

浜松市における就労支援のための アセスメントシートの手引き

第1版

目次

1. アセスメントについて	1
2. 受付票について	2
3. フェイスシートについて	2
4. 就労分野シートについて	9
1 日常生活管理	10
2 対人技能	16
3 就労準備	20
4 基本的労働習慣	26
5 職業適正	30
6 総合所見	50
5. アセスメントシートの活用	52
1 フィードバックの仕方	52
2 多機関連携によるケース会議	53
引用文献・参考文献	55

1. アセスメントについて

① アセスメントの考え方や視点

アセスメントは、「評価する」という意味をもった言葉になりますが、単に対象者の能力を評価するだけでなく、対象者の就労を支援していくために必要なニーズや解決しなければならない課題等を明らかにし、必要な支援や配慮を検討するものです。

就労支援においてアセスメントが必要な理由は以下のとおりです。

- ・障がいのある人がそれぞれに最も適した「働く場」に円滑に移行できるようにするため
- ・障がいのある人がそれぞれの「働く場」で安定して働き続けられ、働く力を伸ばしていけるようにするため

上記のような支援は、支援対象者の就労能力や生活の状況を踏まえて行われる必要があるため、支援の開始にあたって、支援対象者の就労面や生活面に関する情報をアセスメントにより把握しておくことが不可欠です。

アセスメントにより把握された情報は、一連の就労支援が行われる中で、各機関によって共有・更新され、長期間にわたって活用されることとなります。

② 浜松市版アセスメントシート作成の背景

浜松市における就労継続支援 B 型の利用を希望する特別支援学校生徒に対する就労アセスメントについては、特別支援学校、指定特定相談支援事業所、指定就労移行支援事業所、指定就労継続支援 B 型事業所、障害者就業・生活支援センター等と協議を重ね、構築し実施してきました。しかしながら、平成 29 年 4 月 25 日文科科学省初等中等教育局特別支援教育課、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課事務連絡「就労系障害福祉サービスにおける教育と福祉の連携の一層の推進について」により、就労継続支援 B 型の利用に係るアセスメント（就労アセスメント）の趣旨及び内容等が示されたことを踏まえ、就労アセスメントの仕組みやアセスメント内容等について再検討する必要性が生じました。

そこで、令和 5 年度に、浜松市障がい者自立支援協議会就労部会の中に就労アセスメントワーキンググループを設置し、就労アセスメントの仕組み及び就労支援のためのアセスメントの検討を行いました。計画相談支援事業所の実態調査、アセスメント実施結果連絡票に関する実態調査を実施し、就労アセスメントの仕組みを見直し、アセスメント実施結果連絡票の様式を変更して令和 6 年度に試行実施を行いました。

併せて令和 6 年度には、就労選択支援が令和 7 年 10 月に創設されることを踏まえ、同部会に就労選択支援ワーキンググループを設置し、浜松市における就労選択支援に係る体制整備並びにアセスメントの標準化及び質の向上を目指して活動しています。ワーキンググループでは指定就労移行支援事業所、指定就労継続支援事業所等とアセスメントに関する意見交換を開催し、そこでの意見を踏まえ、関係機関と協働して浜松市版のアセスメントシート作成に至りました。浜松市版のアセスメントシートは、一度作成したら終わりというものではありません。時間をかけてブラッシュアップしていきたいと考えています。実際に使用し、気付いた点や「こうすればもっと良くなる」と感じたアイデアの意見を伺いながら、より使いやすいシートへと一緒に育てていきたいと思っています。

2. 受付票について

受付票は、アセスメント実施に先立ち、本人や家族から必要な情報を得るためのツールです。原則として本人が記載しますが、難しい場合は家族が記載しても構いません。記入する件（サポートの要否や空欄の有無など）は、本人の状態を把握する重要な情報となります。これらを丁寧に確認し、適切な支援につなげていきましょう。

また、可能な限り、面談の場で記載していただくことを推奨します。本人の状況理解度や気持ち、書類を作成する能力・経験を把握する貴重な機会となります。

家族等が同席する場合、本人とのやりとりを通じて、関係性や家庭での様子を把握することができます。日常の親子関係や家庭環境の理解を深めるためにも、受付票の記載に注意を払いましょう。

3. フェイスシートについて

フェイスシートは、本人の情報を整理し、理解を深めるための重要なツールです。受付票や計画相談など、他事業所からの情報も活用できますが、直接話を伺うことで、より詳細な情報を得ることができます。積極的な聞き取りを行い、内容を充実させることで、本人に適した支援計画の作成に役立てることができます。

フェイスシートは、1回の面談ですべてを埋める必要はありません。本人との関わりの中で得た情報を適宜更新することで、より深い理解につながります。一度にすべての情報を得ることが難しいことはよくあることです。そのため、新たな情報が得られ次第、その都度更新するようにしましょう。

フェイスシートを作成する際は、受付票の内容をさらに深掘りすることを意識しながら聞き取りを行いましょう。

○ 基本情報

本人の氏名、年齢、住所、緊急連絡先、計画相談支援事業所の担当者などの情報を整理します。これらの項目は、本人への支援の基盤となる重要な情報です。

○ 障がい状況と公的扶助等の状況

診断名

診断名を記載します。複数の診断名がある場合は、すべて記載しましょう。診断名が不明または告知されていない場合でも、症状や困り感を把握することが重要です。必要に応じて、計画相談支援事業所や関係機関から情報を収集し、記載に努めましょう。

障害者手帳

所持している障害者手帳の種類、取得年月日、取得経緯を記載します。障害者手帳がない場合は、その理由も記載しましょう。本人の了解が得られれば、手帳の写しを提供していただくことを推奨します。

