

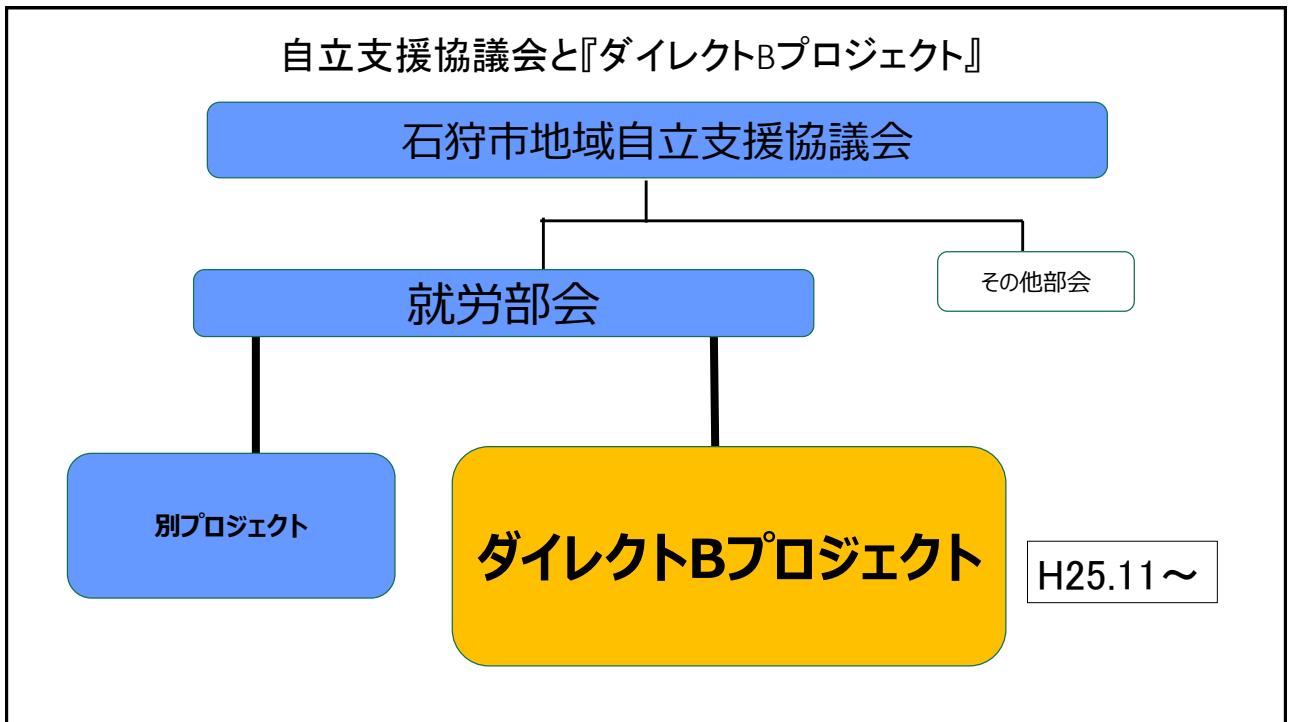
石狩市における 直B（就労継続B型事業所利用）対応

平成27年5月26日（火）
石狩自立支援協議会就労部会・ダイレクトBプロジェクト

プロジェクト発足の経緯

- 平成25年9月19日ー
石狩市地域自立支援協議会・第二回定例全体会（就労部会の上部機能）に於いて直Bの問題提起。「・・・石狩としてもアセスメントのしくみ作る必要あり・・・」協議会の中で対応していく事で決定。担当が就労部会に。
- 平成25年11月27日ー
就労部会内にて「ダイレクトB」とは何かの知識共有と共に就労部会で取り扱う事で承認。プロジェクトチーム発足。プロジェクト名『**ダイレクトBプロジェクト**』。プロジェクトメンバー決定。
- 平成25年12月17日ー
ダイレクトBプロジェクト、第一回目ミーティング実施。方針・目的観の共通認識、プロジェクトメンバー拡大、プロジェクトミーティング運営方法等について決定。

