

アセスメント情報の整理と活用

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)

はじめに

言葉の整理

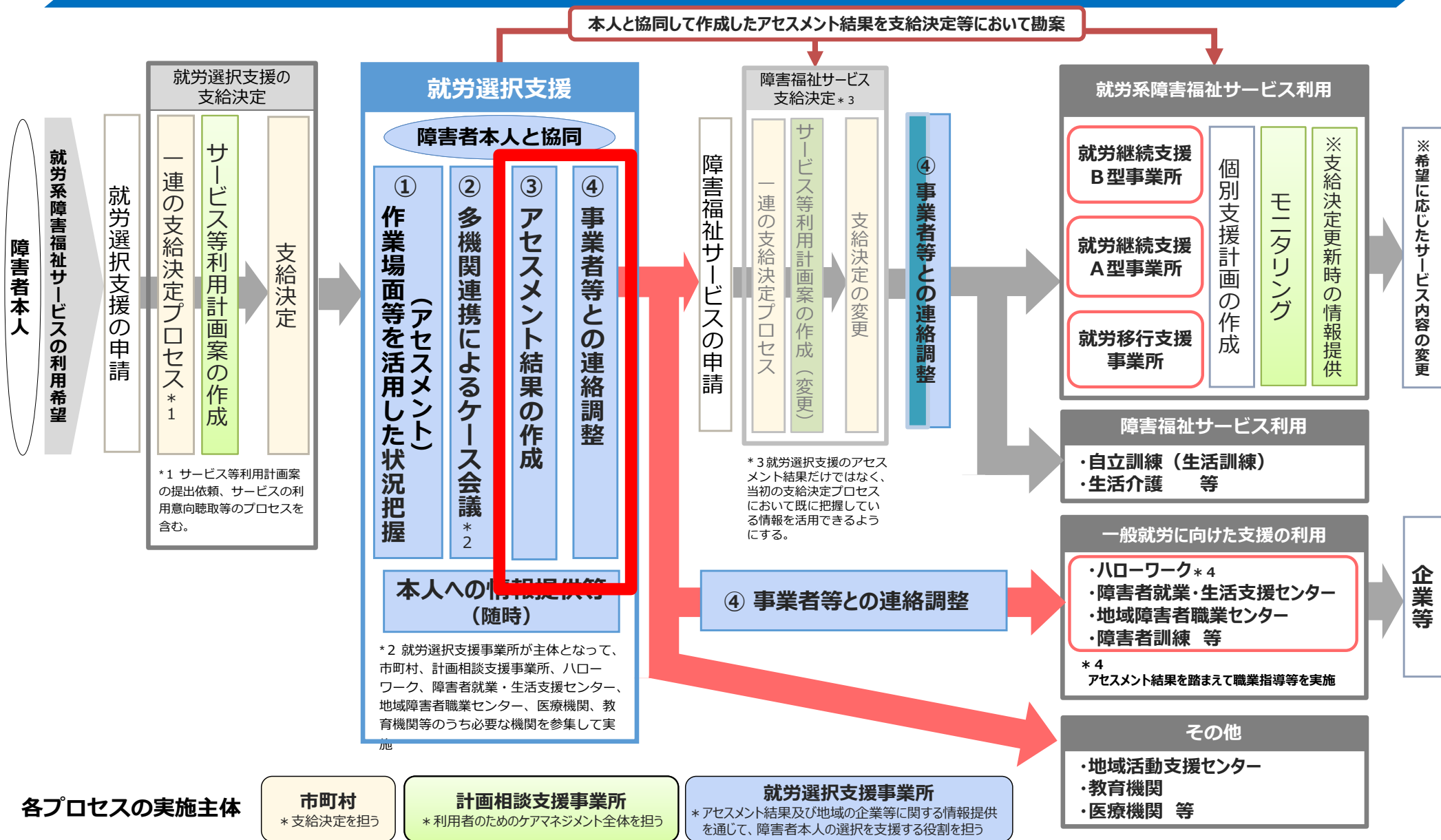
1. アセスメント

- 1) 就労アセスメント: 障害のある人の就労面のアセスメント
- 2) 地域アセスメント: 地域の社会資源に関してアセスメントすること
- 3) アセスメント情報: 就労アセスメント・地域アセスメントなどすべての会えす面との情報
- 4) アセスメント結果の作成: 就労選択支援のプロセスにおいて、「事業者等への連絡調整」を行う前に、「作業場面等を活用した状況把握」「多機関連携によるケース会議」を経て得たアセスメント情報をもとにアセスメントを整理する
- 5) アセスメントシート: アセスメント結果を作成する際に使用するシート

