

# 就労支援における個別評価表及び評価項目の検討

○酒井 基行<sup>1)</sup>

関口 篤行<sup>1)</sup>

猿渡 知子<sup>1)</sup>

松井 宏昭<sup>1)</sup>

1) 特定非営利活動法人 自閉症サポートセンター

KEYWORDS: 発達障害、就労支援、評価項目

## 【問題の所在と目的】

近年、厚生労働省から発達障害者の就労支援に関する施策が多数打ち出され、ハローワークにおける職業相談や職場定着のためのジョブコーチ支援が拡充されつつあるものの、発達障害者を就労へつなげるための個別評価が整理できていない。

そこで、発達障害者の利用が多い、千葉県柏市にある就労移行支援事業所（以下、「事業所A」という。）での取り組みを取りあげて、今後の検討のための基礎資料を得ることを目的とした。事業所Aでは、利用者の就職準備の判断の一つとして個別評価表を作成している。その評価項目は、企業の関わりにより企業就労が必要とされている、a)客観的であること、b)実際の就労に即していること、c)利用者にとって分かり易いことの3つをテーマとしている。項目の選定にあたっては、1)項目の検討、2)個別評価表の作成、3)評価の実施と集計の3ステップを1サイクルとして、各評価項目を1点から7点までの順序尺度で評価した値の合計点を算出し、各スタッフによる就職活動が可能であるかの印象を20点から140点までの5点刻みで評価した値の平均（以下、実際点とする。）と個別評価表による評価の合計点が近似するようにほぼ1か月ごとに項目内容を刷新し、平成24年6月～10月に5サイクルの見直しを行っている。平成25年6月における最新の個別評価表を表1に示す。

本報告では、事業所Aが取り入れている個別評価表による各評価項目の評価点と実際点との関連を統計的に分析し、評価項目の有効性について考察する。

表1 事業所Aで使用している最新の個別評価表

No	カテゴリー	評価項目	摘要
01	通所評価	通所回数	欠席、遅刻、早退の合計回数を評価
02	日常生活/健康管理	不調時の対処	体調不良や精神不調を防ぐ努力をしているか評価
03		自己統制/気分転換	仕事中の指示や注意に対して動揺しないかを評価
04		身だしなみ	身だしなみチェック表により評価
05	印象評価	挨拶/言葉遣い	適切な挨拶や言葉遣いができているか評価
06		意欲的	指示された仕事に対して積極的に対応できるか評価
07		明るさ/さわやかさ	仕事や面接時の印象に関わる評価
08		素直さ/誠実さ	上司や先輩に対する仕事での印象に関わる評価
09	仕事遂行評価	報告・連絡・相談	上司や先輩へのコミュニケーション力を評価
10		集中力	同じ仕事を1時間以上継続して行うことができるか評価
11		指示理解力	口頭やモデリングでの指示で理解できるかを評価
12		信頼性	仕事でのミスを最小限に抑える努力をしているか評価
13	就労評価	就職意欲	就職したいという意欲が感じられるか評価
14		実習への参加意欲	様々な実習を経験したいかを評価

## 【方法】

学会等にて発表することを対象者に説明するとともに、対象者の同意と協力が得られるように、調査の目的・内容を説明し、対象者とそのデータに関する秘密保持の方法（個人名・プライベートな情報の保護）に配慮した。

## 調査対象

平成25年1月～4月に事業所Aに所属していた利用者全員（1月：15名、2月：14名、3月：14名、4月：16名、延べ59名。以下の人数表記は延べ人数。）。年齢：19歳～38歳。性別：男性35名、女性24名。最終学歴：中学校卒4名、高校卒29名、専門学校卒16名、大学及び大学院卒10名。事業所A利用期間：1ヶ月～1年4ヶ月。障害種別：発達障害26名、知的障害20名、精神障害8名、身体障害5名。

## 調査内容

各月ごとに個々の利用者について個別評価表を用いて評価を行うとともに、実際点を算出した。

## 分析方法

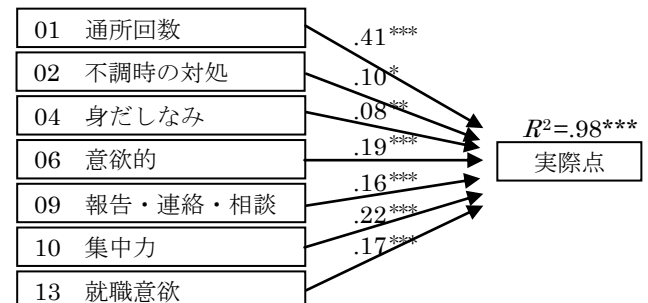
実際点を目的変数、個別評価表の各項目の評価点を説明変数として、ステップワイズ法（変数を5%の有意水準により投入、10%の有意水準により除去）による重回帰分析を行った。データの解析には統計処理ソフトSPSS18.0J（エス・ピー・エス・エス(株)製）を用いた。

## 【結果及び考察】

実際点及び個別評価に関する重回帰分析の結果(図1)から、通所回数、意欲的、集中力などの項目が実際点に有意な影響を及ぼしていることがわかった。具体的には、利用者が就職活動の段階に進める状態であるか否かについての事業所Aの職員の判断は、個別評価表の14項目のうち図1の7項目の評価に影響を受けていることが明らかとなった。ただし、挨拶や面接時の印象に関わる明るさ、作業能力に関わる指示理解力などの残り7項目とは有意な関係性が認められなかった。すなわち「就職に向けた本人のやる気」がどの程度示されているかによって、就職に進めるかどうかを職員が判断していることが示唆された。

有意性が認められなかった7項目の説明変数については、就職後に必要な項目か、そもそも不要な項目であるのか等の視点で検討を行う必要がある。

また、今回の分析では評価項目として取り上げなかったが、作業スピードや手先の器用さ、チェック能力などの作業能力評価や、文字入力やWord、ExcelなどのPC評価について同様の分析を平成24年6月～10月に行ったところ、これらの評価項目は実際点と有意性が認められないこともわかった。



\*:  $p < .05$  \*\* :  $p < .01$  \*\*\* :  $p < .001$

図1 評価項目の重回帰分析

(SAKAI Motoyuki, SEKIGUCHI Atsuyuki, ENDO Tomoko, and MATSUI Hiroaki)