

# 就労移行支援事業における 職業準備性評価の可視化による支援効果の検討 ～ふろぼの就労支援システム「Port」の活用事例～

- 川本 裕貴(社会福祉法人ふろぼの)
- 藤田 敦子(社会福祉法人ふろぼの)
- 齊藤 晃 (社会福祉法人ふろぼの)
- 塩地 章弘(社会福祉法人ふろぼの)
- 森田 大介(社会福祉法人ふろぼの)

# 働きたい!を 実現する

社会福祉法人ぶろぼのは、  
障害福祉サービス事業を基軸として、  
誰もが多様な生き方、働き方ができる社会を作ります。

# 目次

1\_社会福祉法人ふろぼのの紹介

2\_研究にいたる問題の所在と目的

3\_ふろぼの就労支援システム「Port」の概要

4\_「Port」を活用した事例

5\_考察・今後の展望

# 法人の紹介

## 奈良県



- ・人口 1,314,445人 全国29位
- ・面積の3分の2が森林 北西部に人口が集中している
- ・大阪都市圏に通勤する人が多い  
15歳以上就業者のうち、  
県外就業者の割合は28.8% 北西部  
生駒市は53.7%(全国平均は約9%)  
全国2位(平成27年)
- ・障がい者雇用率全国1位  
民間企業における実雇用率は2.83%  
(2020年)



# 社会福祉法人ぷろぼの

平成18年9月設立(NPO法人格取得)、平成28年 全事業所を社会福祉法人化

奈良県内5拠点、京都1拠点、三重1拠点で事業を展開

就労移行支援を中心に、障がいのある方の「働きたい」を支援

現利用者数は成人210名、児童100名

令和2年度就職者42名(テレワーク7名) 平成21年～令和2年 248名

定着率 90.4%(過去3年間 法人全体累計定着率)

## ■事業内容

- ・就労移行支援6事業所、就労定着支援6事業所
- ・自立訓練(生活訓練)3事業所
- ・放課後等サービス(主に中学・高校生向け)4事業所
- ・就労継続支援A型1事業所、B型 1事業所、多機能型(A型・B型)1事業所
- ・共同生活援助(グループホーム)1事業所
- ・地域活動支援センターⅢ型1事業所(NPO法人ぷろぼの)

