

平成 21 年度厚生労働省
障害者保健福祉推進事業

障害者の一般就労に向けた
就労能力測定基準に関する
調査研究事業

平成 22 年 3 月

みずほ情報総研株式会社

【 目 次 】

1. 本調査の概略について	1
2. 調査手法	3
(1) ヒアリング調査.....	3
(2) ツール（就労能力測定基準）の作成・改善.....	3
(3) ツール（就労能力測定基準）の有効性検証（アンケート調査）	3
(4) 委員会の開催	3
3. ヒアリング調査結果.....	5
(1) 事例Ⅰ（福島県）	5
(2) 事例Ⅱ（東京都）	7
(3) 事例Ⅲ（東京都）	10
4. ツールの（就労能力測定基準）作成・改善について	13
(1) 今年度ツール作成のプロセス	13
(2) ツール原案.....	13
5. ツール（就労能力測定基準）の有効性検証（自治体アンケート調査）	17
(1) 調査の実施概要.....	17
(2) 当該ツールの必要性について	17
(3) 当該ツールの有効性について	23
(4) 各自治体における就労支援への取組について	27
(5) 回答自治体の属性等.....	34
6. まとめ（今後の課題等）	36

付録

●アンケート調査票.....	37
●障害者の就労能力判定基準「利用の手引き」	43

1. 本調査の概略について

前年度に作成した知的障害の方の就労を支援する人たちのツール「障害者の職業能力測定基準（試案）」（平成 20 年度厚生労働省 障害者保健福祉推進事業）【利用場面は「サービス事業者が、利用者の暫定利用状況や更新時の評価を、市町村／相談支援事業者に伝える時」に限定】※を踏まえ、

- ①精神障害者の方の就労を支援している事業者にはアヒアリング調査を実施、
- ②これらを踏まえ精神障害の方の就労支援を想定した新規作成を実施、
- ③前年度作成の「試案（知的）」および今年度作成した「②（精神）」について委員会にて改善、
- ④「③」で改善されたツールについて全国の自治体（利用者の暫定利用状況や更新時の評価に関する情報を受け取る市町村の担当者）を対象にアンケートを実施（ツールの評価、現状「【就労可能性】／【訓練期間延長の可否】」の判断はどのように行っているか、等を聞くことにより、当該ツールの有効性を検証するとともに、今後の課題等に関して考察するものである。

※【利用場面は「サービス事業者が、利用者の暫定利用状況や更新時の評価を、市町村／相談支援事業者に伝える時」に限定】について、利用場面を図示すると次頁のようになる。

2. 調査手法

(1) ヒアリング調査

◇精神障害の方の就労を支援する人たちを対象に、日常業務の実態、業務遂行上の課題、障害を持つ方への一般就労支援の「独自の技法」、必要とされるツール（就労能力測定基準）への具体的ニーズ等を聴き取った。

(2) ツール（就労能力測定基準）の作成・改善

◇上記調査や委員会（詳細後述）での検討を踏まえて作成したツール（就労能力測定基準）について、委員会で検討を行い、改善を行った。

(3) ツール（就労能力測定基準）の有効性検証（アンケート調査）

◇上記で作成したツール（就労能力測定基準）および前年度作成した「試案」について（注：ツール（就労能力測定基準）と「試案」は委員会での検討の結果、共通のものとして再編成）、全国の地方自治体を対象にアンケート調査を実施、その有効性を検証するとともに、地方自治体としての就労支援事業への取組状況に関して把握した。

(4) 委員会の開催

◇上記調査の組み立てに関する助言、上記調査等の報告に関する意見提示、上記調査結果に基づいて作成・改善した「ツール」に対する意見・助言等。

◇委員会委員、委員会開催スケジュールは下記の通り。

【委員会委員】

氏名	所属等
今野 浩一郎	学習院大学経済学部教授（座長）
大木 栄一	職業能力開発総合大学校能力開発専門学科准教授
志賀 利一	社福）電機神奈川福祉センター常務理事
天野 聖子	社福）多摩棕櫚亭協会理事長（障害者就業・生活支援センター オープナー施設長）

【委員会開催スケジュール】

開催回	開催時期	検討事項
第1回	10月	実施計画、調査・試行の組み立てに関する意見交換、就労支援事業者（精神）における就労能力評価の実態や課題のプレヒアリング、実態報告等
第2回	12月	「ツール」案の検討、「ツール」に関する自治体アンケート調査仕様・調査票に関する検討
第3回	3月	アンケート結果報告、報告書の内容検討

3. ヒアリング調査結果

■前年度に作成した「障害者の職業能力測定基準（知的版）」をもとに今年度作成する「精神版」の作成指針を得るために、精神障害者の方の就労を支援している事業者ではどのような取組が実施されているか、を把握することを目的にヒアリング調査を実施した。

（1）事例Ⅰ（障害者総合生活支援センター A 福島県）

①就労移行支援サービス全般について

■就労移行支援サービスを利用するに当たり最も重要なポイントは、基礎アセスメント部分（利用申請するサービスを決めるためのアセスメント）である。基礎アセスメントを実施する評価者が十分な知見・コミュニケーション力を保有していないために、障害者本人が就労支援サービスの利用を希望しており、かつ、そのサービス利用が適切であったとしても、生活訓練等のサービス利用を申請してしまうケースが見られるのである。

■すなわち、基礎アセスメント評価者には「サービス利用希望者が真に必要なサービスは何か」の選択肢を適切に提示できる力が求められる。

■「心身の状況に関する 106 項目のアセスメント」結果により就労が難しいとの判断結果が提示されても、実際には「働いている／働くことができる能力を持つ」障害者の事例が数多くあることから、就労移行支援事業者は同アセスメントの結果のみではなく現場での経験則に基づいて就労の可否を判断しているのが実状である。

■自分自身の力で就労へ結びつけることができる障害者は就労移行支援サービスを利用してもすぐに事業所を退所し就労しており（入所から退所までの期間が短い）、就労移行支援サービスは「働くことを諦めた人（障害者本人よりも家族等の周囲が諦めるケースが少なくない）」が数多く利用しているという実態がある。

②障害者総合生活支援センター Aにおける就労支援に対する考え方・取組内容等について

■障害者本人が「働きたい」との意志を持っているのであれば、実習のみ・1

日のみでもかまわないので、すすんで働いてもらえば良い。「人生は本人のもの」「本人の意志＝権利」なのであり、本人がどのように生きていきたいかをサポートするのが就労移行支援者の仕事であると考えている。

- このため、就労能力に係るチェックシートの結果によって「基準に満たないために働くことはできない／この基準まで満たすことができれば働くことができる」と線引きする／レッテルを貼ることは問題ではないかと考えている（チェックシート自体を否定するわけではない）。
- 「この程度の就労能力であるが、このような配慮をすれば就労することが可能である」「この部分の作業をこなすことは難しいため、このような配慮をした方が良い」など、就労移行支援者は当該障害者の補うべき部分を明確化することで、「働きたい」との意志を尊重し、働くチャンスを増やすことが重要である（「働く意欲」を「働くことができる」へ導く）。
- 就労移行支援者には「企業内に仕事を見つける／つくる」といった発想も必要となる。
- 障害者総合生活支援センター Aでは、サービス利用者1名に対して主担当者を1名配置している。サービス利用者の評価は主担当者が週に1回実施し、当該結果について職員4～5名での話し合いの場を持つことにより評価結果のブレを補正するとともに、サービス内容についての方向性を決め、個別支援計画に反映している。「人」に関することであるため職員複数名による基本合意を重視しており、個別支援計画をどれだけ適切に立案することができるかがポイントとなる。
- なお、職員が話し合いの場で意見を積極的に言えるようになるためには1年程度の経験が、一人前の就労移行支援者となるためには3年程度の経験が必要とされる。

③「職業能力測定基準（試案）」について ※ここでは以下「基準」とする

- 「基準」があったとしても自治体の担当者は数年で異動してしまう。このため、サービス利用の決定に当たっては、自治体のみならず障害者就労に係る専門機関を経由する制度設計が必要だという考え方もあるのではないかと。

- たとえば「基準」の結果を「個別支援計画を作成する」「次の課題・テーマを設定する」など、障害者本人の職業能力向上のためのツールとして利用することはできないか。ただし、「基準」の評価者のポリシーやスタンスによって、その結果や個別支援計画の内容等が左右されてしまう可能性を指摘できることから、評価から個別支援計画作成、就労までをどのようなアプローチで行うかのモデル的なプログラムを提示しても良いのではないか。
- 「基準」は障害分類に関わらず同一のものとし、プログラム化するところで知的障害者用・精神障害者用を作成してはどうか。
- アプローチ方法・モデルプログラムについて研修を開催することも有効だろう。これにより、就労移行支援事業所や自治体職員の就労移行支援サービスの質の向上を期待できる。また、就労移行支援事業所が一定のサービス水準を維持することができれば、障害者本人が自らの希望・適性に合った事業所を選択することも可能となる。

