

就労準備支援事業利用者に対する 支援の評価指標作成・普及に向けた 調査研究事業報告書



就労準備支援事業利用者に対する支援の
評価指標作成・普及に向けた
調査研究事業報告書

一般社団法人 京都自立就労サポートセンター

はじめに

本書は、一般社団法人京都自立就労サポートセンター（以下「センター」という。）が実施した厚生労働省による社会福祉推進事業「就労準備支援事業利用者に対する支援の評価指標作成・普及に向けた調査研究事業」の報告書です。

生活困窮者自立支援法の施行により、これまで支援が届きにくかった層への就労支援が整備されました。このうち、生活困窮者就労準備支援事業は、離職期間や未就労期間の長期化により就労意欲が低下した方や日常生活や社会生活に課題を抱える方を対象として、生活習慣の形成、社会的能力の習得、基本的な知識・技法の教育など、個人の状況に応じた計画的かつ一貫した就労準備を行うことを目的としています。

具体的には、就労準備支援事業は、生活リズムが整っていなかったり、社会との関わりに不安があったり、働き続けることに不安があったり、就労意欲が低いなど、就労する準備の整っていない事業利用者（以下「利用者」という。）に対し、個別に支援計画を作成して、就労意欲の向上、基礎能力の形成、就労の体験など、計画的かつ一貫した支援を実施しています。

一方、これまで就労準備支援事業では就職の実績が評価の中心であり、就労準備段階の指標となる日常生活面や社会生活面での変化は、大きく取り上げられてきませんでした。就労準備支援事業の利用者の方々の多くは複合的かつ深刻な課題を抱えておられるため就職までに時間がかかりますが、就職の実績に注目するあまり利用者の方々の変化自体を捉えるという視点が弱かったと言えます。

そこで、本事業では、自治体および事業者の現状及びニーズ把握のための事前調査（アンケート調査）を実施したうえで、新たな指標（以下「新指標」という。）を独自に作成しました。この新指標は、就労準備支援事業の成果を単に就職実績だけで捉えず、利用者の日常生活、社会的能力、就労意欲における変化から総合的に評価するためのものです。そして、実際に現場で適切に使える内容となっているか、全国6箇所の自治体、事業者において試験的な実施を依頼し、その結果を検証することとしました。また、今後の普及のため、結果のポイントを分かりやすく把握できるよう、「見える化」のツールを作成しました。

具体的には次の4つの作業を行いました。

- ① 自治体および事業者の評価に関する現状およびニーズ把握のための事前調査の実施
- ② セルフチェックシート及び評価シートの作成
- ③ 試験調査の実施（全国6箇所）
- ④ 「見える化」ツールの開発

最後の「見える化」ツールは、普段はインターネット上のホームページを見るために使う Chrome や Microsoft Edge 等のブラウザ上で開くようにすることで、棒グラフやレーダーチャートで図示された結果を一度に一覧することができます。このツールは、支援員が利用者の現状を把握し、支援方針を検討する際に活用できるだけでなく、支援調整会議において参加者全員で情報を共有するといった場面でも活用が可能です。また行政の立場からは、事業評価のツールとして使うことも可能でしょう。事前調査の結果から、web 等により作業を自動化してほしいというニーズが多く見られました。しかし、個人情報保護する必要があり、得られた情報をインターネット上に置くことには問題がありました。そこで、このツールはインターネットにつながなくても動くようにしました。インストールをする必要もなく、テキストファイルが数枚必要なだけです。非常に軽いです。エクセルで同様の機能を持たせようとすると、どうしても重くなり、動きが遅くなってしまいます。「見える化」ツールをこのような仕組みとすることで、普段の業務に追われる現場の人が時間をかけずに手軽に使うことができるのではないかと期待しています。

本事業では、上記の①から③についての報告書と、「見える化」ツール（以下「KPS ビジュアライズツール」という。）を操作するためのマニュアルを作成しました。マニュアルは、それのみで使えるようになり、現場で実際に使用する際に簡単に参照できるよう工夫しています。これらの新指標と KPS ビジュアライズツールが、全国の担当者みなさんの日頃の支援の一助となり、利用者の方々の生活安定に少しでもお役に立つことを願ってやみません。

就労準備支援事業利用者に対する支援の評価指標作成・普及に向けた調査研究委員会
委員長 五石 敬路（大阪市立大学 准教授）

研究の実施体制

※敬称略、五十音順

【検討委員会】

- (委員長) 五石 敬路 (大阪市立大学 准教授)
- (委員) 阿部 誠 (大分大学 特任教授)
- 垣田 裕介 (大阪市立大学 准教授)
- 高橋 尚子 (一般社団法人京都自立就労サポートセンター 主任)
- 中野 謙作 (一般社団法人栃木県若年者支援機構 代表理事)
- 早野 誠 (社会福祉法人グリーンコープ 生活困窮者支援事業本部 本部長)
- 藤村 貴俊 (京丹後市寄り添い支援総合サポートセンター 主任)
- 四井 恵介 (有限会社C R - A S S I S T 代表取締役)

【就労準備支援事業利用者に対する支援の評価指標作成・普及に向けた調査研究委員会】

<作業部会① 調査・検証チーム>

- (主 任) 五石 敬路 (大阪市立大学 准教授) ※委員長
- (構成員) 岸 大輔 (一般社団法人京都自立就労サポートセンター)
- 高橋 尚子 (一般社団法人京都自立就労サポートセンター 主任)
- 早野 誠 (社会福祉法人グリーンコープ 生活困窮者支援事業本部 本部長)
- 湯山 篤 (一般社団法人京都自立就労サポートセンター)

<作業部会② 評価シート・マニュアル作成チーム>

- (主 任) 垣田 裕介 (大阪市立大学 准教授)
- (構成員) 岡田 敏志 (一般社団法人京都自立就労サポートセンター)
- 高橋 尚子 (一般社団法人京都自立就労サポートセンター 主任)
- 藤村 貴俊 (京丹後市寄り添い支援総合サポートセンター 主任)
- 湯山 篤 (一般社団法人京都自立就労サポートセンター)
- 四井 恵介 (有限会社C R - A S S I S T 代表取締役)

目次

第1章 事前アンケート調査の概要と結果	8
第1節 事前アンケート調査の目的と概要	8
第2節 事前アンケート調査の結果と分析	9
第3節 事前アンケート調査から得られた示唆点	14
第2章 新指標及び見える化ツールの開発	15
第1節 新指標及び見える化ツールの趣旨と内容	15
第2節 試験実施調査の概要	16
第3節 意見交換会の実施	21
第3章 新指標の妥当性の検証	25
第1節 合計点の水準や変化は就職の可能性と関係していると本当に言えるのか？	26
第2節 利用者が適切にチェックできていない場合に点数に意味はあるのか？	30
第4章 新指標から何が分かるか？	33
第1節 指標から分かる利用者の様子	33
第2節 事例分析	42
第5章 試験実施を依頼した担当者からのコメント	53
第1節 自治体担当者のコメント	53
第2節 実施事業者のコメント	56
第6章 まとめ	58
参考資料	59

別冊

「セルフチェックシートと評価シートを活用するための手引き（マニュアル）」

第1章 事前アンケート調査の概要と結果

第1節 事前アンケート調査の目的と概要

本事業では、指標の作成に先立ち、就労準備支援事業を実施中の自治体および事業者を対象とする事前アンケート調査を実施した。事前アンケート調査の目的は、自治体および事業者の要望を把握して、有用かつ普及しうる評価指標を作成する上で考慮すべきことを明らかにすることであった。また、これまで就労準備支援事業を実施中の自治体および事業者の評価指標利用状況は明らかでなかったため、自治体担当者や事業者の評価指標利用状況および評価指標への態度を正確に把握することも事前アンケート調査の狙いの一つとなった。事前アンケート調査は、2019年6月28日から同年8月7日にかけて、435自治体の自治体担当者および就労準備支援実施事業者を対象に電子メールで実施した。

事前アンケート調査の内容は

- ・既に利用している評価指標の有無と内容
- ・評価指標導入によるメリット
- ・評価指標を活用する意向の有無
- ・評価指標案に対する改善点や要望

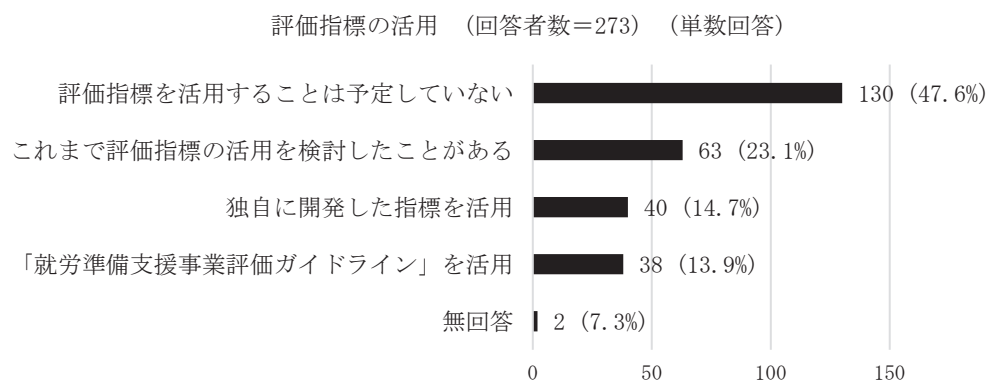
等であり、上記の項目について選択式の設問または自由記述欄で回答を求める内容となった。

		調査方法	回収状況
就労準備支援事業評価指標に関するアンケート	自治体調査票	各自治体の就労準備支援事業担当者に電子メールで調査票を送信し、電子メールにて回収した。 【母集団】435自治体 【発出数】435自治体 発送時期：2019年6月27日	【回収数】273件 【回収率】62.8% 回収時期：2019年6月28日～8月7日
	事業者調査票	各自治体の就労準備支援事業担当者を通じて事業者へ回答を依頼した。事業者からの回答は電子メールにて回収した。 【母集団】533事業者 【発出数】435自治体 発送時期：2019年6月27日	【回収数】196件 【回収率】36.8% 回収時期：2019年6月28日～8月7日

第2節 事前アンケート調査の結果と分析

1. 自治体調査

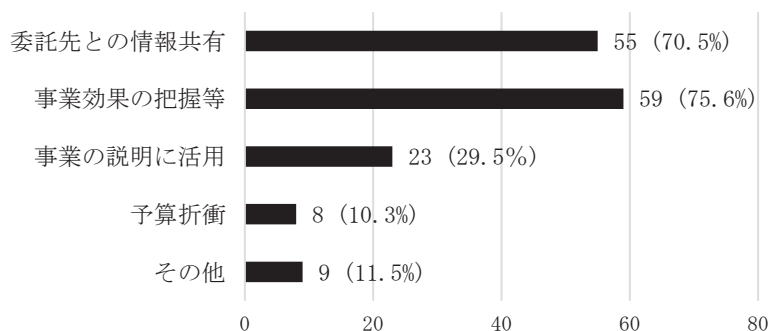
① 評価指標の活用についてあてはまるもの一つに○を付けて下さい。



② 上の質問で「評価指標を既に活用している」と回答した方にお伺いします。評価指標をどのような場面で活用していますか。

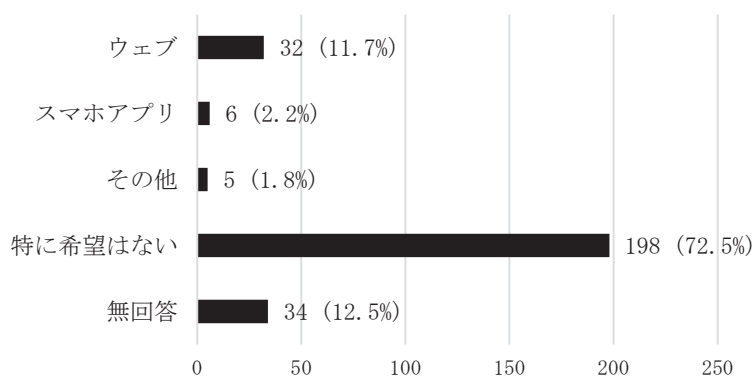
評価指標をどのような場面で活用しているか（回答者数＝78）（複数回答）

回答者は①の質問で「独自に開発した指標を活用」あるいは「就労準備支援事業評価ガイドラインを活用」と回答した78名。括弧内は、その選択肢に○をつけた回答者の割合。



- ③ 評価指標の入力媒体について、現在、当センターではエクセルファイルでのツール開発を予定しています。その他の媒体での開発を希望されますか。

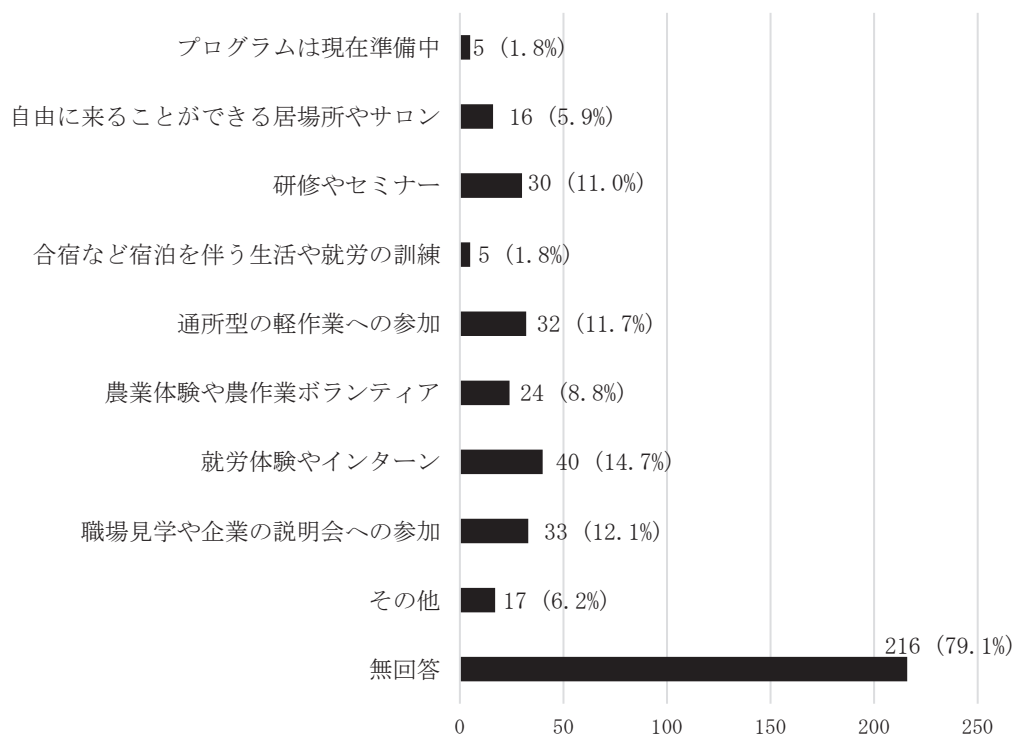
評価指標の入力媒体についての希望（回答者数＝273）（単数回答）



- ④ 就労準備支援事業の実施内容（プログラム等）はどのようなものですか。あてはまるものを全てご回答ください。

就労準備支援事業の実施内容（回答者数＝273）（複数回答）

（注）括弧内は、その選択肢に○をつけた回答者の割合



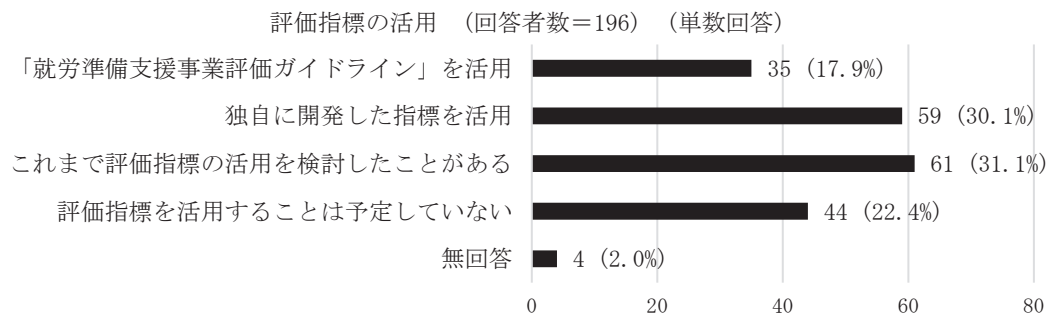
⑤ 評価指標についてご要望がありましたらご記載ください。

主な意見

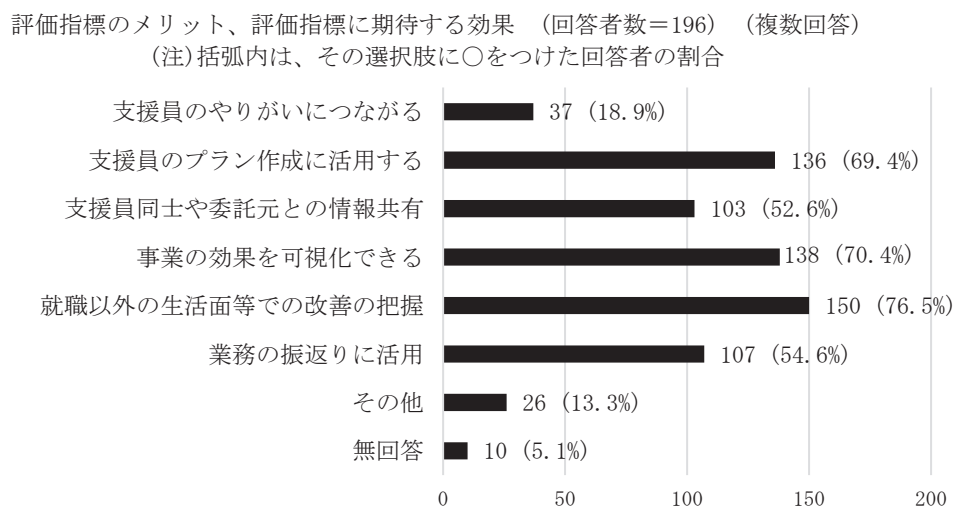
- ・「事業については業者に委託しているため、自治体として評価指標の導入を検討してこなかった。」(他 31 件の意見)
- ・「利用者が少ないため、評価指標の導入を検討したことが無かった。」(他 27 件の意見)
- ・「事業が始まって間もないため、評価指標の導入を検討したことが無かった。」(他 7 件の意見)
- ・「評価書の作成で十分と思っていたため、評価指標の導入を検討したことが無かった。」(他 29 件の意見)
- ・「事業を複数の自治体による共同実施で進めているため、評価指標の導入をするのが難しかった。」(他 1 件の意見)
- ・「『就労準備支援事業評価ガイドライン』を使っている。」(他 2 件の意見)
- ・「事業の仕様書に評価指標についての規定は無いので、評価指標の導入を検討したことは無い。」(他 3 件の意見)
- ・「評価指標を導入するなら利用者への負担が少ないものを望む。」(他 6 件の意見)
- ・「評価指標を導入するなら使い易いものを望む。」(他 1 件の意見)
- ・「指標があることを知らなかった。評価指標活用のノウハウが無かったため評価指標を利用していなかった。」(他 6 件の意見)
- ・「セキュリティ面で心配無いものにして欲しい。」(他 1 件の意見)
- ・「記録の整理に時間がかからず、自動的にグラフ化されるものが欲しい。」(他 1 件の意見)

2. 事業者調査

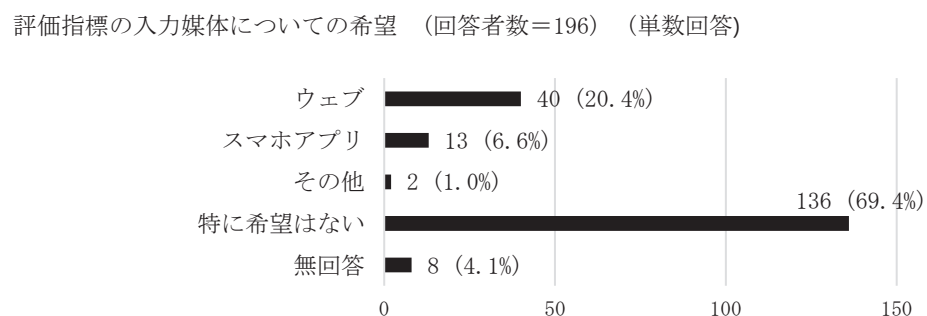
① 評価指標の活用についてあてはまるもの一つに○を付けて下さい。



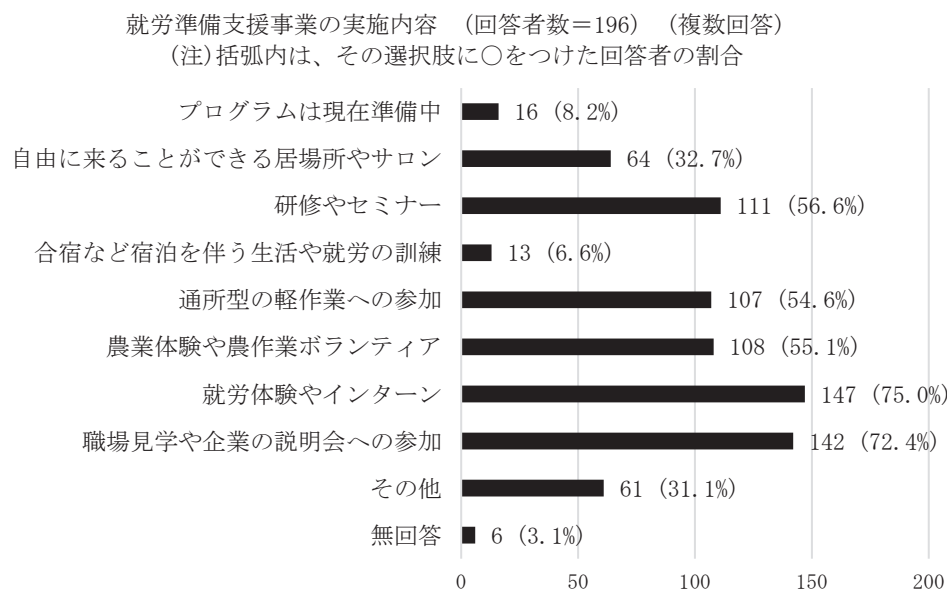
② 評価指標を活用しているメリット、もしくは導入した場合どのような効果を期待しますか。



③ 評価指標の入力媒体について、現在、当センターではエクセルファイルでのツール開発を予定しています。その他の媒体での開発を希望されますか。



- ④ 就労準備支援事業の実施内容（プログラム等）はどのようなものですか。あてはまるものを全てご回答ください。



- ⑤ 評価指標についてご要望がありましたらご記載ください。

主な意見

- ・「良い評価指標を探していたところだった。」（他 9 件の意見）
- ・「評価結果を簡単にグラフにできるツールを希望する。」（他 5 件の意見）
- ・「利用者に重い困難を抱えた方が多く、就労準備の評価指標導入に考えが及ばなかった。」（他 6 件の意見）
- ・「利用可能な評価指標があることを知らなかった。」（他 6 件の意見）
- ・「利用者が少ないため、評価指標の導入を検討したことが無かった。」（他 7 件の意見）
- ・「事業が始まって間もないため、評価指標の導入を検討したことが無かった。」（他 4 件の意見）
- ・「評価指標を導入するなら使い易いものを望む。」（他 7 件の意見）
- ・「評価書の作成で十分と思っていたため、評価指標の導入を検討したことが無かった。」（他 7 件の意見）
- ・「反転項目を無くした方がいいと思う。」（他 4 件の意見）
- ・「すでに指標を使用している。就労準備支援の支援引継ぎでも活躍している。」
 - 例：独自の指標、sSOFAS、「就労準備状況チェックリスト」（生活保護受給者等就労自立促進事業。平成 27 年 3 月三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング）、「ハローワークでの円滑な支援のための生活困窮者の就労準備状況チェックリスト活用マニュアル」（平成 26 年度厚生労働省生活困窮者の就労準備状況判断支援ツール開発事業）など。
- ・「頂いた評価指標を、現在使用しているシートと併用しようと思う。」（他 2 件の意見）

第3節 事前アンケート調査から得られた示唆点

評価指標を活用しているかを尋ねた質問に対し、回答した自治体(273 自治体)の約 3 割(78 自治体)及び、回答した就労準備支援事業実施事業者(196 事業者)のほぼ半数(94 自治体)は「評価指標を既に活用している」と回答した。

一方で、評価指標を使っていない場合の多くは、「評価指標について知らなかった」、「事業を受託したばかりである」、「評価指標を使うほど対象者が多くない」、「委託先の事業者にまかせている」などの理由であった。つまり、評価指標を使っていない場合でも、評価指標の導入自体に否定的なわけではない。一部、評価指標を使うよりも文章で記録した方が良いという意見もあったが、これは評価指標導入の趣旨が理解されていないためであろう。文章形式での記録はすでにほとんどの自治体あるいは事業者において行われており、「それに加えて評価指標を使うことの重要性」が伝われば、評価指標導入への支持を得られよう。

次に、評価指標を既に使っているケースを見ると、自治体は委託先との情報共有や事業効果の把握に評価指標を活用しているようである。また、事業者は支援の効果的な実施や効果的かつ効率的な事業報告を行うために評価指標を使っているようである。つまり、評価指標にプラン作成の効率化、事業成果の可視化、就職以外の成果の可視化といった役割を期待していることがわかる。自治体や事業者の意見を総合すると、利用者の課題や状態の変化を丁寧かつ細やかに把握しうる指標、支援の成果を詳細にわかりやすく表示できる機能を具えた評価指標が求められているとわかる。

最後に希望する入力媒体についてたずねると、自治体や事業者の多くは入力媒体にこだわっていないようである。ただし、ウェブでの入力を希望するケースが存在するので、エクセルだけでなく、ウェブを通じた入力方法の開発も必要であるとわかる。

第2章 新指標及び見える化ツールの開発

前章で検討した事前アンケート調査の結果をふまえ、新指標の作成および支援の成果を可視化、見える化するためのツールを開発することとした。

まず、センターで作成した新指標案を全国各地の事業者にて試験実施していただくよう依頼した。そして、各地の試験実施の結果のフィードバックを得るため、京都で意見交換会を実施するとともに、試験実施を依頼した事業者を訪問し、担当者の感想や知見をヒアリングすることによって、新指標のブラッシュアップに努めた。

同時に、試験実施期間中には、見える化ツールの開発にも取り掛かった。

第1節 新指標及び見える化ツールの趣旨と内容

新指標は、TS-59 セルフチェックシートと GN-25 評価シートの2種類に分かれている。両者はそれぞれ59項目、25項目の設問により構成されている。

TS-59 セルフチェックシートは、就労準備支援事業において利用者を支援するために必要な情報を把握し、利用者の状況改善につなげるにはどのような支援が望ましいかを考える上で有効なアセスメントツールとして、センターで独自に作成したものである。

GN-25 評価シートは、一般社団法人ユニバーサル志縁社会創造支援センター「就労準備支援事業評価ガイドライン検証事業結果報告書」(2016年度 厚生労働省社会福祉推進事業)を参考にし、作成したものである。これは日常生活自立・社会生活自立・就労自立の評価の分類から、生活習慣の改善など詳細に評価し、支援の効果を可視化し把握できる内容となっている。同じ項目で本人と支援員が同時に評価をすることで、認識のギャップを図るツールとしても利用できる。

セルフチェックシートは利用者がチェックし、評価シートは利用者と支援員がチェックする形としている。それぞれの試験実施バージョンは参考資料(58～62ページ)に掲載している。

なお、別冊「セルフチェックシートと評価シートを活用するための手引き(マニュアル)」では、本事業を通じてブラッシュアップを加えた TS-59 セルフチェックシート、GN-25 評価シートをもとに作成している。

なお、本事業で独自に作成した個人データ・エクセルにおいて、各シートの入力および、チェックした後の可視化が可能となっている他、WEB バージョンを作成し、エクセルファイルを読み込むことで Chrome や Microsoft Edge 等のブラウザでも入力・可視化ができるようにしている。これらの使用方法についても、別冊「セルフチェックシートと評価シートを活用するための手引き(マニュアル)」を参照されたい。

第2節 試験実施調査の概要

1. 試験実施事業者及び主な支援メニュー

・試験実施事業者：公益財団法人沖縄県労働者福祉基金協会

沖縄県就職・生活支援パーソナルサポートセンター

・主な支援メニュー一覧

訓練名	期間	内 容
畑作業	通年	土づくり、種植え、雑草刈り、収穫作業。
就労体験	1 日	調理実習(うどんづくり、パンづくり、ラザニアづくり等)、古紙回収、清掃、物づくり、ボスティング、ボランティア、草刈り作業、洗車、学食調理。
企業見学	1 日	印刷会社、食品製造工場、電力会社、農家、市場(JA)、就労継続支援事業所、介護事業所。
PC セミナー	通年	電源の入れ方、マウス練習(クリック、ダブルクリック、ドラッグ、ドロップ)、タイピング練習。
座学	1 日	学び直し(文字練習)、SST、認め合う(アサーション)、コンセンサスゲーム、伝達ゲーム、ボードゲーム、協働ゲーム、カードスピーチ、報連相、レク体操、体ほぐし、ウォーキング、リアセックカード、VRT カード。

