

就労準備支援事業評価指標の全国普及及び検証に係る

# 調査研究事業報告書

厚生労働省 令和2年度 生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 社会福祉推進事業分

就労準備支援事業評価指標の全国普及及び検証に係る

# 調査研究事業報告書

## ◆ 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、令和2年度生活困窮者就労準備支援事業費等補助金（社会福祉推進事業分）「就労準備支援事業評価指標の全国普及及び検証に係る調査研究事業」の報告書です。

本調査研究事業は、昨年度実施した「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」を受けて引き続き実施するものです。

そもそも、本調査研究事業の目的は、生活困窮者の就労準備支援事業における利用者の状況を、小さな変化でも、把握し評価するための指標を開発・検証し、全国的に普及するための調査等を実施することにより、就労準備支援事業の効果的かつ適切な実施を図ることにあります。

その背景として、就労準備支援事業に適した成果指標が無いのではないかとという問題意識がありました。全国的に就労準備支援事業の成果指標として利用者数や就職・増収等の実績が厚生労働省の統計においても確認できるものの、多様なステージにある利用者のきめ細やかな変化をみられるものとはなっておりません。実施団体によっては簡易な独自指標を用いていますが、実際の支援現場で役立つものになっているとは言い難いようです。

就労準備支援事業においては、就職に結び付くまでの利用者の日常生活上の状態の改善や就労意欲の醸成、就労体験後の心身面の変化などといった、支援プロセスに即した支援効果のきめ細やかな評価が求められています。そこで、昨年度は、社会福祉推進事業により就労準備支援事業利用者を対象とした評価指標及びその見える化ツールを作成しました。このうち評価指標には、利用者本人がチェックするTS-59セルフチェックシート、利用者本人と支援員がチェックするGN-25評価シートの2種類があります。見える化ツールはKPSビジュアルライズツールと言います。

昨年度の調査研究事業で残された課題として、設問項目をさらにブラッシュアップすること、また、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持たせること等がありました。

そこで、今年度の事業の主な課題、目標は、これらの内容について検証を行うとともに、全国の自治体及び関係事業者への広報、導入支援を通じ指標の普及を図ることとしました。具体的な、今年度の主な事業内容は以下のとおりです。

- ① 全国の自治体及び関係事業者への研修会の実施
- ② 広報のための新たなホームページの開設と動画作成
- ③ ワンストップで操作できるシステムの開発
- ④ 設問の修正
- ⑤ さらなる指標の分析と新たな機能の発見

TS-59セルフチェックシート、GN-25評価シートの特徴は、長年の現場経験を持つ複数の支援員の視点で作成されているという点です。昨年度から引き続き今年度においても、実際に評価指標をご利用いただいた支援員等のご意見を頂きながら、設問項目の内容から文字の大きさに至るまで、改良に改良を重ねて参りました。

良いものを作っても、実際に使われなくては意味がないということで、コロナ禍という困難な状況ではありましたが、各地の状況、ニーズに応じて、オンライン、対面での研修、説明会を全国で実施するとともに、よりアクセスしやすく、分かりやすく、また親しみやすい紹介・説明のため、新たなホームページの作成に取組み、Q&A を掲載し、アニメーションによる動画も作成、公開しました。

これまで指標を作成した場合でも、作成したものの、その活用方法が分からないということが多かったようです。そこで開発したものがKPSビジュアライズツールです。このツールを使えば、得られたデータから、わずかな操作で棒グラフ、折れ線グラフ、レーダーチャートを作成することができます。しかし、昨年度までのツールでは、エクセルからwebブラウザにデータをコピー&ペーストする場合等、若干、操作が複雑なところもありました。今年度はこの点を改善すべく、すべてワンストップで操作可能な新しいシステムを開発しました。これらは依然としてインターネットに接続する必要がなく、個人情報取り扱い上の心配もありませんし、インストール等の面倒な初期操作も必要ありません。

