

ライフステージやニーズに応じたアセスメントと プランニングについて ー就労分野ー

2024年10月3日 サービス管理責任者等研修 基礎研修

社会福祉法人手をつなぐ

手をつなぐ就職支援センターmu・cre

サービス管理責任者 高橋 立



就労支援・雇用を取り巻く状況

「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」報告書(2021年6月8日)

【報告書のポイント】

○ 障害者の就労支援における基本的な考え方

「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力すること。

○ 雇用施策と福祉施策の連携強化に関する対応策の具体的な検討の方向性

(1) 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

働くことを希望する障害者に対しては、本人のニーズを踏まえた上で、一般就労の実現に向けて納得感のある支援を提供するため、

- ・まずは福祉・雇用それぞれのサービス体系におけるアセスメント(ニーズ把握、就労能力や適性の評価)の仕組みを構築・機能強化

- ・将来的には、福祉・雇用それぞれのサービス等を選択・決定する前の段階で、「共通の枠組み」によるアセスメントを実施等

(2) 障害者就労を支える人材の育成・確保

両分野の基礎的知識・スキルが不十分、研修機会が限られている等により、専門人材が質・量ともに不足しているため、

- ・雇用・福祉の分野横断的な基礎的研修の確立、専門人材の高度化に向けた階層研修の創設など、研修体系の見直しを実施

- ・一定の「資格」化等を通じ、専門人材の社会的認知度の向上や社会的・経済的地位の向上等による専門人材を確保等

(3) 障害者の就労支援体系の在り方

これまでの連携では十分な対応が出来ていない、支援内容に重複があるといった課題や、企業等への支援ニーズにも対応するため

- ・企業等での働き始めの時期、一時的な不調時、加齢等により雇用継続が困難な場合の、企業等で雇用されている間における就労継続支援事業の利用の取組を実施

- ・障害者就業・生活支援センターは、基幹型の機能も担い、地域の支援ネットワークを強化、充実

- ・就労継続支援A型事業所の役割や在り方について、改めて整理等

就労支援における基本的な考え方について

- 雇用・福祉施策双方が共通認識としてもつべき、障害者の就労支援における基本的な考え方や支援の方向性については、本ワーキンググループの「雇用施策と福祉施策の連携強化に係る課題について検討を重ねるものである」という開催趣旨から、次のとおり、整理する。

「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力すること

①「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、

- 障害の有無にかかわらず、働くことを希望する人が、その能力や適性にあわせて働くことにチャレンジできる社会を目指すということ。
- その働き方は、いわゆる「一般就労」のみならず、福祉的就労も含むものであり、多様な働き方の中で、社会全体で共に働くことを目指すということ。

② 多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、

- 多様な働き方が広がる中で、障害者本人が希望する働き方を第一に考えるということ。
- このため、就労支援機関をはじめとする関係者については、個々の障害者が働くことに対して、どのような希望があり、それを実現するために、どのような後押しや支援、配慮が必要か等を検討するなど、個別のニーズを丁寧に把握する必要があるということ。

③「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、

- 雇用施策と福祉施策との双方向での行き来を円滑にしていく中で、本ワーキンググループの「雇用施策と福祉施策の連携強化に係る課題について検討を重ねるものである」という開催趣旨から、常に「一般就労」の可能性を探りつつ、それを希望する方については、その実現に向けて取り組んでいくということ。
- また、就労支援機関をはじめとする関係者については、障害の有無にかかわらず分け隔て無く働けるインクルーシブな雇用が実現できているか、障害者の希望や能力を活かし、働きがいのある、働き続けられる仕事があるかなど、雇用の質の向上にも取り組んでいくということ。

④ 障害者本人や企業を含むすべての関係者が最大限努力すること

- 「一般就労」の実現とその質の向上には、障害者本人又は関係者のいずれか一方の取組のみで実現されるものでなく、障害者本人もその持てる能力を最大限発揮し、企業を含む全ての関係者がその能力を引き出すための環境整備、合理的配慮等、出来る限りの取組を行うことによって実現されるものであるということ。

就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数 **約1,160万人** (※1) 中、18歳～64歳の在宅者数 **約480万人** (※2)

