


アセスメント情報の整理と活用 (演習)

社会福祉法人名古屋市総合リハビリテーション事業団
自立支援部長
稲葉健太郎

令和6年度 厚生労働省
「就労選択支援に係るマニュアル等の開発及び研修実施に向けた試行的調査等業務」
(受託:株式会社インサイト)

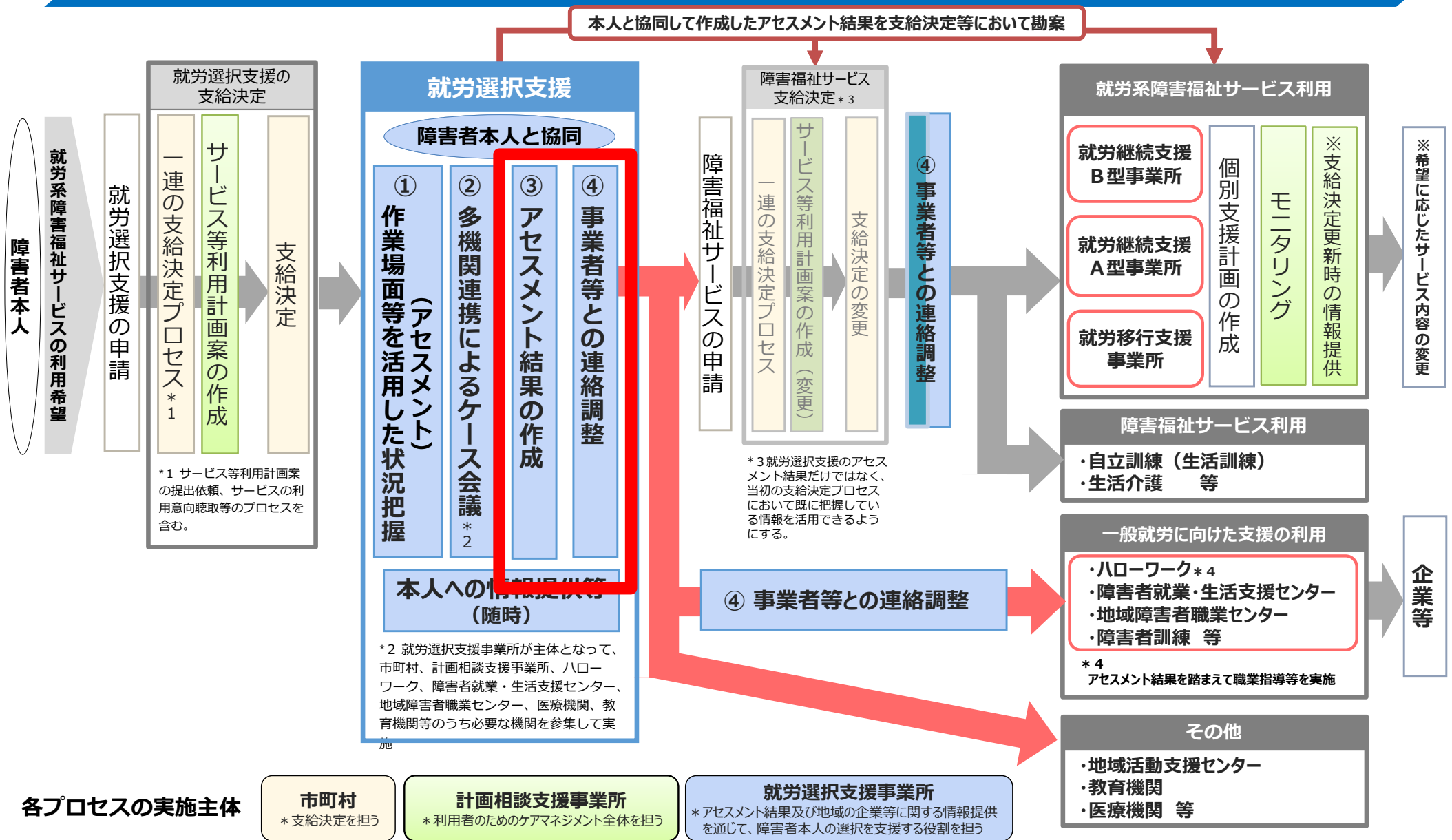
目次



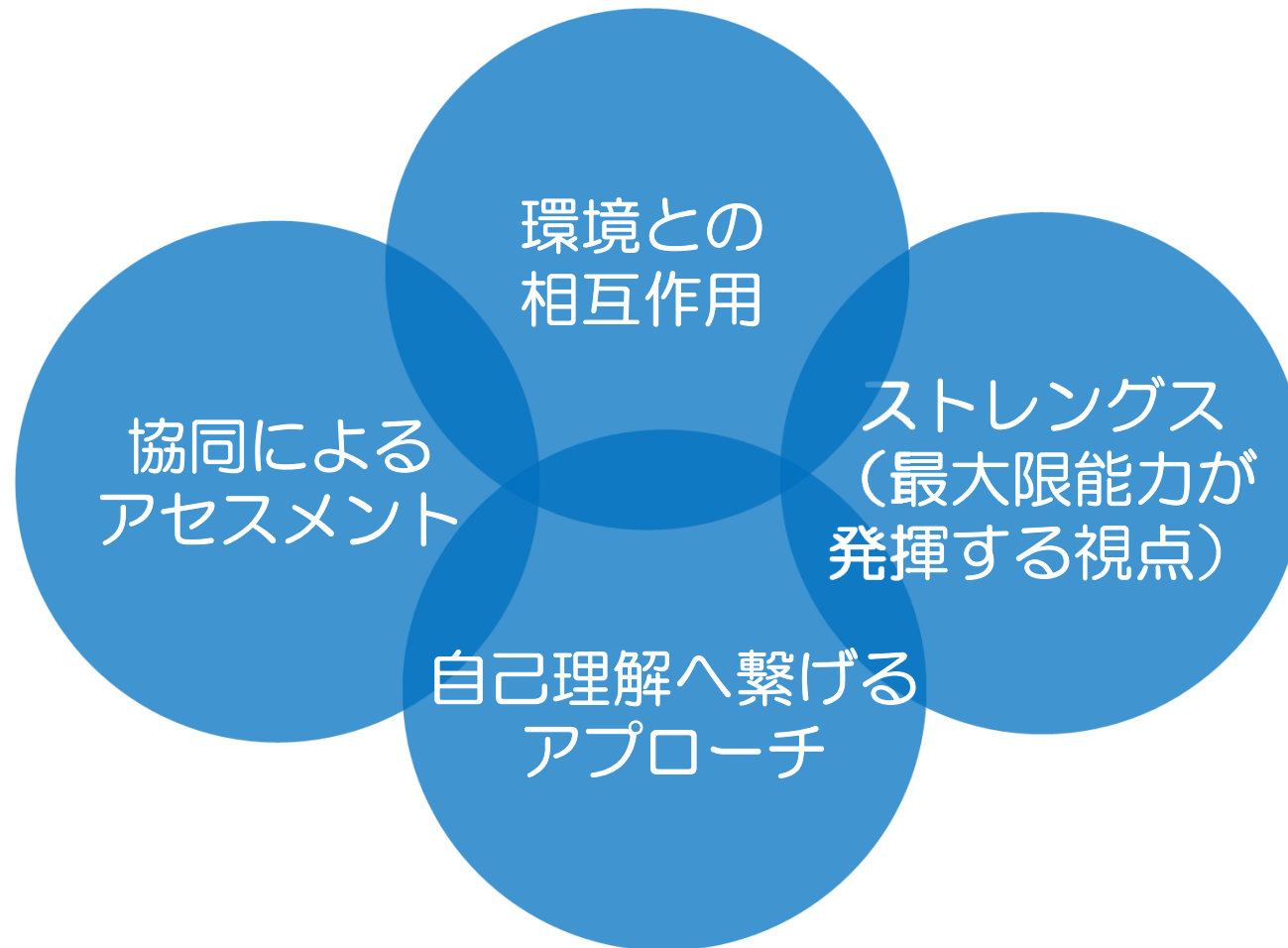
○	これまでの講義の振り返り
○	事前学習について
○	演習のねらいとポイント
○	演習の設定と流れ