法人HP:<https://probono.vport.org/>

## 利用開始から就職までのステップ

- ◎ おおよそ6か月～2年間で就職を目指します。
- ◎ 一人ひとり個別の支援プランを立て、希望や夢を叶えるサポートをいたします。

### 基礎訓練

ビジネスマナーや基礎体力を身につけていきます

### 企業実習

実際の仕事経験を積むことで、自信をつけていきます

### 就職活動

自分に合う仕事・会社を見つけていきます

### 就職

働きやすい環境で、力を発揮して働いていくことが出来ます

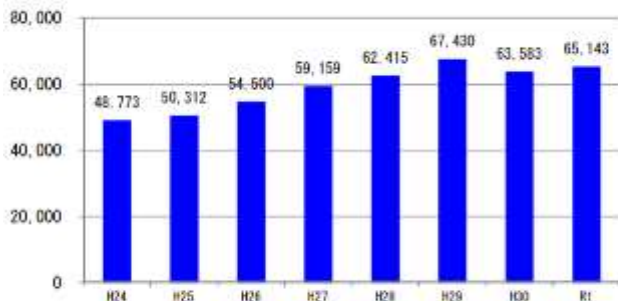
### 自分らしく働き続ける

就職後も困ったときはいつでもご相談いただけます

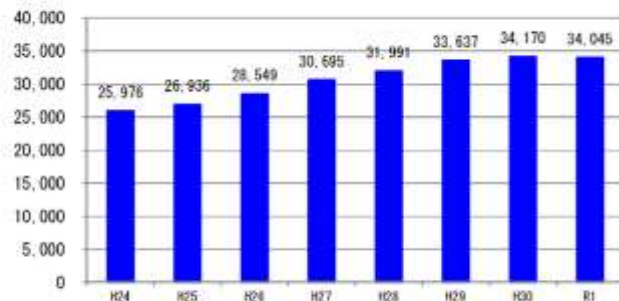


# 問題の所在と目的

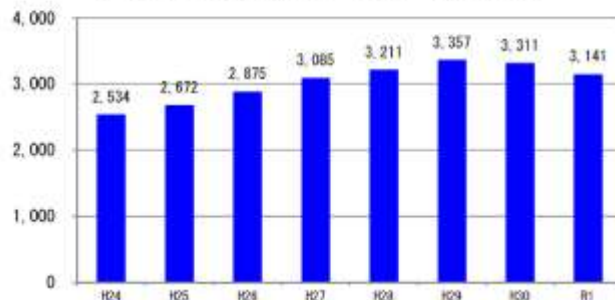
費用額の推移(百万円)



利用者数の推移(一月平均(人))



事業所数の推移(一月平均(か所))

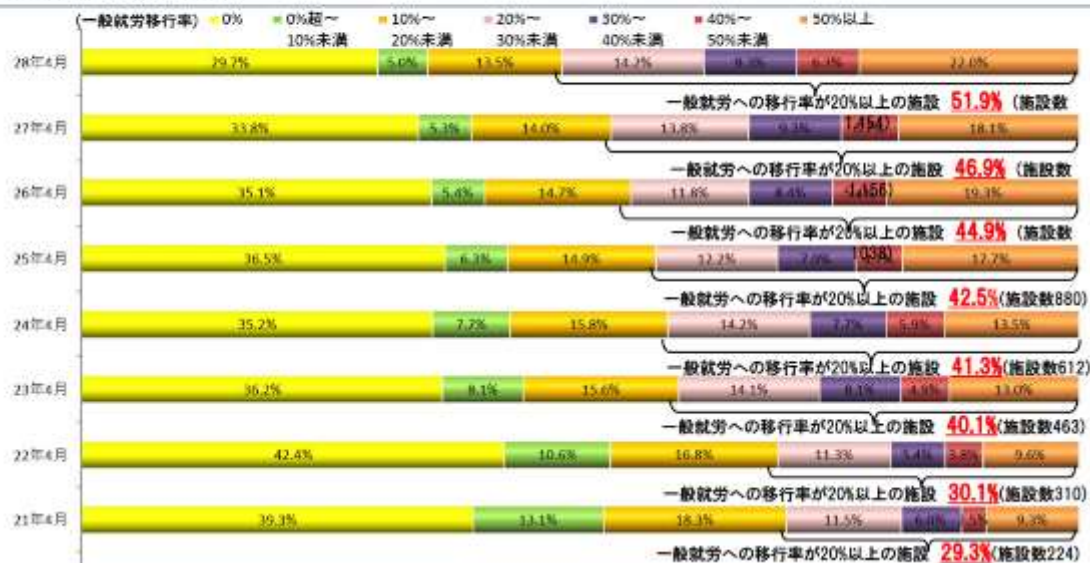


※出典:国保連データ

引用・参考文献 厚生労働省(2020)「就労移行支援・就労定着支援に係る報酬・基準について《論点等》」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000674638.pdf>

## 就労移行支援事業による一般就労への移行率別の施設割合の推移

○ 一般就労への移行率が20%以上の就労移行支援事業所の割合は、51.9%である。一方で、移行率が0%の事業所が3割弱となっている。



引用・参考文献 厚生労働省(2017)「就労移行支援に係る報酬・基準について」

<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokushougai-hokenfukushibu-Kikaku/0000182983.pdf>

