

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。

特別支援学校生徒の場合の就労アセスメントと各支援計画との関係性を教えてください。

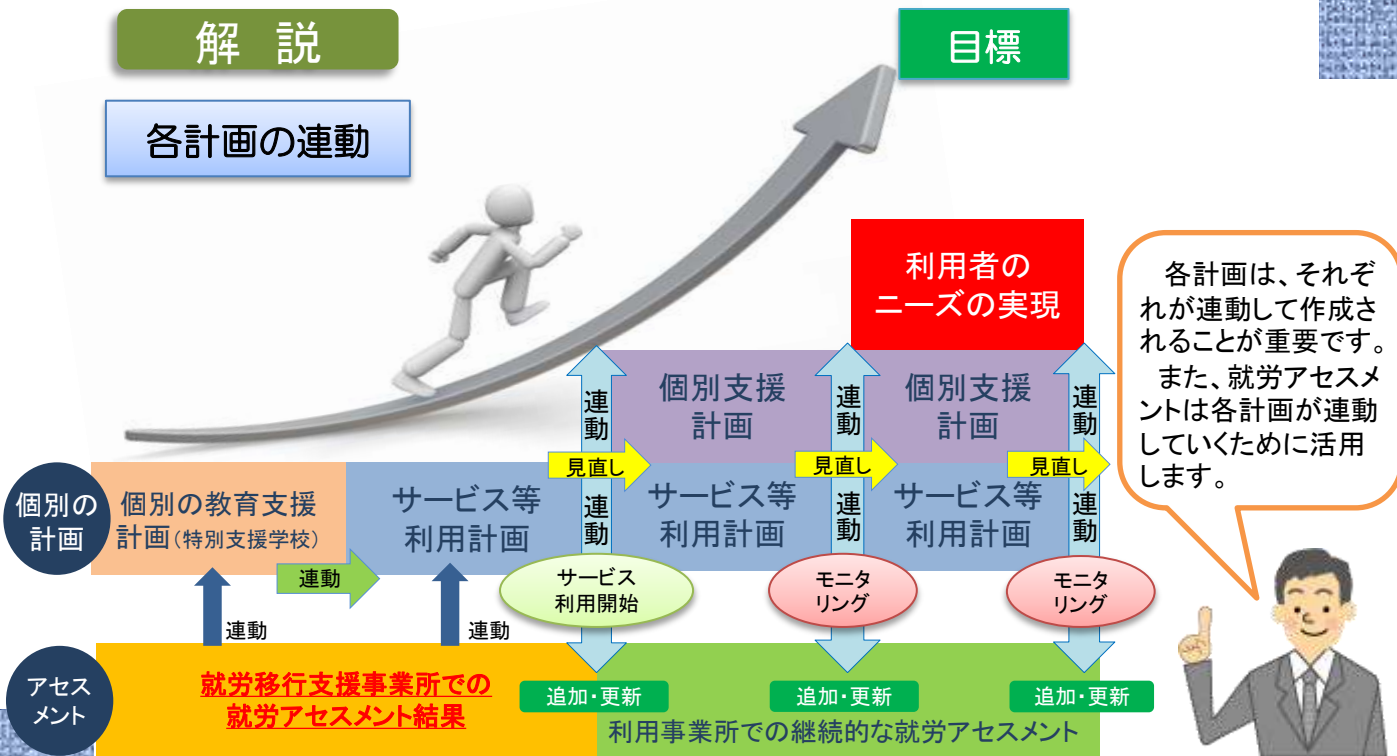
A

就労アセスメントは特別支援学校卒業から就労系障害福祉サービス利用後までの各支援計画の作成や見直しに活用していきます。

解説

各計画の連動

目標



各計画は、それぞれが連動して作成されることが重要です。また、就労アセスメントは各計画が連動していくために活用します。

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いでしょうか？

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。



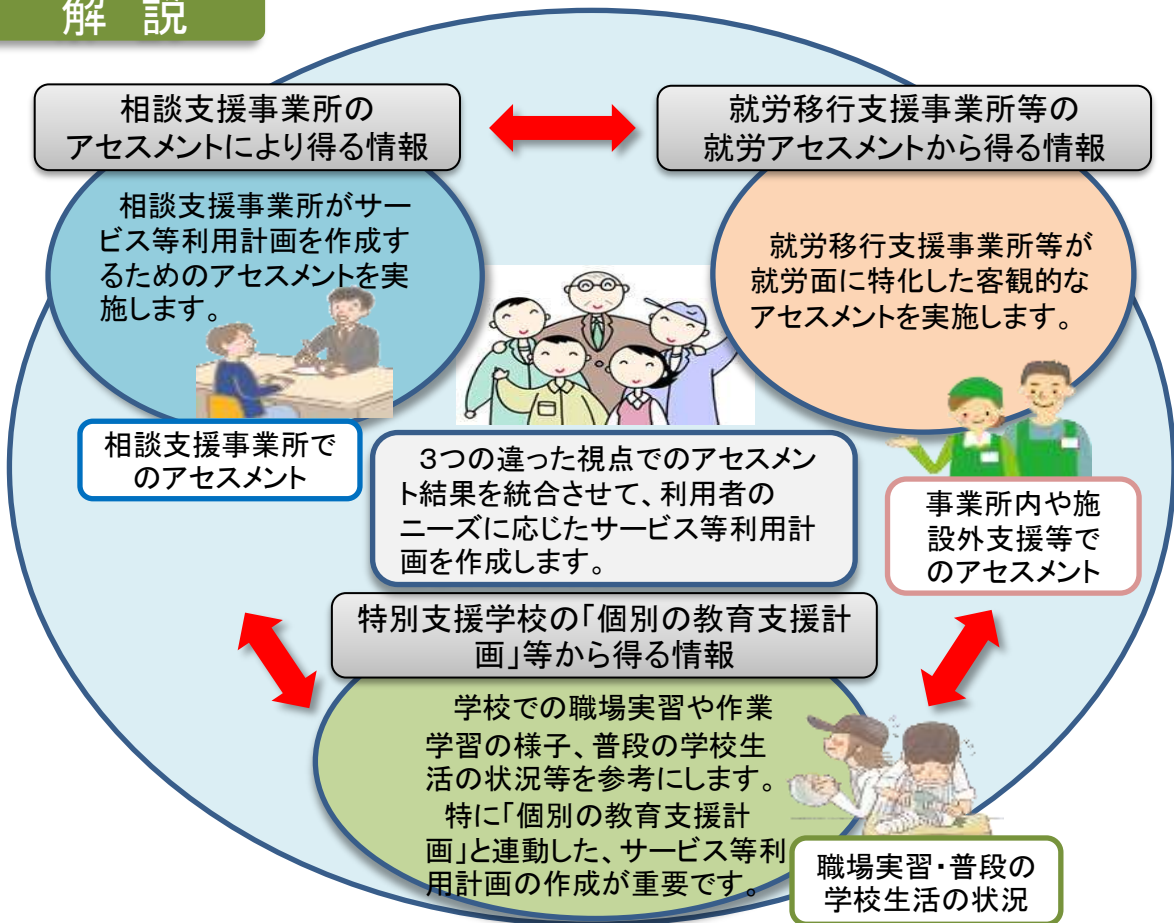
Q6 相談支援事業所は、サービス等利用計画を作成するにあたり、なぜ就労アセスメントを活用する必要があるのでしょうか？

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



Q7 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