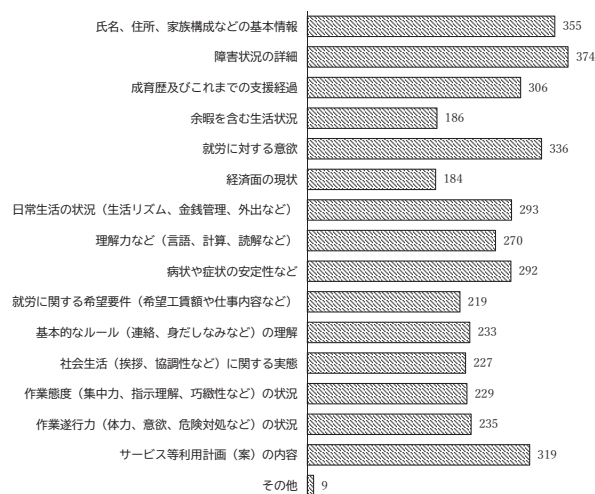


図3 支給決定の判断に必要な情報

支援機関との間で支援に対する共通理解が持てた」、「対象者の希望が明確になった」があった。

(7) 支給決定の判断に必要な情報

的確な支給決定の判断に必要な情報の結果を図3に示した。

的確な支給決定の判断に必要な情報については、概ねすべての項目についての選択がされる傾向にあった。回答理由についての自由回答などでも、「支給決定の対対象者になるかの判断や本人状況を把握するためすべての情報が必須」との記載が確認できた。

考察

就労アセスメントに関連する研究は、まだまだ少ない。特に本研究のように、就労アセスメントの実施実態を調査した論文は見当たらない。しかし、これは、就労アセスメントが重要でないことを示しているわけではない。就労アセスメントは、障害者福祉サービスの支給決定をする上で実施されることが求められる制度であるが、その本質には、就労支援を受ける障害者の進路決定や就労支援を受けていく上で効果的に活用できる可能性のある

支援でもある。現在、この就労アセスメントを発展させる形で、就労選択支援サービスという新たな支援サービスの創設が議論されている。今後の就労選択支援サービスの形骸化を防ぎ、効果的に活用されるためには、現行の就労アセスメントの実施実態を把握し、その課題などを改善点として新たな支援サービスの運用に盛り込んでいく必要がある。

就労アセスメントについては、支給決定のための形式的な実施や形骸化の問題が指摘されている（鈴木・前原，2021；青山・前原，2022）。結果では、就労アセスメントの実施後の進路変更を行っている人数については、平均としてそれぞれの進路において1名以上いる状況が確認できた。これを考えると、可能性として、まったく就労アセスメントが形骸化されているわけではなく、有効活用されている事例も存在していると考えられる。このような現状の中で、市区町村においては、就労アセスメントの課題として、就労アセスメントの形式化や形骸化を指摘する回答も確認できた。この種の課題が認識されている地域もあることから、この改善に向けた何らかの取組が必要であると考えられる。実際、就労アセスメントの効果として、対象者の状況理解、対象者のための支援の明確化、支援サービスの方向性の理解、共通理解の形成、対象者の希望の明確化が調査により明らかになっている。先の進路変更を行った事例については、これらの効果のようなことが存在していたと考えられる。そのため、今後の新たなサービスをさらに有効に活用していく上では、調査から得られた認識されている効果を前提にした何らかの取組が必要ではないかと受け止めている。前原ら（2022）は、多様な障害への対応や広範な職業的アセスメントのスキル及び知識の獲得の難しさなどの課題を解消するための方法として、地域における多機関連携の取組の必要性を報告し、モデル的実践の報告を行っている。このように、形式化／形骸化を防ぎ、就労アセスメントをより効果的に活用できるためには、それぞれの事業所の知識やスキルの長所を活用しあうようなイメージで、地域の支援機関が連携し、社会資源の不足を補っていくこと、また、地域の中で就労アセスメントに対する共通の認識を持って、円滑に移行を支援できることが有効であると考えられる。今後の就労選択支援サービスにおいても、そのサービスにおいては、新たなサービスを活用したサービス間の移行、就労アセスメントを用いたケース会議の実施などが必要とされている。その意味で、多機関連携の視点は、今後に向けて必要となる視点であると考えられる。