また、そもそも、これらの指標が正しく実態を表しているのかという根本的な問いについても引き続き検証を行いました。実装には至っていませんが、近年よく聞かれる人工知能（AI）の手法により検証したところ、就職する／しないの予測について9割以上の正答率を得ました。

京都府では、令和3年度生活困窮者等就労準備支援事業運営業務（山城地域）に係る公募型プロポーザルの実施において、運営業務仕様書に「原則として3ヶ月程度ごとにKPSビジュアライズツールによる評価を実施し、現状を分析する」という一項目を入れて頂き、これは望外の喜びでした。今後、KPSビジュアライズツールが現場で日々活躍されている支援員の方々の一助となり、何よりも、利用者の方々の励みとなり、喜びをもってご活用頂けるよう尽力して参りたいと思います。

就労準備支援事業評価指標の全国普及及び検証に係る調査研究委員会  
委員長 五石 敬路（大阪市立大学大学院 准教授）

## ◆ 研究の実施体制 ◆

### 【検討委員会】※敬称略、五十音順

- (委員長) 五石 敬路 (大阪市立大学大学院 准教授)
- (委員) 埋橋 孝文 (同志社大学 教授)
- 垣田 裕介 (大阪市立大学 准教授)
- 田岡 秀朋 (株式会社ナイス 企画担当)
- 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)
- 西田 茂生 (一般社団法人ヒューマンワークアソシエーション  
くらしサポートセンター守口 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)
- 福原 宏幸 (大阪市立大学 名誉教授)
- 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)

### 【就労準備支援事業評価指標の全国普及及び検証に係る調査研究委員会】

<作業部会>

- (主任) 五石 敬路 (大阪市立大学大学院 准教授) ※委員長
- 垣田 裕介 (大阪市立大学 准教授)
- 田岡 秀朋 (株式会社ナイス 企画担当)
- 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)
- 岸 大輔 (一般社団法人京都自立就労サポートセンター)
- 上森康太郎 (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)

## ◆ 目 次 ◆

### 第1章 評価指標の普及活動 .....1

#### 第1節 全国普及に向けた方策 .....1

1. 導入説明会の開催 .....1
2. 導入研修会の開催 .....1
3. 成果報告会の開催 .....2
4. アンケート調査 .....2

#### 第2節 生活困窮者自立支援全国研究交流大会分科会での報告 .....17

1. 分科会の概要 .....17
2. コメンテーター駒村康平氏からのコメント .....18

#### 第3節 ホームページの作成 .....19

1. 動画について .....19
2. Q & A について .....19
3. 操作マニュアルについて .....19

### 第2章 評価指標及び KPS ビジューライズツールの検証・改良 ...21

#### 第1節 検 証 .....21

1. 先行導入・検証協力先 .....21
2. 意見交換会 .....21

#### 第2節 評価指標及び KPS ビジューライズツールの改良 .....24

1. 評価指標の改良 .....24
2. KPS ビジューライズツールの改良 .....24
3. アプリケーションソフトウェアの開発 .....25

### 第3章 評価指標の活用方法 .....27

#### 第1節 利用者の状況を把握し、支援方法のヒントを得る .....27

#### 第2節 事業評価として活用する .....38

1. 小さな変化を評価 .....38
2. 合計点が大きく下がった場合の対応 .....38
3. 事業者の責に帰することができるか .....38

第4章 政策評価と指標をめぐって .....	39
------------------------	----

第5章 KPS ビジュアルライズツールへの期待 .....	45
-------------------------------	----

第6章 まとめ .....	49
---------------	----

資料 .....	50
----------	----

1. シート類 .....	51
---------------	----

1-1. TS-59 セルフチェックシート .....	52
-----------------------------	----

1-2. GN-25 評価シート .....	59
------------------------	----

1-3. GN-25 評価シート支援員用評価基準H .....	60
---------------------------------	----

2. 第3章の巻末資料 .....	67
-------------------	----

2-1. 就職確率に対する支援員と利用者の評価差、合計点・変化幅、主成分得点の影響 .....	68
---	----

2-2. 日常生活自立、社会生活自立、就労自立の変化の同時性 .....	73
--------------------------------------	----

