

第3章 適応期アセスメントの実施手順と観察のポイント

1. 適応期のアセスメント<作業能力確認>③

(1) <作業能力確認>③の目的

<作業能力確認>③のアセスメントは、第1週目のアセスメント項目を継続して観察していくとともに、時期的には利用者が就労移行支援事業所内において環境に「慣れ」を感じる時期であるため、「慣れ」による変化がどのように現れるかを考慮して観察することが重要です。

時間の経過とともに作業の力や姿勢に変化はないか、周囲との対人関係がどのような様子かを観察する期間となります。

就労アセスメントプログラム(1か月間):例

項目	第1週目	第2週目	第3週目	第4週目
就業活動に必要な基本スキル	<基礎> ① 生活リズムの確立 ② 服装、挨拶、出勤 ③ 時間管理の徹底 ④ 作業の姿勢の指導 ⑤ 職場内の環境、安全衛生の確保	<作業能力確認> ① 作業内容の理解 ② 作業手順の習得 ③ 作業ペースの調整	<作業能力確認> ① 作業内容の理解 ② 作業手順の習得 ③ 作業ペースの調整	<作業能力確認> ① 作業内容の理解 ② 作業手順の習得 ③ 作業ペースの調整
就業活動に必要な基礎知識	<基礎> ① 就業活動の意義 ② 就業活動のルール ③ 就業活動の役割	<基礎> ① 就業活動の意義 ② 就業活動のルール ③ 就業活動の役割	<基礎> ① 就業活動の意義 ② 就業活動のルール ③ 就業活動の役割	<基礎> ① 就業活動の意義 ② 就業活動のルール ③ 就業活動の役割
就業活動に必要な基礎技能	<基礎> ① 就業活動の意義 ② 就業活動のルール ③ 就業活動の役割	<基礎> ① 就業活動の意義 ② 就業活動のルール ③ 就業活動の役割	<基礎> ① 就業活動の意義 ② 就業活動のルール ③ 就業活動の役割	<基礎> ① 就業活動の意義 ② 就業活動のルール ③ 就業活動の役割



作業の力や姿勢に変化は？
周囲との対人関係の様子は？

(2) <作業能力確認>③の作業課題

この時期には、利用者の作業ぶりに関して、「慣れ」や「理解の促進」が感じられることが予想されるため、今まで密接なサポートや介助的な支援を行っている場合は、サポートの機会や時間が減っていくことが予想されます。

一日における密接なサポートや介助的な支援の時間が短くなる反面、ある程度、環境にも慣れ、利用者によっては長所や課題点が顕在化してくることも考えられます。

人間関係などの職場適応上の問題は、対象者の障害特性、経験不足からくる未熟さ等、その原因が多岐にわたり、アセスメント当初に計画された支援期間だけでは改善できないこともあります。

支援の効果が積み重なりにくい場合でも、就労移行支援事業所内で検討して方策を講じたうえで、その結果を記録することで、利用者の将来の進路先における具体的な支援方法やサポート体制を明らかにする貴重な情報となりうると考えられます。



