

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 ～ぷろぼの就労支援システム「Port」の活用事例～

○川本 裕貴（社会福祉法人ぷろぼの 就労支援員）
森田 大介・塩地 章弘・藤田 敦子・齊藤 晃（社会福祉法人ぷろぼの）

1 問題の所在と目的

障害者の一般就労等への移行を促すことを目的に2005年に創設された就労移行支援事業について、2019年度の全国の事業所数は3,141か所、利用者数は34,045名となっており¹⁾、一般的に広く利用されるサービスとなってきた。しかし、就労移行支援事業の一般就労への移行率別の施設割合を見ると、2016年4月時点で移行率20%以上の事業所は51.9%に留まり、移行率0%の事業所は29.7%となっている²⁾。これを踏まえて、2018年に就職後6か月以上定着した利用者の割合が高い事業所ほど基本報酬が高くなるよう制度が改定された。一般就労への移行率や職場定着率の向上に向けた支援の質の向上が求められていると言える。

その点、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からは「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サービス提供するためには、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」¹⁾という意見があがっている。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なのである。

従来の就労アセスメントとしては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センターより「就労移行支援のためのチェックリスト」が公開されている³⁾。日常生活、働く場での対人関係、働く場での行動・態度等のアセスメントを紙の記録表につけるもので、活用場面としては個別支援計画作成時に利用者の課題を整理するために使用することを想定されており、他アセスメントも振り返りとして本人または支援者が記載するものが多い。

本報告では、振り返り場面ではなく訓練毎の支援記録と職業準備性評価を日々データ化して共有するぷろぼの就労支援システム「Port」（以下『「Port」』という。）を活用した就労支援についての事例の紹介、特に1年目の利用者の就労移行支援事業における職業準備性評価を Web 上でデータ集積し可視化することの支援効果と課題についての検討を目的とする。

2 「Port」の概要

(1) 開発の経緯

弊法人では当初、日々の訓練記録はいわば訓練を行った証拠としてあればよいという考えのもと、支援内容の把握は支援者各々に任せられていた。このような状況から支援を充実させていくことを目的とし、2011年より日々訓練内容を記録し、評価を行い、データをシステム上に蓄積していくこととした。

「Port」の蓄積データには、日々の訓練内容の記録、評価、面談内容、出席状況が紐づけられている。これらは必要時に容易に閲覧でき、職業能力評価表として出力することも可能である。これらは支援者の日々の支援の参考となり、個別支援計画作成時や関係機関等との検討会議等へ活用することによって、エビデンスに基づいた支援に活用されている。さらに、データの共有が容易になったことで事業所内でのチーム支援や法人内の関連部署との連携を円滑に行うことも可能となった。

(2) 「Port」の評価機能

「Port」における職業準備性評価項目は、地域障害者職業センターなどにおける就労アセスメント等を元に職業準備性の評価を独自に38項目にまとめ、そのうち11項目について訓練毎に評価することとしたものである。具体的には「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」の11項目である。従来はABCDの4段階（B以上が就労レベル）で評価していたが、2020年の開発で0～100の101段階での評価が可能になった（50が就労レベル）。また、2020年10月には評価をグラフ化しリアルタイムに表示できるようになり、評価の推移を直感的・視覚的に確認できるようになった。

訓練記録には、自由記述で「訓練の内容・様子」を入力する。さらに、出席状況やフェイスシートとも紐づけし、年齢や障害種別、就労経験などによる職業準備性の分析が行えるように開発を進めている。

3 「Port」を活用した支援事例

(1) Aさん：30代男性、発達障害、就労経験有

利用開始時、評価項目全体の月平均は1か月目57、2か

月目43、その後は60以上を推移していた。

2か月目に全体の数値が下がっているのは、支援者に課題が見えてきたためと考えられる。「お礼・謝罪」「メモ・ノートによる記録と整理」が他項目と比較して低く、数値も50を下回っていた。それを踏まえ、本人と目標を決める際には上記の2項目を重点目標とした。