・試験実施事業者：社会福祉法人グリーンコープ 生活困窮者支援事業本部

・主な支援メニュー一覧

訓練名	期間	内容
個別支援	1 時間 ～1 年	人との関わりが苦手な方をマンツーマンで支援。自宅訪問を繰り返し、外出できるようになったら一緒にウォーキングや外出に出かける。対人不安が軽減されたら様々な方が参加するプログラムに参加する。
星なぞり	20 分	言葉で指示し、絵を書いてもらい、相手に如何に分かりやすく伝えるかを考え、コミュニケーション能力の向上や意思表示、状況把握の向上を目指す。
ものづくり	1 時間 ～6 時間	ハーバリウム、レザークラフト、グリセリンソープ作り、キャンドル作り・ビーズ小物作り、プレスレット作り・ロウソク作りを通じて、指示を実行できているか、完成度はどうか、アセスメントする。
職場見学	1 時間 ～2 時間	企業開拓を行ったグリーンコープの関連施設や一般企業にて職場見学を行う。
就労体験	1 日 ～2 週間	企業開拓を行ったグリーンコープの関連施設や一般企業にて無給の就労体験を行う。
合宿型 農業体験	5 日間	グリーンコープの生産者がおられるところでの共同生活を通じて人との関わりや社会性を身につけていく。

・試験実施事業者：特定非営利活動法人 o n e くらしき就労準備支援センター

・主な支援メニュー一覧

訓練名	期間	内 容
個別 プログラム	毎月	利用者の背景から利用者を主役とした自己肯定感向上のプログラム。 例えば、イイダコ釣り&調理 PG(職歴調理師で趣味でイイダコ釣りをする人から着想)。
教えてパイセン!卒業生の職場見学	隔月	就労準備支援事業の卒業生の職場で手軽に職場見学「パイセンに教えてもらおう!」の精神。手軽に職場見学&定着支援(意欲喚起)になる最高のプログラム。
企業内有償活動(リトルワーク)	週1回	協力関係にある企業内で最低賃金をもらって2-3時間の有償活動プログラム。生活困窮者の状況理解から給与は当日現金直接渡しで実施中。
地場 ボランティア	月2回	地域特性に根差したボランティアを実施。例えば、造り酒屋での環境整備・空き瓶処理・事務作業等ボランティアや、地元有名神社の修繕作業からのBBQや神米づくりボランティア。
あの頃を越えろ!夏 合宿体験	年1回	年一回、岡山県内の小学生・中学校が行く屋外活動(山の教室・海の教室)と同じ施設である頃よりも楽しむ夏合宿。

・試験実施事業者：小樽市福祉部生活サポートセンター「たるさば」

・主な支援メニュー一覧

訓練名	期間	内 容
コンセンサス ゲーム	1時間	多数決ではない「合意形成」の方法をNASAゲームを題材に学びます。
マシュマロタワー チャレンジ	1時間 ～1時間半	チームビルディング形成のためのワーク。役割の見つけ方、コミュニケーション、想像力、PDCAサイクルを学びます。
電話対応練習	2時間	模擬の受話器を使用し、基本的な電話の受け方やかけ方、取り次ぎ方、正しい言葉の使い方、メモの取り方を学びます。
履歴書添削	1時間半	間違いだらけの履歴書を見て、どこをどのように直すか添削を行い、正しい履歴書の書き方を学びます。
面接対策	1時間 ～1時間半	面接の流れを知り、面接の基本的なマナーや質問に対しての答え方について学びます。
調理実習	1日	材料の買い出し(予算内に抑えられるよう計算)、栄養面を考えます。調理実習時は、周りを見ながら自分の役割を見つけること、他者と協働すること、自律的に動くことを体で学びます。
楽笑体操 受付ボランティア	月一回 1時間	包括支援センターで行われる体操教室の受付ボランティア。お客様への挨拶、名札をお渡しするときのマナーについて学びます。
季節の ものづくり	1時間半 ～2時間	季節行事に沿って、ハンドメイド作品を作ります。例)クリスマスリース、うちわなど。完成像を想像して作品作りをする事や時間内に終わらせる時間配分などを学びます。
カード ゲーム	30分	カードを使ってリフレーミングやアンガーマネージメントについて学びます。
ビブリオ バトル	1時間	好きな本をみんなの前で発表することを通し、人前で話すことやわかりやすい話し方など、プレゼンテーションスキルを学びます。

- ・試験実施事業者：一般社団法人栃木県若年者支援機構
- ・主な支援メニュー一覧

訓練名	期間	内 容
テープ起こし	約 2 時間 月 1, 2 回	自宅から出られないがパソコンが得意な人のための作業。初めは 30 分程度から始めて 120 分前後の録音データを起こすようにする。決められた時間の中で正確さを求められる作業でしごとを体験できる。
てしごとや	週 1, 2 回 半年を 一単位	ひきこもっていたり、対人が苦手な人がまずは 3~4 人のグループの中で内職的な作業をしていく。単純な手作業から複雑な組み立て作業まで、小さなしごとを完遂して自信をつけてもらう作業。
中間的就労 (国際リサイクル)	週 2 回 半年を 一単位	リサイクル工場の中で段ボールを組み立てる作業。作業自体は難しくなく、徐々にスピードや周りの人との連携を求められる就労訓練。工場の職員と一緒に作業するので、一定の緊張感の中での作業。
中間的就労 (マンション清掃)	月 2 回 半年を 一単位	4 階建てマンションの階段や踊り場の清掃作業。清掃用具の使い方などを学び、清掃業の一端を体験できる就労訓練。数人で役割分担するので、自分の作業が周りに影響することを体験できる就労訓練。
中間的就労 (トマトハウス)	月 1 回 半年を 一単位	水耕栽培のビニールハウスのトマトの枝の伐採、水量管理、収穫など、ミニトマトができるまでを通して体験できる農業就労訓練。夏などは暑いビニールハウスでの作業になるので体力と気力が試される。
中間的就労 (スマイル)	月 4 回 半年を 一単位	何でも屋さんのお手伝いの作業になるが、作業自体は清掃や片付けから草刈り、洗車や家の中の整理など多岐にわたる。臨機応変に動くことが求められる就労訓練。

- ・試験実施事業者：一般社団法人京都自立就労サポートセンター
- ・主な支援メニュー一覧

訓練名	期間	内 容
清掃作業初級講習	2 日間	清掃作業従事者としての心得などの基礎的な知識を学び、清掃作業で使用する用具の使い方の実習を通じて、作業を行う上で必要な技術を身につけます。
ヨガから始める 就職準備セミナー	8 日間	座学の前にヨガや体操で心と体のバランスを整え、コミュニケーション能力の向上や働くうえで必要な社会人基礎知識を学びます。
職場体験型 就職準備セミナー	4 日間	座学と職場体験の一体型セミナーです。座学で学んだ社会人としての基礎知識を、職場体験で実践できます。
就労体験 (担い手型)	2 か月間	社会人基礎力の習得から各業界において求められる知識やスキルの習得まで総合的な研修を実施したうえで、企業での実地訓練（OJT）を行い、業界理解を深め正社員での就職を目指します。
就労体験 (合宿型)	10 日間	複数の企業での就労体験だけでなく、農作業や地域の方たちとの交流、共同生活を通じて、自主性や他者との関係作りなど、社会生活に必要なことを学び、就職に向けて、次へ踏み出すきっかけにします。
就労体験 (実践型)	1 か月間	就労体験計画に基づき、事業所（OJT）での就労体験を通じて、働くうえで必要な技術を向上させ、働き続ける力を身につけます。
就労体験 (基礎型)	3 か月間	社会人としての基礎力を養うセミナーと農業体験や企業での就労体験をセットにした就職支援プログラムです。これからの就職活動についての相談もできます。
職場見学ツアー	1 日	「求人情報だけでは仕事のイメージが分からない」といった不安を解消するため、実際にお仕事をされている現場を見学し、仕事内容や職場の雰囲気に対する理解を深め「働く」ことのイメージをつかみます。
ものづくり体験	1 日	体験を通して、ものづくりへの興味や理解を深めるだけでなく、準備・作業工程の理解・完成度を意識しながら手際よく作業するといった仕事の流れや進め方を学びます。

2. 調査対象者

各試験実施事業者における令和元年7月から9月の全ての就労準備支援事業新規利用者

※対象となる新規利用者の数が多い場合は協議の上、対象を決める

- (1)性別
- (2)年齢
- (3)学歴
- (4)職歴・離職期間に関する情報
- (5)世帯（単身・同居）に関する情報
- (6)病気・障害に関する情報
- (7)制度利用（生活困窮者自立支援制度・生活保護制度）に関する情報
- (8)支援開始日および開始時の状況に関する情報
- (9)支援方法と対応に関する情報
- (10)セルフチェックシート票（本人用）への回答および提供
- (11)評価シート票（本人用・支援員用）への回答および提供

3. 依頼内容

・対象者管理台帳への記載	支援員
・セルフチェックシート票への回答	利用者
・評価シート票への回答	利用者
・評価シート票への回答	支援員
・支援内容の記載	支援員
・個人毎の集約表の作成	支援員

※紙ベースで回答されたものを（各シート票の名前部分を伏せ、番号に置換えて）PDF ファイルにし、またその時点までの支援内容を個別支援記録票（エクセルファイル）に入力してもらい、それらのファイルを1つのフォルダにまとめ、パスワードをかけた状態で、当センターへメールで送付してもらった。対象者管理台帳へ新規に対象者が追加された場合はその都度、および、毎月末に必要な事項を記入の上、送付してもらった。

【利用者による評価】（評価シート票、セルフチェックシート票の2種類）

- ・初回：利用者とかかわった当初に実施
- ・2回目以降：①個人の状況に変化があった時に実施（プログラムへの参加前後、生活面で変化があった時、これまでにない活動が始める時、就職した時、就職して一定の期間（例：1か月、3か月）経過した時、支援終了時など、繰返し実施する）

【支援員による評価】（評価シート票のみ）

- ・ 利用者による評価の実施に合わせて実施

4. 個人情報の保護

対象となる新規利用者は、名簿上では番号で管理し、各協力依頼先と当センターとのやり取りにおいては、氏名等の個人情報を除いた状態で情報を共有する。

第3節 意見交換会の実施

試験実施調査中の2019年11月22日、京都テルサに下記の自治体担当者および実施事業者を招き、シートの使用感、シートを使う意義、シートの長所、シートの短所、データベースの不具合、実施上の負担感、について意見を募った。

1. 参加者

【自治体担当者・実施事業者】

菊地 英人（小樽市福祉部主幹）
外山 愛美（小樽市生活サポートセンター「たるさぼ」就労準備支援員）
中野 謙作（一般社団法人栃木県若年者支援機構代表理事）
宮本晴二郎（倉敷市保健福祉局社会福祉部福祉援護課主事）
松澤 翔平（NPO 法人 One くらしき就労準備支援センターセンター長）
早野 誠（社会福祉法人グリーンコープ生活困窮者支援事業本部本部長）
濱里 正史（沖縄県就職・生活支援パーソナルサポートセンターアドバイザー）
友利 大智（沖縄県就職・生活支援パーソナルサポートセンター業務管理責任者）
新垣ゆりか（沖縄県就職・生活支援パーソナルサポートセンター）

【作業部会メンバー】

五石 敬路（大阪市立大学准教授）
垣田 裕介（大阪市立大学准教授）
四井 恵介（有限会社 CR-ASSIST 代表取締役）
藤村 貴俊（京丹後市寄り添い支援総合サポートセンター主任）
高橋 尚子（一般社団法人京都自立就労サポートセンター主任）
湯山 篤（一般社団法人京都自立就労サポートセンター）
岡田 敏志（一般社団法人京都自立就労サポートセンター）
岸 大輔（一般社団法人京都自立就労サポートセンター）

【オブザーバー】

佐藤 圭司（厚生労働省社会・援護局地域福祉課生活困窮者自立支援室就労支援専門官）
引間 愛（厚生労働省社会・援護局地域福祉課生活困窮者自立支援室就労支援係係長）
高木 成美（京都府商工労働観光部人材開発推進課主事）
四宮伊智郎（京都府商工労働観光部人材開発推進課嘱託）
石川 翔一（京都府商工労働観光部人材確保・労働政策課主事）

2. 意見交換会の内容

(1) シートの使用感

- ・自分たちにはこんなシートを開発できないだろうなと思った。
- ・ひきこもり支援でも、こういうシートが欲しかった。
- ・就職した人についても「どこまでフォローすればいいか」の基準になると思う。
- ・自立相談支援事業でも使えると思った。自立相談支援事業でも使ってほしい。
- ・支援員としても、まんべんなく利用者さんを理解できているかを確認するためにもこのシートを使うべきだと思った。
- ・このシートは就職した人にも使えると思う。
- ・何らかの評価指標を使っているところもあるようだが、こういうビジュアル化までやっているところはなかった。

(2) シートを使う意義

- ・就労準備支援事業は「いつになったら他に送ればいいか」がわかりづらい。「このくらい点数が上がったら成果」とか「このくらいになったら次の段階に移していい」とわかるようになるのはこのシートの意義だと思う。

(3) シートの長所

- ・利用者さんもシートをつけながら「ここを直していこうかな」と理解できているようだった。
- ・支援する中で利用者さんに直接尋ねにくい内容が存在するが、セルフチェックシートを使えば把握できる。
- ・利用者さんに「前回の評価と比べられるんですよ、見てみます？」と聞いたら、「見てみたい！」と言っていた。利用者が変化を体感できることはメリットだと思った。点数がどう変わったか見えるのも、メリットだと思った。
- ・質問が丁寧なので、細かく把握できる。支援員が気づかなかったところまで把握できた。漠然とした評価でない丁寧な評価ができる。
- ・利用者さんがシートを通じて支援員に自分のことを伝えることができる。
- ・利用者の変化をグラフで提示できるのが良い。
- ・どの部分が低いかわかるので「何に力を入れて支援すればいいか」がわかりやすいし、支援の優先順位をつけやすい。
- ・支援員からしたらアセスメントに使える。

(4) シートの短所

- ・ 質問数が多く、20 分ほどかかってしまう。
- ・ 就労準備に来る人には発達障害を抱えておられる方が来ることもあり、読みこめないこともあるようだった。
- ・ 利用者さん本人へのメリットをもう少し示せばよいと思った。
- ・ 支援員用の質問の 1 番から 9 番が支援員にはわかりづらく、利用者に聞くわけにもいれないし、聞けば聞いたで「それまた聞くの？そんなにしょっちゅう変わらないよ」と言われたりする。
- ・ 農作業体験プログラムのような一切チームワークが必要ないものだと、チームプレーと関連した項目に変化が出にくい。

(5) データベースの不具合

- ・ 特に無かった。
- ・ エクセルの動きが重くなることがあった。

(6) 実施上の負担感

- ・ 最初は「質問が多すぎる」という声が多かった。ただ「〇〇さんのこと知りたいから、ちょっと質問多いけど協力してね」と一言添えると協力してくれた。
- ・ 負担になるという意見もあるが、「今までやっていなかったから」に過ぎない。

(7) その他

- ・ 「できた、できない」を聞いているわけでないので質問文が長くなるのは仕方がないと思った。質問文が短くても「質問が短くて理解できない」という人がいた。それで長くなった。
- ・ セルフチェックシートで頻繁に評価した方がいいと思った。利用者さんの状態が変わっているのに、それをつかめないのはまずいと思うから。
- ・ 「事業」なので、新しいプログラムに参加するごとに細かく評価することが大事だと思った。
- ・ スコアが下がった場合でも「ここがこう下がったからこういう支援をしていこうと思う」みたいなことに使っていければ良いと思った。
- ・ 最初わざと低いスコアをつけて「スコアが上がった」と報告するようなことが起きないか気にかかる。
- ・ 就労準備支援事業の利用者は病気や障害の方も本当に多い。ただ、就労準備支援事業の目的はあくまで「一般就労を目指す」ということになっているので、障害の人よりも一般の人を想定したシートとなったことも理解できる。

- ・ 配偶者が要介護 5 だったため、2 週間のプログラムに参加している間も介護を並行しなければならず、スコアが下がった利用者もいた。スコアが下がるケースについても、把握できてよい。
- ・ 点数は上がっているのに、上手く行っていないという人もいる。ただ、障害とか他の理由があるケースが多い。そういう場合は点数に出ない。逆にそういう人は、障害者向けサービスなど、他のものをつなげるべき人かもしれないし、そういうことを見極める基準にもなればいいと思う。

第3章 新指標の妥当性の検証

従来にも多くの評価ツールがあるが、その点数の水準や動きが、利用者の就職の可能性と本当に関係しているのかどうか、統計学的に検証されていないことが多い。統計学的な検証は、評価が主観的、恣意的に陥らないため、指標に「品質保証」をあたえるための作業でもある。この評価ツールは就職の可能性だけを把握するものではないが、この章では、就労準備支援の趣旨にそって評価ツールの有効性を就職の可能性の観点から検証した。

ここでの検証方法は回帰分析¹を使った。基本的な検証方法は、利用者が就職した場合を1、就職していない場合を0とした時、利用者に関するセルフチェックシートや評価シートのデータが、この1と0の違いをうまく説明できているかどうかを検証しようというものである。

試験実施により得られたデータの概要は図表3.1のとおりであった。試験期間中、全利用者119人のうち、支援回数が1回のみであった者は42人、2回であった者は11人、3回であった者は28人、4回以上であった者は38人であった。このうち21人は最終的に就職に至っている。なお、支援期間中に就職したものの、すぐに離職したケースが2人あったが、安定的な就職には至らなかったと判断し、ここでは就職した者には含めていない。

図表3.1 データの概要

(単位：人)

全利用者数	支援回数				就職した者
	1回	2回	3回	4回以上	
119	42	11	28	38	21

¹ 回帰分析とは、基本的には、関係があるかどうかを検証したい x と y の二つの変数があった時に、 $y = a + bx$ という一次関数のかたちで表すことができるかどうかを調べる統計学的手法を言う。 x と y の関係を $y = a + bx$ の式で表すことができる、 x の数字が上がれば y の数字も上がり、 x の数字が下がれば y の数字も下がることになるので、 x と y は関係（相関）があると考えることができる。たとえば、世界各地の気温と緯度の関係を考えると、一般的に、気温は緯度が高いほど低く、緯度が低いほど高い。この時、気温を y 、緯度を x として回帰分析すれば、両者は関係があるという結論を得ることができる。しかし、気温は緯度のみによって違うのではない。気温は標高によっても異なり、同じ緯度であっても、標高が高いほど気温は低く、標高が低いほど気温は高い。したがって、 x として緯度だけでなく、標高のデータも含めて回帰分析を行うことができる。緯度だけのよう、 x が1変数のみであれば単回帰分析、緯度と標高のように x が2変数以上あれば重回帰分析と呼ぶ。ここで検証している方法は、後者の重回帰分析である。

検証したい問いは次の二つを考えた。ひとつは、セルフチェックシートや評価シートの合計点の水準や変化が、果たして就職の可能性と関係しているかと本当に言えるのか、というものである。支援を重ねることによって指標の変化があったとしても、その変化が就職の可能性とまったく関係がないのでは、そもそも指標としての意味がない。

もうひとつは、利用者が適切にチェックできていない場合に点数に意味はあるのか、というものである。これは指標の信憑性に直接に関わる根本的な問いだと言える。ひょっとすると、利用者は指標の各項目の内容を十分に理解せずにチェックしているかもしれないし、あるいは、正直なところを答えていない可能性も考えなければならない。その場合、指標から得られた数字には大した意味はないことになる。

以下、試験実施から得られたデータの分析結果を示す。

第1節 合計点の水準や変化は就職の可能性と関係しているかと本当に言えるのか？

【分析結果】

合計点の変化は就職の可能性と関係している。ただし、あくまで判断材料のひとつとして考えるべきである。

セルフチェックシートと評価シートから得られた結果から、利用者の就職有無を説明することができる情報を得るには、様々な方法を考えることができる。即座に思いつく方法としては、得られた結果を点数化し、セルフチェックシートの59項目、評価シートの25項目のそれぞれの点数の水準や動きが利用者の就職有無と関係しているかどうかを調べる方法が考えられるが、項目の数が多いので、なかなか統一的な結論を得ることが難しい。

そこで、セルフチェックシート、支援員がつけた評価シート、利用者がつけた評価シートのそれぞれの点数を合計して、それが就職の有無と関係しているかどうかを調べることにした。また、そうして得られた合計点の水準だけでなく、その変化に意味があることが考えられるので、初回支援時の合計点からの変化幅と、前回支援時からの変化幅もそれぞれ検証した。たとえば、初回の支援時が10点、2回目の支援時が15点、3回目の支援時が18点だったとすれば、初回支援時の合計点からの変化幅は8（18点－10点）、前回支援時からの変化幅は3（18点－15点）ということになる。

さらに、障がいの有無と病気の有無についてもダミー変数（ありの場合＝1、なしの場合＝0）を式に含めた。なお、このほか、利用者の年齢、学歴、性別、同居者の有無、職歴の有無についても分析を行ったが、有意な結果が得られなかったため、ここではその結果は示していない。

図表 3.2 はセルフチェックシート、図表 3.3 は利用者がつけた評価シート、図表 3.4 は支援員がつけた評価シートの分析結果をそれぞれ示している。結果を箇条書きにすると以下のとおりとなる²。

- (1) 合計点の係数はすべて正であり、予想どおりであるが、有意となったのは、支援員のつけた評価シートのみであった。全体的に合計点の説明力は低いと言える。
- (2) 初回支援からの変化幅もすべて正であり、予想どおりである。セルフチェックシート、支援員のつけた評価シートの場合はすべて有意であった。利用者のつけた評価シートの場合でも有意の場合があったものの頑健とは言えない。
- (3) 前回支援からの変化幅の係数はすべて負である。これはリアリティショックを示唆すると考えられ、重要な意味を持つが、詳しくは次章で述べる。セルフチェックシートはすべて有意であったが、評価シートは有意でない場合もあり、安定的とは言えない。
- (4) 決定係数を見ると、セルフチェックシートは 0.169～0.227、利用者がつけた評価シートは 0.116～0.149、支援員がつけた評価シートは 0.243～0.465 となっており、全体的に高くない。これは、利用者の就職の有無について 1～4 割程度の説明力しか持たないことを意味している（もし決定係数が 1 であれば、すなわち説明力が 10 割であれば、利用者が就職できるかどうかを支援員が考えなくても、この指標のみを見ていれば機械で判断できる状況を意味する）。

以上の結論として、合計点の水準よりも、合計点の変化が就職の可能性と関係していると言える。ただし、その説明力は必ずしも高いとは言えないため、あくまで判断材料のひとつとして考えるべきである。

ちなみに、係数の値は、それぞれの変数が就職の確率に影響を与える度合いを示している。たとえば、セルフチェックシートの場合、初回支援からの変化幅の係数はだいたい 0.01 なので、点数が 10 点あがれば、就職の確率は 0.1、つまり 10%あがるという計算になる。一方、支援員がつけた評価シートの場合、初回支援からの変化幅の係数はだいたい 0.02 程度とすれば、点数が 10 点あがれば、就職の確率は 0.2、つまり 20%あがる。もっとも、これらの数字はばらつきがあるなかでの平均値を示しているのに過ぎないので、かなり大まかな程度の参考値として考えていただきたい。

² x と y が確かに $y = a + bx$ の関係にある場合、統計学的にはこれを「有意」と表現する。有意であるかを判定する方法は、主に二つある。ひとつは x の係数で x とある b が 0 でないかを調べる方法である。これを t 検定と呼び、一般的に社会科学では 5 % 以下であれば有意となる。もうひとつは決定係数であり、これは式全体の当てはまり具合を表す指標で 0～1 の間の値をとる。 y の値を完全に説明できていれば 1、まったく説明できていなければ 0 となる。

図表 3.2 前回支援からの変化幅：セルフチェックシート

被説明変数	就職の有無	就職の有無	就職の有無
説明変数			
合計点	0.001 (0.002)		
初回支援からの変化幅	0.009** (0.004)	0.010*** (0.003)	0.010*** (0.002)
前回支援からの変化幅	-0.013*** (0.004)	-0.014*** (0.004)	-0.011*** (0.003)
障がいの有無	-0.191 (0.103)	-0.214** (0.094)	
病気の有無	-0.208 (0.105)	-0.215* (0.104)	
修正決定係数	0.222	0.227	0.169

(注) 定数項及び地域ダミーは省略。表中の括弧内は標準誤差。***は1%水準で有意、**は3%水準で有意、*は5%水準で有意。

図表 3.3 前回支援からの変化幅：評価シート（利用者）

被説明変数	就職の有無	就職の有無	就職の有無
説明変数			
合計点	0.005 (0.007)		
初回支援からの変化幅	0.006 (0.007)	0.008 (0.006)	0.009* (0.005)
前回支援からの変化幅	-0.011 (0.009)	-0.011 (0.009)	-0.014** (0.006)
障がいの有無	-0.202 (0.107)	-0.232** (0.099)	
病気の有無	-0.225* (0.112)	-0.234* (0.111)	
修正決定係数	0.145	0.149	0.116

(注) 定数項及び地域ダミーは省略。表中の括弧内は標準誤差。***は1%水準で有意、**は3%水準で有意、*は5%水準で有意。

図表 3.4 前回支援からの変化幅：評価シート（支援員）

被説明変数	就職の有無	就職の有無	就職の有無
説明変数			
合計点	0.019** (0.006)		
初回支援からの変化幅	0.016* (0.007)	0.031*** (0.006)	0.020*** (0.004)
前回支援からの変化幅	-0.017*** (0.006)	-0.017*** (0.006)	-0.004 (0.005)
障がいの有無	-0.131 (0.081)	-0.128 (0.085)	
病気の有無	-0.164 (0.088)	-0.194* (0.091)	
修正決定係数	0.465	0.415	0.243

（注）定数項及び地域ダミーは省略。表中の括弧内は標準誤差。***は1%水準で有意、**は3%水準で有意、*は5%水準で有意。

第2節 利用者が適切にチェックできていない場合に点数に意味はあるのか？

【分析結果】

本人と支援員の合計点数の差が大きいと、就職の確率が低い。

次に、利用者が適切にチェックできていない場合に点数に意味はあるのか、という問いを検証したい。今回、試験実施をした結果、担当の支援員のヒアリングからは、利用者の自己認識に課題がある場合、利用者が高い点数をつける傾向にあるという声があった。稀なケースではあるが、ある利用者の評価シートの結果をレーダーチャートで見ると、どの項目もほぼ満点に近く、チャートが丸い円を描くというケースが見られた。こうした意見から、利用者が適切にチェックできていない場合には、そのデータが役に立たないというより、むしろ利用者の自己認識に課題があることを示唆する重要な情報が含まれている可能性がある。問題は、一般的な法則としてそれが言えるかどうかということである。たまたま、そういうケースがあっただけなのかもしれない。そこで、この点について統計分析を行うこととした。

まず、利用者が適切にチェックできているかどうかは、評価シートで支援員がつけた評価シートと利用者がつけた評価シートの合計点数の差（絶対値）として検討した。利用者の合計点の方が支援員のそれよりも高い場合もあれば、低い場合もあるが、全体的に見れば、利用者の方が高い場合に利用者に課題のある場合が多いのではないかと推測された。しかし、ここでは分析の便宜上、合計点の差を絶対値にして分析した。図表3.5と図表3.6に分析の結果を示した。

支援員がつけた評価シートと利用者がつけた評価シートの合計点数の差は、就職の有無と統計的に有意である。そして、その係数は予想通りマイナスの符号をつけていることから、これは合計点数の差が大きいと就職の確率が下がることを意味している。ちなみに、利用者と支援員の差の係数がだいたい -0.02 だとすると、合計点の差が10点違った場合、就職の確率は0.2、つまり20%下がるという計算になる。しかし、繰り返しになるが、これはかなり大まかな参考値程度としてとらえていただきたい。

図表 3.5 前回支援からの変化幅：評価シート（セルフチェックシート）

被説明変数	就職の有無	就職の有無
説明変数		
初回支援からの変化幅	0.007 (0.004)	0.008*** (0.002)
前回支援からの変化幅	-0.009* (0.004)	-0.009*** (0.003)
利用者と支援員の差	-0.021*** (0.006)	-0.017*** (0.004)
障がいの有無	-0.176 (0.091)	
病気の有無	-0.196 (0.100)	
修正決定係数	0.316	0.234

