

就労移行支援のための評価について

社会福祉法人加島友愛会

Link

玉城由美子

アセスメントのサイクル

①情報収集

- 障害のある人のことを知ること
- 就労支援者の場合、働くため、就職するために必要な情報を集めること

②情報整理

- 働くために必要な情報を整理し、必要な支援を洗い出す
- 足りない情報、必要な情報を整理し、情報収集の手段を検討する

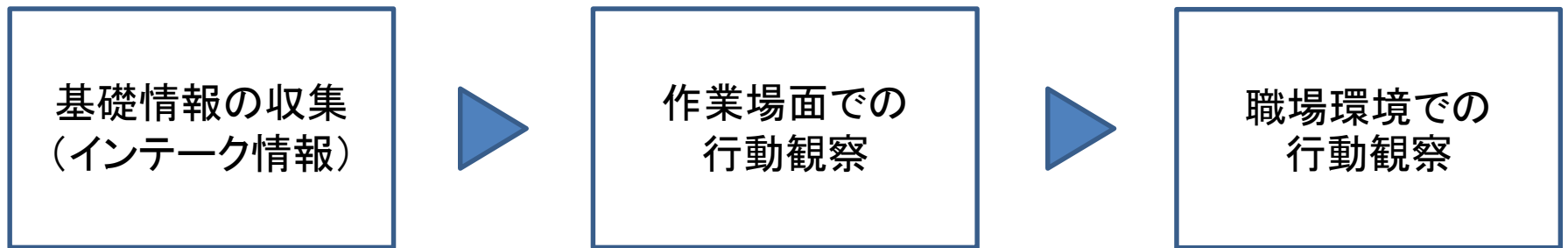
③方向づけ

- 把握できた情報とできていない情報をもとに、就職に必要な支援内容、支援期間など支援の方向性(支援計画)を決める



アセスメントは、支援計画とジョブマッチングに必要な情報収集

アセスメントの流れ



- 文書からの読み取り
- 本人からの聞き取り
- 家族・関係者からの聞き取り

- 施設内作業での作業場面
- 施設外就労での作業場面
- 休憩時間など様々な場面

- 評価目的の体験実習
- 就職前の企業実習