2. 就労アセスメント

- 1) 就労アセスメントの手法: 就労系サービスの利用意向がある障害のある人と協同で、就労ニーズの把握や能力・適性の評価及び就労開始後の配慮事項等の整理すること
- 2) 就労支援のためのアセスメントシート: JEEDが開発したもの

就労選択支援の基本プロセス



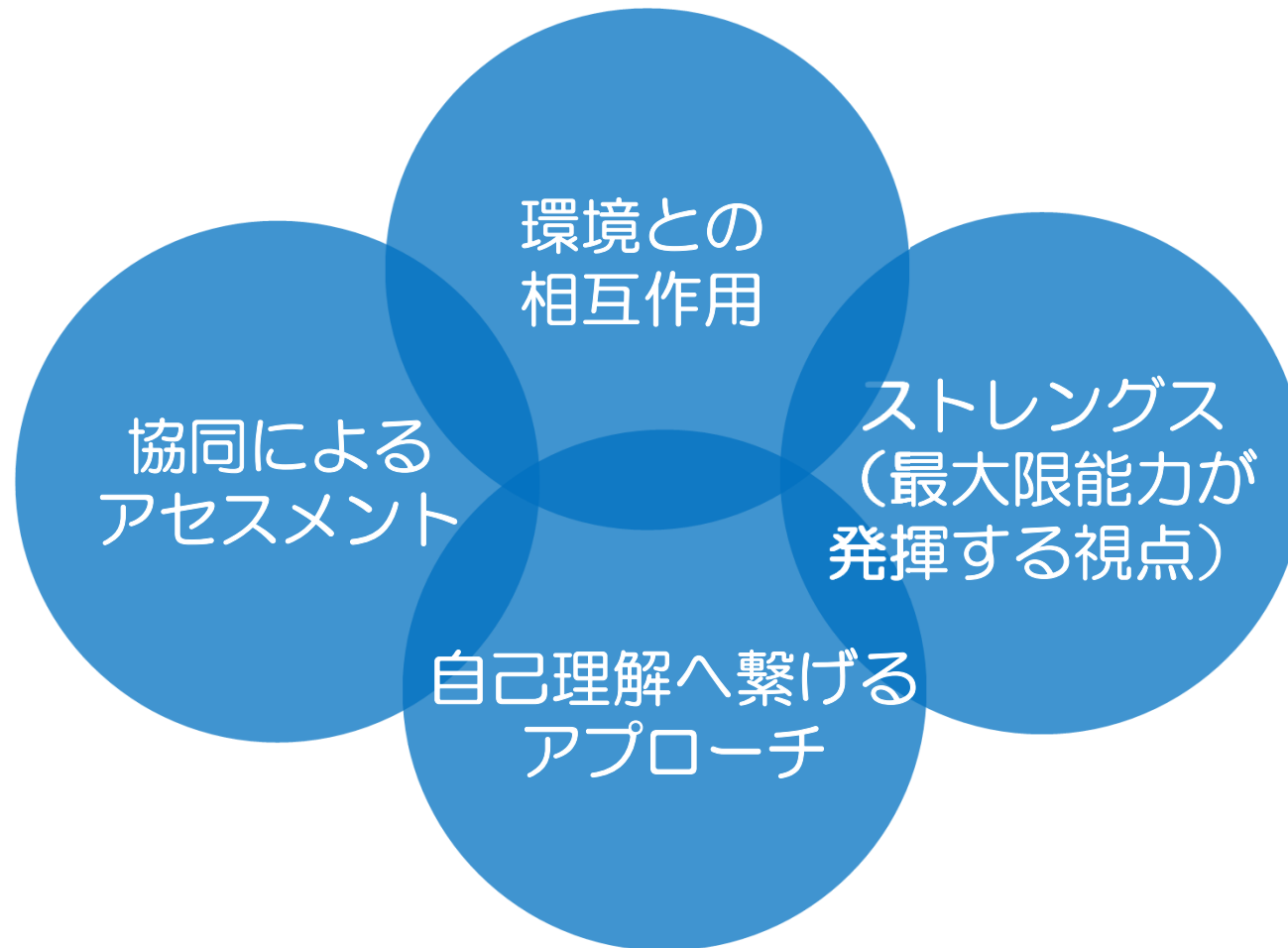
この講義で伝えたいこと

- (1)「作業場面等を活用した状況把握」「多機関連携によるケース会議」等を経て得たアセスメント情報を整理し、障害者本人の希望、就労能力や適性等をアセスメントする視点や方法を学ぶ。
- (2)アセスメント情報を本人や家族、**関係者**等と共有し、その後の就労支援等に活用する視点や方法を学ぶ。
- (3)就労選択支援利用後の就労支援等において、アセスメント情報が効果的に活用されるよう、計画相談支援事業所や市町村、ハローワーク等との連絡調整を行う際の重要な視点や方法を学ぶ。