（注）定数項及び地域ダミーは省略。表中の括弧内は標準誤差。***は 1 %水準で有意、**は 3 %水準で有意、*は 5 %水準で有意。

図表 3.6 前回支援からの変化幅：評価シート（利用者）

被説明変数	就職の有無	就職の有無
説明変数		
初回支援からの変化幅	0.011 (0.007)	0.016*** (0.005)
前回支援からの変化幅	-0.002 (0.009)	-0.014* (0.006)
利用者と支援員の差	-0.022*** (0.006)	-0.018*** (0.004)
障がいの有無	-0.180 (0.093)	
病気の有無	-0.226** (0.102)	
修正決定係数	0.300	0.226

（注）定数項及び地域ダミーは省略。表中の括弧内は標準誤差。***は 1 %水準で有意、**は 3 %水準で有意、*は 5 %水準で有意。

第4章 新指標から何が分かるか？

本章では新指標から利用者の状態の何が分かるのかを検討する。TS-59 セルフチェックシートは 59 項目、GN-25 評価シートは 25 項目あり、日ごろ多忙な支援員がこれをひとつひとつチェックすることは難しい。ましてや、支援回数が増えていけば、各項目がどのように変化したかを調べなければならず、かなり骨のおれる作業になる。そこで本章では、指標のどこを見れば良いのか、試験実施の結果を参考に、そのアイデアを紹介したい。なお、KPS ビジュアライズツールでは、web 画面の右上にある「コメントを表示」と書かれたボタンをひとつ押せば、これらの情報が文章で表示されるので利用されたい。

第1節 指標から分かる利用者の様子

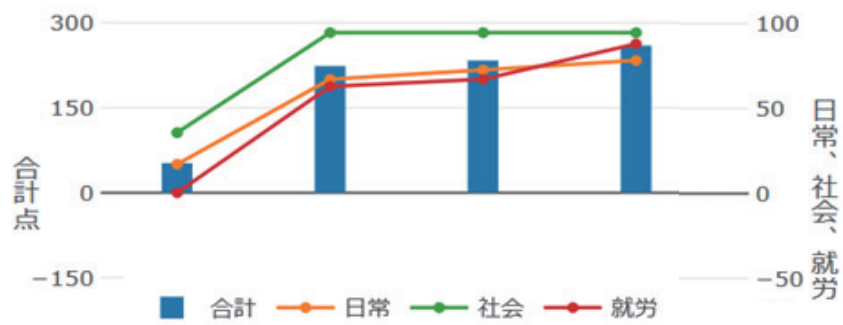
以下では、試験実施から得られた実際のデータをもとに、新指標から得られる情報が、実際にはどのようなケースに対応しているか、具体例を紹介する。

就職の有無という 0 か 100 かの評価ではなく、利用者の総合的な状態の改善をグラフや数値で表現できる。

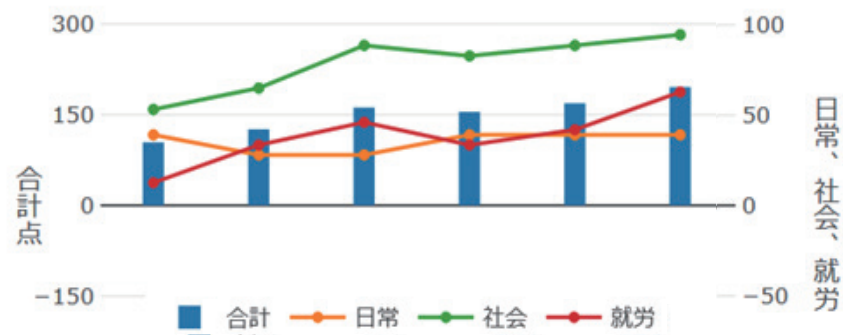
新指標の利点のひとつとして、支援の効果として、就職できたかどうかの 0 か 100 かではなく、利用者の状態が改善していく様子が可視化できるという点があげられる。支援の現場で支援の方向性を決定する際に役立つだけでなく、就労準備から就職支援に移行する際の判断のツールとしても使えることが期待され、また、事業評価においても、就職率だけでなく、こうした小さな変化を数値化することができる。

なお、試験実施の結果によれば、実際には、支援の結果として就職に至った利用者は、棒グラフが右肩上がりになっており、一目でそれとわかるものが多かった。次の図表 4.1.1～4.1.3 がその実際のデータである。このうち、図表 4.1.2 と図表 4.1.3 は実際に就職に至ったケースであるが、図表 4.1.1 はまだ就職には至っていない。図表 4.1.1 の利用者について支援員からの聞き取りによれば、実際に状態が少しずつ良くなってきてはいるものの、自分の体調について理解がまだ十分にできておらず、まだ就職できるまでには至っていないとのことであった。一般論として、就職できるかどうかは、利用者の状態のみでなく、利用者が住む地域の雇用状況にも影響を受けるので、就職可能性は単純に評価の数字のみからでは判断できない部分も大きいだろう。

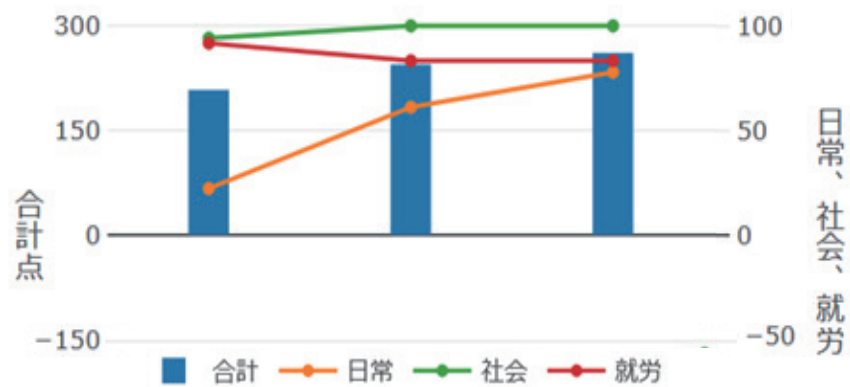
図表 4.1.1 合計点が順調に上昇したケース (1)



図表 4.1.2 合計点が順調に上昇したケース (2)



図表 4.1.3 合計点が順調に上昇したケース (3)



リアリティショックを受けているかどうか分かる

前章で、就職の有無に対して、「前回支援からの変化幅」の係数がマイナスとなっていた。これは、前回支援から点数が上がれば就職の確率が低くなっていることを示しており、ここまで述べてきたことと矛盾しているように感じられる。一方で、「初回支援からの変化幅」の係数はプラスであり、なぜ両者は違うのかという疑問も生じる。

図表4.1.4と図表4.1.5がこの疑問への答えを与えてくれる。どちらの棒グラフも右上がりの上昇傾向を示しているものの、図表4.1.4は第3回目の支援のところで、図表4.1.5は第4回目の支援のところで、一旦落ち込んでいることが分かる。実は、このグラフの利用者は、この点数が落ち込んでいる時期に既に就職をしていた。したがって、初回支援時からの点数は上昇しているものの、就職をした時期には前回の支援時と比べて点数が落ちていたということになり、この結果は前章の統計分析の結果とつじつまが合う。では、なぜ就職をした後に点数が落ちたのだろうか。その理由は、利用者が就職した後にリアリティショックを受けたためと考えられる。

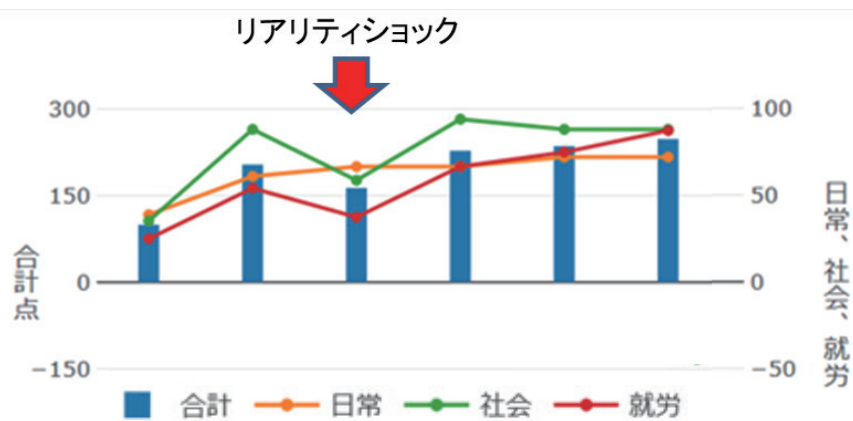
リアリティショックとは、若者の早期離職の要因のひとつとしてしばしば指摘されるもので、従来、就きたいと思っていた職や職場のイメージが、実際に就職した後に分かる現実と比べてあまりに違いが大きいために、幻滅したり、精神的に追いつめられたりして、離職に至るというものである。教員や看護師などの職がその代表的な例と言える。

図表4.1.4と図表4.1.5の利用者についても、職のイメージだけでなく、職場の雰囲気や人間関係に違和感や疎外感を覚えたり、あるいは、周囲とのコミュニケーションの取り方や体力などの面で就職する前に自分が抱いていた自分自身のイメージと違っていたりした場合に、このように点数が低下したのではないかと考えられるのである。すべての利用者について、このリアリティショックがあるものではないが、このようにリアリティショックが支援方針に与える示唆は小さくないと考えられる。と言うのは、もし、利用者がこのリアリティショックを受けたまま働き続ければ、自身に対する自信を失い、遅かれ早かれ離職に至る可能性も大いに考えられるからである。したがって、もし利用者が就職した後に、このリアリティショックのサインが見られれば、利用者や職場の責任者に対して支援員が適切な助言などを行うことによって、離職を防ぐことができるかもしれない。

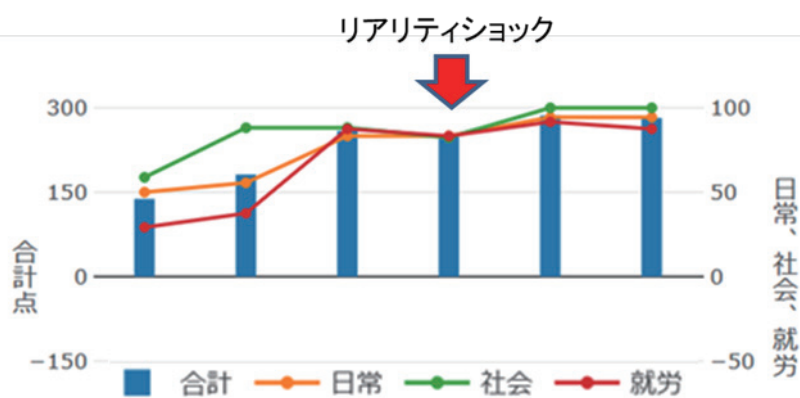
なお、一般的に、就労準備支援事業は就職支援を業務の範囲に含めていない。本事業における指標は主に就労準備支援事業において活用されることを想定されているが、新指標はそもそもリアリティショックがあり得るということを教えてくれるとともに、そのサインを分かりやすく示してくれるので、就労準備支援事業に限らず活用されることを検討しても良いのではないだろうか。

このほか、図表4.1.6の利用者も就職後にリアリティショックを受けたと考えられる事例であるが、図表4.1.7は、これらとは異なり、就職ではなく、一般企業での体験訓練が原因となったケースである。図表4.1.7の利用者と同様、実際の就職に近い体験をすることにより、就職時に受けるリアリティショックと同じような現象を見せるケースは、他にも見られた（合宿訓練もそのうちのひとつ）。逆に言えば、民間企業に本格的に就職する前に、お試しとして職場訓練等を経ることを通じて、事前に利用者が自らを振り返ることのできる機会を提供し、早期離職を防ぎ得るのではないか。

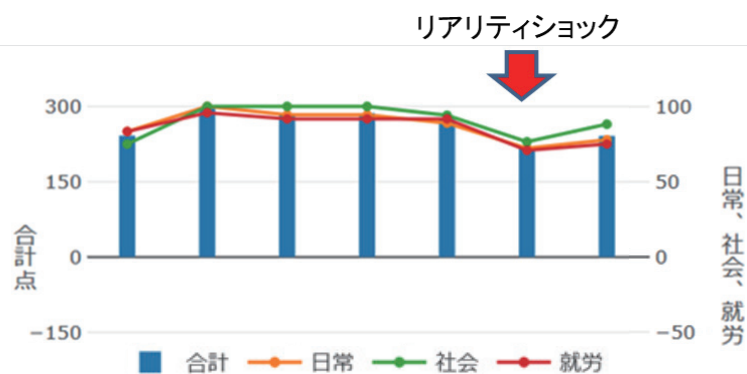
図表4.1.4 リアリティショックのケース (1)



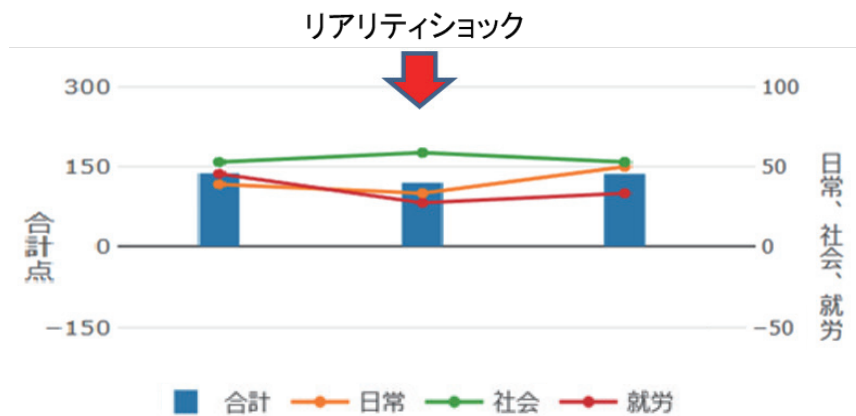
図表4.1.5 リアリティショックのケース (2)



図表4.1.6 リアリティショックのケース (3)



図表4.1.7 リアリティショックのケース (4)

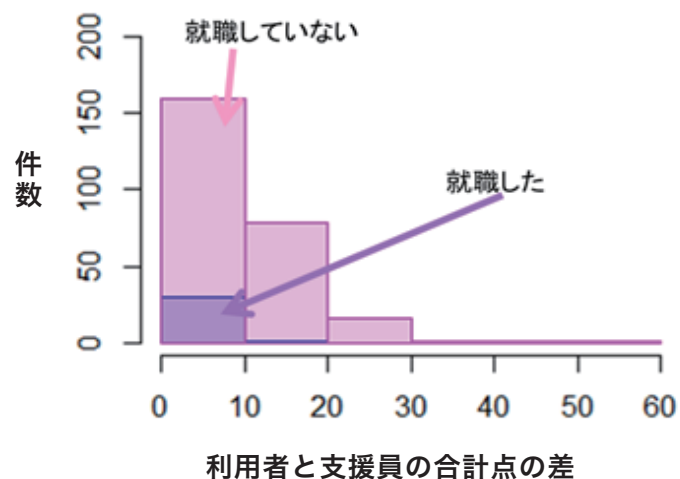


利用者の自己認識に課題があることが分かる

セルフチェックシートの棒グラフが右肩上がりに上昇していたとしても、それは状態の改善を示すサインではなく、むしろ利用者の自己認識に課題があるということも十分に考えられる。

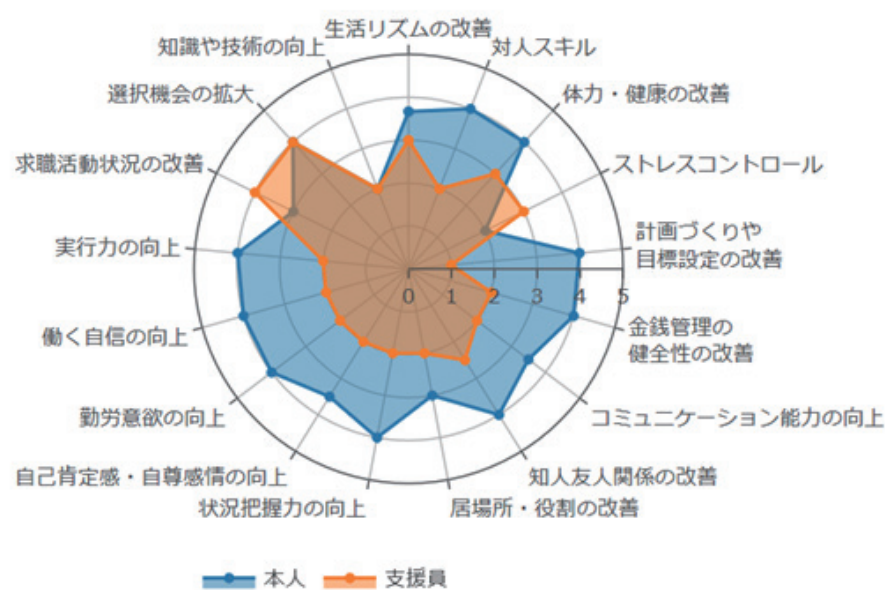
下の図は、評価シートにおける利用者と支援員のつけた合計点の差の分布を、就職した者と就職していない者の別に表したものである。就職していない者の分布は10点以上の差があるケースが見出されるのに対し、就職した者は、ほぼ10点以内の差の範囲内に収まっていることが分かる。したがって、おおよその目安として、評価シートの合計点数において、利用者と支援員の点数が10点以上異なっていれば、利用者の自己認識に何らかの課題があるかもしれない。しかし、多忙を極める毎日の業務のなかで、評価シートの合計点をいちいち計算するのは手間かもしれない。そこで、レーダーチャートを見れば一目瞭然である。

図表4.1.8 就職の有無別に見た利用者と支援員の合計点の差の分布

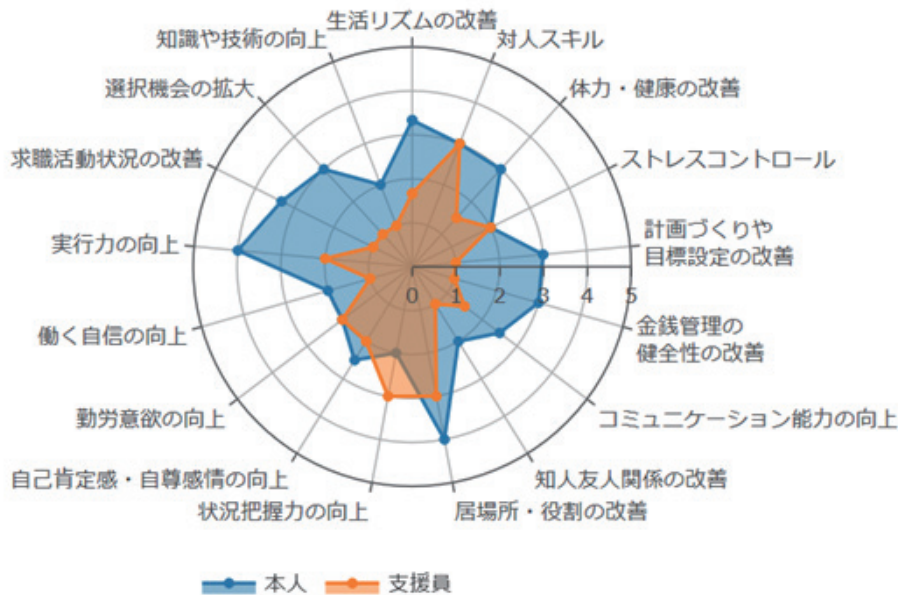


図表 4.1.9 では、利用者のレーダーチャートは青色で表され、多くの項目で高い点数がつけられている一方、オレンジで示された支援員のレーダーチャートと大きく異なっていることが分かる。利用者と支援員の合計点は 20 点の差があった。利用者は支援期間中に知的障害の判定を受けている。図表 4.1.10 でも、利用者と支援員のレーダーチャートに大きな違いが見てとれるが、支援員は支援当初から知的障害ではないかという疑いを持っていた。利用者と支援員の合計点の差は 18 点であった。このように、利用者と支援員のレーダーチャートを一瞥するだけで、利用者の自己認識について課題があるかどうかを発見することができる。

図表 4.1.9 利用者と支援員の差が大きいレーダーチャートの例 (1)



図表 4.1.10 利用者と支援員の差が大きいレーダーチャートの例 (2)



利用者の課題がどこにありそうかが分かる

セルフチェックは全部で59項目あり、各項目には利用者の状態に関する重要な情報が含まれている。しかし、支援員にとってみれば、このように多くの項目をひとつひとつチェックするのは大変に負担がかかるに違いない。そこで、前章で使った回帰分析の手法を使って、各項目の就職有無に対する影響の分析を試みた。しかし、結果は安定しておらず、一定の結論を得るのは困難であった。その理由は簡単で、前章で見たように、点数の合計点の変化が就職への確率に対し有意な関係を持っていたとしても、59項目それぞれが同じような関係を持っているとは限らないからである。就職への確率が同じ程度であったとしても、その理由は利用者それぞれで異なっている。したがって、回帰分析を試みても、安定した結果が得られない。

そこで、全59項目から何らかの示唆を得ようとする際に、課題がある場合には、何らかの法則性があるのではないかと考え、試験実施の結果を各項目ひとつひとつ確認してみた。また、試験を実施した支援員からも、課題がある場合に59項目の各結果にどのような特徴が現れていたか聞き取りを行い、その知見を参考にした。

その結果、セルフチェックシートの各項目において、下のような動きが見られれば、何らかの課題を抱えている可能性が高いと考えられた。当然、他にも、法則性があるかも知れず、ここであげたのは、あくまで暫定的なものと理解していただきたい。

(1) 点数の変動が大きい項目

前回のチェック時に-1だったものが、0を飛び越えて、1の項目にチェックされている場合や、逆に前回のチェック時に1だったものから-1になっている場合。

(2) 点数が徐々に下がっている項目

初回支援の点数 $\geq$ 2回目の支援の点数 $\geq$ 3回目の支援の点数・・・といったように、支援回数を重ねるにつれて、点数が徐々に下がり、かつ、直近の点数が最低点である-1の項目にチェックされている場合。

(3) 最低点を続けている項目

毎回、最低点である-1の項目が継続してチェックされる場合。

(1)～(3)のパターンが見られた実際のケースをもとに、どのような課題があった場合に、どのような回答がされていたかを見る。

(1)のパターンが見られたケースとしては、何か困ったことがあれば、家族に相談するかどうかを聞いた項目に対して、回答が-1と1の間を変動している利用者があった。支援員は、この利用者に関して、「緊張感が強い」、「相手の顔を見ながら会話ができない」という様子を伝えている。

(2)のパターンが見られたケースとしては、就労に向けたプログラムに参加するかどうかの意欲を聞いた項目、就労に向けたプログラムにどのくらいの時間参加できるかを聞いた項目、希望に対する準

備(履歴書作成・面接準備・試験準備など)が整っているかどうかを聞いた項目について、支援期間中に徐々に回答がネガティブになっていた利用者があった。支援員によれば、この利用者は、20年のひきこもり経験を持ち、周囲に期待を持たれると、それがストレスになっているとのことであった。この利用者の場合、(2)のパターンを持った項目が就労に関連したものに集中しており、就労に関し、次第にネガティブになっていく何らかの原因があるのではないかと予想されるのである。このように、特徴的なパターンが内容の類似した項目に集中的に現れる現象は、(2)のパターンに限らず、見られた。

(3)のパターンが見られたケースとしては、支援期間中、「家族とは電話やメールも含め会話しようとするができない」、「何か困ったことがあっても家族に相談したくない」、「自分の体調がよく理解できていない」をチェックし続けている利用者があった。この利用者は、メンタルに課題があり、支援員によれば、「意欲があるけど自信がないというのが数字にでていていると思っている」とのことであった。

利用者の状態の悪化が一目瞭然に分かる

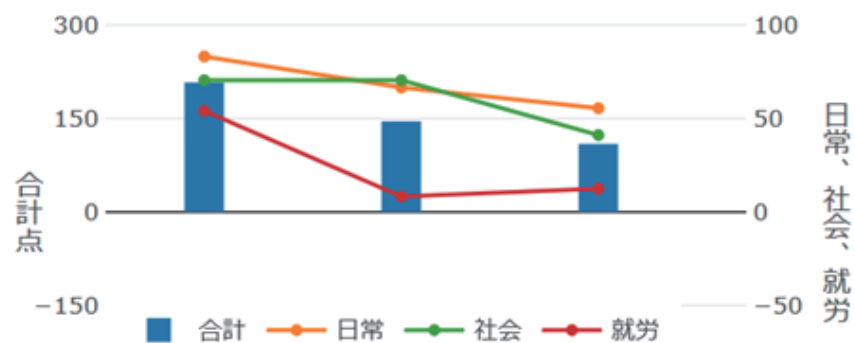
あまり多くのケースではないが、合計点が継続的に低下している場合がある。これは、利用者の状態が、何らかの原因により悪化している可能性を示している。その理由は利用者によって異なると考えられるので、この傾向が見られた場合には、就職に向けた支援にこだわらず、利用者の話を丁寧に聞いた方がよい。

たとえば、図表4.1.11の利用者の場合、生活保護を受給しており、ケースワーカーから就労を求められているものの、本人は家族の介護のために心身ともに疲れ切っている状況にあり、それが数字として如実に現れたものと考えられる。この利用者のように、本人にはこれといった課題は見られず就職は可能と考えられても、家族等の周囲の環境により、利用者に身体的、精神的な負担がかかっている場合がある。本事業の指標はあくまでも利用者本人に関する情報のみを扱うものであって、家族等の利用者の環境については分からない。ところが、この利用者のように、本人ではないところの要因が就労を困難にしている場合も往々にして考えられるので、注意が必要である。

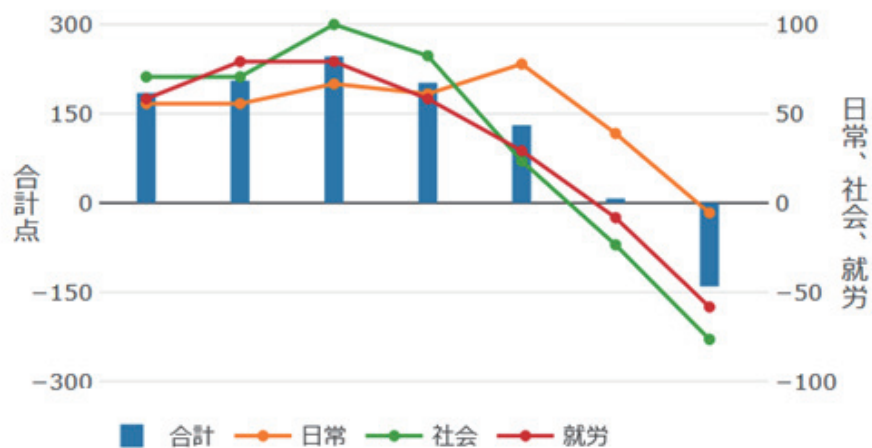
図表4.1.12では、3回目の支援まで、セルフチェックシートの合計点は順調に上がっていたものの、4回目の支援以降、大きく低下したことが分かる。この利用者は支援4回目の前日まで企業でのOJTを受けており、その直後に、同じ企業での採用に至った。しかし、仕事中にパニックになり、その後、無断欠勤を続けたとのことである。就職後に点数が下がるのは、先述したリアリティショックと同様の現象と考えられるが、図表4.1.4～図表4.1.7のように、一旦落ち込んだ後、回復するというプロセスを経ないで、そのまま低下を続けてしまった。この点数の動きは、実際に無断欠勤を続けたという状況を反映している。

図表4.1.13は4回目の支援以降、やはり点数が継続的に低下している。支援員によれば、この利用者本人の働く意欲は低い、家族から正社員で働くことを期待されており、そのギャップに苦しんでいたとのことである。点数の低下傾向は、利用者が抱えるこのストレスを反映したものと考えられる。