## 平成27年報告書

※障害者総合支援法施行3年後の見直しについて～社会保障審議会障害者部会報告書～（平成27年12月14日）より抜粋

## (2) 今後の取組

## (基本的な考え方)

- どの就労系障害福祉サービスを利用する場合であっても、障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮し、自立した生活を実現することができるよう、工賃・賃金向上や一般就労への移行をさらに促進させるための取組を進めるべきである。また、就業に伴う生活面での課題等を抱える障害者が早期に離職することのないよう、就労定着に向けた支援を強化するための取組を進めるべきである。

## (就労移行支援)

- 就労移行支援については、平成27年度報酬改定の効果も踏まえつつ、**一般就労への移行実績を踏まえたメリハリを付けた評価を行うべきである**。あわせて、支援を行う人材の育成（実地研修を含む。）や支援のノウハウの共有等を進めるべきである。

## 平成30年度報酬改定

- 基本報酬については、定員規模別の設定に加え、**就職後6か月以上定着した割合に応じた報酬設定とする**。
- 定着率が高いほど、利用者の地域生活の継続に資することや、支援コストがかかると考えられるため高い報酬設定とし、メリハリをつける。

※ このほか、福祉専門職員に作業療法士の追加等の改定を実施。

<定員20人以下>

改定前	改定後		
	基本報酬	就職後6か月以上定着率	基本報酬
804単位		5割以上	1,094単位
		4割以上5割未満	939単位
		3割以上4割未満	811単位
		2割以上3割未満	689単位
		1割以上2割未満	567単位
		0割超1割未満	527単位
		0	502単位

引用・参考文献 厚生労働省(2020)「就労移行支援・就労定着支援に係る報酬・基準について《論点等》」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000674638.pdf>

2020年厚生労働省障害福祉サービス等報酬改定検討チーム  
「事業所が実施する支援は多岐にわたることから、障害者本人の希望や適性・能力に合わせて、それらを効果的に組み合わせるためには、まずは確実に、各事業所において、障害者本人の希望や適性・能力を的確に把握・評価(アセスメント)することが必要である」



効果的な支援を行うためには、  
起点となる就労アセスメントが的確に実施されることが重要

## 従来の就労アセスメント

働く場での行動・態度等を 主に振り返りとして  
紙のアセスメント票に記載するものが多い



## ぷろぼの就労支援システム「Port」

訓練毎の支援記録と職業準備性評価を 日々(毎日)  
データ集積し可視化する

# 「Port」の概要

# 「Port」の概要

## 開発経緯と推移

当初 支援記録をオフラインで1事業所のみで共有  
利用者への支援状況は、各支援員に任されていた

2011年 「支援の充実」を目標に、訓練内容の記録と共に評価を行い、データの蓄積、  
法人内でのオンライン共有を行うシステムを開発、リリース

2018年 蓄積したデータを分析、出力できるようシステムを改修

2020年 評価データのグラフ表示によるリアルタイムでの可視化、

AIによる訓練記録解析機能を実装、支援効果の客観的な分析が可能に

## 目指したこと

・支援状況の把握を容易に

(各利用者と日々の訓練・支援の様子、面談内容、出席状況が紐づけされている)

・エビデンスに基づいた支援(職業能力評価表の出力、個別支援計画への反映)

・チーム支援(実習時の情報共有、ケース会議への活用)



