

# 就労支援におけるアセスメントのポイント

(就労継続支援A・B型、就労移行支援、就労定着支援)



## (1)-① 就労分野における基本的な視点

### (アセスメント等)

- 本人の潜在的な能力や働く力を見だし、**最大限に引き出す環境の中でアセスメント**ができているか。

### (目標や将来像が明確な支援)

- 本人自身が、「働きたい」という希望を描けるような、支援内容を提供できているか。

### (教育・福祉・労働との連携)

- 就労支援にあたっては、労働施策をはじめとする地域の関係機関や、企業との連携が大切である。

事業所内で自己完結することなく、ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどとの連携支援で、職場の開拓や就労・定着支援が実施可能となる。



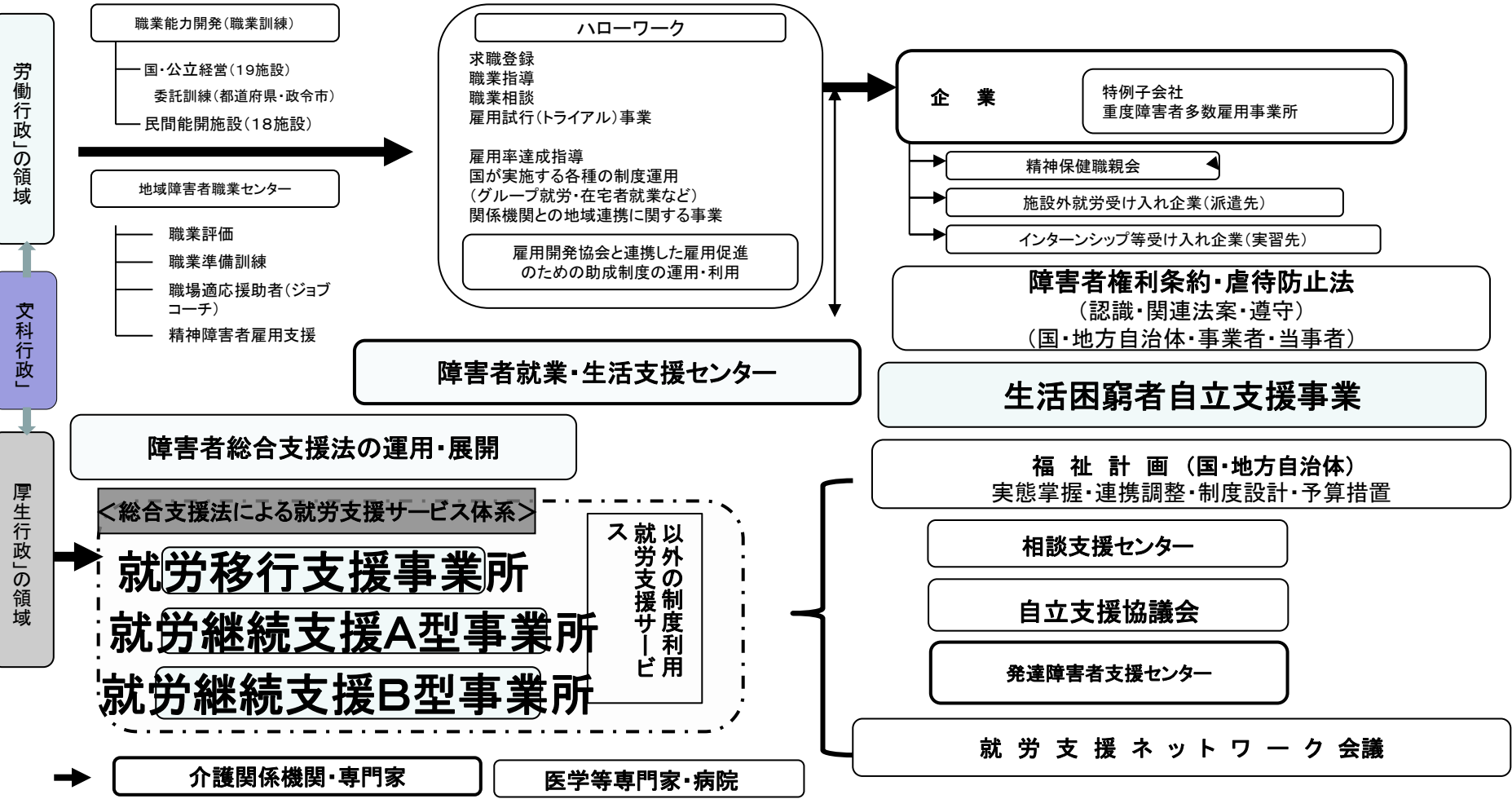
## (1)-② さまざまな働き方と「働く」ための支援

一般雇用	一般求人枠(障害の開示／非開示) 障害者求人枠 一般企業 or 特例子会社
請負	在宅就労

### ○福祉サービスのもとでの就労支援

	事業名	内容・位置づけ
訓練等給付	就労移行支援	就労を希望する65歳未満の障害者で、 <u>通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者</u> に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。(利用期間:2年)
	就労継続支援A型	通常の事業所に雇用されることが困難であり、 <u>雇用契約に基づく就労が可能である者</u> に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び <u>生産活動の機会の提供</u> その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。
	就労継続支援B型	<u>通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者</u> に対して、就労の機会の提供及び <u>生産活動の機会の提供</u> その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。
給付介護	生活介護	入浴、排泄、食事棟の介護、創作的活動、 <u>生産活動の機会の提供</u> 等を通じた身体機能または生産能力の向上
