

アセスメント情報の整理と活用

目次

-
1. はじめに
 2. 就労選択支援におけるアセスメントのポイント
 3. アセスメント情報の整理
 4. 事業者等との連絡調整
 5. まとめ

はじめに

獲得目標と科目概要

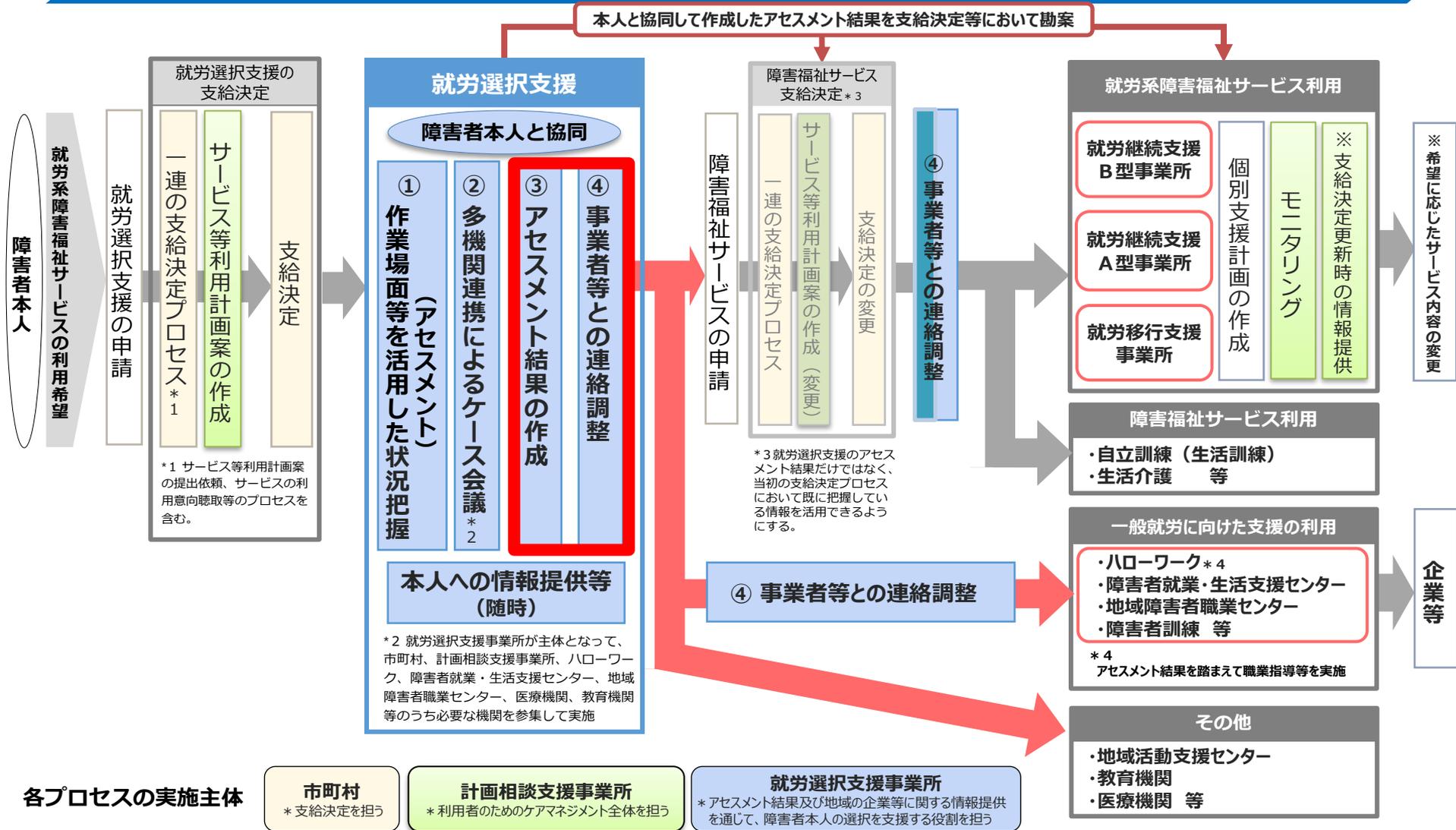
獲得目標

- 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、事業者、計画相談支援事業所や市町村、ハローワーク等(以下、事業者等)との連絡調整を行う際の重要な視点や方法を学ぶ。