(2) 事例Ⅱ (特定非営利活動法人B 東京都)

①評価項目・評価基準・評価者

- 就労移行支援サービス利用者の就労能力評価に当たっては、東京都の社会適応事業の就労能力評価項目から取捨選択した 35 項目で構成した独自の「アセスメントシート」を利用している。各項目は5つの評価基準でチェックする。
- 評価は通常、利用者・主担当者の双方が行うが、これはある項目について利用者は「よい」、主担当者は「できていない」と評価するなど、評価する立場が異なると評価結果が異なる場合があるためである。
- 主担当者が医療畑か福祉畑かによっても評価の視点が変わってしまうため、評価結果は必ず何人かで目を通し、スーパーバイズ・修正する機会を設けている。また、サービス利用期間の最初から最後まで主担当者一人が評価を行うのではなく、一定期間ごとに職員全員で評価を行うことによりブレを抑える工夫をしている。
- 職場実習を行う際には、実習前に利用者・主担当者が、実習後に本人・主担当者・実習先担当者がアセスメントシートによる評価を行っている。
- 「わからない (不明)」という評価基準は、利用者が自己評価を行う際に判断

に迷うケースが見受けられたことにより設けることとなった。

- 当事業所の場合、評価者は全員精神保健福祉士の資格保有者であるため、1～2年程度の職場経験を積めば一人前の評価者となることができる。資格未保有者であれば一人前になるまで3年程度を要するのではないかと。
- 評価結果と就職状況にはある程度の関連性を見出すことができる。
- アセスメントシートの他にも、利用者が自己理解するための「就労準備チェック表」を適宜利用している。

② 評価結果の利用方法

- 評価結果は日頃の訓練の振り返りに利用しているが、暫定期間終了時には評価結果を点数化（項目によりウェイト付けあり：職員の就労支援経験を基にウェイトを高くする項目を決定）・グラフ化した「就労移行バランスグラフ」をはじめ、「目標」「今後の方針」「課題」「週に何日・何時間就労可能」「特記事項」等を記載した報告書を作成し、自治体に提出している。
- 精神障害者の場合には「睡眠状況」や「病状理解度」を記載したペーパーを併せて提出している。これは精神障害を抱えていることを企業側にオープンにしても、自分自身が自分に必要となる配慮を理解していないと、症状が出た際に周囲にどのように支援してもらったらよいか分からないためである。「このような支援を受ければ就労可能」と表示することは、精神障害者の就労に当たって重要なポイントなのである。
- 残念ながら自治体はサービス利用の決定に当たり、これら報告書を活用してはいないようである。障害者の「就労」というフィールドはこれまでなかなか取り扱われてこなかったこと、とりわけ精神障害者の就労は知的障害者・身体障害者と比較してそのスタートが遅かったことも影響しているのだろう。
- 実際、精神障害者がハローワークに求職相談に訪れても、職員にノウハウがないために「就労支援センターに相談してください」との指導を受けており、医師もどのように対応すればよいか悩んでいるとの話を聞いている。

③ 「特記事項」の記載

- 評価者により評価結果が異なることがあるため、報告書には特記事項という

自由記述欄を設け、利用者の状況を先方に正確に伝えるように（評価結果を補うように）している。

- 自由記述であるがゆえに就労支援者としての経験を積まないと言い回し等を考えることが難しいが、実際には「この部分を伝えるためにはこのようなフレーズになる」など、ある程度普遍化・定型化された文言がある（このため、就労能力評価に係る自由記述の例文集を作ろうとすれば作れないことはないのではないか）。
- 報告書として提出する際には、当事業所の責任者が評価結果と特記事項に矛盾がないかどうかの確認を行う。これは、担当者は自身が企業での就業経験を持たないために「企業はこのように考えてくれるだろう」と臆目になり、記述に根拠がないとともに就労に係る項目に絞れていない傾向が見られるためである。
- 担当者には「企業ではどのような能力がどの程度求められるか」といった就労支援の視点を持つことが求められる。同時に、利用者が「どのように生活していくか（たとえば週に何日働き、それ以外の日は何をする）」との生活支援の視点も必要だろう。

④精神障害者の就労について

- 精神障害者の就労に当たっては「健康の維持」「就労に向けた気構え」「社会性」「対人関係」「作業遂行能力」が求められるが、「社会性」「対人関係」に特に問題がない場合、「就労に向けた準備」、この中でも「動機付け」が鍵となる。
- 「健康の維持」はたとえ症状に波があっても配慮すべき点を理解していれば就労は可能であり、「作業遂行能力」は訓練して身に付ければよいのである。
- 就労支援を行う際には、企業側が「どのような人材を雇用したいのか」「どのように能力を評価しているのか」を把握し、それを反映させたアセスメントシートを準備することが重要である。
- 障害者雇用全般に言えることであるが、企業側にある程度配慮してもらうことで障害者は長期間働くことができるようになるだろう。逆に、企業側が「障害者求人を行う」のであれば「配慮しなければならない」のであり、配慮し

ないのであれば健常者と同様の待遇でなければならない。

- 知的障害者の雇用実績がある企業であっても、精神障害者の場合は個々の症状等により配慮方法が異なるため「病気」「労働」の双方の視点を持つことが必要となる。企業が精神障害者の雇用に対して若干の不安を感じている方がスムーズに雇用できているケースが多い。

(3) 事例Ⅲ (社会福祉法人C 東京都)

①独自のチェックリストについて (就労支援事業者が使う「面談シート」「紹介シート」)

- 私たちは去年、精神障害者の方を対象とした就労準備のためのチェックリストを作った。これは全国で皆さんが使うということを考慮して厚生労働省のチェックリストと大項目を合わせている。
- これ自体、元は当事業所で使っているコミュニケーションツールのなもので、「当事業所の卒業生 100 人にききました—失敗した例・成功した例—」という趣旨のもの。せっかくなので、ということで他の人に見てもらったところ「マニュアルがないと使えない」「どうやって使うのか」という意見があったので、アンケートを実施してさらに改善した方が良いのか、それともマニュアルを作った方が良いのかを検討し、バージョンアップすることとした。
- 検討の結果、「企業で使える」ことを目的とした何らかのツールを開発することとなった。開発に向け、職員でワーキングを行いバージョンアップ案を策定、その結果を就労移行支援事業所、当法人が立地する地域で障害者を雇用している企業等を委員とする委員会で検討した。
- ワーキングではまず始めに就労先 15 社にアンケートを実施し、その後ヒアリングを行った。その際、約 9 割の企業から「面談シート」や「紹介シート」の必要性が指摘された。具体的には、最初にどのような人なのかが分かる「紹介シート」が欲しいということであった。
- ヒアリングではそれまで自分達で使っていた「紹介シート」を見てもらい意見をうかがったが、「手帳があった方がいい」「訓練条件について書いた方がいい」等の指摘を受けた。こうした指摘を踏まえてバージョンアップを図ったところ、履歴書のようなものになってしまい、これではダメだ、というこ

とになり作り直すこととした。

- 最終的にできた「紹介シート」は「希望条件」や「訓練情報」を書けるようにしてある。精神障害の一番の特徴は「健康状態」のところで、どこまで書くようにするかが問題であった。多く書いたら入れてもらえないのだから無くてもいいのではないかという意見もあった。
- 「精神障害者を企業で雇用するための Q&A」（厚生労働省）を見ると、企業側も採る人がどのような病気でそれをどう捉えているのかが分かる方が採用しやすいと書かれている。そのような病気に関する情報を出すタイミングは様々で、初回の面接で使うケースもあれば、後の方で大体採用がOKになってからにするケースもある。企業が困るのは相談体制がどこにあるのか分からないことなので、何かがあったときにここに連絡すれば良いというように明記しておくといよい。
- チェックリスト項目の言葉遣いについて、例えば「長所」と「短所」だが、「短所」「課題」という言い方はネガティブなので「取り組んでいること」とした。「2つ以上のことを言われたら混乱する」と書くのはネガティブに捉えられかねないので、「沢山の情報を取り込むのが苦手で、自分でも分かっているので今それに取り組んでいる」というように変えている。ただ、今回の作業では精神障害に関する理解が深い企業の方が委員になっていた。精神障害に関する深い理解がないような職場に行った時もこれでいいのかは心配である。