地域生活支援事業	地域活動支援センター	創作的活動または <u>生産活動の機会の提供</u> 、社会との交流の促進その他の厚生労働省令で定める便宜を供与

# 障害者の雇用・就業支援制度の体系



## 誰もが生きがいをもって、その能力を最大限発揮できる社会を目指して

○ 人生全体で考えれば、誰もが、自らの仕事と、育児・家事や介護、病気の治療、障害、体力の低下等といった事情とを共存させていくこととなる可能性がある以上、お互いの抱える事情を理解・配慮し、お互いの「できないこと」ではなく、**お互いの「できること」「得意なこと」に目を向け**、チームとしての成果物を作り上げていく姿勢は、全ての人にとって「自らの希望や特性に応じて働き方を選択し、安心して長く働き続けられる環境」が常に整えられているという状況に繋がるものである。

○ 今回提言した政策方針が実現されることによって、障害者雇用の質の向上が図られるとともに、全ての労働者にとって働きやすい環境が整備され、一億総活躍社会の実現に向けた取組が推進されるよう、祈念するものである。

「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」報告書(平成30年7月30日)より



## (1)-③ 就労分野におけるサービス管理とは

- ・良いサービス、質の高いサービスとは何か？
- ・就労はサービスの結果(成果)が数値化されやすい？
  - 就労移行支援事業 — 就職率 〇〇%、定着率〇〇%
  - 就労継続支援事業(A型・B型) — 工賃 〇〇〇〇円
- ・一定の年齢になったら、「働く」ことが当たり前になっているか  
「子は学び、大人は働く」という価値観
- ・働くことの意味を考える
  - 個人的側面(個性の発揮)
  - 社会的側面(役割の実現)
  - 経済的側面(生計の維持)



## (1)-④ サービス提供の基本的な視点

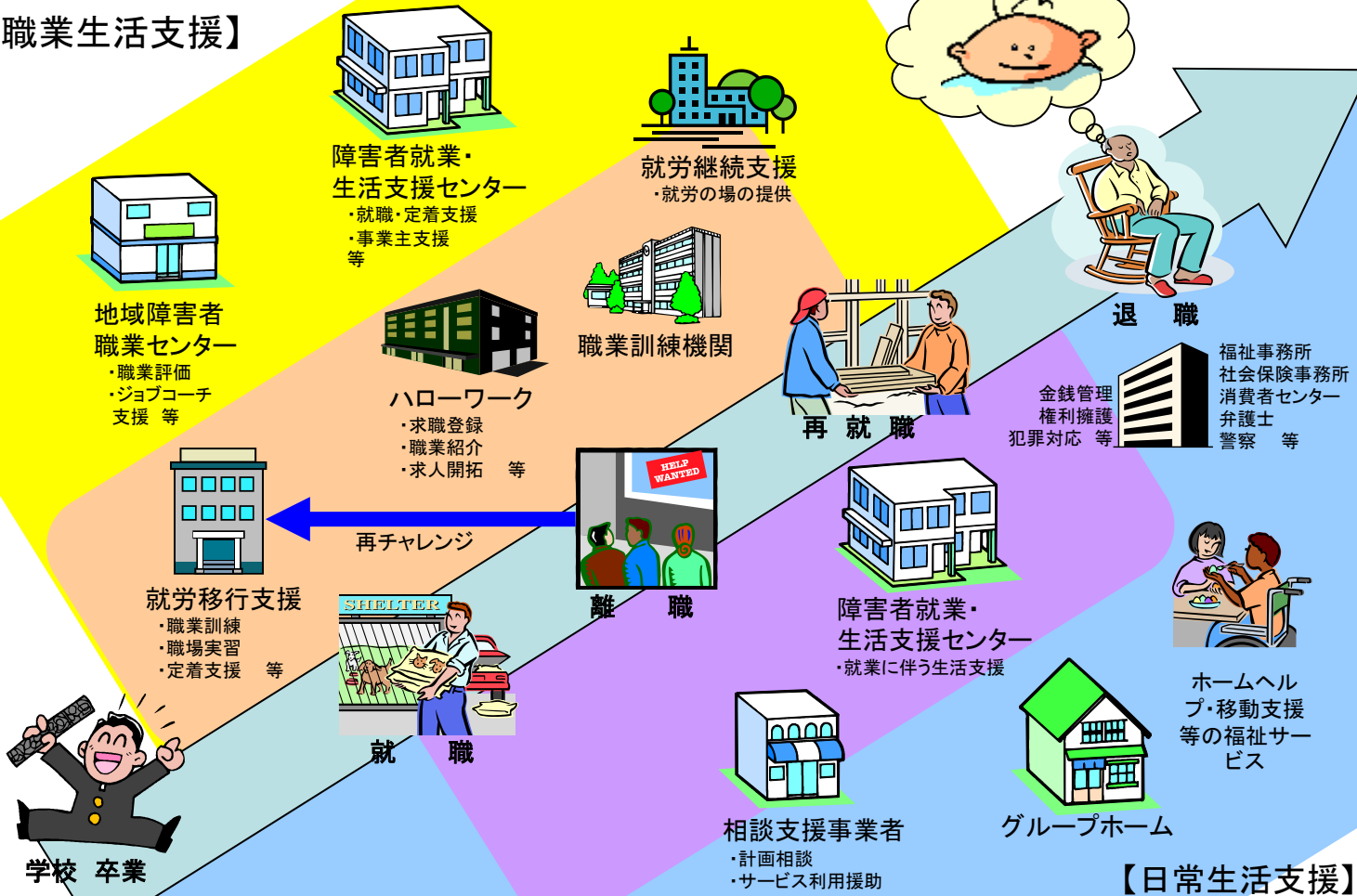
- ・なぜ、就労支援に取り組むのかという理念の共有  
(本人・家族・事業所・法人等)
- ・働きたいと願う人の気持ちや意欲に寄り添う支援  
(アセスメント・個別支援計画・日々の実践)
- ・障害のある人が働き、働き続けられ、スキルアップする環境づくり  
(工賃引き上げの取り組みや障害者雇用への理解と実現)
- ・暮らし全体をサポートする視点  
(本人・家族との協同、関係機関との連携・協同)