障がい状況の概要及び手帳取得経緯

障がいの経緯や、その後の障がいに対する本人の受け止め方を記載します。障害者手帳の取得までの経緯についても確認しましょう。

成年後見制度等の利用状況

成年後見制度や日常生活自立支援事業等の利用状況について記載します。成年後見人、保佐人、補助人が選任されている場合は、その類型を記載します。

※補足情報

成年後見制度とは

認知症、知的障がい、精神障がいなどの理由で、ひとりで決めることが心配な方々は、財産管理（不動産や預貯金などの管理、遺産分割協議などの相続手続など）や身上保護（介護・福祉サービスの利用契約や施設入所・入院の契約締結、履行状況の確認など）などの法律行為をひとりで行うのがむずかしい場合があります。また、自分に不利益な契約であることがよくわからないままに契約を結んでしまい、悪質商法の被害にあうおそれもあります。このような、ひとりで決めることに不安のある方々を法的に保護し、本人の意思を尊重した支援（意思決定支援）を行い、共に考え、地域全体で明るい未来を築いていく、それが成年後見制度です。（厚生労働省ホームページより）

年金

障害基礎年金（1級・2級）、障害厚生年金（1級～3級）など、受給している年金を記載します。

収入状況の把握だけでなく、障害年金の請求手続きを誰に勧められ、誰がサポートしたかを確認し、支援者の状況を把握することも重要です。

生活保護の受給状況

生活保護の受給の有無を記載し、経済的な支援の必要性や公的サービスの利用状況を把握します。生活保護を受給するに至った経緯も確認しましょう。本人が把握していれば、ケースワーカーの名前も記載すると、今後の支援につながる場合があります。

○ 家族状況等

家族の情報：本人との関係性、家族の既往歴、職業、キーパーソンの有無を記載します。

家庭環境：どのような環境で育ち、生活してきたかを把握することは、本人の価値観や行動を理解する上で重要です。

これらの情報を整理することで、本人の価値観や行動、抱える課題を明確にする手がかりとなります。

○ 居住環境等

住居の状況

現在の住居形態（例：一人暮らし、家族同居、グループホームなど）を記載します。この情報

から、本人の生活費や支援者の有無を推測できます。

単独で利用可能な交通手段

本人が一人で利用できる交通手段を把握することは、通勤範囲の検討に重要です。初めての利用で困難を感じる場合でも、経験を積むことで利用可能かどうかを確認すると良いでしょう。

また、利用しづらい交通手段の理由を記録することで、障がい特性の理解につながります。どの交通手段は使えるのか、使えないのか、その理由は何かまで確認すると、より適切な支援が可能になります。

○ 生活歴

成育歴の重要性

成育歴を聞くことは、本人の人生に触れる貴重な機会です。本人がどのような気持ちで生きてきたのかを共有すること自体が支援の一環となります。就労選択支援では、本人の意思決定を重視しますが、言葉で表現できる意思は限定的なことが多いです。成育歴を聞くことで、本人も把握できていなかった気持ちに気付く機会になります。

成育歴の活用

成育歴をもとに本人像を見立て、仮説をもち、関わりながら修正を加え、より深く理解することが重要です。一度の聞き取りだけで判断せず、長期的に関わりながら選択肢を提示することを目指します。

成育歴を紐解く際は、過去から現在に至るストーリーを意識し、本人の成長過程を立体的に捉えることが重要です。

発達段階別の聞き取りポイント

【乳幼児期（0～5歳）】

乳幼児期の発達と愛着形成

「三つ子の魂百まで」という言葉があるように、乳幼児期の成長はその後の人生に大きな影響を与えます。聞き取りの視点については本項で概略を示し、詳細な項目は令和2年度に浜松市障がい者自立支援協議会で作成した「こどもアセスメントシートチェックポイント」をご参照ください。

愛着形成の重要性

愛着＝基本的安心感と捉えられ、人が生きていく上での基盤となります。目に見えないつながりを信じる力として、困難な状況で頼れる人を見つけたり、過去の経験から解決策を導き出したりすることにもつながります。愛着形成がうまくいったかどうかを判断する一つの指標が「人見知りの特徴」です。

人見知りの観察と解釈

「人見知りせず、誰にでも抱っこされていた」という状態は、母親を特別な存在として認識できていない可能性を示すことがあります。このような状況は育て方の問題に限らず、発達障がいやその他の要因によって、十分な愛情を受けながら育っていたとしても、こども側

がその愛情を認識しづらい場合があることも考えられます。

発達特性の理解

乳幼児期の発達の遅れや行動の特徴を把握することで、本人の安心感の形成や対人関係での不安を推し量ることができます。例えば、睡眠の質、好きな遊びや絵本、自己主張の有無、感情コントロールの発達がポイントとなります。

聞き取りの進め方

思い出話として話を引き出すことで、情報を収集しやすくなります。覚えていないという事実も重要な情報となるため、記録に残しておくとい良いでしょう。

【小学生（6～11歳）】

小学生期の発達と人間関係

小学生の頃は、保育園・幼稚園での経験があったとしても、より長時間にわたり親と離れる必要があり、不安の中で新たな環境に適応していく時期です。この時期には、友人や担任との関係をどのように築き、支えられてきたか、トラブルへの対処方法、対処できず不登校を選択したか、不安を抱えながら学校に通い続けたかなどが重要な視点になります。また、自己主張の方法や折り合いのつけ方を知ることで、本人の対人関係の傾向や人とのつながり方の特徴が見えてきます。

アイデンティティの形成

小学3～4年生頃になると、「自分は何者なのか」と考え始め、親を客観的に捉えたり、距離を置いたりすることが増えます。また、空想にふけることで、現実の困難から回避しようとすることもあります。この時期の親や先生との関わり方が、本人の自己認識や人間関係にどのような影響を与えたかを理解することが大切です。

学習・行動面の特徴

- ・成績や得意・不得意な教科の把握
- ・対人関係のトラブルや特異な行動の確認

これらを通じて、本人の特性や物事の捉え方・感じ方を理解することができます。

【中学生（12～14歳）、高校生（15～17歳）】

思春期

この時期は思春期にあたり、心身ともに大きな変化が生じる時期です。身体は大人に近づいていても、心はまだ未成熟で、「自分は何者なのか」「どのように生きていくべきか」といったアイデンティティの揺らぎを経験します。本人にとって、内面が大きく揺さぶられる時期であり、自分の存在や将来について強く意識し始めます。