- 職場環境との相性

アセスメントの視点

基本情報

- 障害の種類・程度
- 手当、年金の受給

- 障害の状況
- 家族関係
- 学歴

過去の
仕事や
実習

いま

希望する
働き方
・仕事内容
・労働条件

生活の夢
将来の夢

これまで

これから

- 職歴
- 好きだった仕事、環境
- 苦手だった仕事、環境

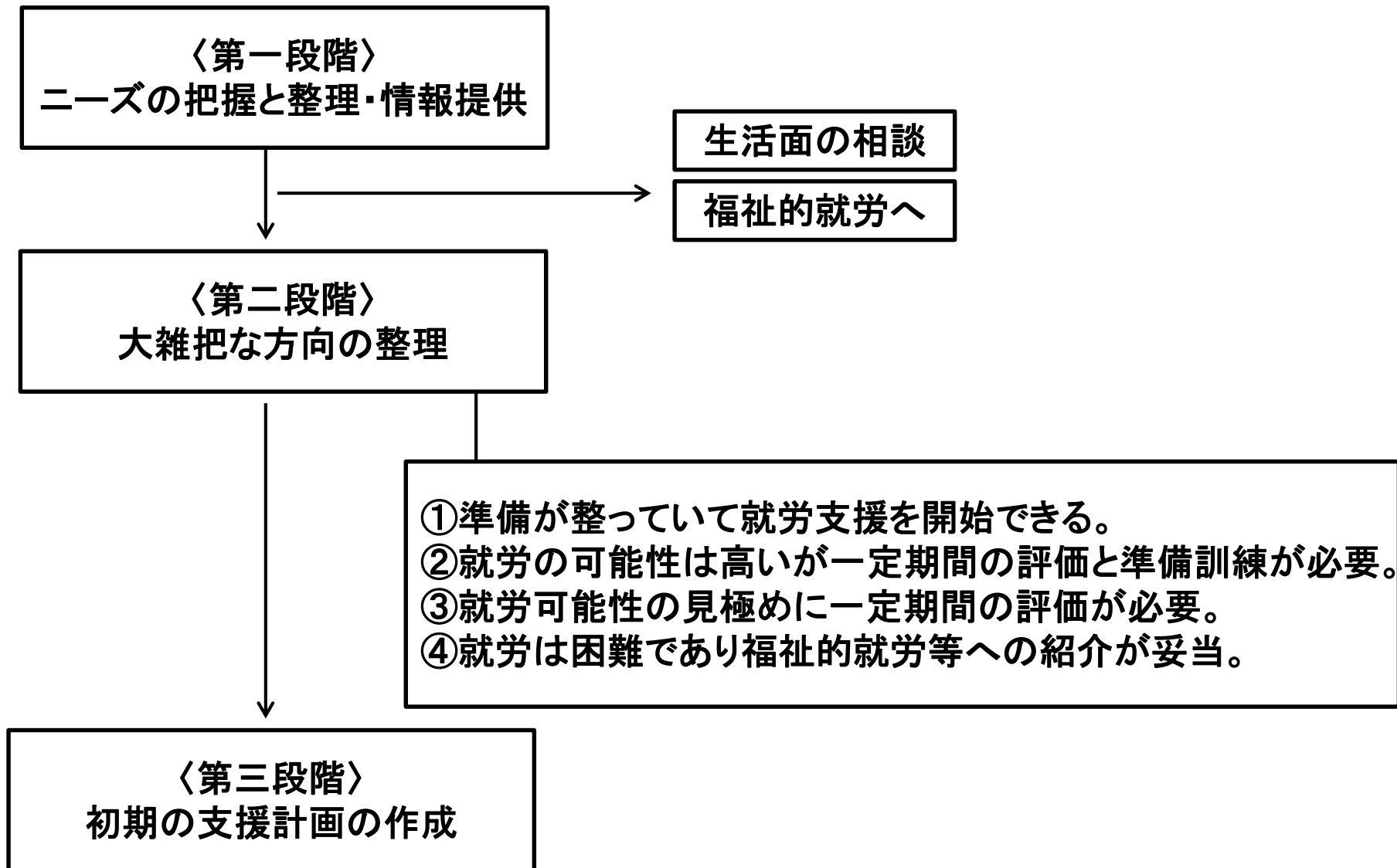
日常生活管理
心と体の健康管理

- できること、できないこと
- 職業適性の把握

生活

- 服薬管理、服薬内容
- リズムある生活
- 金銭管理
- 栄養管理
- 余暇の過ごし方
- 対人技能・社会生活力

基礎情報から計画的な支援へ



作業場面での行動観察



■施設内の作業を通して、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
- ・多様な課題があることが望ましい
- ・本人の自己評価も重要なポイント