「利用する人が、今よりも更に  
よりよい生活や生き方をめざす」視点



# 職業生活のリフステージに対応した障害福祉サービスの活用(例)

## 【職業生活支援】





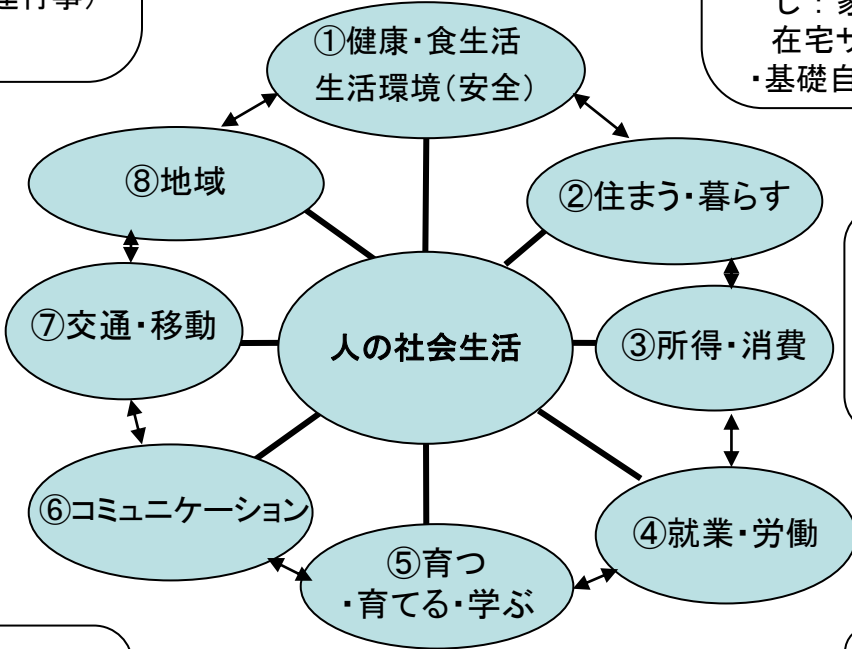
# 社会生活の多様性

- ・交遊関係:友人・集団・利害関係)  
交遊関係の比重(生活時間・意識・経費)
- ・地域社会との関係:自治会・近所づきあい・地域の行事への参画(祭り・環境美化・生活関連行事)
- ・地域の変化との連携

食生活・栄養管理・食材選択  
健康管理・疾病管理・防犯  
安全・地域の防災・危険時対応

- ・住環境:立地条件・地域のまちづくり・生活関連施設等の利便性・バリアフリー・住居管理・設備生活施設・娯楽
- ・施設やサービス機能・暮らし:家事・家政・在宅サービス・基礎自治体のサービス状況