# 評価項目

## I 個性

- a 意欲(就労意欲、自主性・積極性、真面目さ・素直さ)
- b 好感度
- c コミュニケーション

## II 仕事を続ける力

- d 決まりを守る
- e 礼儀
- f 報連相
- g 指示理解
- h 出欠状況 ※Port出欠状況の自動評価

※Portで評価

## III 作業力

- i 作業量
- j 作業能力

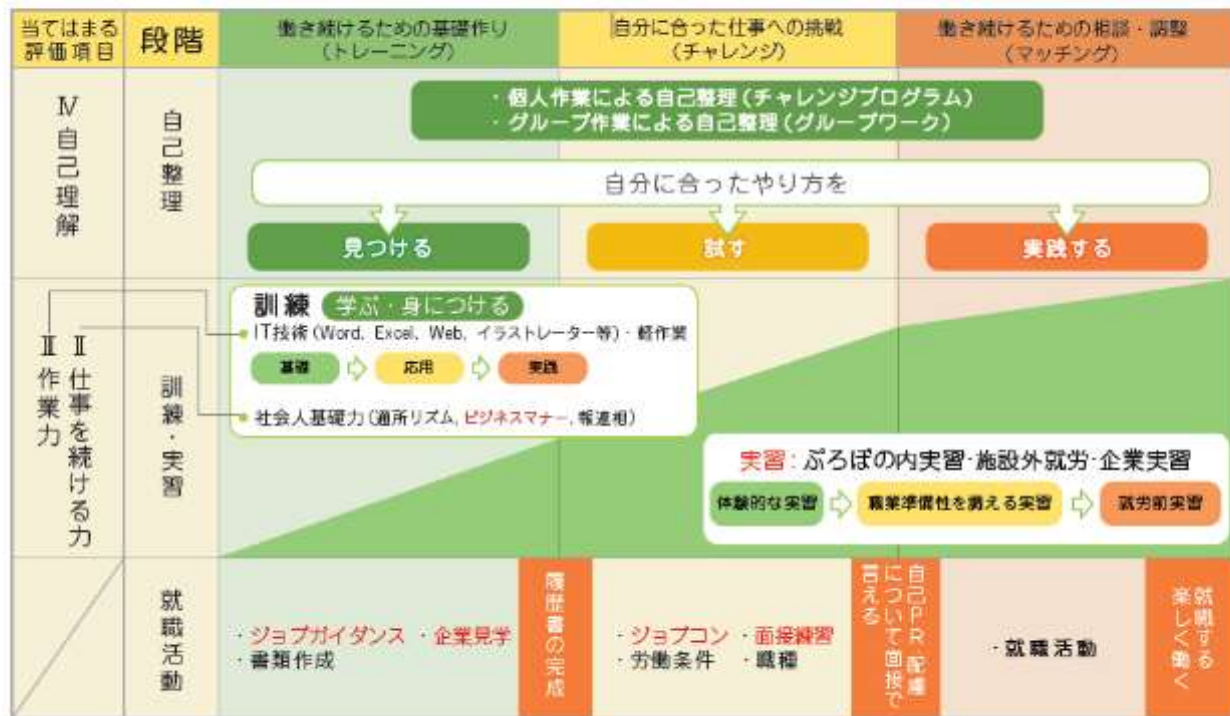
## IV 自己理解

- k 特性・得意な事 of 理解
- l 仕事力の理解
- m 理解内容を伝える

## V 留意すべき状況

- n 初回確認事項
- o 継続確認事項

## 就労支援の流れ



## 「Port」の評価・記録

### ・11の評価項目

規則の順守