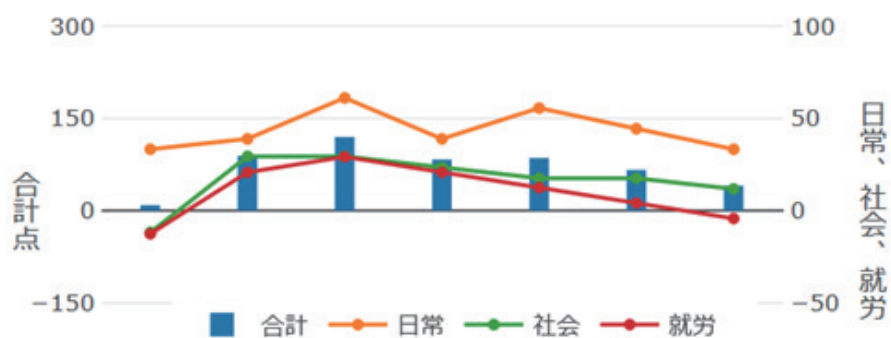
図表 4.1.11 合計点が継続的に低下している例（1）



図表 4.1.12 合計点が継続的に低下している例（2）



図表 4.1.13 合計点が継続的に低下している例（3）



第2節 事例分析

1. 事例分析の目的と方法

本節では、就労準備支援事業等の利用者の事例分析を通して、利用者の状態変化の内容と評価指標に表れた数値の動きを照らし合わせることで、この評価指標の数値から読み取れるものや数値の動きが示すものなどについて検討を行う。取り上げる事例は、本調査研究事業の対象とした相談機関で相談支援を行った3名である。

前節までに掲げたとおり、就労準備支援事業等の利用者に見られる状態の変化は、本調査研究事業で独自に開発した評価指標にもとづいて様々な数値やグラフで表すことができる。就労支援や日常生活支援が利用者にもたらす変化を可視化することは、政策立案や事業運営、個別的な支援実践などそれぞれの諸相における評価や課題把握等を行う上で意義があるといえる。

その観点に立って、事例分析によって利用者の状態変化と評価指標数値の動きを掘り下げる理由は、次の通りである。

第1に、支援にともなう利用者の状態変化は、前節までにみたように、折れ線グラフや棒グラフの数値の上がり下がりで示される。グラフで数値が上がる局面で、支援や利用者本人の頑張りの成果などとして積極的な評価が行われうる。支援期間を通して概ね右肩上がりでグラフの数値が上がっていくと、順調な支援事例として描かれうる。しかし他方で、グラフの数値が下がる局面について、これを単に数値の上がり下がりという観点でなく、場合によっては上がり下がりともに前向きに評価しうるような状態変化の幅、動きとして捉えることもできる。例えば、就労体験に参加するようになった利用者が、それ以前に比べてコミュニケーション関連の数値が下がる事例は少なくない。支援記録や支援員に対する聞き取りによると、利用者が自身で思っていたほど、就労体験の現場で会話や意思表示をスムーズに行えなかったと実感しているようである。このような局面で、例えばセルフチェックシートで関連する項目が3ポイント下がり、その次の局面で3ポイント上がったとすると、量的に上がり下がりでみた場合にはマイナス3とプラス3の結果、プラスマイナスゼロとなる。しかし、これらの局面のあいだで起きている変化を質的に見ると、就労体験に参加した当初にコミュニケーションを思っていたようにスムーズに行えなかったと自覚がなされてマイナス3の値をとったとしても、これは就労体験に向いたことによって自己認知や課題把握をなしえたという点では、消極的な状態変化もしくは後退とはいえない。

第2に、セルフチェックシートや評価シートの集計結果を折れ線グラフや棒グラフ、レーダーチャートで図示すると、利用者の日常生活や社会生活、就労の面での状態変化を視覚的に捉えることができる。しかしながら、このように図示する際の集計は、セルフチェックシートでいえば、全59項目のうち、日常生活で18項目、社会生活で17項目、就労で24項目をそれぞれ合計して、日常生活・社会生活・就労それぞれの項目群の括りで数値の上がり下がりの変化を表した結果となっている。つまり、例えばある時点から次の時点にかけて日常生活の項目群のうち「意思表示」の項目で数値が1ポイント上がると同時に「気遣い・気配り」の項目で数値が1ポイント下がった場合は、日常生活の項目群全体としてはプラスマイナスゼロとなって表示されることとなり、日常生活の項目群の折れ線グラフは上がり下がりを示さず水平となる。グラフやレーダーチャートは利用者の状態変化を項目群ごとに大まかに捉える

際に有用といえるものの、各項目群の中の一つひとつの個別項目の数値の変化に目を向けることで、より詳細な変化を把握することができる。

このように、本節では、事例ごとに状態変化の内容と数値の動きとを照らし合わせつつ、質的な分析を試みたい。なお、事例ごとに掲載しているセルフチェックシートの集計結果は、日常生活・社会生活・就労の項目群ごとに集計したものである。各項目群における個別項目の数値やその推移については、本文では言及しているものの、図表としての掲載は相当の紙幅を要するため割愛することとした。

2. 事例その1（Aさん、20代女性）

（支援開始時の状況）

20代女性、実家で家族と暮らす。職歴なし。緘黙（かんもく）と社会不安障害を抱えており、人前で話することがまったくできず、顔を上げることもできない。支援員からの問いかけに対しては、うなずく、指をさす、筆談などで応答する。

（事業利用後の状況）

Aさんは、支援開始時からの支援プロセスを通して、自立相談支援事業と就労準備支援事業の両者を利用している。

セルフチェックシートの集計結果で見ると（図表4.2.1）、Aさんの事業利用後の状態変化でまず注目できるのは、評価1回目からプログラム参加後の評価2回目にかけて、社会生活の項目群（計17項目）の数値が大きく低下している点である。図表中で100点換算の欄を見ると、評価1回目の5.9点から2回目の-17.6点へと、23.5ポイントの低下を見せている。緘黙と社会不安障害を抱えるAさんにとって、就労支援プログラムの場で他者と関わり合い始めた局面で、相当重い負担がのしかかったことを示す結果といえるかもしれない。

ここで、この社会生活の項目群について、17の個別項目それぞれの動きを確認してみよう。この項目群のなかで低下している個別項目は、「大勢との関わり」、「質問・相談」、「報告・連絡」、「謝意」、「意思表示」、「言葉遣い」の6項目であり、主に他者に対して言葉を発して行うコミュニケーションに関する項目において、評価1回目から2回目にかけて低下していることが分かる。このほかコミュニケーション関連では、「顔を見ての会話」や「気遣い・気配り」などの項目で、いずれも評価1回目から2回目にかけて3段階中の下位を保持しているなど、コミュニケーション関連項目において本人による評価が低下もしくは低位となっていることが分かる。しかし他方で、同じく社会生活の項目群のなかでも、「就労に向けた体力（時間）」と「同（日数）」の2項目はいずれも3段階中の中位から上位へ上昇しているほか、「聞く」では3段階中の上位（「相手の話や説明を最後まで聞くことができる」）を保持している。

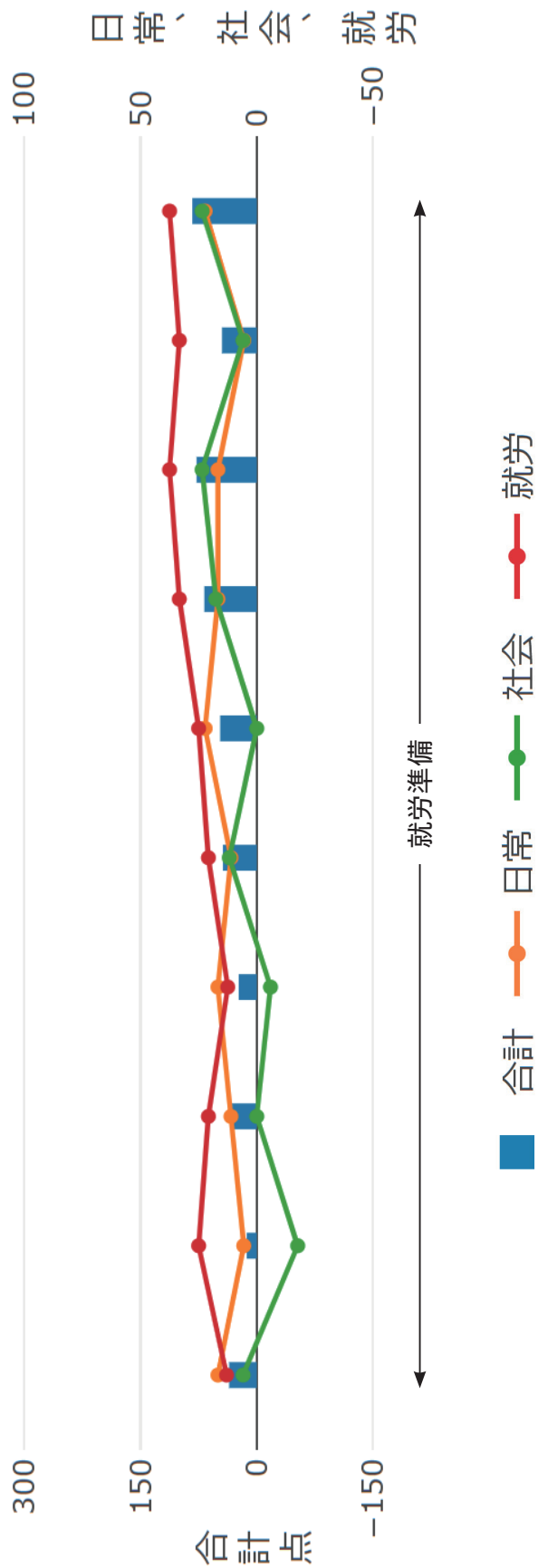
以上が評価1回目から2回目にかけてのAさんの社会生活項目群の数値の変化である。この期間に社会生活項目群の全体の数値としては大きな低下を見せているものの、個別項目によっては上昇しているものや上位保持しているものがあることが分かる。あわせて、この期間におけるプログラム参加時ごとの支援記録を見ると、Aさんが声を発することや顔を上げることができないままであることが記されつつも、プログラムを毎回休まずに参加していること、支援員からの問いかけに対する反応が少しずつ早

くなっていること、その時々で本人ができることに取り組もうとしている姿勢などが指摘されている。このように、セルフチェックシートの数値について個別項目まで掘り下げると、項目群全体の大まかな動きのなかで埋もれてしまう各項目の変化を捉えることができ、ここで支援記録の内容と照らし合わせたように、支援員が捉えていた利用者の状態や変化について、評価指標の数値として一定のエビデンスの役割を果たすともいえる。

次に、他の項目群についても簡潔に見ておきたい。日常生活の項目群（計 18 項目）について、先ほどの社会生活と同じくセルフチェックシートの評価 1 回目から 2 回目にかけての数値の変化を見ると、1 回目の 16.7 点から 2 回目の 5.6 点へと 11.1 ポイント低下している。個別の項目を見ると、低下している項目は「自己管理（出欠勤）」、「自己管理（健康）」、「身近な人へのあいさつ」の 3 項目で、他方で「起床・就寝時間」は上昇している。日常生活の項目群全体としては大きく低下する動きを見せるなかで、起床・就寝という就労準備支援段階では基盤的に重要な項目が上昇していることは、支援のプロセスや効果、本人の頑張りや状態変化として評価の観点からも注目されるものであり、このように個別項目まで掘り下げる意義ともいえる。

就労の項目群については、セルフチェックシートの評価 1 回目から 10 回目までを通して数値の変化を見ておきたい。就労の項目群（計 24 項目）全体で見ると、評価 1 回目の 13 点から 10 回目の 37.5 点まで 24.5 ポイント上昇しており、上がり下がりを伴いつつも概ね右肩上がりとなっていることが分かる。個別項目の動きを見ると、3 段階中で上位や中位にマークされた項目が多い。他方で特徴的なのは、「職場でのコミュニケーション」については 10 回の評価回数において 3 段階中の下位（「職場の方とコミュニケーションが取れない」）にほぼマークされており、いわば低空飛行の状態で推移している。就労の項目群全体が上昇傾向にあるなかで、その利用者にとっての就労準備支援の課題について、個別項目の数値がエビデンスとして表れていることが分かる。

図表4.2.1 セルフチェックシート集計結果（Aさん）



※0内 未記入数。割合については未記入を母数から除いている。

3. 事例その2（Bさん、20代男性）

（支援開始時の状況）

20代男性、実家で家族と暮らす。就労経験なし。大学卒業後3年間ひきこもり状態。本人収入なし。軽度の発達障害と診断されたことがある。確認癖があり、持ち物の確認に時間がかかったり、何度も手を洗ったり、一度入浴すると数時間かかる。

（事業利用後の状況）

Bさんが利用した事業の流れを見ておくと、支援開始時から2ヶ月半程度は自立相談支援事業のみを利用しており、その後に就労準備支援事業を1ヶ月程度利用して支援プログラムに参加している。さらにその後、アルバイトとして就職することとなり、自立相談支援事業のみの利用に戻っている。

Bさんのセルフチェックシートは、記録期間が2019年8月から2020年2月までの約6ヶ月となっている。集計結果を見ると（図表4.2.2）、評価1回目から4回目にかけて日常生活と社会生活の項目群が右肩上がりに上昇し、就労の項目群も評価3回目から4回目にかけて著しい伸び率で上昇している様子が分かる。大学を卒業してから3年にわたってひきこもり状態にあったBさんが、評価3回目から4回目にかけての時期にアルバイトで就職することとなり、評価4回目での各項目群の数値の上昇は、いわば画に描いたような順調な変化の様子とも見ることができる。ただし、就職から1ヶ月半後にBさんは会社の上司たちに腹を立てて退職し、退職1ヶ月後の評価5回目では就労の項目群が大きく低下し、日常生活の項目群も低下している。

項目群ごとの具体的な数値の変化について、まず日常生活の項目群の個別項目を見ると、起床・就寝時間や自己管理、身だしなみ、あいさつなど、就労に向かう上で基盤となる諸項目で、評価1回目から4回目にかけて上昇が見られる。アルバイト就職後の評価4回目において、3段階中の下位にマークされている個別項目は見られない。しかし、アルバイト退職後の評価5回目では、2つの個別項目で低下が見られ、「食事」が3段階中の中位へ低下し、「起床・就寝時間」は3段階中の下位（「緊張や不安なことがあると眠れないことがある」）へ低下している。

社会生活の項目群では、評価1回目から2回目にかけて、まず「質問・相談」や「報告・連絡」、「意思表示」など就労する上での個別項目で上昇が見られ、他の個別項目も概ね3段階中の上位にある。他の個別項目の動きで注目されるのは、アルバイト就職後の評価4回目の段階で、それまでの評価時期に3段階中の上位にマークされていたことのある「責任感」が中位（「与えられた役割を最後までやり遂げようと努力するができない」）、「手伝い」も同じく中位（「自分に余裕がある場合は周囲の忙しそうな人の手伝いをしようとするができない」）にマークされている点である。このように項目群全体の動きとは異なった個別項目の数値の変化は、支援者が支援プロセスを振り返る上での検討材料として意識的に位置づけることで、利用者の状態変化や留意点を探るきっかけとなることもありそうである。アルバイト退職後の評価5回目では、社会生活の項目群としては評価4回目から横ばいとなっていて安定的に見えるものの、個別項目の変化を見ると、「手伝い」が3段階中の上位へ上昇し、他方で「就労に向けた意欲」が3段階中の中位へ低下していることから、項目群全体としてプラスマイナスゼロとなって表れていることが分かる。この個別項目「就労に向けた意欲」について、評価1回目から5回目までの変化を辿ると、支援プロセスにおけるBさんの状態変化の要点を如実に反映しているように見える。支援開始10

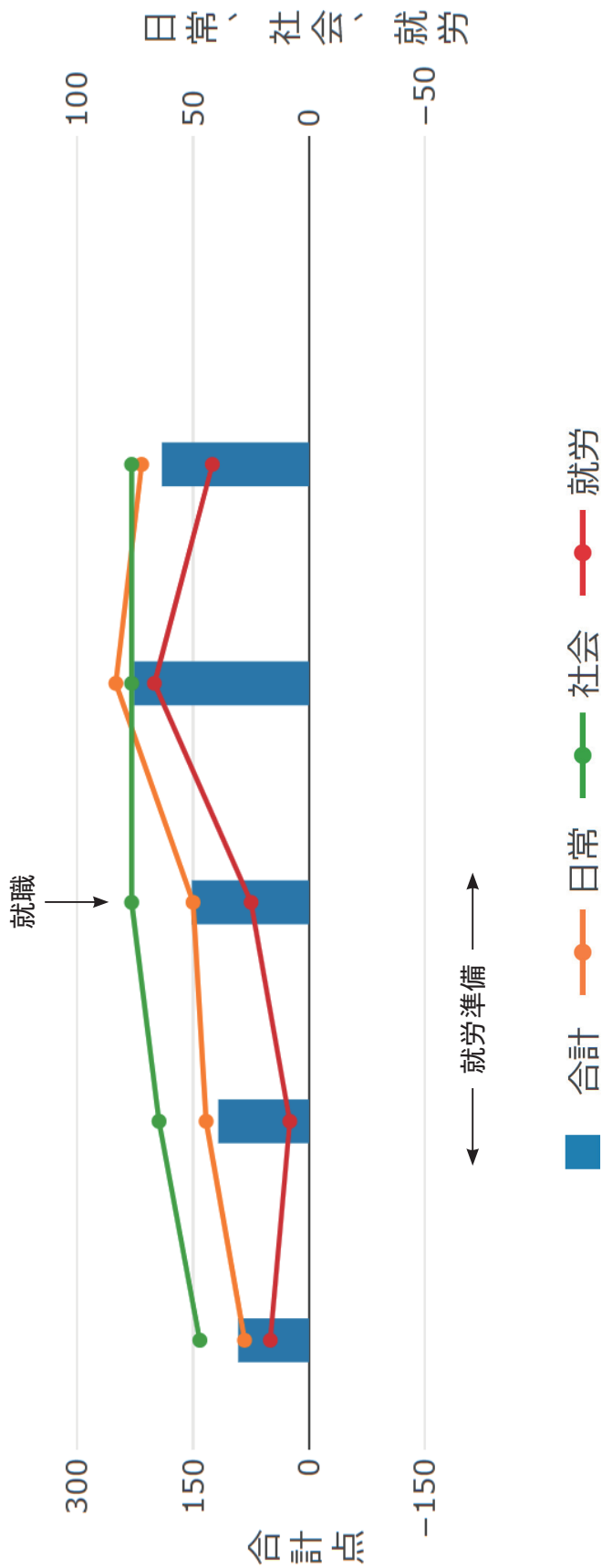
日後の評価1回目では3段階中の下位（「就労に向けたプログラムに参加（その日の業務に従事）したいと思っているができない」）でスタートし、自立相談支援事業利用中の評価2回目と就労準備支援事業利用中の3回目では3段階中の中位（「興味・関心があるもののみ、就労に向けたプログラムに参加（その日の業務に従事）することができる」）へ上昇している。その後、アルバイト就職後の評価4回目では3段階中の上位（「内容を問わず、就労に向けたプログラムに参加（その日の業務に従事）することができる」）にまで上昇し、アルバイト退職後の評価5回目では再び3段階中の中位へ低下している。

就労の項目群では、アルバイト就職後の評価4回目において、「職場での積極性」や「職場でのコミュニケーション」、「職場での口頭指示」、「感情のコントロール」、「作業の工夫」でいずれも3段階中の上位へ上昇している。他の個別項目も概ね上位にマークされている。そのなかで注目される動きを示す個別項目は「働く意欲」で、評価1回目から4回目にかけて、3段階中の下位（「今すぐに働ける（今の仕事を続けられる）と思っていない」）と中位（「今すぐに働ける（今の仕事を続けられる）と思っているが不安の方が大きい」）のいずれかで推移しており、アルバイト就職後の評価4回目においても中位にマークされている。各項目群が全体として上昇傾向にあるなかで、この個別項目で働く意欲や働き続ける自信が示す数値の低空飛行的な推移は、支援プロセスの振り返りや評価を行う上で注目される点といえる。そしてアルバイト退職後の評価5回目では、就労の項目群が大きく低下している。個別項目の数値を見ると、評価4回目の数値を保持しているものもある一方で、低下しているものは「働ける時間」、「職場での積極性」、「職場での口頭指示」の3項目である。Bさんのアルバイトの就職は、職場の下見や面接を経て決まり、就職先との調整を行った結果、週3日の勤務となった。就労開始から1ヶ月半後、自立相談支援事業の支援員との面談で辞めたいと述べ、その理由は仕事量が多いこと、上司たちの指示に腹が立つからだという。支援員が助言をして、本人ももう少し頑張ってみるということになったが、その数日後に退職したという。この就職と退職をめぐる経緯が、上記の個別項目の数値の低下に表れていると捉えることができる。

以上のように、セルフチェックシートの集計結果で各項目群や個別項目の数値を見ると、全5回の評価のうち、支援開始後の1回目から4回目までは概ね順調な推移を示しており、それまで就労経験のなかったBさんがアルバイトで就職するという成果を出している。しかし、集計結果の数値で順調に見えるこの時期について、支援記録を確認すると、これらの項目や指標ではすくい取れない様々な課題が横たわっていることも分かった。支援員が行った面談によると、かねてBさんは確認癖が強いことから入浴に数時間かかり、支援開始後に面談等のため外出頻度が高まったことで入浴回数が増えることとなった。母親から水道料金が高くなったと指摘されたことに腹を立てたBさんは、母親に対して殴る蹴るの暴力をふるっている。そのことも含めて、支援記録では、Bさんは日常的にイライラすることが多く、自身の感情や行動をうまくコントロールできていない様子が記されている。さらに、アルバイト退職後については、セルフチェックシートの集計結果では上記のように各項目群で個別項目の数値が低下を見せているのと合わせて、この時期のBさんの状態について支援記録を見ると、支援員にとっても今後は一筋縄では行かないように受け止めている様子が伺える。退職後に何度か行われた面談でBさんが語っているのは、就職先の上司たちへの激しい不満と父親への不信、他方で就職を支援してくれた母親や支援員に対する後ろめたい気持ちであり、今後についてはしばらくゆっくり考えたいとしている。それに対して支援員が応じ、しばらくという期間の目処を立てようとするとうとBさんは腹を立て、それではしばらくの間は面談を行わない提案をするとBさんは面談を希望し、今後も相談機関や支援員の変更は希望

しないと話している。支援員によると、Bさんには感情や行動のコントロールのほか、知的な理解力や強度のこだわりなどの面にも支援課題があると見立てている。

図表4.2.2 セルフチェックシート集計結果（Bさん）



項目	第1回 2019/8/19	第2回 2019/10/2	第3回 2019/11/19	第4回 2019/12/24	第5回 2020/2/21
日常生活自立(18)	5(0)	8(0)	9(0)	15(0)	13(0)
社会生活自立(17)	8(0)	11(0)	13(0)	13(0)	13(0)
就労自立(24)	4(0)	2(0)	6(0)	16(0)	10(0)
トータル(59)	17(0)	21(0)	28(0)	44(0)	36(0)
日常生活自立	27.8	44.4	50	83.3	72.2
社会生活自立	47.1	64.7	76.5	76.5	76.5
就労自立	16.7	8.3	25	66.7	41.7
トータル	91.6	117.4	151.5	226.5	190.4

※0内 未記入数。割合については未記入を母数から除いている。

4. 事例その3（Cさん、30代男性）

（支援開始時の状況）

30代男性、実家で家族と暮らす。就労経験なし。大学時代に就職活動をしたものの軒並み不採用だったことがショックで、ひきこもり状態となる。本人収入なし。

（事業利用後の状況）

Cさんの事業利用後の流れを見ると、Cさんは2018年8月から2ヶ月弱の間は自立相談支援事業を利用している。その後に就労準備支援事業を4ヶ月半程度利用し、職場見学や就職支援セミナー、就労体験を経て、2019年2月に就労体験先の企業に正社員として就職した。就職後は自立相談支援事業のみに利用に戻り、それ以降、1年間にわたって就労が継続している。就労準備支援を経て就労に結びついた後、必要に応じて、継続的に本人の状態をフォローして相談支援を行うことは重要である。ここでは、Cさんの就職後の状態変化にも注目して検討を行うこととする。

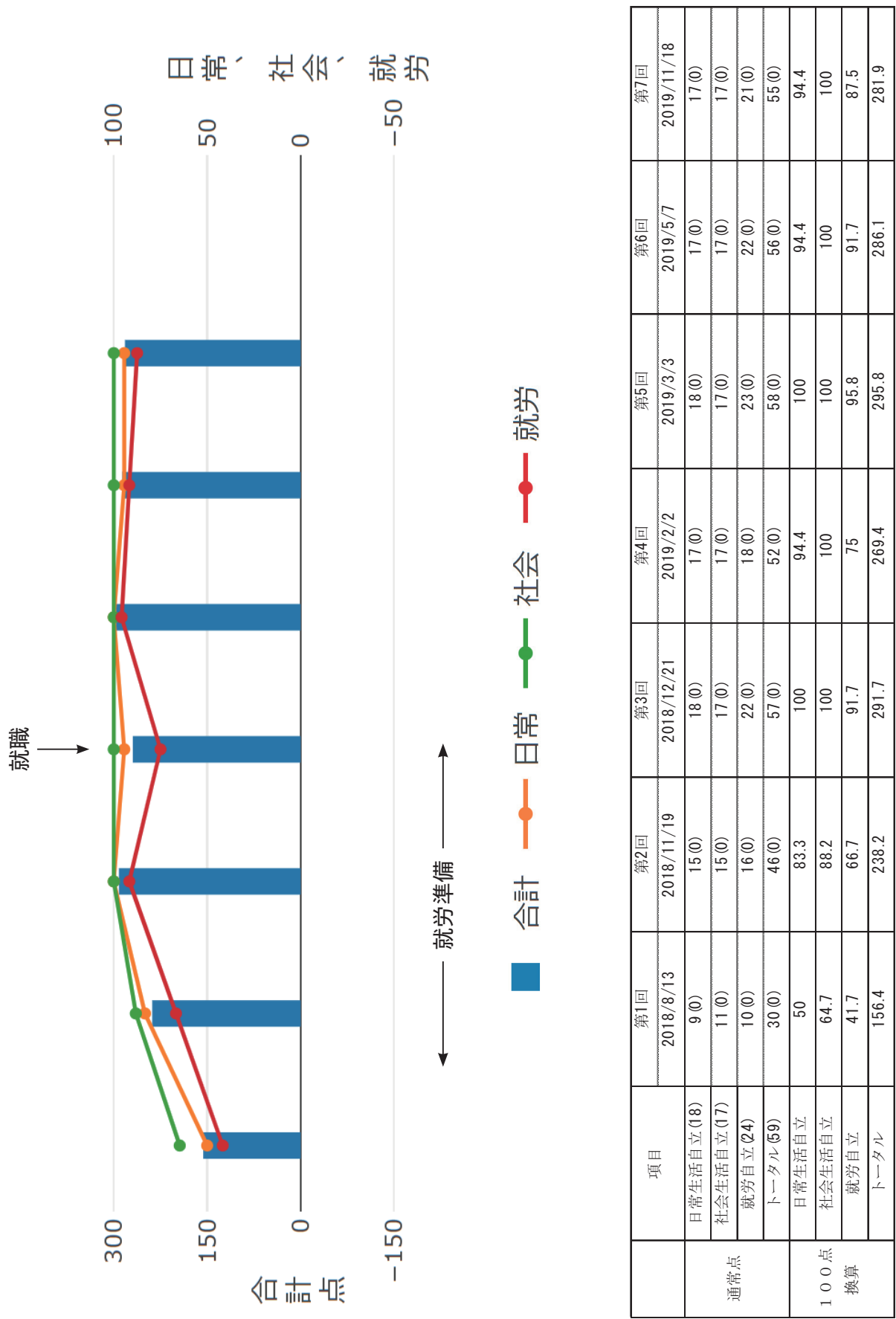
Cさんのセルフチェックシートの集計結果を見ると（図表4.2.3）、事業利用開始当初の評価1回目から就労体験中の評価3回目にかけて、日常生活・社会生活・就労のいずれの項目群も順調に上昇していることが分かる。この期間について特に注目できるのは日常生活の項目群の個別項目の動きであり、「起床・就寝時間」、「食事」、「自己管理（出欠勤）」、「身近な人へのあいさつ」、「身近な人以外へのあいさつ」、「訪問」それぞれにおいて、3段階中の上位への上昇が見られる。約10年にわたってひきこもり状態が続いていたCさんが、就労準備の支援を受けつつ日常生活の基盤部分を整えている様子が個別項目の数値からも伺える。その後も日常生活の項目群については、個別項目によって多少の上がり下がりやを伴いつつも、3段階中の上位もしくは中位で概ね安定的に推移している。

次に注目したいのが評価4回目における就労の項目群の低下である。この時点は、就労体験開始2週間後であり、この数値の変化を一見すると、実際に就労体験をすることで、自身が思っていたほど作業をスムーズに行えないことが自覚された結果とも捉えられそうではある。しかしながら、個別項目の数値を確認するとそうではなく、この時点で数値が低下しているのは、希望する仕事に関する興味や情報収集などに関する項目であり、これらの項目の数値が就労体験もしくは就労に伴って一時的に低下することは本調査研究事業の他地域の事例にも見られる。むしろ就労体験をスタートさせた時点で注視する必要がある個別項目は、就労の項目群（計24項目）のなかでも作業スキルに関わる14項目である。Cさんの場合は、就労体験開始2週間後の評価4回目の時点で、作業スキルに関わる個別項目の大半は3段階中の上位で推移しており、就労の項目群全体の動きは目を引くような低下が見られるとはいえ、この局面で肝要となる作業スキルの面で見ると就労体験の滑り出しとして順調な様子が伺える。

