

# 就労移行支援事業所自己評価シート

## 【自己評価】

### 自己評価の目的

就労移行支援事業所等が自己評価により自らの業務を客観的に評価し見直すことで、就労支援サービス充実のために必要な取組みを認識し改善することを目的としています。

※多機能型事業所は、就労移行支援事業に係る取組みについてのみ記入してください。

障がい者就労支援事業所  
**事業所名：** ワークショップようてい **所在地域：** 後志

### 特に力を入れている項目

事業所において、評価項目1-1～9-1のうち、特に力を入れている項目上位3つを記入してください

No	評価項目番号	取組概要	特に力を入れている理由
1	6-3	障がい者就業・生活支援センターとの連携	・本人の今後の就職活動や、就労後の生活をイメージできるように、移行支援利用者、将来的に移行支援を利用したい方には、就業・生活支援センターと繋げるようにしている。必要時にはハローワークや職業センターへと繋げ、安心して就職活動できるような体制を整えている。
2	6-2	職場実習について	・事業所内の作業訓練は安心して参加できる場であるが、実際の一般企業より、プレッシャーやストレスは少ない。一般企業で職場実習を行うことで、実際の職場における仕事を知ることができる。また、職場実習から就職に繋がる人も多いため、職場実習は重要と考えている。
3	6-4	就労プログラムについて	・履歴書の書き方や面接練習の他、自分の障がいとの付き合い方や、どんな働き方をしたいかなどを学習し、グループワークで意見を出し合っている。自分の考え方だけでなく、他者の意見や考えを聞くことで、新たな気づき生まれ、就職活動に活かしている。

## 1 就労移行支援事業所の理念・基本方針

### 評価項目 1-1 事業所の理念・基本方針の職員への周知

事業所の理念・基本方針について職員の理解が深まるように、取組みを行っているか

①実施している  ②実施していない

[上記①選択の場合、実施している内容を下記から選択してください（複数回答可）]

- 職員の打合せの時間や面談、職員会議等で理念、基本方針等を確認している。
- 職員に対し定期的に、理念、基本方針等の研修を実施している。
- 職員に対し理念、基本方針等を掲載した冊子等を配布している。
- 理念、基本方針等の実践について定期的な検証を会議等で実施している。
- 理念、基本方針等に沿った業務目標を設定し周知している。
- 事業所内の見やすい場所に理念、基本方針等を掲示している。
- 朝礼等で毎日確認している。
- その他（又は上記選択肢から補足、または追加等）

今後実施する予定の取組み（上記取組みと異なる場合のみ記入してください）

## 2 初期の面談

### 評価項目 2-1 利用希望者の情報収集

初期の面談において、利用希望者の基本情報や就労支援に必要な情報を聞き取るために、どのように情報を収集しているか。（複数回答可）

- 事前に家族・学校・相談支援機関・以前勤めていた職場等から情報を収集している。
- 面談に家族等に同席してもらっている。
- フェイスシートやアセスメントシートなど所定のシートにより情報を収集している。
- 利用前に施設の体験利用を行い、その際に情報を収集している。
- これまでの就業経験や得手不得手等を聞き取るなど、振り返りの作業を行っている。
- 本人の就労に関する希望やニーズ等を聞き取っている。
- その他（又は上記選択肢から補足、または追加等）

{

}

今後実施する予定の取組み（上記取組みと異なる場合のみ記入してください）

### 評価項目 2-2 利用希望者への事業所の説明

初期の面談において、利用希望者に対し、事業所等についてどのような説明をしているか。（複数回答可）

- 事業所の理念・基本方針を説明している。
- 事業所の提供する就労支援サービスや支援の進め方（就職までの流れ）を説明している。
- 各種助成制度やジョブコーチ支援、関係支援機関等について説明している。
- 就労移行支援事業の制度（利用期限など）について説明している。
- わかりやすいようにパンフレット等の資料を用いて事業所のことを説明している。
- 事業所の見学を実施することで実際の作業内容や雰囲気等を体感してもらっている。
- 就労実績や主な就労先、具体的な就職者の事例等を交えて説明している。
- 2年後に利用者はどうなっているかを示すことにより、事業所の目指す方向性を説明している。
- その他（又は上記選択肢から補足、または追加等）

{

}

今後実施する予定の取組み（上記取組みと異なる場合のみ記入してください）

### 3 暫定支給決定期間中の評価

#### 評価項目 3-1 暫定支給決定期間中の評価

暫定支給決定期間中にアセスメントを行っているか。

①実施している

②実施していない

③暫定支給を利用していない

[上記①選択の場合、実施している内容を記入してください]