(内訳: 身体436.0万人、知的 109.4万人、精神614.8万人)

(内訳: 身体101.3万人、知的 58.0万人、精神320.7万人)

※1 身体障害者数及び知的障害者数は、生活のしづらさなどに関する調査及び社会福祉施設等調査等による身体障害者手帳及び療育手帳の所持者数等を元に算出した推計値、精神障害者数は、患者調査を元に算出した推計値。このほか、就労支援施策については、難病患者等が対象になる。

※2 身体障害者数及び知的障害者数については18歳～65歳未満、精神障害者数については20歳～65歳未満。

一般就労への
移行の現状

- ① 特別支援学校から一般企業への就職が**約 29.3%** 就労系障害福祉サービスの利用が**約 34.2%**
- ② 就労系障害福祉サービスから一般企業への就職は、年々増加し、**令和4年は約2.4万人**が一般就労への移行を実現

大学・専修学校への進学等

障害福祉サービス

- ・就労移行支援 約 3.6万人
 - ・就労継続支援A型 約 8.4万人
 - ・就労継続支援B型 約32.9万人
- (令和5年3月)

就労系障害福祉サービス
から一般就労への移行

1,288人/H15	1.0
2,460人/H18	1.9倍
3,293人/H21	2.6倍
4,403人/H22	3.4倍
5,675人/H23	4.4倍
7,717人/H24	6.0倍
10,001人/H25	7.8倍
10,920人/H26	8.5倍
11,928人/H27	9.3倍
13,517人/H28	10.5倍
14,845人/H29	11.5倍
19,963人/H30	15.5倍
21,919人/R1	17.0倍
18,599人/R2	14.4倍
21,380人/R3	16.6倍

24,426人/R4 19.0倍

企業等

雇用者数

約64.2万人

(令和5年6月1日)

※43.5人以上企業

※身体、知的、精神の
手帳所持者

ハローワークからの
紹介就職件数

102,537件

※A型: 25,122件

(令和4年度)

12,968人/年

(うち就労系障害福祉サービス 7,199人)

712人/年

特別支援学校

卒業生21,023人(令和5年3月卒)

就職

就職 **6,165人/年**

障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

	就労移行支援事業 (規則第6条の9)	就労継続支援A型事業 (規則第6条の10第1項)	就労継続支援B型事業 (規則第6条の10第2項)	就労定着支援事業 (規則第6条の10の4)
事業概要	<p>通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。</p> <p>(標準利用期間: 2年)</p> <p>※ 必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。</p> <p>(利用期間: 制限なし)</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。</p> <p>(利用期間: 制限なし)</p>	<p>就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て、通常の事業所に新たに雇用され、就労移行支援等の職場定着の義務・努力義務である6月を経過した者に対して、就労の継続を図るために、障害者を雇用した事業所、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整、障害者が雇用されることに伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援を行う。</p> <p>(利用期間: 3年)</p>
対象者	<p>① 企業等への就労を希望する者</p> <p>② <u>通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者(R4障害者総合支援法改正法により新設)</u></p> <p>※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。</p>	<p>① 移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者</p> <p>② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者</p> <p>③ 就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者</p> <p>④ <u>通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者(R4障害者総合支援法改正法により新設)</u></p> <p>※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。</p>	<p>① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者</p> <p>② 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者</p> <p>③ ①及び②に該当しない者で、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者</p> <p>④ <u>通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者(R4障害者総合支援法改正法により新設)</u></p>	<p>① 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により日常生活又は社会生活上の課題が生じている者であって、一般就労後6月を経過した者</p>
事業所数	2,899事業所 (国保連データ令和6年3月)	4,634事業所 (国保連データ令和6年3月)	17,295事業所 (国保連データ令和6年3月)	1,640事業所 (国保連データ令和6年3月)
利用者数	36,275人 (国保連データ令和6年3月)	90,106人 (国保連データ令和6年3月)	352,862人 (国保連データ令和6年3月)	17,364人 (国保連データ令和6年3月)

