

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

障害者就業・生活支援センター モデル事業報告書

はじめに

平成27年4月から、障害福祉サービスの利用者全員についてサービス等利用計画を作成することとなるとともに、就労継続支援B型事業の利用を希望する者については、就労移行支援事業所等が就労面のアセスメントを行うことが必要となる場合があります。

平成24年度～26年度に実施した「障害者就業・生活支援センターモデル事業」の実践により得られた各支援機関の連携による就労アセスメントの実施体制の構築、就労アセスメントの具体的な手順や方法等については、「各支援機関の連携による障害者就労支援マニュアル」、「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」として取りまとめたところです。

本マニュアルは、モデル事業において取り組んだ、障害者就業・生活支援センターによる就労アセスメントの実施状況、就労アセスメントを活用した各支援機関の連携による支援のあり方等について、マニュアル形式により具体的に取りまとめたものです。

障害者就業・生活支援センターモデル事業について

障害者就業・生活支援センターによる就労系障害福祉サービスの利用に関するアセスメント等にかかる課題を検討・整理するため、平成24年度～26年度にかけてモデル事業を実施しました。

＜モデル事業実施センター＞

- ・障害者就業・生活支援センター ZAC(埼玉県東松山市)
- ・障害者就業・生活支援センター 香取就業センター(千葉県香取市)
- ・障害者就業・生活支援センター しゅーと(鳥取県米子市)
- ・浜田障害者就業・生活支援センター レント(島根県浜田市)

就労アセスメントを 活用する目的



障害のある人が地域で自立した生活を送るための基盤として、就労支援は重要であり、以下の支援を行うことが必要です。

- 障害のある人が自分自身の「働く力」を最大限に発揮できるように支援すること。
- 障害のある人が自らのニーズを実現できるように支援機関が協力して支援すること。

働く意欲のある障害のある人の特性や能力を最大限活かすことができるような支援を行い、最も適した「働く場」に円滑に移行していくためには、障害のある人自身の将来的な成長の可能性も含めてアセスメントを行い、そのためのアセスメント実施体制を構築することが重要です。

就労アセスメントは障害福祉サービスが「利用できる」「できない」を決める単なる手続きではなく、利用者のニーズの実現とそのための支援体制の構築に活用していきます。

就労アセスメントの実施体制の構築等について取りまとめていますので、ご参照ください。

「各支援機関の連携による障害者就労支援マニュアル」

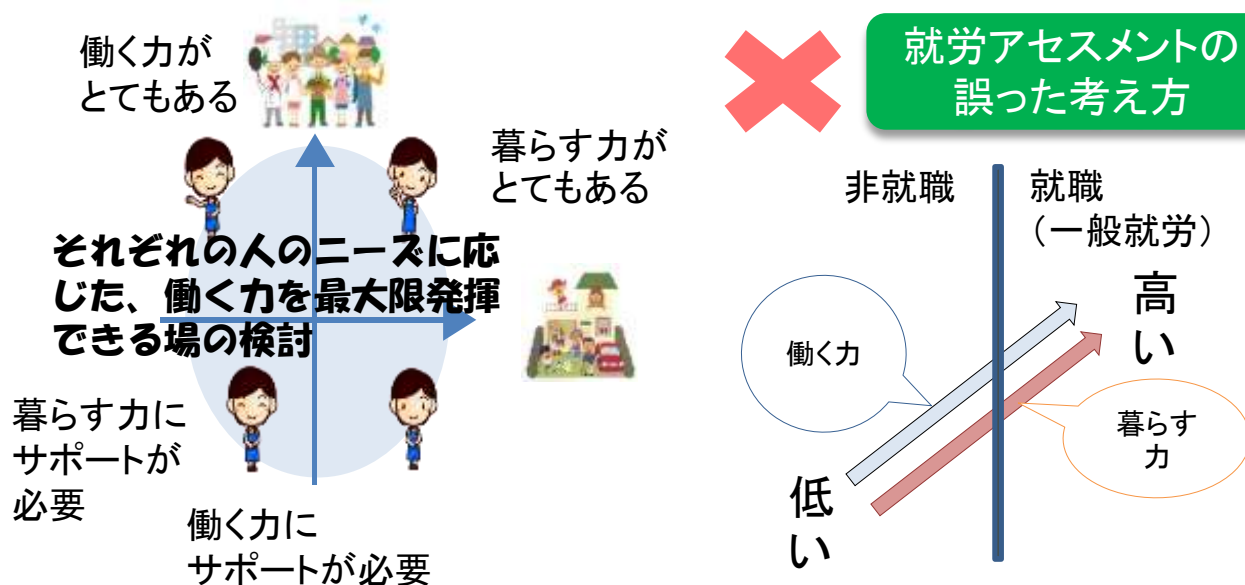
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaisahukushi/service/shurou.html

各支援機関の連携による
障害者就労支援マニュアル

障害者の「働く」を支える体制づくり

就労アセスメントの基本的考え方

「働く力」と「生活の力」は並行はしません。
就労アセスメントは、一般就労の可能性を一定の基準を設けて「判定」するものではありません。



モデル事業実施センターから、次の意見がありました。

- 就労アセスメントは、できないことを見つけるためのものではなく、本人の「伸びしろ」や本人にとって必要な「配慮」事項を把握するために行うもの
- できない部分にばかりに着目すると、「働ける」、「働けない」という評価に終わってしまう恐れがある
- 就労アセスメントは、サービス等利用計画作成のための就労面のアセスメントとして行われるものであり、アセスメント結果が適切に反映・活用されるよう、利用者に必要な支援を明らかにするもの