・暫定支給決定期間中に、就労支援のための評価シートを用いてアセスメントを実施。項目としては、大きく分けて、①生活面での評価、②就労面での評価、③コミュニケーション面での評価、④精神面での評価、⑤総合評価の5つに分けてアセスメントを実施している。「できる」「できない」という状態だけでなく、今は自信がないけど「働きたい」や、まだ「仕事のことを考えられない」けど、好きなものがある、または取り組んでいるなど、本人の強味に視点を置くことを大事にしている。

今後実施する予定の取組み（上記取組みと異なる場合のみ記入してください）

#### 評価項目 3-2 就労移行支援利用の妥当性

利用希望者にとって自事業所での就労移行支援事業の利用が適切であるかどうかは、どのように判断・評価しているか。

・紹介先機関(相談支援センター、就業・生活支援センター、学校、医療機関、行政機関など)からの事前情報と、本人の意欲、希望と体験利用時のアセスメントを元に総合的に判断している。2年間での一般就労が難しい場合は、その理由とリスクについて説明し、最終的には本人に選んでもらっている。また、その都度、本人を交えてのケース会議を行ない、必要であればサービスの変更となることもある。

今後実施する予定の取組み（上記取組みと異なる場合のみ記入してください）

#### 4 個別支援計画の作成

##### 評価項目 4-1 個別支援計画の内容

個別支援計画の記載内容等について、利用者の目標を達成するために、どのような工夫を行っているか。

・個別支援計画は、本人の意向を反映した支援計画となるように、「本人の希望」と、そのために必要な「課題」や「目標」とを、項目を分けて作成している。その際に大事にしていることは、「本人の希望」と「作業時のアセスメント状況」、「障がい者雇用状況」に乖離がある場合には、そのことも伝え、マッチングを意識した説明を行なっている。

今後実施する予定の取組み（上記取組みと異なる場合のみ記入してください）

##### 評価項目 4-2 個別支援計画の見直し

どのように、どのくらいの頻度で個別支援計画の見直しを行っているか。

[計画見直しの頻度]

- ① 1ヶ月以内に1回程度  
 ② 3ヶ月以内に1回程度

- ③ 6ヶ月以内に1回程度  
 ④ 特に期間を定めずに適宜見直しを行っている

[（上記で①～③を回答した場合のみ）定期的な見直し以外に、必要に応じ適宜見直しを行っているか]

- ① 行っている  ② 行っていない

[計画見直しの方法を下記から選択してください（複数回答可）]

- 利用者本人との面談により進捗状況の確認や評価を行っている。  
 利用者本人のほか、家族等も交えて面談等により進捗状況の確認や評価を行っている。  
 会議等により、スタッフ間で定期的に進捗状況の確認や評価を行っている。  
 所定のシートやチェックリスト等を使い、本人等と進捗状況の確認や評価を行っている。  
 日々のモニタリングの中で進捗状況を確認している。  
 その他（又は上記選択肢から補足、または追加等）

今後実施する予定の取組み（上記取組みと異なる場合のみ記入してください）

## 5 施設内作業と施設外就労

### 評価項目 5-1 作業を通じてのアセスメント

どのような視点で、施設内外の作業種目や作業環境を整備し、アセスメントを実施しているか。

[主な施設内作業]

- ・畑での農作業
- ・コミュニティカフェ接客
- ・冬期間の近隣住民の除雪
- ・着物生地を使った手芸製品作り
- ・事業所内調理作業
- ・編み物、織物製品作り
- ・商品納品、販売

[主な施設外作業]

- ・宿泊施設での清掃作業

[上記作業実施の考え方と、アセスメント実施方法]

企業で働いている自分をイメージできるように、模擬的な会社形式として部門制導入。調理部、農業部、製造部の3部門があり、本人の興味や希望職により近い部に所属して作業してもらう。実習で、実際の職場での仕事を体験し、就職後のイメージと、現状を見つめられる機会としている。

今後実施する予定の取組み（上記取組みと異なる場合のみ記入してください）

## 6 就労に向けたトレーニングや取組み

### 評価項目 6-1 利用者の就労意欲向上

利用者の就労意欲向上に繋がる取組みを行っているか。

- ①実施している       ②実施していない

[上記①選択の場合、実施している内容を下記から選択してください（複数回答可）]