時間を守る

身だしなみ

挨拶

お礼・謝罪

報告

連絡

相談

メモ・ノート  
による記  
録と整理

指示の理解  
と遂行

質問

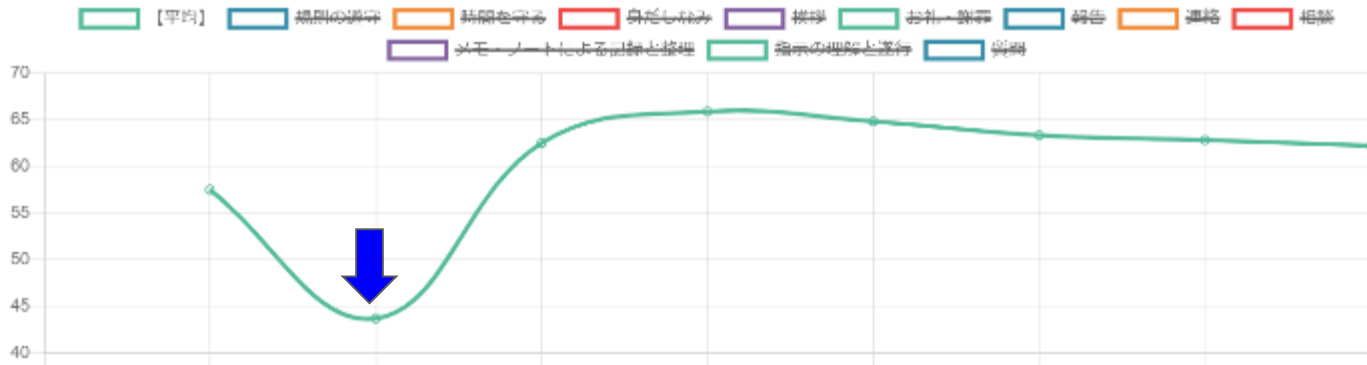
### 【特徴】

- ・0～100の数値で評価
- ・訓練ごとに前回の評価値が見られるため、評価者が異なっても評価基準がブレない
- ・評価と訓練記録を毎日入力することが可能、任意の期間で変化を見ることができる
- ・評価値はグラフ化して表示でき、評価の推移を直感的・視覚的に確認できる

# 事例

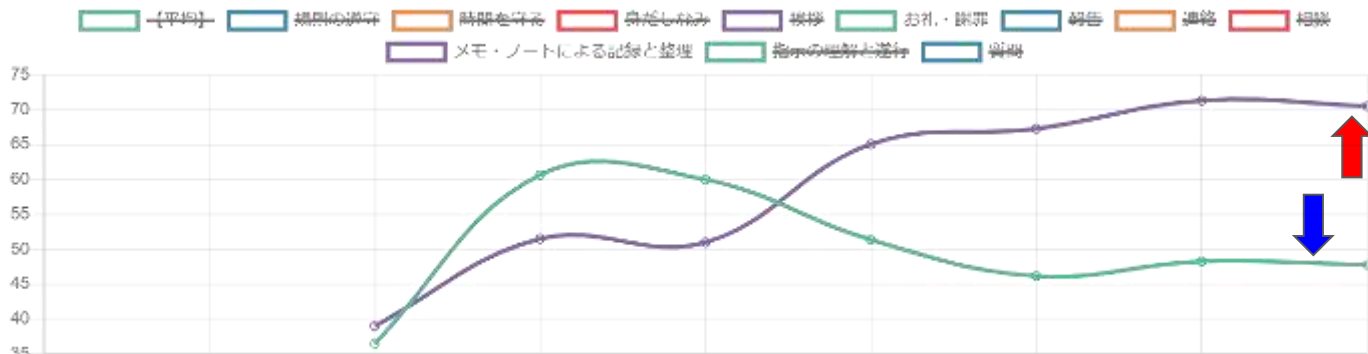
# 事例 Aさん(30代男性、発達障害、就労経験有)