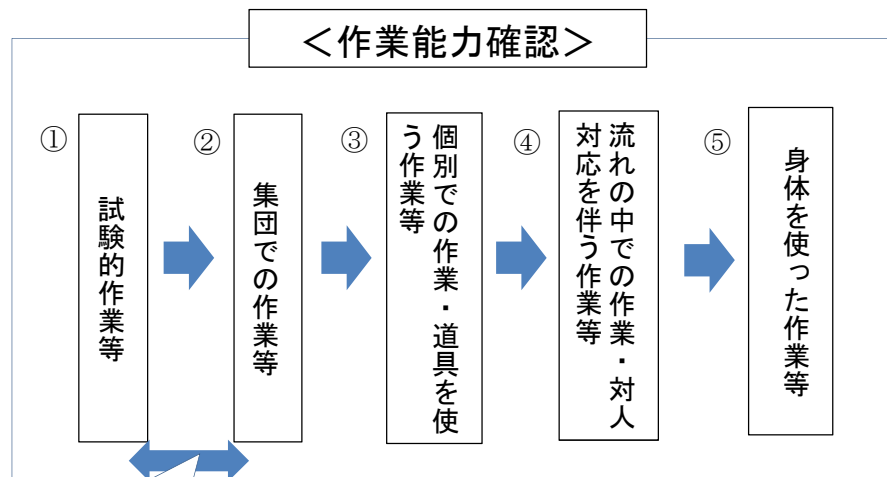
就労アセスメントプログラム(1か月間):例

項目	第1週目	第2週目	第3週目	第4週目
就業活動に必要な基本スキル	<基礎> ① 生活リズムの確立 ② 服装、挨拶、出勤 ③ 時間管理の徹底 ④ 作業の姿勢の指導 ⑤ 職場内の環境、安全衛生の確保	<作業能力確認> ① 作業内容の理解 ② 作業手順の習得 ③ 作業ペースの調整	<作業能力確認> ① 作業内容の理解 ② 作業手順の習得 ③ 作業ペースの調整	<作業能力確認> ① 作業内容の理解 ② 作業手順の習得 ③ 作業ペースの調整
就業活動に必要な基礎知識	<基礎> ① 就業活動の意義 ② 就業活動のルール ③ 就業活動の役割	<基礎> ① 就業活動の意義 ② 就業活動のルール ③ 就業活動の役割	<基礎> ① 就業活動の意義 ② 就業活動のルール ③ 就業活動の役割	<基礎> ① 就業活動の意義 ② 就業活動のルール ③ 就業活動の役割
就業活動に必要な基礎技能	<基礎> ① 就業活動の意義 ② 就業活動のルール ③ 就業活動の役割	<基礎> ① 就業活動の意義 ② 就業活動のルール ③ 就業活動の役割	<基礎> ① 就業活動の意義 ② 就業活動のルール ③ 就業活動の役割	<基礎> ① 就業活動の意義 ② 就業活動のルール ③ 就業活動の役割



＜作業能力確認＞では、下記のように、いくつかの異なる作業場面を設定しています。

利用者が複数の作業を経験することによって、利用者の新たな就労能力の発見に繋がることを期待するとともに、様子の変化等の有無を観察していきます。



＜作業能力確認＞③の作業課題については、個別での作業、道具・機器等を使う作業を想定しています。

仮に道具を使った作業が苦手である場合は、異なる作業課題を設定し、様子の変化を確認し、利用者の長所が発見できる可能性があることに留意してください。

なお、作業の一例として、ワークサンプル幕張版(MWS)の中の、「プラグ・タップ組立」があります。

プラグ・タップ組立作業は、ドライバーを使い部品(プラグ・タップ)を組み立てる作業です。

利用者が道具を使う様子を観察して、今までの作業の様子と比較するとともに、総合記録票の情報と相違があるかを観察してください。

ワークサンプル幕張版(MWS)
プラグ・タップ組立



2. 適応期の〈面談〉

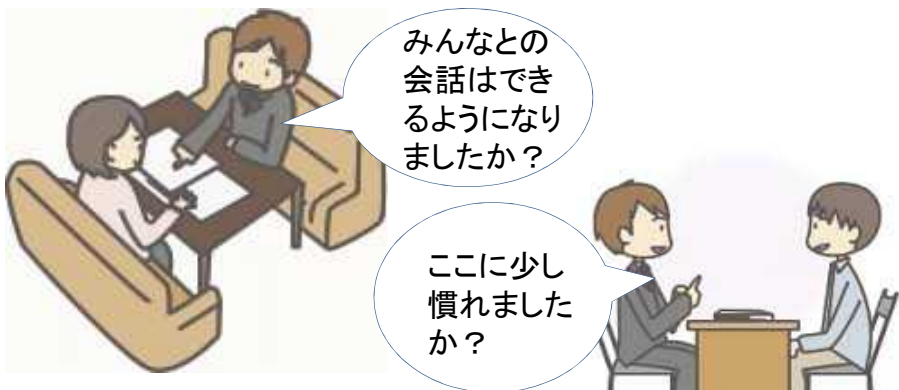
(1) 適応期の〈面談〉の目的

適応期の面談時には、1週目の面談時に把握した日常生活や余暇活動等の情報について大きな変化がないかを確認しつつ、1週目に何か課題があった場合に行った支援の効果について確認します。