- 障がい者雇用企業の見学・実習を行っている。
- 就職した先輩や仲間の状況を伝えたり、直接話を聞く機会を設けている。
- 働くことの意味や賃金を得ること、実際にある仕事などをわかりやすく説明している。
- 研修や勉強会（他の支援機関又は自事業所開催）に積極的に参加してもらっている。
- 面接訓練やビジネスマナーなど、より就職を意識した訓練を行っている。
- 求人情報を閲覧する機会を頻繁に設けている。
- 成功体験や目標達成等により自信をつけられるよう取り組んでいる。
- 地域のイベントやボランティアなど、就業に近い活動に参加してもらっている。
- その他（又は上記選択肢から補足、または追加等）

今後実施する予定の取組み（上記取組みと異なる場合のみ記入してください）



評価項目 6-4 就労プログラム

就労するために必要な知識や心構えなどを習得するため、どのようなプログラムを実施しているか。

[主なプログラム（複数回答可）]

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 社会道徳                  | <input type="checkbox"/> 作業報告や連絡の練習                 |
| <input type="checkbox"/> ビジネスマナー（挨拶等含む）        | <input checked="" type="checkbox"/> コミュニケーション、S S T |
| <input checked="" type="checkbox"/> 就労に係る意識向上  | <input checked="" type="checkbox"/> 社会参加活動          |
| <input type="checkbox"/> パソコン（検定対策含む）          | <input type="checkbox"/> 症状コントロール                   |
| <input checked="" type="checkbox"/> 面接練習、履歴書作成 | <input checked="" type="checkbox"/> 文章作成            |
| <input type="checkbox"/> ディベート、グループワーク         | <input type="checkbox"/> 電話対応                       |
| <input type="checkbox"/> 生活習慣（生活態度や金銭管理等）      | <input type="checkbox"/> プレゼンテーション                  |
| <input type="checkbox"/> 体力向上                  | <input checked="" type="checkbox"/> 接客対応            |
| <input type="checkbox"/> 計算力向上                 | <input type="checkbox"/> その他                        |

[上記プログラム実施の考え方]

・履歴書の書き方や面接練習の他、自分の障がいとの付き合い方や、どんな働き方をしたいかなどを学習し、グループワークで意見を出し合っている。自分の考え方だけでなく、他者の意見や考えを聞くことで、新たな気づき生まれ、就職活動に活かしている。

今後実施する予定の取組み（上記取組みと異なる場合のみ記入してください）

評価項目 6-5 相談

どのような相談体制を構築し、利用者を支援しているか。

各部の担当職員と就労支援担当職員を配置し、それぞれの相談内容に応じた相談支援体制をとっている。

今後実施する予定の取組み（上記取組みと異なる場合のみ記入してください）

## 7 企業との連携等

### 評価項目 7-1 企業訪問

企業を訪問し、就労先や実習先を開拓しているか。

①実施している

②実施していない

[上記①選択の場合、企業への訪問方法や開拓方法を記入してください]

- ・ハローワークや就業・生活支援センターと共同での職場開拓
- ・取引先企業からの紹介による就労
- ・新聞の折り込み広告、アルバイト情報誌から開拓

[現在実習先などとして接点のある企業の数と、その主な業種を記入してください]

企業数 7 主な業種 清掃業、接客業、福祉介護、事務、土木建築業

今後実施する予定の取組み（上記取組みと異なる場合のみ記入してください）

### 評価項目 7-2 職場のアセスメント

どのようにして企業の情報を収集し、職場のアセスメントを実施しているか。

・障がい者雇用を考えている、または検討中の企業情報に関しては、ハローワークや就業・生活支援センター、自立支援協議会内の就労支援部会を通して収集し、アポが取れた企業の訪問を実施している。職場のアセスメントは、単独事業所だけでなく、企業訪問時に作業現場等を見させてもらい職場環境のアセスメントを行なっている。

今後実施する予定の取組み（上記取組みと異なる場合のみ記入してください）



評価項目 7-3 マッチングの調整

どのようにして利用者と企業のマッチングを図っているか。

[マッチングの方法]

・企業や関係機関と情報交換の場を設定する。事業所内での作業の様子や、長所、短所などを記した専用のアセスメント評価表を提示し、本人の得意なところと苦手なところが、その職場の業務内容とマッチしているか、していないかを見ていく。その際、苦手な面があっても、どのような配慮があるとより働きやすくなるかを具体的に

[マッチしない部分の調整方法]

苦手な面があっても、どのような配慮があるとより働きやすくなるかを具体的に伝え、担当者と一緒に考えていく。場合によっては、業務内容の変更や、配置転換なども視野に入れる。

今後実施する予定の取組み（上記取組みと異なる場合のみ記入してください）

評価項目 7-4 就労者数等

過去3年間に一般就労した利用者数（常用労働者、短時間労働者）及びそのうちの離職者数、就労継続支援A型事業所へ移行した利用者数を年度毎に記入してください。また、一般就労については、就職した利用者の主な職種を記入してください。