これまでの講義の振り返り
「就労選択支援におけるアセスメントのポイント」

就労選択支援の基本プロセス



就労選択支援における就労アセスメントのポイント



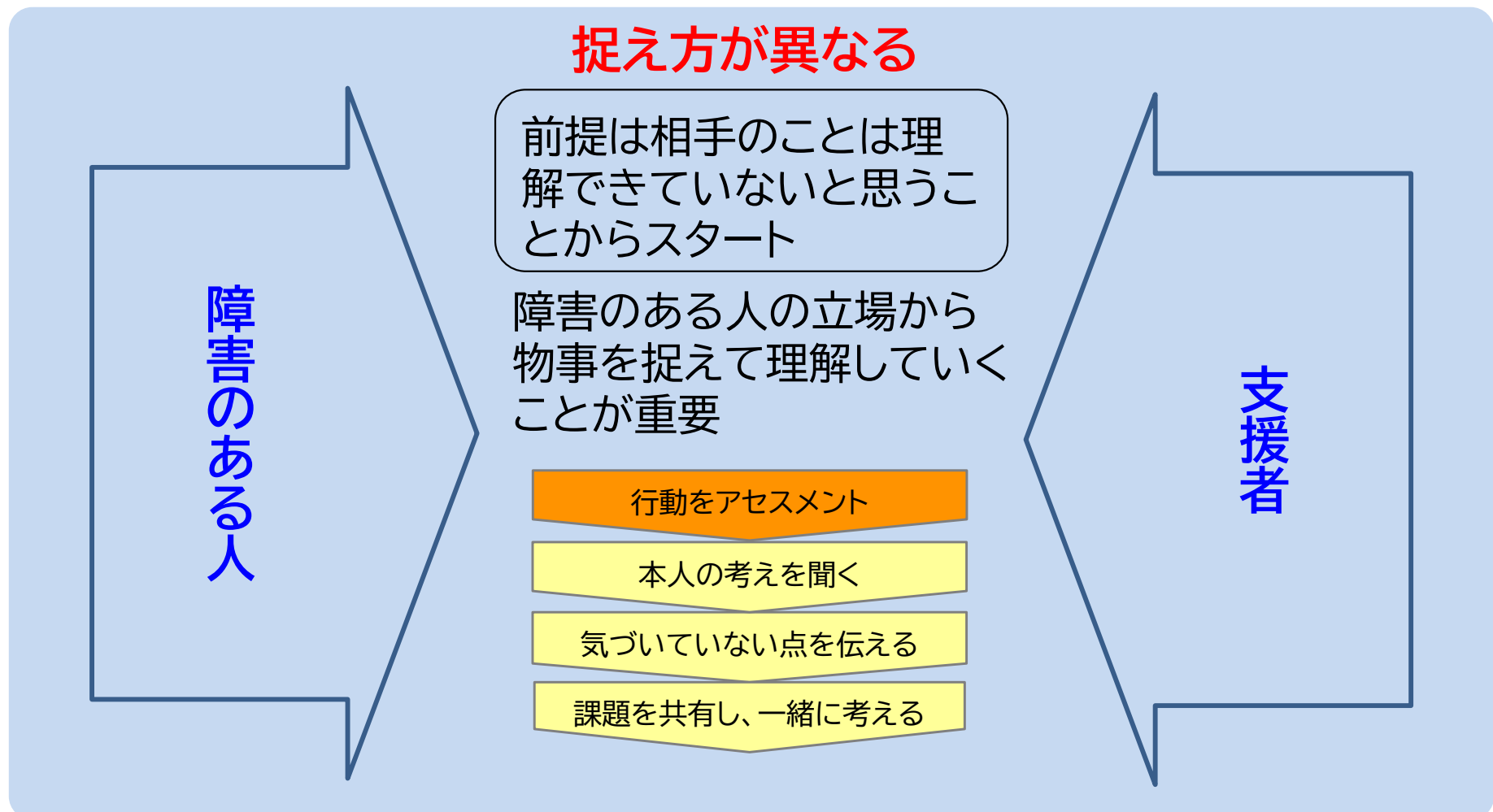
協同アセスメントの視点

協同アセスメントとは、「障害のある人と支援者とは協同して、障害のある人の個人の関心・嗜好・目標・価値観に沿った、障害のある人にとって最善の決定を下すに至るコミュニケーションのプロセス」のことを指す。

