

就労移行支援のための評価について

230929



社会福祉法人北摂杉の子会
ジョブジョイントおおさか
星明 聡志

目次



○	アセスメントについて
○	グループワーク
○	具体的な進め方
○	職場環境との相性
○	さいごに…

アセスメントについて



アセスメントとは

- 辞書によると・・・査定、事前影響評価。
- **その人のことをよく知るための作業**
 - その人にあったサービス、必要な支援、今後の方向性を導くため
 - 思いこみで関わるリスクを減らすために
 - 効果的な支援アプローチを示唆するために
 - 実施した支援が妥当であったかどうかの確認のために
 - できる（できそうな）こと、得意なこと、興味関心を知るために
 - **説明できる支援、根拠ある支援を提供するために**
- ご本人の立場にたって
 - 外から見えない障がい特性を理解する
 - 周囲の人との「橋渡し」・「通訳」をすること



障がいのある人のアセスメント（流れ）

インタビューで得られる情報には限界がある
不確かなことも少なくない

周囲環境との相互作用において変化することも多く、様々な場面でのアセスメントが必要



- 文書の読み取り
- 本人からの聞き取り
- 家族、関係者からも

- 事業所内作業の活用
- 多様な作業課題の実施
- たくさんの経験を

- 評価目的の体験実習
- 就職に向けた企業実習
- 職場環境との相性

ベストなジョブマッチングにむけて

就労相談

アセスメント

企業開拓

ジョブマッチング

集中支援

フェイディング

フォローアップ

障害のある人のアセスメント

ジョブ
マッチング

職場環境のアセスメント

障害のある人のアセスメント情報は、
環境との相互作用において変化するため、
様々な場面設定においてアセスメントする
ことが望まれる

グループワーク

- ・ 進行役と発表役を決めてください
(誕生日の近い人から決めるとスムーズです)
- ・ 自己紹介をしてからグループワークを始めてください
- ・ グループワークの時間は10分です

現状の取り組みと課題について

- ① 事業所では、どんなふうにあセスメントに取り組んでいますか？ あセスメントのツールやプログラム内容、あセスメントの視点等、**今の取り組み**を共有しましょう。
- ② また、現状の取り組みにおける**課題**についても、グループで話し合ってみましょう。



アセスメントの具体的な進め方



インタビュー面談/家族・関係者へのインタビュー

◆インタビュー面談

- 診断名、診断日、**当時の心境**
- **自分に当てはまる障がい特性**
- 通院先、通院頻度、主治医の名前
- 不調のときの**心身のサイン**
- 苦手なこと、困ったときの**自分なりの対処法**
- 服薬の内容、管理方法、頓服の内容
- 年齢、性別、住まい、連絡先、手帳、年金等の**基礎情報**
- 家族構成、家族との関係性
- 現在の支援担当者、支援に至る経緯
- **生育歴**（幼少期～小～中～高～大学～社会人）
- 生活リズム、食事、排せつ、入浴、清潔面
- **コミュニケーションの取り方**（理解、表現、やりとり、表情、態度・振る舞いなど）
- 行動の特性（こだわり、注意の向き方等）
- 障がい特性、感覚の過敏さ・鈍感さ
- 職歴、実習歴（企業名、期間、業務内容等）
- **得意なこと、苦手なこと、どうしても配慮が必要なこと**（今現在の自己理解からインタビュー）
- 就労についての願い（労働条件等）
- 今現在の**目標、将来の願い（夢）**
- **期待する就労支援サービス**

◆家族・関係者へのインタビュー

- **生育歴**、これまでの支援の経過
- 日課やそこでおこなわれている活動、周囲の援助・関与の程度
- 利用している**地域資源**と活動内容、これから**使えそうな資源**
- **診断、通院に至るまでの経緯**
- 支援に至るまでの経緯
- 家族や周囲の人のニーズ、困難さ
- 例) **基礎調査票、スケジュール調査、アンケート**など、書類に書いてもらって提出してもらうことで情報収集してもよい