それぞれの人に応じた働き方を踏まえてアセスメントを行うこと、どのステージの人にも必要なサポートがあれば働くことができる可能性があると考えることが重要です。

就労アセスメントを 必要とする利用者とは



適切な働く場への移行を求める利用者

特別支援学校生徒等が卒業後すぐに就労系障害福祉サービスの利用を希望する際は、その特性や能力を活かすことのできる最も適切な「働く場」を選択できるように支援することが必要です。

また、サービス利用開始後に、サービス利用のニーズの変化により、新たな「働く場」への移行を必要とする方もいます。

(例)

- 就労継続支援B型事業所に通所しているが、就労移行支援事業所や就労継続支援A型事業所への通所のニーズを持つようになった。
- 就労継続支援B型事業所を利用しているが、一般就労のニーズを持つようになった。
- 就労継続支援B型事業等の利用者が一般就労に移行したものの、年齢や心身の状況等の変化により一般就労の継続が困難になり、障害福祉サービスへの移行を検討する必要が生まれた。

モデル事業における就労アセスメント対象者

- モデル事業では、次の方を就労アセスメントの対象としました。
 - ・ B型事業を含む就労系障害福祉サービスの利用を希望している方
 - ・ 特別支援学校高等部在学中で、卒業後、B型事業の利用を希望している方
 - ・ 企業就労すべきか、就労系障害福祉サービスを利用すべきか希望が定まっていない方 など



これらの利用者のニーズを実現し、新たな「働く場」への移行を円滑に実施していくためには、利用者自身の「働く力」を各支援機関が把握する必要があります。

そのためには、就労アセスメントの結果を基にして、各支援機関が情報共有を行うことが重要です。

地域の就労支援の体制構築に向けて、就労アセスメントは重要な役割を果たします。

モデル事業による就労アセスメントの実施

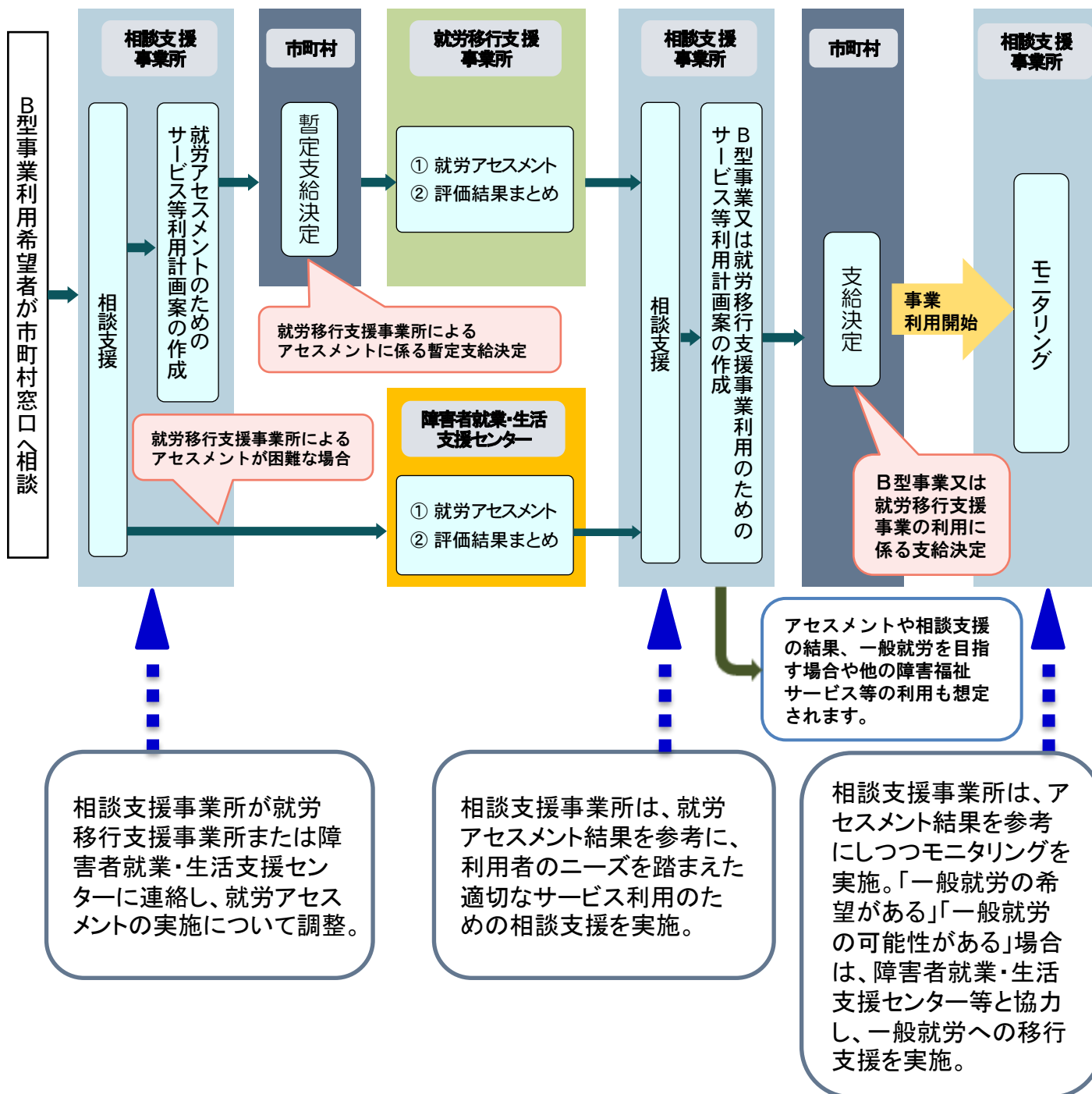
① 事前準備

- アセスメント対象者に対して、事前に次の事項について説明を行いました。
 - ・ 障害者就業・生活支援センターの概要説明
 - ・ 一般就労と就労系障害福祉サービス事業の違いの説明
 - ・ アセスメントの実施スケジュール等の説明
 - ・ 個人情報の保護に関する説明
 - ・ 相談支援事業所は一次的なアセスメントを行い、センターは就労面のアセスメントを行うことを説明
- アセスメントの依頼は、相談支援事業所から連絡を受けるという流れを整えることにより、円滑に進めることができた。