■作業課題以外の行動観察

- ・作業態度や利用者との関わり、職員への態度
- ・コミュニケーションの力
- ・身だしなみや休憩時間の過ごし方

作業場面での行動観察



■ 企業内作業など、施設とは違う環境を設定する

- ・環境によって変化するポイントを知る(音・におい・暑さなど)
- ・就職意欲の向上にも効果がある

■ 関係機関と連携する

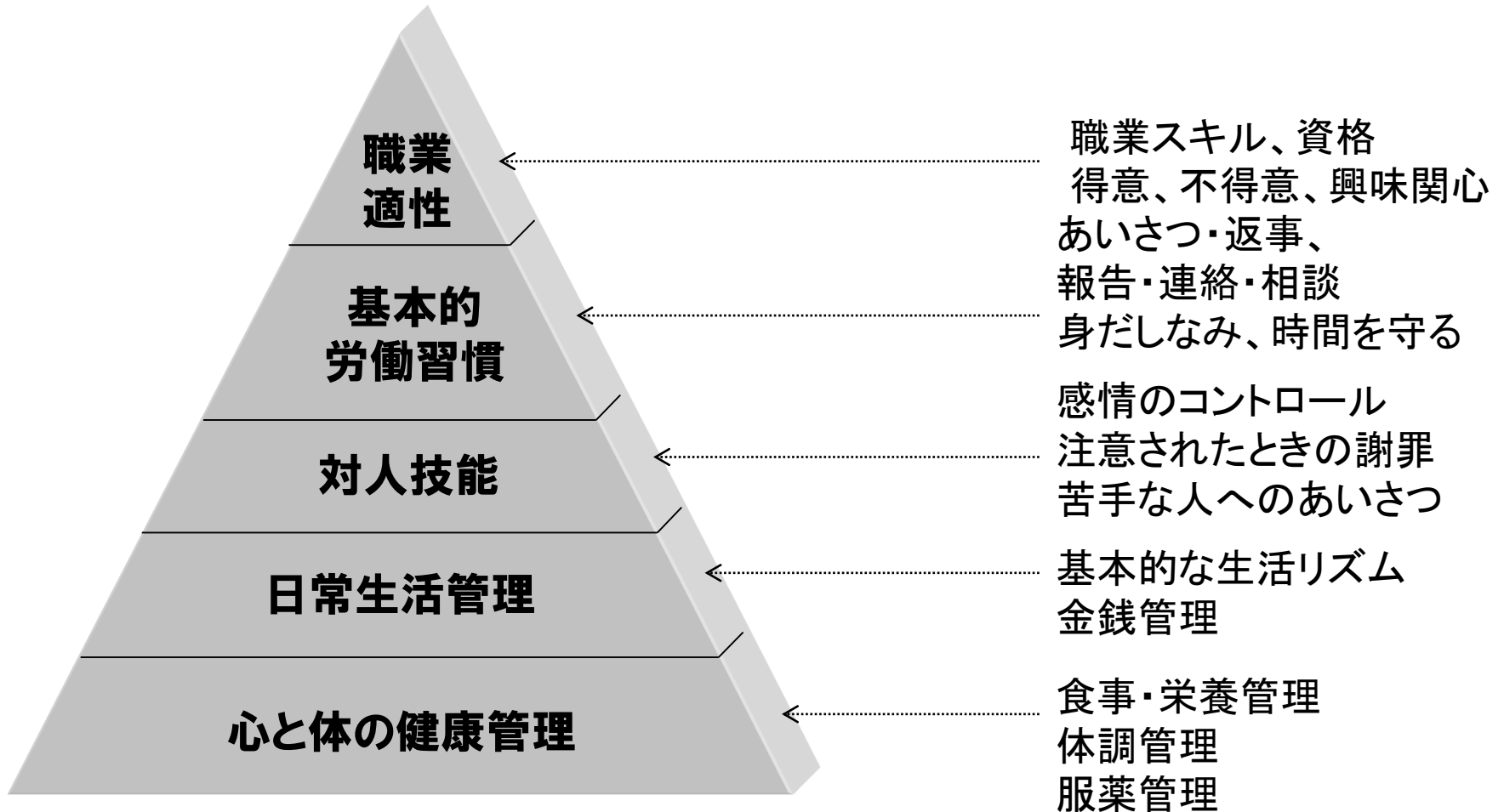
- ・職業評価や委託訓練など
- ・支援機関と支援機関で

■ 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
- ・支援計画の振り返りの際にも有効

情報の整理

できることとできないこと
サポートがあればできること



(就労準備性ピラミッド: 高齢・障害者雇用支援機構)

その人の職業適性から生活習慣まで、全体をアセスメントする。

アセスメントシート										
対象者					記録者					
評価項目						評価実施日				
						5/16				
生活面	1	欠勤・遅刻・早退をしない				A				
	2	身だしなみを整えることができる				A				
	3	提出物や持ち物を管理できる(提出期限を守ることができる)				A				
	4	挨拶や返事が適切に行える				B				
	5	携帯電話などを活用して連絡ができる				B				
	6	業務日誌が適切に記入できる				B				
	7	就職への意欲				B				
	8	家庭の就職準備についての協力(整容、助言等)				B				
	9	本人から家庭への伝達(書類のやりとり、連絡事項など)				B				
	10	Linkから家庭への電話連絡(連絡がつかない事が多いなど)				B				
作業面	11	作業と休憩の区別ができる				B				
	12	指示の理解力				B				
	13	集中して作業に取り組める				B				
	14	報告・質問が適切に行える				B				
	15	積極的に取り組むことができる				A				
	16	適切な作業ベースで取り組むことができる				B				
	17	手順通り取り組むことができる				B				
	18	危険への意識				B				
A...問題ない(本人のアピールポイントとなる) B...ほぼ問題ない(要所の声掛けが必要、改善が期待できる) C...改善、努力が必要(特別な配慮が必要または、適していない) 未...未参加、未確認										