フォーマル/インフォーマルのアセスメント

◆フォーマルなアセスメント

- 心理検査、知能検査
- 主治医からの意見書
- 職業評価
- 職業適性評価

<ポイント>

- 客観的に**数量化**される
- 数値に従って評価できる
- 検査者の**主観が入りにくい**
- それなりの**信頼性・妥当性**が保証されている

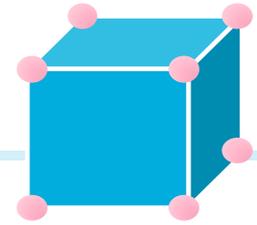


◆インフォーマルなアセスメント

- **事業所の中でアセスメント**する
 - 個別の活動
 - 集団の活動
 - 作業の場面
 - 座学の場面
 - 休憩・昼休みの場面
-
- 事業所の外でアセスメントする
 - レクリエーション活動（外出、外食、余暇等）
 - 施設外就労（グループでの外部作業）
 - 施設外支援（企業見学、企業実習等）



多面的にアセスメント



ハード スキル

PC、清掃、軽作業、調理、運搬、ピッキング等の業務そのもののスキル

例)事務職では…

PC操作、入力スピード、コピー、シュレッダー、ホッチキス、ハサミ、カッター、ラミネート、丁合、三つ折り、封入、封緘、プログラミング

ソフト スキル

業務以外のスキル（間接的に必要なスキル）

身だしなみ、集中力、スタミナ、挨拶、言葉遣い、時間管理、報連相、質問、クッション言葉、職業態度、急な変更への対応、ストレスへの対処、自己理解、昼休みの過ごし方、休日の過ごし方、金銭管理、移動等

物的 環境

におい・音・温度・作業スペース・道具の配置等の構造化、指示書の整備状況、食堂、更衣室、バリアフリーの状況等



人的 環境

職場の雰囲気、指示命令系統、キーパーソン、障がいに対する知識と理解

従業員について（人数・年齢・男女比・異動の有無等）

プログラムの特徴として

業務スキルをUP



自分のための
時間



知識UP
コミュニケーションの練習



企業を知る



特別プログラム



土曜クラブ
レクリエーション



*プログラムの詳細は、公式ホームページの「プログラム紹介」をご覧ください。

(「写真で見るジョブジョイントおおさか」というページでは、普段のプログラム風景もご紹介しています。)

プログラム紹介



ライフスキルの視点

- 通帳を作る、ATMに行く
- 家計簿をつける
- 銀行に行く、貯金をする
- 金銭管理
- 保険に入る
- 選挙に行く
- 飲み会に参加する
- 買い物、調理をする
- クリーニングをする
- 掃除、洗濯等の家事をする
- 散髪に行く
- 市役所に行く
- 障害者手帳を更新する
- 睡眠をとる
- 健康管理をする
- 食事をとる
- 計画を立てて旅行に行く
- 病院・交通機関等の予約をする
- 通院に行く、薬をもらう
- 入院する
- 習い事、サークル活動、趣味
- 新聞、宗教等の勧誘を断る
- 困ったときに相談する
- 見知らぬ人に助けを求める
- 化粧の仕方
- おしゃれをする
- 恋愛、結婚をする
- 出産をする
- 性について学ぶ
- 法律、権利について学ぶ
- 警察、消防等を活用する
- 災害時の対策
- SNSの使い方・付き合い方

観察のポイント



行動観察のポイント ①

事業所の中で…

- 基本的な職業スキルを知る
- 体力、集中力、巧緻性など把握すべきポイントを設ける
- 本人の自己評価も重要なポイント
- 就職への意欲はどうか
- 作業態度や他の利用者との関わり、職員への態度
- 身だしなみや休憩時間の過ごし方
- 対人コミュニケーションの能力
- 企業内作業など普段とは違う環境によって変化するポイントもアセスメントする
- 職業評価や委託訓練など関係機関との連携も検討する
- アセスメントの結果について評価シートを作成する
- 評価はできるだけ客観的にまとめる
- アセスメントしたことを支援計画に反映させる

企業の中で…

- 事業所では「できる」ことも、企業では「できない」ことがある
- もちろんその反対もある
- 環境が変われば、障がいのある人の様子が変わることを忘れない
- 企業の要求水準をベースに考える
- 「できる」「できない」の基準を本人や支援者が勝手に決めない
- 「環境の工夫」「ナチュラルサポート」もアセスメントに含める
- 仕事以外のアセスメントも重要（上司・同僚への態度、休憩の過ごし方、通勤など）
- 支援計画と同様に、本人へのフィードバックを大切に
- 評価はできるだけ客観的にまとめる
- 企業から評価をしっかりと聞き取り、今後の支援に取り入れる