さらに、Cさんが正社員として就職した後の評価5回目以降の状態変化について、セルフチェックシートの集計結果を見ると（図表中で100点換算の欄を参照）、日常生活の項目群は就職1ヶ月後の5回目で100点満点となり、6回目と7回目も94点と高得点で推移している。なお、この100点満点からの低下は、個別項目の「自己管理（健康）」の低下によるもので、本人が体調を崩して精密検査を受けることになったことが背景にある（その後、検査結果で異常なしと確認されている）。社会生活の項目群は早くも評価3回目から100点満点で安定的に推移している。他方で就労の項目群は5回目で96点の高得点に至った後、6回目で92点、7回目で88点と少しずつ低下する傾向が見られる。この就労の項目

群の変化について個別項目を見ると、まず評価7回目に見られる低下は、「体調に合った働き方」の低下によるもので、これは上述の体調と精密検査が背景にある。ここで、より注目しておきたい個別項目の動きは、就職3ヶ月後の評価6回目で低下している「作業の確認」であり、3段階中で上位から中位（「確認作業を忘れてミスをしてしまうことがある」）へ低下している。この時期について支援記録を確認すると、本人が職場でミスをして怒られ、落ち込んだり戸惑ったりしている様子が伺え、就職して就労準備支援事業の利用を終えた後に自立相談支援事業の支援員が助言や励ましを続けていることが分かる。就職9ヶ月後の評価7回目ではこの個別項目「作業の確認」の数値は再び3段階中の上位に戻り、その際の支援記録には、本人が自信ややりがいを感じて張り切って働いている様子が記載されている。このように、就職後に本人が抱える困りごとや不安の状態が、個別項目の数値の変化にも表れているといえる。就職後も支援員が丁寧にフォローしていることも下支えとなっているのであろう、その後も本人は就労を継続し、2020年2月で就職して1年を迎えた。

図表4.2.3 セルフチェックシート集計結果 (Cさん)



第5章 試験実施を依頼した担当者からのコメント

第1節 自治体担当者のコメント

1. 小樽市福祉部主幹 菊地英人

就労準備支援事業については、各自治体が法に基づき、国が示した「就労準備支援事業の手引き」などを踏まえ実施している。しかしながら、実施するプログラムや取組内容については、各自治体がそれぞれの地域の実情に応じて実施しており、その実施内容等には大きな違いが見られる。同時に、事業の成果としては「就職したか否か」が問われ、それ以外の利用者の変化については「見える化」が困難であったため、適切な評価を実施してきたとは言い難いのが現状である。また、個々の利用者の状況については、関係機関で随時情報共有を図り、支援の方向性などについて検討はしているものの、実施しているプログラム、支援方法が真に有効であるのか判断は難しい。

このことから、就労準備支援事業において利用者の細かい変化も捉えられる評価指標を求める声が現場からも聞かれるようになってきた。なぜなら、行政、委託事業者、利用者それぞれの立場において適切な評価指標の導入はメリットが大きいと考えられるからである。

まず、行政としては、評価指標があれば、その結果に基づき利用者の目標達成のために有効な取組を効果的、効率的に実施することができ、行政が実施する必要のある事業であることの根拠にもなるものとする。また、委託事業者の客観的な評価にもつながるのではないかと考えられる。

委託事業者にとっては、利用者本人の細かい状態変化を把握できるようになることで、よりオーダーメイド型の支援を行うことが可能となり、プログラムの充実に寄与することとなる。特に利用者本人の主観的評価の導入が重要であり、面談等で把握しきれない生活面等での変化についても「見える化」されることが望まれる。このことは支援員の業務を振り返る機会ともなり、支援の方向性を再確認できるとともに支援員のモチベーションアップにもつながることとなる。

さらに、利用者本人にとっても、自分のわずかな変化が可視化されることで事業に取り組む意欲の向上が期待される。

以上のことから評価指標は、就労準備支援事業の実施において、支援の実践の振り返りを行うとともに今後の支援や事業の方向性を検討する材料として、また事業の成果を客観的に示すうえでも欠かせないツールとなる大きな可能性を秘めているものとする。

2. 京丹後市健康長寿福祉部生活福祉課主任 藤村貴俊

京丹後市は、平成23年度から就労困難な方への就労支援・就労準備支援に取り組んできた。その当時から就職を目標にした支援では、就職はできても、早期離職が目立った。生活が安定しないケース

も数多く見られた。安定した生活を確立するためには、就労準備支援事業で言う「生活自立・社会自立・就労自立」が必要であると感じてきた。それゆえ、座学のセミナー、企業の見学や体験、農業の実習、内職作業等を通所型、合宿型、2週間、1週間、1日と様々な方法で実施し、居場所の開設や心理カウンセリングの提供なども試みた。ただし、これらのプログラムを現在も全て実施しているわけではない。「効果が乏しい」、「ニーズが少ない」といった理由で廃止したプログラムもある。

ただし、「効果が乏しい」と言っていた頃の「効果」とは、就労した者の実数、増収した者の実数、他制度へつながった人の実数でしかなかった。あるいは、事業担当者や支援員の「肌感覚」で「効果」を語っているに過ぎなかった。なぜなら、就労準備支援事業に適切な評価指標が無かったからである。つまり、就労準備支援事業利用者に合った評価指標、それぞれの支援段階や様々な形式のプログラムをカバーしうる評価指標、利用者・支援者・事業実施団体に適切にフィードバックできる評価指標が無かったからである（自立相談支援事業の標準様式の評価シートに頼ってしまっていた）。

したがって、当該評価指標に期待していることは大きく三つある。まず、事業担当者としては、利用者の個別状況についての詳細な評価結果をデータ化することで、事業評価、プログラム評価、プログラム実施形態の検討が今よりもずっと合理的になるだろうということである。

次に、当該評価指標は、支援員が利用者を適切な支援につなげる上でも役立つだろう。支援が利用者にとどのような影響を与えたのかをフィードバックすることで、支援員は支援の成果を把握できるだろうし、研修材料や独善的支援の予防も可能となるだろう。

最後に、当然ではあるが、利用者自身がこの評価指標を使用することで、利用者自身の自己理解が進むだろうと期待している。適切な支援を受けることでスキルを身に付け、社会との関係性を築き、自身の望む未来へ進んでいただければと思う。

3. 倉敷市福祉援護課主事 宮本晴二郎

就労準備支援事業で評価指標を活用すべき理由は大きく三つある。

第一に就労の準備が整ったとする適切な判断材料となる点からである。本市では、自立相談支援事業と就労準備支援事業について、それぞれ別事業者に委託のうえ運営し、各事業における専門性の向上と、より有効な支援が提供できる環境作りに努めている。一方で、就労準備支援事業を利用した者が、自立相談支援機関による就労支援へ移行する（就労準備が整ったとする時点）判断材料が不十分であり、各事業の円滑な連携に課題を抱えていた。本指標を活用すれば、細かい評価と図解により、対象者のスキルアップが明確に見える化されるため、就労の準備が整ったと判断する材料となり、適切に支援機関を移行することができると思込まれる。また、対象者（事業利用者）の自己分析と自己理解が促進でき、就職活動を行う意欲喚起となるため、就労準備支援事業を長期間利用するケースや、何度も再利用するケースが減少することが見込まれ、本事業の適切な運営を図ることができる。

第二に就労準備支援事業の改善を図ることができるからである。対象者のスキル等の評価が細分化され、成長過程を詳細に分析することができるため、対象者に足りない能力を把握でき、状況に応じた適切な支援プログラムを検討することができる。また、就労準備支援事業における各種プログラム実施前後で指標を作成し、対象者の変化を分析することで、支援プログラムの有効性を測ることもできるため、

より良いプログラムの開発や改善の動機付けとなり、本事業の更なる発展に役立つと見込まれる。

第三に適切な事業評価ができるからである。就労準備支援事業を民間事業者に業務委託している場合、事業受託者の事業評価を行う際の指標として活用することができる。就労の準備が整うとする指標が抽象的であれば、客観性の低い事業評価となりかねないが、本指標により就労の準備が整ったとするタイミングが明確となれば、適切な事業評価を行うことができ、事業運営方針の検討に役立つ。

具体的な使用感は以下の通りである。まず評価シートの場合、対象者のスキルや精神面の変化が見える化されるため、支援調整会議での検討材料として活用できる。従来は、各種プログラムの利用や、就労体験を行った等の支援経過記録などをもって、事業利用の延長や終結の判断を行っていたが、具体性のある指標を用いることで、会議の効率化を図ることができる。また、セルフチェックシートについては、項目が細分化され、スキル面から精神面まで網羅されているため、対象者にとっての自己分析や自己理解のツールとなることが想定でき、就労などへの意欲喚起につながる可能性がある。

一方で、今後改善してほしい点もあった。就労準備支援事業を利用する対象者は、障がいのある方や、客観的な理解が難しい方も多くいるため、セルフチェックシート作成に困難さを抱える可能性がある。また、対象者の中には、ひきこもりの方など自己肯定感等が十分でないケースも多くあり、セルフチェックシート作成の負担が大きい場合、就労準備支援事業の利用に消極的になってしまう可能性も否めない。セルフチェックシートをより親しみやすく積極的に利用してもらい、また、限られた事業利用時間を有効に活用するために、質問の文字数や項目を削減すること、質問の言葉遣いを簡潔にすることを検討してほしい。

第2節 実施事業者のコメント

1. 小樽市生活サポートセンター「たるさぽ」就労準備支援員 外山愛美

就労準備支援事業で評価指標を活用すべき理由は、大きく三つある。

第一に、事業改善に役立つからである。支援対象者像の特性は多岐に渡るため、データが集まることでより個人のニーズに沿った適切な支援を提供できるツールとして使用したい。ただ、たるさぽの就労準備支援のように週1回～2回のプログラムに毎週通う形では、どのプログラムがどのように変化に繋がっているか判断が難しいと感じた。また、事業担当者の異動などが発生した際にデータを使うことでスムーズな引継ぎが行える。

第二に、見える化できるからである。支援対象者に何が足りないのか、或いは十分スキルがあるが自信が持てないスキルについてレーダーチャート等を見る事で客観的に評価ができ、ゴールまでの道筋が明確にし行動目標が立てやすくなる事が期待される。また、支援対象者について相談支援員や他機関と情報共有を行う際にエビデンスとして利用したい。

第三に、見落としがちな事業成果を提示できるからである。経済的自立のための就労に成果が求められていたが、就労に結びつかなかったとしてもボランティア活動に参加する等、意欲の向上や日常生活の改善など小さな変化も成果として見られる。

実際に使用して感じた良い点としては、セルフチェックシートの各項目の設問内容が多岐に渡っており、現状把握がしやすい点である。また、答え方が「できている」「やろうと思うができない」「やらない」のように統一されており、用語解説もシンプルなので、答えやすい。

一方で、ひと工夫必要な点もあった。評価シートの場合、支援対象者が自己をやや過小評価する傾向が見られるので、負荷を軽減するため、実施の際にはシートを使うことの意義を説明する必要があると思われる。また、選択基準が曖昧になりやすく、主観的な評価になりやすいように感じた。金銭的な内容や内面的な事などヒアリングが毎度必要になる項目があるのはやや手間に感じた。

2. NPO法人Oneくらしき就労準備支援センターセンター長 松澤翔平

くらしき就労準備支援センターは、倉敷市から就労準備支援事業における業務委託を受けている特定非営利活動法人Oneが運営する団体である。今年度（令和元年度）、京都自立就労サポートセンターが厚生労働省社会福祉推進事業にて実施している評価指標の作成について、事前の使用について願い出て、短期間（令和元年7月～同年12月）ではあるが、実際に使用した。その所感について以下のテーマに沿って述べる。

京都自立就労サポートセンターが作成した評価指標は、支援のみえる化が可能であり、就労準備支援事業における支援の質の向上が期待できる。特に就労カテゴリーだけに絞った質問だけではなく、日常生活・社会生活全般について問う性格をもっているため、幅広く対象者の状態を把握することが期待できる。また、支援初期の導入時点から活用することで、観取することが困難な情報や状況についても容易に触れることが可能となり、事業者による情報収集の補助として、有用に活用できる可能性がある。

また、意図や感情表出すること自体に難しさを抱える対象者の場合にも、自記式質問形式という対象者負担が少ない形での状態把握が可能となることも大きな魅力である。そして、対象者に評価を委ねることから、かなりの程度で恣意性が排除された妥当性の高い評価が期待でき、自事業所における支援の効果を確認できるツールになることが考えられる。

今回、評価指標を事業所で活用し、全国的な統一された指標がない就労準備支援事業において、大変有意義な成果をもたらす可能性を感じた。地域特性の問題はありつつも、就労準備支援事業それ自体における統一的な評価がなければ、支援の質の評価は難しく、また精密な好事例等の抽出も難しい。その問題を解決する可能性が、この評価指標にあると実際に利用した、くらしき就労準備支援センターの所感である。

3. 沖縄県就職・生活支援パーソナルサポートセンター南部就労準備支援員 友利大智

就労準備支援事業で評価指標を活用すべき理由は下記の通りである。

一つ目に、本シートを日々の支援に活用することで具体的に心の変化が数字やグラフとして表れる。それゆえ、支援員にとって参加者の変化や現状を確かめる為のアセスメントシートにもなり、必要なタイミングに応じたアプローチができる為、支援の質が高まる。参加者にとってもシートの活用は内省する機会となり、自己理解を深められる。二つ目に、本シートは支援の質の向上と支援をする側のモチベーションアップに繋がり、相談者支援員双方にとって非常に有意義である。三つ目に、関係機関との情報共有の際には数値が見える化されており、変化の根拠を示せる。四つ目に、シート活用前よりも事業利用の必要性和有効性を具体的に示せた。これらに加え、活用の応用として、職員間で評価シート（支援員用）を各自で実施することで人材育成や支援の視点のバラつきを確認することができる可能性がある。

セルフチェックシート・評価シートを使用してみても感想は以下の通りである。

まず、良かった点は、結果を数値化する事で参加者や他職員への共有時に有効であった点である。また、評価シート票（支援員用）に関して基準となるマニュアルシートがあって書きやすい。セルフチェックシート内にある3択の回答文も参加者の心の機微を拾う文章になっている。さらに、結果をグラフで見える化してくれるので支援方針や優先順位が付けやすい。支援員と参加者とで同じ設問を用いたシートを使用することにより、利用者それぞれの自己認知や自己肯定感の程度が把握できる事に加えて客観的な視点を入れられる為、支援効果を得られやすいと感じた。このシートを基盤として費用対効果の算出など、漠然とではあるが可能性を感じられた。就労準備事業性評価としての存在意義を感じる。

一方で、アンケート記入への動機付けがやや難しかった。例えば、「自己理解の為にシートにチェックして欲しい」と伝えたが、回数を重ねるにつれて「またやるの?」と拒否反応を示すこともあった。不信感を生まないように工夫が必要かもしれない。

第6章 まとめ

本事業では、新指標の作成にあたり、プレ調査の実施、試験実施と意見交換会等を踏まえ、KPS ビジューライズツールを開発し、設問項目を修正する等の対応をしてきた。第5章で紹介したとおり、新指標の試験を依頼した担当者からのコメントはおおむね好評であったものの、課題はまだ残る。

主な課題のひとつとして、設問項目のさらなるブラッシュアップがあげられる。本事業の実施を通じ、設問項目が適切かどうか、さらに分かりやすい言葉の選択ができないか、さらに簡略化できないかを常に議論し、必要と判断されれば修正してきた。課題は次から次にでてくるので、完璧なものをつくりあげるのはなかなか困難だが、可能な限りの努力をしていきたい。

また、新指標の活用方法について、自立相談支援から就労準備支援にリファーするタイミングや、就労準備支援事業から就労支援に移行するタイミングを把握できるような機能を求める声があったので、この点も研究を続けていきたい。なお、就労準備支援事業から就労支援に移行するタイミングについては、別冊「セルフチェックシート・評価シートの活用のための手引き（マニュアル）」32ページに掲載のチェックポイント等が判断材料のひとつになると期待されるが、今後さらなる精緻化をはかっていきたい。

最後に、本報告書ではあまり言及していない点として、利用者のどのような状況の時に、どのような支援メニューが効果的なのかの知見を提供するツールとしても、本指標が使えるのではないかと考えている。たとえば、リアリティショックは就職後のみでなく、企業での実際の就労体験等を通しても見られた。これは、早期離職を防ぐ手段として就労体験が効果的であることを示唆している。今後、利用件数を増やし、情報を蓄積することによって、他の支援メニューについても、さらなる知見を得たいと考えている。

参考資料

参考資料 1-1 アンケート調査票(自治体向け)

参考資料 1-2 アンケート調査票(実施事業者向け)

参考資料 2 セルフチェックシート (試験実施バージョン)

参考資料 3 評価シート (試験実施バージョン)

※参考資料 2、3 は試験実施バージョンですので、使用しないでください。

《就労準備支援事業評価指標に関するアンケート》

自治体名		所属	
担当者名		連絡先	電 話： メール：

1. 就労準備支援事業の評価指標の活用についてあてはまるもの1つに○をつけてください。

※ 評価指標のイメージは、別添【参考資料】をご覧ください。

	評価指標を既に活用している	
		「就労準備支援事業評価ガイドライン」を活用 ※平成 27 年度社会福祉推進事業により策定（一般社団法人ユニバーサル志縁センター） http://u-shien.jp/work2015/
		独自に開発した指標を活用 ※独自に開発した指標をお持ちの場合、様式の提供にご協力いただけると幸いです。恐れ入りますが、ご提供いただけます場合は、こちらのアンケートに添付をお願いいたします。 【様式提供へのご協力】 提供できる ・ 提供できない
	評価指標を活用していない	
		これまでに評価指標の活用を検討したことがある (活用しなかった理由)
		評価指標を活用することは予定していない (理由)

2. (1. で「評価指標を既に活用している」と回答した方にお伺いします)

評価指標をどのような場面で活用していますか。(※複数回答可)

	委託先との情報共有
	事業効果の把握等
	事業の説明に活用
	予算折衝
	その他

3. 評価指標の入力媒体について、現在、当センターではエクセルファイルでのツール開発を予定しています。その他の媒体での開発を希望されますか。(あてはまるもの1つに○)

ウェブ ・ スマホアプリ ・ その他 () ・ 特に希望はない
(理由) _____

4. 評価指標についてご要望がありましたらご記載ください

--

5. 就労準備支援事業を直営で実施されている自治体にお伺いいたします。就労準備支援事業の実施内容(プログラム等)はどのようなものですか。あてはまるものを全てご回答ください。(※複数回答可)

	プログラムは現在準備中
	自由に來ることが出来る居場所やサロン
	研修やセミナー
	合宿など宿泊を伴う生活や就労の訓練
	通所型の軽作業への参加
	農業体験や農作業ボランティア
	就労体験やインターン
	職場見学や企業の説明会への参加
	その他

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

《就労準備支援事業評価指標に関するアンケート》

1. 就労準備支援事業の評価指標の活用についてあてはまるもの1つに○をつけてください。

※ 評価指標のイメージは、別添【参考資料】をご覧ください。

	評価指標を既に活用している	
		「就労準備支援事業評価ガイドライン」を活用 ※平成 27 年度社会福祉推進事業により策定（一般社団法人ユニバーサル志縁センター） http://u-shien.jp/work2015/
		独自に開発した指標を活用 ※独自に開発した指標をお持ちの場合、様式の提供にご協力いただけると幸いです。恐れ入りますが、ご提供いただけます場合は、こちらのアンケートに添付をお願いいたします。 【様式提供へのご協力】 提供できる ・ 提供できない
	評価指標を活用していない	
		これまでに評価指標の活用を検討したことがある （活用しなかった理由）
		評価指標を活用することは予定していない （理由）

2. 評価指標を活用しているメリット、もしくは導入した場合どのような効果を期待しますか。（※複数回答可）

	支援員のやりがいにつながる
	支援のプラン作成に活用する
	支援員同士や委託元との情報共有
	事業の効果を可視化できる
	就職以外の生活面等での改善の把握（就職のみを成果とせず本人の状況の変化をとらえることができる）
	業務の振返りに活用
	その他

3. 評価指標の入力媒体について、現在、当センターではエクセルファイルでのツール開発

事業者名		所属	
担当者名		連絡先	電 話 : メール :

を予定しています。その他の媒体での開発を希望されますか。(あてはまるもの1つに○)

ウェブ ・ スマホアプリ ・ その他 () ・ 特に希望はない

(理由) _____

4. 評価指標についてご要望がありましたらご記載ください

--

5. 就労準備支援事業の実施内容(プログラム等)はどのようなものですか。あてはまるものを全てご回答ください。(※複数回答可)

☐	プログラムは現在準備中
☐	自由に来ることができる居場所やサロン
☐	研修やセミナー
☐	合宿など宿泊を伴う生活や就労の訓練
☐	通所型の軽作業への参加
☐	農業体験や農作業ボランティア
☐	就労体験やインターン
☐	職場見学や企業の説明会への参加
☐	その他

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

2. セルフチェックシート（試験実施バージョン）

セルフチェックシート票

目

年 月 日 氏名

当 て は ま る 項 目 の 口 を 黒 く 塗 り つ ぶ し て 下 さ い	
1 起床・就寝時間	
☐ 起床・就寝時間が一定している	
☐ 起床・就寝時間は一定していないが、日定にしようと努力している	
☐ 緊張や不安なことがあると眠れないことがある	
2 食事	
☐ バランスの良い食事が毎日とれている	
☐ バランスの良い食事をとうとうと努力しているが、回れていない	
☐ 偏った食事になることが多い	
3 自己管理(時間)	
☐ 決められた日時(面談やプログラムなど)に毎回行くことができる	
☐ 決められた日時(面談やプログラムなど)に行けないこともあるが、おおむね行くことができる	
☐ 決められた日時(面談やプログラムなど)に行くことができない	
4 自己管理(出欠勤)	
☐ 体調不良などで欠席・欠勤・遅刻する場合、毎回事前連絡ができています	
☐ 体調不良などで欠席・欠勤・遅刻する場合、たびたび連絡を忘れ、スタッフからの連絡を受けることがある	
☐ 体調不良などで欠席・欠勤・遅刻する場合、事前連絡が全くなく、スタッフからの電話にも出ない	
5 自己管理(健康)	
☐ 毎日良好な体調を保っている	
☐ 健康に気をつけているが、体調を崩すことがある	
☐ 健康に気をつけておらず、たびたび体調を崩す	
6 自己管理(体力)	
☐ 体力づくりのための運動を習慣的に行っている	
☐ 体力づくりのための運動を気にかけて行っている	
☐ 体力づくりのための運動をしようと意欲しているができていない	
7 身だしなみ(服装)	
☐ 清潔な服装、行先に合った服装が毎日できている	
☐ 清潔な服装、行先に合った服装を心掛けているが、周りから指摘されることがある	
☐ 清潔な服装、行先に合った服装を心掛けているができていない	
8 身だしなみ(入浴)	
☐ 毎日入浴し、清潔を保つことができている	
☐ 入浴が習慣づけられていない	
☐ 自宅にお風呂がない	
9 身だしなみ(見た目)	
☐ 髪・爪・ひげなど毎日手入れができている	
☐ 髪・爪・ひげなど気が向いた時や、周りから指摘された時に手入れしている	
☐ 髪・爪・ひげなど気をつけようとしているができていない	
10 家族との会話	
☐ 家族とは電話やメールも含め会話ができる	
☐ 家族とはあいさつ程度しか交わさない	
☐ 家族とは電話やメールも含め会話しようとするができていない	
11 家族に相談	
☐ 何か困ったことがあれば、家族に電話やメールも含め相談することができる	
☐ 何か困ったことがあれば、家族に電話やメールも含め相談しようとするができていない	
☐ 何か困ったことがあっても家族に相談したくない	
12 友人関係	
☐ 食事や娯楽を共にできる友人がいる	
☐ 食事や娯楽を共にできる友人がいないので、それらができる友人がほしい	
☐ 食事や娯楽を共にできる友人がほしいとは思わない	
13 友人に相談	
☐ 何か困ったことがあれば、友人に電話やメールも含め相談することができる	
☐ 何か困ったことがあれば、友人に電話やメールも含め相談しようとするができていない	
☐ 友人がいれば、何か困った時は電話やメールも含め相談したいと思っている	
14 身近な人へのあいさつ	
☐ 身近な人に自分から常にあいさつすることができる	
☐ 身近な人に自分からあいさつはできるが、その場に応じたあいさつができないこともある	
☐ 身近な人に自分からあいさつすることができない	

試験実施バージョン

15 身近な人以外へのあいさつ
☐ 身近な人以外にも自分からあいさつすることができる
☐ 身近な人以外にも自分からあいさつはできるが、その場に応じたあいさつができないこともある
☐ 身近な人以外にも自分からあいさつすることができない
16 相手からのあいさつ
☐ 相手からあいさつされれば、常に言葉でその場に応じたあいさつを返すことができる
☐ 相手からあいさつされれば、目に出さずうなずくだけであいさつをしてしまうことがある
☐ 相手からあいさつされても、返すことができない
17 返事
☐ 相手から呼びかけられれば、常に言葉でその場に応じた返事をするすることができる
☐ 相手から呼びかけられれば、声に出さずうなずくだけで返事をしてしまうことがある
☐ 相手から呼びかけられても、返事をしていない
18 訪問
☐ 公共の交通機関を使って目的地に常一人で行くことができる
☐ 公共の交通機関を使って目的地によっては一人でいけないことがある
☐ 公共の交通機関の利用の仕方が分からない
19 就労に向けた意欲
☐ 内容を問わず、就労に向けたプログラムに参加(その日の業務に従事)することができる
☐ 興味・関心が持てるもののみ、就労に向けたプログラムに参加(その日の業務に従事)することができる
☐ 就労に向けたプログラムに参加(その日の業務に従事)したいと思っているができない
20 就労に向けた体力(時間)
☐ 1日6～8時間程度、就労に向けたプログラムに参加(その日の業務に従事)することができる
☐ 1日4～6時間以内であれば、就労に向けたプログラムに参加(その日の業務に従事)することができる
☐ 1日4時間以内であれば、就労に向けたプログラムに参加(その日の業務に従事)することができる
21 就労に向けた体力(日数)
☐ 週5日程度継続して、就労に向けたプログラムに参加(その日の業務に従事)することができる
☐ 週2～3日であれば、就労に向けたプログラムに参加(その日の業務に従事)することができる
☐ 週1日であれば、就労に向けたプログラムに参加(その日の業務に従事)することができる
22 大勢との関わり
☐ 10人以上のプログラムに参加(その日の業務に従事)することができる
☐ 10人未満のプログラムであれば参加(その日の業務に従事)することができる
☐ 他者が一緒に参加するプログラムには参加(その日の業務に従事)することができない
23 質問・相談
☐ 自分から質問・相談が必要に応じてできる
☐ 自分から質問・相談をしようと努力するが難しい
☐ 自分から質問・相談ができない
24 報告・連絡
☐ 自分から報告・連絡が常にできる
☐ 自分から報告・連絡をしようと努力するが難しい
☐ 自分から報告・連絡ができない
25 謝意
☐ 自分から相手に感謝の気持ちを伝えることができる
☐ 自分から相手に感謝の気持ちを伝えようと努力するができない
☐ 自分から相手に感謝の気持ちを伝えることはできない
26 意思表示
☐ 自分の考えや気持ちをしっかり伝えることができる
☐ 自分の考えや気持ちをしっかり伝えようと努力するができない
☐ 自分の考えや気持ちを伝えることはできない
27 言葉遣い
☐ 相手や状況に応じて適切な言葉遣いができる
☐ 相手や状況に応じて適切な言葉遣いをしようと努力するができない
☐ 相手や状況に応じて適切な言葉遣いができない
28 聞く
☐ 相手の話しや説明を最後まで聞くことができる
☐ 相手の話しや説明を最後まで聞こうと努力するができない
☐ 相手の話しや説明を最後まで聞くことができない
29 状況判断
☐ 相手の状況や様子を見て話しかけることができる
☐ 相手の状況や様子を見て話しかけようと努力するができない
☐ 相手の状況や様子を見て話しかけることができない
30 顔を見ての会話
☐ 相手の顔を見ながら会話をすることができる
☐ 相手の顔を見ながら会話しようと努力するができない
☐ 相手の顔を見ながら会話ができない