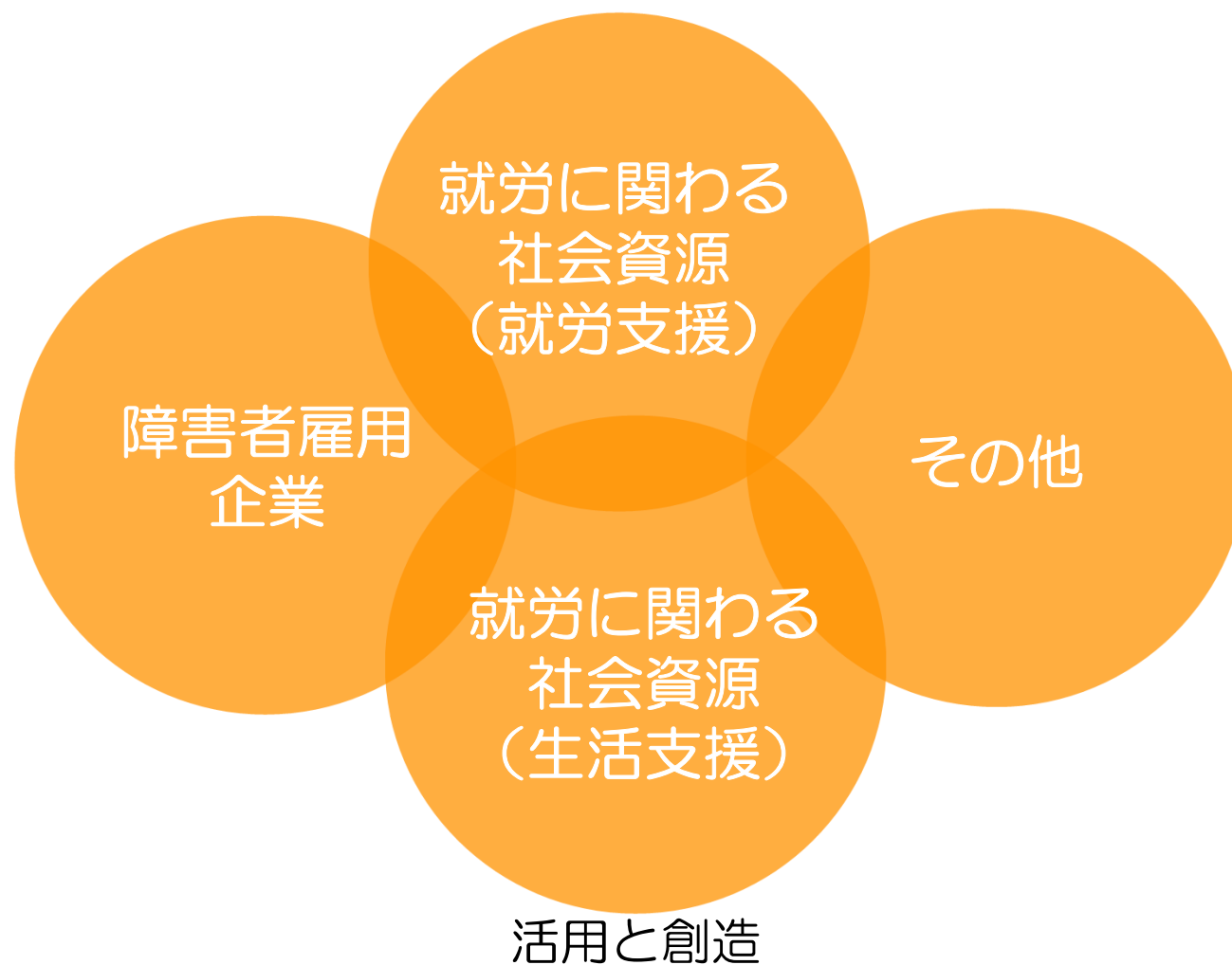
就労選択支援におけるアセスメントのポイント

～改めてアセスメントのポイントを振り返る～

就労選択支援における就労アセスメントのポイント

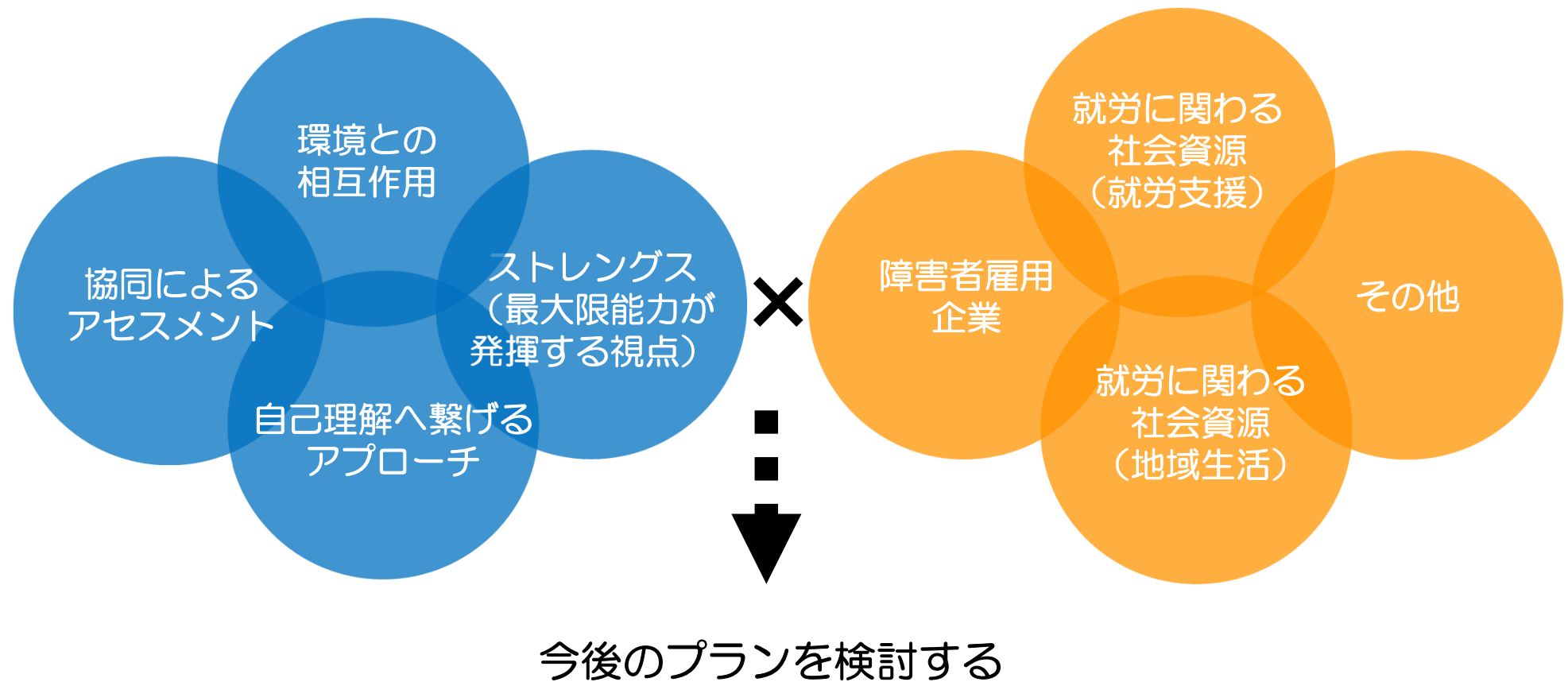


就労選択支援における地域アセスメントのポイント



アセスメント情報の整理

就労アセスメントと地域アセスメントを整理する



常にどうしたら最大限能力を発揮して働くことができるかを考える

1. 働く可能性があるとの前提に立ち考える

世の中には、自分が知らない多様な働き方が存在するものです。まずは支援者自身も知らない世界があることを知っていることが重要です。その上で、「1工程の作業ならできる」「周囲の声掛けがあればできる」など、こういった仕事で、こういった環境なら仕事ができるかを考える。