公共交通機関  
利便性・安全性・モビリティ  
バリアフリー



生活設計・生活コスト(生活・文化的価値)・財資産の保有・蓄財の意識・質向上のための資本投下

- ・情報取得・コミュニケーション手段・災害対応・緊急連絡システム(誘導案内・危険情報)

教育機会・各種関連機関の利便性・啓蒙・啓発  
活動・伝統文化・教育内容・教育機会など

個性の発揮・役割の実現・生計の維持・雇用環境・産業動向



## (2)-① ニーズを把握するアセスメント

### まず、アセスメントの現状を振り返ってみましょう

- ・ 障害の程度や手帳の等級で職業能力を判断し、可能性を限定していないか。  
障害の軽重 ≠ 職業能力
- ・ ○×を付けるのがアセスメントではないことを理解しているか。
- ・ 「できる・できない」「希望する・しない」というとらえ方でなく、その人の生活全体でニーズをとらえているか？
- ・ アセスメントシートを使って行う面接だけでアセスメントを行っていないか？
- ・ 個別支援計画を作成することが目的のアセスメントになっていないか？
- ・ 個別支援計画と日々の実践が結びついているか？



## (2)-② 就労アセスメント

**【目的】**就労する(能力向上)にあたり、事前に  
仕事への適性および能力(潜在能力を含む)  
を発見し、客観的に評価をする

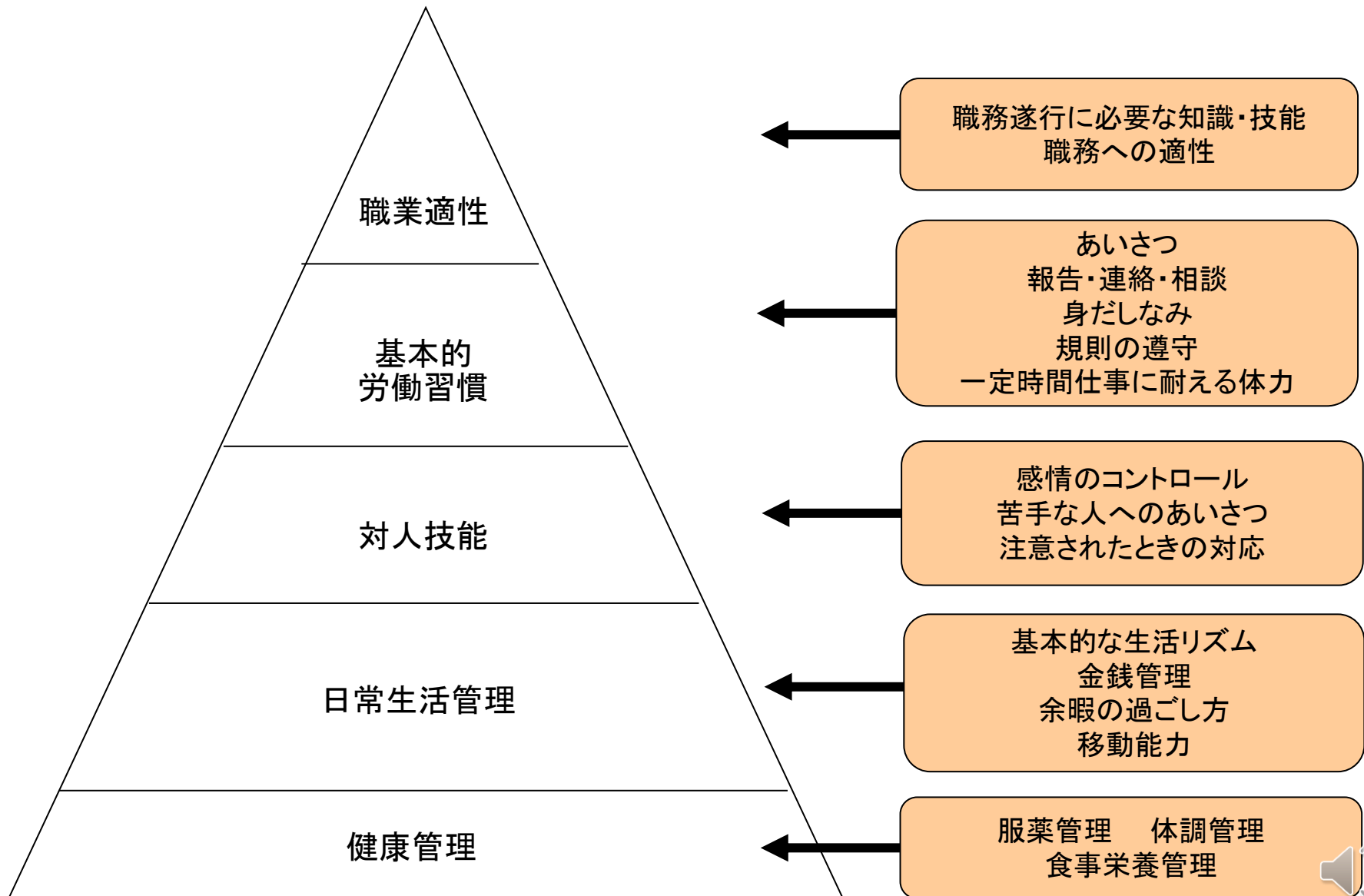
※潜在的な能力や働く力を見だし、最大限に引き出す環境を  
整えているか

### サービス管理責任者の視点

- ①職員は、適切に評価できるスキルがあるか？
- ②整備された環境下で評価しているか？
- ③事実に基づいた客観的な評価になっているか？
- ④人材育成「将来何ができるか」という観点で評価をしているか？
- ⑤常にPDCAサイクルで計画を見直しているか？



# 職業準備性のピラミッド



	評価項目	セールス ポイント	問題な し	努力 ポイント	所見
健康管理	1 服薬管理	○			
	2 体調管理		○		
	3 食事栄養管理			○	好き嫌いがあり、食べるものが偏っている
日常生活管理	4 基本的な生活リズム		○		
	5 金銭管理	○			
	6 余暇の過ごし方		○		
	7 交通機関の利用			○	乗り物は全般的に苦手である。特に満員電車。
対人技能	8 感情のコントロール		○		感情的になることがあるが、時間が経つと落ち着く。
	9 苦手な人との接し方			○	
	10 注意されたときの対応			○	
	11 協調性		○		
	12 欠勤等の連絡		○		電話は苦手であるがメールであれば可能
