

# アセスメント実施結果連絡票の作成 にかかると評価方法について

浜松市 障害保健福祉課

【3版 2015.03.13】

## 目的

このアセスメントを実施する趣旨は、就労継続支援B型の利用を希望する障害者に対して、本人の能力・適性・可能性を踏まえた支援を行っていくことにあります。

一般就労への移行の可能性も視野に入れた就労面に関するニーズを把握することにより、当該アセスメントの結果を、相談支援事業所が作成するサービス等利用計画や就労継続支援B型事業所等が作成する個別支援計画に反映させることで、長期的かつ適切な支援につなげていこうとするものです。

この資料は、就労移行支援事業所が、上記アセスメントにおけるアセスメント実施結果連絡票の記入にあたって参照することを目的としています。

### 【当資料作成にあたっての基礎資料】

障害者就業・生活支援センターモデル事業による就労系障害福祉サービスの利用に係るアセスメント共通マニュアル(平成25年3月)【H25.4.4 厚労省障害福祉課事務連絡】  
就労移行支援のためのチェックリスト【H18.8.23 厚労省発表】

## アセスメント実施結果連絡票の記載要領

### (1) 全般的な留意事項

記載に当たっては、次の点に留意してください。

就労移行支援事業所が、作業場面や休憩時間等の様子に基づいて記載してください。

ひととおり支援者が記載した後に対象者と十分な話し合いをして理解を得る、あるいは、対象者とともに話し合いながら記載する等、対象者の現状等についての認識の共有に努めてください。

該当する答えがない場合、あるいは、補足することがある場合には、対象者の状態を特記事項に記載してください。

アセスメントの特記事項は要点をまとめて記載してください。

事業所だけでは判断できない項目については、特別支援学校の提供資料や、家族または関係者からの聴き取りを参考にして評価してください。

### (2) アセスメントにおける必須実施事項

#### 就労系障害福祉サービスの利用説明

対象者が進路の選択をする上で有効な情報となるように、就労移行支援事業所・就労継続支援A型事業所・就労継続支援B型事業所の、それぞれの事業目的や意義等を対象者に伝えてください。

#### 企業就労についての説明

対象者の直近の利用希望が企業就労でない場合でも、将来的に就労への意欲が向上する場合を考えて、一般就労への理解を促進させるための時間（企業への職場見学や実

習、障害者雇用の様子が分かるDVD映像の閲覧や就労支援メニューの説明など)を、対象者に設定してください。

また、一般就労した際に困難に直面した時の相談機関(障害者就業・生活支援センター等)も例示してください。

#### **多様な側面の観察**

対象者の就労の可能性を多面的に検討する必要があることから、作業能力(スピード等)の観察に加え、作業態度(報告や返事、意欲等)、社会生活(協調性や普段の生活を知る)、基本的ルール(欠勤の時の連絡や清潔感等)など、生活面や態度面など多様な側面の観察を行ってください。

#### **就労支援の豊富な支援者との相談の実施**

アセスメントの結果は評価者個人だけで決めることなく、対象者の希望、保護者や支援者(特別支援学校担任等)の方針や計画も踏まえながら、同じ事業所内にいる就労支援の経験が豊富な支援者とも相談して検討した後に取りまとめてください。

#### **適性の確認並びに今後の参考となる所見の作成**

③の多様な側面の観察から、作業の流れや能力の程度、障害の内容等を総合的に考慮して就労継続支援B型利用の適性を判断してください。【参考】判断がつきにくい場合は、アセスメント実施結果連絡票の評価結果欄のうち太枠内に「○」が4つ以上ある場合を、就労継続支援B型利用が適当と判断する目安としてください。

また、すぐには一般就労が困難な場合でも、将来的な就労の可能性を明らかにするため、また、適切であると考えられる障害福祉サービスの利用計画を立案する際の参考とするため、ストレングス視点で対象者の能力伸張の可能性を、所見として記載してください。