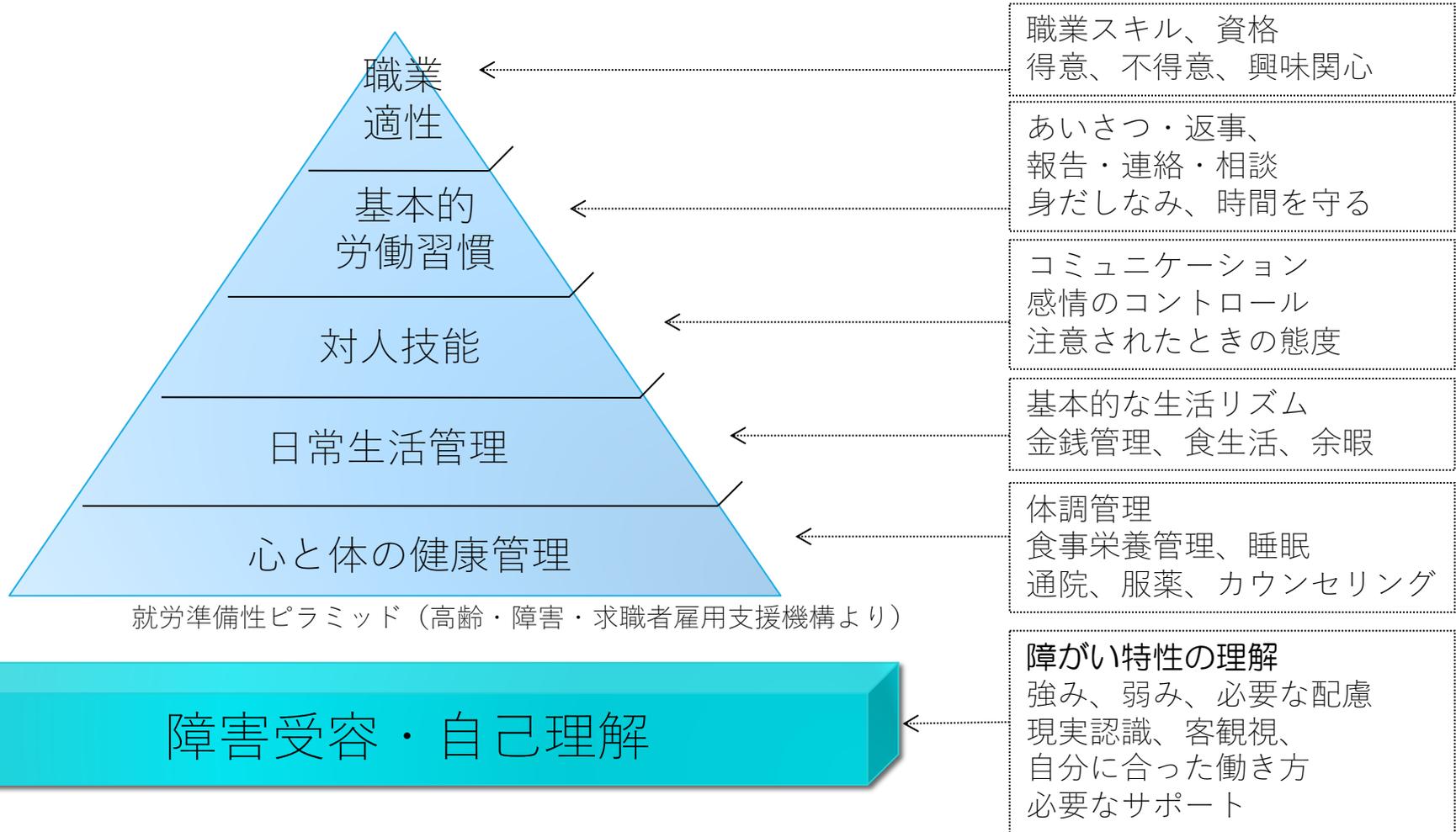
行動観察のポイント ②

- 障がいの特性
 - その人なりの学習の仕方を活かせるようアセスメント
 - 例) 細部にこだわる、パターン化しやすい、図や写真があると理解しやすい、見通しが持ち難い、
- スキル (技能的にできるかどうか)
 - 合格(Pass)→一人でできる
 - 芽生え(Emerge Low)→できそう、習熟する可能性がある
 - 不合格(Fail)→できないから補う(練習しなくてもよいことも…)
 - 簡潔に評価・記録しておく
- 興味関心、好き嫌い、感覚面
 - 自発的、積極的、動機となるもの
 - 余暇活動、過ごし方
 - 感覚的な反応：光、音、におい、過敏 or 鈍感…
- 態度・振る舞い方
 - 活動への構え・前向きさ・受け入れの度合い
 - 相手の立場に立った行動(社会性)など
- 理解の度合い
 - 正しく指示理解できているか?
 - 作業で期待されていることを正しく理解しているか?
 - 見通しは持っているか?
 - 納得しているか?
- 表現の仕方
 - 報告・連絡・相談などどのように意思表示をするか?
 - 困っているとき、嫌なときなどの表現の仕方は?
 - 積極的、意欲的などときの表現の仕方は?