① 一般就労移行者数（常用労働者）

H27	2	人	H26	2	人	H25	2	人
-----	---	---	-----	---	---	-----	---	---

※法定雇用率に算入される「常用労働者」をいいます。

上記就労者数のうち、離職者数

H27	0	人	H26	1	人	H25	1	人
-----	---	---	-----	---	---	-----	---	---

※H26に就職し、H27に離職した場合は「H26」に含めてください。

② 一般就労移行者数（短時間労働者）

H27	1	人	H26		人	H25		人
-----	---	---	-----	--	---	-----	--	---

※法定雇用率に算入される「短時間労働者」をいいます。

上記就労者数のうち、離職者数

H27	0	人	H26		人	H25		人
-----	---	---	-----	--	---	-----	--	---

※H26に就職し、H27に離職した場合は「H26」に含めてください。

③ 就労継続支援A型事業所移行者数

H27		人	H26		人	H25		人
-----	--	---	-----	--	---	-----	--	---

※同一法人内での移行は除きます。

④ 一般就労の主な職種（多いものから順に3つ、下記から選択してください）

1	(4)	2	(6)	3	(1)
---	-----	---	-----	---	-----

- |             |                 |          |
|-------------|-----------------|----------|
| (1)事務       | (2)品出し、商品陳列、包装  | (3)倉庫内作業 |
| (4)清掃       | (5)厨房、弁当調理      | (6)福祉、介護 |
| (7)農業、水産、林務 | (8)塵芥収集処理、リサイクル | (9)レジ、販売 |
| (10)運輸      | (11)製造業         | (12)接客   |
| (13)その他     | [               | ]        |

評価項目 7-5 定着支援

就労後に企業に対し、どのような支援を行い、または連携を図っているか。

- ・就労初期は集中して企業訪問し、定着状況に応じて訪問回数を減らしている。また、不定期で、1～2ヶ月に1回程度、企業訪問し、本人の様子や企業担当者と話ができるようにしている。
- ・職場訪問・介入できない企業については、本人の希望によって、勤務終了後や休みの日に面談日を設け、仕事の状況や悩みなどを聞いている。面談は個別面談だと、就業・生活支援センターに入ってもらって面談の2つを状況に合わせて実施している。

今後実施する予定の取組み（上記取組みと異なる場合のみ記入してください）

評価項目 7-6 就労した利用者への定着支援

就労した利用者に対し、定着のためどのような支援を行っているか。

- ・企業訪問時に本人から話を聞く。就労初期は、定期的に面談の場を設けている。その後、安定して仕事ができると、本人が仕事で困ったことや話したいことがあるときに連絡してもらっている。

今後実施する予定の取組み（上記取組みと異なる場合のみ記入してください）

## 8 職員への研修・啓発等

### 評価項目 8-1 業務体制の構築

就労支援員が施設内の授産活動のみに従事することがないよう、業務体制を構築しているか。

- ①実施している       ②実施していない       ③授産活動を行っていない

[上記①選択の場合、実施している内容を下記から選択してください（複数回答可）]

- 就労移行支援専従の職員を設置している。（就労支援員は授産活動に関与しない）  
 就労支援員はアセスメントの目的以外は授産活動に介入しないようにしている。  
 就労支援員を多く配置している。  
 利用者の訓練のうち授産活動の占める割合を少なくしている。  
 業務ごとの担当を明確化し、就労支援員がそれぞれの担当業務に専念できるようにしている。  
 その他（又は上記選択肢から補足、または追加等）

{

}

今後実施する予定の取組み（上記取組みと異なる場合のみ記入してください）

### 評価項目 8-2 企業との付き合い方

就労支援員に対し、企業との付き合い方に関する教育を行っているか。

- ①実施している       ②実施していない

[上記①選択の場合、実施している内容を下記から選択してください（複数回答可）]

- 研修（事業所内又は外部）により実施している。  
 企業との付き合いに関しスキルのある職員との同行などにより実施している。  
 企業への対応に関する職員の報告を徹底している。  
 企業との交流を積極的に行い、企業の考え方や動向などを学んでいる。  
 事業所内のマニュアルを整備している。  
 その他（又は上記選択肢から補足、または追加等）

{

}

今後実施する予定の取組み（上記取組みと異なる場合のみ記入してください）

評価項目 8-3 研修

就労支援員は、障害者就業・生活支援センターやハローワーク等関係機関が開催する研修会にどの程度参加しているか。また、自事業所内において、就労支援員に対してどのような研修を行っているか。