さらに、2週目の面談時において確認する項目としては、後述の項目が加わります。

就労アセスメントプログラム(1か月間):例

実施段階に該当する重点チェック事項	【1】1週目	第1週目	第2週目	第3週目	第4週目
Ⅰ 導入期	① 生活面の情報提供 ② 面接者・援助状況 ③ 経歴 ④ 初期段階での作業 Ⅱ 導入期	Ⅲ 導入期 ⑤ 作業能力確認 ⑥ 作業内容内話会議 ⑦ 作業内容内話会議 ⑧ 作業内容内話会議 ⑨ アセスメント結果の報告	Ⅳ 適応期 ⑩ 作業能力確認 ⑪ 作業内容内話会議 ⑫ 作業内容内話会議 ⑬ 作業内容内話会議 ⑭ アセスメント結果の報告	Ⅴ 実践期 ⑮ 作業能力確認 ⑯ 作業内容内話会議 ⑰ 作業内容内話会議 ⑱ アセスメント結果の報告	Ⅵ 実践期 ⑲ 作業能力確認 ⑳ 作業内容内話会議 ㉑ 作業内容内話会議 ㉒ アセスメント結果の報告



(2) 適応期の〈面談〉で確認する項目



適応期の面談時に確認する項目

- 日常の挨拶や会話ができるか
- 指示や注意に従えるか
- 適切な言葉づかいができるか
- 場面に応じて感謝や謝罪ができるか
- 周囲の人と協調して行動ができるか
- 相手によって言動を変えないか
- 利用者の性格傾向や集団内での様子
- 評価者との信頼関係が形成されたか

上記の項目について、面談の過程で利用者の課題が把握された場合は、利用者に対して、就労に関する留意点を説明し、「なぜ、こうした態度が就労の場面で求められるのか」を説明してください。

その際は、注意を喚起するだけではなく、「なぜ必要なのか」を必ず説明したうえで、適切な対応がとれるようにするための方法を、利用者と一緒に考えていきます。

また、アセスメントだけに留まるのではなく、環境に慣れず、孤立しがちな利用者に対しては、評価者が利用者とともに集団内に入り、他の利用者と馴染むことができるように気を配りながら、利用者の状況を把握することも重要です。