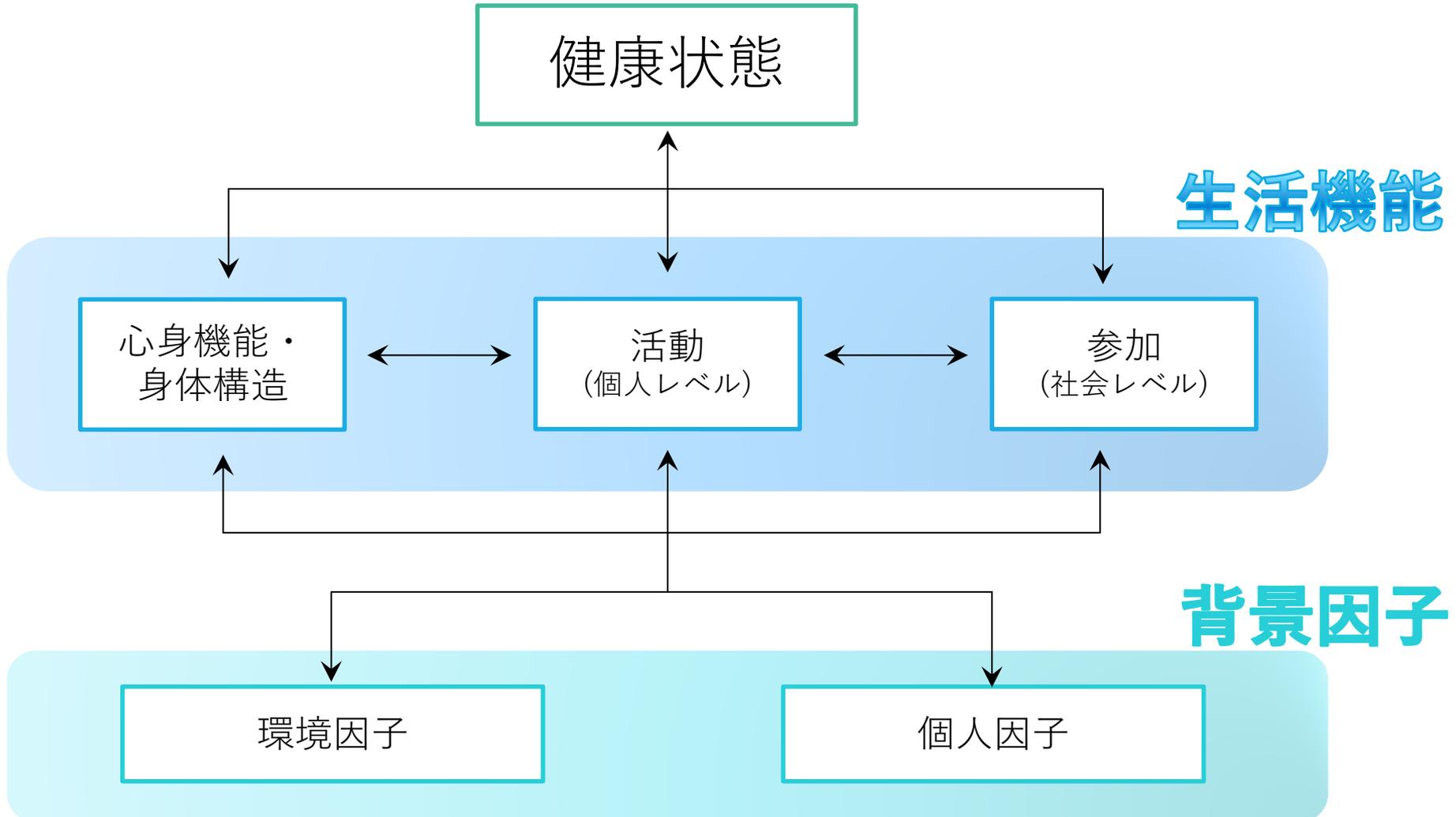
情報の整理



職業的課題の視点から整理する



I C F (国際生活機能分類)の視点から整理する



今、分かっていることを整理する

本人の想い	<ul style="list-style-type: none">・ 今現在の目標はなにか・ 将来の願い（夢）はなにか
適職・適性	<ul style="list-style-type: none">・ どのような職場・物的環境・人的環境が好ましいか・ どのような仕事が好ましいか
就労の形態	<ul style="list-style-type: none">・ パート、契約社員、正社員などの雇用条件について・ 個別就労あるいはグループでの雇用か
支援の総量	<ul style="list-style-type: none">・ 必要となる支援期間（時間）はどのくらいか、ゴールはどんな姿？ 職場における集中支援からフェイディング・フォローアップまで・ 集中支援の具体的な内容 ハードスキルに関する支援の内容と支援量 ソフトスキルやライフスキルに関する支援の内容と支援量 職場での人間関係等の環境調整の必要性（キーパーソン、人柄等）・ ナチュラルサポートを目指した支援内容 どんな場面でどんなサポートが得られるか、周囲の理解は？・ フェイディングに要する期間（時間）・ フォローアップの頻度や内容、家族への支援、生活支援は？

アセスメントシートにまとめる

アセスメントできている（理解している）範囲でまとめておく

アセスメントシート

アセスメントシート

利用者名	作成日	年 月 日	作成者
------	-----	-------	-----

項目	アセスメント内容
ハードスキル	
ソフトスキル	
人的環境 物的環境	
障がい特性	
配慮が必要なこと	
その他 (生活・メンタル面)	
【効果的な支援方法・構造化のアイデアなど】	