特別支援学校在学者の場合は、事前にセンターと学校が打合せを行い、事前に情報の提供を受けることで効率的に実施することができた。
- 精神障害者の支援については医療機関、発達障害者の支援については発達障害者支援センターと連携し、協力を得ることが重要であった。

B型事業利用希望者の利用相談から利用後までの流れ

- 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は以下のとおりです。





モデル事業による就労アセスメントの実施

② アセスメントに関する説明

- アセスメント対象者に対して、次の事項を説明しました。
 - ・ アセスメントは就労へのチャンスを広げるもの
 - ・ 本人の長所、プラスの部分把握するもの
 - ・ 本人と接点の無い第三者が客観性を持って観察するもの
 - ・ アセスメント結果は希望進路を決めるものではないもの
 - ・ アセスメント結果のフィードバック方法(本人を交えて説明する場合、学校を通じて報告する場合等を説明)

モデル事業による就労アセスメントの実施

③ アセスメントの流れと実施場所

- アセスメントについて、次の手順により取り組みました。
 - ① 事前の面談(アセスメントの説明、現状の把握等)
 - ② アセスメントについて最低1日から最大2週間の間で実施
(障害福祉サービス事業所に依頼して実施する場合は、全日訪問せず、1日～2日程度訪問して観察する)
 - ③ (事業所にて実施した場合、)事業所とのアセスメント結果の打合せ
 - ④ センター内でのアセスメント結果の協議、結果の取りまとめ
 - ⑤ 本人、保護者、相談支援事業所、関係機関へのフィードバック
- 作業に関するアセスメントは次の場所で実施しました。
 - ・ 自センターにてワークサンプル(作業検査)を実施
 - ・ 就労移行支援事業所での作業場面の観察
 - ・ 本人が利用可能性のあるB型事業所での作業場面の観察
 - ・ (特別支援学校生徒の場合)職場実習先での作業場面の観察
 - ・ 企業での作業場面の観察(清掃作業等の職場実習を実施)




モデル事業の取組を参考に、就労移行支援事業所向けに、就労アセスメントの実施方法、作業課題の設定や観察方法、記録票(参考様式)等について、取りまとめました。

就労アセスメントの実施、各地域に応じた独自の記録票を作成する際などにご活用ください。

「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」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/service/shurou.html



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

モデル事業による就労アセスメントの実施

④ アセスメント結果の取りまとめ

- 利用者等に提示する就労アセスメント結果票等について、上記マニュアルにおいて、参考様式を示しています。
- 利用者や相談支援事業者等に提示する上記結果票等の作成に当たっては、客観性を保つため、次の方法で実施しました。
 - ・ 他機関(B型事業所や特別支援学校等)で作業面のアセスメントを行った場合は、他機関での評価とセンターによる評価を突き合わせて、他機関と協議して確認
 - ・ 相談支援事業者のアセスメント結果とも突き合わせて確認
 - ・ それらを突き合わせた後、センター内で協議を行い、結果票等を作成

就労アセスメント 結果の説明



働く力の向上を必要とする利用者

就労継続支援B型事業所に通所する利用者の中には、長期的に時間をかけて、「働く力」を向上させていく人がいます。

そのような場合、次のニーズがあると考えられます。

- 「向上した働く力を基にして一般企業において働きたい」とのニーズ
- 「通所している事業所において更に働く力を向上させつつ、同じ事業所で就労していきたい」とのニーズ

双方のニーズを持つ利用者に対する重要な支援内容の一つが「適切な情報提供」です。

利用者が自分自身のニーズに気づき、適切に判断できるように、就労面に関する客観的な情報提供を行い、将来の可能性も踏まえたモニタリングを行うことが重要です。



利用者一人一人への適切な情報提供が大切

モデル事業による就労アセスメントの実施

⑤ アセスメント結果のフィードバック

- アセスメント結果を取りまとめ、本人、保護者、相談支援事業所等関係機関へ報告、説明を行いました。説明に当たっては、本人、保護者の自己評価とずれが生じることもあるため、誤解を与えないよう留意する必要がありました。
- アセスメント終了後は、一般就労を目指した方、就労移行支援事業を利用した方、就労継続支援(A型・B型)事業を利用した方等がいましたが、B型事業利用の理由としては、当初からB型事業を希望していた、障害の理解や現状の自己理解が必要であった、退院から間もない状況であった、就労意欲が乏しい状況であった等がありました。

モデル事業による就労アセスメントの実施

⑥ アセスメント実施上の留意点

- ・ 特定のサービス利用を前提とせず、就労準備性を評価する。
- ・ 本人ができること、必要な支援が明らかになるように実施する。
- ・ 記録票には、支援ポイント、本人の伸びしろや必要とする配慮事項を記載する。
- ・ 作業評価については、客観性を持たせるため、評価の基準を設定することが欠かせない。作業場面の提供を依頼した障害福祉サービス事業所の一般就労や職業準備性の考え方に差があり、評価のすり合わせが困難である場合があったため、基準を定め、共通の記録票や統一したマニュアルを作成した。
- ・ アセスメント結果の文章化には一定のスキルが必要であった。
- ・ 必要とする期間は個々により異なるが、10日程度あると、慣れにより本人の緊張がほぐれて、別の一面を観察することができた。
- ・ アセスメントに要する期間を検討するためには、相談支援事業所からの事前情報を基に必要期間を検討することが有効であった。