自立支援協議会と『ダイレクトBプロジェクト』



石狩市のダイレクトB対応 —推進体制の特徴—

1、自立支援協議会を軸とした運営

- ◇自立支援協議会主導を明確化。
全ての審議、判断、決定は同協議会に集約し推進。
- ◇集中討議の為に「ダイレクトBプロジェクト」を組成。
- ◇判断決定は全て合議体で行う。
- ◇プロジェクトメンバーは、今回設定するアセスメントの制度を利用する当事者（相談者、学校、行政窓口、計画作成窓口、就労移行支援事業所など）が中心。
- ◇参加者はそれぞれの立場での意向や問題点、懸念点をテーブルにあげ、分け隔てなく対等な立場で議論。合意形成していく。
- ◇討議議題があってもなくてもプロジェクトは月一回召集。情報共有や想定される問題点を抽出。

2、導入後のフォローアップを意識

- ◇正式始動後に起こる現実的・実務的課題へ対応する体制構築
→ダイレクトBプロジェクトは平成27年度以降も存続させ、定期開催、臨時開催などで課題を討議

ダイレクトBプロジェクトメンバー主な機関(随時追加)

※個人ではなく、機関として参加(毎回各機関から最低1名出席をお願いする)

就労継続B型事業所
特別支援学校
就労移行支援事業所
障害者就業・生活支援センター
就労部会メンバー
就労部会事務局
その他

ダイレクトBプロジェクト・スケジュール 平成26年度～27年度

	H25			H26			H27		
	前	中	後	前	中	後	前	中	後
①プロジェクト組成と会議の運営方法決定			→						
②方針・目的観の確定と共通認識			→						
③マーケット調査(受け入れボリューム査定)			→	→					
④他の自治体や行政からの情報集約			→	→	→	→	→	→	→
⑤アセスメント実施体制・フロー案作成と審議確定					→				
⑥アセスメント票・マニュアル案作成と審議確定						→			
⑦アセスメント案試行と検証						→			
⑧新体制確定と開始							→	→	→

経過措置中 試行期間（～平成27年3月31日）

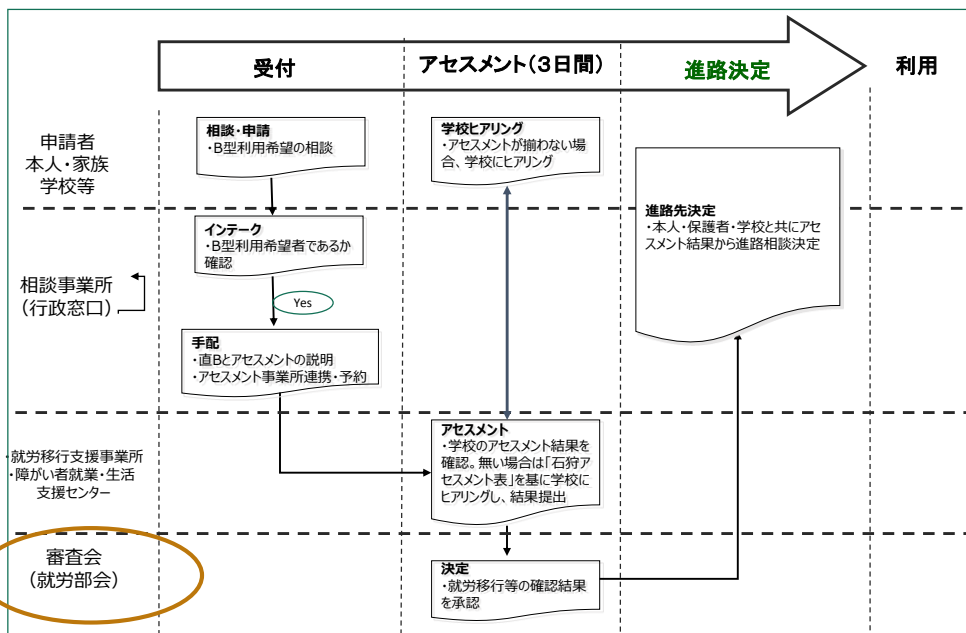
アセスメント実施体制（役割分担と業務） 経過措置中（試行期間 ～平成27年3月31日）