支援者側の情報だけに頼るのではなく、また障害のある人の価値観にすべてを任せるのでもなく、障害のある人と支援者が「協同」して意思決定をすることが重要である。

障害のある人の意思決定支援をすすめて行くためにも協同アセスメントはかせない

協同アセスメントのするプロセス



「共通点」と「相違点(ズレ)」を確認し、すり合わせを行う。擦り合わないものもでてくるため、まずは「ズレ」があることを共有し、その上でのプランを考える。

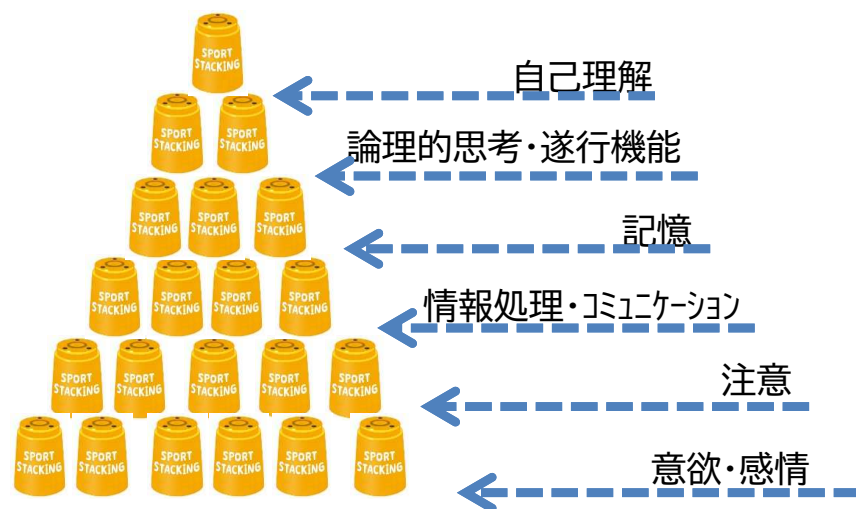
自己理解の視点

協同アセスメントしていくということは、自分の知らない自分＝他者から見た自分を知ることができることである。

つまりは、自分から見た自分と他者から見た自分を理解し、共通理解していくことで自己理解が深化していくことになる。そしてその体験こそが、社会で共に生きていく(働いていく)上で、大変重要なことを身につけていることに繋がっていく。