3. 適応期のアセスメント＜作業能力確認＞④

(1) ＜作業能力確認＞④の目的

＜作業能力確認＞④のアセスメントは、作業遂行能力の向上や労働習慣の確立が図られているかを観察します。



流れ作業

就労アセスメントプログラム(例)：例

項目	第1週目	第2週目	第3週目	第4週目
基本情報収集 (生活リズム)	① 生活リズムの把握 ② 生活リズムの調整 ③ 生活リズムの安定	④ 生活リズムの安定 ⑤ 生活リズムの調整 ⑥ 生活リズムの把握	⑦ 生活リズムの安定 ⑧ 生活リズムの調整 ⑨ 生活リズムの把握	⑫ 生活リズムの安定 ⑬ 生活リズムの調整 ⑭ 生活リズムの把握
作業能力確認	① 作業能力の確認 ② 作業能力の確認 ③ 作業能力の確認	④ 作業能力の確認 ⑤ 作業能力の確認 ⑥ 作業能力の確認	⑦ 作業能力の確認 ⑧ 作業能力の確認 ⑨ 作業能力の確認	⑫ 作業能力の確認 ⑬ 作業能力の確認 ⑭ 作業能力の確認
労働習慣の確立	① 労働習慣の確立 ② 労働習慣の確立 ③ 労働習慣の確立	④ 労働習慣の確立 ⑤ 労働習慣の確立 ⑥ 労働習慣の確立	⑦ 労働習慣の確立 ⑧ 労働習慣の確立 ⑨ 労働習慣の確立	⑫ 労働習慣の確立 ⑬ 労働習慣の確立 ⑭ 労働習慣の確立
コミュニケーション	① コミュニケーション ② コミュニケーション ③ コミュニケーション	④ コミュニケーション ⑤ コミュニケーション ⑥ コミュニケーション	⑦ コミュニケーション ⑧ コミュニケーション ⑨ コミュニケーション	⑫ コミュニケーション ⑬ コミュニケーション ⑭ コミュニケーション

第1週目は生活リズムや集団にどのように馴染んでいくかを確認し、第2週目は利用者の環境に対する慣れの状況や、1週目に行った支援の効果を確認することが主眼となりますが、第3週目は、より具体的な利用者の作業能力のアセスメントを行います。

第3週目は、アセスメントに慣れ、利用者の緊張も緩和し、本来持つ力が発揮しやすくなり、正確性や作業特性、長所や課題等が概ね把握できる時期であるからです。

このため、利用者が就労移行支援事業所内において安定した作業や作業態度が持続できるかを確認していくことが重要となります。

(2) ＜作業能力確認＞④のアセスメントポイント

＜作業能力確認＞④では、①第1週目、第2週目に行った支援の効果が上っているか、②現在までの支援内容及び支援方法が適切であったかを振り返り、事業所内においてもスタッフ全体で十分協議しつつ、後述のアセスメントポイントに留意して、結果を取りまとめてください。



アセスメントポイント

第1週目の観察結果との比較

- 作業理解の進捗程度はどうか
- 作業の習得程度はどうか
- 労働習慣の確立程度はどうか
- 理解、習得、確立不可能な事項は何か
- 周囲の利用者や支援員と十分な意思疎通ができていますか
- 集団での作業の適応状況はどうか
- 作業を行う際、必要に応じて周囲の協力を得られるか

コミュニケーションの変化

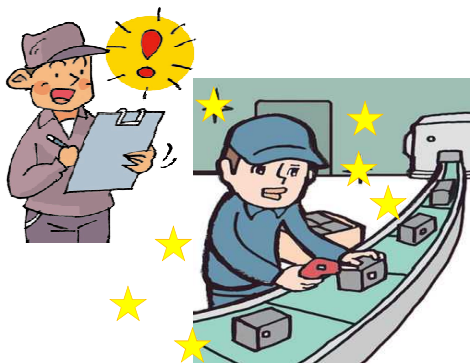
- コミュニケーションの対象範囲はどうか
- 氏名を覚えた人はどの程度か
- 他の利用者呼びかけられるか
- あいさつ等の定型的なコミュニケーションは恒常的に可能か
- 休憩時間中の会話の頻度、内容はどうか
- 会話が一方通行になっていないか
- 会話の中で笑い声ができるか
- 言葉遣いはどうか

作業態度の変化

- 作業指示に対する返事はどうか
- 作業遂行時の不明な点の質問はどうか
- 注意を受けたときの反応はどうか
- 不必要な言語表出(おしゃべりや独り言)があるか、その程度はどうか
- 言葉遣いはどうか
- 支援員に対して、どう呼びかけるか

家庭との連携体制

- 家庭に連絡を取った頻度はどの程度か、その内容は何か
- 支援状況について連絡した場合の家庭の反応はどうか
- 作業ぶりなどについて気にするコメントが作業日誌にあるか
- 利用者の様子を見学したい意向があるか