窓口		サービス等利用計画	アセスメント		決定
窓口 (コーディネーター)	窓口担当業務	サービス等利用計画策定者	アセスメント実施機関	アセスメント内容	審査実施決定者
<ul style="list-style-type: none"> ●市町村 ●相談事業所（2か所） 	<ul style="list-style-type: none"> ①B型利用希望確認 ②アセスメントについて利用者説明 ③アセスメント実施事業所連携・予約 	<ul style="list-style-type: none"> ●受け付けた相談事業所 (受付が市の障がい支援課であれば、相談事業所へ連携) ●セルフで作成 	<ul style="list-style-type: none"> ●就労移行支援事業所 ●就業・生活支援センター ●就労移行支援事業所、就業・生活支援センターに空きがない等でアセスメントできない場合→学校（家庭）にてアセスメント作成し、審査会がアセスメント結果を確定 	<ul style="list-style-type: none"> ●実際には学校が取ったアセスメントのデータから就労に関わる力を読み取り判断改めでのアセスメントは実施しない ●アセスメントデータが不足、あるいは補完の為に集めたい場合、相談事業所、市町村窓口、就労移行支援事業所のどこか、あるいは帯同が現場に赴きアセスメント実施 ●その結果を審査会へ連携 	<ul style="list-style-type: none"> ●審査会（就労部会）
●アセスメント実施時期は通年随時とする					

石狩版ダイレクトB アセスメント 『審査会』について

- 1、審査会メンバーはダイレクトBプロジェクトのレギュラー参加機関から選抜
(選抜基準：審査会の主旨を理解している、直Bの情勢、動向に精通している、正式導入後も直Bアセスメント運用の軸になる等)
- 2、現実に合わせてメンバー構成（ケースにより一部のメンバー変更）
 - ①学校（対象者の出身学校は必須） >>レギュラー
 - ②市の障がい支援課 >>レギュラー
 - ③就労移行支援事業所 >>レギュラー
 - ④障がい者就業・生活支援センター >>レギュラー
 - ⑤相談支援事業所
 - ⑥実習中の場合は実習先（B型事業所等）
- 3、審査会では、以下を討議・決定
 - ①アセスメントデータから、対象者進路先に関する統一見解を出す
 - ②収集されたデータの範囲で決定する（追加アセスメント等はしない）
 - ③正式導入後の運用上を合わせて検討し、不具合を調整する

アセスメント実施フロー 経過措置中(試行期間 ～平成27年3月31日)