基本的労働習慣	13 あいさつ			○	緊張すると声が小さくなる
	14 会話・言葉づかい	○			目上の人には敬語を使う
	15 作業上の報告・連絡		○		
	16 規則の遵守		○		
	17 体力		○		1日4時間程度の作業は可能
	18 仕事の準備と後片付け	○			主体的に行うことができる
職業適性	19 集中力の維持			○	30分経つと集中力が切れてくる
	20 作業能力の向上		○		
	21 指示の内容の理解		○		
	22 作業の正確性	○			作業をミスなくできる
	23 巧緻性	○			手先が器用である
	24 危険への対処		○		
	25 作業意欲		○		



## (3)-① 相談支援時の状況把握

### 実施方法

- 「働く」ことに関する意思確認
- 提供するサービス内容についてわかりやすく情報提供を行う。
- アセスメント→到達目標の設定→評価など、一連のサービスの流れについて説明
- 他の事業者や関係機関との連携の有無の確認

### 必要なツール

(例) 相談受付表

### 事例より

・19歳。男性。療育手帳所有(B1)。

10歳の時、脳腫瘍の手術。5年前からてんかん発作がでるようになったが、投薬にておさえられている。動作は緩慢。礼儀正しく、穏やかな性格。

### 【主訴】

高校を卒業し、そのあと専門学校で学んでいたが、適応できずやめてしまった。就職したいが、できる仕事がない。日中、家で過ごすだけの生活をなんとかしたい。一人では就職活動はできないので支援をしてほしい。



## (3)-② 初期状態の把握

### 職業準備性についての視点

職業適性	職務遂行に必要な知識・技能 職務への適性
基本的労働習慣	あいさつ、報告・連絡・相談 身だしなみ、規則の遵守 一定時間仕事に耐える体力
対人技能	感情のコントロール 苦手な人へのあいさつ 注意されたときの対応
日常生活管理	基本的な生活リズム 金銭管理、余暇の過ごし方 移動能力
健康管理	服薬管理 体調管理 食事栄養管理

### 実施方法

- 本人の中にある働く力  
(得意な部分)を見いだす支援へと導くためのアセスメント  
→顕在化していない能力の発見につながるように

就労分野では本人のアセスメントとともに企業(仕事)のアセスメントも重要な要素

### 必要なツール

(例)

就労アセスメント結果表

就労移行支援のためのチェックリストなど



## (3)-③ ニーズ・課題の整理

### 実施方法

- ・ニーズや就業するうえで課題となる事項の洗い出し。
- ・利用者本人が希望する支援の内容と支援者が必要と思う支援内容のすり合わせ。

### 必要なツール

(例)