就労分野におけるアセスメント・プランニング

- ライフステージ・発達段階に応じた支援を考える
- はたらくことの意味を考える
- 生活全体を見渡した支援の提供を考える



ライフステージに留意したアセスメント

「身体状態や精神・心理状況など**状態像**の客観的な把握」に合わせて**ライフステージ**を十分に意識した評価を行っていくことが必要

評価の視点

「障がいがある」前提の評価の前に、一人の人として、あるべきライフステージに応じた支援を目指す

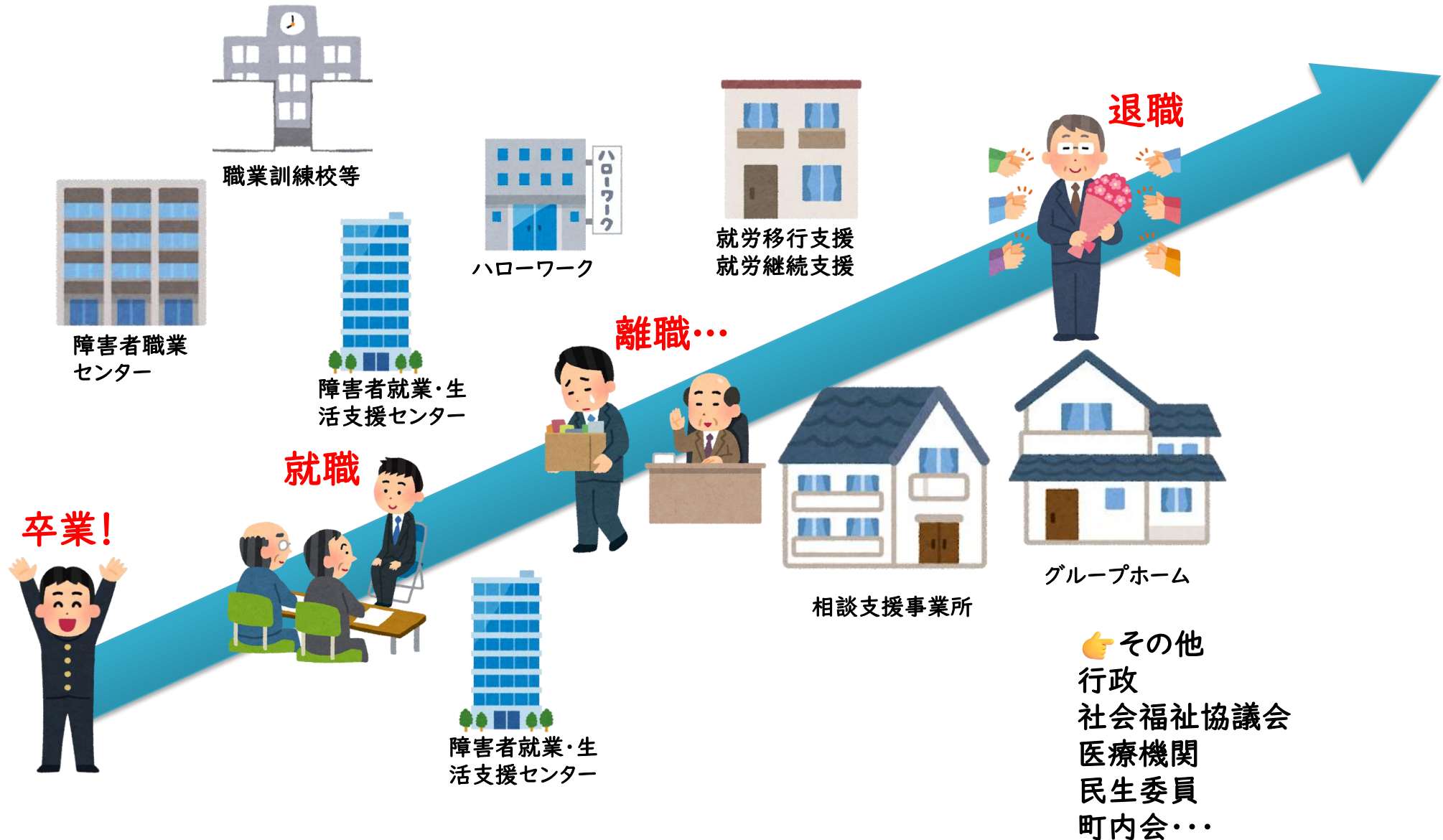
利用者の現在のライフステージとして大切に考えていく課題の確認

例：同居家族の高齢化に伴う配慮、本人の加齢に伴う体力・身体能力の低下に応じた見直し等