衝動やこころの問題との向き合い

特に男性の場合、性衝動や強い欲求に戸惑う時期でもあります。衝動をうまく処理できるような打ち込める対象があったかどうかは、精神的な安定に大きく影響します。この時期は心の不調が表面化しやすく、調子を崩した経験がある場合は、そのきっかけ、現れた症状や行動、どのように対処してきたのか、また誰を頼りにしてきたのかといった点を把握することが、支援の質を高める上で重要です。

本人による語りと感覚の言語化

本人が語れる内容が限られている場合でも、少しずつ丁寧に話を聞くことで、感情の奥にあるものを引き出すことができます。特に、体験を通じて得られた抽象的な感覚表現にも注目していくとよいでしょう。例えば、統合失調症の方が発症前に「星が降ってくるように感じた」「物に意志があるように思えた」などと語るような感覚です。そうした感覚を本人自身が言語化して理解できるようになることは、今後、同様の状態に気付くための手がかりになります。

学校生活と人間関係

中学・高校期においては、学校での人間関係や部活動の経験、成績、苦手・得意な教科などを把握することで、本人がどのような環境で過ごし、どのような関わりを築いてきたかが見えてきます。不登校の経験や、トラブル、対人関係の葛藤も含めて、どのように乗り越えてきたか、または傷ついたまま過ごしてきたかを知ることが、より深い理解につながるでしょう。

【18歳以降】

高校卒業後すぐに働き始めた方などにとっては、学生という保護された立場から離れ、一人の社会人としての役割を果たしていくことが求められる時期となります。不安を抱えながらも、社会の一員として歩み始めたこの時期には、仲間や家族とどのように気持ちを共有していたのか、安心できる「居場所」と呼べるような人や場所があったのかを知ることが、本人の安定性や支援の手がかりになります。

また、これまでにどのような仕事に就き、どんな対人関係の中で働いてきたのか、そして何を理由にその仕事を辞めたのかといった情報も、今後の就労選択や職場定着に大きく関わるため、丁寧に把握しておく必要があります。

なお、この年代に限らず、これまでの生活のなかで体調を崩した経験や、うまくいかなかった出来事、そのきっかけや経過、どのような方法で乗り越えてきたのかといったことは、本人理解を深める重要な視点となります。受診歴、治療内容、主治医との関係性なども含めて把握できると、支援にあたる上で治療の流れや背景の理解にもつながります。

【40歳以降】

人生の後半に差し掛かるこの時期は、それまでの生き方を振り返ったり、これからの在り方を模索したりするような心の動きが現れやすくなります。特に、安心して過ごせる「居場所」や信頼できる人が身近にいない場合、言葉にできない漠然とした不安に包まれることも少なくありません。

本人が、どのような人生を思い描き、どのような価値観に基づいて生きてきたのか。その結果として、どのような後悔ややり残しがあるのか、そして、これからどのように生きていきたいと考えているのかといった情報を丁寧に把握し、生き方そのものへの理解を深めることで、提案できる支援内容の質も広がり、より本人に寄り添った支援計画の構築が可能になるでしょう。

○ 現状に至る障害福祉サービスの利用経過および就労歴（実習などの経験を含む）

この欄には、本人の障害福祉サービス利用歴、就労歴、実習経験等を記載します。これらの情報は、これまでの歩みを把握する上で重要です。

期間：できるだけ具体的な日付や期間を記載します。

企業名・事業所名：企業名・事業所名を明記し、可能であれば部署名まで記載してください。

業務内容：主に担当していた作業内容を具体的に記載します。

労働条件：以下の各項目について詳細に記載してください。

- ・雇用形態（例：正社員、契約社員、パート等）
- ・勤務時間（例：9:00～18:00、シフト制、休憩時間含む）
- ・残業の有無と頻度（例：月平均2時間、繁忙期のみ等）
- ・休日・休暇（例：週休2日制、年間休日数、有休取得状況など）
- ・給与形態と金額（例：月給制、○万円＋手当 等）

特記事項：勤務開始の経緯、印象に残っている出来事、達成感を得た経験、困難の克服、離職理由（例：キャリアアップ、人間関係、業務に内容のミスマッチ、体調不良など）を記載します。また、本人の思いや周囲の評価（強み・課題）もできる限り記録してください。

○ 心身の状況

持病や既往歴（それによって退職経験があるかも含む）を確認します。特定の業務に対する配慮事項等、本人が安心して就労できる職場環境を整えるために必要な情報です。企業側が適切に支援するためにも、正確な把握が求められます。

○ 関係機関等

本人と関わりのある人物・機関についてはエコマップを用いて記載します。本人を取り巻く社会資源とのつながりを可視化することで、個別では見えにくい関係性や影響の全体像を把握することができます。

○ 生活の流れ等

標準的な1日の過ごし方

起床から就寝までの生活リズム（例：食事の時間、回数、身支度にかかる時間、帰宅後の過ごし方など）を記載します。聞き取りを通じて、より具体的な生活イメージを把握します。

特記事項（1週間の過ごし方やいきがい、趣味、特技など）

平日・週末の過ごし方やルーティンの有無、生きがいと感じている活動、趣味、特技などを詳しく聞き取りましょう。本人の価値観や生活に活力をもたらす要素を理解するための重要な手がかりになります。

○ 備考／特記事項（本人や家族の希望・状況）

フェイスシートの各項目に書ききれなかった情報や、本人・家族から聞き取った補足的な希望、生活状況等を記載します。

○ 総合所見

聞き取り者所見

この欄では、これまでのフェイスシートで確認した内容を総合的に振り返り、記録します。

はじめに、本人の就労意欲について、現在の状況や期待されることを具体的に整理します。また、就労に向けて重要となる基本的な事項（例：生活リズム、健康管理など）について、本人がどの程度自己理解されているか、さらにどのような支援や配慮を必要と認識しているかを評価します。