科目概要

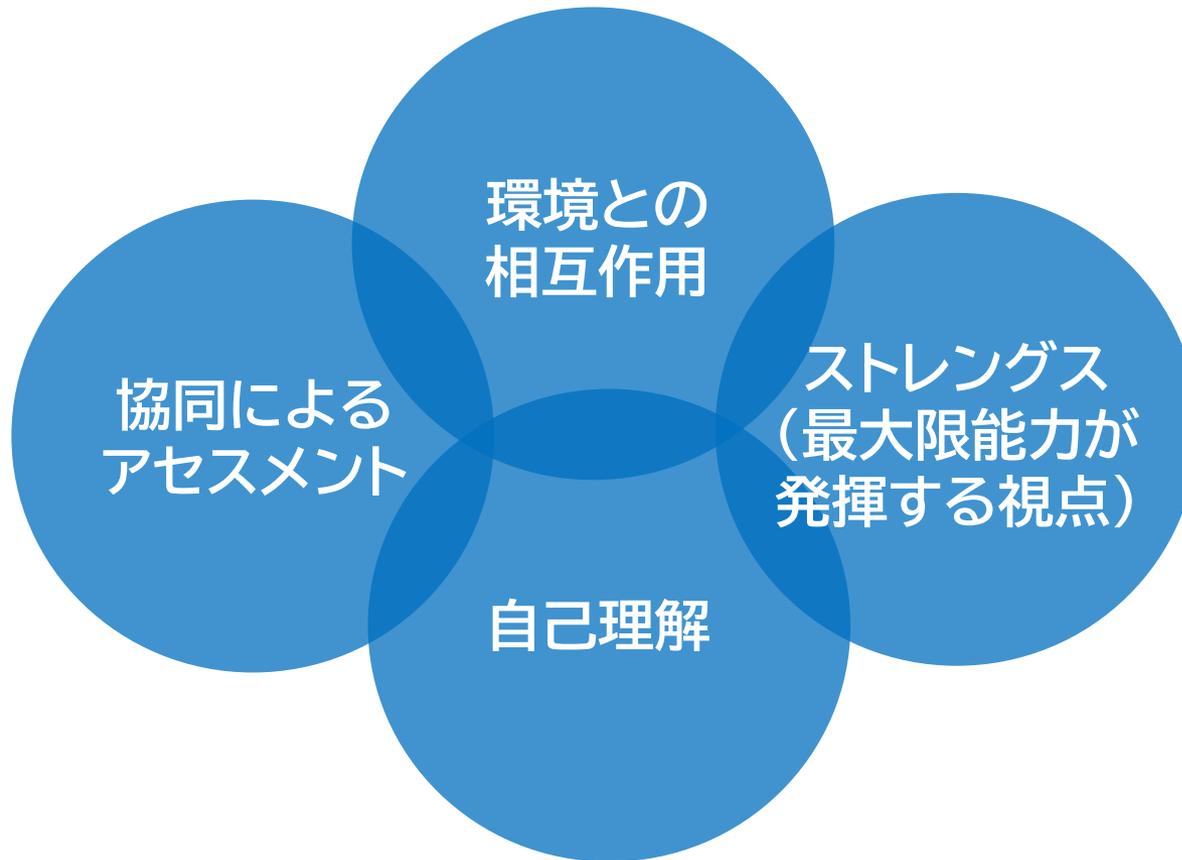
- ① 就労選択支援におけるアセスメントのポイント(これまでの講義・演習のポイントの確認)
- ② アセスメント情報の整理
- ③ 事業者等との連絡調整(事業者等へ繋げる)

