

「就労支援のためのアセスメントシート」を活用したアセスメント

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）
障害者職業総合センター研究部門（NIVR）

井口 修一

本日のトピック

就労支援のためのアセスメントシート
開発の背景と開発コンセプト

就労支援のためのアセスメントシート
の概要とアセスメントの実施方法

就労アセスメントをめぐる課題

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書（令和3年6月）

- ✓ 障害者の就労能力や一般就労の可能性について、障害者本人や障害者を支援する者が十分に把握できておらず、適切なサービス等に繋がられていない場合もあるのではないかな。
- ✓ アセスメントは、障害者本人のニーズを踏まえた上で、一般就労の実現に向けて、納得感のあるサービス等を提供するために実施するものである。そのため、障害者本人を含む関係者とその内容を共有する、環境面で何が必要かを明らかにすることも重要。
- ✓ アセスメントは、サービス等を選択・決定する前の段階で、共通の枠組みにより実施することが望ましい。

就労アセスメントをめぐる課題

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書（令和3年6月）

- ✓ ①どのような事実を把握するか、②把握した事実をどのように評価するかが重要。
- ✓ ①については、把握すべき情報を明らかにした上で、標準的なツールを活用すること等により、障害者本人に係る事実を把握。
- ✓ ②については、例えばケース会議等を通じて、障害者本人や関係者の視点も踏まえて検討。
- ✓ 関係者間の情報共有としてJEEDにおいて開発された標準的なアセスメントツール等を活用することが考えられる。

就労支援のためのアセスメントシート

➤ このシートは、特定の能力等を測るツールではなく、アセスメントに必要な情報を収集、整理、評価して、対象者に必要な支援や配慮を検討するための「情報の収集・整理・評価・検討」用ツールである。

アセスメント項目

【就労に関する希望・ニーズ】 33項目

【就労のための基本的事項】 44項目

【就労継続のための環境】 53項目



Microsoft Excelで作成

アセスメントシートの開発方法

- ①研究委員会（委員13名）による検討
（2020年10月～2022年8月）
- ②就労支援機関に対する質問紙調査（2021年1月～2月）
- ③開発検討チーム（Co. 6名+研究員）による検討
（2021年7月～2022年2月）
- ④障害者雇用企業に対する質問紙調査（2021年9月～10月）
- ⑤試作版の開発（2022年3月）
- ⑥就労支援機関（15所）における試作版の試用評価
（2022年5月～7月）
- ⑦試用評価結果に基づく試作版の改良（2022年8月～12月）



就労支援のためのアセスメントシート完成・公開（2023年3月）

アセスメントシートの開発コンセプト①

- ✓ 対象者の希望・ニーズを踏まえた必要な支援と配慮を検討するためのアセスメントツールの開発
- ✓ 対象者の就労に関する希望・ニーズを把握し対象者と確実に共有できる方法の検討
- ✓ 既存の職業準備性に関するチェックリストの改定
- ✓ 既存の職業準備性に関するチェックリストでは予測が難しい就労継続を妨げる要因を検討



新たなアセスメントシートは、これら3つの要素で構成

アセスメントシートの開発コンセプト②

- 支援者と対象者の協同評価方式によるアセスメントの実施
- 対象者と環境との相互作用の視点によるアセスメントを検討
- 対象者のストレングスに着目する仕組みを導入