2-3. 就職の有無別、リアリティショックの有無に見た TS-59 各項目の平均値の違い .....	74
--	----

2-4. AI（機械学習）により就職可能性を予測 .....	76
--------------------------------	----





# 第1章

## 評価指標の普及活動

### 第1節 全国普及に向けた方策

本調査研究事業では、就労準備支援事業評価指標の全国普及に向け、全国の自治体及び就労準備支援事業受託事業者を対象とする導入説明会及び導入研修会を開催した。評価指標の必要性や活用方法について説明するとともに、実際にKPS ビジューアライズツールの操作を体験できる時間も設けた。導入説明会及び導入研修会の内容は、次のとおりである。

#### 1. 導入説明会の開催

京都市内の会場とWebのハイブリッド形式で、同一日に午前・午後の2回、導入説明会を開催した。昨年度作成した「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」をもとに評価指標の活用方法や評価指標活用のメリットを説明し、KPS ビジューアライズツールの操作方法についても説明を行った。実施日時及び実施場所は下記のとおりである。

日付	開催場所	備考
令和2年9月28日	京都市	対面形式（14名）及びWeb形式（43名） ※午前・午後で同一内容を2回開催

#### 2. 導入研修会の開催

導入説明会を実施後、北海道地方、関東地方、九州地方の4か所（計5回）で導入研修会を開催した。導入研修会では、就労準備支援事業の役割や機能について説明した上で、就労準備支援事業において評価指標を活用する意義を伝えると共に、評価指標の活用方法を具体的な事例で学ぶ時間を設けた。また、普段使用しているパソコンの持参をお願いし、KPS ビジューアライズツールの操作方法を学ぶ実習時間も設けた。実施日時及び実施場所は下記のとおりである。

日付	開催場所	備考
令和2年10月3日	釧路市	対面形式（26名）
令和2年10月3日	札幌市	対面形式（16名）
令和2年11月6日	札幌市	対面形式（25名）
令和2年11月7日	千葉市	対面形式（24名）
令和3年2月25日	福岡市	対面形式（18名）

### 3. 成果報告会の開催

導入説明会及び導入研修会の参加者及び、先行導入・検証協力先の自治体・事業者を対象に、本調査研究事業の報告と改良した KPS ビジューアライズツールや新たなシステムの紹介を行った。実施日時及び実施場所は下記のとおりである。

日付	開催場所	備考
令和3年3月18日	京都市	対面形式（5名）及び Web 形式（26名）

参加者からは、「就労準備支援事業だけではなく、自立相談支援事業でも積極的に利用すべき」や「生活困窮と生活保護の就労支援員の支援方針の共有に活用できるのではないかなど、指標の汎用性の広さに期待が寄せられた。すでに、ひきこもり支援機関で評価指標を活用した事業者からは、「会話の糸口がない方との面談時にその振り返りを行うことで会話が弾んだ」と紹介があった。

また、「この指標の使用者が、どのように活用していくかが今後の検討事項である」など、本指標を活用した後、どのように展開していくのかも重要だと意見をいただいた。

### 4. アンケート調査

導入説明会及び導入研修会では、アンケート調査を実施して評価指標の改良に向けた意見聴取を行った。アンケート対象者は導入説明会または導入研修会に参加した全参加者 166 名であり、回答者はそのうち 139 名（回答率 83.7%）であった。

#### (1) アンケート調査の内容

アンケート調査では、計 14 問の質問で、評価指標、KPS ビジューアライズツール及び導入説明会（または導入研修会）についての感想、意見、要望を問うた。アンケート調査の質問は次のとおりである。