次に、本人のストレングス（強み）に注目します。これは就労面においての強みやセールスポイントとなり、今後さらに成長が期待される要素です。同時に、就労を目指す上での課題についても明確にし、特に重点的に配慮すべき点を中心に記載します。

さらに、「必要な支援と配慮」についても整理します。これは、職場で安定的に業務を遂行し、長期的に就労を継続するために不可欠な要素であり、環境調整や人間関係面での配慮内容などを含め、具体的にまとめることが求められます。

これらの所見は、今後の就労支援の計画の立案において、中核となる判断材料となるため、できる限り丁寧かつ網羅的に記載しましょう。

支援の方針・方向性など

この欄では、これまでの聞き取り内容や所見を踏まえ、本人の今後の支援方針を具体的に記載します。

はじめに、本人の就労面において今後の成長が期待される領域に注目し、その特徴や可能性を明確にします。次に、進路先で配慮が求められる事項、特に医療面を含む健康管理上の留意点を整理します。

あわせて、本人にとって効果が期待できる支援の方法や、支援にあたる際に留意すべき課題や配慮点についても記述します。これにより、本人がより安心して取り組める支援環境を整えることが可能となります。

さらに、本人の障害福祉サービスに関する利用意向や、一般就労に関する具体的な希望、将来的な可能性を捉えた上で、目指すべき目標や進路の方向性を明らかにします。

これらの支援方針は、本人が社会参加を安心して実現し、自らの目標に向けて確かな歩みを進めていくための、実践的かつ柔軟な支援計画の土台となるものです。

4. 就労分野シートについて

本シートは、本人の生活能力および就労に必要な能力を評価するためのものです。本人への聞き取りや行動観察だけでは判断できない項目については、家族や関係機関（学校の先生、事業所のスタッフ、医療機関、担当の相談員など）からも情報を収集し、総合的に評価を行いましょう。

本シートは、一度だけでなく複数回にわたって使用できます。前期、中期、後期といったように、時期を分けて定期的に活用することで、本人の強みがどのように伸びているか、またどのような変化があったかを継続的に把握することができます。個人の成長をより深く理解するために、ぜひ適宜活用ください。

段階	評価基準	目 安
A	できる	本人の力で達成できる場合（障害者雇用枠での企業雇用で、一人工として働ける）
B	ゆっくりであればできる	本人の力で時間はかかるが達成できる場合
C	支援があればできる	声かけやプログラム、支援介入により達成できる場合
D	できない	障がい特性上、達成が困難な場合
E	不明	

※上記の評価基準等は概要を記載しています。各項目の詳細な評価基準については、P10～をご確認ください。P10～P49は、左ページは着眼点や評価のポイントを記載しており、右ページはその具体例を記載しています。

I 日常生活管理

(1) 体調管理 着眼点 体調を自主的に管理し、不調を訴えることができる

- ・手洗いやうがい、衣類の調整などをして、病気の予防をする。
- ・自身で体調が悪いことに気付く。
- ・体調が悪い時には医療受診や休息をとる等し、体調回復に努める。
- ・体調が悪いことを周囲に伝える。
- ・怪我などの応急処置をする。
- ・自身で検温する。
- ・自身で内服管理する。

段階	目 安
A	自身で体調の自己管理をし、日頃から病気の予防や回復、不調の訴えが適切にできる。
B	体調の自己管理が不十分であるものの、周囲の声掛け等により、適切な対応できる。
C	受診支援や服薬管理など、一定の周囲のサポートがあれば、体調管理ができる。
D	すべてにおいて、サポートが必要
E	(家族や医療機関、関係機関に聞き取りを実施し、状態の把握に努めましょう)

(2) 生活リズム 着眼点 決まった時間に起床、就寝ができる

- ・日中活動や作業に影響がない時間に起床や就寝する。
- ・日中活動中や作業中に、過度なあくびや眼こすり、うたた寝をしていない。
- ・毎日、ほぼ同じ時間帯に、食事をする。(食事を確保し、適切に摂取する。)

段階	目 安
A	自身で決めた時間に起床、就寝ができる。自身で食事を管理している。
B	時々(月2回程度)乱れることがあるものの、自身でほぼ決まった時間に起床、就寝している。時々(月2回程度)乱れることがあるものの、自身で食事管理をしている。
C	声掛け等により、起床時間や就寝時間が保たれている。食事提供等のサポートを得ながら、安定した食事がとれている。
D	うたた寝等の明らかな睡眠不足である状態が見られ、日中の活動、作業に影響がある。過度な食事摂取、制限があり、安定した生活リズムが送られていない。
E	(家族や医療機関、関係機関に聞き取りを実施し、状態の把握に努めましょう)

(1) 体調管理（評価のための具体例）

段階	具体例
A	自身で日頃から手洗いやうがい、衣類の調整などで病気の予防を適切に行い、体調の変化にも自分で気づき、必要に応じて医療機関への受診や休息を取り、体調回復に努めることができる。また、体調が悪いことを周囲に適切に伝えることができ、怪我などの応急処置や検温、内服管理もご自身で行うことができる。
B	体調の自己管理には不十分な点があるものの、周囲からの声かけや促しなどがあれば、病気の予防や体調不良時の対応をすることができる。体調が悪いことを伝えることや、簡単な応急処置、検温、内服管理も、周囲のサポートがあれば行うことができる。
C	病気の予防や体調不良時の対応には、受診支援や服薬管理など、一定程度の周囲のサポートが必要。体調が悪いことを周囲に伝えることや、検温などについても、サポートがあれば行うことができる。応急処置については、指示や介助が必要となる場合がある。
D	体調管理のすべての面において、周囲のサポートが不可欠。病気の予防、体調の変化に気付くこと、医療機関への受診、休息、体調不良を伝えること、応急処置、検温、内服管理など、いずれもご自身で行うことは困難であり、全面的な支援が必要となる。
E	（家族や医療機関、関係機関に聞き取りを実施し、状態の把握に努めましょう）

