

障害者のニーズの把握と就労能力や適性の 評価の在り方について (第112回労働政策審議会障害者雇用分科会 資料)

障害者のニーズの把握と就労能力や適性の評価の在り方について

論点

アセスメント（障害者のニーズの把握と就労能力や適性の評価）については、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」において、障害者の就労能力や一般就労の可能性が十分に把握されておらず、適切なサービス等に繋がられていない場合もあるのではないかと指摘がされており、ハローワークにおいては特にアセスメントの機能強化の必要性が指摘されている。

これについて以下のとおり対応してはどうか。

- ハローワークにおいては現在でも一定のアセスメントが行われているものの、実施の必要性の判断等が個々の担当者に任せられている側面があることから、アセスメントの必要性を判断する考え方や実施方法、地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターとの連携が必要な場合の考え方等について改めて整理してはどうか。
- 職業指導や職業紹介、障害福祉サービスも含めた関係機関への誘導等の支援を行うに当たって、アセスメントの実施を強化してはどうか。また、就職後も必要に応じて適時アセスメントを実施し、定着やキャリアアップに向けた障害者と事業主双方への支援に活用してはどうか。
- なお、障害福祉サービスに係る「新たな就労アセスメント」を受け一般就労を希望している障害者については、「新たな就労アセスメント」の結果も踏まえ、ハローワークが支援を行ってはどうか。
- また、地域障害者職業センターにおける知見が、「新たな就労アセスメント」を含む就労に係る障害福祉サービスにおいても必要に応じて活かされるようにするなど、十分に雇用と福祉の連携を図ることに留意してはどうか。

ハローワークにおけるアセスメントの現状と今後

ハローワークでは、個々の求職者の特性と状況について一定のアセスメントを行い、必要な支援を提供している。今後は、求職者の強みを活かしつつ、就職実現と就職後の雇用の質の向上に向けて、より効果的な支援に結びつけられるよう、運用の強化を図る。

- 現在、ハローワーク（HW）で行っているアセスメント支援について
- ★今後、拡充していく必要があるアセスメント支援について

来所時のアセスメント

- 求職者情報の収集や相談記録の作成を通じて、就労する上で必要な配慮の把握や就労困難性の評価を行っている。
- ★上記に加え、本人の強みの評価を主眼としてアセスメントを行っている。

就労系障害福祉サービス
(就労継続支援A型・B型事業所、
就労移行支援事業所等)

支援に向けたアセスメント

- 初回面談した職員が上記の「来所時のアセスメント」を踏まえて、どのような支援が効果的か見立てている。
- 必要に応じて、その見立ての妥当性を組織的に再評価している。
- ★再評価するかどうかの一定の基準・考え方を整理し、それに則り組織的に再評価していく。

支援機関
障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター等で、より専門的なアセスメントの実施

就職準備ができている 求職者向けのアセスメント

- 求人と本人の適合性について評価している。
- ★上記に加え、求人と本人の適合性とにギャップがある場合であっても、就職実現を果たすことができるよう、環境面の配慮も意識して、必要な支援について見立てていく。

就職準備ができていない求職者向けのアセスメント

【支援機関を利用している者】

- 障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、就労系障害福祉サービス事業者等、支援機関と必要な連携を図っている。
- ★アセスメントの内容について擦り合わせを行なう等、一層の連携を図る。

【支援機関を利用していない者】

- 面談による聞き取りを通じて、本人の課題（障害受容が不十分等）を把握している。
- ★精神障害者雇用トータルサポーター等のノウハウを共有し、他の職員等でも更なるアセスメントを行っている。

【支援機関を利用していない者
(うち、精神・発達障害者)】

- 以下を通じて、精神障害者トータルサポーター等の更なるアセスメントを実施している。
- ・面談による課題やニーズ等の詳しい聞き取り
- ・就労パスポート等の作成支援
- ・MSFAS等のアセスメントツールの活用
- ・職場実習・就職準備プログラムの実施
- ・他機関が実施した準備支援等の情報共有

- それぞれのアセスメントを踏まえ、担当職員が支援プロセスを見直し、必要に応じて、組織的に確認。
- ★組織的な確認を一定期間毎に行っていく。(その結果、必要に応じて、HW以外の支援機関や就労系障害福祉サービス事業者へ誘導していく。)

【主な支援】 職業相談、職業訓練、職場実習、職業紹介、支援機関や就労系障害福祉サービス事業者との連携

- ★アセスメントツールの活用を含む専門的なアセスメント手法を、より多くの場面で実施できるよう、研修を通してHWの職員等の専門性を高めていく。

就職後のモニタリング

- 電話等で定着状況について把握している。
- 必要に応じて事業所を訪問し、事業主と障害者双方の意見を確認しながら、職場適応に向けた助言を行っている。
- ★事業所訪問や職場適応に向けた助言を行う必要があるかどうかの判断について、一定の基準・考え方を整理していく。
- ★定着状況や本人の希望を踏まえ、適時アセスメントを実施し、業務範囲や勤務時間の拡大等のキャリアアップに向けて、双方に対して支援していく。