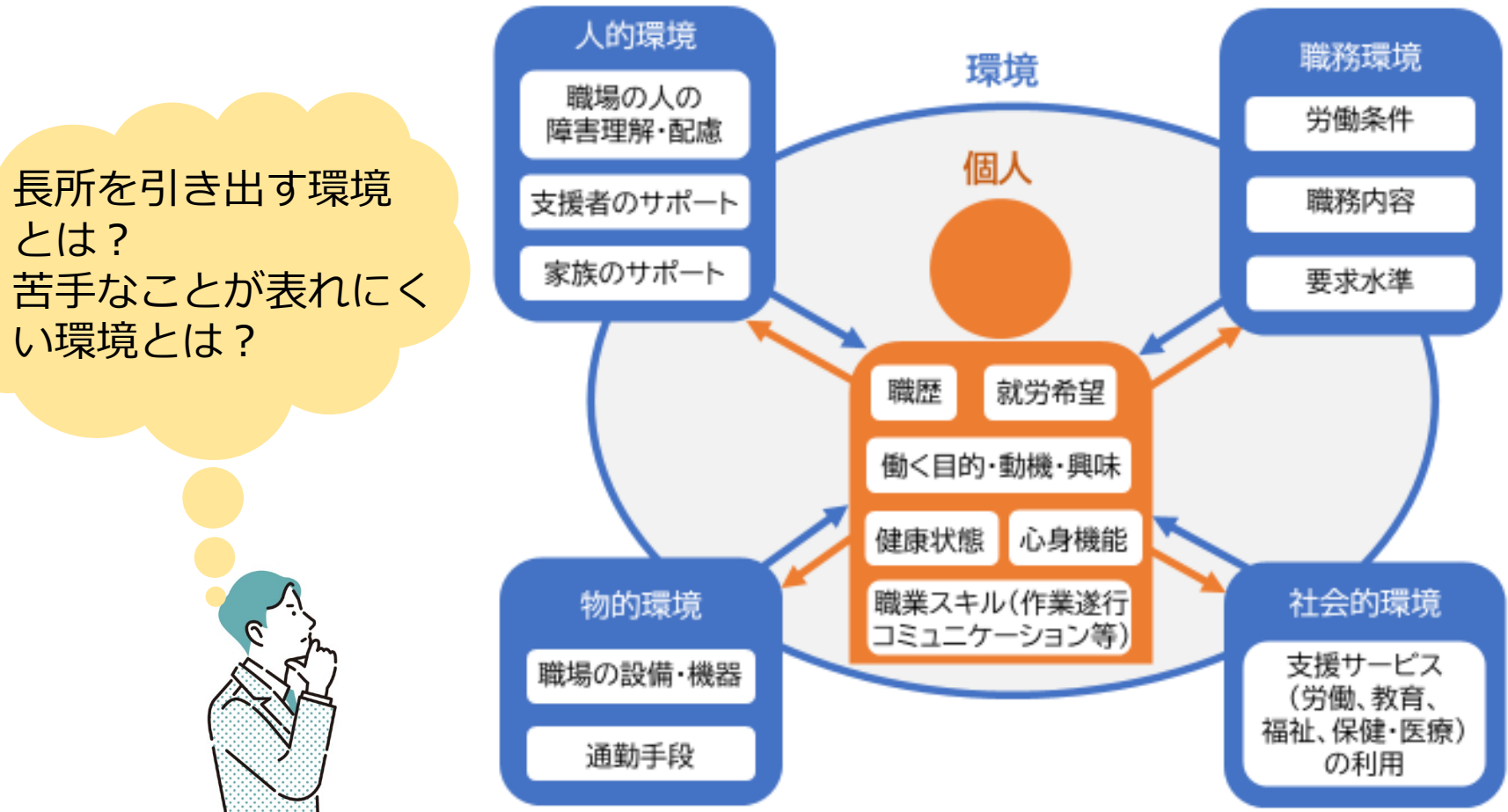
アセスメントを行う上でのキーワード

アセスメントとは

◆ 今後の障害者雇用施策の充実強化について (労働政策審議会障害者雇用分科会 意見書)(令和4年6月) ◆

本人の就労能力や適性の客観的な評価を行うとともに、**本人と協同**して就労に関するニーズ、強みや職業上の課題を明らかにし、**ニーズを実現するために必要な支援や配慮を整理**すること

個人と環境の相互作用の視点



アセスメントの対象は「個人と環境の関係性」

自己理解を支援するアセスメント＝協同評価

希望・ニーズとともに検討

- これまでに経験した仕事やその具体的な内容
- 希望する働き方、職種、労働条件
- 働く上で必要な支援や配慮
- 障害の程度、医療情報など

自分の障害特性やアピールポイント、苦手なことや必要な支援や配慮は本人が理解できていないことも多い



協同評価により対象者のアセスメント結果の納得性を高め自己理解を支援する



アセスメントシートはどんな人が使う？

対象者

- 就労を希望する者であれば障害種別に関係なく、すべての障害者に共通して使用できる
- 就労経験がなく就労系障害福祉サービスを希望している者
- 就労系障害福祉サービスを利用しており就職を希望している者

支援者

- 就労支援機関等において対象者の就労支援を担当している者

アセスメントシートの目的

以下の①から③までの情報を支援者と対象者が協同で収集、整理することにより、両者が対象者のストレングス（長所）や成長可能性、就労するうえでの課題等を適切に理解し、就職に向けた必要な支援や配慮を検討する。

- ① 対象者の就労に関する希望・ニーズ シートⅠ
- ② 対象者の就労のための作業遂行・職業生活・対人関係に関する現状（就労のための基本的事項） シートⅡ
- ③ 対象者と環境との相互作用の視点による就労継続のための望ましい環境（就労継続のための環境） シートⅢ

なお、本シートは対象者の就労の可否や就労可能性の高低を評価するものではない。

実施プロセス

実施内容	シート名（Excel）
1. 対象者への説明と同意の確認	（①表紙） ②対象者説明シート
2. 就労に関する希望・ニーズ：シートⅠ	③Ⅰ_就労に関する希望・ニーズ
3. 就労のための基本的事項：シートⅡ	
(1)対象者と支援者による項目の選択	④Ⅱ_就労のための基本的事項 （項目選択用）
(2)対象者による自己評価	⑤Ⅱ_就労のための基本的事項 （評価用）
(3)対象者と支援者による協同評価	
4.就労継続のための環境：シートⅢ	
(1)対象者と支援者による領域の選択	⑥Ⅲ_就労継続のための環境 （領域選択用）
(2)対象者と支援者による協同評価	⑦Ⅲ_就労継続のための環境 （評価用）
5.アセスメント結果シート総合協同所見	⑧Ⅳ_アセスメント結果シート 13

本人への説明と同意

就労支援のためのアセスメントシートについて

目的

このシートは、就労を希望する方が、ご自身の就労に関する希望・ニーズや就労のための作業遂行・職業生活・対人関係に関する現状、就労継続のための望ましい環境について支援者と協同で検討することで、自分の長所や成長可能性、就労するうえでの課題などを適切に理解し、就職に向けた必要な支援や配慮を具体的に検討するために活用するものです。

シートの構成

このシートは、次の4つの内容から構成しています。

I. 就労に関する希望ニーズ

シートの各項目の質問に答えながら、ご自身の就労に関する希望・ニーズを明らかにしましょう。

II. 就労のための作業遂行・職業生活・対人関係(就労のための基本的事項)の現状

シートの各項目について作業体験や日常生活を振り返り、自己評価と支援者との協同評価を行い、ご自身の就労のための基本的事項の現状を明らかにしましょう。

III. 就労継続のための望ましい環境

シートの各項目を手がかりとして、ご自身にとって職場で必要な支援や配慮にはどのようなものがあるかを考え、就労継続のための望ましい環境を明らかにしましょう。

IV. アセスメント結果シート

上記 I ～ III までの検討結果を振り返り、自分の長所や課題、必要な支援や配慮を整理しましょう。

本人への説明と同意

シートの活用にあたって

- このシートは、支援者と協同で就労に関するさまざまな情報をまとめていくものです。
- 支援者と意見がくい違うこともあるかもしれませんが、そのときは支援者と相談しながら作成していきましょう。支援者の見方が参考になることがあります。
- わからないことは支援者に質問してください。話したくないことは無理に話す必要はありません。また、どのように答えてよいかわからないときはそのとおり支援者に伝えてください。
- 「Ⅱ. 就労のための基本的事項」について、各項目がどのくらいできるかを確認しますが、「できない」と判断された項目があるからといって就労できないわけではありません。自分の長所や課題を把握するために各項目の確認を行います。
- このシートで設定されている項目は、就労支援機関や障害者を雇用する企業に調査した結果を参考に設定しています。