#### I. 本日の説明会について

問 1 評価指標の意義についてお聞きします。

① TS-59、GN-25 の概要について

理解できた ある程度理解できた あまり理解できなかった 理解できなかった

② 就労支援の事例分析—評価指標の数値の動きを掘り下げる—について

理解できた ある程度理解できた あまり理解できなかった 理解できなかった

③ 自治体担当者からのメッセージ について

理解できた ある程度理解できた あまり理解できなかった 理解できなかった

問 2 KPS ビジューアライズツールの操作説明についてお聞きします。

理解できた ある程度理解できた あまり理解できなかった 理解できなかった  
その理由をお聞かせ下さい（ ）

問 3 KPS ビジューアライズツールを導入するうえで、あればよいと思われるものをすべてお選びください。

研修会 分かりやすい操作マニュアル 個別相談 その他 ( )

## II. 評価指標について

問4 事業や支援を進めていくうえで、評価指標は必要と思いますか。

必要である 不要である どちらともいえない

その理由をお聞かせください。( )

問5 TS-59 と GN-25 の使用感について、お聞かせください。

( )

問6 TS-59 と GN-25 の設問内容について、ご意見をお聞かせください。

( )

問7 TS-59 と GN-25 の設問の数について、ご意見をお聞かせください。

( )

## III. KPS ビジューライズツールについて

問8 KPS ビジューライズツールの機能について、よいと思ったものをすべてお選びください。

利用者基本情報入力フォーム GN-25 (本人評価) 結果表示シート

GN-25 (支援員評価) 結果表示シート TS-59 結果表示シート

GN-25 (本人評価) の結果のグラフ化 (初回との比較)

GN-25 (支援員評価) の結果のグラフ化 (本人と支援員の評価比較)

TS-59 の結果のグラフ化 (初回からの変化) タイムライン入力フォーム

支援記録入力フォーム セルフチェックシート総合判断

KPS ビジューライズツールの印刷 スマートチェック機能

問9 本日まで紹介した TS-59 と GN-25 を活用されるとしたら、どのようなことを期待されますか。期待されるものをすべてお選びください。

支援プラン (リプラン) の作成 利用者の状況に応じた支援メニューの開発

支援メニューの有効性の判断基準 定着支援 支援効果の可視化

支援員のやりがい 支援員のスキルアップ 利用者 と 支援者の認識のギャップの確認

面談では把握しきれない利用者の変化の把握 準備支援から就労支援へ移行する判断基準

支援員同士や自治体・他機関との情報共有 事業効果の可視化

事業委託の際の指標 委託事業の仕様書への組み込み 予算折衝の際の事業説明

利用者の自己分析や自己理解 利用者が就職活動を行う意欲喚起

問10 本年度における KPS ビジューライズツールの試験的活用について、お聞かせください。

( )

問11 KPS ビジューライズツールについて、ご意見やご要望がありましたらお聞かせください。

( )

## IV. あなたの所属先事業所について

問12 現在、評価指標等を使用されていますか。

使用している 使用していない 使用を検討中

問 13 就労準備支援事業としてどのようなプログラムを実施されていますか。実施されているものをすべてお選びください。

- 自由に来ることができる居場所やサロン
- 合宿などの宿泊を伴う生活や就労の訓練
- 農業体験や農作業ボランティア
- 職場見学や企業の説明会への参加
- その他 ( )
- なし (理由: )
- 研修やセミナー
- 通所型の軽作業への参加
- 就労体験やインターン

## V. まとめ

問 14 KPS ビジュアルライズツールの操作方法についてのご質問及び、本日の説明会について、ご意見・ご感想があればお聞かせください。

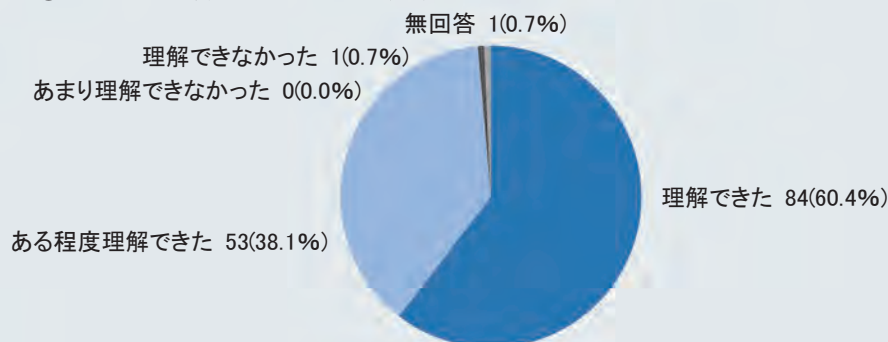
( )