試験実施バージョン

31 気遣い・気配り
☐ 相手や周りの人に気遣い・気配りができる
☐ 相手や周りの人に気遣い・気配りをしようと努力するができない
☐ 相手や周りの人に気遣い・気配りができない
32 責任感
☐ 与えられた役割を最後までやり遂げることができる
☐ 与えられた役割を最後までやり遂げようと努力するができない
☐ 与えられた役割を最後までやり遂げることができない
33 手伝い
☐ 自分に余裕がある場合は周囲の忙しいような人の手伝いができる
☐ 自分に余裕がある場合は周囲の忙しいような人の手伝いをしようとするができない
☐ 自分に余裕がある場合でも周囲の忙しいような人の手伝いができない
34 共同作業
☐ 周りの人と役割を分担して共に取り組むことができる
☐ 周りの人と役割を分担して共に取り組もうと努力するができない
☐ 周りの人と役割を分担して共に取り組むことができない
35 チームプレー
☐ 周りの人の立場や状況を考えながらチームプレーができる
☐ 周りの人の立場や状況を考えながらチームプレーをしようと努力するができない
☐ 周りの人の立場や状況を考えながらチームプレーができない
36 就労に対する意思
☐ 働くこととする(働き続ける)意思がある
☐ 働くこととする(働き続ける)意思があまりない
☐ 働くこととする(働き続ける)意思がない
37 家族の理解・協力
☐ 家族の方の理解・協力を得られて、就職活動(就労)を行っている
☐ 家族の方の理解・協力を得られないまま、就職活動(就労)を行っている
☐ 家族の方の理解・協力を得られているが、就職活動(就労)を行っていない
38 働く意欲
☐ 今すぐに働ける(今の仕事を続けられる)と常に思っている
☐ 今すぐに働ける(今の仕事を続けられる)と思っているが不安の方が大きい
☐ 今すぐに働ける(今の仕事を続けられる)と思っていない
39 雇用形態
☐ 正社員・正社員以外・パートアルバイトといった働き方が決まっている(働き方を変更するつもりがない)
☐ 正社員・正社員以外・パートアルバイトといった働き方を検討している(働き方の変更を検討している)
☐ 正社員・正社員以外・パートアルバイトといった働き方を検討をしたことがない(働き方の変更を検討したことがない)
40 勤務形態
☐ 勤務時間・休日・賃金・勤務地など働く際の条件が決まっている(働く際の条件を変更するつもりがない)
☐ 勤務時間・休日・賃金・勤務地など働く際の条件を検討している(働く際の条件の変更を検討している)
☐ 勤務時間・休日・賃金・勤務地など働く際の条件を検討をしたことがない(働く際の条件の変更を検討したことがない)
41 働ける時間
☐ 長期でも継続して1日6時間以上働くことが常にある
☐ 単発であれば1日6時間以上働くことが常にある
☐ 長期でも単発でも1日6時間未満しか働くことができない
42 体調に合った働き方
☐ 自分の体調に合った働き方ができる
☐ 自分の体調に合った働き方ができない
☐ 自分の体調がよく理解できていない
43 情報収集
☐ 希望する仕事を決めるために(従事している仕事に)必要な情報・資料を自分で集めることができる
☐ 希望する仕事を決めるために(従事している仕事に)必要な情報・資料を自分で集めることができていないが、集めようと努力している
☐ 希望する仕事を決めるために(従事している仕事に)必要な情報・資料を自分で集めていない
44 興味のある仕事(就職活動中の方のみ記入)
☐ 様々な仕事の情報を集め興味を持てる仕事がある
☐ 様々な仕事の情報を集め興味を持てる仕事がないが、興味を持てるよう努力している
☐ 様々な仕事の情報を集めても興味を持てる仕事がない
45 就労に向けた準備(就職活動中の方のみ記入)
☐ 希望に対する準備(履歴書作成・面接準備・試験準備など)が整っている
☐ 希望に対する準備(履歴書作成・面接準備・試験準備など)が整っていないが、整えようと努力している
☐ 希望に対する準備(履歴書作成・面接準備・試験準備など)が整っていない
46 職場でのマナー
☐ その場に応じた身だしなみ・行動・言葉遣いが常にある
☐ 時々その場に応じた身だしなみ・行動・言葉遣いができていないが、できるよう努力している
☐ その場に応じた身だしなみ・行動・言葉遣いができていない

試験実施バージョン

47 職場での探求心
☐ 上手い/かまいことに対して、原因をつきとめ、常に再チャレンジすることができる
☐ 上手い/かまいことに対して、原因をつきとめようと努力している
☐ 上手い/かまいことに対して、原因をつきとめられない
48 職場での責任感
☐ 与えられた作業を途中で投げ出さずに最後まで常にやり遂げることができる
☐ 与えられた作業を途中で投げ出さずに最後までやり遂げようとする意識はあるが、時間的・内容的に一人でやりきることができないことがある
☐ 与えられた作業を最後までやり遂げる意識がない
49 職場での積極性
☐ 未経験のことや難しいことでも積極的に意にに取り組むことができる
☐ 未経験のことや難しいことでも積極的に取り組めていないこともあるが、積極的に取り組もうと努力している
☐ 未経験のことや難しいことだと積極的に取り組めない
50 職場でのコミュニケーション
☐ 職場の方とコミュニケーションを常にとることができる
☐ 職場の方とコミュニケーションが時々取れていないが、取ろうと努力している
☐ 職場の方とコミュニケーションが取れない
51 危機管理
☐ 危険や禁止事項を理解し、適切に対処することができる
☐ 危険や禁止事項を理解はしているが、内容によっては対処法が分からないことがある
☐ 危険や禁止事項を理解しておらず、適切に対処することもできない
52 作業の正確性
☐ 正確に作業をし、品質を保つことが常にできる
☐ 正確に作業しようとする姿勢は見られるが、間違えることも多い
☐ 正確に作業を進めることができない
53 作業のスピード
☐ 経験を積むと作業スピードが向上する
☐ 経験を積み作業スピードが人並みに向上していないが、向上しよう努力している
☐ 経験を積んでも作業スピードが向上していない
54 作業の確認
☐ 常に意識しながら確認作業を行っている
☐ 確認作業を忘れてミスをしてしまうことがある
☐ 確認作業を行っていない
55 職場での口頭指示
☐ 口頭での指示が常に理解できる
☐ 口頭での指示を理解できない時があるが、理解しよう努力している
☐ 口頭での指示が理解できない
56 作業の集中力
☐ 集中して作業に常に取り組めている
☐ 時々集中して作業に取り組めていないが、集中して作業に取り組めるよう努力している
☐ 集中して作業に取り組めない
57 作業の責任感
☐ 定められた時間内に作業を常に終えることができる
☐ 時々定められた時間内に作業を終えられていないこともあるが、終えられるよう努力している
☐ 定められた時間内に作業が終えられない
58 感情のコントロール
☐ 無視・反発・拒否せず、指示や注意を曾に受け入れることができる
☐ 時々指示や注意を受け入れられていないことがあるが、受け入れられるよう努力している
☐ 指示や注意を受け入れられない
59 作業の工夫
☐ 仕事を効率的に進められるように、作業の工夫に取り組んでいる
☐ 仕事を効率的に進められるように、作業の工夫に取り組もうとしているができない
☐ 仕事を効率的に進められるように、作業の工夫に取り組んでいない

試験実施バージョン

当 て は ま る 項 目 に □ を つ け て く だ さ い (通院・服薬している方のみ)	
1 通院状況	
☐ 決められたとおりに通院している	
☐ 決められたとおりに通院しようとするが、時々できない	
☐ 決められたとおりに通院できていない	
2 服薬状況	
☐ 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ようとするが、時々できない	
☐ 決められたとおりに服薬できていない	
3 通院しながらの就労	
☐ 病院に通いながら常に働くことができる	
☐ 病院に通いながら時々働くことができる	
☐ 病院に通いながら働くことができない	

3. 評価シート（本人用・支援員用）試験実施バージョン

評価シート票	
_____ 回目	
_____ 年 _____ 月 _____ 日 _____ 氏名	
項目	選択肢
1 就寝、起床時間がばらばらである	4:そう思う 3:だいたいそう思う 2:あまりそう思わない 1:まったく思わない
2 規則正しく食事をとっている	4:そう思う 3:だいたいそう思う 2:あまりそう思わない 1:まったく思わない
3 約束の時間を守り行動できている	4:そう思う 3:だいたいそう思う 2:あまりそう思わない 1:まったく思わない
4 その場に応じたあいさつ・言葉遣い・身だしなみができている	4:そう思う 3:だいたいそう思う 2:あまりそう思わない 1:まったく思わない
5 健康状態は良好である	4:そう思う 3:だいたいそう思う 2:あまりそう思わない 1:まったく思わない
6 プログラムに休まず参加する体力がない	4:そう思う 3:だいたいそう思う 2:あまりそう思わない 1:まったく思わない
7 感情のコントロールができており、イライラしたり落ち込んだりせず、安定した気持ちを持ち続けることができる	4:そう思う 3:だいたいそう思う 2:あまりそう思わない 1:まったく思わない
8 目標に向かって何をしたらよいか、自分でも考えることができる	4:そう思う 3:だいたいそう思う 2:あまりそう思わない 1:まったく思わない
9 月内に自分が使える金額を理解している	4:そう思う 3:だいたいそう思う 2:あまりそう思わない 1:まったく思わない
10 人の話を聞くときは聞くことに専念し、内容や気持ちを理解できている	4:そう思う 3:だいたいそう思う 2:あまりそう思わない 1:まったく思わない
11 自分の意思や気持ちをまわりの人に伝えることができている	4:そう思う 3:だいたいそう思う 2:あまりそう思わない 1:まったく思わない
12 まわりの人と会話する機会が多い	4:そう思う 3:だいたいそう思う 2:あまりそう思わない 1:まったく思わない
13 人と接することが苦手である	4:そう思う 3:だいたいそう思う 2:あまりそう思わない 1:まったく思わない
14 自分には安心できる居場所と役割がある	4:そう思う 3:だいたいそう思う 2:あまりそう思わない 1:まったく思わない
15 その場の雰囲気に合わせて自分の感情や行動をコントロールできている	4:そう思う 3:だいたいそう思う 2:あまりそう思わない 1:まったく思わない
16 自分にも何かできることがあると思う	4:そう思う 3:だいたいそう思う 2:あまりそう思わない 1:まったく思わない
17 自分の長所・短所を理解し、受け入れることができる	4:そう思う 3:だいたいそう思う 2:あまりそう思わない 1:まったく思わない
18 働きたい気持ちがある	4:そう思う 3:だいたいそう思う 2:あまりそう思わない 1:まったく思わない
19 働き続ける自信がある	4:そう思う 3:だいたいそう思う 2:あまりそう思わない 1:まったく思わない
20 集中してその日のプログラム・業務に最後まで参加できない	4:そう思う 3:だいたいそう思う 2:あまりそう思わない 1:まったく思わない
21 希望する仕事に就くための情報・資料を集めている	4:そう思う 3:だいたいそう思う 2:あまりそう思わない 1:まったく思わない
22 実際に応募する準備ができていない	4:そう思う 3:だいたいそう思う 2:あまりそう思わない 1:まったく思わない
23 求職活動をしている、または就職相談をしている	4:そう思う 3:だいたいそう思う 2:あまりそう思わない 1:まったく思わない
24 興味・関心のある仕事・業務が複数ある	4:そう思う 3:だいたいそう思う 2:あまりそう思わない 1:まったく思わない
25 希望する仕事・業務につくための知識や技能を持っている	4:そう思う 3:だいたいそう思う 2:あまりそう思わない 1:まったく思わない

別冊

セルフチェックシートと評価シートを 活用するための手引き (マニュアル)

一般社団法人 京都自立就労サポートセンター

目次

セルフチェックシート及び評価シートの内容	1
1. TS-59 セルフチェックシートについて	1
1) TS-59 セルフチェックシートの役割	1
2) TS-59 セルフチェックシートの構成	1
3) 回答の時期	1
4) 回答の方法	2
5) 回答結果のエクセルシートへの入力	2
6) TS-59 セルフチェックシート	3
2. GN-25 評価シートについて	7
1) GN-25 評価シートの役割	7
2) GN-25 評価シートの構成	7
3) 評価の時期	8
4) 評価の方法	8
5) 回答結果のエクセルシートへの入力	8
6) 評価シート	9
7) 評価の基準	10
 評価ツールの構成・使用方法	17
1. 評価ツール「KPS ビジューライズツール」の概要	17
2. 評価ツール「KPS ビジューライズツール」の利用手順	17
3. WEB フォームによる入力方法	18
1) 利用者の登録	18
2) GN-25 評価シート（本人評価・支援員評価共通）の記入	18
3) TS-59 セルフチェックシートの記入	19
4. 「個人データ・エクセル」の構成・作成方法	19
5. 「個人データ・エクセル」GN-25（本人評価シート）の作成方法	20
1) シートの記入	20
2) 結果表示・支援記録記入フォームの記入	20
3) GN-25（本人評価シート） グラフでの結果表示	21
6. 「個人データ・エクセル」GN-25（支援員評価シート）の作成方法	21
1) シートの記入	21
2) 結果表示・支援記録記入フォームの記入	22
3) GN-25（支援員評価シート） グラフでの結果表示	22

7. 「個人データ・エクセル」TS-59（セルフチェックシート）の作成方法	23
1) シートの記入	23
2) TS-59（セルフチェックシート）の結果表示	23
3) TS-59（セルフチェックシート）グラフでの結果表示	24
8. 結果の表示手順	24
1) WEB での結果表示	24
2) WEB での結果確認	25
9. 印刷方法について	28
スマートチェック機能利用マニュアル	29
1. KPS ビジューライズツール「スマートチェック」機能について	29
2. WEB フォームによる入力方法	29
1) GN-25 評価シート（本人評価）の記入	29
2) TS-59 セルフチェックシートの記入	30
3. メール送信の手順	30
就労準備支援事業でセルフチェックシートおよび評価シートを活用する目的	31
データを見る際のチェックポイント	32

セルフチェックシート及び評価シートの内容

1. TS-59 セルフチェックシートについて

1) TS-59 セルフチェックシートの役割

TS-59 セルフチェックシートは、就労準備支援事業において利用者を支援するために必要な情報を把握し、利用者の状況改善につなげるにはどのような支援が望ましいかを考える上で有効なアセスメントツールとなっています。さらに、就職後の職場定着支援においても活用できます。

2) TS-59 セルフチェックシートの構成

TS-59 セルフチェックシートは 59 項目からなり、「日常生活自立（1～20）」「社会生活自立（21～40）」「就労自立（41～59）」の 3 つの大分類に分類されます。大分類はそれぞれ次の中分類に分かれます。

大分類	中分類	項目番号
日常生活自立	生活習慣	1～12
	対人スキル	13～20
社会生活自立	就労に向けた意識	21～25
	対人スキル	26～36
	作業スキル	37～40
就労自立	作業スキル	41～50
	働く意欲	51～52
	働き方の整理	53～59

さらに、継続した通院・服薬中の利用者には、別途 3 項目の設問を設けました。

3) 回答の時期

【初回】・・・利用者に関わった当初

【2回目以降】・・・① 個人の状況に変化があった時

※例えば、生活に変化があった時、これまでにない行動を起こした時、講習やプログラムへの参加前後、就職した時、就職して 1 か月経過した時、支援期間満了時など、繰り返し実施

② ①のような状況に変化がない場合も 1 か月毎に実施するなど、一定期間毎に実施

4) 回答の方法

- 必ず全ての項目を埋めてください。チェックの漏れがないように支援員はチェック終了時に利用者の前で確認をしてください。(空欄の項目があると正しくグラフ化されません)
- 各設問への回答は1つに限り、どちらか迷った場合は現在の状況により近い項目を回答してください。
- 回答する項目の内容が理解できず、利用者が単独でセルフチェックシートに記入できない場合は、支援員が利用者と共に実施してください。
- 来所時や面談時に実施する事が望ましいですが、就職後などは郵送で実施してもかまいません。
- 極端に回答する時間が短い場合は設問を理解できていないことや、飛ばして回答しているなど記入漏れの恐れがありますので注意してください。

5) 回答結果のエクセルシートへの入力

回答結果のセルフチェックシートは、「評価ツールの構成・使用方法」(本マニュアル 17 ページ以降)で示すエクセルシートへ入力することで、グラフ化して表示されます。

就労状況、家族の有無については、エクセルに入力することで分析に適切な数値に変換されるようになっています。

6) TS-59 セルフチェックシート

TS-59 セルフチェックシート				
名 前	実施日 年 月 日			回目
状況を選択	【 就労状況: 就労中 無職 】 【 家族: 有 無 】 【 通院服薬: 有 無 】			
当 て は ま る も の に ☐ を つ け て く だ さ い				
1	起床・就寝時間			
☐	起床・就寝時間が一定している			
☐	起床・就寝時間は一定していないが、一定にしようと努力している			
☐	緊張や不安なことがあると眠れないことがある			
2	食事			
☐	バランスの良い食事が常にとれている			
☐	バランスの良い食事をとろうと努力しているが、とれていない			
☐	偏った食事になることが多い			
3	約束			
☐	決められた日時(人との約束や、面談・プログラムなど)に常に行くことができる			
☐	決められた日時(人との約束や、面談・プログラムなど)に時々行くことができる			
☐	決められた日時(人との約束や、面談・プログラムなど)に行くことができない			
4	事前連絡			
☐	人との約束や、面談・プログラムなどに欠席・遅刻する場合、常に事前連絡ができる			
☐	人との約束や、面談・プログラムなどに欠席・遅刻する場合、時々事前連絡ができない			
☐	人との約束や、面談・プログラムなどに欠席・遅刻する場合、事前連絡ができない			
5	身体・健康			
☐	常に良好な体調を保っている			
☐	健康に気をつけているが、体調を崩すことがある			
☐	健康に気をつけておらず、たびたび体調を崩す			
6	心の健康・ストレス			
☐	不安や焦りはなく、気分も落ち込まない			
☐	不安や焦りがあっても、気分が落ち込むほどではない			
☐	常に不安や焦りがあり、気分が落ち込んでいる			
7	運動			
☐	健康維持のための運動を習慣的に行っている			
☐	健康維持のための運動を気が向けば行っている			
☐	健康維持のための運動を行っていない			
8	身だしなみ(入浴)			
☐	入浴し、常に清潔を保つことができている			
☐	入浴し、清潔を保とうと努力するが、時々できていないことがある			
☐	入浴が習慣づけられておらず、清潔を保つことができていない			
9	身だしなみ(衛生)			
☐	髪・爪・ひげなど常に手入れができている			
☐	髪・爪・ひげなど手入れしているが、周りから指摘されることがある			
☐	髪・爪・ひげなど手入れができていない			
10	身だしなみ(服装)			
☐	清潔で行先に合った服装が常にできている			
☐	清潔で行先に合った服装を心掛けているが、時々できていないことがある			
☐	清潔で行先に合った服装を意識しておらず、周りから指摘されることがある			
11	金銭管理			
☐	自分が1か月間で使える金額を把握し、その範囲内でやりくりができる			
☐	自分が1か月間で使える金額は把握しているが、その範囲内でやりくりができない			
☐	自分が1か月間で使える金額を把握していない			
12	訪問			
☐	公共の交通機関を利用し、目的地へ常一人で行くことができる			
☐	公共の交通機関の利用の仕方を理解しているが、目的地によっては一人で行けないことがある			
☐	公共の交通機関の利用の仕方がわからない			
13	家族や親戚との会話			
☐	家族や親戚とは電話やメールも含め会話ができる			
☐	家族や親戚とは電話やメールも含め会話しようとするができない			
☐	家族や親戚とは電話やメールも含め会話したくない			
☐	家族や親戚がいないため該当する項目なし			
14	家族や親戚への相談			
☐	何か困ったことがあれば、家族や親戚に電話やメールも含め相談ができる			
☐	何か困ったことがあれば、家族や親戚に電話やメールも含め相談しようとするができない			
☐	何か困ったことがあっても家族や親戚に相談したくない			
☐	家族や親戚がいないため該当する項目なし			

15	友人関係
☐	食事や娯楽を共にできる友人がいる
☐	食事や娯楽を共にできる友人がいないので、それらができる友人がほしい
☐	食事や娯楽を共にできる友人がほしいとは思わない
16	友人への相談
☐	何か困ったことがあれば、友人に電話やメールも含め相談ができる
☐	相談ができる友人がいれば、何か困ったことを電話やメールも含め相談したい
☐	何か困ったことがあっても、友人に相談したくない
17	身近な人へのあいさつ
☐	身近な人に自分から常にあいさつができる
☐	身近な人に自分からあいさつしようとするが、相手や場所によってはできないこともある
☐	身近な人に自分からあいさつができない
18	身近な人以外へのあいさつ
☐	身近な人以外に常に関係からあいさつができる
☐	身近な人以外に自分からあいさつしようとするが、相手や場所によってはできないこともある
☐	身近な人以外に自分からあいさつができない
19	相手からのあいさつ
☐	相手からあいさつされた時は、常にその場に応じたあいさつを返すことができる
☐	相手からあいさつされた時に、声に出さず会釈だけであいさつをしてしまうことがある
☐	相手からあいさつされた時に、返すことができない
20	返事
☐	相手から呼びかけられた時は、常にその場に応じた返事ができる
☐	相手から呼びかけられた時に、声に出さずうなずくだけで返事をしてしまうことがある
☐	相手から呼びかけられた時に、返事ができない
21	就労に向けた面談
☐	面談の中で常に就労に関する話ができていく
☐	面談の中で就労に関する話になると困惑してしまう
☐	面談の中で就労に関する話以外の話ばかりしている
☐	現在、週20時間以上の雇用形態で就労しているため該当する項目なし
22	就労に向けた行動
☐	内容を問わず、就労に向けたプログラムに参加(その日の業務に従事)することができる
☐	興味・関心が持てるもののみ、就労に向けたプログラムに参加(その日の業務に従事)することができる
☐	就労に向けたプログラムに参加(その日の業務に従事)したいと思っているができない
23	家族や親戚の理解・協力
☐	就職活動(就労)に対して家族や親戚の方の理解・協力を得られている
☐	就職活動(就労)に対して家族や親戚の方の理解・協力を得られるよう努力している
☐	就職活動(就労)に対して家族や親戚の方の理解・協力を得られていない
☐	家族や親戚がいないため該当する項目なし
24	就労に向けた意欲(時間)
☐	1日6～8時間程度、就労に向けたプログラムに参加(その日の業務に従事)することができる
☐	1日4～6時間程度であれば、就労に向けたプログラムに参加(その日の業務に従事)することができる
☐	1日4時間以内であれば、就労に向けたプログラムに参加(その日の業務に従事)することができる
25	就労に向けた意欲(日数)
☐	週5日程度継続して、就労に向けたプログラムに参加(その日の業務に従事)することができる
☐	週2～3日であれば、就労に向けたプログラムに参加(その日の業務に従事)することができる
☐	週1日であれば、就労に向けたプログラムに参加(その日の業務に従事)することができる
26	大勢との関わり
☐	10人以上のプログラムに参加(その日の業務に従事)することができる
☐	10人未満のプログラムであれば参加(その日の業務に従事)することができる
☐	他者と一緒のプログラムには参加(その日の業務に従事)することができない
27	質問・相談
☐	自分から質問・相談が必要に応じてできる
☐	自分から質問・相談をしようと努力している
☐	自分から質問・相談ができない
28	報告・連絡
☐	自分から報告・連絡が常にできる
☐	自分から報告・連絡をしようと努力している
☐	自分から報告・連絡ができない
29	謝意
☐	自分から相手に感謝の気持ちを伝えることができる
☐	自分から相手に感謝の気持ちを伝えようと努力している
☐	自分から相手に感謝の気持ちを伝えることができない
30	意思表示
☐	自分の考えや思いをしっかりと伝えることができる
☐	自分の考えや思いをしっかりと伝えようと努力している
☐	自分の考えや思いを伝えることができない

31	言葉遣い
☐	相手や状況に応じた適切な言葉遣いができる
☐	相手や状況に応じた適切な言葉遣いをしようと努力している
☐	相手や状況に応じた適切な言葉遣いができない
32	聞く
☐	相手の話や説明を最後まで常に聞くことができる
☐	相手の話や説明を最後まで聞こうと努力している
☐	相手の話や説明を最後まで聞くことができない
33	顔を見ての会話
☐	相手の顔を見ながら会話ができる
☐	相手の顔を見ながら会話しようと努力している
☐	相手の顔を見ながら会話ができない
34	気遣い・気配り
☐	相手の状況や様子に合わせて行動ができる
☐	相手の状況や様子に合わせて行動しようと努力している
☐	相手の状況や様子に合わせて行動ができない
35	コミュニケーション
☐	周りの人とコミュニケーションを取ることができる
☐	周りの人とコミュニケーションを取ろうと努力している
☐	周りの人とコミュニケーションを取ることができない
36	マナー
☐	その場に応じた身だしなみ・行動・言葉遣いが常にできている
☐	その場に応じた身だしなみ・行動・言葉遣いが時々できていないこともある
☐	その場に応じた身だしなみ・行動・言葉遣いができていない
37	積極性
☐	未経験のことや難しいことでも積極的に常に取り組むことができる
☐	未経験のことや難しいことでも積極的に取り組もうと努力している
☐	未経験のことや難しいことだと積極的に取り組むことができない
38	組織でのチームプレー
☐	自分の立場を考えながらチームプレーができる
☐	自分の立場を考えながらチームプレーをしようと努力するができない
☐	自分の立場を考えながらチームプレーができない
39	共同作業
☐	周りの人と役割を分担して共に取り組むことができる
☐	周りの人と役割を分担して共に取り組もうと努力するができない
☐	周りの人と役割を分担して共に取り組むことができない
40	危機管理
☐	危険や禁止事項及び規則等を理解し、守ることができる
☐	危険や禁止事項及び規則等を理解しているが、内容によっては守れないことがある
☐	危険や禁止事項及び規則等を理解できず、守れないことがある
41	責任感
☐	任されたことを最後までやり遂げることができる
☐	任されたことを最後までやり遂げようと努力している
☐	任されたことを最後までやり遂げることができない
42	口頭指示
☐	口頭での指示を常に理解できる
☐	口頭での指示を時々理解できない
☐	口頭での指示が理解できない
43	感情のコントロール
☐	無視・反発・拒否せず、指示や注意を常に受け入れることができる
☐	指示や注意を受け入れられていないことが時々ある
☐	指示や注意を受け入れられない
44	作業の集中力
☐	集中して作業に常に取り組むことができる
☐	集中して作業に取り組めないことが時々ある
☐	集中して作業に取り組むことができない
45	作業の工夫
☐	作業を効率的に進められるように、工夫している
☐	作業を効率的に進められるように、工夫しようと努力している
☐	作業を効率的に進めることを考えていない
46	作業の点検
☐	点検を常に意識しながら行っている
☐	点検を怠ってミスをしてしまうことが時々ある
☐	点検を行っていない