- ・ニーズの整理表

### 事例より

#### 基本的労働習慣を習得する

- ①仕事の流れや段取りが理解できるようになる
- ②マニュアルを見て、仕事ができるようになる
- ③仕事をするにあたっての基本的労働習慣を身につける



#### 得意・不得意な業務の見極め





## (3)－④ 個別支援計画の作成／実行

### 実施方法

- ・できないことに着目するのではなく、できることを伸ばす
- ・多くの経験・体験を重ねる  
→生活体験・作業体験・就業体験

### 必要なツール

- ・ 個別支援計画書

### 事例より

実際の業務における得意・不得意の見極め、作業方法の改善・整備

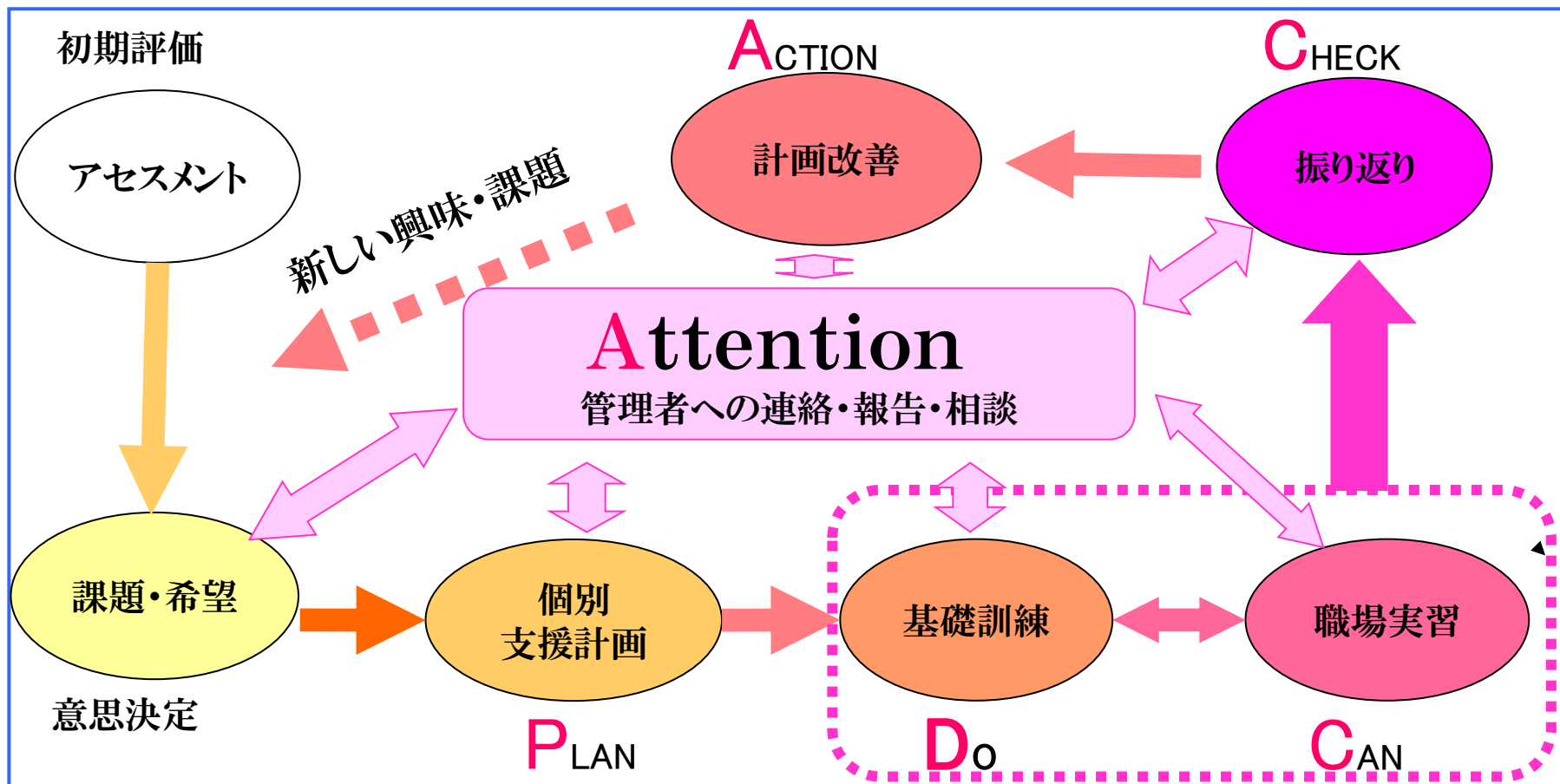


### サービス管理責任者の視点

- ・ 支援スタッフの相互連携がとれているか
- ・ 段階を意識した支援となっているか
- ・ 利用者の同意を得ながら支援しているか
- ・ 設定された目標は効率よく達成されているか