アセスメントに必要な情報

以下の情報を総合的に活用する。

- 対象者から提供される情報
- 場面設定法（作業場面）や職場実習により把握した対象者の適応状況に関する情報
- 家族や関係機関から提供される情報
- 他のチェックリストやワークサンプル、検査等の情報

アセスメントシートの構成

I. 就労に関する希望・ニーズ〔33項目実施〕

質問例) 「一般就職を希望していますか、一般就職以外の就労や訓練で希望するものはありますか。」

II. 就労のための基本的事項〔44項目より選択実施〕

質問例) 「以下のことがどのくらいできますか。」

☐安全に作業する ☐職場の規則を守る

III. 就労継続のための環境〔53項目より選択実施〕

質問例) 「以下に関しどのような支援・配慮が必要ですか。」

☐職場の人間関係の維持

☐上司・同僚や職場の支援者の異動時の引き継ぎ

IV. アセスメント結果シート

上記のアセスメント結果をとりまとめ整理する。

I. 就労に関する希望・ニーズ

目 的

対象者の就労に関する希望・ニーズを把握

方 法

- 支援者と対象者による個別面談場面において、支援者が対象者に各項目について質問し、就労に関する希望・ニーズの情報を収集
- 必要に応じシートを見せながら質問をし、対象者の理解状況にあわせてわかりやすく説明
- 支援者から見て現実的でない希望・ニーズがあったとしても、そのまま受けとめ記録

「就労に関する希望・ニーズ」の項目（全33項目）

- ◇
- 1. **職歴**：職歴とその振り返り （5項目）
- 2. **就労希望**：就労・訓練の希望、理由等 （3項目）
- 3. **働く動機・目的**：働く動機・理由 （1項目）
- 4. **就職活動**：方法、障害開示希望等 （3項目）
- 5. **職種・仕事の内容**：希望する仕事、職業興味、免許資格 （4項目）
- 6. **労働条件・通勤**：希望・重視する労働条件、賃金、通勤 （5項目）
- 7. **職場環境**：人的環境、機器設備、希望しない環境 （3項目）
- 8. **合理的配慮**：課題や不安、希望する合理的配慮 （2項目）
- 9. **ストレングス**：長所・アピールポイント、サポート体制 （2項目）
- 10. **支援サービス**：通院・服薬、希望する支援、職場実習 （5項目）

【 職歴 】

就職経験の有無

チェック項目

1

これまでに就職した経験はありますか。

○ あり: 回(就労継続支援A型事業所での雇用を含む) → 設問2へ進む

○ なし → 設問6へ進む

就職経験の振り返り（就職した経験のある方）

チェック項目

2

就職した経験について、勤務先や仕事の内容、労働時間、働いた期間などを教えてください。(新しいものから順に)

	勤務先	仕事の内容	雇用形態	週の労働時間	勤続期間	障害の開示状況	受けていた配慮
①	株式会社〇〇〇〇 〇〇店	スーパーでの商品管理、 商品補充	パート	週30時間	2年6カ月	開示	・担当の指導員を配置してもらった。 ・わかりやすい作業指示書を作成してもらった
②	株式会社〇〇〇〇	総務部での事務	正社員	週40時間	3年3カ月	非開示	なし

就労等の希望

チェック項目

6

一般就職を希望していますか、一般就職以外の就労や訓練で希望するものはありますか。希望するものはすべて選んでください。

☐ 一般就職(企業などでの雇用(就労継続支援A型事業所での雇用を除く))☐ 就労継続支援A型事業所☐ 就労移行支援事業所☐ 就労継続支援B型事業所☐ 職業訓練(職業能力開発施設)☐ 職業準備支援(障害者職業センター)☐ その他: ☐ 迷っている・わからない

【 職種・仕事の内容 】

希望する職種・仕事の内容

チェック項目

13

どのような仕事を希望していますか。

【 一般就職する際の労働条件・通勤 】

希望する労働日数・労働時間・休日

チェック項目

17

どのような働き方(労働日数・労働時間・休日)を希望しますか。

労働日数・時間

☐ フルタイム☐ パートタイム☐ どちらでもよい☐ わからない☐ その他:

休日

☐ 完全週休2日 (☐ 土日以外でも可)☐ 週休2日(4週6休)☐ 週休3日以上☐ 週休1日☐ わからない☐ その他:

チェック項目

18

正社員(期間の定めがない)として雇用されることを希望していますか。

☐ はい☐ いいえ (正社員以外を希望)☐ どちらでもよい☐ わからない

【 合理的配慮 】

希望する合理的配慮、職場で留意してほしいこと

チェック項目

25 働くうえで課題だと思うことや不安を感じることはどのようなことですか。

チェック項目

26 職場で希望する配慮やお願いしたいことはどのようなことですか。

【 スtrenグス(長所) 】

長所・アピールポイント

チェック項目

27 あなたの長所やアピールポイントはどのようなことだと思いますか。
得意なことや興味のあること、今までに上手くできたと思うことなどがありますか。

希望・ニーズを明確化するためのポイント

- デマンド（本人の言動上の表現、表出された訴え）とニーズ（人生や生活の大事なものが含まれる領域）を見極める。



- 漠然としているニーズを明確にしていく。
 - ➡ 身近なモデルや雇用情報を提供する。
 - 行動観察から仮説を立てて投げかけることも。

Ⅱ．就労のための基本的事項

目 的

就労のための作業遂行・職業生活・対人関係の現状を具体的な情報をもとに明確化

方 法

1. 対象者と支援者による評価項目の選択
2. 対象者による自己評価
3. 対象者と支援者による協同評価

「就労のための基本的事項」の項目（全44項目）

【 作業遂行 】

推奨項目 「安全に作業する」 など全 3 項目（推-1～推-3）

選択項目 「正確に作業する」 など全 18 項目（選-1～選-18）

【 職業生活 】

推奨項目 「職場の規則を守る」 など全 8 項目（推-4～推-11）

選択項目 「簡単な書類手続きをする」 など全 6 項目（選-19～選-24）

【 対人関係 】

推奨項目 「同僚や上司と会話する」 など全 6 項目（推-12～推-17）

選択項目 「他の人と協力して作業をする」 など全 3 項目（選-25～選-27）

Ⅱ - 1 . 対象者と支援者による評価項目の選択

- 支援者が対象者の希望・ニーズ、長所、課題、障害特性等を総合的に検討して対象者に提案し、両者協議のうえで決定
- 推奨項目（17項目）は実施を推奨
- 選択項目（27項目）は必要なものだけを選択
- 必要なければ選択しない！