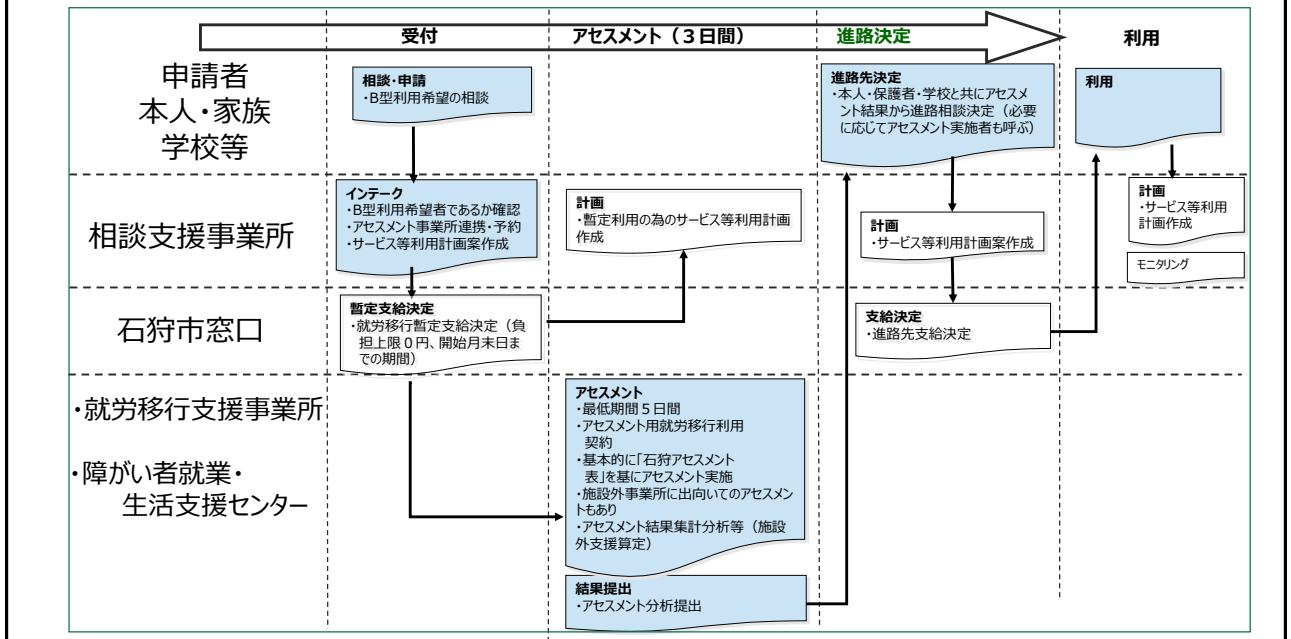


正式導入 (平成27年4月1日～)

アセスメント実施体制（役割分担と業務） 正式体制移行後（平成27年4月1日～）

窓口		サービス等利用計画	アセスメント		決定
窓口 (コーディネーター)	窓口担当業務	サービス等利用計画策定者	アセスメント実施機関	アセスメント内容	審査決定者
<ul style="list-style-type: none"> ●市町村 ●相談事業所 	<ul style="list-style-type: none"> ①B型利用希望確認 ②アセスメントについて利用者説明 ③アセスメント実施事業所連携・予約 ④行政窓口連携し暫定支給決定申請 	<ul style="list-style-type: none"> ●受け付けた相談事業所（受付が市の障がい支援課であれば、相談事業所へ連携） ●セルフで作成 	<ul style="list-style-type: none"> ●就労移行支援事業所 ●就業・生活支援センター 	<ul style="list-style-type: none"> ●9項目を基本とした「石狩アセスメント表」を使用してアセスメント実施。 ●アセスメント結果を相談事業所へ連携。 	<ul style="list-style-type: none"> ●アセスメント結果に基づき、相談事業所が学校、ご本人と相談し決定

アセスメント実施フロー（正式体制移行後（平成27年4月1日～））



《石狩アセスメント項目》

《アセスメント大項目》

- 1、就労に根本的に必要な力
- 2、就労に必要な体力
- 3、作業持続力
- 4、作業時間と休憩時間の区別
- 5、作業の集中力の維持
- 6、作業能力
- 7、勤怠・態度