評価項目が良好な結果になっているにも関わらず、一般就労の可能性や一般就労に向けた支援を受ける必要がないと対象者が考えている場合は、対象者との相談を丁寧に行い、①対象者が一般就労を希望していない理由をしっかりと確認する。②対象者が持っている良好な力や将来的な一般就労の可能性を伝え、希望に変更がないかを確認する。③支給決定更新時において再アセスメントを行うことが可能であり、その頃に職業的な力が向上している可能性がある旨の情報提供を行うこととしてください。

#### **対象者・家族・支援者へのフィードバック並びに対象者の就労継続支援B型に対する利用意向の確認**

最終日にアセスメント結果の取りまとめを行った後、アセスメント期間中に得られた観察結果(途中経過でもよい)を、対象者や保護者、指導者に対して可能な範囲でフィードバックして、対象者の今後の就労面での目標や課題設定の参考となるようにしてください。

また、自己決定の尊重の観点から、アセスメント結果をフィードバックした後に、就

労継続支援B型に対する対象者の利用意向を必ず確認することとしてください。

### (3) 評価項目

評価結果欄には段階チェックがあります。あてはまるもの1つに○をつけてください。

5段階チェックにおける各段階の達成度の目安は、次のとおりです。

20%以下

20～40%程度

40～60%程度

60～80%程度

80～100%程度

### 評価項目

以下の各評価項目について、最もよくあてはまるもの1つに○をつけてください。

#### 日常生活

評価項目	特記事項例
<p>I-1. 起床</p> <p>事業所・学校に通う日は決まった時間に起きられるか。</p> <p>決まった時間に起きられない</p> <p>決まった時間にほとんど起きられない</p> <p>③決まった時間にあまり起きられない</p> <p>だいたい決まった時間に起きられる</p> <p>決まった時間に起きられる</p> <p>●家族・支援者の支援でできる場合でも可。その場合には、特記事項欄に家族・支援者の支援の状況を記載する。</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>・自ら目覚まし時計をセットしている。</li><li>・寝過ごす時は起こしてもらおう。</li><li>・いつも親に起こしてもらおう。</li></ul>

<p>I-2. 生活リズム</p> <p>事業所・学校に通う日は規則正しい生活ができるか。</p> <p>規則正しい生活ができない</p> <p>規則正しい生活がほとんどできない</p> <p>③規則正しい生活があまりできない</p> <p>だいたい規則正しい生活ができる</p> <p>規則正しい生活ができる</p> <p>●家族・支援者の支援でできる場合でも可。その場合には、特記事項欄に家族・支援者の支援の状況を記載する。</p> <p>●夜更かしをする等、生活習慣上の特記事項については特記事項欄に記載する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・週末に夜更かしをしがちである。</li> <li>・休日に乱れることがある。</li> <li>・夜遅くまでゲームをしている。</li> </ul>
<p>I-3. 食事</p> <p>規則正しく食事（栄養バランスの整った食事）をとることができるか。</p> <p>規則正しく食事をとることができない</p> <p>規則正しく食事をとることがほとんどできない</p> <p>③規則正しく食事をとることがあまりできない</p> <p>だいたい規則正しく食事をとることができる</p> <p>規則正しく食事をとることができる</p> <p>●家族、支援者の支援でできる場合でも可。その場合には、特記事項欄に家族、支援者の支援の状況を記載する。</p> <p>●偏食、食べすぎ、少食、間食が多い等の場合、その旨を特記事項欄に記載する。</p> <p>●生活習慣病など食生活に関連する持病などがある場合は特記事項欄に記載する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・親が管理している。</li> <li>・朝食を食べないことがある。</li> <li>・菓子類で済ませることがある。</li> </ul>