②仕事を続けるための面談ガイドについて（企業の人事担当者等が使う「（精神障害者の方が）仕事を続けるための留意点に関するガイド」）

- 次に「仕事を続けるための面談ガイド」であるが、入社してからの定着が心配なので、「就業状況」「健康状態」「プライベート」「相談体制」というチェック項目を設けている。これらのうち「相談体制」は企業側から出された意見を反映させた項目である。それをまた書きやすいようにカテゴリー分けした。
- 「就業状況」では、「通勤には慣れたのか」という基礎的なところから聞いていくようにしている。「仕事量が多すぎるのはダメだが、仕事が少なくてどう

していいか分からない」というのも精神障害者の方から意外と多い意見である。

- また、「同僚との挨拶ができない」、「職場で困ったときに誰に相談するのか」等、そうした項目で何らかの対応が必要なことがあったなら、当該シートに記載している「対応例」を参考に、企業側に対応策を考えてもらえるようなつくりをしている。
- なお、確認項目としていきなり健康上のことを聞くのも憚られたので「健康状態」はリストの2番目にした。やはり最初は睡眠のところから入っていくと聞きやすいのではないかと思う。そこから「薬は飲んでいるのか」等聞いていく。
- そこで何か疲れているということがあれば、「プライベートはどうなのか」ということを確認することになる。ここも作成時「どこまで聞いていいのか」悩んだ部分である。精神障害の人は仕事ではうまくいっているが、家にいるとフラフラしてしまうという人もいる。普通ならあまり聞かないが精神障害の人にはそういうことも聞いた方がいいだろうという意見もあった。実際、そういう状態になったら「支援機関の人に相談をしてみよう」という話になる。
- DVD も作成した。「面談ガイド」について企業の人に職員がシートを使って説明をしているシーンや、就職をして何日かして企業の人が面接をするシーン等での活用を想定した映像である。就労支援事業者で使うシートと企業で使うもの（面談ガイド）の項目は同じ方が分かりやすいという意見もあったが、最終的にやはり全部同じにはならなかった。しかし共通項目はあるかもしれないということで、結果的にどういう分類になったか見てみようということになった。それをするために基本的な押さえなくてはならない項目を出してそれが全部あるのかどうか、を確認、当該ツールのバージョンアップを図った。

4. ツールの（就労能力測定基準）作成・改善について

（1）ツール作成のプロセス

- 今回作成するツール（就労能力測定基準、以下「基準」とする）は精神障害者の方の就労を支援する人たちのためのもので、前年度に作成した知的障害の方の就労を支援する人たちのツール「障害者の職業能力測定基準（試案）」（以下「試案」とする）と対をなすものであるとの位置づけで本調査は開始された。
- 「基準」、「試案」ともに「サービス事業者が、利用者の暫定利用状況や更新時の評価を、市町村／相談支援事業者に伝える時」に利用されることを前提とした（●頁参照）評価ツールである。
- 当初案としては前年度に作成した「試案」を元に今年度新たに「基準」を作成することとしていた。
- しかしながら、ヒアリング結果等を踏まえた委員会での検討の結果、当該ツール利用者（サービス事業者職員および市町村等窓口担当者）の利便性等を考慮すると「基準」と「試案」を一本化するのが適切であるという結論に至った。
- 両者を一本化するに当たっては、知的障害者の方と精神障害者の方双方の障害特性を十分に考慮したうえで、なるべく正確かつ平易に、障害者の方の就労能力と就労可能性・訓練期間延長の可否等が評価でき、その評価結果が平易に読み取られることが重視された。
- さらに評価マニュアル等の説明書を読まなくても評価ツールとして活用できるような配慮を施すこととした。
- こうしたプロセスを経て事務局が原案を作成、これを委員会にて遂行した結果が「（2）ツール原案」である。

（2）ツール原案

上記のようなプロセスを通じて作成したツールの原案（記載例付）は次頁の通りである。

事業者名(××就労支援センター
本人氏名(○山 ○○

評価者名(○谷 ○○

障害者【知的／精神】の就労能力測定基準

	A	B	C	D	当該評価項目設定理由等
① 日常的な行動・態度	1 起床	決まった時間に起きられるか	支援があればできる	支援があってもできない	決まった時刻に起きられないと一般就労は難しいといえます。なかなか(に)日常生活のリズムが崩れやすいという障害特性のある方がいます。そのため配慮が必要とされるケースもあります。
	2 食事	きちんと食事を摂れるか	支援があればできる	支援があってもできない	ハワンス良く決まった時間に食事を摂ることは一般就労のため重要です。
	3 金銭管理	金銭管理ができるか	支援があればできる	支援があってもできない	金銭を管理できることは自立した生活を送るうえで不可欠です。
	4 病状コントロール	病状悪化時の対処ができるか 気分や感情を安定させられるか	支援があればできる	支援があってもできない	障害のある方にとって、自分の体調を理解し、それをうまく説明できることは大変重要です。
	5 服薬	健康管理：服薬を守れるか	支援があればできる	支援があってもできない	一般就労を目指す障害者にとって薬で体調を安定させることは重要です。
② 職場での行動・態度	1 あいさつ	あいさつができるか	支援があればできる	支援があってもできない	
	2 服装	仕事に適した服装ができるか	支援があればできる	支援があってもできない	就労という場面における適切な服装の扱いが理解できているかどうかは「あいさつ」「服薬」「清潔さ(ひげそり、ひげの手入れ、入浴(体臭))」などから判断されます。
	3 清潔さ	仕事に必要な清潔さが保てるか	支援があればできる	支援があってもできない	
	4 遅刻欠勤	無断で遅刻欠勤せずに出社できるか	支援があればできる	支援があってもできない	遅刻や欠勤をできる限り避けることが一般就労には不可欠です。
	5 職場のルール	職場のルールがしっかり守れるか	支援があればできる	支援があってもできない	職場の仲間と適切なコミュニケーションがとれることは働くうえで大変重要です。
	6 仕事指示への対応	仕事の指示にしっかりと対応できるか	支援があればできる	支援があってもできない	
	7 報告・連絡・相談	必要な報告・連絡・相談ができるか	支援があればできる	支援があってもできない	
	8 仕事の速度	課せられた速度で仕事ができるか	支援があればできる	支援があってもできない	
	9 仕事の正確さ	課せられた正確さで仕事ができるか	支援があればできる	支援があってもできない	仕事に関する速度「正確さ」や「持続力」について、一般就労では一定程度の水準が求められます。
	10 仕事に対する持続力	課せられた持続力で仕事ができるか	支援があればできる	支援があってもできない	
	11 責任感	責任感を持って仕事に取り組めるか	支援があればできる	支援があってもできない	
	12 一般就労への意欲	一般就労への意欲は高いか	支援があればできる	支援があってもできない	上記8～10にみる作業関連評価項目を総合的に勘案して、仕事に関する「責任感」を評価します。 本人にそのつもりがなくても家族等のすまぬ一般就労を目標とする人もいます。訓練を受けるうちに一般就労への意欲が強くなるケースも少なくありません。

A【就労可能性】

総合評価	可	不可
当該判断根拠	(12)ヶ月程度の訓練で就労可	

(記載例)

- ・日常的な行動・態度についてはおおむね水準を満たしており、また一般就労への意欲は一貫して高い。
- ・あいさつや服装、清潔さといった職場における基本的態度についても問題はない。
- ・仕事の速度や正確さ、持続力については今後の訓練次第で大きく向上する可能性が高く、これらの能力向上が見られれば責任感が醸成される可能性も高いと見込まれる。

B【訓練期間延長の可否】

総合評価	可	不可
当該判断根拠	さらに()ヶ月程度の訓練で就労可	

その他特記事項(就労移行への制約条件／体験実習や訓練の内容等)

(例)以前の職歴

5. ツール（就労能力測定基準）の有効性等検証（自治体アンケート調査）

- 既述のように、今回作成したツール（就労能力測定基準）の有効性等を、そのユーザーである自治体の声を聴くことにより判断し、改善点や課題等を把握するために、アンケート調査を実施した。

（1）調査の実施概要

- 調査対象：全国の自治体 1795 市町村
- 調査内容：地方自治体における就労支援事業への関わり等について
- 調査方法：郵送配布郵送回収方式
- 調査時期：平成 22 年 1 月
- 回収状況：814 通（回収率：45.3%）