(3) <作業能力確認>④の留意点

第3週目は、作業面のアセスメントに加えて、「第1週目の観察結果との比較」、「環境にある程度慣れたうえでの態度等の様子観察」、「支援の定着度」などの時間の経過に伴う変化についてのアセスメントを行います。

これまでに支援した事項が、「どこまで習慣化、確立化されたか」、あるいは「されつつあるか」を把握して、利用者や周囲の状況がどのように変化しているか、更に支援が必要となる項目の有無の確認と、今後の成長の可能性についても把握してください。

更に「集団作業」や「流れ作業」などにおいて、時間の経過による緊張感の緩和や環境への慣れ等によって生み出された人間関係や、逆に周囲との協調を阻害する要因等の発見と、要因除去の可能性についても注意深くアセスメントすることが大切です。

この段階のアセスメント結果は、利用者が将来職場や進路先で発生する就労上の課題や支援ポイントと直結する結果であることが多いため、アセスメント時に利用者の小さな変化を見逃さないように留意して記録を残しておくようにしてください。

第4章 実践期アセスメントの実施手順と観察のポイント

1. <企業等実習>～実施にあたっての準備～

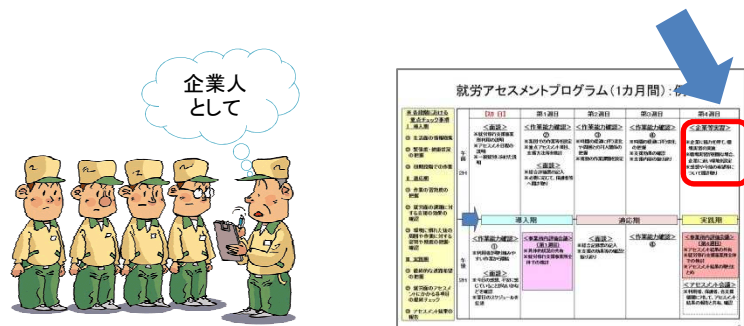
(1) <企業等実習>の目的

利用者がこれまでに体得した基本的な職業生活能力を全体的に評価する最終的な段階が<企業等実習>です。

企業で職場実習を行うことで、より実践的なアセスメントを行うことができます。

職場実習が困難な場合は、出来る限り企業の作業場面に近い環境を設定して、企業実習と同様の経験を利用者が行えるよう留意してください。

この段階ではアセスメント最終結果のとりまとめが間近となってくるため、事業所の最終的な観察事項を集約し、特に職場適応上の事項について集中的に観察を行う時期となります。



(2) <企業等実習>の留意点

利用者にとっては、最も実践的なアセスメントを行う時期となり、ストレスの度合いも大きくなりますので、評価者は利用者の精神的状態を把握しながらアセスメントを進めてください。

また、企業等の作業内容によっては、利用者が十分に取組めない場合も想定されます。必要に応じて、企業と調整し、作業課題を変更していただく、要求水準を緩和していただくなどにより、利用者に過度な負担にならないよう心掛けてください。

これらを可能とするためには、事前に総合記録票で把握した結果や、アセスメント期間中の様子を基に、利用者の障害特性や健康状況を事前に十分把握しておく等、事前の準備や周囲との打ち合わせや調整を行っておくことが重要です。

利用者が自然な姿で取り組んでいる様子が観察できるように、徐々に単独で作業に取り組む時間を増やしていくことにも心掛けてください。

(3) <企業等実習>での利用者への聞き取り

評価者は、利用者に対して、就労アセスメントを経験してみたいの感想や、就労アセスメント開始時に希望していた就労系障害福祉サービスの利用について、現在はどうのような考え(ニーズ)を持っているのか等を捉えていくことが望ましいと思われます。

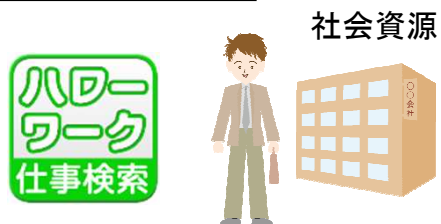
利用者や保護者等から、アセスメント終了後に希望する事業を利用できるかについて、相談があることも想定されますが、将来の一般就労への移行の可能性を見出したり、各支援機関が行う就労支援に活用するためにアセスメントを実施していることを再確認してください。