<p>I-4. 服薬管理（定期的服薬をしている人のみ回答） 薬の内容や量、時間、回数等、医師に決められたとおりに服薬しているか。</p> <p>決められたとおりに服薬していない 決められたとおりにほとんど服薬していない ③決められたとおりにあまり服薬していない だいたい決められたとおりに服薬している 決められたとおりに服薬している</p> <p>●家族、支援者の支援のできる場合でも可。その場合には、特記事項欄に家族、支援者の支援の状況を記載する。</p> <p>●どんなときに飲み忘れをするか、服薬しない頻度、一度に多量に飲んでしまう等については、特記事項欄に記載する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・投薬カレンダーを使用している。</li> <li>・時々飲み忘れるため、声掛けが必要。</li> <li>・家族が毎日準備している。</li> </ul>
<p>I-5. 外来通院（定期的通院をしている人のみ回答） 医師に指示されたとおりにきちんと通院しているか。</p> <p>通院していない ほとんど通院していない ③あまり通院していない だいたいきちんと通院している きちんと通院している</p> <p>●家族、支援者の支援のできる場合でも可。その場合には、特記事項欄に家族、支援者の支援の状況を記載する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一人で通院できている。</li> <li>・親と一緒に通院している。</li> <li>・予約日を忘れてしまうことがある。</li> <li>・病院嫌いで行きたがらない。</li> </ul>
<p>I-6. 体調不良時の対処 体調不良時に対処できるか。</p> <p>体調不良時に対処できない 体調不良時にほとんど対処できない ③体調不良時にあまり対処できない だいたい体調不良時に対処できる 体調不良時に対処できる</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・風邪でも、薄着をしている。</li> <li>・体調が悪いときにきちんと養生せず、回復が遅れたり悪化させたりする。</li> <li>・体調が悪いことを伝えられない。</li> </ul>

<p>I-7. 身だしなみ</p> <p>身だしなみがきちんとしているか。</p> <p>身だしなみがきちんとしていない</p> <p>身だしなみがきちんとしていないことが多い</p> <p>③身だしなみがあまりきちんとしていない</p> <p>だいたい身だしなみがきちんとしている</p> <p>身だしなみがきちんとしている</p> <p>●身だしなみがきちんとしているとは、場所や季節（TPO）等に合った身なりをしていること、体や顔などが清潔で整髪、洗顔、歯みがきなどができていることを指す。</p> <p>●家族、支援者の支援でできる場合でも可。その場合には、特記事項欄に家族、支援者の支援の状況を記載する。</p> <p>●服装の大きさがあっていない、暑さ寒さによって服装を変えられない等については、「できない」と判断し特記事項欄に記載する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・汚れた服を着ている。</li> <li>・擦り切れた服を着ている。</li> <li>・長髪をまとめずにそのままにしている。</li> <li>・毎日寝癖がついている。</li> <li>・服装が場に合っていない。</li> <li>・服装がきちんとしていない。</li> <li>・髪、爪、ひげなどが清潔でない。</li> <li>・化粧や髪型が場に合っていない。</li> <li>・洗顔、歯みがきなどが不十分である。</li> </ul>
<p>I-8. 金銭管理</p> <p>金銭の管理が自らできているか。</p> <p>金銭管理ができない</p> <p>金銭管理がほとんどできない</p> <p>③金銭管理があまりできない</p> <p>だいたい金銭管理ができる</p> <p>金銭管理ができる</p> <p>●小遣いの管理なら可能な場合、管理するほどの金銭を持たされていない場合等には、その旨を特記事項欄に記載する。</p> <p>●必要なものを購入できない場合は「できない」と判断する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1か月ごと小遣いをもらっている。</li> <li>・親が管理している。</li> <li>・計画的にお金を使うことができない。</li> <li>・毎月赤字を出す。</li> <li>・お金を大事に使わない。</li> <li>・一人で買い物ができない。</li> </ul>

