

就労困難性（職業準備性と就労困難性）の評価に関する評価研究について

研究計画書

1 研究名

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

2 背景

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、就労困難性（職業準備性と就労困難性）の評価を実施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」があるが、この評価ツールが開発されてから10年以上時間が経過しており、就労移行前の相談支援の現状も踏まえた評価ツールを開発することが必要となっている。

3 目的

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うえで、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に適切な就労の場や必要な支援サービスに繋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て実施する。また、関係施策の企画立案に資するものとする。

4 方法

- (1) 就労困難性（職業準備性と就労困難性）の基本的な考え方の検討
- (2) 評価ツールの検討のための調査
 - ア 相談支援における評価ツールの利用状況と課題
 - イ 評価ツールに関するニーズ
- (3) 評価ツールの開発に関する検討
 - ア 作成委員会の開催
 - イ 評価ツールの基本的な考え方、全体構成、評価項目、評価基準等の検討
 - ウ 評価項目、評価基準等の設定のための調査
 - エ 評価ツール（実施マニュアルを含む。以下同じ。）の試作
 - オ 評価ツールの試行及び妥当性の検証のための調査
 - カ 調査結果を踏まえた評価ツールの改良

5 成果の活用

就労移行前の相談支援等の現場において利用者の就労困難性（職業準備性と就労困難性）に関する現状を把握する評価ツールとして活用してもらうことで、利用者の現状に適した就労の場や必要な支援サービスへの繋ぎに役立つことが期待できる。

6 実施期間

令和2年度～4年度（3年計画）

7 年次計画

（1）令和2年度

＜就労困難性（職業準備性と就労困難性）の基本的な考え方の検討＞

ア 作成委員会の開催

イ 基本的な考え方、調査内容等

＜評価ツールの検討のための調査＞

ア 相談支援における評価ツールの利用状況と課題

イ 評価ツールに関するニーズ

＜評価ツールの開発に関する検討＞

ア 作成委員会の開催

イ 評価ツールの検討（基本的な考え方の整理、全体構成、評価項目等）

（2）令和3年度

＜評価ツールの開発に関する検討＞

ア 作成委員会の開催

イ 評価項目、評価基準等の検討のための調査

ウ 評価ツールの試作

（3）令和4年度

＜評価ツールの作成＞

ア 作成委員会の開催

イ 評価ツールの試行及び妥当性の検証のための調査

ウ 試行・調査結果を踏まえた評価ツールの改良

エ 報告書の作成

8 担当者

障害者支援部門及び事業主支援部門

「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」に係る
研究委員会設置要綱

令和2年8月5日制定

（目的）

第1条 「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」に係る評価ツールの作成等について検討するため委員会を設置する。

（検討内容）

第2条 委員会は、以下の事項に関する検討を行う。

- （1） 就労困難性（職業準備性と就労困難性）（以下「就労困難性」という。）の基本的な考え方の整理に関する事。
- （2） 就労困難性評価ツールの作成に係る調査に関する事。
- （3） 就労困難性評価ツールの作成に関する事。
- （4） その他就労困難性の評価に関する事。

（設置期間）

第3条 委員会の設置期間は、令和2年度から令和4年度とする。

（委員の委嘱）

第4条 委員の委嘱は、以下のとおりとする。

- （1） 委員は、研究主幹が委嘱する。
- （2） 委嘱期間は、原則として、委嘱の日から令和5年3月31日までとする。

（運営）

第5条 委員会の運営は、以下のとおりとする。

- （1） 委員会は、年3回程度開催する。
- （2） 委員会の座長は、委員の互選により選出する。
- （3） 座長が必要と認めるときは、委員以外の者の出席を求めることができる。
- （4） 委員会の事務局は、障害者職業総合センター障害者支援部門及び事業主支援部門が担当する。

（その他）

第6条 その他必要な事項が発生した場合は委員会において協議する。

「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」に係る
研究委員会委員（五十音順）

- あいざわ
相澤 欽一 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
宮城障害者職業センター主幹障害者職業カウンセラー
- あさひ
朝日 雅也 埼玉県立大学保健医療福祉学部教授
- いしざき
石崎 雅人 一般社団法人障害者雇用企業支援協会常務理事
- うえだ
上田 庸司 リベラル株式会社常務取締役
- えのもと
榎本 容子 独立行政法人国立特別支援教育総合研究所
発達障害教育推進センター主任研究員
- おかはま
岡濱 君枝 特定非営利活動法人サンライズ代表理事
- くらち
倉知 延章 九州産業大学人間科学部教授
- こばやし
小林 孔 厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課課長補佐
- しんぼ
眞保 智子 法政大学現代福祉学部教授
- なかお
中尾 文香 特定非営利活動法人ディーセントワーク・ラボ代表理事
- なかやま
中山 肇 特定非営利活動法人リエゾン就労移行支援事業所リエゾン所長
- ほしあき
星明 聡志 社会福祉法人北摂杉の子会ジョブジョイントおおさか所長
- わかお
若尾 勝己 特定非営利活動法人東松山障害者就労支援センター代表理事

本調査研究における評価ツール開発の基本的な考え方（案）

1. 趣 旨

障害者の教育・医療・福祉から就労（就労系障害福祉サービスを含む。以下同じ。）への円滑な移行を促進し、個別支援計画に基づく適切な就労支援を実現するためには、就労移行前の相談支援において就労に関するニーズや課題等を把握しておき、課題への対処を事前に検討するための就労アセスメントが必要である。