(2) 生活リズム（評価のための具体例）

段階	具体例
A	自身で決めた時間に起床・就寝し、日中の活動や作業に支障はない。食事も自身で管理し、ほぼ毎日決まった時間帯にとっている。
B	ほぼ決まった時間に起床・就寝し、日中の活動や作業に支障はない。ただし、月に2回程度、起床・就寝時間が乱れることがある。食事はおおむね自身で管理し、ほぼ毎日決まった時間帯にとっている。
C	声かけなどのサポートにより、起床・就寝時間が保たれている。食事は提供などのサポートを受けながら、ほぼ毎日決まった時間帯にとれている。日中の活動や作業への影響は限定的である。
D	うたた寝などの睡眠不足が見られ、日中の活動や作業に影響が出ている。食事の過度な摂取や制限が見られ、生活リズムが安定していない。
E	（家族や医療機関、関係機関に聞き取りを実施し、状態の把握に努めましょう）

（３）身だしなみ 着眼点 季節・場に合った服装やきちんとした身なりができる

- ・場にあった服装や化粧、髪型をする。
- ・洗濯がされた清潔な服を着用する。
- ・髪、爪、ひげなどが清潔に整える。
- ・入浴、洗顔、歯磨きを行う。

段階	目 安
A	身だしなみが整えられている。
B	やや服装等に乱れはあるものの、他者に不快や心配な気持ちを与えない。
C	声掛けやサポートにより、服装の乱れや季節にあった服装等が整えられる。
D	季節や場に合わない恰好や不衛生さが目立ち、他者が不快（心配）な気持ちをもつ。
E	（家族や医療機関、関係機関に聞き取りを実施し、状態の把握に努めましょう）

（４）金銭管理 着眼点 計画的に買い物をする等自分で金銭管理ができる

- ・収支のバランスを考え、計画的に使う。
- ・ＡＴＭを活用する。
- ・金銭を支払い、買い物をする。
- ・金銭の価値を理解する。
- ・借金やそれに類似する行為のリスクを把握し、行動に反映する。

段階	目 安
A	自身で収支のバランスを考え、使用ができる。
B	自身の収支を把握し、使い方はやや支援が必要（やりくりは自身が行い、小遣い帳の確認を支援する程度）。
C	他者がお金の用途を分ける（実際に他者がお金に触れる行為）などの支援をするが、その他は自己で管理する。
D	収支の把握ができない。金銭の価値を理解していない。無駄遣いが多い（債務整理が必要な）。
E	（家族や関係機関に聞き取りを実施し、状態の把握に努めましょう）

(3) 身だしなみ（評価のための具体例）

段階	具体例
A	常に適切かつ清潔な服装を着用し、季節や場に合った髪型、化粧をしている。爪やひげなども整えられており、身だしなみに配慮が見られる。入浴、洗顔、歯磨きなどの清潔保持も習慣となっている。
B	服装に多少の乱れが見られることはあるものの、洗濯された清潔な服を着用している。髪、爪、ひげなども清潔に整えられており、他者に不快感を与えることはない。入浴、洗顔、歯磨きもおおむね行えている。
C	声かけやサポートにより、服装の乱れや汚れが改善される。髪、爪、ひげなどの手入れや、入浴、洗顔、歯磨きにも一部サポートが必要な場合があるが、概ね清潔な状態を保っている。
D	季節や場に合わない服装や明らかな汚れ、不衛生な状態が見られ、他者に不快感を与えることがある。髪、爪、ひげなどの手入れが行き届いておらず、入浴、洗顔、歯磨きも日常的に行えていない。
E	（家族や医療機関、関係機関に聞き取りを実施し、状態の把握に努めましょう）

(4) 金銭管理（評価のための具体例）

段階	具体例
A	自身の収入と支出のバランスを理解し、計画的に金銭を使用できる。A T Mの利用や支払いを自身で行い、金銭の価値を適切に理解している。
B	自身の収入と支出はおおむね把握しているが、計画的な使用には時折支援が必要となる（例：小遣い帳の確認、予算立ての助言など）。A T Mの利用や支払いは自身で行え、金銭の価値の理解がある。
C	お金の使い道について他者の区分けなどの支援が必要となるものの（実際に他者がお金に触れる行為を含む）、それ以外の管理（保管、支払いなど）は自身で行える。金銭の価値の理解にはばらつきが見られることがある。
D	自身の収支を把握することが困難である。金銭の価値を十分に理解しておらず、無計画な支出が多い（場合によっては債務整理が必要な状況）。A T Mの利用や支払いに困難を伴うことがある。
E	（家族や関係機関に聞き取りを実施し、状態の把握に努めましょう）

（５） 移動 着眼点 自力で目的地まで交通機関等を使って移動ができる

- ・公共交通機関を使用する。
- ・公共交通機関のルール・マナーを守る。
- ・自動車を運転する。
- ・目的地まで移動する。

段階	目 安
A	初めての場所でも交通機関を利用し、単独で移動ができる。
B	限定された場所や手段、もしくは一度の支援であれば単独で移動ができる。
C	数回の支援があれば、その後は単独で移動することができる。
D	常に移動の支援が必要。交通機関の利用は難しい。
E	（家族や関係機関に聞き取りを実施し、状態の把握に努めましょう）

(5) 移動（評価のための具体例）

段階	具体例
A	初めての場所へも、公共交通機関や自動車などを利用して、単独で安全かつ適切に移動できる。公共交通機関のルールやマナーも理解している。
B	特定の場所や限られた手段であれば、単独で移動できる。初めての場所や複雑な交通手段の場合、あるいは複数回の移動を伴う場合には、一度程度の支援があれば単独で移動できる。公共交通機関のルールやマナーはおおむね理解している。
C	数回の支援があれば、その後は公共交通機関等を利用して単独で移動できるようになる見込みがある。公共交通機関のルールやマナーの理解には、継続的なサポートが必要な場合がある。
D	常に移動の支援が必要であり、公共交通機関の利用や自動車の運転は困難である。
E	（家族や関係機関に聞き取りを実施し、状態の把握に努めましょう）