47	作業の正確性
☐	ミスなく正確に作業を行うことができる
☐	ミスはあるが正確に作業を行えるよう努力している
☐	ミスが多く正確に作業することができない
48	作業の管理
☐	定められた時間・期間内に作業を常に終わることができる
☐	定められた時間・期間内に作業を終えられていないことが時々ある
☐	定められた時間・期間内に作業が終えられない
49	探求心
☐	上手い・出来ないことに対して、原因をつきとめ、次に活かすことができる
☐	上手い・出来ないことに対して、原因をつきとめらるが、次に活かすことができない
☐	上手い・出来ないことに対して、原因をつきとめられない
50	作業のスキル
☐	作業を繰り返すことでスキルが向上した
☐	作業を繰り返すことでスキルが向上するよう努力している
☐	作業を繰り返してもスキルが向上しない
51	働く意思
☐	働くこうとする意思がある
☐	働くこうとする意思があまりない
☐	働くこうとする意思がない
52	働く意欲
☐	今すぐに働ける(今の仕事を続けられる)と常に思っている
☐	今すぐに働ける(今の仕事を続けられる)と思っているが、不安の方が大きい
☐	今すぐに働ける(今の仕事を続けられる)と思っていない
53	働ける時間
☐	長期でも継続して1日6時間以上働くことが常にできる
☐	単発であれば1日6時間以上働くことが常にできる
☐	長期でも単発でも1日6時間未満であれば働くことができる
54	体調に合った働き方
☐	自分の体調に合った働き方ができる
☐	自分の体調に合った働き方ができない
☐	自分の体調がよく理解できていない
55	雇用形態
☐	正社員・正社員以外・パートアルバイトといった働き方が決まっている
☐	正社員・正社員以外・パートアルバイトといった働き方を考えているが、まとまっていない
☐	正社員・正社員以外・パートアルバイトといった働き方を考えていない
☐	現在、週20時間以上の雇用形態で就労しているため該当する項目なし
56	勤務形態
☐	勤務時間・休日・賃金・勤務地など働く際の条件が決まっている
☐	勤務時間・休日・賃金・勤務地など働く際の条件を考えているが、まとまっていない
☐	勤務時間・休日・賃金・勤務地など働く際の条件を考えていない
☐	現在、週20時間以上の雇用形態で就労しているため該当する項目なし
57	業種・職種
☐	希望する業種・職種が定まっている
☐	希望する業種・職種を検討しているが、定まっていない
☐	希望する業種・職種について検討していない
☐	現在、週20時間以上の雇用形態で就労しているため該当する項目なし
58	就労に向けた準備(情報収集)
☐	希望する仕事を決めるために(従事している仕事に)必要な情報・資料を自分で集めることができる
☐	希望する仕事を決めるために(従事している仕事に)必要な情報・資料を自分で集めようと努力している
☐	希望する仕事を決めるために(従事している仕事に)必要な情報・資料を自分で集めていない
☐	現在、週20時間以上の雇用形態で就労しているため該当する項目なし
59	就労に向けた準備(応募)
☐	応募する準備(書類作成・自己PR作成・面接対策・試験対策など)がすべて整っている
☐	応募する準備(書類作成・自己PR作成・面接対策・試験対策など)が一部整っていないが、整えようと努力している
☐	応募する準備(書類作成・自己PR作成・面接対策・試験対策など)が整っていない
☐	現在、週20時間以上の雇用形態で就労しているため該当する項目なし
当 て は ま る も の に ☐ を つ け て く だ さ い (継続して通院服薬している方のみ)	
1	通院状況
☐	決められたとおりに通院できている
☐	決められたとおりに通院しようとするが、時々できていない
☐	決められたとおりに通院できていない
2	服薬状況
☐	決められたとおりに服薬できている
☐	決められたとおりに服薬しようとするが、時々できていない
☐	決められたとおりに服薬できていない
3	通院しながらの就労
☐	働くことについて医師から条件なく可能と言われている
☐	働くことについて医師から条件を付けられている
☐	働くことについて医師から禁止されている

2. GN-25 評価シートについて

1) GN-25 評価シートの役割

GN-25 評価シートは、厚生労働省社会福祉推進事業「生活困窮者自立支援法における就労準備支援事業評価ガイドライン作成事業委員会」で作成された「就労準備支援事業評価ガイドライン」を参考にし、作成しました。これは日常生活自立・社会生活自立・就労自立の評価の分類から、生活習慣の改善などの評価をし、支援の効果を可視化し把握できる内容となっています。同じ項目で利用者と支援員が同時に評価をすることで、認識のギャップを図るツールとしても利用できます。

2) GN-25 評価シートの構成

GN-25 評価シートは、日常生活自立・社会生活自立・就労自立の評価の分類を 10 の評価の詳細に分け、更に 16 の評価の指標に分けて、詳細な 25 の設問で構成されています。

評価の分類	評価の詳細	評価の指標	調査項目
① 日常生活自立	生活習慣の改善	生活リズムの改善	1 就寝、起床時間がばらばらである
			2 規則正しく食事をとっている
		身だしなみ	3 約束の時間を守り行動することができる
			4 その場に応じた身だしなみができている
	心身の健康状態の改善	体力・健康の改善	5 健康状態は良好である
			6 プログラムに休まず参加することができる
		ストレスコントロール	7 感情のコントロールができており、イライラしたり落ち込んだりせず、安定した気持ちを持ち続けることができる
	計画性の向上	計画づくりや目標設定の改善	8 自分で目標を考え、設定することができる
② 社会生活自立	コミュニケーション能力の向上	コミュニケーション能力の向上	9 その場に応じたあいさつ・言葉遣いができている
			10 自分の意思や気持ちをまわりの人に伝えることができる
	社会的なつながりの改善	知人・友人関係の改善	11 以前より人と会話する機会が増えた
			12 人と関わるのがむずかしい
	チームワーク	状況把握力の向上	13 大勢の人と一緒に協力して作業に取り組むことができる
		対人スキル	14 その場の雰囲気に合わせて自分の感情や行動をコントロールできる
	自己肯定感・自尊感情の向上	自己肯定感・自尊感情の向上	15 人の話を聞くときは聞くことに専念し、内容や気持ちを理解することができる
			16 自分にも何かできることがあると思う
③ 就労自立	就労意識の向上	勤労意欲の向上	17 自分の得意・不得意を理解し、受け入れることができる
		働く自信の向上	18 働きたい気持ちがある
		実行力の向上	19 働き続ける自信がある
	求職活動状況の改善 (就労の場合は不要)	求職活動状況の改善	20 集中してその日のプログラム・業務に最後まで取り組むことができない
			21 希望する仕事に就くための情報・資料を集めている
			22 実際に応募する準備ができていない
	就労のための知識や技能の獲得、 職業選択機会の拡大	選択機会の拡大	23 求職活動をしている、または就職相談をしている
			24 興味・関心のある仕事・業務がある
		知識や技術の向上	25 希望する仕事・業務につくための知識や技能を持っている

3) 評価の時期

自己評価・支援員評価の実施

【初回】・・・利用者に関わった当初

【2回目以降】・・・① 個人の状況に変化があった時

② 定期的（例えば1か月ごと等）

※自己評価と支援員評価は必ず同時に行ってください。

4) 評価の方法

- ・ 必ず全ての項目を埋めてください。チェック漏れがないように支援員はチェック終了時に利用者の前で確認をしてください。（空欄の項目があると正しくグラフ化されません）
- ・ 各項目への回答は1つに限り、どちらか迷った場合、現在の状況により近い項目を回答してください。
- ・ 回答する項目の内容が理解できず、利用者が単独で評価シートに回答できない場合は、支援員が利用者と共に実施してください。
- ・ 来所時や面談時に実施する事が望ましいですが、就職後などは郵送で実施してもかまいません。
- ・ 極端に回答する時間が短い場合は設問を理解できていないことや、飛ばして回答しているなど記入漏れの恐れがありますので注意してください。
- ・ 支援員が評価を行う際は「7）評価の基準」をもとに評価を実施してください。
- ・ 支援員による評価は必ず複数の支援員により、実施してください。
 - 支援員によって利用者への見方が異なるため、客観的な評価ができない場合があります。複数人で協議し客観性を担保することを図っています。

5) 回答結果のエクセルシートへの入力

回答結果のセルフチェックシートは、「評価ツールの構成・使用方法」（本マニュアル17ページ以降）で示すエクセルシートへ入力することで、グラフ化して表示されます。

就労に関する項目や、反転項目となっている設問については、エクセルに入力することで分析に適切な数値に変換されるようになっています。

6) GN-25 評価シート

GN-25 評価シート			
名 前		実施日	年 月 日
状況を選択	【 就労状況 : 就労中 無職 】	支援員名	回目
項目		選択肢	
1	就寝、起床時間がばらばらである	4: そう思う 3: だいたいそう思う 2: あまりそう思わない 1: まったくそう思わない	
2	規則正しく食事をとっている	4: そう思う 3: だいたいそう思う 2: あまりそう思わない 1: まったくそう思わない	
3	約束の時間を守り行動することができる	4: そう思う 3: だいたいそう思う 2: あまりそう思わない 1: まったくそう思わない	
4	その場に応じた身だしなみができている	4: そう思う 3: だいたいそう思う 2: あまりそう思わない 1: まったくそう思わない	
5	健康状態は良好である	4: そう思う 3: だいたいそう思う 2: あまりそう思わない 1: まったくそう思わない	
6	プログラムに休まず参加することができる	4: そう思う 3: だいたいそう思う 2: あまりそう思わない 1: まったくそう思わない	
7	感情のコントロールができており、イライラしたり落ち込んだりせず、安定した気持ちを持続けることができる	4: そう思う 3: だいたいそう思う 2: あまりそう思わない 1: まったくそう思わない	
8	自分で目標を考え、設定することができる	4: そう思う 3: だいたいそう思う 2: あまりそう思わない 1: まったくそう思わない	
9	その場に応じたあいさつ・言葉遣いができている	4: そう思う 3: だいたいそう思う 2: あまりそう思わない 1: まったくそう思わない	
10	自分の意思や気持ちをまわりの人に伝えることができる	4: そう思う 3: だいたいそう思う 2: あまりそう思わない 1: まったくそう思わない	
11	以前より人と会話する機会が増えた	4: そう思う 3: だいたいそう思う 2: あまりそう思わない 1: まったくそう思わない	
12	人と関わるのがむずかしい	4: そう思う 3: だいたいそう思う 2: あまりそう思わない 1: まったくそう思わない	
13	大勢の人と一緒に協力して作業に取り組むことができる	4: そう思う 3: だいたいそう思う 2: あまりそう思わない 1: まったくそう思わない	
14	その場の雰囲気に合わせて自分の感情や行動をコントロールできる	4: そう思う 3: だいたいそう思う 2: あまりそう思わない 1: まったくそう思わない	
15	人の話を聞くとときは聞くことに専念し、内容や気持ちを理解することができる	4: そう思う 3: だいたいそう思う 2: あまりそう思わない 1: まったくそう思わない	
16	自分にも何かできることがあると思う	4: そう思う 3: だいたいそう思う 2: あまりそう思わない 1: まったくそう思わない	
17	自分の得意・不得意を理解し、受け入れることができる	4: そう思う 3: だいたいそう思う 2: あまりそう思わない 1: まったくそう思わない	
18	働きたい気持ちがある	4: そう思う 3: だいたいそう思う 2: あまりそう思わない 1: まったくそう思わない	
19	働き続ける自信がある	4: そう思う 3: だいたいそう思う 2: あまりそう思わない 1: まったくそう思わない	
20	集中してその日のプログラム・業務に最後まで取り組むことができない	4: そう思う 3: だいたいそう思う 2: あまりそう思わない 1: まったくそう思わない	
21	希望する仕事に就くための情報・資料を集めている	4: そう思う 3: だいたいそう思う 2: あまりそう思わない 1: まったくそう思わない	
22	実際に応募する準備ができていない	4: そう思う 3: だいたいそう思う 2: あまりそう思わない 1: まったくそう思わない	
23	求職活動をしている、または就職相談をしている	4: そう思う 3: だいたいそう思う 2: あまりそう思わない 1: まったくそう思わない	
24	興味・関心のある仕事・業務がある	4: そう思う 3: だいたいそう思う 2: あまりそう思わない 1: まったくそう思わない	
25	希望する仕事・業務に就くための知識や技能を持っている	4: そう思う 3: だいたいそう思う 2: あまりそう思わない 1: まったくそう思わない	

7) 評価の基準

設問1 「就寝、起床時間がばらばらである」

注)	就寝、起床時間が一定かどうかを問うものであり、昼夜逆転していたとしても問題ありません。
4	就寝、起床時間が毎日ばらばらである場合
3	週の半分程度、就寝、起床時間が大きく変動する場合
2	おおむね一定しているが、日によって1～2時間程度変動がある場合
1	就寝、起床時間が毎日一定である場合

設問2 「規則正しく食事をとっている」

注)	毎日の食事が同じ時間にとれているかを問うものであり、食事の回数や内容は問いません。
4	食事をとる時間が毎日一定である場合
3	おおむね一定しているが、日によって1～2時間程度変動がある場合
2	週の半分程度、食事をとる時間が大きく変動する場合
1	食事をとる時間が毎日ばらばらである場合

設問3 「約束の時間を守り行動することができる」

4	常に約束の時間を守り行動することができる場合
3	まれに約束を守れない場合
2	ときどき約束を守れない場合
1	常に約束を守れない場合

設問4 「その場に応じた身だしなみができている」

4	常にその場に応じた身だしなみができている場合
3	その場に応じた身だしなみを心がけているが、ときどきアドバイスが必要な場合
2	その場に応じた身だしなみを心がけているが、その場に応じた被服を持ち合わせていない場合
1	その場に応じた身だしなみを心がけておらず、できていない場合

設問 5 「健康状態は良好である」

4	健康状態は良好であり、安定して働き続けることができる場合
3	定期的な通院や服薬をしていますが、安定して働き続けることができる状態の場合
2	ときどき健康を害する場合
1	安定して働き続けることができない健康状態の場合

設問 6 「プログラムに休まず参加することができる」

4	毎回プログラムに休まずに参加することができる場合
3	まれにプログラムを休む場合
2	ときどきプログラムを休む場合
1	毎回プログラムを休んでいる場合

設問 7 「感情のコントロールができており、イライラしたり落ち込んだりせず、安定した気持ちを持ち続けることができる」

4	常に感情のコントロールができている場合
3	まれに感情のコントロールができていない場合
2	ときどき感情のコントロールができていない場合
1	常に感情のコントロールができていない場合

設問 8 「自分で目標を考え、設定することができる」

4	目標を一人で考え、設定することができる場合
3	他者からのアドバイスがあれば、それをもとに自分で考え、設定することができる場合
2	目標を考えるが、適切に設定できない場合もしくは、他者からのアドバイスをそのまま目標にしてしまう場合
1	目標を考えようとしめない場合

設問 9 「その場に応じたあいさつ・言葉遣いができている」

4	その場に応じたあいさつ・言葉遣いが常にできている場合
3	その場に応じたあいさつ・言葉遣いがまれにできていない場合
2	その場に応じたあいさつ・言葉遣いがときどきできていない場合
1	その場に応じたあいさつ・言葉遣いが常にできていない場合

設問 10 「自分の意思や気持ちをまわりの人に伝えることができる」

4	自分の意思や気持ちをまわりの人に伝えることが常にできている場合
3	自分の意思や気持ちをまわりの人に伝えることがまれにできていない場合
2	自分の意思や気持ちをまわりの人に伝えることがときどきできていない場合
1	自分の意思や気持ちをまわりの人に伝えることが常にできていない場合

設問 11 「以前より人と会話する機会が増えた」

4	会話をする機会が大きく増えた場合
3	会話をする機会が少し増えた場合
2	会話をする機会が増えていない場合
1	会話をする機会がない場合

設問 12 「人と関わるのがむずかしい」

注)	「人と関わるのがむずかしい」とは、コミュニケーションがとれないことをいいます。
4	誰ともコミュニケーションがとれない場合
3	家族など身近な人としかコミュニケーションがとれない場合
2	家族以外でも限られた人であればコミュニケーションがとれる場合
1	誰とでもコミュニケーションがとれる場合

設問 1 3 「大勢の人と一緒に協力して作業に取り組むことができる」

4	大勢の人と一緒に協力して作業に取り組むことができる場合
3	少人数なら一緒に協力して作業に取り組むことができる場合
2	協力して作業をすることは難しいが、同じ場所で一人であれば作業ができる場合
1	人がいる場所で作業ができない場合

設問 1 4 「その場の雰囲気に合わせて自分の感情や行動をコントロールできる」

4	常にその場の雰囲気に合わせて自分の感情や行動をコントロールできる場合
3	その場の雰囲気に合わせてまれに自分の感情や行動をコントロールできない場合
2	その場の雰囲気に合わせてときどき自分の感情や行動をコントロールできない場合
1	常にその場の雰囲気に合わせて自分の感情や行動をコントロールできない場合

設問 1 5 「人の話を聞くときは聞くことに専念し、内容や気持ちを理解することができる」

4	常に話の内容や相手の気持ちを理解できている場合
3	話の内容や相手の気持ちをときどき理解できていない場合
2	常に話の内容や相手の気持ちを理解できていない場合
1	人の話を聞くことに専念していない場合

設問 1 6 「自分にも何かできることがあると思う」

4	自分にもできることがあり、現実的かつ具体的に表現ができる場合
3	自分にもできることがあると思っているが、それを具体的に表現ができない場合
2	自分にもできることを具体的に表現するが、その内容が現実的ではない場合
1	自分には何もできることがないと思っている場合

設問 1 7 「自分の得意・不得意を理解し、受け入れることができる」

4	自分の得意・不得意を理解して受け入れることができる場合
3	不得意なことにしか目がいかず、得意なことに気付くことがない等、どちらか一方しか理解できていない場合
2	得意・不得意を理解しているが、受け入れることができない場合
1	自分の得意・不得意を理解できず、受け入れることもできない場合

設問 18 「働きたい気持ちがある」

注)	言葉だけではなく、行動も伴っているかを総合的に評価します。
4	働きたい気持ちを具体的に言葉で表現することができ、行動も現実的である場合
3	働きたい気持ちを具体的に言葉で表現することはできないが、行動に移すことができている場合
2	働きたい気持ちを具体的に言葉で表現することができるが、行動に移すことができない場合
1	働きたい気持ちがない場合

設問 19 「働き続ける自信がある」

注)	働き続ける自信があるかについて、①社会力（あいさつ、マナー、コミュニケーション等）、②自己管理能力（体力、生活リズム、体調、メンタル等）、③スキル（仕事に必要な知識・能力がある、または身につける力がある等）といったものが備わっているかという点から、総合的に判断してください。言葉だけではなく、行動も伴っているかを総合的に評価します。
4	「働き続ける自信がある」と言っており、3つの力も十分にあるといえる場合
3	「働き続ける自信がない」と言っているが、3つの力は十分にあるといえる場合
2	「働き続ける自信がある」と言っているが、3つの力のうち一部が不足している場合
1	「働き続ける自信がない」と言っており、3つの力も不足している場合

設問 20 「集中してその日のプログラム・業務に最後まで取り組むことができない」

4	集中してその日のプログラム・業務に取り組むことが全くできない場合
3	その日のプログラム・業務の途中でときどき集中力が切れてしまう場合
2	その日のプログラム・業務の途中でまれに集中力が切れてしまう場合
1	常に集中してその日のプログラム・業務に最後まで取り組むことができる場合

設問 2 1 「希望する仕事に就くための情報・資料を集めている」

注)	言葉だけではなく、行動も伴っているかを総合的に評価します。
4	希望する仕事明確であり、必要な情報・資料を集めている場合
3	希望する仕事明確ではないが、関心のある仕事複数あり、それらについて必要な情報・資料を集めている場合
2	希望する仕事明確ではなく、関心のある仕事も特別ないが、就職するための情報・資料を集めている場合
1	就職するための情報・資料を集めていない場合

設問 2 2 「実際に応募する準備ができていない」

4	求人検索、応募書類の作成、面接対策などの準備に全く取り組んでいない場合
3	求人検索、応募書類の作成、面接対策などの準備のいずれか2つができていない場合
2	求人検索、応募書類の作成、面接対策などの準備のいずれか1つができていない場合
1	求人検索、応募書類の作成、面接対策などの準備がすべてできている場合

設問 2 3 「求職活動をしている、または就職相談をしている」

注)	「求職活動」には、応募やその準備だけでなく、就職に向けたセミナーやプログラムへの参加も含みます。また、相談内容は、生活相談や悩み相談だけではなく、就職相談を含むものであることが必要です。
4	常に求職活動や就職相談をしている場合
3	気が向けば求職活動や就職相談ができる場合
2	求職活動をしておらず、就職相談のための面談はしているが、面談の内容が生活相談や悩み相談だけの場合
1	求職活動や就職相談を全くしていない場合

設問 2 4 「興味・関心のある仕事・業務がある」

4	興味・関心のある仕事・業務が具体的に定まっている場合
3	興味・関心のある仕事・業務が複数あり絞ることができない場合
2	興味・関心のある仕事・業務があると言うが、具体的に言うことができない場合
1	興味・関心のある仕事・業務が全くない場合

設問 2 5 「希望する仕事・業務につくための知識や技能を持っている」

4	希望する仕事・業務が明確であり、知識や技能を持っている場合
3	希望する仕事・業務が明確であり、知識か技能のいずれかだけある場合
2	希望する仕事・業務が明確であるが、知識も技能も持っていない場合
1	希望する仕事・業務が明確ではない場合

評価ツールの構成・使用方法

1. 評価ツール「KPSビジュアライズツール」の概要

本ツールは、次の3つのシートから構成されます。

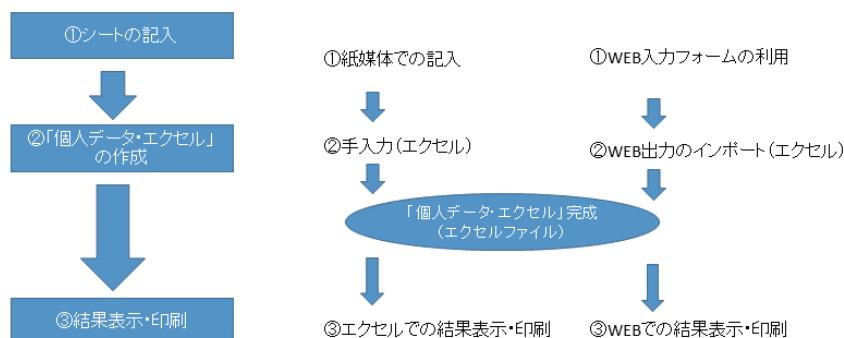
(A) (TS-59)セルフチェックシート、(B) (GN-25)本人評価シート、(C) (GN-25)支援員評価シート

(A)～(C)は、すべてひとつのエクセルファイル「個人データ・エクセル」で管理されています。

記入については、紙のシート利用と、WEBフォームの入力かのいずれかで行います。

また、結果の表示・印刷については、WEBでの結果表示・印刷、エクセルでの結果表示・印刷にそれぞれ対応しています。

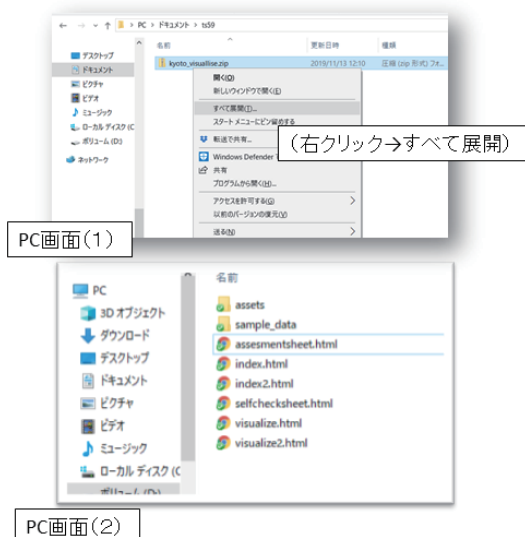
(A)～(C)は、いずれも下記の①～③の手順で利用します。



システム推奨要件:

Microsoft Excel2003以上、WEBブラウザはInternet Explorer 11以上、Edge、Chromeそれぞれの最新版(2020年2月現在)に対応している。

2. 評価ツール「KPSビジュアライズツール」の利用手順



(1) 評価ツール「KPSビジュアライズツール」のダウンロード

報告書に同梱しているDVD-ROMもしくは、当センターのホームページからダウンロードできます。

URL: https://kyoto-ps.com/dl/kpsv_latest.zip

(2) ZIPファイルを展開する

■ファイル構成

index.html = 目次ページ

selfchecksheet.html = セルフチェックシート

assessmentsheet.html = 評価シート

visualize.html = ビジュアライズシート

sample_data = サンプルデータ格納フォルダ

user.xlsx = 利用者一覧

assets = システムフォルダ

index2.html = 利用者向け目次ページ

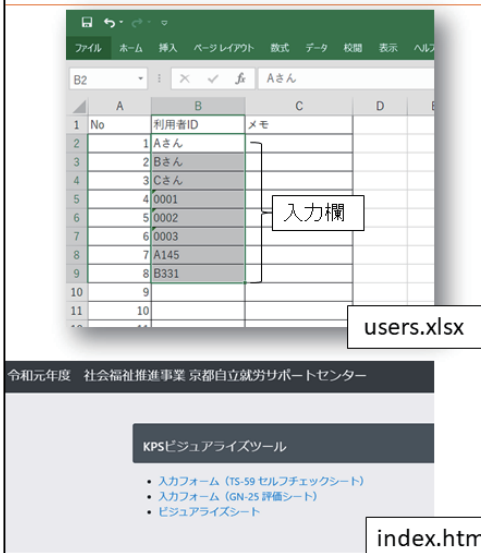
Visualize2.html = 利用者向けビジュアライズシート

(環境によって.xlsx.htmlなど拡張子が表示されない場合もあります。)

ネットワーク環境により、インターネット側とローカル環境(イントラネット側)でファイルシステムが異なる場合、ダウンロードしたファイルを、ローカル環境に移動したうえで利用してください。

3. WEBフォームによる入力方法

1) 利用者の登録



(1) 利用者の登録

ダウンロードしたファイルにあるsample_dataフォルダのなかのusers.xlsxを開き、利用者IDの欄に評価実施を予定している対象者の名前もしくは、管理番号等を入力して保存しておいてください。

(2) WEBフォームを開く

index.html (目次ページ) をブラウザで開き、

- ・TS-59セルフチェックシートを入力する場合は「入力フォーム (TS-59セルフチェックシート)」を開いてください。
 - ・GN-25評価シート (本人・支援員共通) を入力する場合は「入力フォーム (GN-25評価シート)」を開いてください。
- 本人評価と、支援員評価は同じフォームを利用します。

(環境によって.xlsx.htmlなど拡張子が表示されない場合もあります。)

※紙媒体での記入については、本マニュアルのTS-59セルフチェックシート、GN-25評価シートを利用して「対象者」に記入してもらってください。

3. WEBフォームによる入力方法

2) GN-25 評価シート (本人評価・支援員評価共通) の記入

(1) 利用者データの読み込みおよび選択

左下の①「利用者一覧の読み込み」をクリックして、先に作成したusers.xlsxを読み込んでください。

読み込んだファイルから、利用者が②「利用者を選択」の欄に読み込まれます。

(2) 利用者および回数の選択

②利用者を選択より、今回評価する方を選択してください。続いて、③「回数」より、今回の評価の回数を選択してください。

(3) ④「就労状況」についても選択してください。

(4) 利用者に1 - 2 5までの選択肢について回答してもらいます。(支援員評価の場合は支援員が回答します)

(5) すべての項目をチェックすると、⑤「回答を保存」をクリックできます。エクセルファイルとして保存されます。



(例) ファイル名は、20200318A1.xlsx (日付, 利用者名, 回数という順) の形式になります。

すべての項目をチェックしないと、回答が保存されません。どの設問に回答していないかがポップアップウィンドウで表示されます。

本人評価と、支援員評価は同じフォームを利用します。

※紙媒体での記入については、本マニュアルTS-59セルフチェックシート、GN-25評価シートを利用して「対象者」に記入してもらってください。

3. WEBフォームによる入力方法 3) TS-59 セルフチェックシートの記入

(1) 利用者データの読み込み および 選択

左下の①「利用者一覧の読み込み」をクリックして、先に作成したusers.xlsxを読み込んでください。

読み込んだデータから、利用者が②「利用者を選択」の欄に読み込まれます。

(2) 利用者および回数の選択

②利用者を選択より、今回評価する方を選択してください。
続いて、③「回数」より、今回の評価の回数を選択してください。

(3) ④「就労状況」についても選択してください。

(4) 利用者に、1 - 5 9までの選択肢について回答してもらいます。

(5) すべての項目をチェックすると、⑤「回答を保存」をクリック
できます。エクセルファイルとして保存されます。

(例) ファイル名は、20200318A1.xlsx (日付, 利用者名, 回数という順) の形式になります。

すべての項目をチェックせず、回答を保存をクリックすると、どの設問に回答していないかがポップアップウィンドウで表示されます。

原則、3つの選択肢から入力しますが、就労中の場合や家族がおりない方など選択できない可能性のある設問については、4番目の選択肢を用意しています。また、回答の60番以降は服薬・通院している方が回答する項目となります。

※紙媒体での記入については、本マニュアルTS-59セルフチェックシート、GN-25評価シートを利用して「対象者」に記入してもらってください。

4. 「個人データ・エクセル」の構成・作成方法

個人データ・エクセルのファイル (= 個人データ・エクセル雛形.xlsx) がダウンロードしたファイル内のsample_dataフォルダに入っているため、**別名で保存**してください。

ファイル名は利用者名、利用者IDなど管理しやすいファイル名にしてください。**対象者ひとりにつき1ファイル**となります。

- エクセルファイルの最初のシートに基本情報の記入欄があるので、支援開始時の情報などを含め記入してください。
- ここには、(GN-25)本人評価シート、(GN-25)支援員評価シート、(TS-59)セルフチェックシートの3種類のそれぞれについて「入力用フォーム」「結果表示・支援記録記入」「結果グラフ」それぞれのボタンが設置されています。
- それぞれのボタンをクリックすることで各シートに移動できます。