2. 本人側と環境側がどのようなになれば可能性が広がるかを考える

本人が取り組むことができることで成長に繋がること、環境側に働きかけることで可能性が広がることを考える。可能性を広げる方法を考える。

3. 社会資源の情報収集をする

地域によって、職場・事業者等などの地域事情は異なります。情報収集する際にも、支援者自身が知らないだけで使える社会資源があるかもしれません。

可能性を広げるための「自己成長」「環境調整」の視点

「自己成長」「環境調整」の視点で多くの選択肢を提示する。個人も環境も変わることで、就労の可能性も広がることを理解する。

＜自己成長＞

人は必ず何かしら自己成長していけるものである。そのためには…

- 自己成長に繋がる生き方（学び方）を学習する。ピンチはチャンスで、これまでうまくいかなかったことには、成長につながるヒントがある。
- 今後、取り組むことで自己成長していけることを一緒に整理する。

＜環境調整＞

環境調整することで、こういった働き方があるかを提示する。そのためには…

- 環境によって、できていることを整理する。
- 5W1Hの視点でできている時の場面を整理する。

一般就労に向けて複数の選択肢からプランを決定する

就職までの道のりは、様々なプランが考えられます。障害のある方が理解できるよう配慮(見学・体験含む)し、メリット・デメリットを整理しながら多くのプランと一緒に考え、本人が決定する。支援者はたくさんの引き出しを持つことが大切です。

1)単独で一般就労を目指す方法を考える

自分で就職活動して、こういった仕事・環境であれば、安定して仕事が続けられるかを考えてみる。

2)就労移行支援事業・就労定着支援事業を利用して一般就労を考える

自身の成長を図りたい場合、就職から定着まで手厚い支援が必要な場合は就労移行支援を利用するのも一つの方法です。その際、どのような訓練・支援が必要かを整理したうえで、事業者を選択するようにすることが大切です。

3)就労継続支援A型・B型＋障害者就業・生活支援センター

日々の収入が必要な場合、環境を大きく変えずに時間をかけて就労を目指す場合などは就労継続支援A型・B型から一般就労を目指すことも考えられます。その際は、障害者就業・生活支援センター等と連携するのも一つの方法です。

アセスメント情報をまとめる際の留意事項

1)障害特性に合わせている

- ・障害特性に合わせて、対象者が理解しやすいように書く。
- 精神障害・知的障害・身体障害(肢体不自由・視覚障害・聴覚障害)・発達障害・高次脳機能障害など

2)第3者が見ても理解できる

- ・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。

3)重要なポイントをまとめる

- ・対象者にとって重要なポイントが何かを理解した上で作成する。

4)今後の可能性を書く

- ・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。

事業者等との連絡調整 (事業者等へ繋ぐ)

事前の準備:アセスメント情報を本人へ伝える

事業者等へ繋ぐ際には、様々なアセスメント情報を伝えることが重要となってくる。そして、情報を事業者等へ伝える前には必ず何を伝えるかの擦り合わせをする必要がある。アセスメント情報を伝える際には、相手にとって納得感があり、前向きな行動に繋がるように、以下のポイントを意識することが求められる。なお、作業場面を活用した状況把握した内容をその都度すり合わせをしていることで、ギャップが生まれることが少なくなるため、利用期間中の丁寧な情報共有が重要となる。

- 1) 信頼関係を構築する：信頼関係を構築することが、結果を受け入れる土台となるため、利用期間中に早期に信頼関係の構築を図ることが重要となる。
- 2) 分かりやすい言葉で伝える：専門用語や難解な表現を避け、相手の理解度に応じて簡潔に伝える。必要に応じて、図や資料を活用して視覚的に補足する。
- 3) 結果を客観的に説明する：アセスメントの目的、手法を簡単に説明するとともに、評価結果がある場合、その背景や根拠を具体的な行動と結び付けて説明する。
- 4) 肯定的な視点を重視する：弱みや課題だけでなく、強みや成功の可能性も含めて伝える。ネガティブな結果も前向きに捉えられるように表現する。
- 5) 相手の意見や感情を尊重する：結果に対してどう感じているか、相手の反応を確認する。
- 6) 今後のプランを説明する：どのような行動を取るべきか、具体的なステップを提案する。