<p>I-9. 自分の障害や症状の理解</p> <p>自分の障害や症状を理解しているか。</p> <p>自分の障害や症状を理解していない</p> <p>自分の障害や症状をほとんど理解していない</p> <p>③自分の障害や症状をあまり理解していない</p> <p>自分の障害や症状をだいたい理解している</p> <p>自分の障害や症状を理解している</p> <p>●自分の障害や症状を理解しているが受容していない場合は、その旨を特記事項欄に記載する。その他、精神障害者の場合には症状理解等、特記することがあれば、特記事項欄に記載する。</p> <p>●場合によっては、直接本人に聞くのではなく、支援者が、対象者の日常の言動から判断する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・うつ症状の自覚がない。</li> <li>・自分は健常だと思っている。</li> </ul>
<p>I-10. 援助の要請</p> <p>援助を求めることができるか。</p> <p>援助を求めることができない</p> <p>援助をほとんど求めることができない</p> <p>③援助をあまり求めることができない</p> <p>だいたい援助を求めることができる</p> <p>援助を求めることができる</p> <p>●言葉で求めることができなくても、表情、ジェスチャー、アイコンタクト、声の調子等、言葉に代わるもので求めることができる場合にも可。その場合には、特記事項欄にその旨を記載する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・慣れた人には援助を求められる。</li> <li>・機嫌が良い時はできる。</li> </ul>
<p>I-11. 社会性</p> <p>反社会的行動や非社会的行動等があるか。</p> <p>社会性がない</p> <p>社会性がある</p> <p>●直接本人に聞くのではなく、対象者の日常の言動から支援者が判断する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・協調性がある。</li> <li>・逸脱行為はない。</li> <li>・人のものを無断で持っていったり、使ったりする。</li> <li>・悪いことをしている自覚がない。</li> <li>・困ると嘘をついたり、言い訳をする。それが業務に支障が出る程である。</li> </ul>

## 働く場での対人関係

評価項目	特記事項例
<p>Ⅱ-1. あいさつ</p> <p>あいさつができるか。</p> <p>あいさつができない</p> <p>あいさつがほとんどできない</p> <p>③あいさつがあまりできない</p> <p>だいたいあいさつができる</p> <p>あいさつができる</p> <p>●その場に応じたあいさつができること、あいさつする時の声の大きさ、視線（相手の顔を見て）や表情（笑顔で）などが一般就労することを前提に<u>適切であること</u>等から判断する。問題があれば、特記事項欄に記載する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分から進んであいさつができる。</li> <li>・慣れた人にはできる。</li> <li>・緊張すると声が小さくなる。</li> <li>・目を見てあいさつすることが難しい。</li> <li>・お辞儀のみできる。</li> <li>・会釈のみできる。</li> </ul>
<p>Ⅱ-2. 会話</p> <p>その場に応じた会話ができるか。</p> <p>その場に応じた会話ができない</p> <p>その場に応じた会話がほとんどできない</p> <p>③その場に応じた会話があまりできない</p> <p>その場に応じた会話がだいたいできる</p> <p>その場に応じた会話ができる</p> <p>●自らは話しかけない等の特記事項があれば、特記事項欄に記載する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・簡単な単語での会話はできる。</li> <li>・相づちは打てるが、会話は難しい。</li> <li>・会話することはできないが、指示は理解している。</li> </ul>
<p>Ⅱ-3. 言葉遣い</p> <p>相手や場に応じた言葉遣いができるか。言葉遣いにより相手を不快にさせていないか。</p> <p>①相手や場に応じた言葉遣いができない</p> <p>相手や場に応じた言葉遣いほとんどできない</p> <p>③相手や場に応じた言葉遣いあまりできない</p> <p>相手や場に応じた言葉遣いだいたいできる</p> <p>相手や場に応じた言葉遣いができる</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・敬語が苦手である。</li> <li>・誰とでも馴れ馴れしく話す。</li> </ul>