### (2) アンケート調査の結果

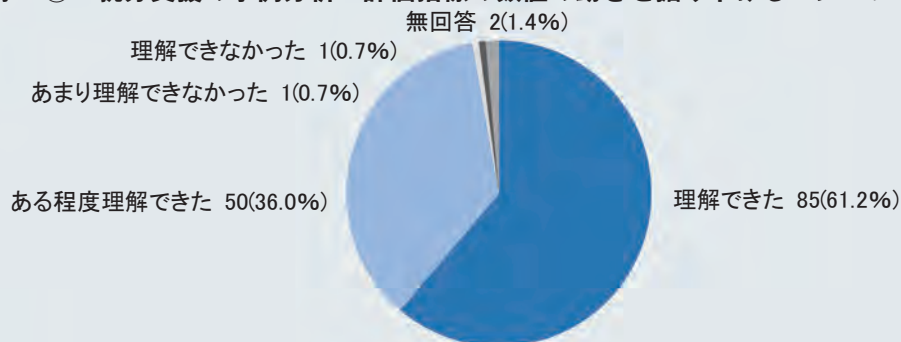
アンケート調査の結果は次のとおりであった。

#### 問 1 評価指標の意義についてお聞きします。

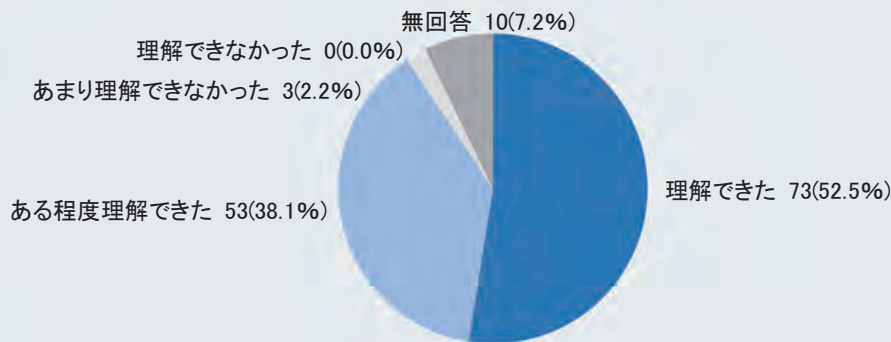
##### 問 1 ① TS-59 及び GN-25 の概要について



##### 問 1 ② 就労支援の事例分析—評価指標の数値の動きを掘り下げる—について



## 問1③ 自治体担当者からのメッセージについて



問1①～③の理由をお聞かせください。

## 評価指標の意義について

- ・就労準備支援事業の成果を可視化する意義を理解できた。就労した人数だけでなく、日常生活や社会生活の変化で支援成果を評価できる点が良い。(他3件の意見)
- ・客観的な指標で3つの自立(日常生活、社会生活、就労)を評価できるのが素晴らしい。(他3件の意見)
- ・問題意識に共感した。(他2件の意見)
- ・この評価指標を使うと利用者の自己評価と支援員の評価のギャップを確認できる。関係機関との情報共有に役立つ。事業報告の際に利用者の変化を数字で表せる。(他2件の意見)
- ・評価指標の目的とメリットに共感した。(他2件の意見)
- ・支援成果をグラフや数値で把握できるので、支援経験が少なくても使いやすい。(他2件の意見)
- ・これまで支援員の主観に頼っていたが、評価指標で数値化すれば予算交渉もしやすい。
- ・全体のスコアだけでなく個別の事情による成果の違いも把握できる。
- ・利用者の自己理解につながるだけでなく有益な支援が行えると思った。
- ・利用者の就労意欲向上につながると思った。
- ・就労準備事業に送り出すタイミング、自立相談に戻すタイミングを掴むのに使えると思った。
- ・利用者や支援者にとって有効なツールだと思った。
- ・就労準備支援事業は支援員の感覚に頼りがちだったので、これは良いツールだと思った。
- ・プロセス・変化がわかりやすく、支援につなげやすい。
- ・現場でやりたかったことが網羅されていた。使いたくなった。

