

# 就労支援のためのアセスメントシート(試作版) の開発(その3)

## －就労継続のための環境及び アセスメント結果シートについて－

- 石原 まほろ(障害者職業総合センター 研究員)  
武澤 友広・佐藤 涼矢・井口 修一(障害者職業総合センター)

## 本発表の趣旨

就労支援のためのアセスメントシート(試作版)  
(以下「試作版」という。)の構成要素のうち、  
就労継続のための環境及びアセスメント結果  
シートの概要について報告する

## 就労継続のための環境とは

対象者の障害状況、希望・ニーズ、就労のための基本的事項等の現状を踏まえ、対象者と環境との相互作用の視点から就労継続を妨げる要因の見通しを発生予防的な観点から検討することで就労継続のための望ましい環境を明らかにするもの

既存のアセスメントツールにはない  
新たな構成要素

# 就労継続のための環境の全体構成

## 全体構成(10領域:53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)

# 領域及びチェック項目の設定

## 就労支援 機関調査

- ・「就職前のアセスメントでは十分に予測できなかった就労継続を妨げる要因」に関する自由記述

## 項目の選定

- ・自由記述を類似性に応じて分類→「就労のための基本的事項」と重複するものを除き、主に記述数が多かった17項目を選定

## 企業調査

- ・障害者の方々が就労をする上で問題になったかを尋ね、項目の妥当性を検証→意味が類似している項目を集約し10領域として設定
- ・チェック項目は就労支援機関調査の自由記述から設定

# 就労継続のための環境【例】

## 3. 職場の人に障害のことを理解し配慮してもらうこと

### チェック項目

➤ 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。

- 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

➤ 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

## アセスメント方法①

① チェック項目に関する支援・配慮の必要性を検討する際の視点（手引別表に記載）

【例：同僚や上司に障害について理解してもらうこと】

- ・障害特性について、特に理解や配慮が必要な点はないか。
- ・上司や同僚に障害について理解してもらうための方法を検討しておく必要はないか。
- ・上司・同僚に障害特性等を伝えることについて本人の同意が得られるか。 etc.

必要な支援や配慮は多ければ多いほどよい訳ではなく、対象者の将来的な自立も視野に入れ検討。

## アセスメント方法②

② 望ましい環境や必要な支援・配慮は企業等の取組事例を（手引別表に記載）を参考に検討

【例：同僚や上司に障害について理解してもらうこと】

- ・ 障害特性を理解するための研修を実施している（知的障害、精神障害、発達障害、難病、高次脳機能障害）
- ・ 朝礼、ミーティング、社内報にて説明する、本人が作成した資料（障害内容、配慮してほしいことについて記載）を配付する等により説明を行った（聴覚・言語障害）



# 就労継続のための環境【記載例】

## 3. 職場の人に障害のことを理解し配慮してもらうこと

### チェック項目

➤ 以下の項目について支援・配慮が必要であることを検討する。

- 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

➤ 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

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仕事を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、話しかけるとときに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。

## アセスメントに関する留意点

- ここでの「支援・配慮」とは、対象者一人一人の状態に応じた個別的な支援や配慮を指す。就労支援機関において通常多くの対象者に自然に行われている支援・配慮であっても、企業の中で支援・配慮を必要とする重要な事項があればそれらも含める
- アセスメントは対象者と支援者の協議により結果を確定する

## アセスメント結果シートとは

アセスメントシートを用いて把握したアセスメント結果をとりまとめ、整理するもの

### 内容

- フェイス項目
- I. 就労に関する希望・ニーズ
- II. 就労のための基本的事項
- III. 就労継続のための環境
- 総合協同所見

# アセスメント結果シート ーフェイス項目ー

## アセスメント結果シート

作成年月日  年  月  日 作成年月日(前回)  年  月  日

### 対象者

ふりがな   
氏名  生年月日  年  月  日 (  ) 歳

手帳の種類・等級

診断名等

### 支援者

ふりがな   
氏名

所属機関

- 対象者の氏名と支援者の氏名は、表紙への入力内容が自動表示
- それ以外の項目は、直接入力  
作成年月日は、複数回アセスメントを行うことを想定して前回の作成年月日も入力可能  
手帳の種類・等級は複数の手帳が入力可能

# アセスメント結果シート — 就労に関する希望・ニーズ —

## 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。

希望する配慮等

定期的な通院のための休暇取得を希望。

希望する支援

定期的な面談を設定いただくことを希望。

・「就労に関する希望・ニーズ」の該当箇所への入力内容が自動表示

・「就労等の希望」への記載内容を確認したい場合、参照したい項目名をクリックすると、ハイパーリンク機能により、「I. 就労に関する希望・ニーズ」の「就労等の希望」に関する事項が表示

### 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(複数選択可)。

- 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

# アセスメント結果シート —就労のための基本的事項—

## 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	[Bar chart showing C, B, and A levels]		
安全な作業	●	C	[Bar chart showing C, B, and A levels]		
仕事への責任感	●	B	[Bar chart showing C, B, and A levels]		
正確な作業		A	[Bar chart showing C, B, and A levels]		
作業スピード		A	[Bar chart showing C, B, and A levels]		
細かな作業		C	[Bar chart showing C, B, and A levels]		
作業への集中	●	A	[Bar chart showing C, B, and A levels]		
変更への対応		A	[Bar chart showing C, B, and A levels]		

- 「Ⅱ. 就労のための基本的事項」への入力内容が、グラフ等により自動表示
- 選択しなかった評価項目は非表示となる

# アセスメント結果シート ー就労継続のための環境ー

## Ⅲ. 就労継続のための環境

### 【 職務への適応 】

指示の方法や教わり方、仕事へのモチベーションの維持

### 【 労働条件の設定・変更 】

勤務形態の変更

### 【 職場の人に障害のことを理解し配慮してもらうこと 】

同僚や上司の理解、同僚や上司等の配慮

### 【 職場の設備・機器等 】

「Ⅲ. 就労継続のための環境」でチェックした項目が自動表示

# アセスメント結果シート ー総合協同所見ー

## IV. 総合協同所見

### 【 ストレngths(長所)と課題等 】

#### ○Strengths

・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行え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、週3日の通所ができていました。

・今後の課題として、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、リラクゼ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。

・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努めることが望まれます。

- 総合協同所見欄には、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を記入
- 「Strengths(長所)と課題等」欄には、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



## 今後の展望

- 2022年5月～7月に就労支援機関15所に試用評価及びインタビューのご協力をいただき**試作版を改良**。
- 支援者にとって**参考となる情報**（就労のための基本的事項の支援・配慮例、就労継続のための環境のセルフケアの取組例等）を**活用の手引に追加**

2023(R5)年3月

就労支援のためのアセスメントシート公開予定  
(当機構ホームページからダウンロード)