協同アセスメントをしていくことで結果的に自己理解が促進され、社会適応が図られる

自己理解は簡単ではない ～認知の階層性～



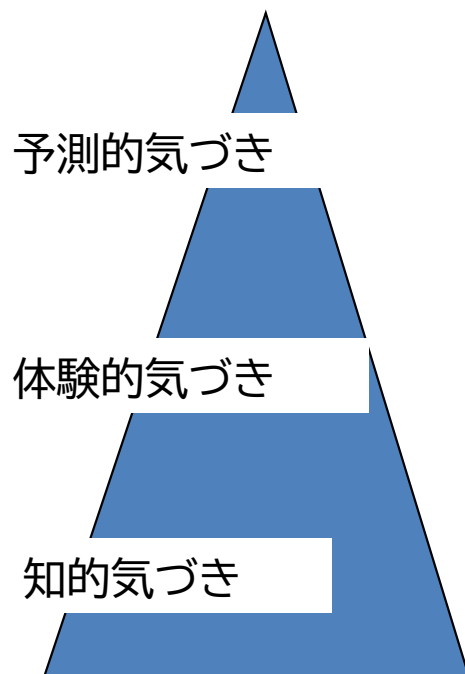
認知機能には階層があり、下位から上位へ影響を及ぼしている。

つまり、下位機能が低下していると、上位機能も低下する

そして、自己理解(自己同一性)は最も高度な機能である

<参考> 高次脳機能障害支援の道しるべ ～就労・社会生活編～

体験を咀嚼していくプロセスが重要 ～自己認識の階層～

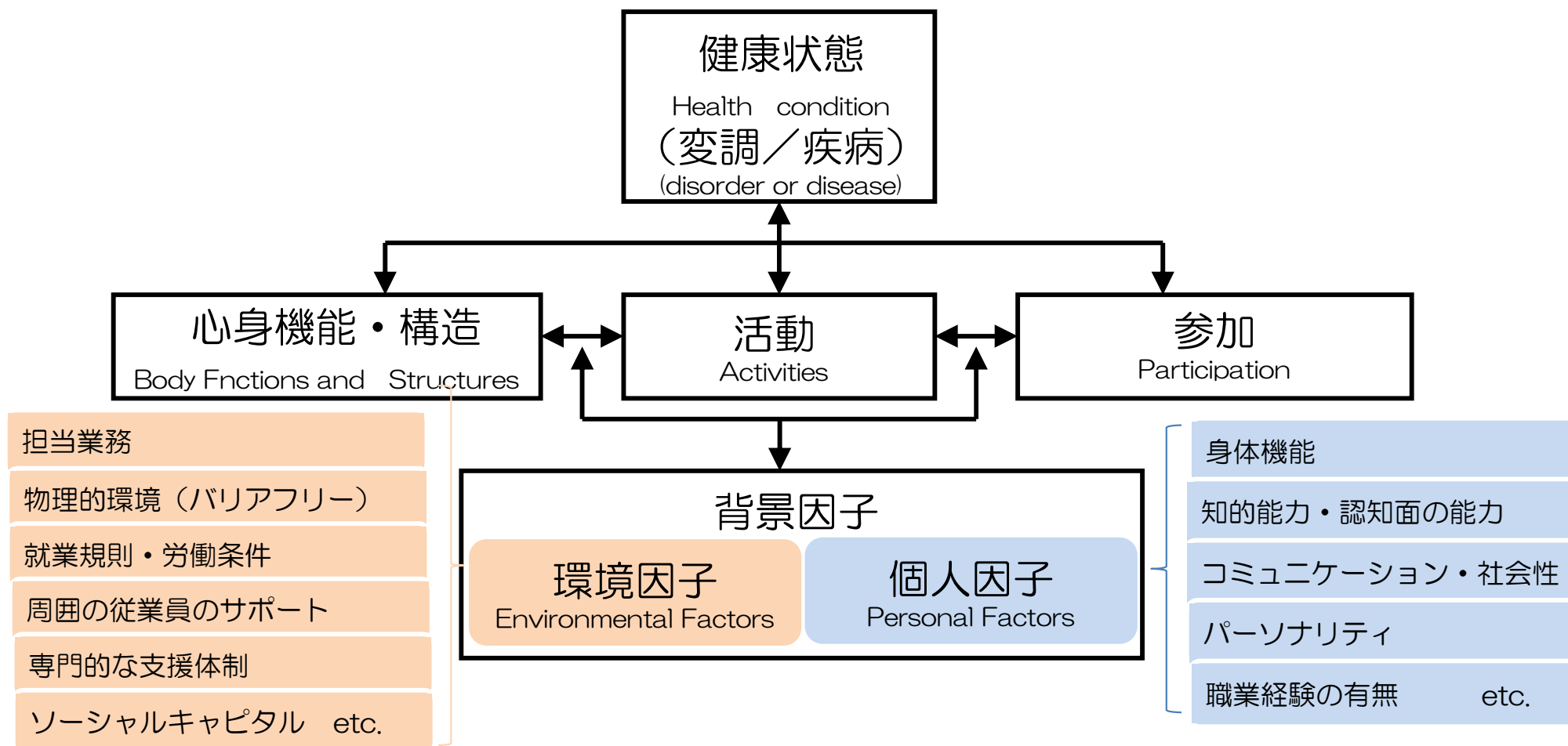


<参考> Bruce Crossonらによる
自己認識の階層

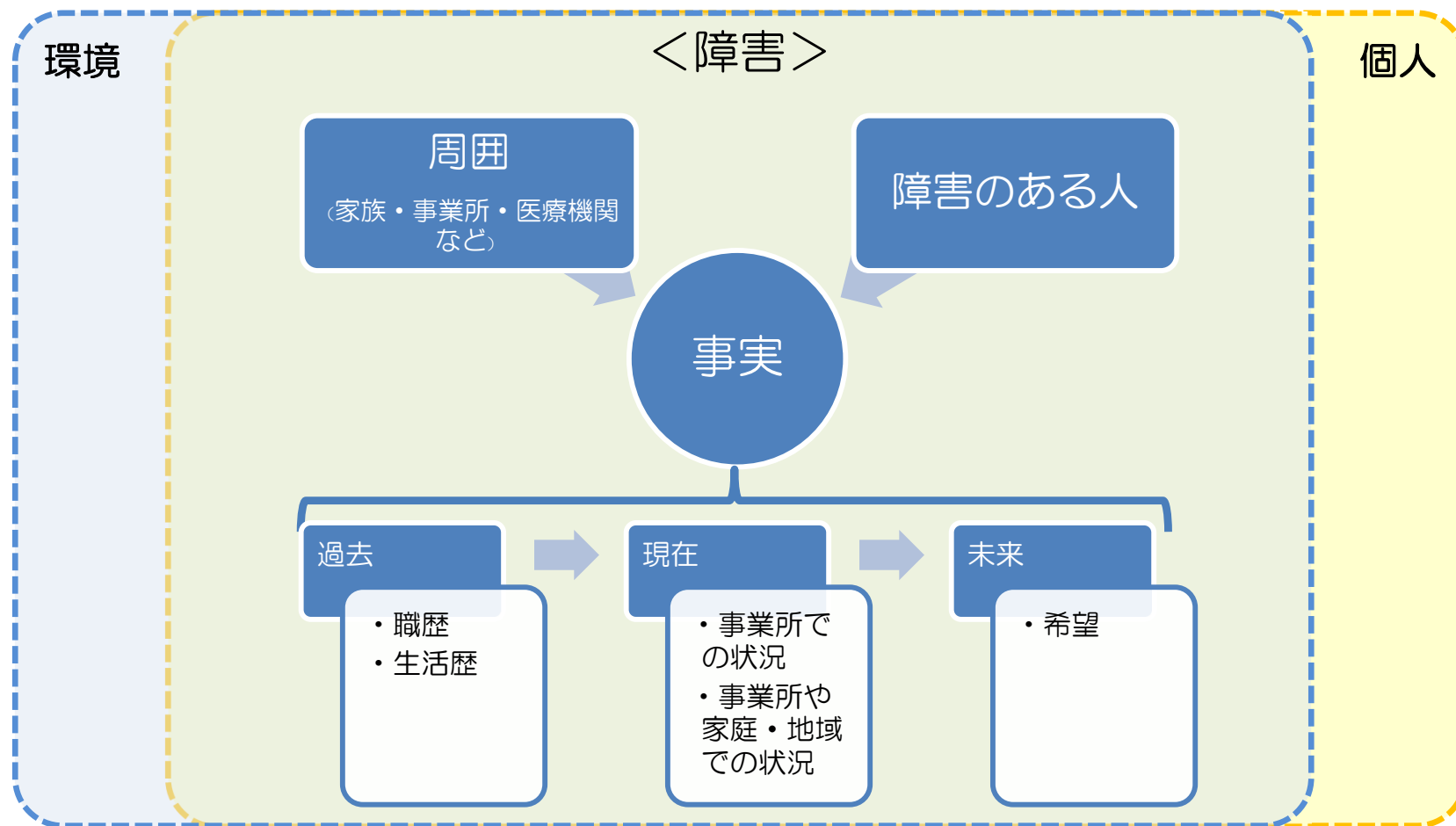
協同アセスメントを実施することで、体験した様々な内容を咀嚼し（社会生活を振り返り）、その経験の意味をその人なりに理解し位置づけていくことが重要になる。

これらは、短期的に変化していくものではなく、**時間をかけて変化していく（＝長期的に繋がりを持って支援を行うことが重要となる）**

環境との相互作用の視点 ～国際生活機能分類(ICF)～



つまりは…



共通点とズレがある点を明確化していく

環境との相互作用の視点で、過去・現在・未来を理解する

環境との相互作用で、過去・現在・未来について、「共通点」「相違点(ズレ)」がどのようなところにあるかを確認し合う作業が重要となる。

<共通>

- 現在うまくいっていないことは、過去にも同じような事がある場合が多い。
- 現在うまくいっていないことは、同じ環境では、未来も同じようなことが起こる可能性が高い。

<ズレ>

- 過去にうまくいかなかった経験から、踏み出せない人も多いが、個人や環境が変われば変わる。
- 過去できていなかったことが現在できていれば、個人・環境のどちらかが変わった可能性が高い。
- 本人の希望と現実にはずれがある場合、本人の希望と現在うまくいっていることを関連付けて話をする。

ストレングスモデル

「ストレングスモデル」とは、「できない」ことに着目するのではなく「できる」ことに着目しようという考え方がです。そして、「ストレングス」は個人がもっている能力だけに限っていません。その方が生活している地域などの環境も「ストレングス」とであると考ええるのです。