就労選択支援の基本プロセス

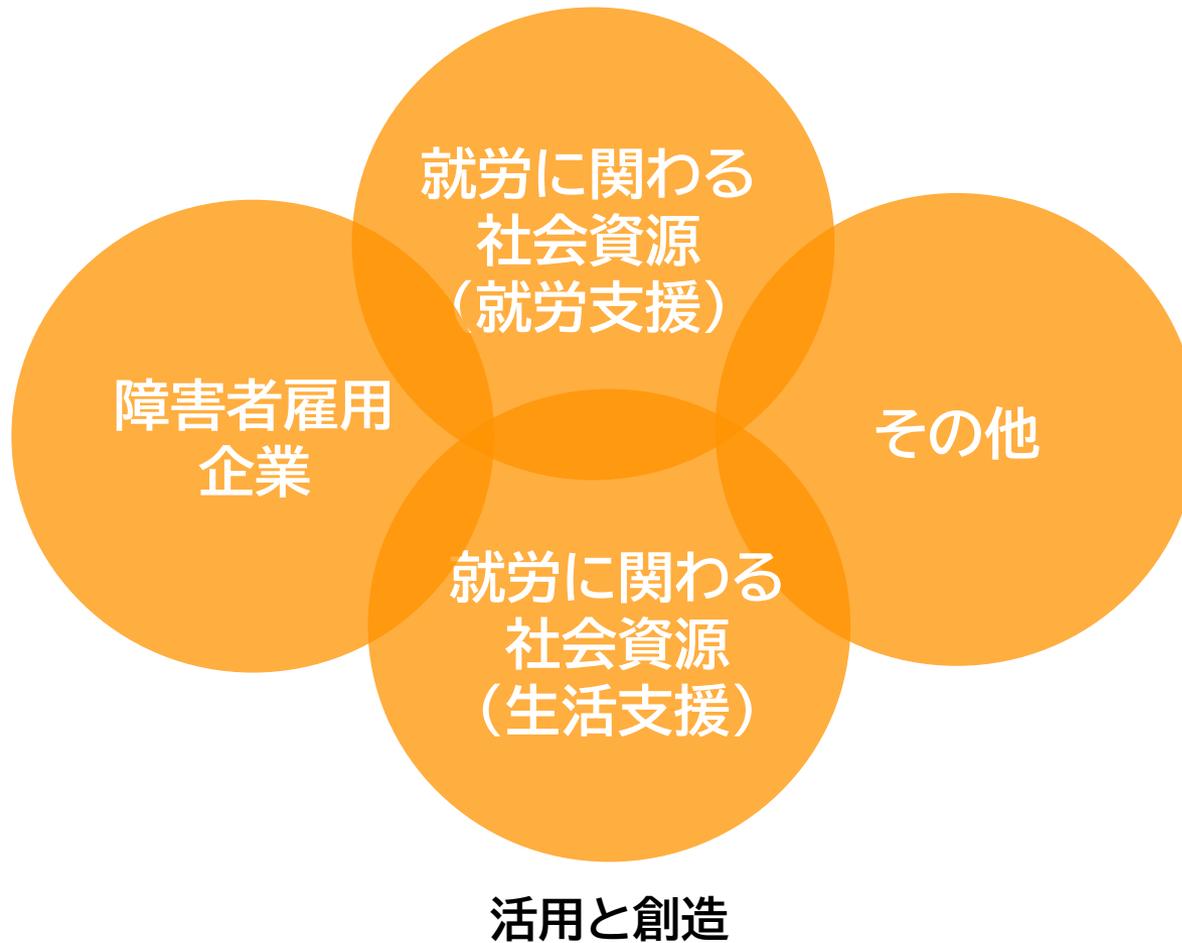


就労選択支援におけるアセスメントのポイント
～改めてアセスメントのポイントを振り返る～

就労選択支援における「就労アセスメント」のポイント

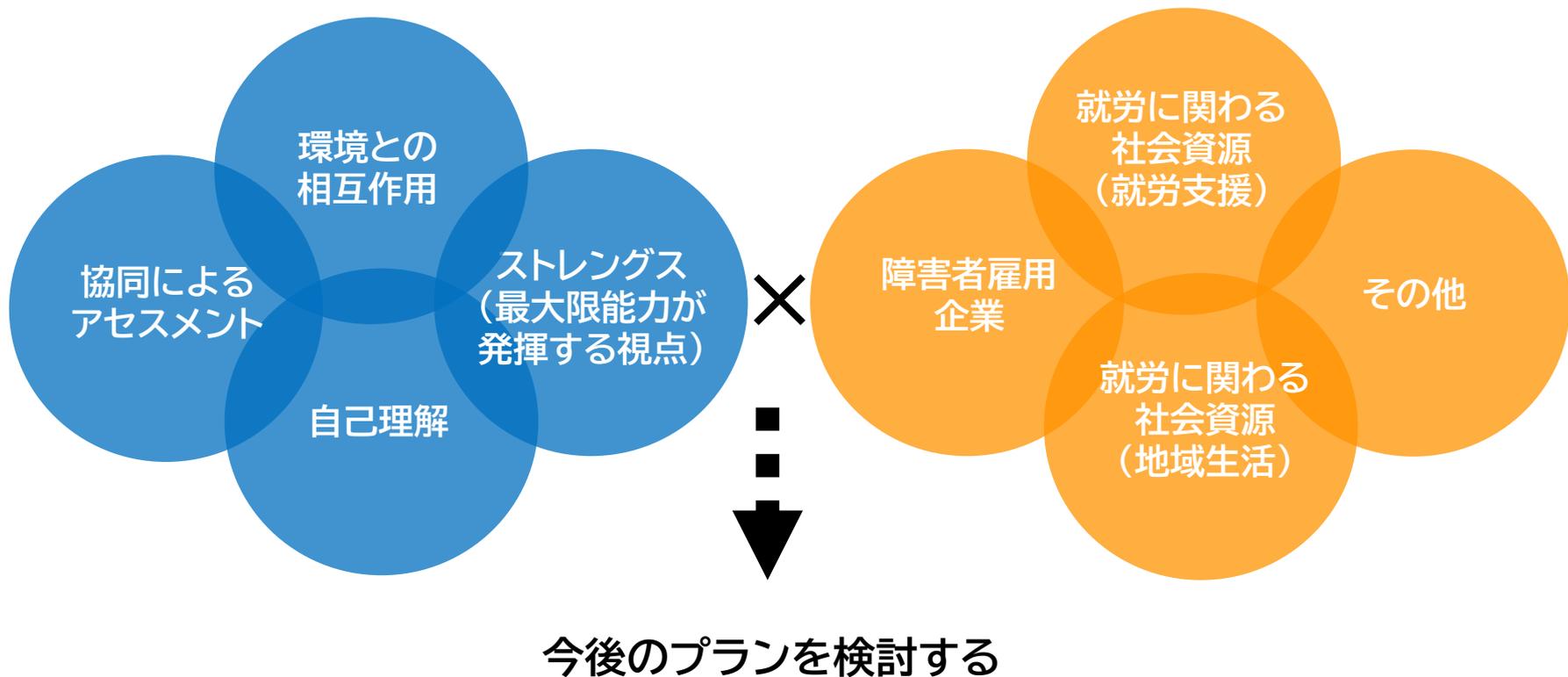


就労選択支援における「地域アセスメント」のポイント



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、どういった仕事で、ど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。個人も環境も変化していくことで、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の中には、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る。障害のある人が理解できるように配慮(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を一緒に考え、本人が自己決定する。支援者はたくさんの引き出しを持つ必要がある。

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る。

2) 障害者就業・生活支援センターに相談しながら一般就労を考える

職業準備訓練はせず、職場側の環境調整をしながら就職を考える。

3) 就労移行支援・就労定着支援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ことも考えられる。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。

4) 就労継続支援A型・B型を利用しながら一般就労を考える

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る。その際は、障害者就業・生活支援センター等と連携することも考えられる。

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) 第三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、作業場面等を活用した状況把握は、その都度すり合わせを行うことで、ギャップが少なくなるため、利用期間中は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)わ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、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】 情報提供をためらう

→→ 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

→→ どのような情報が必要か伝えてありますか？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。一緒に何ができ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

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

3. 継続的に状況を把握する

事業者等へ繋いだ後、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しよう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