送り出し側と受ける側のそれぞれの立場から考える ～失敗から学ぶ～

送り出し側

【事例1】 動いてくれなくて困る

【事例2】 敷居が高くて受けてくれない

→→ 何人のスタッフで、どんな業務を、何人ぐらい支援しているか知っていますか？

【事例3】 何でそんな支援をするのか？

→→ ちゃんと情報が伝わっていますか？どういう支援が得意分野か知っていますか？

【事例4】 情報提供にためらう

→→ 断られるからと思って、問題を隠していませんか？

受ける側

【事例1】 うちがやること？

→→ できることがあるか考えましょう。

【事例2】 情報が足りない →→
情報が足りないことを伝えていますか？最初から欲しい情報が入ることはありません。

【事例3】 何をして欲しいか明確にして来てほしい

→→ 最初から相手の機関の機能を理解していることは少ない。一緒に何が出来るか考えるところからスタート

事業者等へ繋げるプロセス

1. 準備

1) 調べる：地域アセスメント

相談支援事業所、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、ハローワーク、企業等から情報収集

2) 関係づくり

2. 情報を伝える

単なる就労選択支援事業所の評価結果だけではなく、今後継続的に関わる事業所の立場に立ち、事業者等が具体的にどのように支援してたらいいかを含め説明する。

3. 継続的に状況を把握する

事業所等へ繋いだ後、どのようになっているかを知ることは、「自身の支援を振り返る」「地域の事業者等を知る」ことに繋がる。

指定基準

指定基準において、「就労選択支援事業者は、法第89条の3第1項に規定する協議会への定期的な参加、公共職業安定所への訪問等により、地域における就労支援に係る社会資源、雇用に関する事例等に関する情報の収集に努めるとともに、利用者に対して進路選択に資する情報を提供するように努めなければならない」ことを規定されている。

アセスメント情報を事業者等へ繋ぐ際のポイント

アセスメント情報を整理して、今後の事業者等に繋ぐ

一般就労に向けた支援

アセスメント情報を踏まえて職業指導等を実施

障害福祉サービス利用

個別支援計画・サービス等
利用計画

10年先を見据え、どのようにしていったら成長していけるかを考えて、長期的なプランを考える。その際には、以下の点が重要となる。

- 1) 今後繋げる支援機関を選んだ理由を伝える
(本人にとって必要な環境)
- 2) 今後繋げる事業者等に期待している関わりを具体的に伝える
- 3) 事業者等の状況を理解した上で、最終的な今後のプランを考える

情報伝達のポイント

「情報のレベル」を察知する

人は話しをする際に、自分の分野のことは「分かっているはず」と思うものです。また、組織内での仕事が多くなると、習慣化されていて無意識に話しをしてしまうものです。また、厄介なのは、一般的に分からないことを素直に質問する人ばかりでないことがあります。

「制度や施設のこと」「サービス内容」「専門用語(疾病、障害特性、福祉施設、障害者雇用施策)」「ケースの生活状況・経済状況・疾病の状況・就労能力」など

情報処理能力も個人差がある

「多くの情報を瞬時に整理できる人(1を聞いて10を知る人)」「話しの中のわずかな表現が気になってしまい頭に入らない人」「人の思考順序でたどろうとする人」「自分の経験値に置き換えて聞こうとする人」など、様々なタイプの人があります。

専門性に配慮する

「専門性があるから分かる場合」と「専門性ゆえ、見えなくなる・分かってほしい場合」がある。例えば、精神障害者の「ご飯が食べられない」という発言に対し、医療系の専門職は「味覚障害・うつ症状」、雇用支援の専門職は「仕事状況」、生活支援の専門家「家庭状況」に着目する。