<ストレングスモデルの 6 原則(チャールズ・ラップら)>

- 1)障害のある人は回復し、彼らの生活を改善し質を高めることができる。
- 2)焦点は病理でなく個人の強みである。
- 3)地域は資源のオアシスとしてとらえる。
- 4)対象者は支援プロセスの監督者である。
- 5)支援者と対象者の関係が根本であり本質である。
- 6)我々の仕事の場所は地域である。

ストレングスの視点は、なぜ重要なのか

1. 自信とモチベーションの向上

- 1) 自分の強みに焦点を当てることで、自己肯定感が向上し、困難な状況にも立ち向かうことができるようになる。
- 2) 強みを活かして目標を達成することで、達成感や充実感を得ることができ、内発的な動機づけが生まれる。

2. 問題解決能力の向上

- 1) 強みを活かすことで、問題解決に新たな視点を取り入れることができる。
- 2) 自分の強みを把握することで、自分の持つ能力を最大限に活用することができる。

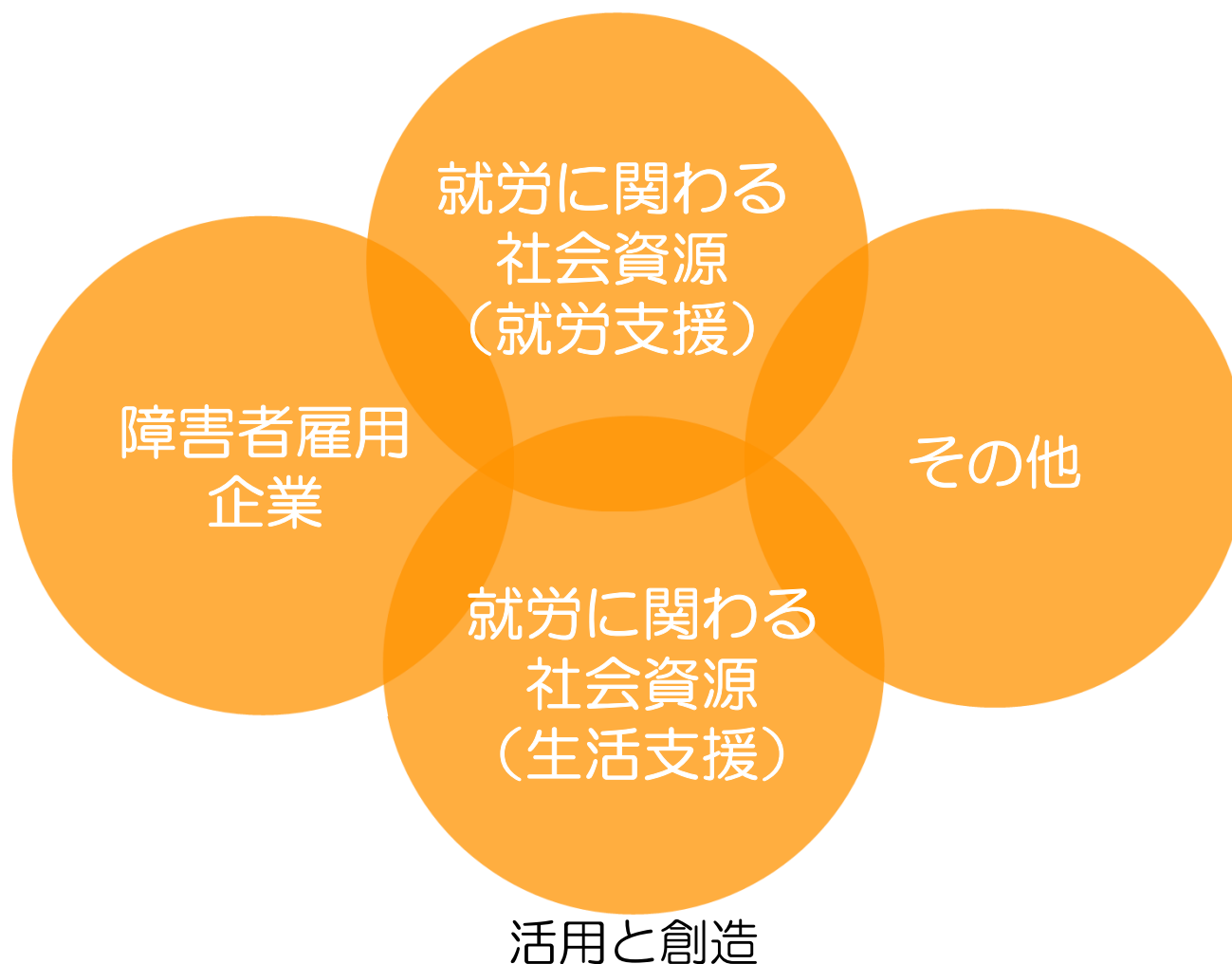
3. 関係性の構築(共感と理解)