（2）当該ツールの必要性について（問 7）

- 今回実施したアンケート調査では、本研究会で作成したツール（18 頁参照）を同封し、この必要性について聴くこととした。
- 結果、8 割の自治体が「必要性を感じる」とし、「必要性を感じない」との回答は 5% に満たなかった。なお、「わからない」と回答した自治体が 1 割強存在した（図表 5-1）。
- また、当該ツールの必要性等に関して自由回答形式で聴いたところ、①「客観的・統一的基準が必要」、②「参考資料等として使い道あり」、③「独自の基準等があるため不要」、④「当該評価自体が困難であり、いかなるツールでも決定打となり得ない」、等の声が聴かれた（図表 5-2～25）。

問 この度、本研究会において、別添のように、障害者（知的障害者・精神障害者）の方の就労能力を判定するための基準（案）を作成いたしました。このような判断基準の必要性はお感じになりますか。当てはまるもの 1 つに ○をつけて下さい。

【1 必要性を感じる 2 必要性を感じない 3 わからない】

図表 5 - 1 就労能力測定基準の必要性

No.	カテゴリー名	n	%
1	必要性を感じる	647	79.5
2	必要性は感じない	39	4.8
3	わからない	114	14.0
	無回答	14	1.7
	全体	814	100.0

①自由回答「客観的・統一的基準が必要」について

- 当該ツールに関する「客観的・統一的基準が必要」という趣旨の自由回答は、おおむね「現状、窓口担当者が判断に苦慮しているため、当該ツールのようなものが必要」（図表 5 - 2）、「現状、各就労支援事業者独自のツールを用いているので統一フォームが必要」（図表 5 - 3）、という傾向に分類することができた。
- また、当該ツールは「窓口職員異動時の引き継ぎ用ツールとしても有効」という指摘等（図表 5 - 4）もあった。

図表 5 - 2 「客観的・統一的基準が必要」というカテゴリーに分類された自由回答のうち「現状、窓口担当者が判断に苦慮しているため（苦慮を解決するため）、当該ツールのようなものが必要」といった趣旨のもの（抜粋）

- 障害者の就労意欲が確認できないことが多く、支給決定に苦慮している。客観的な指標がほしい。
- 支給決定を出す際の判断基準が従来は曖昧である為（必要）。
- 市町村において就労能力を具体的に判定する事は困難である為、就労支援センター等との連携をもとに活用して行きたい。
- 就労移行支援の対象者(2年程度で就労可能)かどうかの判断や、就労に向けどの部分を重点的に支援する必要があるか等の判断を行うにあたっての基準として役立つと思われます。

図表 5-3 「客観的・統一的基準が必要」というカテゴリーに分類された自由回答のうち「現状、各就労支援事業者独自のツールを用いているので統一フォームが必要」といった趣旨のもの（抜粋）

- 暫定支給決定期間の際に、事業所から提出してもらった評価表の様式は決まっていなため、事業所によって内容や情報量の差が見られる。公平な判断を行う為にも統一様式があった方が良いと思う。
- 全国統一基準を作成し、判断基準を明確にすることで、他の利用者との比較や、他の自治体等との情報共有が可能となり、今後の施策や当市の現状把握に役立つ情報が得られる。
- 現在、判断基準となるチェックシートは、事業所の任意の様式としている為、記載事項や内容の詳細さにムラがある状況です。
- 就労能力を客観的に判定する統一基準は、特に訓練期間の延長時に障害程度区分認定審査会での審査の際に必要なであると考えます。

図表 5-4 「客観的・統一的基準が必要」というカテゴリーに分類された自由回答のうち、上記以外の留意点等を指摘しているもの（抜粋）

- 支給決定の根拠が明確になるため、又、異動で担当者が変わっても障害者本人の状況を把握することができる。
- 区分認定が不要で利用者・事業者の希望に対して、この判断基準により利用不可とする根拠がない。しかし、何らかの明確な判断基準の必要性を感じる。

②自由回答「参考資料等として使い道あり」について

- 当該ツールに関する「参考資料等として使い道あり」という趣旨の自由回答は、おおむね「審査会等の添付資料として使える」（図表 5-5）、「多様な判断根拠のうちのひとつとして有効」（図表 5-6）といった傾向に分類することができた。
- また、当該ツールは「支給決定等のみならず他の用途も想定できる」という指摘等（図表 5-7）もあった。

図表 5-5 「参考資料等として使い道あり」というカテゴリーに分類された自由回答のうち「審査会等の添付資料として使える」といった趣旨のもの（抜粋）

- 利用事業所において評価申請書に添付という形式であれば、総合的に可否の判断材料に(支給判定会議の資料)なるので有効。
- 参考資料に利用できる(標準利用期間延長申請の審査会資料)。

図表 5-6 「参考資料等として使い道あり」というカテゴリーに分類された自由回答のうち「多様な判断根拠のうちのひとつとして有効」といった趣旨のもの（抜粋）

- ガイドラインに則った判定を行っているつもりだが、他の判定基準も参考にしながら最良の支給決定につなげたい。
- 絶対的な必要性は感じてないが、目安にはなると思うので、あれば便利。
- 支給決定に当たっては、本人の施設利用希望を尊重しています。この時点で就労への可能性が確実には把握できないので基準(案)はあくまで参考程度に留めるべきと思われる。

図表 5-7 「参考資料等として使い道あり」というカテゴリーに分類された自由回答のうち「支給決定等のみならず他の用途も想定できる」といった趣旨のもの（抜粋）

- アセスメントの一部として客観的でわかりやすい基準があることで、本人、支援者、企業などと共有が図れる。
- 障害者の特性を支援者や本人・家族誰もが共通して理解出来るツールとなる。
- 一般就労へつなげる為の資料として重要である。個人がしっかりと見える。弱い面を克服したり、出来る能力を伸ばしたりするなど活用できる。
- 職員と利用者の保護者との意見の相違がある際、話し合いの材料とすることができる。

③自由回答「独自の基準等があるため不要」について

■当該ツールに関する「独自の基準等があるため不要」という趣旨の自由回答は以下の通りである（図表5-8）。

図表5-8 「独自の基準等があるため不要」というカテゴリーに分類された自由回答（抜粋）

- 必要性があるので当市に於いて既に就労支援評価リストを作成している。
- 障害程度区分認定調査(106項目)を実施し、それをスコア化し、判断の材料としている。
- 理屈としてサービスを受けるに当たって、こういう基準の存在は認めるが、実務上106項目の調査をし、また事業所と事前にすり合わせをして手続を行っている為支障は生じていない。屋上屋を架すこととなると考える。

④自由回答「当該評価自体が困難であり、いかなるツールでも決定打となり得ない」について

■当該ツールに関する「当該評価自体が困難であり、いかなるツールでも決定打となり得ない」という趣旨の自由回答は以下の通りである（図表5-9）。

図表5-9 「当該評価自体が困難であり、いかなるツールでも決定打となり得ない」というカテゴリーに分類された自由回答（抜粋）

- 測定基準の各項は一般的なものとして理解できるが、企業側は職種、職場により重んじる項目は異なる。又、評価者は企業であることが就労能力評価の精度を高めると考える。就労移行支援で実習し、企業評価の積み重ねがわかる内容とした方がよいと考える。又、就労可能性や訓練期間延長の可否の評価において、()ヶ月程度の訓練で就労可との判断は、やりようがないものとする。
- 精神に関しては状態により、出来る時とそうではない時がある為、A～Dのどれを選択するか難しいのではと思います。
- 就労能力だけでは実際の就労には繋がらない。地域性や事業の内容によっては重度の知的・精神障害者でも就労できる。どういう仕事が合うか？ どういう援助が必要かという判定が必要である。

- 地方の場合、サービスで事業所を選ぶポイントというより、通所できる所を選択する傾向にある。旧法での授産施設が、就労移行事業所になった場合、他に行ける事業所がない場合、退所させる訳にはいかないなので、どんな基準でも可となる。
- 知的障がいにはIQによるものと発達障害のものに分類される。精神障害は、服薬で症状が安定する総合失調症系のもので、どうしてもならないパーソナリティ障害系のものに分類される。以上の事から、知的・精神障害者全員を当てはめるのは危険と思われる。
- 本人と事業のマッチングの問題が大きい為、ケースバイケースと思われる。