科目		評価実施日	
		5月16日	
施設内作業	受注	B	
	リネン	B	
	ビルメンテナンス	未	
施設外就労			
施設外支援			

特記内容
(作業面)4月1日より就労移行支援事業を利用開始。作業は軽作業やリネンに従事。作業指示は見本提示で習得可能。報告や質問などは、事前にタイミングを伝えることでスムーズに行うことができる。 (対人面)明るく穏やかな性格。話好きであり、興味のある事は自ら話しかける場面も見られる。名前を呼んで積極的に挨拶する(生活面)出退勤も安定しており、持ち物管理や提出物なども概ね問題ない。生活リズムも安定しており、体調面も良好。ご家庭ではキーパーソンであった父が〇月に他界され、祖母が連絡窓口として対応して下さっている。また、相談支援事業所にも登録されており計画相談で利用されているが、今後は移動支援も利用予定と確認している。

職場環境での行動観察



■就職を目指す企業でのアセスメントがもっとも重要

- ・施設では「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

■これまでの職業体験に惑わされない

- ・自他共に、環境が変われば評価が変わる

■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

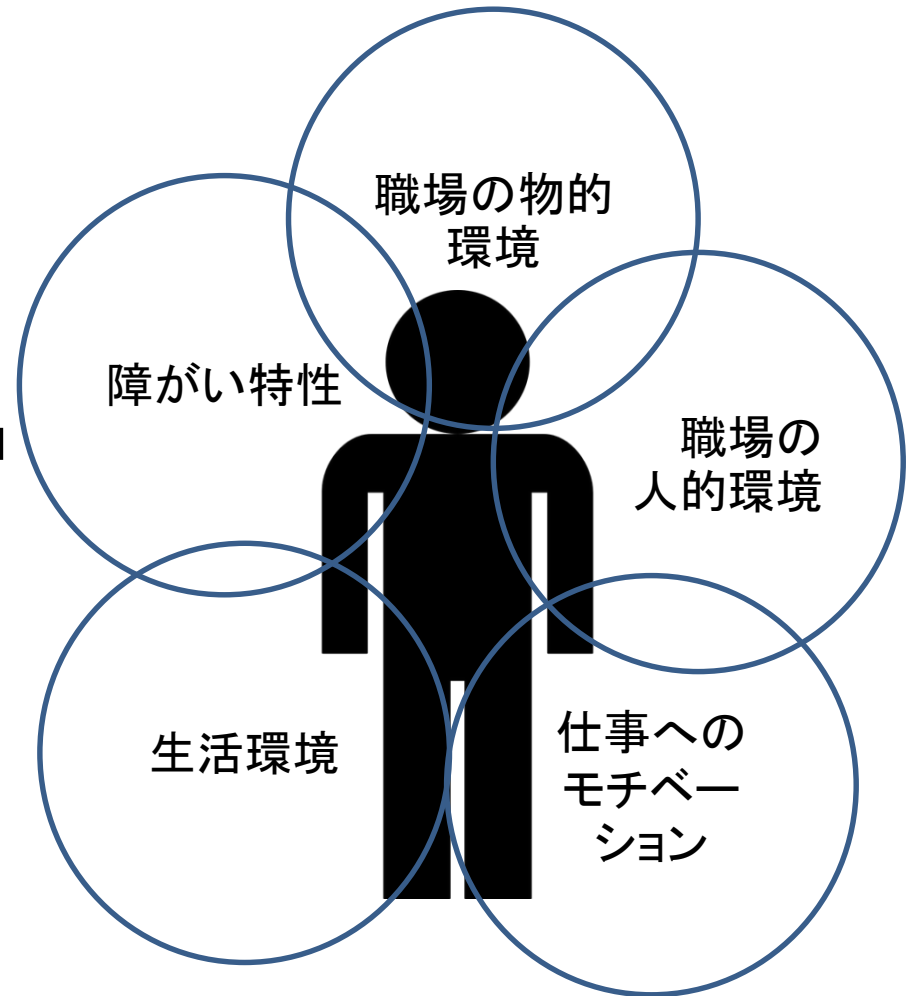
- ・上司、同僚への態度
- ・休憩時間の過ごし方
- ・通勤

■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、取り入れる

アセスメントの視点

- 『人は環境によって変わる』
- 環境との相互関係の中でアセスメントをする
- 面談や断面的な関わりではわからないことも多い



アセスメントから計画的な支援へ

できることの
整理

- 作業スキル、社会的スキル等障害のある人のできることを適切に整理する。