【選択方法の原則】

対象者が希望している仕事や環境で
特に求められる評価項目を選択



Ⅱ - 1 . 対象者と支援者による評価項目の選択

Ⅱ. 就労のための基本的事項

【 作業遂行 】

推奨項目

- | | | |
|------------------------------|-----------------|----|
| ☐ 推-1 | 指示された手順に従って作業する | 詳細 |
| ☐ 推-2 | 安全に作業する | 詳細 |
| ☐ 推-3 | 決められた時間内に与えら | 詳細 |

選択項目

- | | | |
|-------------------------------|------------------------|----|
| ☐ 選-1 | 正確に作業する | 詳細 |
| ☐ 選-2 | 必要とされるスピードで作業する | 詳細 |
| ☐ 選-3 | 作業を繰り返すことで上達する | 詳細 |
| ☐ 選-4 | 細かな作業をする | 詳細 |
| ☐ 選-5 | 集中して作業する | 詳細 |
| ☐ 選-6 | 作業環境、作業の内容、手順等の変更に対応する | 詳細 |
| ☐ 選-7 | 自分でミスを見つける | 詳細 |
| ☐ 選-8 | 作業機器や道具類を安全に使う | 詳細 |
| ☐ 選-9 | 道具、材料、製品等を大切にする | 詳細 |
| ☐ 選-10 | 道具や材料を準備する・片づける | 詳細 |

☐ 推-1 指示された手順に従って作業する

チェックボックスをクリックする

☒ 推-1 指示された手順に従って作業する

Ⅱ - 2 . 対象者による自己評価

- 対象者が自分の現状や課題をどのように認識しているかを把握する段階
- 評価対象は場面設定法（作業場面）や職場実習、日常生活における具体的な行動

チェック項目					
推-1	指示された手順に従って作業する				
選択解除		A	B	C	?
☐	① 対象者の自己評価	☐	☐	☐	☐
		指示された手順に従って作業できる。	具体的に指示されれば、指示された手順に従ってほしい作業できる。	具体的に指示されても、指示された手順に従えない。	未経験・未確認・不明
☒	② 協同評価：支援・配慮なし	☐	☐	☐	☐
☐	③ 協同評価：支援・配慮あり	☐	☐	☐	☐
					ストレングスになる

- 項目ごとに示された事柄が「どの程度できるか・あるか」を作業場面、職場実習、日常生活等での経験の状況に最も当てはまる評価段階を選択

チェック項目				
推-1	指示された手順に従って作業する			
評価段階	だいたい できる・ある	だいたい できる・ある	あまり できない・ない	未経験・ 未確認・不明
	A	B	C	?
① 対象者の自己評価	○	○	○	○
目 安	指示された手順に従って作業できる。	具体的に指示されれば、指示された手順に従ってだいたい作業できる。	具体的に指示されても、指示された手順に従えない。	未経験・未確認・不明

Ⅱ - 3 . 対象者と支援者による協同評価

- 支援者と協議して評価を確定する段階
- 対象者と支援者がそれぞれ評価の根拠となる
具体的情報（作業場面や職場実習のどのような場面で
どのような行動が観察されたか等）を明確にし、
共有した上で協議

チェック項目					
推-1 指示された手順に従って作業する					
選択解除 ☐	① 対象者の自己評価	A ☐ 指示された手順に従って作業できる。	B ☐ 具体的に指示されれば、指示された手順に従ってほしい作業できる。	C ☐ 具体的に指示されても、指示された手順に従えない。	? ☐ 未経験・未確認・不明
☒	② 協同評価：支援・配慮なし	☐	☐	☐	☐
☐	③ 協同評価：支援・配慮あり	☐	☐	☐	☐
		④ ストレngthsになる			

② 「支援・配慮なし」での評価

一人一人の状態等に応じた個別的な支援や配慮がない状況で各項目の事柄がどの程度できるか

③ 「支援・配慮あり」での評価

①の評価で「B」または「C」になった場合のみ、対象者の能力発揮の状況を改善しうる支援や配慮を受けた状況でどの程度できるか

選択解除		A	B	C	?
☒	① 対象者の自己評価	○ 指示された手順に従って作業できる。	● 具体的に指示されれば、指示された手順に従ってほしい作業できる。	○ 具体的に指示されても、指示された手順に従えない。	○ 未経験・未確認・不明
☒	② 協同評価：支援・配慮なし	○	●	○	○
☒	③ 協同評価：支援・配慮あり	●	○	○	○

④ 「ストレングス」の評価

- 「就職のアピールポイント」となる長所があれば、「S:ストレングスになる」と評価する。
- 「支援・配慮なし」の評価で「B」であっても、「支援・配慮あり」の評価で「A」となり、それが「S」と評価されることもある。
- 個人内比較により長所としてアピールすべきことも「S」と評価できる。

〇〇に興味があります！
〇〇をやっていると楽しいです！
〇〇が得意です！
〇〇さんがサポートしてくれます！



対象者と環境の関係性を共有するための記録

- 明確な理由・具体的な情報により評価段階を決定
するために用いた方法についての情報を記述

評価の方法
☒ 面接による聞き取り ☐ 関係者からの情報収集 ☒ ワークサンプル ☐ 場面設定法(作業場面) ☐ 職場実習 ☐ 検査 ☐ その他(詳細を下の欄に記入)
ワークサンプル幕張版文書校正課題レベル3を実施。