⑤その他の自由回答について

- 上記に分類されないものの、注目される自由回答は以下の通りである（図表5-10）。

図表5-10 その他の自由回答（抜粋）

- 市が支給決定を行う際は、「本人の意志」「受け入れ事業者との調整」が確認出来れば良いので、就労能力判定基準までは必要ないと思う。
- 本人の就労に対する意欲を基本としたい。
- 2年間の標準利用期間を超えて更新を希望される時には必要だと思うが、暫定支給から本支給を決定する際には、利用者の希望意志を尊重する。
- 訓練の成果としての評価は一定必要と感じますが、そのことのみが就労に直結するものではないから。実際、当市でも就労移行支援を受けたものの(評価は良かったとしても)就労に結びつく者はごくわずかである。
- 最終的には直接面談等をせざるを得ないのではないか？このことは障害程度区分の運用においても明らかになった。目安として何らかの参考になるとは思うが、決め手にはならない。福祉は人間の心の問題であり、数値化できない。
- 首都圏など大企業を抱える都市部にあっては、基準表が必要とされるのかもしれないが、人口30万人規模の地方都市においては、事業者、特別支援学校、障害者就業、生活支援センター等による取組の方が、障がい者就労に関しては有効と考えられる。

(3) 当該ツールの有効性について (問8)

■本研究会で作成したツールについて、その有効性を等に関して自由回答形式で聞いた結果が図表5-11~15である。

①全体の印象について

■「これを元に判断するのは難しそうである」との回答は16.3%であったが、その具体的な内容をみると、少ない項目による評価の難しさ、A~Dそれぞれの判断基準の難しさ、A~Dの評価と総合評価との関係性の難しさ、等が挙げられている(図表5-11)。

図表5-11 「ツールに関する全体の印象」についての自由回答のうち、「これを元に判断するのは難しそうである」と回答した場合の具体的な内容(抜粋)

<評価項目の数に関して>

- 認定調査時の106項目のアセスメントでも障害者を理解するのが難しいのに、17項目の判定基準だけで就労能力を把握する事は難しいのではないかと。
- 今までの「就労支援チェックリスト」より項目が少ない。
- 基準は必要と思われるが、この基準だけで判断する事は難しい。ケースによって特性が異なる為、体力面・視覚認識・知覚認識・空間認知等の細かな評価を設け、ケースの方向性を見出すことができる調査項目があれば良い。

<A~Dそれぞれの判断基準について>

- 段階別の評価をする時の評価理由・条件などが評価者の個人的な判断になってしまうことがないようにしないと有効な測定が難しい。
- A~Dの判断基準を示して欲しい。B・C項目の判断基準が曖昧である。
- A~Dの測定が担当者で差が生じるのではないかと。

<A~Dの評価と総合評価との関係性の難しさ>

- 基準B・Cが入り混じった際の総合評価は判断に迷う。
- 点数化するなどの明確な基準が欲しい。測定基準項目からどのように就労可能性を判定するのか。
- 各項目をそれぞれ点数にして合計点で基準を決めてはどうか。

<その他>

○障害者それぞれにレベルがあり、特に精神障害者の方は日によってできたり、出来なかつたりする点がある。

知的・精神障がい者の場合、本人の状態・周囲の状況によっては回答が異なってくると思うので、回答する場所・人・日時・環境等の統一も考慮した方が良いのではないか。

○精神・知的を一緒に判断するのは難しいのではないか。

- 「このような情報があると判断の際に非常に参考になる」との回答は 35.9%であったが、その具体的な内容をみると、個別支援計画作成や支給決定・期間延長の際に参考になる、障害程度区分認定調査項目にはない項目が把握できる、共通の視点で評価できる、等が挙げられている（図表5-12）。

図表5-12 「ツールに関する全体の印象」についての自由回答のうち、「このような情報があると判断の際に非常に参考になる」と回答した場合の具体的な内容（抜粋）

<個別支援計画作成や支給決定・期間延長の際に参考になる>

○どの程度の訓練を行えば就労が可能になるのか、期間等を定めるのに参考になる。

○職場での行動・態度の面で一般就労に向けての個別支援計画を作成するのに参考になる。

○このような調査票があれば就労相談を行う上で参考になる。

○訓練期間の延長の際に参考資料として活用できそう

○「何ヶ月程度の訓練で就労可か」という欄があると、今後のその人の一般就労への可能性や支援の方向性も見えて来やすい。

○実際の支援者が記入しており、本人の状態像のイメージができやすく、又、総合評価の記入があり、支給決定の判断材料となる。

<障害程度区分認定調査項目にはない項目が把握できる>

○職場でのコミュニケーション能力を測定する項目はサービス支給決定の為の認定

調査では聞きとれない部分であるので、参考になる

○116 項目のアセスメントでは把握できない部分の補足になる。

<共通の視点で評価できる>

○担当者が異なる場合でも、ある程度統一的、公正な判断ができやすい。

○個人的なモニタリングはされているが、定期的な書式があることで、共通の判断基準になる。

○支給決定担当者が就労支援に不案内な場合、事業所の良いなりになり適正な支給決定ができない為。就労に必要な力の評価ポイントがわかる。

<その他>

○今まで事業所まかせで支給決定してきたが、行政として主体的に支給決定に至ることができるのではないかと思う。

○これまで本人等からのヒアリングをもとに、本人の状態・能力について、個別にまとめて資料作成の上、利用希望事業所と調整していたが、資料作成の負担も軽減し、また統一した項目で整理出来るので、本人の能力等が把握しやすそうである。

■そして「その他」は 25.4%であったが、その具体的な内容をみると、主としてA～D の評価と総合評価との関係に関する意見が挙げられている（図表5-13）。

図表5-13 「ツールに関する全体の印象」についての自由回答のうち、「その他」と回答した場合の具体的内容（抜粋）

○A、B、C、Dを点数制にし、①、②それぞれの項目点数の合計が何点以上だと可といった判断基準があるとわかりやすい。

○Aできる～D支援があってもできない、の判断について、人によって判断基準が異なる事が予想されるので具体的な説明があればより使用しやすくなる

○2年を超えて就労移行支援を延長する際、認定審査会にかける必要があるが、審査資料の様式が統一されていることにより、審査が円滑に実施できる

②項目数について

- 「もっと少なくてもよい」との回答は2.2%であったが、その具体的な内容を見ると、障害程度区分認定調査の項目と重複する、日常的な行動・態度の項目は不要ではないか、等が挙げられている（図表5-14）。

図表5-14 「ツールの項目数」についての自由回答のうち、「もっと少なくてもよい」と回答した場合の具体的内容（抜粋）

- 106項目のアセスメントはするので、日常的な行動・態度の項目は不要ではないか。
- 仕事の速さと正確さを統合するなどして項目を絞っても良いのではないか。
- 服装、清潔さは身だしなみ1つで良いのではないか。

- 一方、「もっと多くてもよい」との回答は20.4%であったが、追加すべき具体的な内容を見ると、就労場所を問わず判定可能な項目（「対人関係に関する項目（コミュニケーション能力、協調性）」、「仕事に関する学習力」、「感情の安定性・自己コントロールの状況」等）と、就労先がイメージできてはじめて判定可能な項目（「職場までの移動手段の確保状況」「作業に対する安全性」「仕事の内容別の項目」等）が挙げられている（図表5-15）。

図表5-15 「ツールの項目数」についての自由回答のうち、「もっと多くてもよい」と回答した場合の具体的内容（抜粋）

- <就労場所を問わず判定可能な項目>
- 対人関係（コミュニケーション能力）
- 他者との協調性や社会的応能力の状況を知ることができる項目
- 同僚との連携・協力の可否
- 仕事に関する学習能力
- 感情のコントロールができるか
- 通院の状況・服薬の状況
- <就労先がイメージできてはじめて判定可能な項目>
- 通勤手段（自力での通勤の可否）
- 仕事を正確に覚えることができるか
- 職種や業種別の評価も別に設けて欲しい

(4) 各自治体における就労支援への取組について（問4～6）

① 障害者の就労支援への取組について

■ 回答が寄せられた自治体における障害者の就労支援への取組は以下の通りである（図表5-16）。

■ 現段階の取組として最も実施率が高いのは「就労移行支援事業所との連携」（58.8%）である。「庁内での障害者の積極的な雇用」については1割程度にとどまっている。

■ 自治体の人口規模別に当該取組の件数を見ると、人口規模が大きいほど多様な就労支援を実施していることがわかる（図表5-17）。

問 貴自治体における、障害者の就労支援への取組について、当てはまるものの全てに○をつけて下さい。

【1 管内の事業所に対する普及啓発活動 2 就労移行支援事業所との連携
3 労働関係機関等との情報交換 4 庁内での障害者の積極的な雇用 5 その他】

図表5-16 障害者の就労支援への取組について

No.	カテゴリー名	n	%
1	管内の事業所に対する普及啓発活動	190	23.3
2	就労移行支援事業所との連携	479	58.8
3	労働関係機関等との情報交換	365	44.8
4	庁内での障害者の積極的な雇用	100	12.3
5	その他	143	17.6
	無回答	65	8.0
	全体	814	100.0