相手の強みに目を向けることで、相手への理解を深め、共感することができ、良好な人間関係を築くことができる。

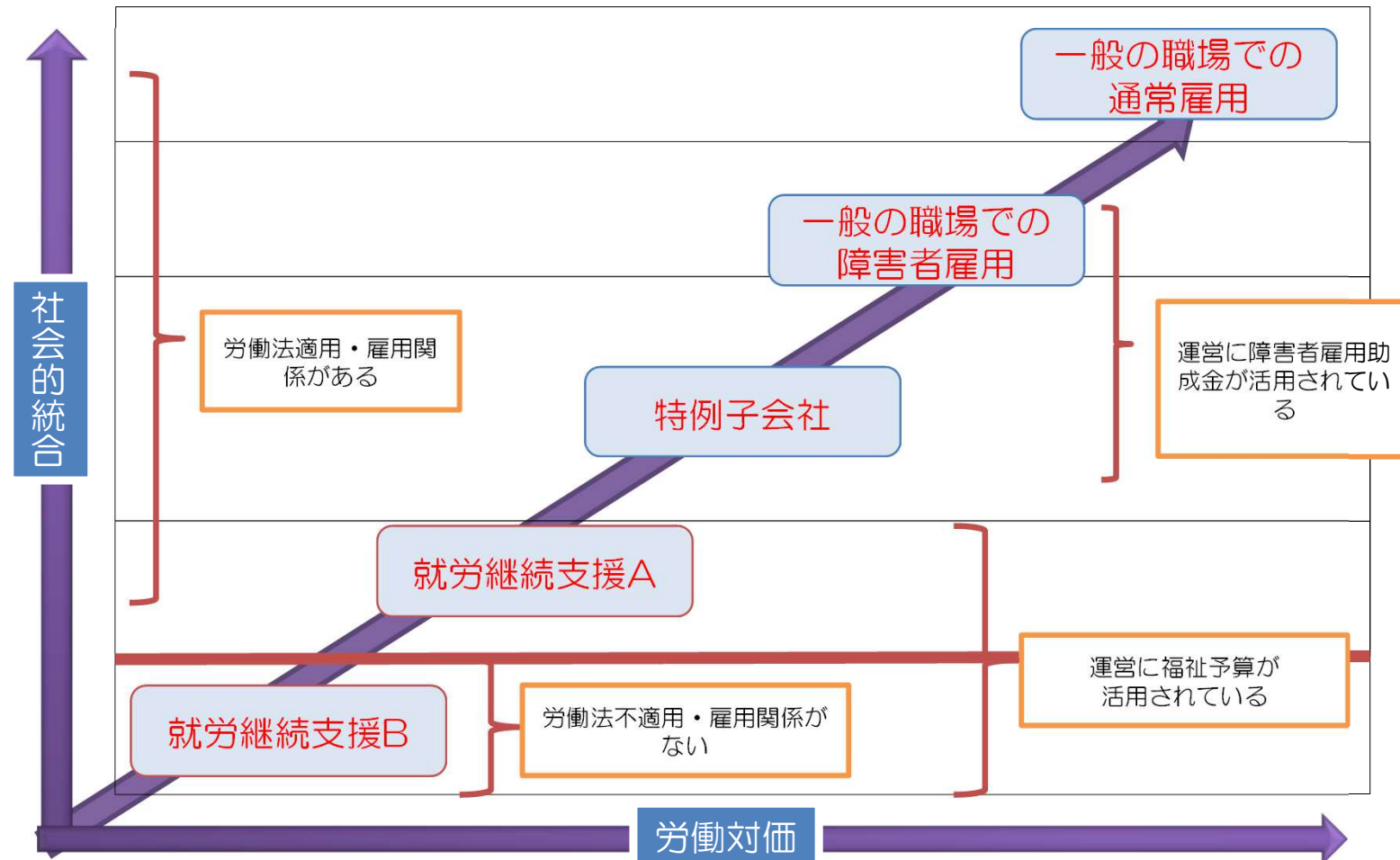
4. 成長と発展

自分の強みを伸ばすために、積極的に学び、新しいことに挑戦することに繋がり、自己成長を促し、可能性を広げることができる。

就労選択支援における地域アセスメントのポイント



多様な働き方



障害者雇用の職域

さまざまな職域での雇用が進んでいます

事務

データ入力、書類作成、ファイリング・書類整理、伝票の入力・照合・仕分け、郵便物の受取り・仕分け・切手貼り、電話応対・来客応対、消耗品管理、被服管理、スキャニング業務、シュレッダー業務、集計表チェック、DM発送、印鑑照合、封入作業、コピー用紙補充、ラベル印刷、テプラ作成、新聞記事スクラップ、スタンプ押し 等

介護・看護・保育

介護業務補助、GH利用者の生活支援、グループホームの介護職員、レクリエーション補助、看護師、訪問看護、看護助手、学童保育指導員 等

清掃

ゴミ回収、オフィスやトイレの清掃、布団・枕カバー交換、ベッドメイク、リネンや制服の洗濯・たたみ など 等

軽作業

部品の仕分け、梱包、包装、検品、解体、ピッキング、シール貼り、折込、部品運搬、倉庫整理、箱洗浄、修繕作業、バリ取り、郵便物仕分け(郵便局)、ペットボトル分別・破棄、ラベル剥がし 等

製造

製造ライン、自動車部品の組立・組付、自動車部品の切削・寸法測定、メッキ加工、プレス加工、木材加工、研磨、塗料剥離、パチンコ台製造補助、カット野菜の製造、製品の点検・試験・修理 等

接客・販売

接客案内、レジ打ち、包装、商品陳列、商品補充、賞味期限管理、在庫管理、レイアウト決め、ホールスタッフ、計量、POP作成、バックヤード業務、ホテルのフロント業務 等

その他

社長、相談役、部長、総務課長、経営企画担当課長、管理職、総合職、技術職、技術統括、研修担当、営業、営業補助、警備員、守衛、SE、教員、教員補助、薬剤師、歯科技工士、品質管理、工事、モデルルームの設計、ゴミ収集車の運転士の指導、土木設計、図面作成、建築現場監督、大工、鳶、左官、検査業務、枝葉の粉碎、ドライバー点呼、し尿収集、緑化業務、農菜園管理、生体管理、金属彫刻、自衛隊、神主、廃棄物処理、防犯カメラ工事、撮影、車両整備、機械メンテナンス、道路舗装、コミュニケーションサービス業、洗車、車の整備・点検、金型設計、塗装、車体検査、消防補助業務、生産管理、主任技師、店舗運営、薬液注入工、運転指導員、臨床検査技師補助、福利厚生施設の管理業務、トラック運転手、入退室チェック、農地の認可、介護用品の設計、作業監視員、食品検査、ドキュメント整備、電気主任技術者、施設管理、保全業務 など

<参考> 2006年度(平成18年度)～2023年度(令和5年度)の17年間の名古屋リハ就労支援課の就職者

障害者の障害者雇用に関わる機関(障害者雇用施策)

ハローワーク

1. 職業紹介

- 1) 障害者専門の職業相談窓口を設置
- 2) 求職登録制 求職活動支援⇒職場定着指導
- 3) 職業センター、就業・生活支援センター等就労支援機関との連携
- 4) 能力開発相談・指導(職業訓練の受講相談、あっせん等)
- 5) 求人開拓(雇用指導官との連携による求人確保)
- 6) 委託訓練、トライアル雇用を活用した就職支援

2. 企業指導

- 1) 雇用率達成指導の厳正な実施《雇用指導官》
⇒個別企業に対して担当制による具体的・提案型指導を実施
- 2) 企業への支援
 - ①各機関の支援サービス、障害者情報の提供
 - ②各種支援制度の周知(委託訓練・トライアル雇用、助成金等)
 - ③就職面接会・ミニ面接会(管理選考)の開催

地域障害者職業センター

各都道府県に1～2か所あり専門的支援を行う

1. 職業評価
2. ジョブコーチ支援
3. リワーク事業 など

障害者就業・生活支援センター

就職を希望されている障害のある方、あるいは在職中の障害のある方が抱える課題に応じて、**雇用及び福祉の関係機関との連携**の下、就業支援担当者と生活支援担当者が協力して、就業面及び生活面の一体的な支援を実施。