《アセスメント各項目》

- ①自力通勤できるか
- ②ADLの自立はあるか
- ③作業（働く）をする理解はあるか
- ④今アセスメントを受ける事の理解（意識）はあるか
- ⑤指示を受けるとい意味や指示内容の理解はあるか
- ⑥安定した情緒で行動できるか
- ⑦危険回避の能力
- ⑧質問や連絡、相談ができるか
- ⑨挨拶や返事が適切にできる
- ⑩アセスメント時の、一日の作業時間数（休憩時間数）
- ⑪アセスメント時の、作業集中度
- ⑫立位、あるいは一定の姿勢での作業能力
- ⑬力仕事をこなす能力
- ⑭一定ペースでの作業能力
- ⑮作業ペースの柔軟性（急ぐ能力、時間調整をする能力）
- ⑯作業時間と休憩時間の区別の理解力
- ⑰休憩時間が終わる前に自席に戻れるか
- ⑱最後まで集中して取り組む能力
- ⑲指示通り作業する能力
- ⑳理解した作業を記憶し持続する能力
- ㉑道具を正しく使う能力
- ㉒作業を習熟する能力
- ㉓作業内容の変更への対応能力
- ㉔作業中の安全を意識する能力
- ㉕自分で間違いを修正する能力
- ㉖ミス無くす、少なくする能力
- ㉗アセスメント期間中の遅刻欠勤
- ㉘アセスメント期間中の遅刻欠勤時に、連絡ができたか
- ㉙適切な服装や身だしなみができる
- ㉚仕事にふさわしい適切な態度はあるか
- ㉛作業場面に於いて、作業の継続に影響が出る程のパニック等なく心理的に安定しているか

石狩版アセスメント票（シート）作成時、重視した点

- (1) あくまで、就労に直結した力を評価する
→就労に直接影響しない行動や特性は排除
- (2) 端的に評価ができる項目表現であること
- (3) 誰が取ってもブレの少ない結果が出せるもの
- (4) 検査者・被検査者ともにストレスを最小限にできる内容

石狩版アセスメント票（シート）使用時の注意点

- 1、主観は排除、客観的事実を記述する。
- 2、B型利用の可否や一般就労の可否を決める事はしない。
- 3、本人の何がわかって、何がわからないのかを明確にする。
(想像の部分、実際に見える特性適性を区別)
- 4、学校や相談事業所等が周知の情報は触れる必要はない。
- 5、アセスメントで見れない部分について、支援の条件や方法を提案したり、憶測をしない。

→アセスメントを取る人と評価を基に判断する人は別人である事を前提に、「連携型アセスメント」の形を取る。

○●▽▽が未成熟で、不得手である。午後の作業は居眠りをしがちであるが、原因は不明。

×●△△の点が不得手であるが自覚はしているようだ。

午後の作業は居眠りをしがちであるが、就職はできるはずだ。

□□の行動は働く上で問題となるが、励ませば頑張れる人だ。

構造化をする事により就労能力があがると思われる。

直B対応する上で、抑えておきたい事

- ✓ 質・内容・量どれをとっても学校のアセスメントデータが一番整っているのは間違いない。直Bに関わるアセスメントはそれを補足するだけのもの。
- ✓ アセスメントを取る事で、将来の進路の選択肢や支援者との繋がりが広がるというメリットがあるものと捉えていくと良い。

直B対応する上で、抑えておきたい事

- ✓ 現実的にはBやAや一般企業といった選び方より「〇〇事業所に行きたい」と素直な気持ちで移行先が選ばれている現実も多い事を踏まえ、本人⇔事業所の人・環境のマッチングも大切にしたい。その中で、本人の強みや、地域で働くスキルを伸ばせば良い。

直B対応に関する今後の課題

1、直B対応体制について

直Bの対応は制度に直結するものであり、異なる運営法人や学校、事業所を跨る意志統一が取れないと対応が均一化されない。継続的に対応する体制を確保する必要がある。自立支援協議会はメンバーの入れ替わりがあり、メンバーに対する強制力もない。市町村の動きが大変重要。

2、アセスメントする内容の更新と変化への対応

働く事を希望する障がい者は益々広がっていく。様々な障がいの状態の方が一般就労を目指していく。過去には、一般雇用で働く事には繋がらなかった障がいの状態の方も、今後一般就職ができる日が来ると思われる。そういった中で、B型事業所と一般企業の境界線も変わってくると想定される。それに伴い、アセスメント項目や評価基準も見直し、修正していく必要がある。