月平均



# 事例 Aさん(30代男性、発達障害、就労経験有)


抜粋「お礼・謝罪」「メモ・ノートによる記録と整理」





# 事例 Aさん(30代男性、発達障害、就労経験有)

2か月目に全体の数値が下がっている  支援者に本人の課題が見えてきたため

「メモ・ノートによる記録と整理」の数値が顕著に伸びた  本人が必要性を認識し取り組んだ結果

「お礼・謝罪」の数値が安定しない  声のトーンや表情、言葉遣い等の印象が大きく影響し、訓練担当者によって33から94まで大きな差が出ているため

※訓練記録では場面に応じてお礼ができるようになる等、高評価になる場面も増えてきている

## まとめ

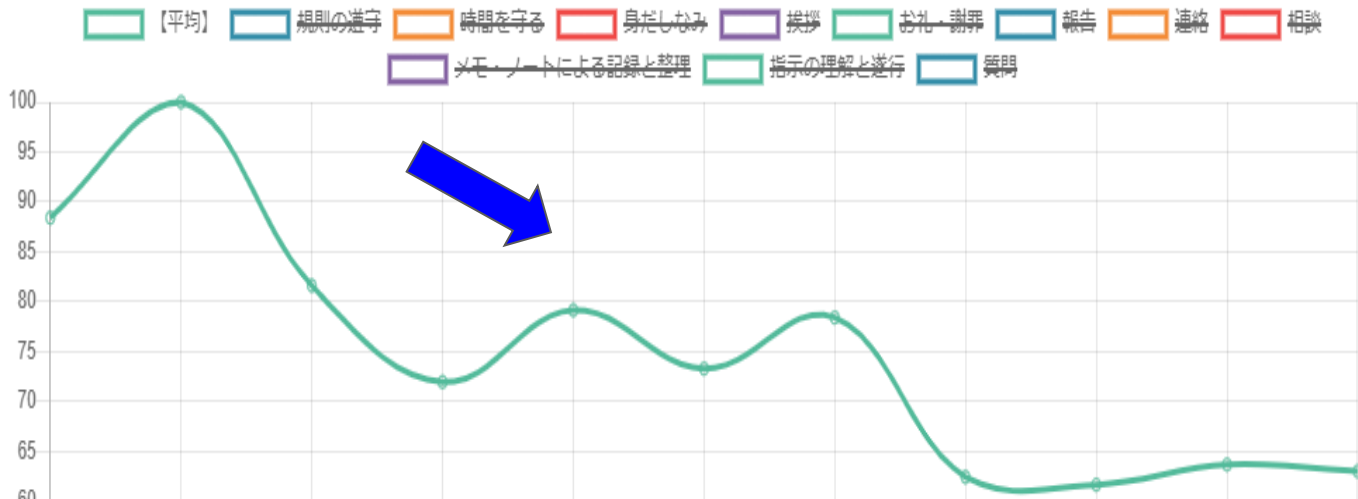
Portにより、数値に基づいた支援の流れができている

就労のための潜在的な課題(ニーズ)を発見→目標設定→達成度についてリアルタイムで確認



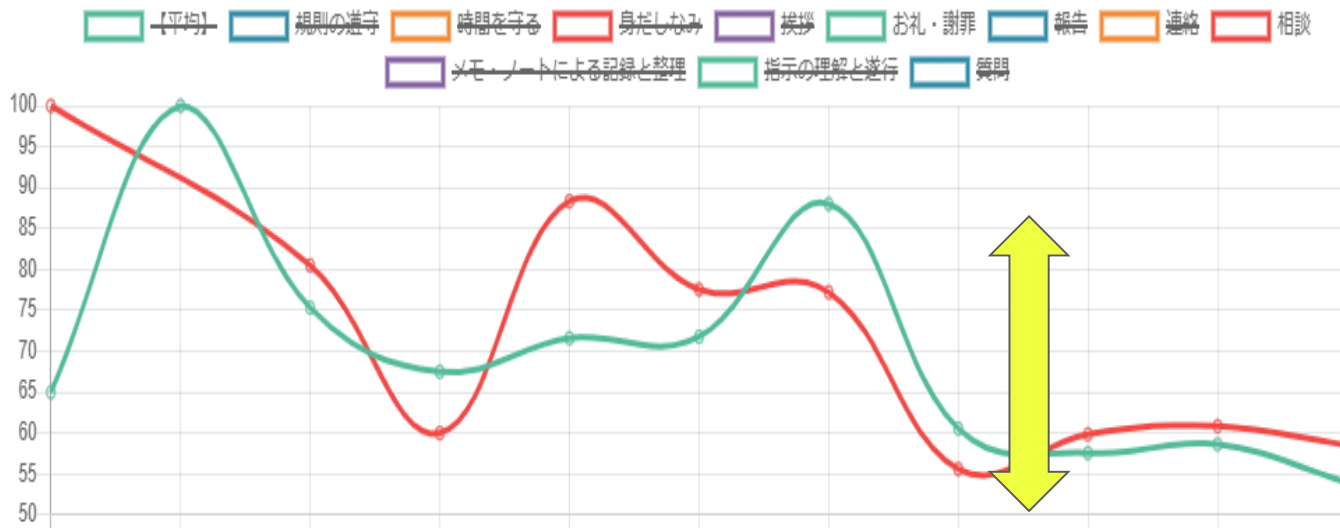
# 事例 Bさん(30代女性、発達障害、就労経験有)