利用者が次のステージ移行する際の必要な準備内容の確認

例：高校を卒業し働き始める場合、65歳を迎える場合等に移行支援会議や必要な関係者会議の準備を行う等

ライフステージに応じた支援とは①（社会資源のイメージ）



ライフステージに応じた支援とは② (ライフイベントと発達段階)

👉それぞれの発達段階における課題を通過できているか

青年期
自我同一性
⇔ 拡散

成人前期
親密性⇔孤独

成人中期
生殖性⇔停滞

卒業!

就職

結婚!

離職...

入院...

離婚...

退職

コロナ禍
の影響

👉時代と背景への注目

➡産業・社会の構造の変化



発達段階とは

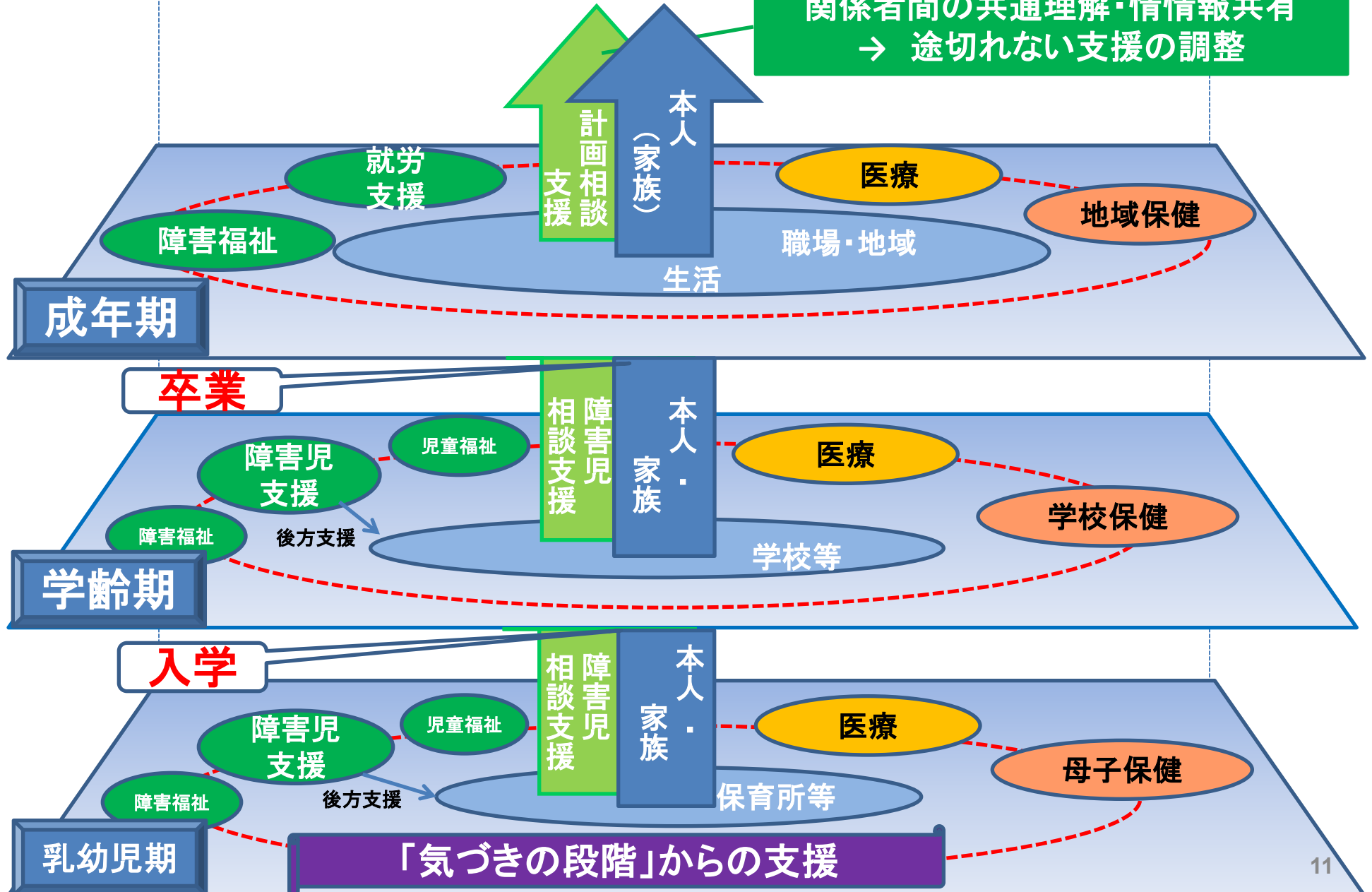
エリック・H・エリクソン (Erik H. Erikson)