障害者能力開発校

障害者が就職に必要な技術・知識を習得して職業的に自立し、生活の安定と地位向上をはかることを目的として国が設置。

障害者の就労支援に関わる機関(障害者総合支援法による就労系サービス)

就労移行支援事業

2年間の有期限で、企業への就労を目指す

生産活動、職場体験その他活動の機会の提供、知識および能力の向上のための訓練、求職活動支援、職場開拓、職場定着支援等

就労継続支援A型事業

雇用契約に基づく継続的な就労

生産活動その他活動の機会の提供、知識および能力の向上のために必要な訓練

就労定着支援事業

就労移行支援事業所等を利用して就職した障害者を対象として就労定着支援を行う

就職後6カ月後から月1回以上の訪問・面談により、企業・関係機関との連絡調整、課題解決（平成30年度から創設）

就労継続支援B型事業

雇用契約に基づかない継続的な就労

通常の事業所に雇用されることが困難な障害者へ生産活動その他活動の機会の提供その他就労に必要な知識および能力の向上のための訓練

その他

1. 相談支援事業所

障害者や家族から相談を受け、アセスメントのうえ助言や情報提供、支援にかかる計画の作成、関係機関との連絡調整、モニタリングとフォローなどを行う事業所です。大きく分けて、①地域相談支援を提供する「一般相談支援事業所」と、②計画相談支援を提供する「特定相談支援事業所」の2種類があります。

介護保険では1人30～40ケースのところ、100ケースを抱えている担当者もいて、計画を作るだけで一杯一杯な状況。

2. 医療機関

- 1)MSWの抱える問題:人数は少なく、業務も幅広い。
- 2)社会との乖離:一般的に医師や医療スタッフは、働いた経験も少ない。
- 3)障害福祉サービスについての知識不足

3. 教育機関

障害者が関わる教育機関には、次のようなものがあります。

- 特別支援学校(盲学校、聾学校、養護学校)
- 児童発達支援、医療型児童発達支援、放課後等デイサービス、保育所等訪問支援などの障害児通所施設
- 福祉型障害児入所施設、医療型障害児入所施設などの障害児入所施設

事前学習について

1)当日の演習をスムーズに進行するため、以下の①～④を読み込んでください。

- ①事例の概要
- ②情報提供書(障害者就業・生活支援センター)
- ③作業場面等のアセスメント(就労選択支援事業所)
- ④ケース会議の議事録

下記の視点を踏まえて読み込む

- ①環境との相互作用
- ②協同によるアセスメント
- ③自己理解へ繋げるアプローチ
- ④ストレングス
- ⑤就労に向けたプラン作り

2)自分の地域の障害福祉サービス事業所、計画相談支援事業所や市町村、ハローワーク等事業者等の具体的な「事業所名(担当者名)」「活動・支援内容」「特徴」を⑤地域アセスメントシートに書き出し、地域アセスメントをしてきてください。

事前学習用の資料について（その2）

③作業場面等のアセスメント
（就労選択支援事業所）

領域	項目	評価ポイント	コメント
基本的労働性	挨拶・接客 言葉遣い	挨拶や接客、適切な言葉遣いで話すことができるか	挨拶はできるが、自分からすることは少ない。また言葉が小さいため、聞き取れないことがあったり、グループワークや面接中に言葉遣いが悪くなることもある。 寝ぐせや髪のもり直しが多い。自立した、間違った指示、シャツで束ねられているなど、整頓には少し課題がある。 初日は目玉に意識があったが、その後は意識が薄れてきた。休憩時間は自分で管理し、適切にできていた。就労や慣れない場所や通ったことに慣れるようだった。休憩前後での先輩が話を聞いた。
	身だしなみ	清潔感のある服装を維持できているか 整頓は保っているか	
	時間への意識	時間を意識して行動できるか 遅刻、欠席の連絡ができるか	
	体調管理	安定して働く体力があるか 休息や睡眠など自分の体調を管理できるか	
社会生活	報告 相談 （質問）	業務の完了報告や必要に応じて状況報告ができるか 不明点の質問や困ったときに自己判断せず、相談ができるか	自分から報告・相談することが少なく、慣れるまでは、スタッフからの確認が必要になることが多かった。 グループワークには素早い覚悟で参加されていた。教えたこともあったことに対して忘れ忘れるなど印象の残らないことができていた場面もあった。 研修での服装や講習中の服装は、スタッフを驚かすことがしばしばあった。ルールやマナーに関してはあまり意識されていない様子。 施設内では、周知から促されて動くことがほとんど、自ら動いたり、考えたりすることはあまりない。
	連携 ・協働	素直に話を聞くことができるか 相談いや協働を受け入れることができるか	
	マナー ・ルール	状況に応じたルールやマナーを守ることができるか	
	チーム ワーク 協調性	周りの人とコミュニケーションをとりながら仕事をすることができるか	
職業スキル	集中力	課題に取り組む集中力があるか	パソコンの基本操作は習得できています。タイピングのスピード、正確性の向上は期待できる。 ワークサンプル（カード分類、ピックアップ、おじの組み立て）の手順書を理解することができており、作業速度は速くはないが、正確に仕上げることができていた。 就労作業は指示通りにできていたが、カットやおじの組み立ての細かい部分で、思いがけず細かい部分で、失敗することもあった。 どの作業もパソコンとタイピングに取り組みたいという様子。 スタッフが近くにいれば、自然に報告ができていたが、それ以外では指示を待つ姿勢が見られた。 作業中に周りの人の動きが気になったり、キーボードを弄ることがあった。 グループワークには参加することができたが、あまり話されることはなかった。
	正確性	指示通りに作業をすることができるか 自分でミスに気づき修正することができるか	
	作業速度 生産性	決められた時間内に作業を完了できるか 効率よく業務を進めることができるか	
	パソコン	PCの基本操作／入力速度・正確性	
	軽作業	手紙の折紙／作業速度・正確性	
コミュニケーション		敬語／話を聞く姿勢／伝え方	
総評			