図表5-17 人口規模別の障害者就労支援取組件数（上：n数、下：%）

	合計	障害者の就労支援への取組(回答件数)						
		1件	2件	3件	4件	5件	無回答	
全体	749 100.0	401 53.5	211 28.2	99 13.2	33 4.4	5 0.7	65	
総人口	1万人未満	142 100.0	117 82.4	22 15.5	2 1.4	1 0.7	0 0.0	23
	1万人～3万人未満	187 100.0	119 63.6	57 30.5	10 5.3	1 0.5	0 0.0	19
	3万人～10万人未満	254 100.0	120 47.2	83 32.7	33 13.0	17 6.7	1 0.4	15
	10万人以上	166 100.0	45 27.1	49 29.5	54 32.5	14 8.4	4 2.4	8

②本支給時に就労移行支援が含まれていたケース／就労移行支援の利用申請を認める割合について

■回答が寄せられた自治体における「本支給時に就労移行支援が含まれていたケース／就労移行支援の利用申請を認める割合」は1自治体当たりそれぞれ約9件、10割近くである（図表5-18）。

問 貴自治体において、平成21年4月から12月までの間に、本支給決定時に就労移行支援が含まれていたケースは何件ありましたか。また、就労移行支援の利用意向があった場合、どの程度の割合で申請を認めていますか（該当するケースがなかった場合は「0」とご記入下さい）。

図表5-18 障害者の就労支援への取組について

本支給時に就労移行支援が含まれていたケース(平均、n=782)	8.9 件
就労移行支援の利用申請を認める割合(平均、n=585)	おおよそ 9.93 割

③利用申請を認めなかった代表的な理由について

■「利用申請を認めなかった代表的な理由」について、自由回答の記載があるケースは個別事情を勘案しての判断結果であり、おおむね妥当なものと思われる（図表5-19）。

■このうちいくつかのケースは今回作成したツールの利用により、より効果的に判断されるものであり、また数例は今回ツールの改訂を図る際に参考とするものであった。

問 利用申請を認めなかった代表的な理由をご記入下さい。

図表 5-18 利用申請を認めなかった代表的な理由について

- 年齢が 50 才以上の場合
- 本人からの利用申請取下による
- 既に就職が決まっていた
- 身体的又は精神的理由で治療を要する為
- 一般就労が可能で就労支援センターの支援で対応出来ると判断される場合
- 訓練に堪える体力がない
- 病状コントロール、日常生活管理が不十分
- 家族は希望するが、本人が拒否する場合
- 本人の就労意欲はないが、関係機関が就労させたがっていた
- 申請を断ることはない。相談を経て申請に至らないケースはある
- 精神疾患の治療が優先と判断したケース
- 希望はあったが、精神症状が不安定で、定期的な通所に堪えられない
- 利用者の能力、状態を勘案した場合、就労移行よりも就労継続や旧法授産施設等の利用が適当であると判断される為
- 就労移行と併用する事が明らかにおかしいサービスを利用している方からの就労移行の追加依頼はお断りします
- 実習中の評価が低く、一般就労が困難と判断された為
- 65 才以上ですでに 2 年支給し更に継続の申請し、審査会の意見を聴取し申請し、認めなかったケース有

④就労移行支援の本支給決定時の「本人の状態把握方法」について

- 「就労移行支援の本支給決定時の『本人の状態把握方法』」について聴いたところ、最も実施率が高かったのは「本人や家族と直接会って確認」（60.1%）であった（図表 5-20）。
- 「暫定支給時の状況について、事業者から評価表等を提出してもらおう」については実施率が 3 割を超えた程度（35.6%）であることから、今回作成したツールが新たに活用される余地は比較的高いと推測される。
- なお、人口規模別にそれぞれの把握方法の実施率を見ると、「本人や家族と直

接会って確認」、「事業者から評価表等を提出」といった方法について、人口の多い自治体の方が実施率が高くなっていることがわかる（図表5-21～24）。

問 貴自治体においては、就労移行支援の本支給を決定する際に、本人の状態等についてどのように把握していますか。それぞれ当てはまるもの1つに○をつけて下さい。

図表5-20 就労移行支援の本支給決定時の「本人の状態把握方法」

	行う	行わない	ケース・バイ・ケース	無回答
本人や家族と直接会って確認する	60.1%	5.2%	31.0%	3.8%
暫定支給時の状況について事業者にヒアリングを行う	26.3%	16.7%	51.8%	5.2%
暫定支給時の状況について、事業者から評価表等を提出してもらう	35.6%	19.8%	39.2%	5.4%
事業者からの提出物があればその内容を考慮する	51.7%	6.3%	36.5%	5.5%

図表5-21 本支給決定時に「本人や家族と直接会って確認する」自治体
(人口規模別) (上:n数、下:%)

		合計	本人や家族と直接会って確認			
			行う	行わない	ケース・バイ・ケース	無回答
全体		814 100.0	489 60.1	42 5.2	252 31.0	31 3.8
総人口	1万人未満	165 100.0	80 48.5	5 3.0	70 42.4	10 6.1
	1万人～3万人未満	206 100.0	134 65.0	9 4.4	54 26.2	9 4.4
	3万人～10万人未満	269 100.0	165 61.3	14 5.2	81 30.1	9 3.3
	10万人以上	174 100.0	110 63.2	14 8.0	47 27.0	3 1.7

図表5-22 本支給決定時に「暫定支給時の状況について事業者にヒアリングを行う」自治体（人口規模別）（上：n数、下：％）

		合計	暫定支給時の状況について事業者にヒアリングを行う			
			行う	行わない	ケース・バイ・ケース	無回答
全体		814 100.0	214 26.3	136 16.7	422 51.8	42 5.2
総人口	1万人未満	165 100.0	40 24.2	24 14.5	88 53.3	13 7.9
	1万人～3万人未満	206 100.0	60 29.1	38 18.4	97 47.1	11 5.3
	3万人～10万人未満	269 100.0	76 28.3	45 16.7	136 50.6	12 4.5
	10万人以上	174 100.0	38 21.8	29 16.7	101 58.0	6 3.4

図表5-23 本支給決定時に「暫定支給時の状況について、事業者から評価表等を提出してもらう」自治体（人口規模別）（上：n数、下：％）

		合計	暫定支給時の状況について、事業者から評価表等を提出してもらう			
			行う	行わない	ケース・バイ・ケース	無回答
全体		814 100.0	290 35.6	161 19.8	319 39.2	44 5.4
総人口	1万人未満	165 100.0	29 17.6	36 21.8	85 51.5	15 9.1
	1万人～3万人未満	206 100.0	61 29.6	59 28.6	74 35.9	12 5.8
	3万人～10万人未満	269 100.0	115 42.8	45 16.7	97 36.1	12 4.5
	10万人以上	174 100.0	85 48.9	21 12.1	63 36.2	5 2.9

図表 5-24 本支給決定時に「事業者からの提出物があればその内容を考慮する」自治体（人口規模別）（上：n数、下：％）

		合計	事業者からの提出物があればその内容を考慮する			
			行う	行わない	ケース・ハイ・ケース	無回答
全体		769 100.0	421 54.7	51 6.6	297 38.6	45
総人口	1万人未満	150 100.0	64 42.7	12 8.0	74 49.3	15
	1万人～3万人未満	194 100.0	107 55.2	18 9.3	69 35.6	12
	3万人～10万人未満	258 100.0	158 61.2	12 4.7	88 34.1	11
	10万人以上	167 100.0	92 55.1	9 5.4	66 39.5	7

⑤本人の状況を知るためのルールの有無

- 前問で「本人や家族と直接会って確認する」「暫定支給時の状況について事業者ヒアリングを行う」「暫定支給時の状況について、事業者から評価表等を提出してもらう」いずれかの方法で本人の状況を把握すると回答した自治体に対して、そのためのルール（指針）等があるかどうかを聞いた結果が（図表 5-25）である。
- この結果を見ると、「担当者の判断に任されている」が 53.3%と最も多く、次いで「都道府県から示されたガイドラインによっている」（25.4%）となっている。
- これについて人口規模別に見ると、人口規模が小さい自治体ほど「担当者の判断に任されている」比率が高くなっていることがわかる（図表 5-26）。