障害のある人と支援者が果たすべき役割を考える

支援者

障害のある人

1. 目標を確認する
 - ・目標設定: 本人が本当にやりたい仕事、達成したい目標を明確にする。
 - ・不安や課題の共有: 就労に関する不安や課題を共有し、一緒に解決策を模索する。
 - ・言葉の確認: 障害のある人の言葉と支援者の言葉でそれぞれの捉え方が異なることも多いため、できるだけ障害のある人の言葉を使う。
2. 就労のための基本事項を確認する
 - ・作業遂行、職業生活、対人関係などの視点で取り組むべき役割を明確化する。
3. 就労に向けたプロセスで必要なことを確認する
 - ・職業訓練、職場体験、求職活動のサポート、就労後のサポートのプロセスでどのような支援が必要か考える。
4. 関係機関との連携と役割を確認する
 - ・障害福祉: 計画相談支援事業所、就労系障害福祉サービスなど
 - ・労働施策: ハローワーク、職業リハビリテーション、障害者就業・生活支援センターなど
 - ・その他: 行政機関、医療機関、教育機関など

その他

意思決定支援

意思決定支援では、支援する側の視点ではなく、“私(本人)”の視点に立つ。その上で、チームで一緒に支えることが重要。これは、就労選択支援においても同様。

- 1) どのような人であっても、本人には意思があり、決める力があるという前提に立って、意思決定支援をする。
- 2) 本人が自ら意思決定できるよう、実行可能なあらゆる支援を尽くす。
- 3) 不合理にみえる意思決定でも、それだけで本人に決める力がないと判断せず、尊重する。

＜支援者が必要な意味＞

1. 多様な選択肢と複雑な状況：選択肢の多様性、状況の複雑性、情報過多といった状況の中、自分に必要な情報を正確に収集し、判断することは容易ではない。
2. 心理的な負担の軽減：就労していくプロセスには、様々な不安やストレスが加わる。そのため、不安感の軽減、ストレスの軽減するなどのサポートが必要。

＜参考＞厚生労働省 リーフレット「意思決定支援の基本的考え方」

家族支援

就労に向けて、支援する中では、ご家族の関わりが大きく影響を与えることも多くある。そのため、家族支援の視点も重要。

1) 就労アセスメント情報の共有

ご家族といっても、障害のある人のことをすべて理解できているわけではありません。そのため、アセスメント結果については丁寧に情報共有していく必要がある。まとめてお伝えるだけではなく、その都度情報提供をしていくと信頼関係も構築される。

2) 地域の事業者等の情報提供

医療機関、教育機関、福祉サービスなど、必要なサービスの情報をどのように活用していくかも助言していくことが大切。家族からの情報提供は支援にとって有用な情報となることも多い。

3) 障害者雇用の実態の情報提供

障害のある人がどのように働いているか、様々な事例に関しては知らないことも多い。

4) 心理的な支援

障害を受け入れることの難しさ、将来への不安、孤独感など、親が抱える様々な感情に寄り添い、心のケアを行うとともに、グループワークや親の会など、他の親と交流できる場の提供も有効。

中立性の担保

1)信頼性の向上

- ・個人的な感情や偏見、特定の立場からの影響を受けない客観的な判断をすることで、情報や意見に対する信頼性が高まる。
- ・中立性を確保することは、多様な価値観や意見を尊重することにつながり、障害のある人だけではなく、関係機関からの信頼が得られる。

2)合意形成の促進

- ・第三者が仲介することで、異なる意見を持つ人が合意に達しやすくなる。

3)より良い地域作りの実現

- ・中立性は、地域で何が求められているかが明らかになり、長期的により良い地域(社会)へと改善していくことにつながる。

アセスメントは常に更新し続ける必要がある

就労選択支援においては、1回の就労アセスメントシートを作成することで終わりではなく、就労アセスメントの手法を使って、常に個人と環境の変化を把握しながら協同アセスメントを深化しつづけていくプロセスが重要である。

まとめ
～演習に向けて～

事前学習

1) 事例の読み込み

演習当日までに下記の資料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を

2) 地域アセスメントシートの作成

「関係機関との連携」の講義で学んだことを参考に、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、地域アセスメントシートを作成する。

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「アセスメント結果」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ストレングス
 - ⑤就労に向けたプラン作り
 - ⑥事業者等へ繋げる
- 2) グループで検討した内容をもとに、各自「アセスメント結果」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)についても考察します。