## 操作性について

- ・評価結果をグラフ化できるので利用者の課題を把握しやすい。(他3件の意見)
- ・評価結果をグラフ化できるので利用者の変化を即座に把握できる。(他2件の意見)
- ・支援の成果がグラフや数値にあらわれるので、わかりやすい。(他1件の意見)
- ・操作が簡単なので、PCが苦手でも理解しやすかった。

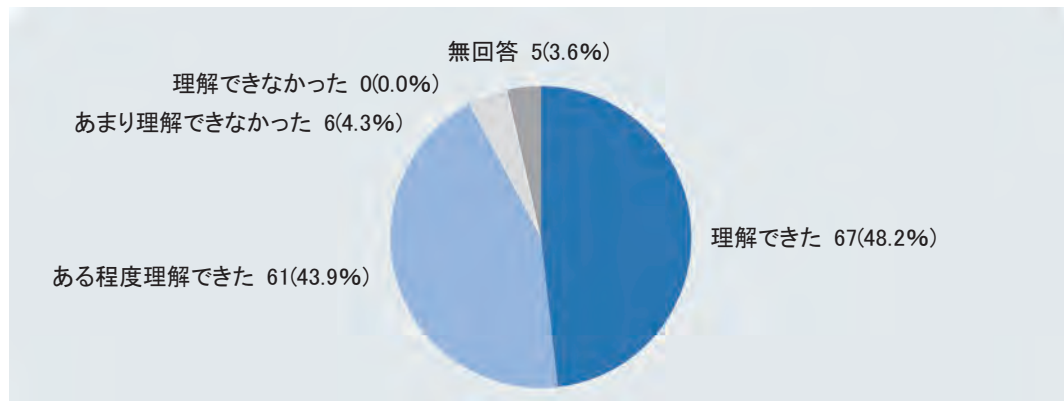
#### 説明について

- ・説明が分かりやすかった。(他 29 件の意見)
- ・事例の説明があったので、評価指標の具体的な活用方法を理解できた。(他 3 件の意見)
- ・時間の都合もあるが、もう少し詳しく聞きたかった。(他 3 件の意見)
- ・資料、説明（口頭）、実技（PC）があったので、理解しやすかった。
- ・パソコンが得意でないため理解が難しかった。
- ・TS-59 と GN-25 の違いを知りたい。

#### その他の意見

- ・生活困窮者自立支援だけでなく生活保護でも普及するよう努めたい。
- ・実際に使用すると、さらに良さを実感できると思った。

### 問 2 KPS ビジュアライズツールの操作説明についてお聞きします。



その理由をお聞かせください。

#### KPS ビジュアライズツールの操作説明について

- ・操作が容易なので使いやすかった。(他 20 件の意見)
- ・実際に一緒に操作する時間があり、わかりやすかった。(他 18 件の意見)
- ・説明がわかりやすかった。(他 12 件の意見)
- ・操作が遅れてしまい、聞き取れない部分があった。(他 8 件の意見)
- ・操作は容易だったが、実際に使ってみないと理解できているか不安。(他 8 件の意見)
- ・以前に使用したことがあったので、よく理解できた。(他 5 件の意見)
- ・資料だけでも理解できた。(他 3 件の意見)
- ・エクセルベースなので馴染みやすかった。
- ・オンラインでの説明会は初めてだったが、講師の説明と配布資料で大体理解できた。
- ・入力フォームの選択を間違い、その後の説明についていけなかった。
- ・操作説明のラスト 30 分にもっと時間をかけても良いと思った。