2. <企業等実習> ～観察方法と取りまとめ～

(1) 地域の就労に関する情報の収集

就労アセスメントでは、利用者の居住する地域の状況把握も重要な検討項目です。

評価者は、利用者の作業観察のみに注視することなく、地域の就労に関する情報、求人状況や社会資源の状況も兼ね合わせながら、利用者の一般就労の可能性を検討していくことが必要です。



(2) <企業等実習>における家庭との連絡

企業等実習の期間は、保護者等も不安を抱えやすい時期であることから、保護者との連絡を密に行うことが必要な場合があります。

そのような場合は、日々の状況を「作業日誌」に記入するとともに、企業等実習の様子を報告し、家庭での様子を把握します。家庭においても一般就労に関する理解が促進できるとともに、評価者も、一般就労した際の家庭での様子について保護者から情報を得ることができます。

(3) <企業等実習>のアセスメントポイント

一般就労を想定して、これまでのアセスメント期間における利用者の向上の度合いについて時間的、段階的な変化を中心に総括的な評価を行います。

これまでの観察ポイントを繰り返し観察し、習慣化した事項の確認と、利用者の働く力全般の向上の程度、職場適応上「支障をきたすもの」の有無及びこれまでの支援の中から「集中的に支援すべきもの」を見極め、習得不可と判断される場合には代替方法の発見が重要となります。

具体的には、次の事項が挙げられます。

向上の度合い（伸び）

- 全般的にどの程度向上したか
- 今後更に伸びが期待できる項目は何か
- 当初と比較して周囲の援助を必要としなくなった事項は何か
- 今後の進路先において新たな目標とすべき事項は何か
- 課題の改善は困難であるが、他の手段によって課題を軽減できる方法はあるか

一般就労後の予見

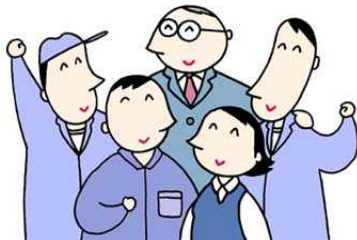
- 一般就労後も課題にならないと確信できる事項は何か
- 一般就労後も支援を必要とする事項は何か
- 残った課題の中で、一般就労後に改善は期待できないが許容される可能性のある事項は何か
- 一般就労を希望しない場合、進路先において相談支援事業所がモニタリングの際に確認していくべき事項は何か、また、相談支援事業所と進路先が連携していくべき事項は何か

(4) <企業等実習>の取りまとめ



取りまとめの際には、下記の点に留意してください。

- <企業等実習>期間中は企業的な視点に立ち、利用者がどの程度自立して作業を遂行できるかを把握します。
- 実習先の企業に訪問した際には、利用者を観察するだけでなく、企業の担当者や可能であれば周囲の従業員からも利用者の状況や評価を確認するように心がけてください。
- <企業等実習>は、アセスメントの最終段階にあることから、このアセスメントの経験によって、今後の進路に関する希望や意見に変化があったか、保護者にも連絡を取り、<事業所内評価会議>の実施前段階で把握しておく必要があります。



企業において実習した場合は、企業からの評価も確認する必要があります。



今後の進路に関する希望や意見に変化があったか、必要に応じて保護者へ連絡を取り、把握しておく必要があります。

(5) <企業等実習>の終了後の記録の整理

企業等実習を終了した時点で、評価者は必ず今までのアセスメント結果を取りまとめ、各段階ごとの支援の効果や時間経過による変化等について振り返り、把握していく必要があります。

企業等実習終了後は、重点的な支援内容及びその結果、利用者の特徴的な行動や事象、各評価項目の評価結果等について、整理してください。