その後「メモ・ノートによる記録と整理」については、月平均39から67（4か月後）となった。本人が必要性を認識し取り組むことで数値も顕著に伸びたと思われる。一方「お礼・謝罪」に関しては、月平均36、60（1か月後）、46（4か月後）と安定していない。これは、声のトーンや表情、言葉遣い等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である。ただ、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。

このように「Port」により潜在的な課題（ニーズ）を発見し目標設定に結び付け、その達成度についてもリアルタイムに確認するという支援の流れができていけると言える。

(2) Bさん：30代女性、発達障害、就労経験有

利用開始から3か月の職業準備性評価の得点は、全体平均が80以上で推移しており、目立った課題は見られなかった。4か月目以降は60～80の間で推移し、就労レベルは超えているが全体的に得点が下がってきている傾向が見られた。

項目別に見ていくと、「相談」「お礼・謝罪」は55～90の幅がある。記録からは体調不良や聴覚過敏による不調時の相談のタイミングや方法について課題があると読み取れたため、現在対処法や予防法について個別支援計画の重点目標として取り組んでいる。また、イヤーマフなどの配慮では改善効果が見られなかったため、別の配慮方策について模索している。

本事例では、全体平均では就労レベルを超えていても、グラフの波から課題を見つけられることが明らかになった。グラフの高い点、低い点での記録内容を分析することで支援成果の確認、支援方針の修正を行うことが可能であるとわかる。

(3) Cさん：20代男性、発達障害、就労経験無

利用開始時、評価項目に関しては概ね50以上だが、「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（図1参照）。

これは、自身の興味のある話題を話し過ぎて訓練の趣旨から逸れてしまうこと、周りの反応に気づきにくく修正できないことなど、その場面での課題が評価に影響したと考えられる。また、この3項目の評価値が連動していることから、課題が共通である可能性が高い。3項目の得点が高い日の記録によると、訓練担当者から具体的な方法を提示

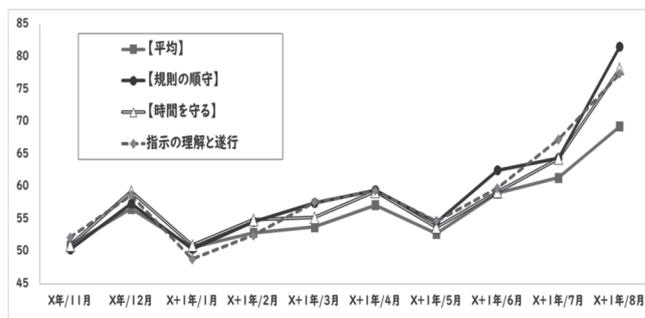


図1 Cさんの職業準備性評価項目の推移

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。これらの訓練記録をもとに、X年2月の個別支援計画では「指示通りに作業が行えているか確認をするタイミングを作る」「そうでない場合は、質問、再度の説明やアドバイスをもらい、実践してみる」などの具体的な目標を設定した。「Port」の情報からの課題分析、できている場面の発見が、課題解決のための目標設定へのきっかけとなっている。こういった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、支援者の専門性も向上していくものと考えられる。

4 まとめと考察

いずれの事例についても、評価項目の推移から特徴的な訓練記録を追跡し、必要な支援に結び付けることができることと実証されている。またその支援の効果についても評価項目で検証することで、個別支援計画の策定期間でなくても迅速に支援の修正を図ることができている。

このように、就労アセスメントを訓練毎に評価しデータ化してリアルタイムに反映することで、エビデンスに基づく検証可能で迅速な支援につなげることができると言える。

【引用・参考文献】

- 1) 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>
- 2) 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-Shakaiengokyokushougaihoukenfukushibu-Kikakuka/0000182983.pdf>
- 3) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター (2007) 「就労移行支援のためのチェックリスト～障害者の一般就労へ向けた支援を円滑に行うための共通のツール」 https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/19_checklist.html
- 4) 山内民興 (2019) 「AI 手法により蓄積された就労支援のデータから障害者の職業準備力を規格化する調査・開発の取組」三菱財団研究・事業報告書 <https://bit.ly/3ySqvbd>