就労アセスメント終了後の結果報告や、就労系障害福祉サービス利用開始後のモニタリング等の機会を通じて、利用者自身の「働く力」について客観的に分かりやすく伝えたいうえで、利用者が自分自身のニーズに気づき、適切に判断できるようにサポートしていきます。

また、「働く力」の向上を必要としている利用者に向けて、そのニーズを実現していくための支援を継続的・長期的に行う必要があります。

その時に重要な点は、相談支援事業所・就労系障害福祉サービス事業所がアセスメントを基にした適切な「サービス等利用計画・個別支援計画」を作成することです。

就労アセスメントによる客観的な情報に基づき、利用者個々のニーズに沿った計画を作成して、長期的に「働く力」の向上に向けた支援を継続させていくことが重要です。

利用者のニーズによって一般就労に向けた支援が必要になった際は、相談支援事業所・就労系障害福祉サービス事業所・障害者就業・生活支援センター、ジョブコーチを派遣する機関等の各支援機関が必要な情報共有を行う必要があり、その際に就労アセスメントを活用してください。





モデル事業による就労アセスメントの実施

⑦ メリットと実施上の課題

○ メリット

- ・ 本人の障害理解の促進を図ることができた。
- ・ 本人が地域の各障害福祉サービス事業所等の支援内容をよく知ることができた。
- ・ 本人が就労系サービスを利用する理由が明確になった。
- ・ B型事業所での作業体験により就労アセスメントを実施する場合は、B型事業所の支援員にも記録票を記載してもらうことで、多様な観点で評価を行うことができるようになるとともに、繰り返し実施することで、アセスメントスキルの向上につながった。

○ 課題

- ・ 就労意欲の低い者に対しては、就労意欲を高める働きかけが必要となり、保護者へも働きかけやフィードバックを行うことも重要。
- ・ 本人が諦めていたり、周囲が無理という見方をしている場合には、本人の良い点を伝達していくことが必要であった。
- ・ 本人が過去の経験にとらわれ、アセスメントに積極的に取り組めない場合もあった。
- ・ B型事業所等他機関での作業体験によりアセスメントを実施する場合、日程調整、評価結果のすりあわせ等に時間を要した。
- ・ 地域の就労系障害福祉サービス事業所における一般就労への移行についての理解や実績が一定でないため、アセスメントについての共通認識を持つことが難しい場合等があった。

支援体制の構築に向けて



利用者のニーズに対応できる支援体制

利用者の働く力は日々の訓練の継続により向上していきます。

利用者のニーズに対応していくために、就労アセスメントを活用して情報共有を行い、支援体制を構築していくことが必要となります。



就労アセスメントの活用方法

将来に渡り、就労に関するニーズを実現していくために、「希望する働き方」「就労能力」「就労意欲や興味」「生活状況」等のアセスメントを行い、一般就労に向けた準備や状況に応じた適切なサービス利用の選択に資するため活用する。

就労系障害福祉サービスを利用開始後、事業所のサービス管理責任者と相談支援専門員の連携体制を確立し、利用者の就労能力を向上させるための支援に活用する。

また、利用者の長所を更に伸ばす支援を実施し、一般就労等将来的な希望を各事業所が共通して把握するために活用する。

利用者の就労面、生活面のサポート体制を整備する際の各支援機関の情報共有等のために活用する。

また、利用者の希望が具体的に実現するよう、一般就労を希望する者へ適切な求人情報を提供する際の基礎情報として活用する。

一般就労後、定着支援体制を構築する際の各支援機関の情報共有等のために活用する。

また、就業・生活支援センターやジョブコーチを派遣する機関等が、利用者の情報を把握し、職業上の課題を解決するために活用する。

各機関・事業所の役割

● 特別支援学校

個別的教育支援計画作成の際に、就労アセスメント結果を参考にする。

● 相談支援事業所

利用者のニーズや働く力に応じた適切なサービス等利用計画を作成するために就労アセスメント結果を活用する。

● 就労移行支援事業所、就業・生活支援センター

就労アセスメントを実施し、結果を支援機関で共有する。

● B型事業所

就労アセスメントを基に、利用者の働く力が向上するように個別支援を実施する。

利用者の成長等、就労アセスメント結果に変化があれば、適宜情報を追加・更新する。

● 相談支援事業所

モニタリングの際に、就労アセスメント結果に追加・更新された情報を確認し、利用者の働く力の向上の度合いを把握する。

● 就労移行支援事業所

就労アセスメント結果を適宜追加・更新しつつ、一般就労や生活面の支援を実施する際に関係機関と共有する。一般就労を希望する場合は、就業・生活支援センター等と連携する。

● 相談支援事業所

モニタリングを行う際に、追加・更新された就労アセスメント結果を参考にする。

● 就業・生活支援センター

追加・更新された就労アセスメント結果を基に、一般就労に向けた支援を行う。

● 相談支援事業所

協議会等のネットワークを基にした定着支援体制を構築する際に、各機関と就労アセスメント結果を共有する。

● 就業・生活支援センター

相談支援事業所と連携して定着支援体制を構築する際に就労アセスメント結果を活用するとともに、定着支援を行う際の就労面の長所や課題を把握しておくために活用する。

支援体制構築に向けた 協議会での検討の重要性



協議会(就労部会)の協力体制が重要

地域における就労アセスメントを円滑に実施するためには、協議会(就労部会)の協力体制が不可欠です。以下はモデル事業において取り組んだ就労アセスメントの体制作りに向けたPDCAサイクルの概要です。

- 自治体が協議会(就労部会)等と協力し、地域のアセスメント体制構築に向けた検討を開始する。
- 自治体や協議会が、特別支援学校のアセスメント対象予定者数、就労移行支援事業所の受け入れ体制、障害者就業・生活支援センターの協力体制等の調査を実施し、協力を依頼する。
- 実施にあたっての役割分担や協力体制、アセスメント方法を検討・確定する。