【選んだ職場環境（力を発揮しやすい職場環境・理想の職場環境）】	

プロフィール表

ASB
080919

③ 学歴		
年 月	中学校	卒業
年 月	高等学校	入学
年 月	高等学校	卒業
年 月	大学	入学
年 月	大学	卒業
④ 実習・インターン歴		
(在籍期間)	(所属機関)	(概況)
年 月～ 年 月		
⑤ 職歴		
(在籍期間)	(所属機関)	(概況)
年 月～ 年 月		
⑥ 資格・免許等		
(取得日)	(資格・免許)	
⑦ 自己PRと私の特性		
(自分の長所・セールスポイント)		
・		
・		
・		
(苦手なことや困ること)		(対策・工夫していること)
(その他の特性)		
・		
・		
・		

ASB
080919

⑧ 職場の方へのお願い
(配慮していただきたいこと、サポートしていただきたいこと)
・
・
・
・
・
・
⑨ 支援員より
(通所時の様子)
・
・
・
(ご本人の特性、ご理解いただきたいこと)
・
・
・

就労サポートカードを活用する

発達障がいのある方本人と支援者が、訓練や実習、職場で働いた経験を、面談などを通じて振り返りながら、働くうえでの強みや事業主に伝えるべき配慮事項などを整理するために使用するもの。

(記入内容) 得意・苦手を整理するシート

得意・苦手を整理するシート

作成日: _____ 名前: _____

長く続けられた仕事、好きだった仕事、ほめられたことのある作業は?

①好きだった仕事・得意な作業・うまくいっていること

②しんどいと感じる仕事・苦手な作業・うまくいっていないこと

なぜその作業が得意? 得意な作業に共通することはある?

【自己評価】①に共通する作業の特徴や環境 ※記載項目例A参照

①-1

自分自身が感じていること (自己評価)

②に共通する作業の特徴や環境 ※記載項目例A参照

②-2

なぜその作業がしんどい? 苦手な作業に共通することはある?