- 評価段階の決定に至った理由/客観的情報を記述

評価の理由(ストレングスの内容を含む)
手順書に記載のある手順であっても、手順の誤りが発生した。

- 評価の際に実施した支援・配慮の内容を記述

支援・配慮の内容
手順を誤った箇所について、手順書に追記するように勧め、手順書の行程を1ずつ確認しながら作業するよう促した。

記載例

チェック項目

推-1 指示された手順に従って作業する

選択解除		A	B	C	?	ストレングスになる ☒
☒	① 対象者の自己評価	○ 指示された手順に従って作業できる。	● 具体的に指示されれば、指示された手順に従ってほしい作業できる。	○ 具体的に指示されても、指示された手順に従えない。	○ 未経験・未確認・不明	
☒	② 協同評価：支援・配慮なし	○	●	○	○	
☒	③ 協同評価：支援・配慮あり	●	○	○	○	

評価の方法

☒ 面接による聞き取り ☐ 関係者からの情報収集 ☒ ワークサンプル ☐ 場面設定法(作業場面) ☐ 職場実習 ☐ 検査 ☐ その他(詳細を下の欄に記入)

ワークサンプル幕張版文書校正課題レベル3を実施。

評価の理由(ストレングスの内容を含む)

手順書に記載のある手順であっても、手順の誤りが発生した。

支援・配慮の内容

手順を誤った箇所について、手順書に追記するように勧め、手順書の行程を1ずつ確認しながら作業するよう促した。

就労のための基本的事項をハードルとして捉えない

- 目安に示した基準（例：ミスが5%以上30%未満）はすべての対象者や職場の状況にあてはまる絶対的な基準ではない。
- 評価結果は以下の要因で変わりうる。
 - － 作業場面によって表出する行動は変わる
 - － 項目や目安の意味の解釈は人によって異なる
- 「できる」「できない」の視点で本人を追い込まない。
「どのような支援や配慮が必要か」という視点で捉え、
就労の可否を判断する材料として使用してはいけない。

就労に関する基本的事項のアセスメント に関するQ&A



自己評価を協同評価の前に実施するのはなぜですか？

対象者自身の自己理解に関する状況を支援者が把握し、受け止めるためです。
協同評価において支援者が一方的に対象者に評価を押し付けることを防ぐ意味もあります。



本人と評価がずれる場合はどうしたらいいのでしょうか？

それぞれがどのような根拠からそのように評価をしたのかを共有した上で、具体的な事実を探り、現状認識についてすり合わせを行います。この作業により支援者の対象者理解と本人の自己理解が深まります。



Ⅲ. 就労継続のための環境

目 的

就労継続のための望ましい環境について、対象者・家族・関係機関等から提供される情報や「Ⅰ. 就労に関する希望・ニーズ」、「Ⅱ. 就労のための基本的事項」に関して把握した情報をもとに明確化

方 法

1. 対象者と支援者による評価領域の選択
2. 就労継続のための環境に関するチェック項目について支援・配慮の必要性を検討
3. 該当するチェック項目があった場合、望ましい環境や必要な支援・配慮を検討

「就労継続のための環境」の項目 (全 5 3 項目)

- 1. 職務への適応 (9 項目)
- 2. 労働条件の設定・変更 (4 項目)
- 3. 職場の人に障害のことを理解し配慮してもらうこと (4 項目)
- 4. 職場の設備・機器等 (4 項目)
- 5. 職場のルールや指示を理解し守ること (4 項目)
- 6. 職場での適応行動・態度 (6 項目)
- 7. 体調、疲労・ストレス、不安、感情コントロール等 (7 項目)
- 8. 症状の悪化・再発、二次障害 (5 項目)
- 9. 家族のサポート、家庭環境の変化、友人等との関係性 (6 項目)
- 10. 職場の人間関係 (4 項目)

Ⅲ-1. 対象者と支援者による評価領域の選択

Ⅲ. 就労継続のための環境

□ 1. 職務への適応

仕事の種類や内容、
仕事に慣れた後の任せ方

□ 1. 職務への適応

チェックボックスをクリックする

□ 2. 労働条件の

☒ 1. 職務への適応

労働時間の設定、労働時間の変更、勤務形態(ソフト制、テレワーク等)の設定・変更、その他

□ 3. 職場の人に障害のことを理解し配慮してもらうこと

同僚や上司に障害について理解してもらうこと、経営者や人事労務担当者に障害について理解してもらうこと、同僚や上司等に継続的に対応をお願いしたいこと、その他

□ 4. 職場の設備・機器等

職場の設備の整備、機器やソフトウェア、道具などの使用、感覚過敏や身体症状の影響、その他

□ 5. 職場のルールや指示を理解し守ること

職場のルールを理解し守ること、やむを得ない理由以外の欠勤・遅刻・早退が発生しないようにすること、上司等からの指示を理解し守ること、その他

Ⅲ-2 「就労継続のための環境」のアセスメントの流れ

① 示された項目のうち、将来、就労継続を阻害する可能性が高く支援・配慮が必要な項目にチェック

1. 職務への適応

チェック項目

参照ページ



以下の項目について支援・配慮が必要であるかを検討する。

- | | |
|------|---|
| p.52 | ☐ 仕事の種類や内容 |
| p.53 | ☐ 内容の変更がある場合 |
| p.53 | ☐ 仕事の量 |
| p.54 | ☐ 指示の方法 |
| p.54 | ☐ 仕事内容の理解 |
| p.55 | ☐ 仕事の正確さ |
| p.55 | ☐ 仕事に慣れた後の任せ方 |
| p.56 | ☐ 仕事へのモチベーションの維持 |
| p.56 | ☐ その他 |