月平均



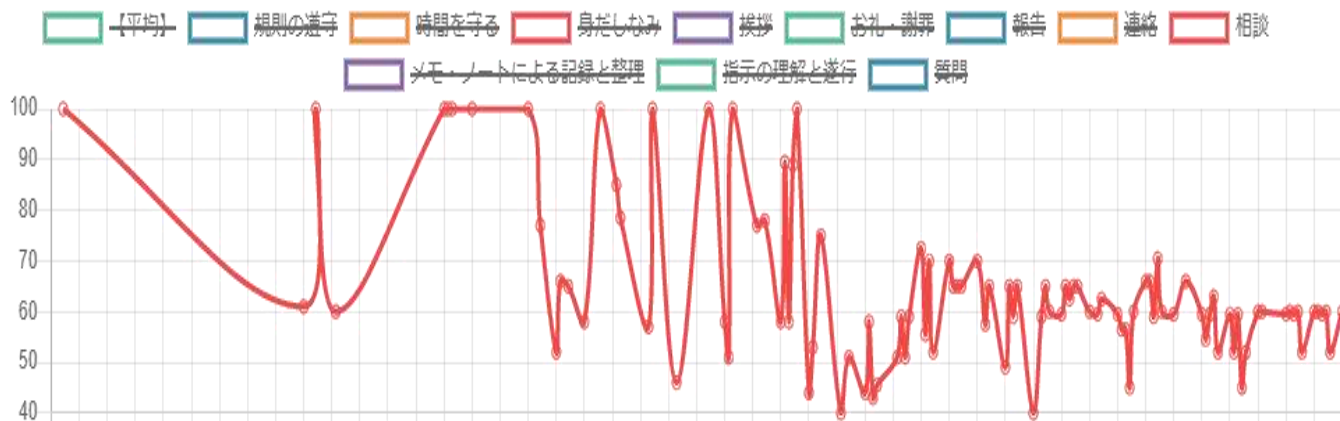
# 事例 Bさん(30代女性、発達障害、就労経験有)