- 自治体と協議会が主体になり、先行して就労アセスメントを実施する他地域の協議会の好取組の情報等を収集、共有する。

- 「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」等を参考にして、アセスメントの手法の研修会を実施する。



**就労
アセスメン
トの実施**

- アセスメント体制の見直しや改善点の検討を目的とした、就労アセスメント実施後の検討会を実施する。

就労アセスメントにおける 就業・生活支援センターの役割



就労移行等連携調整事業について

モデル事業の取組みを基に、平成27年度に「就労移行等連携調整事業」を開始しました。同事業の内容は次のとおりです。

- 就労面に係るアセスメントを実施し、一般就労への移行に向けた長期的な支援計画を作成するとともに、当該アセスメント結果等について関係機関と必要な情報共有を行う。
- 一般就労を希望している者等であって、就労継続支援事業所等を利用している者に対し、当該事業所等と連携しながら一般就労への移行に向けた支援を行う。
- 一般就労しているが、年齢や心身の状況等の変化により一般就労の継続が困難となった者に対し、意向を尊重しつつ、適切な「働く場」への移行に向けた支援を行う。
- 適切なアセスメントを実施していくための体制構築やアセスメント結果に基づいた支援が適切に行われるための連携体制の構築等を行う。

就労移行等連携調整事業

平成27年度予算 110,662千円

【要求要旨】

- 障害者が社会の対等な構成員としてあらゆる活動に参加できる共生社会を実現するためには、障害者が、自らの能力を最大限発揮し、自己実現できるよう支援することが必要であるが、このためには、働くことを希望する障害者が、一般企業や就労継続支援事業所等、それぞれの能力に応じた働く場に円滑に移行できるよう支援することが重要である。
- このため、働くことを希望する障害者について、様々な支援機関が連携した円滑な移行支援が行えるよう、支援対象者のアセスメント及び関係機関のコーディネートを行う。

1 事業概要

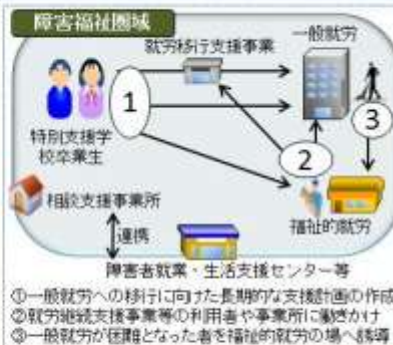
特別支援学校の卒業生、就労継続支援事業利用者、一般就労者等、就労可能な障害者について、適切なアセスメントを行うとともに、障害者就業・生活支援センターや相談支援事業所、就労系福祉サービス事業所等、様々な支援機関の連携のためのコーディネートを行い、各障害者の能力に応じた就労の場への移行を支援する。

2 実施主体：都道府県

3 補助率：1/2

4 積算

$$4,709千円 \times 47か所 \times 0.5 = 110,662千円$$



【施策の効果】

- 障害者が能力に応じた就労の場に移行できるようにするための支援を関係機関が連携して行うことにより、一般就労へ移行する障害者が増加するとともに、一般就労が困難な者についても、福祉的就労の場で適切な支援を受けながら働くことが可能となる。



就労アセスメントは、就労移行支援事業所の暫定支給決定期間中でのアセスメントを基本としていますが、就労移行等連携調整事業を実施している障害者就業・生活支援センターは主体的に就労アセスメントを担うことも可能です。

モデル事業における障害者就業・生活支援センターの関わり方

① 就労継続支援B型事業所との関わり

自治体・協議会・障害者就業・生活支援センターが協力して、地域のB型事業所が「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」に記載されている就労面の情報を十分得られるようなアセスメントを実施できるよう援助し、それより得られた情報を基に、同センターが本人の作業場面等のアセスメントを行う。

その後も、B型事業所において、継続的に就労面の情報を追加・更新できるように援助する。

② 特別支援学校との関わり

特別支援学校が「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」に記載されている就労面の情報を十分得られるようなアセスメントを行い、その結果を障害者就業・生活支援センターが共有する。そのうえで、同センターが本人の作業場面等のアセスメントを行い、学校と進路の検討を一体的に行う。

検討の基となった就労面の情報は、相談支援事業所のサービス等利用計画作成や特別支援学校における進路指導、進路先となる就労系障害福祉サービス事業所による支援に十分活用されるようにする。

就労アセスメント活用に関する

Q & A



Q1

就労アセスメントをどのような場面で有効活用していけばよいのでしょうか？

A

最も適した「働く場」に円滑に移行するために活用するとともに、障害者がそれぞれの「働く場」で安定して働き続けられ、働く力を伸ばしていくための支援にも活用していきます。

解説

就労アセスメントは、就労支援に必要な情報を把握するために行うものです（就労継続支援B型事業利用の可否を判断するものではありません）。

また、B型事業を利用開始後に、B型事業所において「働く力」を向上させるためにも活用できます。

就労アセスメントの誤った考え方
サービス利用者

B型事業は利用できません。

評価者

就労アセスメントの活用方法①

参考にします。

サービス利用者

就労面の長所を説明します。

保護者

サービス提供者

就労アセスメントは利用者自身が働く力（長所や目標）の自己理解を深めるために活用したり、相談支援事業所のサービス等利用計画や、就労系障害福祉サービス利用時の個別支援計画を作成する時に活用します。

就労アセスメントの活用方法②

希望や目標を持ってサービス利用

就労アセスメント結果はサービス利用開始後も、モニタリング・個別支援計画の見直し等の機会を通じて、継続的に追加・更新していくことにより、利用者の就労能力の向上や、ライフサイクルに合わせた必要な支援を実現していくために役立ちます。