② 手引に掲載の「アセスメントの視点」「望ましい環境や必要な支援や配慮に関する取組例」を参照し、必要な支援や配慮等を検討

就労支援のためのアセスメントシート活用の手引

1. 職務への適応

参照ページ

p.52

p.53

p.53

p.54

p.54

p.55

p.55

p.56

p.56

以下の項目について支援・配慮が

- ☐ 仕事の種類や内容
- ☐ 内容の変更がある場合
- ☒ 仕事の量
- ☐ 指示の方法
- ☐ 仕事内容の理解
- ☐ 仕事の正確さ
- ☐ 仕事に慣れた後の任せ方
- ☒ 仕事へのモチベーションの維持
- ☐ その他

1. 職務への適応

チェック項目	チェック項目	チェック項目
仕事へのモチベーションの維持	●この項目は、仕事へのモチベーションを維持するために必要な支援や配慮について検討するためのものです。 ●支援や配慮が必要かどうか判断するための視点の例： ➢モチベーションを維持するための仕事の任せ方について必要な支援や配慮はないか。 ➢仕事へのモチベーションを保つために必要な声かけなどはないか。 ➢仕事へのモチベーションを維持するために休日や勤務時間の設定などで必要な支援や配慮はないか。 【関連する就労のための基本的事項の項目】選-17)自分からすすんで作業に取り組む。	●仕事へのモチベーションの維持に関する企業の取組例 ➢評価制度導入により年俸額アップ、モチベーションアップ、やりがいをもってもらう（内部障害）。 ➢ノルマを課すのではなく、本人にとって無理のない範囲での数値目標を設定し、それに向けて取り組ませることで仕事に対するモチベーションを維持させ、慣れてきたら少しずつ業務量を増やすようにしている（精神障害）。 ➢メンバー同士が互いを認め合う「39（サンキュー）カード」を活用し、頼りにされることに喜びを感じている（精神障害）。 ➢重度の知的障害があり、複雑な作業が苦手なため、単純な作業を担当させているが、モチベーションを維持するため、時間単位で作業内容を変更し、複数の作業を回しながら行わせている（知的障害）。

③ ②で検討した結果を自由記述欄に記入



1. 職務への適応

チェック項目

参照ページ



以下の項目について支援・配慮が必要であるかを検討する。

- p.52 ☐ 仕事の種類や内容
- p.53 ☐ 内容の変更がある場合
- p.53 ☒ 仕事の量
- p.54 ☐ 指示の方法
- p.54 ☐ 仕事内容の理解
- p.55 ☐ 仕事の正確さ
- p.55 ☐ 仕事に慣れた後の任せ方
- p.56 ☒ 仕事へのモチベーションの維持
- p.56 ☐ その他



上記 ☒ について望ましい(避けた方がよい)環境や必要な支援・配慮について記載する。

望ましい(避けた方がよい)環境・必要な支援や配慮

慣れない作業は、繰り返すことで徐々に上手に行えるようになります。初めて取り組む作業は、作業速度よりも正確さを優先し、正確にできるようになったら徐々に作業量を増やすと取り組みやすくなります。自分の作業ぶりにあまり自信がなく、気になることを相談できずに悩んでしまうことがあるため、日頃からできていることを伝えていただき、こまめな声かけをしていただけると仕事へのモチベーションを保ちやすくなります。

IV. アセスメント結果シート

目 的

各シートを用いて把握した結果をとりまとめ、
対象者の個別支援計画等を作成する際の参考とする

構 成

- フェイス項目 ←対象者情報を入力
- I. 就労に関する希望・ニーズ →自動表示
- II. 就労のための基本的事項 →自動表示
- III. 就労継続のための環境 →自動表示
- IV. 総合協同所見 ←必要な支援・配慮等を入力

入力した内容が自動表示

I. 就労に関する希望・ニーズ

就労等の希望

一般就職

職種・仕事の内容に関する希望

最も興味があるのはライターや編集者などだが、難しければデータ入力などの事務職を希望。

希望する配慮等

定期的な通院のための休暇取得を希望。人間関係でのストレスを感じやすいため、可能であればテレワークを希望。

希望する支援

仕事の進め方など気になる点についてこまめに相談に乗っていただけると安心して職務に取り組める。

II. 就労のための基本的事項

支援・配慮なし

支援・配慮あり

【 作業遂行 】

	S	協同評価前 の自己評価	協同評価		
			C	B	A
指示理解	●	B			
安全な作業		C			
仕事への責任感		B			
正確な作業		A			
作業スピード		A			
作業の上達(※)		A			
作業への集中		A			
変更への対応		A			
ミスへの気づき		B			

【 職業生活 】

	S	協同評価前 の自己評価	協同評価		
			C	B	A
規則の理解		A			
出勤状況	●	A			
欠勤等の連絡		A			
日常生活動作		A			
身だしなみ		A			
体調管理		A			
体調不良時の対処		A			
交通機関の利用		A			
書類手続き		A			
労働条件の理解		B			

入力した内容が自動表示

Ⅲ. 就労継続のための環境 ※領域名をクリックすることで、該当する領域の記載内容を確認できます。

【職場の人に障害のことを理解し配慮してもらうこと】

業務指導の担当者(上司)と相談対応を行う担当者(人事担当者)を選定し、定期的な面談の場を設定していただくと仕事の進め方や職場のルールを理解しやすくなり、安定して働きやすくなります。左側の視野が欠けているため、話しかけるときは右側から行うことについて、職場の上司や同僚の異動があった際にも引き続きご理解いただくことを希望しています。

総合協同所見

- 就労意欲、就労のための基本的事項や必要な支援や配慮に関する対象者の自己理解の程度など、複数の評価項目から得られる総合的な所見や、「ストレングス（長所）と課題等」のうち、特に重要な点を中心に記入
- 「必要な支援と配慮」欄には、特に配慮を得る必要がある事項を中心に記入