問 就労移行支援の支給決定を行うかどうかを検討するに当たって、本人の状況を知るための何らかのルールはありますか。当てはまるもの1つに○をつけて下さい。

図表 5-25 本人の状況を知るためのルールの有無

No.	カテゴリー名	n	%
1	都道府県から示されたガイドラインによっている	156	25.4
2	庁内で明文化された判断基準・ガイドラインが存在する	17	2.8
3	担当者の判断に任されている	328	53.3
4	その他	116	18.9
	無回答	11	1.8
	全体	615	100.0

図表 5-26 本人の状況を知るためのルールの有無（人口規模別）

（上：n 数、下：％）

		合計	就労移行支援の支給決定を行う際のルール					非該当
			都道府県から示されたガイドライン	庁内で明文化された判断基準・ガイドライン	担当者の判断に任されている	その他	無回答	
全体		604 100.0	156 25.8	17 2.8	328 54.3	116 19.2	11	199
総人口	1万人未満	93 100.0	27 29.0	1 1.1	58 62.4	9 9.7	3	69
	1万人～3万人未満	150 100.0	40 26.7	3 2.0	85 56.7	22 14.7	2	54
	3万人～10万人未満	214 100.0	54 25.2	5 2.3	115 53.7	47 22.0	4	51
	10万人以上	147 100.0	35 23.8	8 5.4	70 47.6	38 25.9	2	25

⑥参考にする提出物

- 前々間で「暫定支給時の状況について事業者ヒアリングを行う」「暫定支給時の状況について、事業者から評価表等を提出してもらう」という回答をした自治体に対して、「その際に提出してもらう提出物は何か」を聞いた結果が（図表 5-27）である。
- この結果を見ると、「事業者が独自に作成した評価表」が 60.8%と最も多く、次いで「訓練の内容が記されている書類」（43.3%）となっている。

問 どのような提出物を参考にしますか。当てはまるもの全てに○をつけて下さい。

図表 5-27 暫定支給時に参考とする提出物（複数回答）

No.	カテゴリー名	n	%
1	就労可能かの判定に関する基準：厚生労働省が作成した評価表	72	18.5
2	就労可能かの判定に関する基準：自治体等が作成した地域内統一の評価表	32	8.2
3	就労可能かの判定に関する基準：事業者が独自に作成した評価表	237	60.8
4	訓練の内容が記されている書類	169	43.3
	全体	390	100.0

⑦上記「参考にする提出物」を実際に参考にする度合い

■前問と同じ回答をした自治体に対して、「その際に提出してもらった提出物ほどの程度参考にしているか」を聞いた結果が（図表 5-28）である。

■この結果を見ると、「常に参考にしている」8割を超えていることがわかる。

問 どのような提出物を参考にしますか。当てはまるもの全てに○をつけて下さい。

図表 5-28 上記「参考にする提出物」を実際に参考にする度合い

No.	カテゴリー名	n	%
1	常に参考にしている	319	83.9
2	事業所によっては参考になる	21	5.5
3	あまり参考にはならない	17	4.5
4	その他	13	3.4
	無回答	10	2.6
	全体	380	100.0

（5）回答自治体の属性等（問 1～3）

①自治体における障害者の就労支援に関わっている職員数

■回答が寄せられた各自治体における障害者の就労支援に関わっている職員数について「正規職員／非正規職員」、「専任／兼任」の別に聞いた結果（平成 21 年 12 月 1 日時点）が（図表 5-29）である。

図表 5-29 自治体における障害者の就労支援に関わっている職員数（平均、N=795）

	専任	兼任	合計
正規職員	0.45 人	2.23 人	2.68 人
非正規職員（注1）	0.22 人	0.21 人	0.43 人

（注 1）非正規職員の中には、嘱託職員等も含まれる。

②自治体における人口ならびに障害者数

■回答が寄せられた各自治体における人口ならびに障害者数について聴いた結果（平成 21 年 12 月 1 日時点）が（図表 5－30）である。

図表 5－30 自治体における人口ならびに障害者数（平均、N=814）

総人口	障害者数（障害者手帳所持者数） ^{（注1）}			
	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害者実数 ^{（注2）}
82,319 人	3,104 人	498 人	344 人	3,027 人

（注 1）障害者数については、障害種別に障害者手帳所持者数。

（注 2）障害者実数については、重複障害を考慮した障害者の実数。N 数は 211。

③自治体における障害者の就労支援への基盤

■回答が寄せられた各自治体における障害者の就労支援への基盤について聴いた結果（平成 21 年 12 月 1 日時点）が（図表 5－31）である。

図表 5－31 自治体における障害者の就労支援への基盤（平均、N=791）

	就労移行支援	就労継続支援 A 型	就労継続支援 B 型
事業所数	1.27 箇所	1.35 箇所	3.00 箇所
利用者定員	14.15 人	7.00 人	56.04 人

（注）事業所数について、この設問では当該自治体に居住する者が「利用している」件数がカウントされている（つまり近隣自治体に立地する事業所もカウントされている）可能性がある。

6. まとめ（今後の課題等）

- 今回調査研究において作成したツール「就労能力測定基準」（19 頁参照）について、自治体の人口規模にかかわらずその 8 割が「必要性を感じる」としていることから、当該ツール自体はおおむね支持されたといえる。
- 他方、一部に「当該評価自体が困難」と回答した自治体（25 頁参照）や「これを元に判断するのは難しそうである」と回答した自治体（27 頁参照）もあった。こうしたことを踏まえると、当該ツールの効果的利用を後押しするためには、これを実際に評価に利用する事業者の担当者や、事業者から記入済みツールを受け取り判断に用いる自治体の窓口担当者等に対し、一般的な評価スキルを高めるための研修（例えば民間企業で実施されている、管理職就任時に一日程度で実施される「考課者訓練」のような研修プログラム）を展開することが有効だと考えられる。
- 翻って、「就労移行支援の利用申請を認める割合」はほぼ 10 割であり（32 頁参照）、また「利用申請を認めなかった代表的な理由」については、当該ツールによる評価の実施やこれに基づく判断がなされなくても自ずと「就労移行支援の利用が必要ない」ことがわかるようなケースが大半であった（33 頁参照）。
- 就労移行支援利用の必要性を判断するための「客観的・統一的基準」がないなか、明らかに「必要ない」とわかるケース以外は申請が認められている現状下、当該ツールの導入による新たな判断尺度が設定されることでどれだけ「適切な」決定がなされ、どれだけ高い比率で障害者の一般就労が実現するようになるかは当然未知数である。
- 今後、当該ツールが普及した場合、ツール導入による「利用申請が認められる比率」の変化や、障害者の一般就労実現率等も追跡して調査し、この結果を踏まえつつ、ツール自体の改訂や運用方法の改善等について検討する必要もあろう。

付録

● アンケート調査票

地方自治体における就労支援事業への関わりに関するアンケート調査

【調査協力のお願い】

障害者の一般就労の促進が進まない一つの要因として、障害者一人ひとりの就労能力を測ることが困難なため、企業側で自社の業務に適応可能か否かを判断することが難しい、という点が挙げられます。

つまり、障害者の一般就労を促進するためには、障害者本人や就労支援を行う事業者・団体、そして受入側である各企業が同じ視点で判断できるような基準、それも障害の種類や障害の程度という従来の基準とは異なる、就労能力を測るための新たな基準を作ることが必要とされています。

そこで本事業では、厚生労働省の補助金を受け、障害者の一般就労の就労能力を測るための基準の作成に取り組んでおります。本調査は、各地方自治体が地域において就労支援事業にどのようにお取り組みになっているのかを、特に就労能力の判断の現状に着目して実態を把握することを目的としております。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査趣旨をご理解いただきご協力下さいますようお願い申し上げます。**返送締切は平成 22 年●月●日(●)**とさせていただきます。

なお、アンケート内容につきましては回答者が特定できないよう集計・報告いたしますので、忌憚のないご回答をお願いいたします。

【調査機関・問合せ先・調査票返送先】

MIZUHO みずほ情報総研株式会社 社会経済コンサルティング部 担当：小曾根・江淵・植村

〒101-8443 東京都千代田区神田錦町 2-3 竹橋スクエアビル 8F

Tel:03-5281-5276 (10 時～18 時) Fax:03-5281-5443 e-mail:yumi.kosone@mizuho-ir.co.jp

本調査票のご記入者名をご記入下さい。

貴自治体名	()	都道府県	()	区市町村	()	課
-------	-----	------	-----	------	-----	---

問1 貴自治体において障害者の就労支援に関わっている職員数をご記入下さい（平成 21 年 12 月 1 日時点）。

	専任	兼任	合計
正規職員	人	人	人
非正規職員（注1）	人	人	人

（注1）非正規職員の中には、嘱託職員等も含めてご記入下さい。

問2 貴自治体の人口ならびに障害者数をご記入下さい（平成 21 年 12 月 1 日時点）。

総人口	障害者数（障害者手帳所持者数）（注1）			
	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害者実数（注2）
人	人	人	人	人