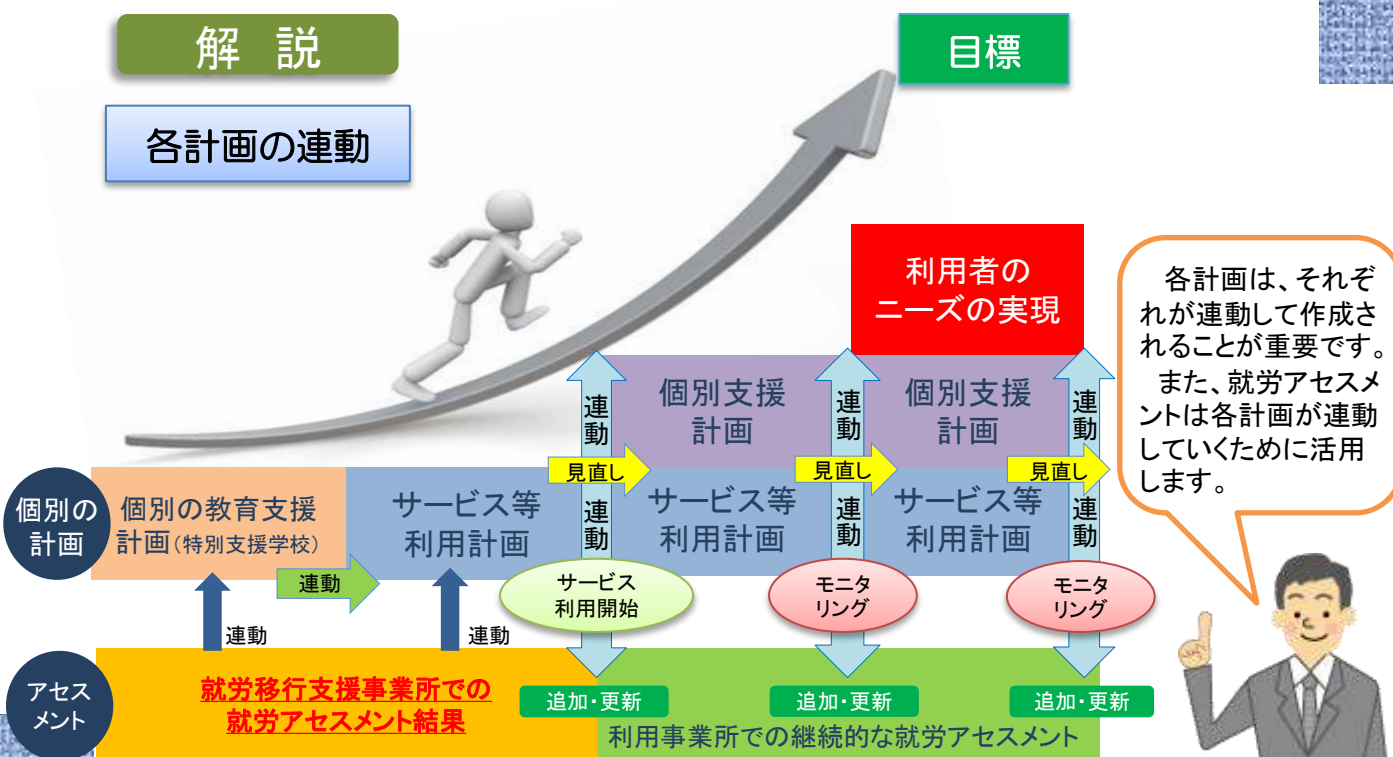
Q(2)

A

解説

各計画の連動

目標



就労アセスメントの各支援計画への活用

- 将来的なニーズ（一般就労や一人暮らし等の希望）や作業面（得意な作業、体力、持続力、望ましい作業環境等）の情報は、サービス等利用計画や個別支援計画の作成に活用できます。
- 就労アセスメントの結果を追加・更新することにより、最新の情報を基にして、個別支援計画やサービス等利用計画を見直すことができます。


サービス利用開始後も継続的に就労アセスメント結果が追加・更新され、活用されることが重要です。

Q3 就労継続支援B型事業の利用開始後に、就労アセスメントをどのように活用すればよいですか？

A

利用者の安定就労や能力向上に向けた支援、長期にわたる一般就労への移行支援に活用します。

解説



就労アセスメントの実施後すぐの時点においては一般就労をめざさない者についても、就労継続支援事業を利用して能力の向上を図るうちに一般就労をめざせるようになることは十分に考えられます。

モデル事業実施センターの調査では、就労継続支援B型事業所の利用者の約3割がサービス管理責任者に「一般就労したい」との希望を伝えており、一方でサービス管理責任者から見て利用者の約2割は一般就労できる力を持っていると考えていました。

※ モデル事業実施センターが行った、自県の就労継続支援B型事業所への調査結果を引用

就労アセスメントが活用できない場合に 考えられるデメリット（例）

- 一般就労の可能性のある利用者が、自身の可能性を知ることなく、同一のサービス事業所に通所し続ける可能性がある。
- 自身の就労上の長所を活かすことができない作業環境のサービス事業所に通所し続ける可能性がある。
- 自身に適した「働く場」とは異なるサービス事業所を長期に利用することで、本来持っていた目標やニーズを無くしてしまう可能性がある。

Q4 就労継続支援B型事業所の利用開始後も、就労アセスメントを有効に機能させるためには何が必要ですか？

A

就労アセスメントが活用され、利用者ニーズに基づく支援が行われているか、客観的にチェック・サポートできるしくみ作りが必要です。

解説



就労系の障害福祉サービスでは、利用者の「働く力」を向上させるための支援を継続的に行うことが必要です。

そのためには相談支援専門員とサービス管理責任者が両輪となって、利用者の「働く力」についてのアセスメント結果を常に追加・更新させながら、最新のニーズに基づいた支援を効果的に行うことが重要です。