総合協同所見の例

IV. 総合協同所見

【 ストレングス(長所)と課題等 】

○ストレングス

・アセスメント結果からは、仕事への意欲や責任感が強く、規則の遵守なども着実に出来る他、基礎学力を有している点などが長所であると考えられます。

○現状と今後の課題

・1か月間のアセスメント期間中、当初の1週間は強い緊張を自覚しながらも簡易な事務作業をできるだけ多くこなすことに精一杯取り組み、週3日の通所ができていました。しかし2週目に入ると、疲労の蓄積から、朝の起床が遅れる日などが見られました。支援者との面談により、オーバーワークにならないような作業のペース目標を設定し、呼吸法などのリラクセーション方法などを導入したところ、安定した通所が可能になりつつあります。

・今後の課題として、幕張ストレス・疲労アセスメントシートなどを用いてストレスサインの把握に努め、疲労やストレスへの適切な対処(無理のない作業ペースの維持、適切なタイミングによる休憩取得、リラクセーション方法の活用など)を講じていくことが望まれます。

【 必要な支援と配慮 】

○職場において配慮が望まれる事項

・作業意欲が非常に高い反面、慣れない環境では緊張が強く必要以上に頑張りすぎしてしまう面があるため、短時間勤務から開始することが望まれます。指示理解力は高いのですが、緊張が高まると十分に理解できないことがあるため、重要な点は書面でいただくことができると確実な理解につながります。

・人間関係では些細な面が気になり悩みを抱えてしまうことがあるため、定期的な面談の機会を設けていただき、気になる点をこまめに確認することを継続していただくことにより、疲労・ストレスの蓄積予防につながります。また、疲労が蓄積してくると悲観的に物事を捉えてしまう場合がありますが、信頼できる支援者と面談を行い考え方の整理を行うことにより、気持ちを立て直すことが可能です。

○その他

就職に際し障害を開示するかどうか、本人、ご家族ともに今後相談して決めていきたいとの意向です。

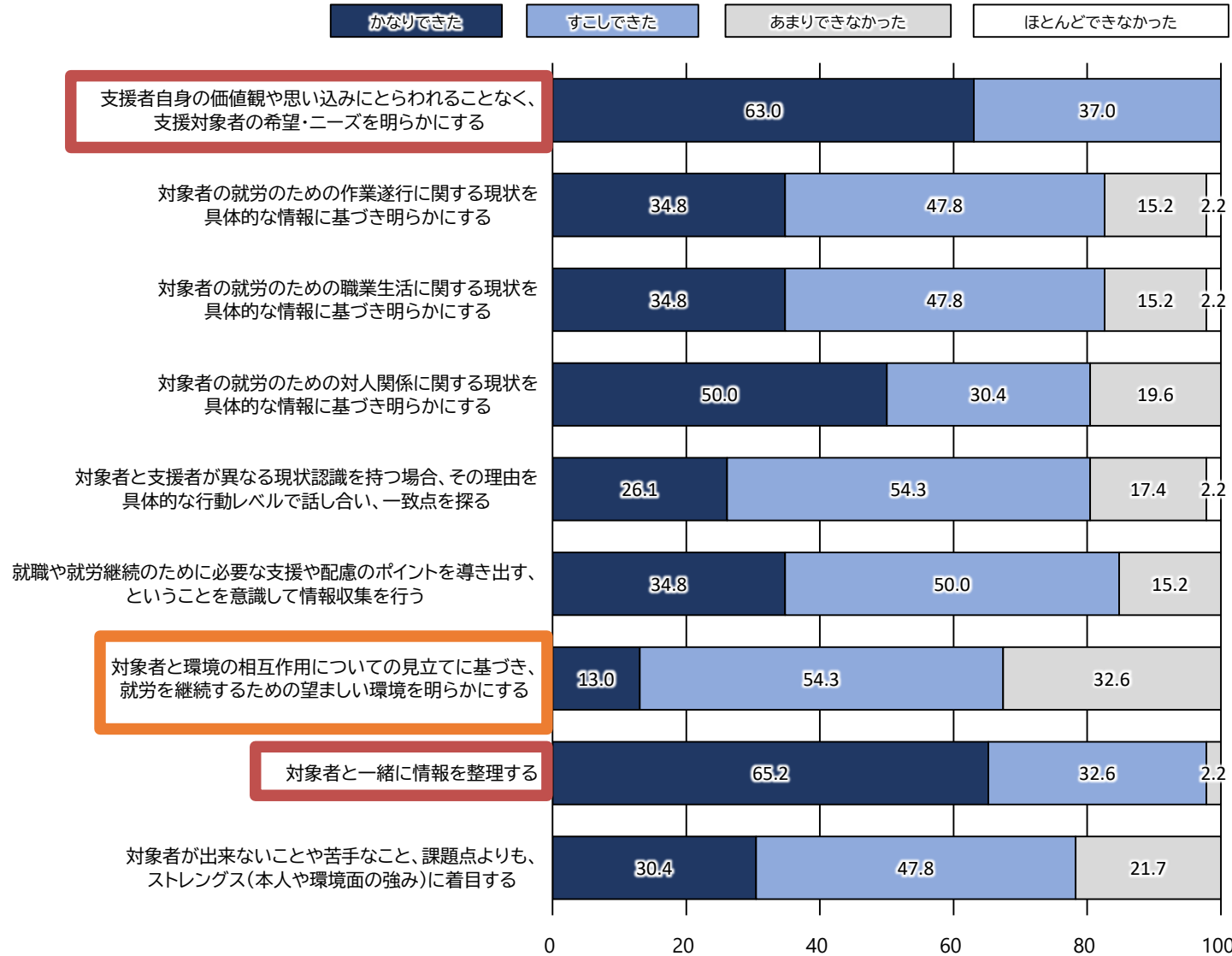
評価ツール（試作版）の試用評価

方 法

- 実施時期：2022年5月～7月
 - 参加機関：就労支援機関15所
障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、地域
障害者職業センター、障害者職業総合センター職業センター
- <手続き>
- 支援者と対象者の個別面談において、試作版を用いたアセスメントを実施→アセスメント結果を記録した試作版を送付
 - 調査票による評価結果の取得（支援者・対象者）
 - 支援者を対象としたインタビュー調査