課題の整理

- 今後、障害のある人の心がけや訓練によって成長が見込まれるものと、周囲の配慮、支えが必要なものに整理する。

得意な環境を
予測する

- 人的環境のアセスメントや物理的環境のアセスメントから、得意とする環境、苦手な環境を予測する。

スケジュール
を調整する

- 就労までの時間を予測して、スケジュールを調整する。

ジョブマッチングに向けて

■ 障害のある人の体験実習

- ー社会で働くことの経験
- ー職務内容と職場環境の適正

■ 職員による見学や実習

- ー職場環境の把握
- ー職務の組み立ての提案

■ 雇用を前提とした体験実習

- ーナチュラルサポートの形成や具体的な職務内容の調整や交渉
- ー仕事の自立の支援



企業や関係者にとっても大切な情報にする

体力

身体を動かす仕事が得意です。
1日5時間～6時間清掃の仕事も経験しています。

PCスキル

四則演算やSUM、AVGの関数を使用して
ワークシートを作成することができます。

生産性

手先を使う仕事は得意です。作業ペースも標準
的で例えばラベル貼りではスタッフが行うのと同
等のスピードです。

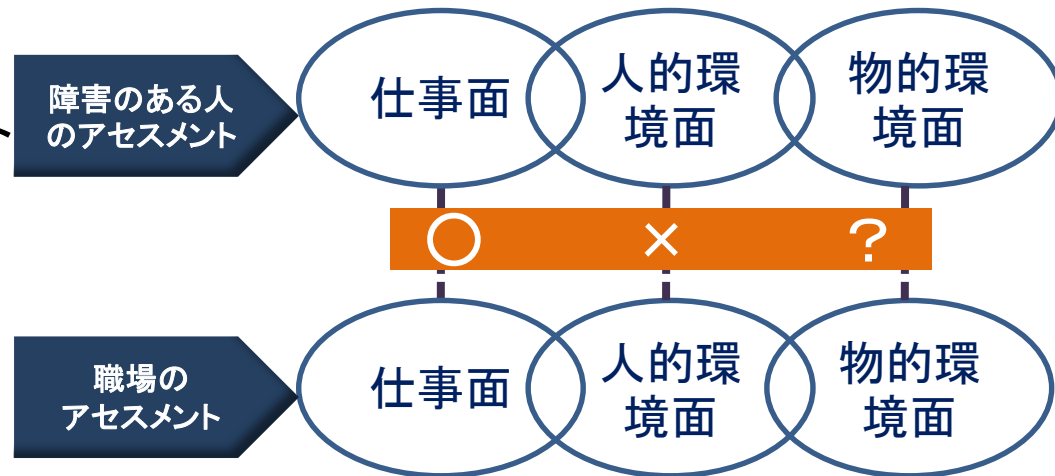
コミュニ ケーショ ン

基本的な報告・連絡などは自主的に行うことが
できます。仕事の指示は口頭だけではなく、文書
での伝達が効果的です。

まとめ

■ 「どのような人なのか」「どのような職場がよいのか」の答えとなる情報集め

- 基礎情報の収集
- 作業場面でのアセスメント
- 実際の職場でのアセスメント



■ ポイントは・・・

- ✓ できることに着目
- ✓ 環境による違いを知る
- ✓ 長く働き続けるためのジョブマッチング
- ✓ 本人のニーズとのすり合わせも大切
- ✓ アセスメントから計画的な支援へ
- ✓ 企業や関係者にとっても大切な情報にする