本研究では、市区町村における実施実態を把握するものである。その意味で、今回の調査でも実施主体として最も多かった就労移行支援事業所における実施の詳細ま

では明らかにしていない。就労アセスメントの全体像を把握する上では、この支給決定の窓口を対象とした本研究だけでなく、就労移行支援事業所における実施実態を把握することも必要である。これについては今後の課題としたい。また、本研究では、市区町村、人口などの種別を分けずに分析を行った。課題の自由回答の中にもあったように、就労移行支援事業所がない／少ない地域も多くあることがうかがわれ、就労アセスメントの実実施態に地域性（社会資源数の大小）が影響していることが考えられる。今後は、この地域性を考慮した上で分析を行っていくことで、今後の就労選択支援サービスを形骸化されることなく活用されていくための改善の視点が得られることが期待される。この分析については別稿に譲りたい。

謝辞

本研究は、厚生労働科学研究費「就労系障害福祉サービスの支給決定プロセスにおける職業的なアセスメントを介した多機関連携のあり方に関する研究」(21GC1701)の助成を受けた。

文献

- 青山貴彦・前原和明（2022）松江市における就労アセスメントの充実に向けた一考察：相談支援専門員へのアンケート調査をもとに、秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要，44，131-138.
- 厚生労働省（2022a）障害者の就労支援対策の状況。2022年10月16日閲覧 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/service/shurou.html
- 厚生労働省（2022b）障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会。2022年10月16日閲覧 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14599.html
- 厚生労働省（2022c）社会保障審議会障害者部会（第126回）。2022年10月16日閲覧 https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000195428_00052.html
- 前原和明・縄岡好晴・若林功・八重田淳（2020）就労に関するアセスメントツールや手法の活用実態と課題についての研究。厚生労働行政推進調査事業費補助金 研究報告書
- 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）研究成果物 <https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000822240.pdf>
- 前原和明・縄岡好晴・西尾香織・後藤由紀子・八重田淳（2021）就労アセスメントの実施促進に向けた多機関連携による就労支援モデル整備のための調査研究。厚生労働科学研究費補助金 研究報告書
- Maebara K, Nawaoka K (2021) A Clarification of Key Discussion Points for Promoting the Implementation of Vocational Assessment in Employment-Related Disability

- Welfare Service Agencies. 総合人間科学, 7, 35 – 52.
- Maebara K, Nawaoka K, Nishio K, Goto Y, Yaeda J (2021) An Examination of Guidelines to Promote the Implementation of Vocational Assessment in Employment-related Disability Welfare Service Agencies. 秋田大学教育文化学部研究紀要 教育科学部門, 76, 71 – 79.
- 前原和明・八重田淳・縄岡好晴・西尾香織・後藤由紀子・大谷博俊・山口明日香・野崎智仁 (2022) 就労系障害福祉サービスの支給決定プロセスにおける職業的なアセスメントを介した多機関連携のあり方に関する研究. 令和3年度厚生労働科学研究費補助金 (21GC1009) 研究報告書. <http://doi.org/10.20569/00006050>
- 鈴木大樹・前原和明 (2021) 障害者の社会参加に向けた移行支援の取組みの現状と課題：江戸川区立障害者就労支援センターの取組みから. 秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要, 43, 89-95.
- Strauser, D. R., Frain, J., Frain, M. & Tansey, T. N. (2020). Vocational assessment and evaluation. Strauser, D. R., Tansey, T. N. & Chan, F. (Ed.). *Assessment in rehabilitation and mental health counseling*. Springer Publishing Company. pp. 223-282.
- 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