- 人間が健全で幸福な発達をとげるために各発達段階で達成しておかなければならない課題
- 次の発達段階にスムーズに移行するために、それぞれの発達段階で習得しておくべき課題がある
- 各段階には健全と相反する危機が存在し、健全な傾向をのばし、危機的な傾向を小さくしなければならない。



地域における「縦横連携」のイメージ

関係者間の共通理解・情報共有
→ 途切れない支援の調整



はたらくことの意味について考える

- 個人的側面（個性の発揮）

ごめんなさい⇒ありがとう

失敗をしない⇒チャレンジができる

趣味や余暇、興味や活動の幅

- 社会的側面（役割の実現）

家庭内での役割・関係性の変化

不安や自責等の感覚の変化

してもらおう⇒誰かのために

- 経済的側面（経済的自立）

生計を維持することが可能な賃金か

収入を得て、その人らしい暮らしが実現できそうか



はたらくことの意味について考える

・Aさん 女性

・利用当初の希望等

異性は苦手、大勢も苦手

経験はないが、ボランティアを
やってみたい。人の役に立ちたい
友達と遊びに行きたい。

一人暮らしは不安、家族と一緒にがいい
いつかは働かなければならないけど
自信がないなあ…

・能力等

調理:○

献立:△

金銭管理:△

公共交通

機関の利用:○

服薬:○

衣類の調整△

SOS発信:×

謝る:○(?)