就労アセスメントツールには、「就労支援のためのチェックリスト（訓練生用及び従業員用）」（障害者職業総合センター，2009年）や「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，2006年）がある。これらのチェックリストは、職業準備性（個人の側に職業生活を継続するために必要な条件が用意されている状態）の視点から、対象者の就労移行に向けた現状と課題を把握するとともに、対象者の変化、支援の効果等を見ることにより支援すべき事項を明らかにするためのものである。これらのチェックリストが開発されてからすでに10年以上経過しているが、この間、就労支援を利用する障害者は大幅に増加する中、就労支援機関では就労支援におけるアセスメントの重要性についての認識が広がり、さまざまな取組が行われている。このような就労支援の現状を踏まえてこれらのチェックリストを改定する必要がある。

また、精神障害者等は雇用後に就労の困難さがわかるとの指摘がある。このような就労の困難さは従来のチェックリストでは十分に判断できるとは言い難い。就労アセスメントでは、障害者雇用の現状を踏まえ、従来のチェックリストでは判断が難しい就労継続の困難さ（就労継続を妨げる要因）についても可能な範囲で検討しておくことが必要になっている。

評価ツールの開発にあたっては、現状を踏まえて既存のチェックリストを改定するとともに、既存のチェックリストでは判断が難しい就労継続の困難さ（就労継続を妨げる要因）がないかどうかを検討できる項目を付加することにより、就労継続の困難さの発生予防的観点も含めて適切な就労支援と必要な合理的配慮の検討に資する評価ツールにすることが望ましいと考える。

ただし、この評価ツールは、対象者の就労の可否や就労可能性の高低を評価するものではないことに留意する必要がある。

（注）開発する評価ツールの名称は今後検討する。

2. 目的

本調査研究で開発する評価ツールは、対象者の職業準備性の現状と課題を明らかにするとともに、既存のチェックリストでは判断が難しい就労継続の困難さ（就労継続を妨げる要因）を検討することにより、必要な就労支援や合理的配慮の検討に資することを目的として開発する。

3. 想定する主な活用場面

障害者が就労系障害福祉サービスの利用や一般就労等を希望し、いずれかを選択する場面等において、評価ツールを活用したアセスメントの結果を参考とする。

4. 開発方法

- ① 既存のチェックリストである「就労移行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」のチェック項目を整理し、項目案を作成する。
- ② 就労支援機関を対象とした調査（令和2年度に実施）により、上記①に含まれていないが、評価すべき項目を収集し、項目案を追加する。あわせて、就職前に実施したアセスメントからは判断できなかった就労継続の困難さを把握した経験に基づき、既存のチェックリストを用いた就労アセスメントでは判断が難しい「就労継続を妨げる要因」を抽出し、項目案を追加する。
- ③ 就労支援機関及び企業を対象とした調査（令和3年度に実施）により、各項目の妥当性等について検討するためのデータを収集する。
- ④ 上記①②③に基づき、評価ツールの試作版（活用の手引を含む。）を作成し、研究委員会等において意見を収集し、必要な修正を加える。
- ⑤ 上記④と並行して、就労支援機関で評価ツールの試作版を使用してもらい（令和4年度に実施）、就労アセスメントの質に与える影響を検証する。また、検証結果に基づき、試作版を修正する。
- ⑥ 上記④⑤の結果に基づき、評価ツールを作成する。

今後のスケジュール（案）

時期	研究委員会	研究活動
令和2年 10月 2日	第1回研究委員会 ----- <ul style="list-style-type: none"> ▸職業準備性及び就労困難性の概念(案) ▸職業準備性と就労困難性の評価に関する調査(案) 	<ul style="list-style-type: none"> ▸評価ツール開発の基本的な考え方(案)の検討 ▸面接調査の実施 ▸職業準備性と就労困難性の評価に関する調査(案)の修正
令和2年 11月 24日	第2回研究委員会 ----- <ul style="list-style-type: none"> ▸評価ツール開発の基本的な考え方(案) ▸職業準備性と就労困難性の評価に関する調査(案) 	<ul style="list-style-type: none"> ▸就労支援機関におけるアセスメントに関する調査の実施 ▸評価ツールの評価項目等の検討 ▸評価ツールの評価方法に関する調査(案)の検討
令和3年 5月頃	第3回研究委員会 ----- <ul style="list-style-type: none"> ▸就労支援機関におけるアセスメントに関する調査結果 ▸評価ツールの評価項目(案) ▸評価ツールの評価方法に関する調査(案) 	<ul style="list-style-type: none"> ▸評価ツールの評価項目(案)の修正 ▸面接調査の実施 ▸評価ツールの評価方法に関する調査(案)の修正
令和3年 7月頃	第4回研究委員会 ----- <ul style="list-style-type: none"> ▸評価ツールの評価項目(案) ▸評価ツールの評価方法に関する調査(案) 	<ul style="list-style-type: none"> ▸評価ツールの評価方法に関する調査の実施 ▸評価ツール(試行版)の検討 ▸評価ツール(試行版)の試行調査(案)の検討
令和3年 12月頃	第5回研究委員会 ----- <ul style="list-style-type: none"> ▸評価ツールの評価方法に関する調査結果 ▸評価ツール(試行版) ▸評価ツール(試行版)の試行調査(案) 	<ul style="list-style-type: none"> ▸評価ツール(試行版)の修正 ▸面接調査の実施 ▸評価ツール(試行版)の試行調査(案)の修正
令和4年 2月頃	第6回研究委員会 ----- <ul style="list-style-type: none"> ▸評価ツール(試行版) ▸評価ツール(試行版)の試行調査(案) 	<ul style="list-style-type: none"> ▸評価ツール(試行版)の試行調査の実施 ▸評価ツールの改良
令和4年 8月頃	第7回研究委員会 ----- <ul style="list-style-type: none"> ▸評価ツール(試行版)の試行調査結果 ▸評価ツールの改良 	<ul style="list-style-type: none"> ▸評価ツールの完成 ▸調査研究報告書等の作成