【他者評価】①-1より強みとなる作業の特徴や環境 ※記載項目例A参照

①-1

支援者や会社の人が、感じていること (他者評価)

②-2

【他者評価】②より強みとなる作業の特徴や環境 ※記載項目例A参照

②-2

上記項目はあなたが働くうえでの強みです。強みが活かせる作業や職場環境であれば、より働きやすいと感じたり、より自身の力が発揮できるかもしれません。

上記の強みをより多く、より長く発揮できるようになるために、自分自身でがんばれることや、会社にお問い合わせがあれば、別紙2「セルフケアと配慮事項を整理するシート」を活用し、その効果を検証してみてください。

上記項目が⑦自分の頑張りがあれば、別紙2「セルフケアと配慮事項を整理するシート」を活用し、職場や実習先での実践を通して、その効果を検証してみてください。

⑧にあてはまるものがあれば、別紙2「セルフケアと配慮事項を整理するシート」を活用し、職場や実習先での実践を通して、その効果を検証してみてください。

(記入内容) セルフケアと配慮事項を整理するシート

自分になるために、セルフケアと配慮事項を整理するシート

作成日(③④⑤): _____ 作成日(⑥⑦): _____ 名前: _____

③苦手な(うまくいっていない/つまづきが予想される)場面

④自分でできること (セルフケア)

⑤会社でお願いすること (事業主への配慮希望)

「得意・苦手を整理するシート」②に共通する作業の特徴や環境の中で、⑥まわりの配慮やサポートがあればできること

↑記載項目例Bを参照

↑記載項目例Cを参照

実践できた? 実践してどんな変化があった?

⑥自分で行ったセルフケアの効果 (配慮の目的と効果)

⑦会社(まわり)に協力してもらったことの効果 (配慮の目的と効果)

自分自身が感じていること (自己評価)

支援者や会社の人が、感じていること (他者評価)

職場や実習先での実践を通して考えた結果

□検討した⑤会社でお願いすること(事業主への配慮希望)を、会社へ伝えたい

□検討した⑤会社でお願いすること(事業主への配慮希望)は、会社へ伝えなくてもよい

※「会社へ伝えたい」にチェックした場合は、「合理的配慮のための対話シート」を使って伝えてみてください

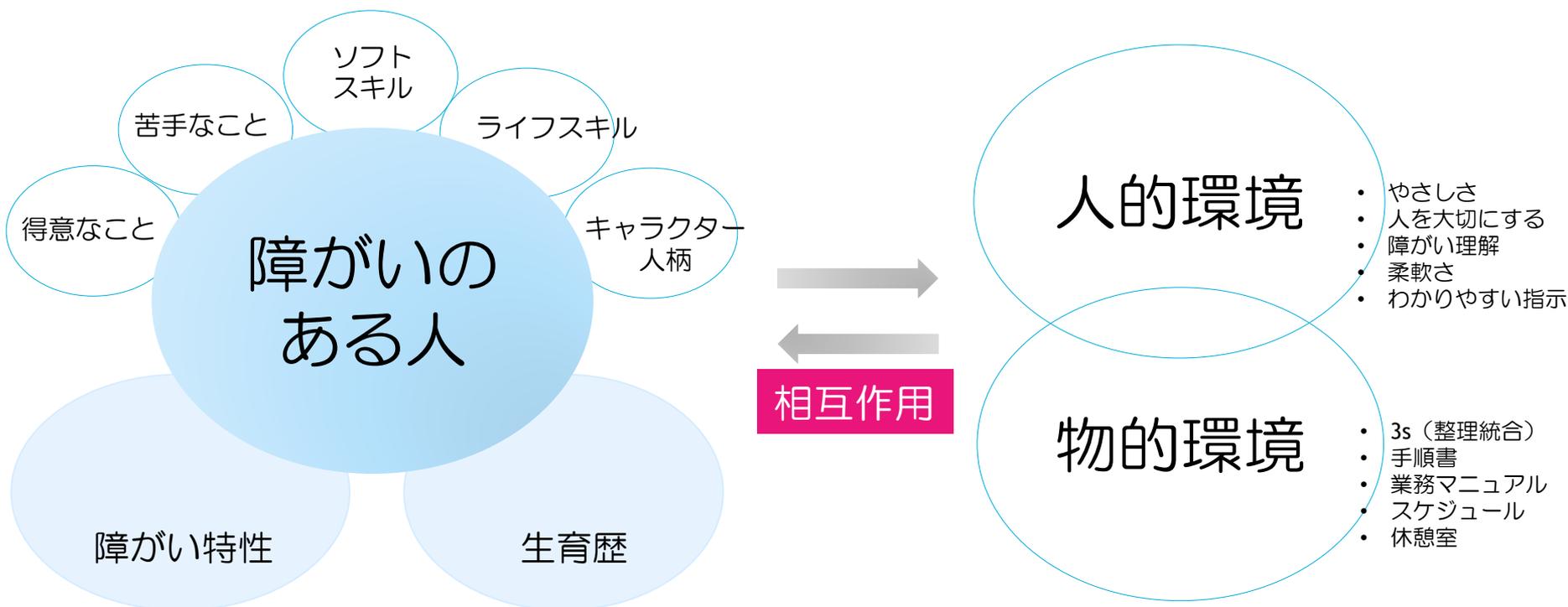
引用：大阪府HP/発達障がい者のための「就労サポートカード」
<https://www.pref.osaka.lg.jp/keikakusuishin/syuuroushien/hattatusupportcard.html>