2 対人技能

(1) 意思伝達 着眼点 質問、意見等自分の意思を相手に伝えることができる

- ・自分の意志（参加したい、トイレ休憩をとりたい、苦しい、不安だ、助けてほしい等）を相手に伝える。
- ・必要な要件を伝える。

段階	目 安
A	初めての相手でも自身のツール（言葉、手話、文字、カード等）で他者へ意思の伝達（SOSを含む）ができる。
B	何度か顔を合わせた相手であれば、自身のツール（言葉、手話、文字、カード等）で他者へ意思の伝達（SOSを含む）ができる。
C	朝礼など限られた場であれば、自身のツール（言葉、手話、文字、カード等）で他者へ意思の伝達（SOSを含む）ができる。
D	意思の伝達（SOSを含む）ができない、相手へ伝わらない。
E	不明な場合。

(2) 意思疎通 着眼点 他人との会話への参加や、意思疎通ができる

- ・適切なコミュニケーションをとる。
- ・他者が伝えたい内容を受け取り、それに答える。

段階	目 安
A	初めての相手でも自身のツール（言葉、手話、文字、カード等）で他者と意思疎通ができる。
B	何度か顔を合わせた相手であれば、自身のツール（言葉、手話、文字、カード等）で他者と意思疎通ができる。
C	朝礼など限られた場であれば、自身のツール（言葉、手話、文字、カード等）で他者と意思疎通ができる。
D	発信、受け取り等で一方的。コミュニケーションが取れない。
E	不明な場合。

(1) 意思伝達（評価のための具体例）

段階	具体例
A	初めて会う相手に対しても、自身の主要なコミュニケーション手段（言葉、手話、文字、絵カード、コミュニケーション機器など）を用いて、明確かつ適切に意思を伝達（SOSを含む）ができる。必要な情報や具体的な要件も正確に伝えることができる。
B	何度か顔を合わせた相手であれば、自身のコミュニケーション手段を用いて、意思を伝達（SOSを含む）ができる。初めての相手や複雑な状況においては、やや時間を要したり、確認が必要となったりする場合がある。
C	朝礼や特定の活動など、状況が限定された場面であれば、自身のコミュニケーション手段を用いて、簡単な意思表示ができる。複雑な内容や状況が変化する場面では、意思伝達（SOSを含む）が難しい場合がある。
D	自身の意思（SOSを含む）を相手に伝えることが困難である、または伝わらないことが多い。コミュニケーション手段の活用に大きな支援が必要である。
E	不明な場合。

(2) 意思疎通（評価のための具体例）

段階	具体例
A	初めて会う相手に対しても、自身の主要なコミュニケーション手段（言葉、手話、文字、絵カード、コミュニケーション機器など）を用いて、双方向の意思疎通を円滑に行うことができる。相手の意図を正確に理解し、適切な返答や反応を示すことができる。
B	何度か顔を合わせた相手であれば、自身のコミュニケーション手段を用いて、意思疎通を行うことができる。初めての相手や複雑な話題の場合には、やや時間を要したり、確認が必要となる場合があったりするが、最終的には意思疎通を図ることができる。
C	朝礼や特定の活動など、状況が限定された場面であれば、自身のコミュニケーション手段を用いて、簡単な意思疎通ができる。複雑な内容や状況が変化する場面では、相手の意図を理解したり、適切に反応したりすることが難しい場合がある。
D	自身の意思を発信する、または相手の意図を受け取るもののいずれか、あるいは両方に困難があり、双方向のコミュニケーションを円滑に行うことが難しい。一方的な発信に終始し、コミュニケーションが成立しないことが多い。
E	不明な場合。

(3) 感情コントロール 着眼点 苦手な人や注意された時の対応場面など、感情のコントロールができ安定している

- ・自身の感情に気付く。(振り返り、内省することができる。)
- ・怒れたり、パニックになったりした時に自分自身で対処(深呼吸、気分転換、アンガーマネジメント)をする。
- ・相談する。

段階	目 安
A	怒ったり、イライラしたり、ふてくされることがあっても、支障なく作業が続けられる。
B	怒ったり、イライラしたり、ふてくされることがあるが、自身で休息をとる等し、自身で感情をコントロールし、作業が続けられる。
C	怒ったり、イライラしたり、ふてくされることがあるが、他者の声掛けにより、感情をコントロールし、作業が続けられる。
D	感情によって、作業に支障が出る。作業が続けられない。
E	不明な場合。

(4) 協調性 着眼点 お互いの個性を認め合い、他人と力を合わせて助け合うことができる

- ・チームや組織の目標を理解し、自分の役割を認識する。
- ・他のメンバーと共同する、分担する。
- ・他のメンバーを手伝う、他のメンバーに手伝ってもらう。

段階	目 安
A	他者と協調し、作業が遂行できる。
B	自ら自分の役割を認識するとともに、他者からの発信で手伝うことができる。
C	声掛けにより、他者を手伝ったり、手伝ってもらったりし、協調できる。
D	共同、分担がスムーズにできない。周囲を気に掛けることができない。周囲とトラブルが多い。
E	不明な場合。

(3) 感情コントロール（評価のための具体例）

段階	具体例
A	怒り、イライラ、ふてくされるなどの感情が生じて、それが業務に支障をきたすことなく、冷静に対処できる。自身の感情の変化に気づき、適切な対応をとることができる。
B	怒り、イライラ、ふてくされるなどの感情が生じることがあるが、自身で休息を取る、気分転換をするなど、感情をコントロールするための対処法を理解し、実践することで、業務を継続できる。
C	怒り、イライラ、ふてくされるなどの感情が生じることがあるが、他者からの声かけや促しなどのサポートによって、感情を落ち着かせ、業務を継続できる。
D	感情のコントロールが難しく、怒り、イライラ、ふてくされるなどの感情が強く表出し、業務の遂行に支障が生じる、または業務を継続することが困難になる場合がある。
E	不明な場合。