就労アセスメントの追加・更新をチェックするしくみ

相談支援専門員が、モニタリング時に、サービス利用開始前のアセスメント結果と、障害福祉サービス事業所が追加・更新した情報を確認して、適切な援助を行います。

利用者の「働く力」を向上させるための支援をサポートするしくみ

サービス管理責任者が、利用者のニーズや「働く力」がどのように向上しているかなどの状況を把握・整理し、モニタリングの結果も踏まえて、支援内容を検証することが必要です。



Q5 就労アセスメントを活用して、利用者の本来持っているニーズをどのように引き出したらよいのでしょうか？

A

利用者が理解できる適切な方法で、利用者自身の「働く力」についてのアセスメント結果を具体的に伝え続けることや、働くことに関する多面的な情報提供(例:一般就労を支援する機関や就職事例、働く先輩利用者の体験談等)を行い、意欲を喚起することが重要です。

解説

利用者に対して、何の情報提供も無いままに、「ニーズは何ですか?」「どのような働き方をしたいですか?」と尋ねても、利用者自身が、本来持っているニーズをサービス管理責任者や相談支援専門員に話すことは難しい場合があると思われます。

利用者に対して、就労系障害福祉サービスの利用前、また、サービス利用開始後に適切な情報提供を行うことが必要です。

①「就労アセスメント」の情報を常に追加・更新する、②利用者にアセスメント結果をフィードバックする、③先輩利用者などの就職事例を伝える等を行い、利用者が希望や目標を持ってサービスを利用できるようにすることが重要です。



Q6

相談支援事業所は、サービス等利用計画を作成するにあたり、なぜ就労アセスメントを活用する必要があるのでしょうか？

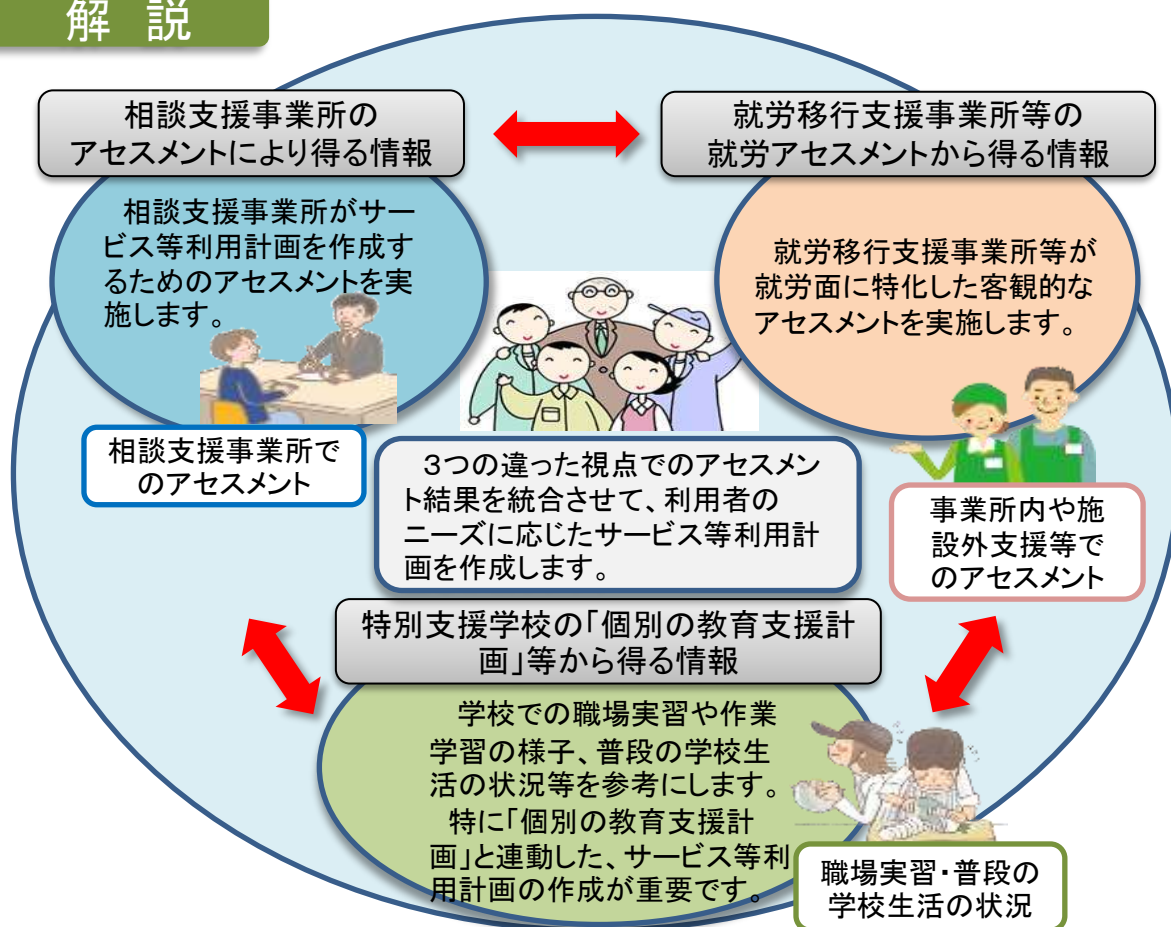
A

就労経験のない者（50歳以上の者や障害基礎年金1級受給者を除く）がB型事業の利用を希望する場合には、就労移行支援事業所等がアセスメントを行い、就労面の情報の把握を行うこととなっています。