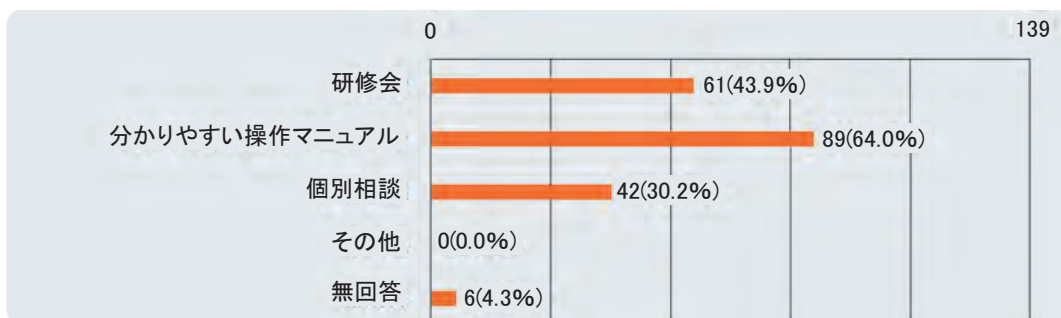
- ・パソコン操作を再度確認したい。

その他

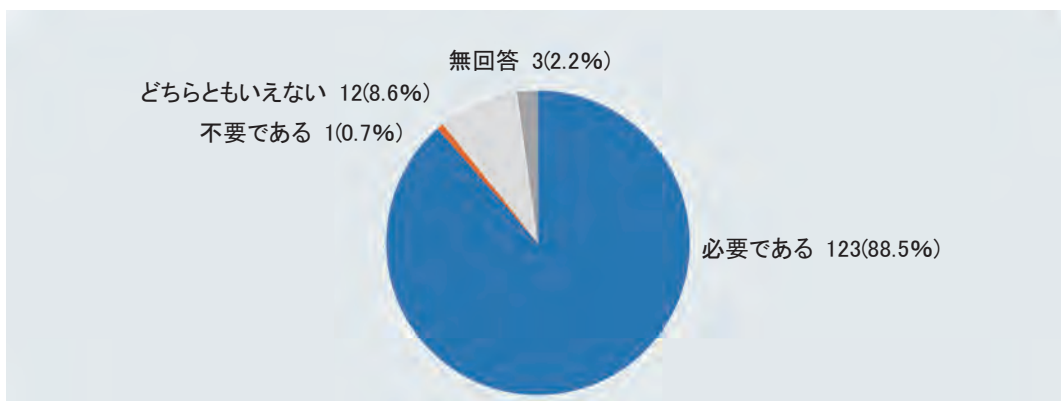
- ・ダウンロードしたものが正常に動作しなかった。
- ・パソコンの操作自体が苦手なため、トレーニングが必要だと思った。
- ・帰ってゆっくり見たい。
- ・ファイル管理の難しさはあると思った。
- ・ツールのダウンロードに戸惑ったが、研修会終了後に再度試したら成功した。

### 問3 KPS ビジュアルイズツールを導入するうえで、あればよいと思われるものをすべてお選びください。

研修会    分かりやすい操作マニュアル    個別相談    その他 (       )



### 問4 事業や支援を進めていくうえで、評価指標は必要と思いますか。



その理由をお聞かせください。

評価指標を必要と考える理由

- ・指標やツールがあれば就労準備事業の成果を見える化できる。(他 21 件の意見)
- ・評価指標があれば利用者の意欲向上が期待できる。(他 7 件の意見)