評価ツール(試作版)の試用評価

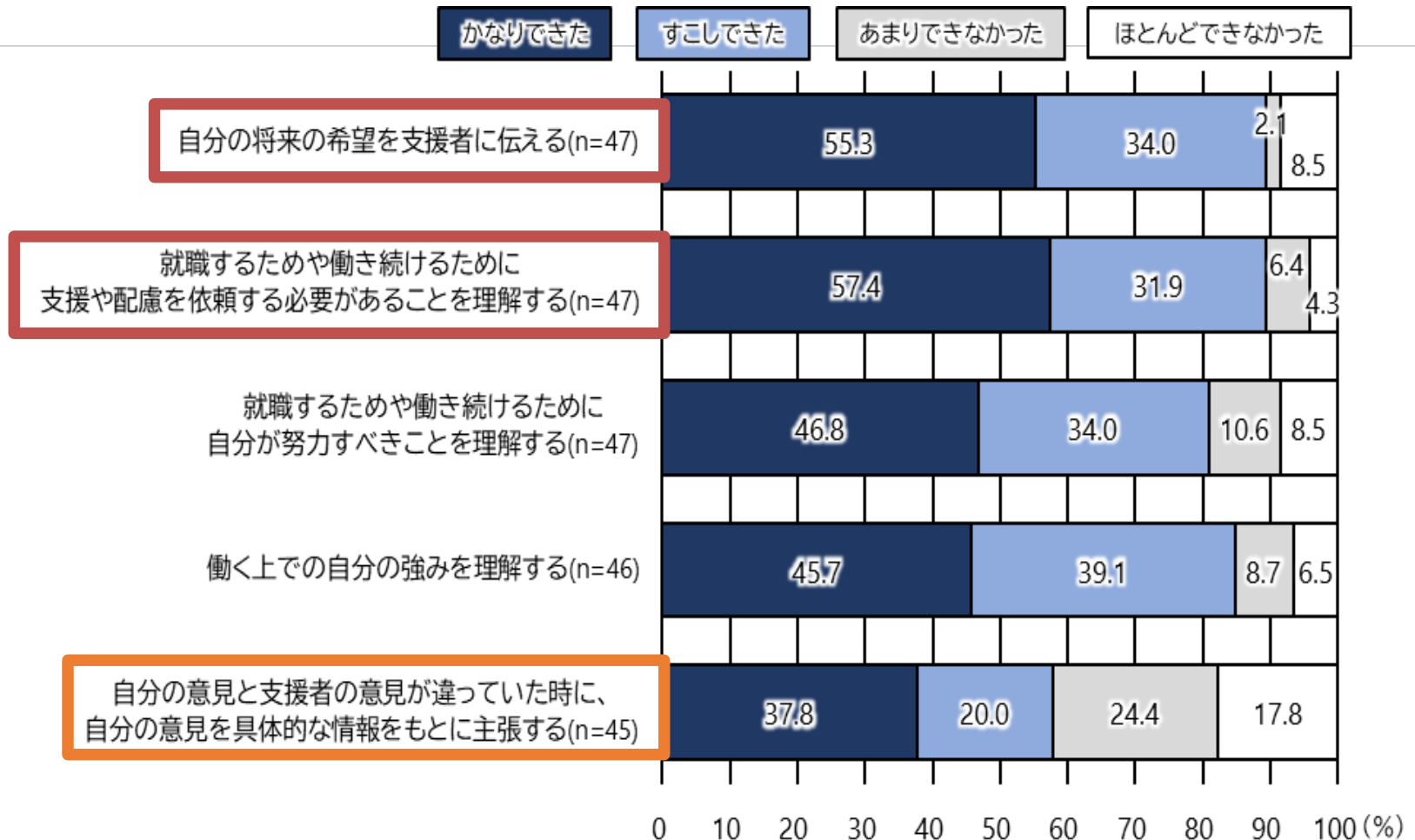
-支援者の支援の実践度-



n=46

評価ツール（試作版）の試用評価

-対象者のアセスメントの目的の達成度-



所要時間と留意点

- 個別面談を通じたアセスメントの所要時間は約3時間程度（試用評価平均3.2時間）
- 対象者の集中力や疲労を考慮して複数日に分けて実施することを検討
- 就労に関する希望・ニーズなど対象者自身で質問を理解して回答できる場合は個別面談前記入してもらうこともできる



アセスメントシートの効果的な活用方法に関する研究 (2024年度～2025年度)

✚ アセスメントシートは、効果的に活用するための実践知（実践的ノウハウ）の蓄積が課題となっている。

✚ 就労支援機関（就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター、ハローワーク等）での実際の活用方法、活用事例等の情報を収集する。

✚ 就労支援機関から収集した情報を整理し、アセスメントシートの具体的な活用ノウハウ等を検討する。

✚ アセスメントシートの活用ノウハウ等をまとめた「活用ガイド」を作成し、就労支援機関に提供する（2026年3月）。

アセスメントシートのダウンロード

障害者職業総合センター（NIVR）ホームページよりダウンロード

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
NIVR 障害者職業総合センター
 NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

本文へ > サイトマップ > お問い合わせ >
 文字サイズ変更 小 中

研究成果物・刊行物の検索 > Google 提供

障害者職業総合センターについて ① 職業リハビリテーションに関する研究 研究・実践発表会 職業リハビリテーション技法の開発 職業リハビリテーションサービス/人材

> 職業リハビリテーションに関する研究 トップ

> 令和5年度の研究 ② > 研究成果物紹介 > 研究体系図

> 研究成果活用アドバンス

マニュアル、教材、ツール等



調査研究の成果を就業支援の現場で活用できるようにまとめたものです。

一覧を見る >

※マニュアル、教材、ツール等は詳細画面からダウンロード

No.	タイトル
79	就労支援のためのアセスメントシート<ご案内>
78	就労支援のためのアセスメントシート活用の手引
77	発達障害のある学生の就労支援に向けて -大学等と就労支援事例集-

シート、手引のダウンロードのほか、講習動画（約51分）を視聴することができます