周囲環境との相性

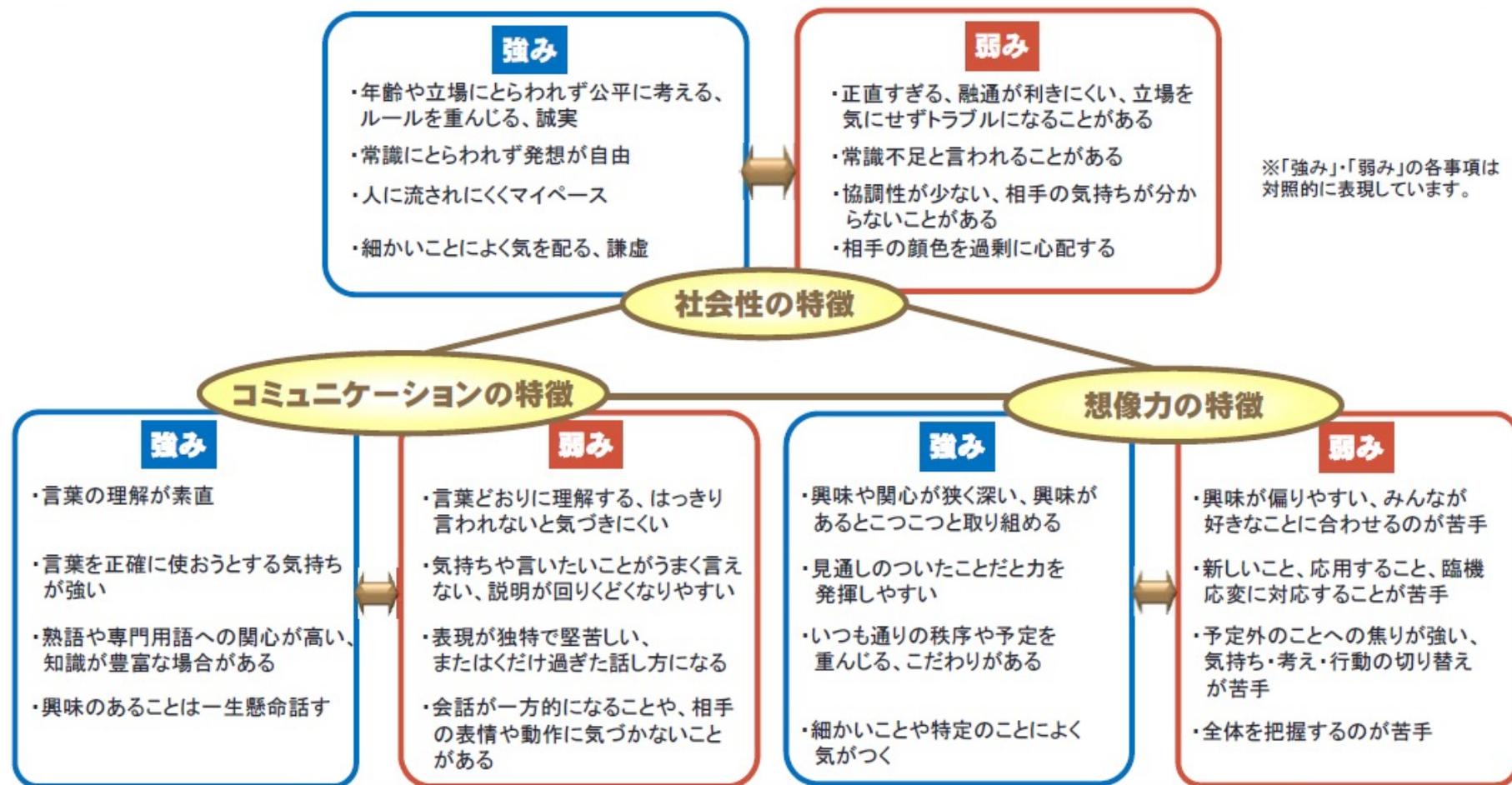


環境との相互作用

- 相互作用とは、二つ以上の存在が互いに働きかけ、影響を及ぼしあうこと。
- 環境は、「周囲の環境」、「身を置く環境」「人」「物」などさまざまである。
- 多面的な視点で、人⇄環境の関連性を専門的にアセスメントすることが大切。



強みと弱み * 周囲環境によって多様に変化する



参考文献：発達障害について理解ために（障害者職業総合センターHP）

働きやすい職場環境（理想として…）

物的環境

- スケジュール等で先の見通しが具体的に示されている職場
- 整理統合され、視覚的に分かりやすい環境
- 業務マニュアル、手順書、完成品の提示等、指示内容が明確で具体的な職場
- 暗黙のルールが少ない、もしくは暗黙なことをできるだけ明確に示されている職場
- 気持ちの切り替えやクールダウンするための休憩室等がある職場
- 音や光、臭い等の感覚刺激に対して個別的に柔軟な対応が検討される職場

人的環境

- 順序立ててひとつずつ説明（指示）される職場
- 肯定的なフィードバックがされる職場
- 話すときは、簡潔に短文で、あっさり、はっきり、ゆっくり話してもらえる職場
- 急かさず、話の腰を折らず、ゆっくりと話を聞いてもらえる職場
- 従業員の個別の事情（特性等）を踏まえて、一人ひとりを大切にされる職場

わかりやすく教える技術（理想として…）

よくない教え方

- 教える人が手順を理解していない、手順がころころ変わる
- 人によって教え方が違う
- 否定的な言葉が多く、褒めることが少ない
- たくさんの口頭指示で情報が多くなり、相手が混乱してしまっている