就労アセスメントは、相談支援事業所がサービス等利用計画を作成するにあたり、就労面の客観的な情報を補完する役割を担っています。

相談支援事業所がサービス等利用計画を作成する場合は「就労アセスメント」、「特別支援学校や医療機関等利用者に長期的に関わっている機関の情報」を活用してください。

解説



就労アセスメントの実施体制を構築するメリットを教えてください。

A

一つの事業所だけで取り組むよりも、より効果的な支援が地域全体で展開できます。

解説

利用者の居住する地域の就労支援の質を向上できる

協議会やサービス担当者会議等で、アセスメント結果を基に、各利用者に対する必要な就労・生活面の支援体制を検討することで、地域の就労支援の質を向上させていくことができます。



ライフサイクルのニーズに応じた支援計画の作成



ネットワーク会議（協議会等）

利用者のライフサイクルに合わせて必要な支援を行える

利用者の生活は年齢とともに変化していきます。一般就労の希望が生まれたり、加齢により一般就労が体力的に厳しくなる場合もあります。アセスメント結果は利用者のライフサイクルのニーズに応じた支援の基となります。

客観的な根拠に基づく就労支援を継続できる

サービス等利用計画、個別支援計画に就労アセスメント結果を活かすことにより、利用者のニーズに応じた適切な支援を継続させることができます。



アセスメント結果を活用したモニタリング

モデル事業における就労定着を図るための生活支援体制の検証

参考例



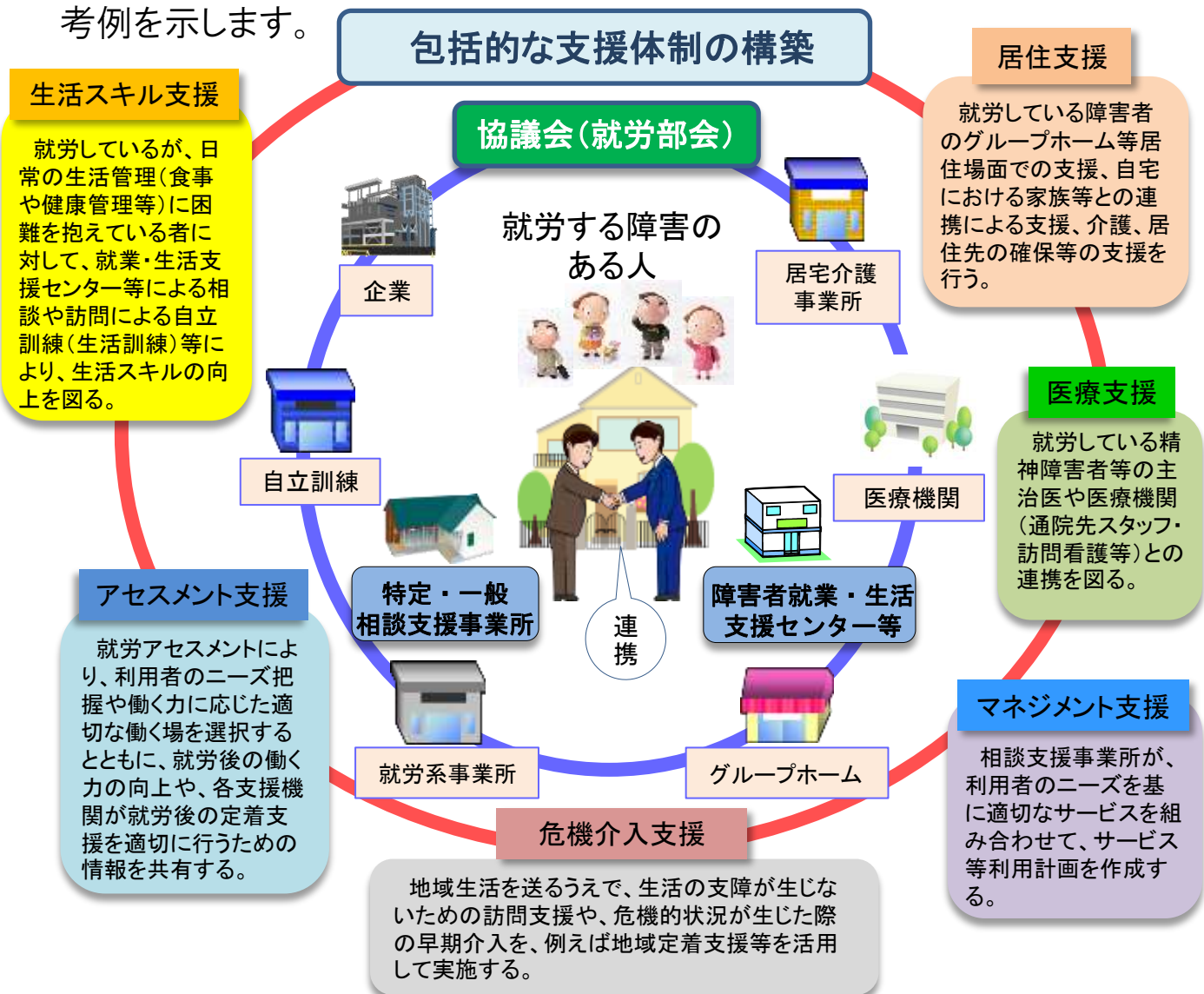


就労する障害者が必要とする生活支援体制の検討

包括的な支援体制の構築

本人の状態や取り巻く環境の変化を把握する仕組みを作り、一般就労等をしている人に効果的な生活支援を実施することが課題としてあげられます。

就労アセスメントで構築した連携体制を基に、生活支援の課題を地域全体で共有し、解決策を検討していくための包括的な体制づくりやその実施サイクルについて、モデル事業において検討を行いました。以下に参考例を示します。



就労する障害者の生活支援の体制整備づくりに向けた実施サイクル