# 就労支援マネジメント



①計画に基づいて支援が実行されているか？

②習得状況や課題を常に確認しているか？

③習得状況や課題に応じて適切に計画が見直されている

自己理解 自信の回復 経験の積み上げ エンパワメント 支援者の本人理解



# 各支援機関の連携による就労支援のイメージ

就労移行支援事業所等が就労面のアセスメントを実施

※ B型事業を利用する場合は必須

就労アセスメント

就労面のアセスメント結果や特別支援学校等(※)からの情報を踏まえ、相談支援事業所がサービス等利用計画を作成

A型・B型事業所で働くことが適している者はA型・B型で継続的に就労

事業所は生活の安定や能力向上に向けた支援を実施

サービス等利用計画の作成

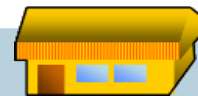
(※)「特別支援学校等」は高等学校及び中等教育学校の後期課程を含む。

障害福祉サービスを利用しなくても一般就労への移行が可能  
な者については一般就労への移行を支援



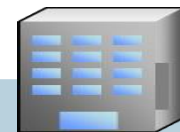
就労継続支援事業所  
(A型・B型)

A型・B型事業利用者のうち一般就労への移行が可能となった者については一般就労への移行を支援



就労移行  
支援事業所

一般就労

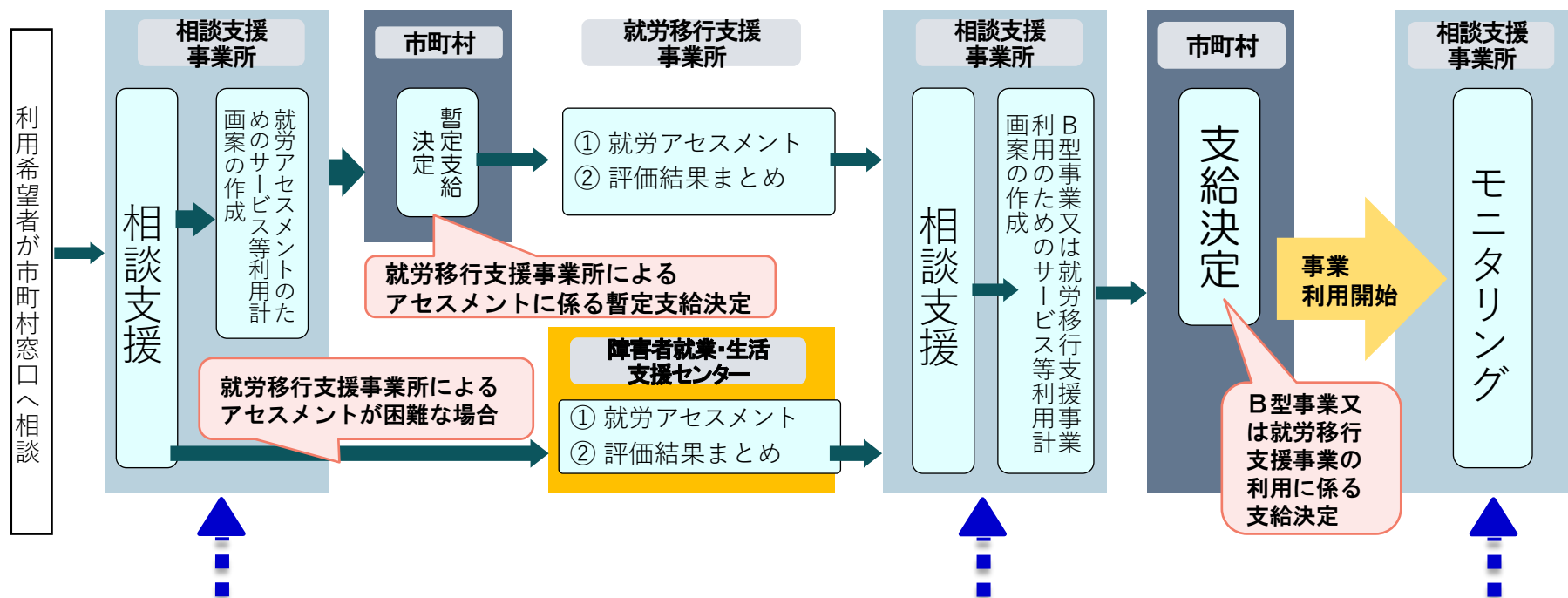


一般就労の継続が困難となった者についてはA型・B型事業への円滑な移行を支援

一般就労へ移行した者についても、生活面の支援が必要な場合は関係機関が連携して支援を実施



○ 就労アセスメントが必要な者が就労継続支援B型事業の利用を希望する場合のサービス利用相談から利用後までのおおまかな流れ



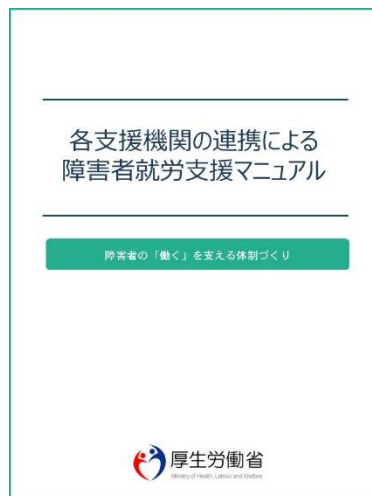
相談支援事業所が就労移行支援事業所または障害者就業・生活支援センターに連絡し、就労アセスメントの実施について調整。