協調性:○

断る:×

工程理解:△~○

手順理解:△~○

効率性:×~○

持続性:○

集中力:△~○

生活管理:○

規則の遵守:○

・ストレングス

思いやりがある

献身的

気遣いができる

力持ち

…

・経過

高校卒業後、利用開始

当初のアセスメント:喪失体験による自信のない本人像

経過の中で過去(現在)の人間関係の中でたくさんの失敗体験を持つことがわかる
できることはたくさんあるが、気持ちの状態によって大きく左右される

実習でも同様。失敗に際し、表情に出てしまう・動きが悪くなる、立て直しが難しい等…

 繰り返しの中で得た本人の気づき

「だれも自分の(失敗の)こと、気にしてないんだなって」

「ずっと、そればかり気にしてバカになってたんだなって」

「ああ〜、自分はバカだったなあって」

はたらくことの意味について考える

経過の中で悩んだこと

- 不調への配慮？環境調整？
そもそも一般就労は無理？
- 必要な専門的ケアの見落とし？
- 本人の性格？⇔環境要因？



自分たちのアセスメントは果たして適切だったのか？

経過から学んだこと

- 本人の持つ力を信じること
- きっかけを作ること
- 待つこと、あきらめないこと



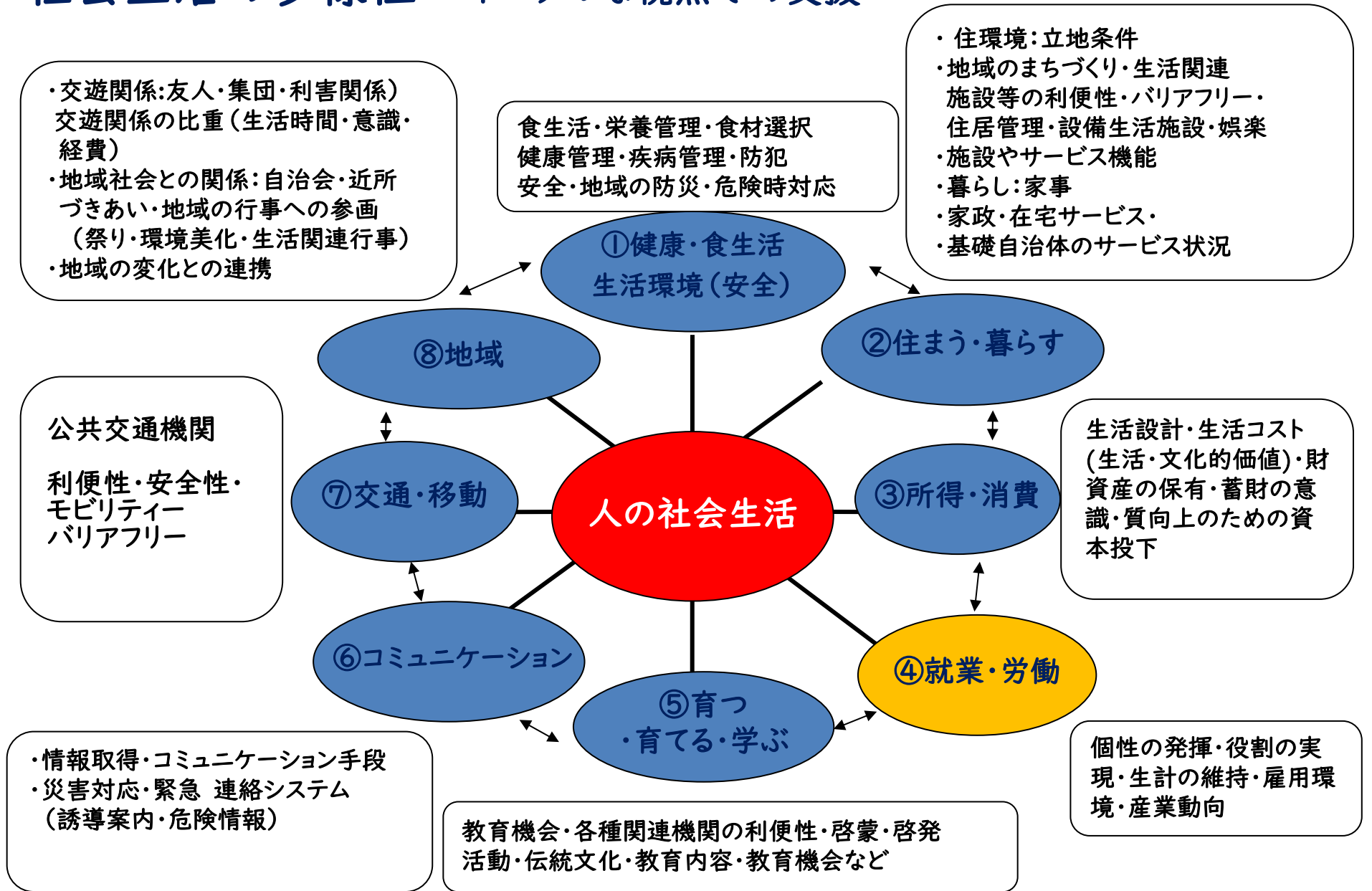
あくまで決めるのは本人だが、伴走者はゆるがないこと

支援（アセスメント・プランニング）のポイント

- 発達段階（つまづきがあるとするればどの段階か）
- 喪失体験（受傷・発症・別れ…）
- ライフステージ（本来であれば、どの段階か）
- ストレングスの意味するところ
- 場面観察ではなく解釈
- 意思決定支援の観点
- 「スモールステップ」の意味するところ
- ゴールの設定



社会生活の多様性 ~トータルな視点での支援~



まとめ

- 就労支援・雇用を取り巻く現状から、自身の役割を確かめる
- 「多様な働き方の実現」の意味するところを考え続ける
- できる・できない、表面的な場面観察ではなく、働くことを通して実現される生活を考える
- 「生きていくこと」を応援する役割について考える