<p>II-4. 協調性</p> <p>協調性があるか。作業の遂行を妨げるような言動がないか。</p> <p>他人と協調できない</p> <p>ほとんど他人と協調できない</p> <p>③あまり他人と協調できない</p> <p>だいたい他人と協調できる</p> <p>他人と協調できる</p> <p>●好意的であっても、多弁などが理由で作業が止まってしまふ場合も「協調できない」と判断する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・指示があれば同僚の手伝いができる。</li> <li>・人の指示を聞けない。</li> <li>・共同や分担がスムーズにできない。</li> <li>・同僚の手伝いを受けられない。</li> <li>・同僚の仕事を手伝おうとしない。</li> <li>・話しかけすぎる。</li> <li>・他人とのトラブルが多い。</li> <li>・人の作業の邪魔をする。</li> </ul>
<p>II-5. 感情のコントロール</p> <p>感情が安定しているか。喜怒哀楽により作業等が中断してしまうことがないか。</p> <p>感情が安定していない</p> <p>ほとんど感情が安定していない</p> <p>③あまり感情が安定していない</p> <p>だいたい感情が安定している</p> <p>感情が安定している</p> <p>●感情を出せない、感情が分かりにくい等の特記事項があれば、特記事項欄に記載する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・いらいらすると感情的になる。</li> <li>・注意されると嫌な表情になる。</li> <li>・物にあたる。</li> <li>・感情的になることがあるが、すぐに落ち着く。</li> <li>・自傷他害行為がある。</li> <li>・自分の殻に閉じこもり、黙り込む。</li> <li>・パニックを起こす。</li> </ul>
<p>II-6. 意思表示</p> <p>自分の意思（仕事上の質問や意見、体調悪化、トイレ休憩をとりたい等）を相手に伝えられるか。</p> <p>意思表示ができない</p> <p>意思表示がほとんどできない</p> <p>③意思表示があまりできない</p> <p>意思表示がだいたいできる</p> <p>意思表示ができる</p> <p>●障害により意思表示そのものがないときは、「できない」と判断する。</p> <p>●言語による方法ではできなくても、なんらかの方法でできる場合には、その方法を特記事項欄に記載する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・必要なことを伝えることが苦手。</li> <li>・困った時にかたまってしまふ。</li> <li>・分からないことを質問できない。</li> </ul>

<p>Ⅱ-7. 共同作業</p> <p>共同で物を運ぶ、ペアで作業を行う、流れ作業等の、共同作業ができるか。</p> <p>人と共同して仕事ができない</p> <p>人と共同して仕事ができる</p> <p>共同で物を運ぶのはできないが流れ作業はできる、好きな人とはできるが嫌いな人とはできない等の特記事項があれば、特記事項欄に記載する。</p> <p>●障害により共同作業そのものできないときは、「できない」と判断する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・慣れればおおむね相手の動きに合わせてられる。</li> <li>・簡単な作業であれば共同してできる。</li> <li>・和を乱す。</li> <li>・特定の人としか共同作業ができない。</li> <li>・特定の作業でないとできない。</li> <li>・相手の動きに合わせてることができない。</li> <li>・落ち着かない態度を見せる。</li> </ul>
--	--

### 働く場での行動・態度

評価項目	特記事項例
<p>Ⅲ-1. 一般就労への意欲</p> <p>一般就労への意欲が強いのか。</p> <p>就労意欲はない</p> <p>就労意欲はほとんどない</p> <p>③就労意欲はあまりない</p> <p>就労意欲はおおむねある</p> <p>就労意欲が強い</p> <p>●対象者の日常の言動などから判断する。</p> <p>●「一般就労」の意味がわかっていることを確認する。わかっていない場合は「意欲はない」と判断する。</p> <p>●具体的な業種、職種、社名などをあげている場合は特記事項欄に記載する。</p> <p>●一般就労への意向が、本人と家族の間で異なる場合は特記事項欄に記載する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・お金が欲しい。</li> <li>・結婚資金をためたい。</li> </ul>