(4) 協調性（評価のための具体例）

段階	具体例
A	チームや組織の目標を理解し、自身の役割を認識した上で、他者と円滑に協力して業務を遂行できる。積極的に他のメンバーを支援したり、必要に応じて支援を受けたりすることができる。
B	自身の役割を認識しており、他者からの指示や依頼があれば協力することができる。自分から積極的に他のメンバーを支援することは少ないかもしれないが、協調して業務を進めることができる。
C	声かけや促しなどのサポートがあれば、他のメンバーと協力したり、分担して作業に取り組んだりすることができる。また、サポートがあれば、他のメンバーに手伝いを依頼することもできる。
D	他者との共同作業や役割分担がスムーズに行えず、周囲への配慮に欠ける面が見られる。他者との間でトラブルが生じやすく、協力して業務を進めることが難しい。
E	不明な場合。

3 就労準備

(1) 就労理解 着眼点 働くことの意味を理解している

- ・働くことの意味を理解する。
- ・働く動機や目的をもつ。

段階	目 安
A	働くことの意味をよく理解し、具体的に働く動機や目的を説明ができる。
B	働く目的が説明できる。
C	働く目的の説明は難しいものの、働く態度が見られる。
D	働くことの意味を理解していない。
E	不明な場合。

(2) 就労意思 着眼点 働くことへの心構えがある

- ・働くことへの心構えがある。
- ・社会に出て働く意思がある。

段階	目 安
A	働くことを強く希望している。
B	働くことを希望している。
C	働く態度が見られる。
D	働く気がない。働くことへの抵抗感が強い。他者に言われるから働かなくてはいけないと考えている。
E	不明な場合。

(3) 就労意欲 着眼点 自ら進んで作業や業務に取りかかるなど作業へのやる気がみられる

- ・積極的に作業や業務に取り組む。
- ・意欲的に作業や業務に取り組む。

段階	目 安
A	就労意欲が強く、積極的に作業や業務に取り組んでいる。
B	就労意欲があり、作業や業務に取り組んでいる。
C	就労意欲はあまりないが、作業や業務に取り組んでいる。
D	就労意欲がない。無駄話が多く、作業に集中しない。業務に取り組まない。
E	不明な場合。

(1) 就労理解（評価のための具体例）

段階	具体例
A	働くことの多面的な意味合い（経済的自立、社会参加、自己実現など）を深く理解しており、具体的な将来の目標や、作業を通して達成したいことを明確に説明できる。
B	働くことの目的（収入を得る、スキルアップするなど）を理解しており、その目的について具体的な説明ができる。
C	働くことの目的を具体的に説明することは難しいものの、作業への意欲を示したり、働くことに対して前向きな姿勢が見られたりする。
D	働くことの意味や目的を理解できていない。
E	不明な場合。

(2) 就労意思（評価のための具体例）

段階	具体例
A	社会に出て働くことを強く希望しており、そのために積極的に行動しようとする意欲や、前向きな心構えが強く見られる。
B	社会に出て働くことを希望しており、働くことに対して意欲が見られる。
C	働くことへの明確な希望は示さないものの、指示されたことには取り組むなど、働く姿勢が見られる。
D	働くことに対して意欲がなく、抵抗感が強い。または、他者からの指示によって仕方なく働かなければならないと考えている様子が見られる。
E	不明な場合。

(3) 就労意欲（評価のための具体例）

段階	具体例
A	強い就労意欲を持ち、自ら率先して作業や業務に取り組み、積極的に改善提案なども行うなど、主体的な姿勢が顕著に見られる。
B	就労意欲があり、指示された作業や業務に意欲的に取り組み、責任感を持って遂行しようとする姿勢が見られる。
C	就労意欲は必ずしも高くないものの、指示された作業や業務にはきちんと取り組み、一定の成果を上げようと努力する姿勢が見られる。
D	就労意欲が低く、指示待ちの姿勢が見られる。無駄話が多く作業に集中しない、または作業や業務に全く取り組もうとしない様子が見られる。
E	不明な場合。

(4) 体力、精神力 着眼点 一定時間作業に耐える体力や精神力がある

・勤務時間中の持久力がある。

段階	目 安
A	1 日 6 時間以上の勤務ができる。
B	1 日 4 時間の勤務ができる。
C	1 日 2 時間の勤務ができる。
D	1 日 2 時間の勤務が難しい。
E	不明な場合。

(5) 家族の支援 着眼点 働く上で家族等のサポートが得られる

- ・家族等の支援や協力が適切に得られる。
- ・家族等は本人が働くことを応援している。
- ・家族等との関係性で就労継続に支障をきたすような事案がある。

段階	目 安
A	家族等から適切なサポートを得られる。
B	家族等のサポートを支援者が依頼すれば受けられる。
C	家族等から過剰なサポート、またはあまり得られない。
D	家族等からサポートを受けられない。家族等の関りが無い。家族等との関係において就労継続困難となり得る事柄がある。
E	不明な場合。

(4) 体力、精神力（評価のための具体例）

段階	具体例
A	1日6時間以上の勤務時間においても、集中力を持続させ、疲労感も少なく、安定して作業や業務を遂行できる体力と精神力を備えており、疲労が日常生活へ影響しない。
B	1日4時間程度の勤務時間であれば、集中力を維持し、比較的安定して作業や業務に取り組むことができる体力と精神力を備えている。
C	1日2時間程度の勤務時間であれば、集中力を保ちながら作業や業務に取り組むことができる。ただし、長時間の勤務には疲労を感じやすい可能性がある。
D	1日2時間の勤務を継続することが難しい、またはすぐに疲労を感じて集中力が低下してしまうなど、作業に必要な体力や精神力が十分ではないと考えられる。
E	不明な場合。