将来を見据え、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) 今後繋げる事業者等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「わかっているはず」と思って話をする。また、組織内での仕事が長くなると、習慣化されていて無意識に組織内で使っている略語等で話をしてしまう。また、厄介なのは、一般的にわからないことを素直に質問する人ばかりではなく、質問してくれないことも多い。

「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いる。

専門性に配慮する

「専門性があるからわかる場合」と「専門性ゆえ、みえなくなる・わかろうとしない場合」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」、就労支援の専門職は「仕事状況」、生活支援の専門家は「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

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

障害のある人

まとめ
～演習に向けて～

演習のねらいとポイント

ねらい

就労選択支援においては、自事業所で行った就労アセスメントに加えて、ケース会議等で得た情報も含めて、「アセスメント結果の作成」を行う必要がある。

本演習では、「聞き取りによる希望やニーズ」「基本的な労働習慣」「生育歴及び生活状況」「職業スキル」「就労に向けた今後のプラン」「今後関わる事業者等へ伝えるべきこと」「本人及び今後関わる事業者等(支援者)の取り組み」の情報を整理することで、「アセスメント結果の作成」に必要な下記の視点を学ぶ。

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
- ② 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
- 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考える(どうすれば働くことができるかを考える)
- ⑥ 事業者等へ繋げる視点を持つ

演習の設定と流れ(120分)

<演習の設定>

就労選択支援員であるあなたは、現在、就労選択支援を利用をしている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。就労選択支援利用中に得られた情報をもとに、同僚であるグループの皆さんと話し合い、アセスメント情報を整理する演習をします。

<演習の流れ>

1. 演習・課題の説明(30分)

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)

→自分で作成してきた「地域アセスメントシート」及び「グループディスカッション用シート」を参考に、「個人ワーク用シート」を作成する

4. グループ内での発表+意見交換(20分)

※発表3分×4人=12分 + 意見交換8分

5. 演習のまとめ(10分)

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を読み込んできてください。
 - 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
- 2) 「関係機関との連携」の講義で学んだことを参考に、本事例のAさんを自分の地域で支援することを想定し、今後、関わりの可能性がある障害福祉サービス事業所、計画相談支援事業所や市区町村、ハローワーク、事業者等(企業含む)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。