<p>Ⅲ-2. 作業意欲</p> <p>作業意欲が強いか。</p> <p>作業意欲はない</p> <p>作業意欲はほとんどない</p> <p>③作業意欲はあまりない</p> <p>作業意欲はおおむねある</p> <p>作業意欲が強い</p> <p>●作業場面等における対象者の言動などから判断する。</p> <p>●「作業」の意味をわかっていることを確認する。わかっている場合は「意欲はない」と判断する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・気が散りやすく、集中力が続かない。</li> <li>・分担した仕事を上手にやり遂げようとしな</li> <li>い。</li> <li>・分担した仕事を最後までやり遂げようとし</li> <li>ない。</li> <li>・分担した責任を果たすことの重要性がわか</li> <li>っていない。</li> <li>・自分の作業をあきらめている。</li> <li>・責任が理解できていない。</li> </ul>
<p>Ⅲ-3. 就労能力の自覚</p> <p>自分の能力からみて、どのような作業内容、勤務時間、勤務日数等が合っているかわかっているか。</p> <p>①自分の就労能力がわかっている</p> <p>②自分の就労能力がほとんどわかっている</p> <p>自分の就労能力があまりわかっている</p> <p>④自分の就労能力がだいたいわかっている</p> <p>自分の就労能力がわかっている</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・決められた時間働けると本人は思っている</li> <li>が、実際には集中力が切れてしまう。</li> <li>・自分に適する作業内容がわかっている</li> <li>ない。</li> <li>・自分の作業量のレベルがわかっている</li> <li>ない。</li> <li>・自分に合う 1 日の勤務時間がわかっている</li> <li>ない。</li> <li>・自分に合う週の勤務日数がわかっている</li> <li>ない。</li> </ul>
<p>Ⅲ-4. 働く場のルールを理解</p> <p>作業場面等において働く場のルールを理解しているか。</p> <p>①働く場のルールを理解していない</p> <p>働く場のルールをほとんど理解していない</p> <p>③働く場のルールをあまり理解していない</p> <p>働く場のルールをだいたい理解している</p> <p>働く場のルールを理解している</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・作業時間に勝手にトイレに行ってしまう。</li> <li>・仕事の命令系統を理解していない。</li> <li>・変則勤務などがあることを理解していない。</li> <li>・勤務時間内に勝手な行動をする。</li> </ul>

<p>Ⅲ-5. 仕事の報告</p> <p>作業場面等において仕事の報告ができるか。</p> <p>仕事の報告ができない</p> <p>仕事の報告がほとんどできない</p> <p>③仕事の報告があまりできない</p> <p>仕事の報告がだいたいできる</p> <p>仕事の報告ができる</p> <p>●慣れた環境とはじめての環境で異なる場合、報告するときのタイミング、声の大きさ、内容等について問題があるときには、特記事項欄に記載する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援者に近づくことでアピールをする。</li> <li>・声掛けや指示があれば報告は可能。</li> <li>・次の作業の指示をもらいに来ない。</li> <li>・仕事が終わっても報告をしない。</li> <li>・仕事が終わると勝手に持ち場を離れる。</li> <li>・作業内容が分からなくても質問しない。</li> <li>・必要以上に報告する。</li> </ul>
<p>Ⅲ-6. 欠勤等の連絡</p> <p>欠勤、遅刻などを連絡できるか。</p> <p>欠勤、遅刻などを連絡できない</p> <p>欠勤、遅刻などをほとんど連絡できない</p> <p>③欠勤、遅刻などをあまり連絡できない</p> <p>欠勤、遅刻などをだいたい連絡できる</p> <p>欠勤、遅刻などを連絡できる</p> <p>●家族の支援でできる場合でも可。その場合には、特記事項欄に家族の支援が必要と記載する。</p> <p>●聴覚障害者の場合等、電話連絡以外の方法で連絡する場合には、特記事項欄に記載する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・家族には伝えられるが、自分からはできない。</li> <li>・就業前に連絡できない。</li> <li>・家族などに連絡を頼むことができない。</li> <li>・連絡することを思いつかない。</li> <li>・電話がかけられない。</li> </ul>
<p>Ⅲ-7. 出勤状況</p> <p>直近の3ヶ月程度の期間における、欠勤、遅刻、早退の頻度はどうか。</p> <p>欠勤・遅刻・早退がほとんど毎日ある</p> <p>欠勤・遅刻・早退が週に2~3度ある</p> <p>③欠勤・遅刻・早退が1週間に1度ある</p> <p>欠勤・遅刻・早退が月に1~2度ある</p> <p>欠勤・遅刻・早退がない</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・週明けに遅刻することが多い。</li> </ul>