相談支援事業所において、就労アセスメント結果を参考に、利用者のニーズを踏まえた適切なサービス利用のための相談支援を実施。

相談支援事業所は、アセスメント結果を参考にしつつモニタリングを実施。「一般就労の希望がある」「一般就労の可能性がある」場合は、障害者就業・生活支援センター等と協力し、一般就労への移行支援を実施。

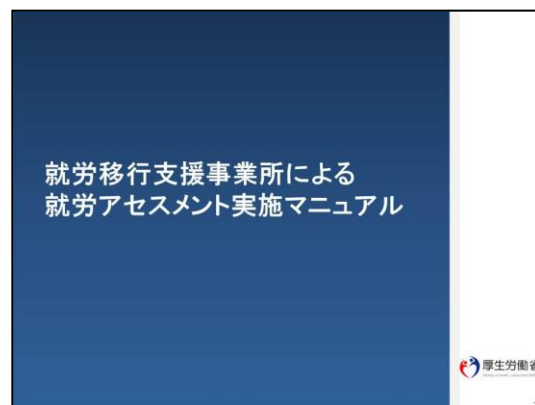
## 各支援機関の連携 による障害者就労支 援マニュアル

(平成27年3月16日各都道府県 指定都市  
中核市障害保健福祉主管課あて厚生労働  
省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉  
課事務連絡)



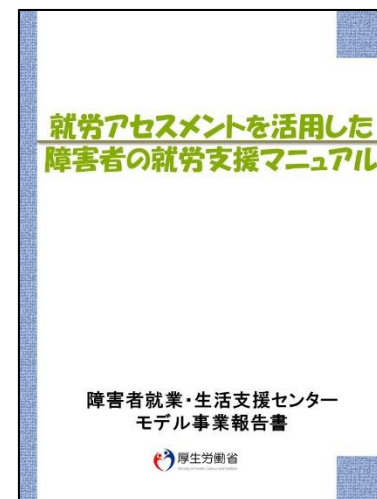
## 就労移行支援事 業所による就労 アセスメント実施 マニュアル

(平成27年4月22日各都道府県 指定  
都市 中核市障害保健福祉主管課あ  
て厚生労働省社会・援護局障害保健  
福祉部障害福祉課事務連絡)



## 就労アセスメントを活用 した障害者の就労支援 マニュアル

(平成27年8月3日各都道府県 指定都市  
中核市障害保健福祉主管課あて厚生労働  
省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉  
課事務連絡)



※ 厚労省ホームページに掲載

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/shougaisahukushi/service/shurou.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaisahukushi/service/shurou.html)



## (4) アセスメント及びサービス提供の環境

個々に合ったサービスが提供されるしくみがあるか？

### ① マッチング

利用者の適性に合った作業内容か？

### ② ステップ

とくいなこと

習熟に応じた支援のしくみがあるか？

だんだんと

### ③ チャンス

試しにやってみることができるか？

これはどうか



# B型・A型における移行のしくみ（例）

B型 包装



B型 喫茶



B型 清掃



施設内

A型 喫茶



A型 清掃



施設外

自分に合った働き方や  
可能性を広げる取組みが  
用意されているか

一般就労（飲食業・清掃業）



## (5) 就労への目標や将来像を描ける支援

### 働き続けるために必要なこと

- ・ 自分を評価してもらえる仕事があるということ  
(評価とは、やりがい・達成感・収入等)
- ・ 困ったら相談できる人、助けてくれる人が共に働く場にいること
- ・ 仲間がいること (誰もがひとりではやっていけない)



サービス管理責任者自身が、  
「自分だったらどうだろうか」と考える中でかたちを描くことが大切

※ 障害特性を配慮し、具体的で理解しやすい目標の設定。実習など実際の場での体験。企業見学会やOB会の活用。支援機関など第三者からの説明。日々の振り返りなど、実施するうえで様々な取り組みや工夫を考えて取り組むことが大切。





## (6) 就労定着の支援 利用者の職業生活の質の向上のために

- 安定した職業生活の実現の鍵を握る「就労定着支援」
- 一般の就労者の離職率を踏まえながらも、障害に関連する事由での離職の防止が必要
- 職場の環境条件(労働条件、人間関係等)のみならず日常生活における課題が定着の課題となることも少なくない。



個別支援計画にあたっては・・

- 就労定着に向けた利用者の日常生活等における課題の把握
- 職業生活を支える社会資源の確認
- 企業等が行う職業生活支援を「支援」する視点の必要性



# 就労支援サービスの提供プロセス