基本情報									
No	サンプル	氏名	サンプル	性別	男	生年月日	1987/1/2	支援開始日	2019/9/10
制度利用	生活困窮者自立支援制度			世帯の状況	単身	年齢	33	学歴	大学
職歴	なし			婚姻期間	なし	リターン元			
疾病・障がい	なし			通院回数					
支援開始時の状況	就労経験がなく、昼夜逆転しており生活リズムも整っていない。人と関わることが苦手である。やりたいことも決まっておらず、考えたこともない。今後生活リズムを整え、働き方の整理を進めていく。								

入力用フォーム

(GN-25) 本人評価入力

(GN-25) 支援員評価入力

(TS-59) セルフチェック入力

結果表示・支援記録記入フォーム

(GN-25) 本人評価結果

(GN-25) 支援員評価結果

(TS-59) セルフチェック結果

結果グラフ

(GN-25) 本人評価グラフ

(GN-25) 支援員評価グラフ

(TS-59) セルフチェックグラフ

5. 「個人データ・エクセル」GN-25（本人評価シート）の作成方法

1) シートの記入

- (GN-25)本人評価入力シートに移動します
- 入力用HTMLで保存したエクセルファイルを開き、データをコピーします。

	実施回数	2
	実施日	2020/03/11
	就労状況	就労中
1	起床・就寝時間	1
2	食事	1
3	約束	1
4	事前連絡	2
5	身体・健康	1
6	心の健康・ストレス	3
7	運動	1
8	身だしなみ(入浴)	3
9	身だしなみ(衛生)	1
10	身だしなみ(服装)	1
11	金銭管理	2

入力用フォーム

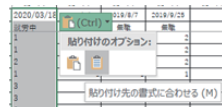
(GN-25) 本人評価入力

(GN-25) 支援員評価入力

(TS-59) セルフチェック入力

個人データエクセルのTOP画面

保存したエクセルファイルに必要なセル範囲（実施日～q25まで）を選択します。
[コピー]を選択するか、Ctrlキーを押しながらCキーを押します。
[貼り付け]を選択するか、Ctrlキーを押しながらVキーを押します。
 その際は、「貼り付け先の書式に合わせる」を選択するときにに表示されます。



当該回数欄に
コピー＆ペースト

GN-25	本人評価	支援員評価	セルフチェック	TOPに戻る
実施日	実施回数	実施日	実施回数	実施日
2020/03/11	2	2020/03/11	2	2020/03/11
1	起床・就寝時間	1	1	1
2	食事	1	1	1
3	約束	1	1	1
4	事前連絡	2	2	2
5	身体・健康	1	1	1
6	心の健康・ストレス	3	3	3
7	運動	1	1	1
8	身だしなみ(入浴)	3	3	3
9	身だしなみ(衛生)	1	1	1
10	身だしなみ(服装)	1	1	1
11	金銭管理	2	2	2

※紙媒体でシート記入した場合は、手入力してください。

5. 「個人データ・エクセル」GN-25（本人評価シート）の作成方法

2) 結果表示・支援記録記入フォームの記入

(GN-25)本人評価の「結果表示・支援記録記入フォーム」を開くと、最初のシートから基本情報、入力シートから数値データがコピー、反映されています。
 この下の支援記録経過入力欄に、支援経過などの入力を行います。

種別欄には、評価1回目、2回目などの実際に評価をしたタイミングに加え、どのようなプログラムを受けたのかなどを入力し経過記録、支援内容の入力をしてください。

また特定の日付のみ表示したい場合は、日付欄でフィルタ機能を設定し利用することができます。

日付

検索

絞り込み

1回目

2回目

3回目

4回目

5回目

6回目

7回目

8回目

9回目

10回目

11回目

12回目

13回目

14回目

15回目

16回目

17回目

18回目

19回目

20回目

21回目

22回目

23回目

24回目

25回目

2020/03/11

2020/03/12

2020/03/13

2020/03/14

2020/03/15

2020/03/16

2020/03/17

2020/03/18

2020/03/19

2020/03/20

2020/03/21

2020/03/22

2020/03/23

2020/03/24

2020/03/25

2020/03/26

2020/03/27

2020/03/28

2020/03/29

2020/03/30

2020/03/31

OK

キャンセル

拡大図

GN-25	本人評価	支援員評価	セルフチェック	TOPに戻る
実施日	実施回数	実施日	実施回数	実施日
2020/03/11	2	2020/03/11	2	2020/03/11
1	起床・就寝時間	1	1	1
2	食事	1	1	1
3	約束	1	1	1
4	事前連絡	2	2	2
5	身体・健康	1	1	1
6	心の健康・ストレス	3	3	3
7	運動	1	1	1
8	身だしなみ(入浴)	3	3	3
9	身だしなみ(衛生)	1	1	1
10	身だしなみ(服装)	1	1	1
11	金銭管理	2	2	2

GN-25本人評価結果シート画面

5. 「個人データ・エクセル」GN-25（本人評価シート）の作成方法

3) GN-25本人評価グラフでの結果表示

結果グラフの「(GN-25) 本人評価グラフ」を開くと、数値データがレーダーチャートとしてグラフ化されて表示されます。

1回目から最大12回目まで表示されるようになっており、それぞれ1回目からの変化が見ることができるように、1回目と各回のチャートを重ね合わせて表示するようにしています。



※12回を超える場合は新たに個人データ・エクセルファイルを新規で作成してください。

6. 「個人データ・エクセル」GN-25（支援員評価シート）の作成方法

1) シートの記入

- (GN-25)支援員評価入力シートに移動します
- 入力用HTMLで保存したエクセルファイルを開き、データをコピーします。

実施回数	2
実施日	2020/03/11
就労状況	就労中
1 起床・就寝時間	1
2 食事	1
3 約束	1
4 事前連絡	2
5 身体の健康	1
6 心の健康・ストレス	3
7 運動	1
8 身だしなみ(入浴)	3
9 身だしなみ(衛生)	1
10 身だしなみ(服装)	1
11 金銭管理	2

入力用フォーム

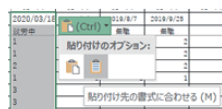
(GN-25) 本人評価入力

(GN-25) 支援員評価入力

(TS-59) セルフチェック入力

個人データ・エクセルのTOP画面

保存したエクセルファイルに必要なセル範囲（実施日～q25まで）を選択します。
「コピー」を選択するか、Ctrlキーを押しながらCキーを押します。
「貼り付け」を選択するか、Ctrlキーを押しながらVキーを押します。
 その際は、「貼り付け先の書式に合わせる」を選択するときれいに表示されます。



支援員評価シート		入力履歴					
		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回
名前	年齢	2019/9/25	2019/10/20	2019/10/27	2019/10/29	2019/11/12	2019/11/15
評価項目		評価	評価	評価	評価	評価	評価
1	起床、就寝時間がほぼ一定である	4	4	3	3	2	2
2	規則正しく食事をとっている	3	3	2	2	2	3
3	約束の時間を守り行動することができる	4	4	3	3	4	4
4	その場に応じた身だしなみができている	3	3	1	1	1	1
5	健康状態は良好である	4	4	3	3	3	3

※紙媒体でシート記入した場合は、手入力してください。

2) 結果表示・支援記録記入フォームの記入

この下のタイムライン入力欄に、本人の状況、それに対する対応を支援員目線で記入して頂くこととなります。

特定の月だけ表示して印刷したい場合は、日付の所でフィルタ機能を用いて、表示・非表示を選択してください。

GN-25支援員評価結果シート画面

3) GN-25 (支援員評価シート) グラフでの結果表示

1回目から最大12回目まで表示されるようになっており、それぞれ支援員の評価と、本人の評価が比較できるようになっています。

※12回を超える場合は新たに個人データ・エクセルファイルを新規で作成してください。

7. 「個人データ・エクセル」TS-59（セルフチェックシート）の作成方法

1）シートの記入

- (TS-59)セルフチェック入力シートに移動します
- 入力用HTMLで保存したXLSXを開き、データをコピーします。

実施回数	1
実施日	2019/11/3
就労状況	就労している
1 起床・就寝時間	3
2 食事	2
3 自己管理(時間)	3
4 自己管理(出欠勤)	3
5 自己管理(健康)	2
6 自己管理(体力)	3
7 身だしなみ(服装)	2
8 身だしなみ(入浴)	3

当該回数欄に
コピー＆ペースト

入力用フォーム

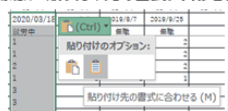
(GN-25) 本人評価入力

(GN-25) 支援員評価入力

(TS-59) セルフチェック入力

個人データ・エクセルのTOP画面

保存したエクセルファイルで必要なセル範囲（実施日～通院状況まで）を選択します。
[コピー]を選択するか、Ctrlキーを押しながらCキーを押します。
[貼り付け]を選択するか、Ctrlキーを押しながらVキーを押します。
 その際は、「貼り付け先の書式に合わせる」を選択するときれいに表示されます。



拡大図

TS-59 セルフチェックシート	第1回	第2回	第3回	第4回
実施日	2019/7/9	2019/8/7	2019/9/5	2019/10/3
1 起床・就寝時間	2	3	2	3
2 食事	2	2	3	3
3 自己管理(時間)	1	1	1	1
4 自己管理(出欠勤)	2	1	1	1
5 自己管理(健康)	2	1	1	1
6 自己管理(体力)	3	3	3	3
7 身だしなみ(服装)	3	3	3	3
8 身だしなみ(入浴)	1	1	1	1
9 身だしなみ(入浴)	1	1	1	1
10 身だしなみ(入浴)	1	1	1	1
11 身だしなみ(入浴)	2	1	1	1
12 身だしなみ(入浴)	3	2	2	2
13 身だしなみ(入浴)	4	3	3	3
14 身だしなみ(入浴)	4	2	3	3

※紙媒体でシート記入した場合は、手入力してください。

7. 「個人データ・エクセル」TS-59（セルフチェックシート）の作成方法

2）TS-59（セルフチェックシート）の結果表示

- このシートでは、TS-59セルフチェックシートの各項目についての変化の状況を見ることができるシートです。
- ここで、59項目がどのような変化をしているか支援の状況を確認します。

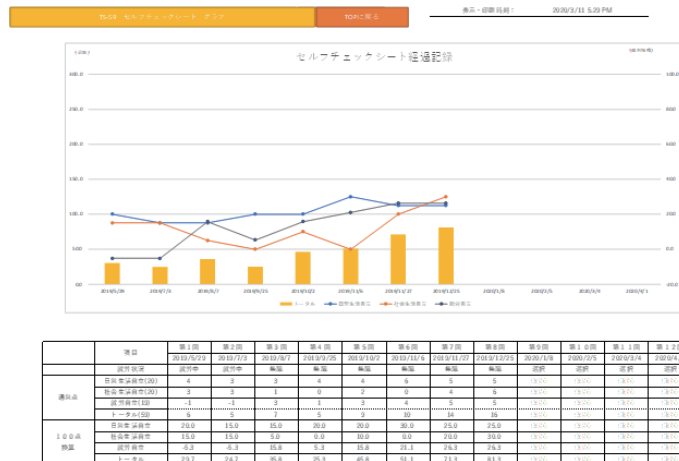
項目	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回
1 起床・就寝時間	2	3	2	3	2	3	3
2 食事	2	2	2	2	2	2	2
3 自己管理(時間)	1	1	1	1	1	1	1
4 自己管理(出欠勤)	2	1	1	1	1	1	1
5 自己管理(健康)	2	1	1	1	1	1	1
6 自己管理(体力)	3	3	3	3	3	3	3
7 身だしなみ(服装)	3	3	3	3	3	3	3
8 身だしなみ(入浴)	1	1	1	1	1	1	1
9 身だしなみ(入浴)	1	1	1	1	1	1	1
10 身だしなみ(入浴)	1	1	1	1	1	1	1
11 身だしなみ(入浴)	2	1	1	1	1	1	1
12 身だしなみ(入浴)	3	2	2	2	2	2	2
13 身だしなみ(入浴)	4	3	3	3	3	3	3
14 身だしなみ(入浴)	4	2	3	3	3	3	3

TS-59セルフチェックシート結果画面

7. 「個人データ・エクセル」TS-59（セルフチェックシート）の作成方法

3) TS-59（セルフチェックシート）グラフでの結果表示

- TS-59セルフチェックシートの「グラフ結果表示」を開くと、数値データが棒グラフと折れ線グラフとして表示されます。
- 日常生活自立、社会生活自立、就労自立それぞれの項目がマイナス100点からプラス100点の間で表示され、この変化をみることで、支援に役立てていきます。
- また、合計点が棒グラフとしてマイナス300点からプラス300点の間で表示されます。



8. 結果の表示手順

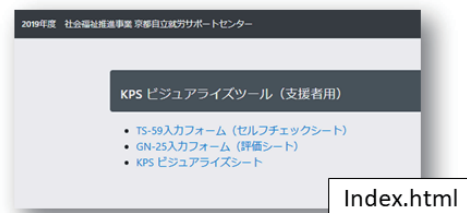
1) WEBでの結果表示

(1) WEBフォームを開く

ダウンロードしたファイルの中から

index.html = 目次ページをブラウザで開き、

・KPSビジュアライズシートを開いてください



(2) ビジュアライズシートでの、「個人データ・エクセル」（エクセルファイル）の読み込み

右上の、①「Excelファイルの読み込み」から、「個人データ・エクセル」ファイルを読み込んでください。一度に複数ファイルを同時に

読み込みことができます。ブラウザ画面にドラッグ＆ドロップすることでも読み込みができます。「利用者を選択」に読み込んだ

利用者一覧がでてくれば読み込み完了となります。



8. 結果の表示手順 2) WEBでの結果確認

(1) 支援実施状況

①利用者選択より、利用者を選択すると結果表・グラフが表示されます。

1 番目に支援実施状況として、「個人データ・エクセル」ファイルにはいている、支援状況のうち、種別、評価に関するものがリストとして表示されます。

KPS ビジネスライズツール 評価実施状況 経過記録 GN-25チャート（本人評価） GN-25チャート（支援員評価） 支援記録 Excelファイルの読込 コメントを表示

①利用者選択

評価実施状況

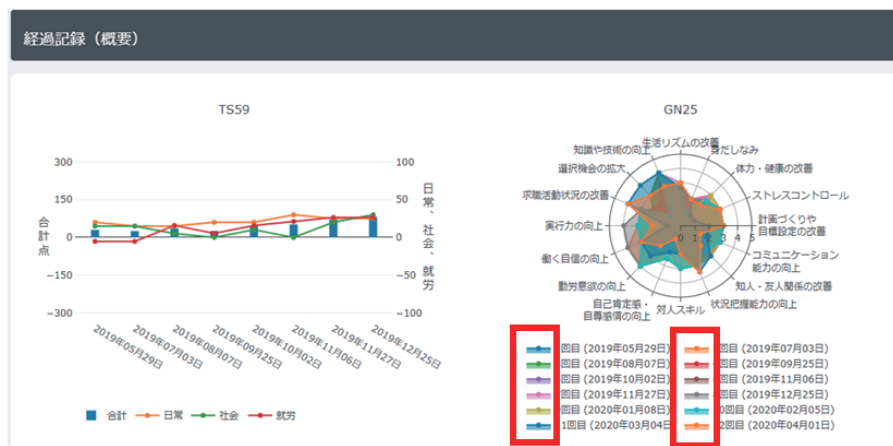
就労状況	種別	期間	評価コメント
無職	評価 1 回目	2019/5/29	就労の意欲は高いが社会生活の項目が低い。
無職	評価 2 回目	2019/7/3	評価シートの日常生活自立が下がっており、セルフの社会生活自立が下がっている。
無職	評価 3 回目	2019/8/7	上がったたり下がったりでトータルでは少しさがっている。
無職	評価 4 回目	2019/9/25	評価シートでは上がっている項目が多い。
無職	評価 5 回目	2019/10/2	評価シートでは日常生活の項目で下がっている項目が見られる。
無職	評価 6 回目	2019/11/6	評価シートは上がったたり下がったりでトータルでは下がっている。

8. 結果の表示手順 2) WEBでの結果確認

(2) 経過記録（概要）

経過記録概要として、TS-59の変化、GN-25の変化を確認するグラフが表示されます。

凡例をクリックすることで、確認した回数のみ、表示、非表示を設定できます。



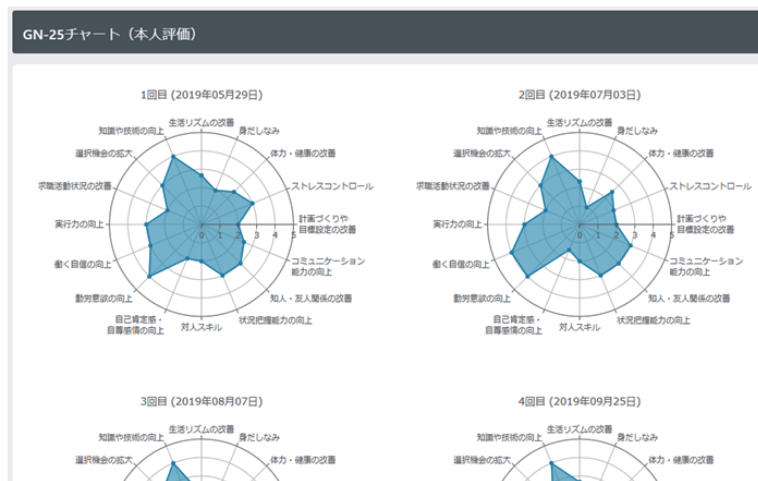
凡例をクリックすることで必要なチャートのみが表示・非表示されます

8. 結果の表示手順

2) WEBでの結果確認

(3) GN-25チャート（本人評価）

評価チャート（本人評価）として、1回目から記録されている本人評価の変化が単独のレーダーチャートとして表示されます。



8. 結果の表示手順

2) WEBでの結果確認

(4) 評価チャート（支援員評価との比較）

評価チャート（支援員評価との比較）として、各回ごとに、本人評価と支援員評価の違いを比較できます。



8. 結果の表示手順

2) WEBでの結果確認

(5) 支援記録

支援記録として、面談やプログラム参加などの経過記録が表形式で表示されます。

支援記録			
種別	期間	回数	支援内容
面談	5/27	1回	保護課の就労支援員から繋がる。就労経験少ない。現在、旦那さんの介護を行っている。旦那さんがデイケア利用している時間帯のみ、単独で動ける（9:30～16:00の月・水曜日）。落ち着いて話をする。
プログラム参加	6/5	1回	アロマ女子会へ参加初めてのプログラム参加。緊張している。口数少ないが、質問した事は答えてくれる。旦那さんは流動食であり、最後の流し込みが23時。
プログラム参加	7/1-7/12	4回	連続プログラム2週間講習（4日間）子どもが2人いる（息子・娘）。成人している。3歳になる孫がいる。買い物等は、娘が来た時にまとめて買っている。自分から発信する事はないが、答えてくれる。笑顔も多く見られる。旦那さんは要介護5で、毎日ヘルパーさんが来ている。介護疲れの印象を受ける（夜、気になって眠れない）。
評価1回目	7/1	1回	連続プログラム2週間講習の1日目に評価を実施。まわりの人と会話する機会が少なく、接することも得意ではないと回答。働く意思、意欲もスコアは低く、チェックシートの体力面での評価も低くなっている。
面談	8/5	1回	働く事への不安を口にする。旦那さんの介護もあるし、週1か2ぐらいからの仕事じゃないと難しいとの事。11月に娘の結婚式がある為、準備等で忙しくしている。旦那さんは披露宴には参加しないが、前撮りには参加する。
評価2回目	8/5	1回	面談後に2回目の評価を実施。評価シートではあまり大きな変化は見られない。チェックシートでは日常生活面で下がった項目が少しあり、就労自立の項目で下がった項目が多く見られた。

8. 結果の表示手順

2) WEBでの結果確認

(6) コメント表示

右上の「コメントを表示」をクリックすると、TS-59の変化状況が表示されるようになっています。

The screenshot shows the KPS Bizuplaza tool interface. A modal window titled "セルフチェックシート総合判断" (Self-checksheet Overall Judgment) is displayed over the main content. The modal contains the following information:

- セルフチェックシートの合計点** (Total Score of Self-checksheet): 初回より-4.5点下がっています。状態が悪化するような課題がないかどうか、ご本人をとりまく環境に変化がないかどうか、気をつけてみてあげてください。
- 利用者の自己認識** (User's Self-perception): 支援員と利用者の評価差は4.5でした。自己認識に課題がある水準ではありません。
- ずっと最低点をつけている項目** (Items where the lowest score has been maintained): 約束、事前連絡、身体の健康、身だしなみ（入浴）、身だしなみ（服装）、身だしなみ（髪）、金銭管理、身近な人以外へのあいさつ、得意・連絡、聞く、マナー、積極性、責任感、口頭指示、就労に向けた準備（情報収集）。
- 点数が下がり続けている項目** (Items where the score is continuing to decrease): 心の健康・ストレス、家族や親戚との会話、通学、就労に向けた相談、睡眠、作業の集中力、就労に向けた準備（応募）。
- 点数の変動が激しい項目** (Items where the score fluctuates significantly): ありません。

In the top right corner of the main interface, a button labeled "コメントを表示" (Show Comment) is highlighted with a red box.

9. 印刷方法について

エクセルバージョンおよび、WEBバージョンの両方のバージョンは印刷に対応しています。

■ エクセルバージョン

エクセル版の印刷は、エクセルの印刷メニューをクリックするか、Ctrl+P（Windowsの場合）を押して印刷してください。シートごとの印刷となります。必要な表、シートを選択して印刷してください。

なお、表や数値のページが細くなってしまうため、A3サイズでレイアウトしていますが、印刷設定でA4に縮小し印刷することもできます。

■ WEBバージョン

WEB版の印刷は、ブラウザメニューから印刷できます。ブラウザの印刷ボタンを押すか、Ctrl+P（Windowsの場合）を押して、印刷してください。A4サイズにレイアウトされた形で印刷されます。

■ コメントについては、コメント機能の「コメントを印刷する」ボタンから印刷が可能です。

スマートチェック機能 利用マニュアル

1. 評価ツール「KPSビジュアライズツール」スマートチェック機能について

KPSビジュアライズツールは、利用者が自身のスマートフォンやパソコン、タブレットで、外出先や移動時間などにいつでもどこでもシートに回答することが可能です。以下のURLを開いて、TS-59入力フォーム、GN-25入力フォームから入力してもらってください。



システム推奨要件:

WEBブラウザはAndroid版Google Chrome、iphone版Safariにおいて動作確認しています。
LINE等のアプリから直接ひらいた場合、ダウンロードができない場合がありますので注意してください。

2. WEBフォームによる入力方法

1) GN-25評価シート(本人評価)の記入

- (1) 1 - 2 5 までの選択肢について回答をしてください。
- (2) 利用者および回数の選択
支援員の指示に従って、①「利用者を選択」より、A～Eのいずれか、また②「回数」より、回数を選択してください。
- (3) ③「就労状況」についても選択してください。
- (4) すべての項目をチェックすると、④「回答を保存」をクリックします。エクセルファイルとして保存されます。

The screenshot shows the 'GN-25 入力フォーム: 評価シート' (GN-25 Input Form: Evaluation Sheet) on a smartphone. It displays a question about sleep and waking up times. Below the question are two radio button options: '4: そう思う' (I think so) and '3: だいたいそう思う' (I think so about half). At the bottom, there is a section for '支援員用記入欄' (Support staff input area) with a button '利用者一覧の読込 (XLSX)'. Below this are three dropdown menus: '利用者を選択' (Select user), '回数' (Frequency), and '就労状況' (Employment status). At the very bottom is a button '回答を保存' (Save answer). Red boxes and numbers 1 through 4 are overlaid on the image to correspond with the instructions: 1 points to the '利用者を選択' dropdown, 2 points to the '回数' dropdown, 3 points to the '就労状況' dropdown, and 4 points to the '回答を保存' button.

※iphoneの場合、エクセルアプリのインストールが必要な場合があります。
※すべての項目をチェックせず、「回答を保存」をクリックすると、どの設問に回答していないかがポップアップウィンドウで表示されます。

3. WEBフォームによる入力方法 TS-59 セルフチェックシートの記入

- (1) 1～59までの選択肢について回答をしてください。
- (2) 利用者および回数の選択
支援員の指示に従って、①「利用者を選択」より、A～Eのいずれか、また②回数より、「回数」を選択してください。
- (3) ③「就労状況」についても選択してください。
- (4) すべての項目をチェックすると、④「回答を保存」をクリックします。
エクセルファイルとして保存されます。

※iphoneの場合、エクセルアプリのインストールが必要な場合があります。
※すべての項目をチェックせず、「回答を保存」をクリックすると、どの設問に回答していないかがポップアップウィンドウで表示されます。

4. メール送信の手順

GN-25、TS-59それぞれのファイルは、ダウンロードフォルダに保存されています。

このファイルをE-mailやLINE等のツールを使用して支援員に送信してください。一般的な手順は以下の通りです。

- ①ブラウザメニューからダウンロードしたファイルを表示させます
- ②ダウンロードしたファイルを共有をタップします
- ③LINEやメールなどを選択して、支援員に送付します



※ダウンロードしたファイルの扱い、共有方法は機種、バージョンによって違いがあるので、端末、ソフトウェアのマニュアルをご参照ください。

就労準備支援事業でセルフチェックシートおよび 評価シートを活用する目的

1. 支援開始時における計画の作成段階や利用者に関わった当初から利用者の状態の変化、支援の効果等を継続的に把握することができます。
2. セルフチェックシート・評価シートを実施することによって、支援開始時の利用者の日常生活自立・社会生活自立・就労自立の状況と課題を把握し、その時々の利用者の状態に合った支援計画（課題・長期目標・短期目標・期間・支援内容など）の設計に有益な情報を得ることができます。（例：「社会生活自立」の項目が弱いので、社会生活自立を促すプログラムを提供するなど）。
3. プログラム参加前後の変化を比較することで、事業者は実施したプログラムの効果が利用者に現れているか検証を行うことができます。また、次のプログラムを設計するのに有益な情報を得ることができます。
4. セルフチェックシート・評価シートにおける自己評価と、支援員等による評価が著しく異なる場合、利用者が自らの状態を正しく認識できていない可能性が考えられます（極端な楽観主義、自信過剰、極端に自己肯定感が低いなど）。このことは、支援プログラムの設計に有益な情報となります。
5. 就労準備支援事業の効果を測定することは、実施団体の事業を改善するだけでなく、その結果を広く共有することによって、全国の就労準備支援事業のいっそうの発展に貢献します。

データを見る際のチェックポイント

見える化ツール等でデータを見る際のチェックポイントを紹介します。詳しい説明は報告書の第4章をご参照ください。なお、ここに載せたのは本事業の試験調査で分かったことのみですので、地域や事業者によって、あるいは利用者の状況によって、他にもたくさんチェックポイントが見つかるかもしれません。ぜひ使い方を工夫してみてください。

セルフチェックシートの合計点を棒グラフで見る場合のチェックポイント

- (1) 初回支援から点数が上昇しているか？
⇒ 総合的に見た状態の改善を表しています。
- (2) 就職後や企業実習後に点数が急に落ちていないかどうか？
⇒ リアリティショックを受けている可能性があります。
- (3) 点数が急激に低下していないかどうか？
⇒ 利用者の身体的、精神的な状況が悪化している可能性があります。
本人だけでなく、周囲の環境や家族の状況にも注意してみてください。

利用者と支援者がつけた評価シートの結果をレーダーチャートで比較する場合のチェックポイント

- (1) 点数の差が大きくないかどうか？
⇒ 利用者の自己認識に課題があるかもしれません。
- (2) かたちのバランスがとれているかどうか？
⇒ 特定の分野に課題が見つかるかもしれません。

セルフチェックシートや評価シートの各項目をチェックする場合のチェックポイント

- (1) 点数の変動が大きい項目がないかどうか？
- (2) 点数が徐々に下がっている項目がないかどうか？
- (3) 最低点を続けている項目がないかどうか？
⇒ 内容が似た項目に集中していれば、課題のあるサインです。

就労準備支援事業利用者に対する支援の評価指標作成・普及に向けた調査研究事業

【報告書】

令和２年３月 発行

編集：就労準備支援事業利用者に対する支援の評価指標・普及に向けた調査研究委員会

発行：一般社団法人 京都自立就労サポートセンター

住所：京都市南区東九条下殿田町７０ 京都テルサ西館３階

【別冊マニュアル】

令和２年３月 発行

編集：就労準備支援事業利用者に対する支援の評価指標・普及に向けた調査研究委員会

発行：一般社団法人 京都自立就労サポートセンター

住所：京都市南区東九条下殿田町７０ 京都テルサ西館３階

※著作権法上、権利者に無断で本マニュアルの内容の一部または全部を無断転載、複製、
改変などをおこなうことはできません。