<p>Ⅲ－8. 作業に取り組む態度</p> <p>作業にどのような態度で取り組んでいるか。</p> <p>指示に従わない</p> <p>作業に集中できない</p> <p>③指示どおりの作業ができない</p> <p>言われたとおりに作業に取り組む</p> <p>積極的に作業に取り組む</p> <p>作業場面等における対象者の言動などから判断する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・指示通りにやっているつもりだが、勘違いをしていることがある。</li> <li>・仕事中に騒ぐ。</li> <li>・勝手に動き回る。</li> <li>・作業の準備をしない。</li> <li>・後片付けをしない。</li> <li>・作業への取り掛かりが遅い。</li> <li>・手休めをしたり居眠りをする。</li> </ul>
<p>Ⅲ－9. 持続力</p> <p>1日何時間の勤務ができていますか。1日の勤務時間は6時間を基準とする。</p> <p>1日3時間勤務が難しい</p> <p>1日3時間勤務ができています</p> <p>1日4時間勤務ができています</p> <p>1日6時間勤務ができています</p> <p>1日7～8時間勤務ができています</p> <p>●作業場面等における対象者の言動などから判断する。</p> <p>1日6時間勤務はできるが1日おきにしかできない等、特記事項があれば、特記事項欄に記載する。</p> <p>●作業、実習が1日6時間に達しない場合は、作業場面にかかわる支援者らの話から判断する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・4時間勤務できるが、1時間経つと集中力が切れてくる。</li> <li>・途中で休憩を入れれば3時間勤務ができる。</li> </ul>
<p>Ⅲ－10. 作業能率の向上</p> <p>作業能率の向上がみられるか。</p> <p>作業能率が低下する</p> <p>作業能率にムラがある</p> <p>③作業能率が向上しない</p> <p>慣れるに従い、作業能率の向上が見られる</p> <p>慣れるに従い、作業能率は著しく上昇する</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・向上はみられるが、時間帯や気候によってのムラがある。</li> </ul>

<p>Ⅲ－11. 指示内容の理解</p> <p>指示内容を理解できるか。</p> <p>指示内容を理解できない</p> <p>指示内容をほとんど理解できない</p> <p>③指示内容をあまり理解できない</p> <p>指示内容をだいたい理解できる</p> <p>指示内容を理解できる</p> <p>●言葉で理解できなくても、その他の方法で可能な場合には、特記事項欄に記載する。</p> <p>●理解できても実行できない、実行しない等、問題がある場合には、特記事項欄に記載する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・分かったつもりで「はい」と返事をして、理解できていない時がある。</li> <li>・指示の細かい点について言葉で理解できない。</li> <li>・自分の考えと違う指示は受け入れない。</li> <li>・時間が経つと忘れてしまう。</li> <li>・何度も繰り返さないと理解できない。</li> <li>・一度に複数の指示を出されると理解できない。</li> </ul>
<p>Ⅲ－12. 作業の正確性</p> <p>作業をミスなくできるか。</p> <p>ほとんどミスがある</p> <p>ミスがあることが多い</p> <p>③ときどきミスがある</p> <p>だいたいミスなくできる</p> <p>ミスなくできる</p> <p>ミスとは、不良品の発生、手順を間違える、作業中に注意を受ける等、作業上のミスを指す。</p> <p>ミスをしたときの反応（ミスを改善できる、ミスに気づくが報告できない、ごまかす等）については、特記事項欄に記載する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「早い＝仕事ができる」捉えがち、慌てると雑になる。</li> </ul>

<p>Ⅲ－13. 危険への対処</p> <p>危険な場所に立ち入らない、動いている機械に手を入れない等、危険に対処できるか。</p> <p>危険に対処できない</p> <p>ほとんど危険に対処できない</p> <p>③あまり危険に対処できない</p> <p>だいたい危険に対処できる</p> <p>危険に対処できる</p> <p>●これまで作業中や実習中にケガをしたことがあるときは、その内容を特記事項欄に記載する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・精神状態により危険な状況が判断できる時とできない時がある。</li> <li>・何度注意しても危険な行為をしてしまう。</li> <li>・繰り返し声掛けをしないと、危険への意識が薄れてしまう。</li> <li>・危険な状況を自ら判断できない。</li> <li>・危険の表示や合図が分からない。</li> <li>・危険について知っているが正しい手順で行わない。</li> <li>・禁止事項を理解できない。</li> <li>・禁止事項を守れない。</li> </ul>
--	--