## 抜粋「お礼・謝罪」「相談」




# 事例 Bさん(30代女性、発達障害、就労経験有)


## 「相談」日々の評価数値



## 事例 Bさん(30代女性、発達障害、就労経験有)

3か月目に全体の数値が下がっている  支援者に本人の課題が見えてきたため

「相談」「お礼・謝罪」の数値が安定しない  体調不良、聴覚過敏の影響が大きいことがわかる

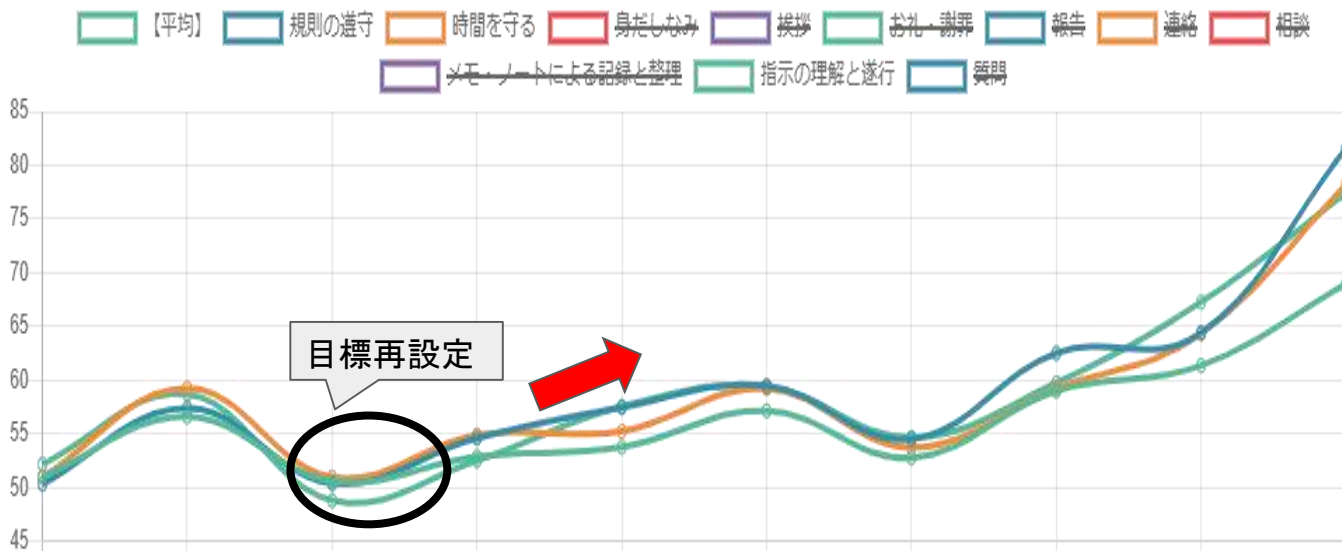
課題へのアプローチ  イヤーマフの着用、在宅訓練の利用  
医療機関への情報提供書をまとめる  
などを実施

### まとめ

Portにより、どの項目の数値が下がったかが発見しやすくなる

課題へのアプローチが効果的だったかどうか検証できる(この事例ではまだ効果は出ていない)

# 事例 Cさん(20代男性、発達障がい、就労経験無)



# 事例 Cさん(20代男性、発達障がい、就労経験無)

「規則の厳守」「時間を守る」「指示の理解」の数値が50を下回っている。



興味の偏りから訓練の趣旨から逸れてしまう、周りの反応に気づきにくく修正が難しい

課題と解決法の分析



この3項目の評価値が連動している。得点が高い日の記録には、訓練担当者から具体的な方法を提示されており、その場合には指示を的確に受け取り実行ができる様子が読み取れる

共有、支援の修正、その後の変化



- ・支援記録から読み取れる「できている場面」を課題と共に本人に共有。個別支援計画書に「具体的な目標」として反映させた。
- ・以降は3つの課題項目の数値が伸び、その他の項目を合わせた平均値も飛躍的に伸びている。

## まとめ

- ・「Port」の情報が課題の分析、課題解決のきっかけとなっている
- ・数値の推移で支援の流れを視覚的に確認し、適切な支援方法を提示することにより、<sup>30</sup>支援者の専門性も向上していくものと考えられる。



# 考察・今後の展望



## 考察

1つの課題に対して複数の評価項目が対応している。



課題の見立ては支援者が設定する、Portは検証ツールとして活用できる。

複数の訓練担当者が記録を行うため、評価には多少のばらつきが出る場合がある。



逆を言えば、評価の変化について複数の視点から検討できる。ばらつきがあった場合は、グラフの推移と紐づけされた記録を追えば支援者間で相談できる。

個別支援計画の修正場面でなくても、評価項目の推移を参考に支援効果を精査できる。



支援の軌道修正が迅速に行える。

## 今後の展望

- ・今回の分析方針をもとに、他利用者についても評価の推移から支援効果を裏付けられるか検証していく
- ・実習段階、マッチング期の評価方法について検討する
- ・AI解析による特徴的な訓練記録の抽出
  - 抽出された文章と訓練目標の関連について精査し、個別支援計画の作成に活かす
- ・フェイスシート項目も合わせたより詳細な訓練効果の分析
  - 年齢、障害種別、就労経験、出席日数などと就労までの月数、評価項目の推移の関係を探る