[主な参加研修名]

- ・ ワークしりべし      ・ @ワークしりべし      ・ SST&当事者研究学習会
- ・ 職業リハビリテーション研究・実践発表全国大会
- ・ からびな学習会「精神障がいのある方への支援②チーム支援について」
- ・ 岩宇地区就労支援フォーラム
- ・ 就労支援部会研修会「就労支援に関する研修会～精神科医療機関から見た精神障がい者の就労支援について～」
- ・ 発達障害者の「働きたい」を支えよう 発達障害者就労支援者向け講習会

[就労支援員一人あたりの年間平均受講件数（事業所内研修除く）]

8 件

[自事業所内で実施した主な研修の内容]

※次頁から選択。6つ以上ある場合は、そのうち主なもの5つを選択

(1)	(5)	(14)	(21)	(22)
-----	-----	------	------	------

「その他」選択の場合の内容：

[ ]

今後参加もしくは実施する予定の研修内容（該当するものを上記欄から選択）

① 参加を予定する（或いは参加したい）主な研修の内容

※次頁から選択。6つ以上ある場合は、そのうち主なもの5つを選択

(2)	(4)	(14)	(16)	
-----	-----	------	------	--

「その他」選択の場合の内容：

[ ]

② 自事業所内で実施を予定する研修の内容

※次頁から選択。6つ以上ある場合は、そのうち主なもの5つを選択

(1)	(3)	(18)	(23)	
-----	-----	------	------	--

「その他」選択の場合の内容：

[ ]

【評価項目 8－3 選択肢】

(主な内容)

(1)障がい者が働くこと	障がい者が働くということ（特に企業において）/職業準備性の考え方
(2)職業リハビリテーション概論	職業リハビリテーションの基本的理念
(3)障がい特性と職業的課題	障がい別（身体・知的・精神・発達、その他）の障がい特性と職業的課題、支援上の留意点
(4)就労支援におけるケアマネジメント	ケアマネジメントの理念
(5)就労支援のプロセスと自らの役割	就労支援のプロセス（インターク、アセスメント、準備訓練、求職活動、ハローワークの利用方法、初期・中長期の定着支援）/全体のプロセスにおける自らの役割
(6)職業生活支援と家族支援	職業生活を支える支援の考え方と方法/家族への支援の考え方と方法
(7)障がい者雇用の現状と障がい者雇用施策の概要	障がい者雇用の現状/障がい者雇用対策や障がい者雇用支援策（トライアル雇用や各種助成金等）の概要
(8)労働関係法規の基礎知識	労働基準法、最低賃金等基本的な労働関係法規の概要
(9)障がい者福祉・教育関連の制度	就労支援と関係の深い障害者福祉・教育関係の制度
(10)関係機関の役割	雇用、福祉、教育等地域の関係機関の役割/自らの役割の認識
(11)関係機関の連携	関係機関の役割分担と連携の在り方/関係機関への情報提供の仕方、守秘義務と情報の共有化/就労支援におけるネットワークの重要性の理解
(12)企業経営の基本と企業の視点	企業経営の基礎/企業の視点や企業文化
(13)事業所における障がい者の雇用管理	事業所における障害者の雇用管理の現状と課題/就労支援における企業のニーズ
(14)事業所見学・実習	事業所における障がい者雇用の実際
(15)事業所の支援	障がい者雇用に当たっての事業所（企業）の支援方法/企業と支援機関の役割分担
(16)就労支援機関の見学	ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどにおける就労支援の実際
(17)ケーススタディ	関係機関の関わり方
(18)就労支援スキル	職業アセスメントの視点と方法（支援計画）/職務分析と作業支援/企業でのナチュラルサポートの形成
(19)支援者としての自己理解	支援者としての心構え/自己理解・自己覚知/相談者側の視点と様々なアプローチ法
(20)カウンセリングの基本	傾聴等カウンセリング技法の基本
(21)面談手法	把握すべき必要な情報、記録の仕方/面談の際の留意点
(22)コミュニケーションの基本	話の聞き方、分かりやすい説明の仕方講義、演習
(23)他者との関係づくり	チーム論（考えの異なる人の立場を理解し、連携する方法）/企業への説明やケース会議等におけるプレゼンテーションの方法
(24)ビジネスマナー	企業訪問等の際の留意点、マナー講義、演習
(25)その他	

## 9 その他

### 評価項目 9-1 その他の取組み

これまでの評価項目以外で、事業所独自に実施している、利用者の就労に寄与する取組みを記入してください。

今後実施する予定の取組み（上記取組みと異なる場合のみ記入してください）