(5) 家族の支援（評価のための具体例）

段階	具体例
A	家族や親しい人から、本人の状況やニーズに合わせた適切なサポートが日常的に得られており、働くことを強く応援している。また、家族関係は安定しており、就労継続への支障となる懸念はない。
B	支援者が働きかけることで、家族や親しい人からの必要なサポートが得られる見込みがある。家族も本人が働くことに対して理解を示している。家族関係において、現時点では就労継続への大きな支障はないと考えられる。
C	家族や親しい人からのサポートが、本人の自立を妨げるような過剰なものであるか、または必要なサポートが十分に得られない状況にある。家族の働くことへの理解が十分でない可能性もある。家族関係において、就労継続に影響を与える懸念が一部見られる。
D	家族や親しい人からのサポートが全く得られない、または家族との関わりが希薄である。家族の中に本人が働くことに強く反対する人がいる、あるいは家族関係における問題が就労継続の大きな妨げとなる可能性が高い。
E	不明な場合。

（６） 求職活動 着眼点 ハローワーク、求人票等を活用できる

- ・ 求人情報の収集をする。
- ・ 応募書類の作成をする。

段階	目 安
A	自らハローワークや求人票を活用して、求人情報を収集できる。
B	求人情報の収集等において、説明を受ければ自ら可能。
C	求人情報の収集等において、同行等が必要。
D	支援者等が代わりに求人票を取得する。書類の代筆が必要。
E	不明な場合。

(6) 求職活動（評価のための具体例）

段階	具体例
A	自ら積極的にハローワークやインターネットの求人サイト、求人情報誌などを活用して、必要な情報を効率的に収集できる。また、応募書類（履歴書、職務経歴書など）を適切に作成し、必要に応じて自己PRなども含めた効果的な書類を作成できる。
B	求人情報の収集に関して、情報源の利用方法や検索方法などの説明を受けることで、ある程度自力で情報収集が可能になる。応募書類の作成に関しても、アドバイスや記入例などの支援があれば、基本的な書類を作成できる。
C	求人情報の収集には、支援者による同行や具体的な情報提供が不可欠である。応募書類の作成に関しても、支援者による助言や添削がなければ作成が難しい。
D	求人情報の収集は支援者等が代わりに行う必要がある。応募書類の作成も本人が行えず、支援者等による代筆が不可欠である。
E	不明な場合。

4 基本的労働習慣

(1) あいさつ 着眼点 状況に応じた挨拶や返事ができる

- ・始業、終業時等に状況に応じたあいさつができる。
- ・返事ができる。
- ・感謝の気持ち、謝罪ができる。

段階	目 安
A	他者に聞こえる声の大きさを、自ら進んであいさつをする。
B	声は小さいが、自ら進んであいさつをする。
C	他者からのあいさつや呼びかけに対して、返すことができる。
D	あいさつができない。
E	不明な場合。

(2) 報告・連絡・相談 着眼点 休み等の連絡、必要に応じた報告・相談ができる

- ・(報告) 適切なタイミングで、上司等に対して作業の進捗状況、結果、問題点等を知らせる。
- ・(連絡) 適切なタイミングで、他者に対して作業に必要な情報を伝える。
- ・(相談) 適切なタイミングで、作業上の疑問点や判断に迷うこと、困っていること等を上司等に対して意見やアドバイスを求める。

段階	目 安
A	適切なタイミングで、報告・連絡・相談ができる。
B	遅れながらも業務に支障がないタイミングで、報告・連絡・相談ができる。
C	他者からの促しで、報告・連絡・相談ができる。
D	報告・連絡・相談するが、業務に支障がでる。報告・連絡・相談ができない。
E	不明な場合。

(1) あいさつ（評価のための具体例）

段階	具体例
A	状況を理解し、相手に聞こえる適切な声の大きさと、自ら積極的にあいさつができる。また、相手の言葉をしっかりと聞き取り、明確な返事ができる。さらに、感謝の気持ちや謝罪の言葉を、相手に伝わるように適切に表現できる。
B	状況を理解し、声は小さいながらも、自ら進んであいさつをしようと努力する姿勢が見られる。相手の言葉に対して、返事をする事ができる。感謝や謝罪の気持ちを示すことができる場合もあるが、表現が控えめであることがある。
C	他者からあいさつや呼びかけがあった場合に、返事をする事ができる。状況によっては、あいさつを促されることで行う場合がある。感謝や謝罪の気持ちを示すことはできるが、積極性や表現力に課題が見られることがある。
D	状況に応じたあいさつがほとんどできない。他者からの呼びかけに対しても、返事をする事が難しい。感謝や謝罪の気持ちを言葉や態度で示すことが困難である。
E	不明な場合。

(2) 報告・連絡・相談（評価のための具体例）

段階	具体例
A	自律的に判断し、業務の状況に合わせて適切なタイミングで、正確かつ簡潔に報告・連絡・相談を行うことができる。報告においては問題点を具体的に伝え、連絡においては必要な情報を過不足なく伝え、相談においては事前に自分の考えを整理した上での確に質問し、アドバイスを業務に活かすことができる。
B	概ね適切なタイミングで報告・連絡・相談を行うことができる。報告や連絡に多少の遅れが見られる場合や、情報伝達の際に不明瞭な点がある場合もあるが、業務の遂行に大きな支障はない。相談においては、促されなくても自分から行うことができる。
C	自分から積極的に報告・連絡・相談を行うことは少ないが、他者からの促しや指示があれば、報告・連絡・相談を行うことができる。しかし、タイミングが遅れたり、情報伝達が不十分であったりすることがあり、業務に影響が出る可能性も否定できない。相談することに抵抗がある、またはどのように相談して良いか分からない様子が見られる。
D	報告・連絡・相談の必要性を認識できていない、または行うことへの抵抗感が強く、適切なタイミングで行わないため、業務の遅延やミス、手戻りなど、業務に支障が生じている。報告・連絡・相談の内容も曖昧で分かりにくいことが多い。相談することを避けたり、問題を抱え込んだりする傾向が見られる。
E	不明な場合。