（注1）障害者数につきましては、障害種別に障害者手帳所持者数をご記入下さい。

（注2）障害者実数につきましては、重複障害を考慮した障害者の実数がお分かりになればご記入下さい。

問3 貴自治体における、障害者の就労支援への基盤についてご記入下さい（平成 21 年 12 月 1 日時点）。

	就労移行支援	就労継続支援 A 型	就労継続支援 B 型
事業所数	箇所	箇所	箇所
利用者定員	人	人	人

問4 貴自治体における、障害者の就労支援への取組について、当てはまるもの全てに○をつけて下さい。

1 管内の事業所に対する普及啓発活動	2 就労移行支援事業所との連携
3 労働関係機関等との情報交換	4 庁内での障害者の積極的な雇用
5 その他 ()	
※一般就労に当てはまらない方への地域の働く場について、独自の施策（体制）を作ってサポートしていたり、関係機関と連携していたりする場合は、その具体的な内容をご記入下さい。	

問5 貴自治体において、平成 21 年 4 月から 12 月までの間に、本支給決定時に就労移行支援が含まれていたケースは何件ありましたか。また、就労移行支援の利用意向があった場合、どの程度の割合で申請を認めていますか（該当するケースがなかった場合は「0」とご記入下さい）。

本支給時に就労移行支援が含まれていたケース	件
就労移行支援の利用申請を認める割合	おおよそ 割
※利用申請を認めなかった代表的な理由をご記入下さい。	

問6 貴自治体においては、就労移行支援の本支給を決定する際に、本人の状態等についてどのように把握していますか。それぞれ当てはまるもの1つに○をつけて下さい。

(1) 本人や家族と直接会って確認する	1 行う	2 行わない	3 ケース・バイ・ケース
(2) 暫定支給時の状況について事業者ヒアリングを行う	1 行う	2 行わない	3 ケース・バイ・ケース
(3) 暫定支給時の状況について、事業者から評価表等を提出してもらう	1 行う	2 行わない	3 ケース・バイ・ケース
(4) 事業者からの提出物があればその内容を考慮する	1 行う	2 行わない	3 ケース・バイ・ケース
(5) その他 ()	1 行う	2 行わない	3 ケース・バイ・ケース

SQ1【問6で(1)(2)(3)のいずれかに「1 行う」と回答された場合】

就労移行支援の支給決定を行うかどうかを検討するに当たって、本人の状況を知るための何らかのルールはありますか。当てはまるもの1つに○をつけて下さい。

- 1 都道府県から示されたガイドラインによっている
- 2 庁内で明文化された判断基準・ガイドラインが存在する
- 3 担当者の判断に任されている
- 4 その他 ()

SQ2【問6で(2)もしくは(3)で「1 行う」と回答された場合】

どのような提出物を参考にしますか。当てはまるもの全てに○をつけて下さい。

- 1 就労可能かの判定に関する基準：厚生労働省が作成した評価表
- 2 就労可能かの判定に関する基準：自治体等が作成した地域内統一の評価表
- 3 就労可能かの判定に関する基準：事業者が独自に作成した評価表
- 4 訓練の内容が記されている書類
- 5 その他 ()

SQ3【問6で(2)もしくは(3)で「1 行う」と回答された場合】

それらの評価表等は判断の際に参考にしていますか。当てはまるもの1つに○をつけて下さい。

- 1 常に参考にしている
- 2 事業所によっては参考になる
→どのような点が参考となるのかご記入下さい。
- 3 あまり参考にはならない
- 4 その他 ()

問7 この度、本研究会において、別添のように、障害者（知的障害者・精神障害者）の方の就労能力を判定するための基準（案）を作成いたしました。このような判断基準の必要性は感じになりますか。当てはまるもの1つに○をつけて下さい。

- 1 必要性を感じる
- 2 必要性は感じない
- 3 わからない
→その理由をご記入下さい。

問8 本研究会において作成した障害者の就労能力判定基準の案をご覧になってのご感想をご記入下さい。

(1) 全体の印象について

1	これを元に判断するのは難しそうである →どのような点が難しそうかご記入下さい。	<div style="border: 1px dashed black; height: 60px; width: 100%;"></div>
2	このような情報があると判断の際に非常に参考になる →どのような点が参考になるかご記入下さい。	<div style="border: 1px dashed black; height: 60px; width: 100%;"></div>
3	その他 →具体的にご記入下さい。	<div style="border: 1px dashed black; height: 60px; width: 100%;"></div>

(2) 項目数について

1	もっと少なくてもよい →削除してもいいとお感じになる項目を具体的にご記入下さい。	<div style="border: 1px dashed black; height: 60px; width: 100%;"></div>
2	もっと多くてもよい →加えた方がよいとお感じになる項目を具体的にご記入下さい。	<div style="border: 1px dashed black; height: 60px; width: 100%;"></div>
3	ちょうどよい	

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

付録

- 障害者の就労能力判定基準「利用の手引き」

《障害者の就労能力測定基準 利用の手引き》

1. 利用場面

「障害者の就労能力測定基準」は知的障害者・精神障害者が就労する際に最低限必要とされる基本的な行動・態度（＝職業能力）を測定するための基準です。具体的には、「①日常的な行動・態度（5項目）」「②作業場での行動・態度（12項目）」の計17項目の評価項目に加え、「総合評価」記入欄、「その他特記事項」記入欄から構成されています。

主な利用場面としては、下記の2つを想定しています。

【その1】

- ① 就労移行支援事業所が、利用者（知的障害者・精神障害者）の暫定支給期間終了時の職業能力および就労可能性を、本基準を用いて測定する。
- ② 市町村が、「①」の結果を用いて、利用者の「サービス利用の継続が適切かどうか」を判断する。

【その2】

- ① 就労移行支援事業所が、利用者（知的障害者・精神障害者）の本利用期間終了時の職業能力および就労可能性を、本基準を用いて測定する。
- ② 市町村が、「①」の結果を用いて、利用者の「サービス利用の更新が適切かどうか」を判断する。

もちろん、これら2つの場面以外にも、就労移行支援事業利用期間中をはじめ随時、事業所やご家族等が利用者（知的障害者・精神障害者）の就労に向けた「目標」を明確にし、「成長」を確認するために本基準をご利用いただくことが可能です。

2. 利用方法

本基準は下記の順にてご利用ください。

① 就労移行支援事業所にて、評価実施年月日・事業所名・本人氏名・評価者名を記入する。



② 就労移行支援事業所にて、各評価項目（17項目）について各項目右の欄「当該評価項目設定理由等」を適宜参照しながら「A」「B」「C」「D」をチェックする。

⇒A～Dは下記を基準にチェックしてください。

A：一般就労が十分に可能なレベル

B：ある程度の支援があれば一般就労が可能なレベル

C：一般就労には一定期間の訓練が必要なレベル

D：一般就労は困難で福祉的就労が適切なレベル



③ 就労移行支援事業所にて、「総合評価」結果をチェックし（「可」の場合は就労が可能となるまでに必要となる訓練期間も記入）、「当該判断根拠」を記入する。

⇒「総合評価」は一定期間（ただし、サービス利用期間である2年の限度を超えない）の訓練を行うことで就労可能な職業能力を身に付けることができるかどうかについて判断してください。また、そのように判断した根拠を自由に記入してください。

⇒あくまで利用者の職業能力を基にした総合評価であり、経済状況や地域事情等による就労環境要因を考える必要はありません。

⇒また、現段階で各評価項目の結果が「C」「D」が中心であっても、訓練により就労が見込める場合には総合評価で「可」としてください。



④ 就労移行支援事業所にて、「その他特記事項」を記入する。

⇒訓練を経て就労可能な職業能力を身に付けた場合でも、実際に就労するに当たっては制約となりうる条件（たとえば「疾患」「ご家族等の十分な協力が得られない」「身体的特性により職域が狭まる」等）、これまでの職歴・離職理由、体験実習の内容・評価、訓練内容等を自由に記入してください。

↓

⑤ 就労移行支援事業所が、評価結果を各自治体に提出する。

↓

⑥ 各自治体にて、これらの結果を基に「サービス利用の継続」あるいは「サービス利用の更新」の適切さを判断する。

※記入済シートは個人情報のため、お取扱いには十分ご注意ください。