②ケース会議の議事録

ケース会議の議事録

1. 障害者就業・生活支援センターからの報告
- ワークサンプルを用いたアセスメントを行ったほか、職業カウンセリングを行っている。働き方のイメージはぼんやりとしている。
 - 作業に取り組み姿勢は真面目。指示書を理解することはできるが、自己判断で作業を中断したり、再開したりすることがある。
 - 手先はあまり器用ではなく、部品の組立や工具を使う動作がぎこちない。
 - ナフキン折りは指示書や見本通りに行うことが難しい。
 - ピックアップは正確にできていたが、作業速度は遅くなく、自分のペースで取り組まれている。
 - パソコンの基本的な操作は習得しているが、タイピングは早くない。
 - 全体的に作業はゆっくりで、スピードを落とすとミスが生じる。
 - 自分のやりたいこと、強みや弱みなど自己理解がまだ進んでおらず、就職へのイメージも漠然としている。
2. 就労選択支援事業所からの報告
- 菓子箱折り（受注作業）、製本、清掃（軽作業）のほか、マナー講座やグループワークに参加している。
 - ひとりで作業は集中して黙々とされている。
 - 協力して行う作業は周囲の様子に気になるのか、キーボードを弄ることが多い。
 - どの作業、講座も参加されているが、いずれも発言は少なく、感想からもあまり意欲は感じられない。指示されたことを淡々とするという印象。
 - 休憩時間は基本的に一人で過ごされている。
 - 遅刻、欠席が数回あるものの、勤怠は比較的安定している。
 - 報道相は少ない。スタッフから確認する必要がある。
3. 本人の意向
- やりたい仕事のイメージはほとんどないが、軽作業よりもパソコンを使った仕事がしたいと言われている。
 - 労働条件は正社員を希望。安定していることが理由で、将来の一人暮らしのためにも必要だと思っている。
 - 中学時代にいじめられたこともあり、人間関係に対して不安を感じている。コミュニケーションは苦手意識が強い。
 - 他人からどう見られているの気になっている。失敗を気にしすぎる傾向がある。

※演習で今後のプランを検討したため、議事録には今後のプランの記録は記載していません。

事前学習用の資料について(その3)地域アセスメントシート

⑤地域アセスメントシート

自分の地域の事業者等の書き出しシート

自分の地域の障害福祉サービス事業所、計画相談支援事業所や市町村、ハローワーク等事業者等の具体的な「事業所名（担当者名）」「活動・支援内容」「特徴」を書き出し、地域アセスメントをしてみましょう。

事業所名 (担当者名)	活動・支援内容	特徴

演習のねらいとポイント

演習のねらい

- 1) 演習では、事前学習してきた事例をもとに「グループディスカッション用シート」を作成するため、グループ内で検討し、以下の視点を学びます。
 - ① 環境との相互作用
 - ② 協同によるアセスメント
 - ③ 自己理解へ繋げるアプローチ
 - ④ スtrenグス
 - ⑤ 就労に向けたプラン作り
 - ⑥ 事業者等へ繋げる視点を持つ
- 2) グループで検討した内容をもとに、各自「個人ワーク用シート」を作成することとで、対象となる障害のある人(以下、対象者)にとって意味のあるアセスメント結果の作成方法を学びます。
- 3) また、対象者にとっての分かりやすい内容(障害特性に応じた書き方)についても学びます。

演習のポイント

- ①環境との相互作用による見立てや可能性を考える。
→多機関からの情報を整理(共通点・相違点)する
- ②支援者側の情報だけでなく、障害のある人の価値観にすべてを任せるものでもなく、障害のある人と支援者が「協同」して考える。
- ③対象者の自己理解に繋げる視点を持つ。
→支援者の意見を押し付けず、納得感が得られるように書く
- ④苦手な部分の記述が多くならないよう、強み(ストレングス)の視点も持つ。
- ⑤就労に向けたプランを複数以上考える(どうすれば働くことができるか考える)。
→地域の障害者雇用の実態、就労移行支援・就労継続支援の実情、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターなどの社会資源の状況を踏まえて考える。
- ⑥事業者等へ繋げる視点を持つ

書き方の注意点

- ・障害特性に合わせて、対象者が理解しやすいように書く。
- ・アセスメント結果は、簡潔に、具体的に書く。
- ・結果は、主観を交えず事実を書く。
- ・所感は、支援者の経験値を交えて今後の可能性を中心に書く。

演習の設定と流れ

演習の設定

就労選択支援では、①作業場面等を活用した状況把握、②多機関連携によるケース会議などで得た情報を整理し、「アセスメント結果の作成」をしていくことになります。そのため、この演習では、就労選択支援事業を担当している皆さんで「アセスメント結果の作成」をする体験をしていただきます。

就労選択支援員であるあなたは、現在、就労選択事業を利用をしているAさん：発達障害(ASD)のアセスメント結果を作成することになりました。就労選択支援事業利用中に得られた下記の情報(①～④)をもとに、同僚であるグループの皆さんと話し合い、アセスメント結果をまとめてみましょう。

- ①事例の概要
- ②情報提供書(障害者就業・生活支援センター)
- ③作業場面等のアセスメント(就労選択支援事業所)
- ④ケース会議の議事録

演習の流れ(120分)

1. 演習・課題の説明(15分): 演習の進め方の説明・事例の概要についての確認
【事例】Aさん: 発達障害(ASD)、障害者就業・生活支援センターから紹介され、初めて障害福祉サービスを利用するケース
2. グループでディスカッション(30分)
→「グループディスカッション用シート」の項目に沿って意見を出し合う
3. アセスメント結果の作成: 個人ワーク(30分)
→「個人ワーク用シート」の項目に沿って意見を出し合う
4. グループ内での発表(20分)※3分×6人＝18分
→1人ずつ順番にアセスメント結果の内容を簡単にグループ内で発表する
5. 演習のまとめ(10分)

グループディスカッション(30分)

「環境との相互作用」「協同によるアセスメント」「自己理解へ繋げるアプローチ」「ストレングス」「就労に向けたプラン作り」「事業者等へ繋ぐ」といった視点を持って、別紙「グループディスカッション用シート」に沿って意見交換してください。

個人ワーク(30分)

意見交換した内容をもとに、自身で別紙「個人ワーク用シート」を完成させてください。

1. 自分の地域の事業者等を書き出してみましょう。
2. 自分の地域における事業者等の状況を踏まえ、下記の項目を埋め、今後のプランを考えてみましょう。

グループ内での発表(20分)

1人ずつ順番にアセスメント結果の内容を簡潔にグループ内で発表してください。

$$3分 \times 6人 = 18分$$

演習のまとめ(10分)

1. 演習の「ねらい」を再確認
2. 演習の「ポイント」を再確認
3. 就労選択支援事業の理念、目的を再確認