わかりやすい教え方

- 言葉やジェスチャー、モデリングに加え、**視覚的な情報**（実物、絵、写真、動画等）を組み合わせて教える
- 教える側が業務マニュアルや業務手順を習得してから教える
- **相手の理解度に合わせて教える**
- 障害の特性を考慮し、**教えるときの周囲環境**も考える
 - （例えば、聴覚過敏の方なら最初に教えるときは個室や静かな場所で教えるなど）
- 相手が混乱しないよう情報は時系列にして伝え、**ゆっくりとひとつずつ教えていく**
- **言葉かけは必要最小限の具体的指示に限定する**
 - （ひとつの声かけにひとつの情報でシンプルに伝え、できるだけ具体的な情報を伝える）
- 否定的な言葉は使わず、**上手くできたらストレートに褒める**

さいごに…



ニーズアセスメントの視点

- ニーズアセスメントとは、
 - 障がいのある人のニーズをアセスメント（評価）すること
 - デマンドではなく、ニーズをアセスメントすることに意味がある
- ASDのある人の多くは、定型発達の人に比べて**未経験なことが多く**、それ故にニーズが表面化しないことが多い
- 就労支援のプロセスを進めていく上では、職業訓練、企業実習、面接・雇用など変化が多いため、**ニーズは多様に変化することが予想される**
- つまり、ニーズアセスメントとは、ASDのある人に**たくさんの経験をしてもらう中で、潜在的なニーズを表面化していくこと**
- **ニーズアセスメントの視点で、支援計画を進める**

※ニーズとデマンドの違い

- ニーズ：利用者における客観的な必要性。
生活していく上での基本的な、必要な要求または課題。
- デマンド：利用者の主観的な要望。