- ・評価指標があれば、支援員間の評価のズレや偏りを正せる。(他 7 件の意見)
- ・客観的な評価指標は支援者と利用者双方に必要だと思う。(他 6 件の意見)
- ・支援の方向に悩むことが多いので、こういう評価指標があると助かる。(他 6 件の意見)
- ・就労準備支援事業でさえも就労を成果としがちなので、こういう指標が必要である。(他 4 件の意見)
- ・利用者と支援者の認識にはズレがあるが、この指標で認識のズレを見える化できる。(他 3 件の意見)
- ・事業効果の測定は不可欠なので、こういう評価指標が必要だと思う。(他 3 件の意見)
- ・このツールがあれば、関係機関や相談者に支援内容を説明しやすい。(他 2 件の意見)
- ・この評価指標があれば利用者の状態と変化を把握できる。(他 2 件の意見)
- ・評価指標を使えば面談で把握できないことも把握できる。(他 1 件の意見)
- ・この評価指標はアセスメント時の参考になる。(他 1 件の意見)
- ・主観的な文章での報告だと利用者の変化を伝えるのが、この指標なら伝えやすい。(他 1 件の意見)
- ・ケース会議での情報共有に使える。
- ・変化が見えにくい就労準備支援やひきこもり支援でも変化を把握できる。
- ・成果を見える化すれば支援員のモチベーション向上に役立つ。
- ・こういうツールがあれば利用者を理解できるだけでなく支援のタイミングをつかめる。
- ・評価指標を使えば当事者と支援者の両方の立場から事業を考えられる。
- ・政策提言の根拠として使える。
- ・担当以外の支援員や利用者と一緒に状況をシェアできる。
- ・実施日ごとの比較がしやすくなる。
- ・質問項目が多いので、利用者を細かく明確に評価できる。
- ・自己評価の重要性は常々感じていた。この評価指標は使えたと感じた。
- ・支援について学ぶ研修機会が少ないが、この評価指標を使えば何に注目して支援すべきかを学べる。
- ・個々の支援計画の妥当性を検討するのに役立つ。
- ・支援が上手くいった理由や上手くいかなかった理由を理解できる。
- ・支援経過をデータとして残せる。
- ・就労準備支援事業は理解されにくい事業だが、この評価指標があると説明しやすい。
- ・SROI に代わるより良い評価指標だと思う。
- ・10 月から事業開始なのでツールを探していた。このツールは非常にわかりやすい。是非導入したい。
- ・「利用者本人が感じていることを入力する」と聞いて、安心して使いたいと思った。
- ・支援員の気持ちや思い込みを離れて評価できる指標は必要だと思う。
- ・自立相談支援事業の担当者や自治体担当者に説明しやすい。企業側へも PR できる。
- ・就労準備支援事業は成果を数値化するのが難しい事業だった。この評価指標で数値化できると良い。
- ・利用者の細かい変化は口頭だけでは伝えきれない。ツールで目に見える化できるので良い。



- ・日常生活や社会生活など、就労以外の部分にも着目できる。
- ・ケースが少ない地域なので成果をアピールしにくかったが、このツールを使えば成果を伝えられる。
- ・就労準備の重要性や有効性を示すのに役立つ。人員体制拡充（予算）を求める根拠になる。
- ・行政への報告や支援員のセルフチェックに使える。
- ・事業を費用対効果で考えることはやめるべきだから。

#### 評価指標導入に慎重な理由

- ・全ての利用者に使えるのかわからない。（他2件の意見）
- ・評価指標があるのは良いが、評価指標が無いと事業を進められないわけではない。
- ・評価指標にこだわりすぎて本来の支援が疎かになるかもしれない。
- ・受託団体が必要だと思っても自立相談支援窓口がどう思うかわからない。
- ・客観視できるのは良いが、細かい経過記録や表情の動きが重要になると思う。

### 問5 TS-59とGN-25の使用感について、お聞かせください。

「使いやすい」という意見

- ・ツールとして使いやすい。（他34件の意見）
- ・高度な技術が必要なく、誰でも使えるように工夫されている。（他12件の意見）
- ・慣れれば大した作業量にならない。（他3件の意見）
- ・詳細に情報を取れる。簡単に評価できる。（他2件の意見）
- ・質問が簡潔にまとまっている。（他1件の意見）
- ・「反転質問の色分け」や「グラフをA4でプリントできる」などが良い。
- ・TS-59は本人の特性を深く理解できる。
- ・TS-59は直接聞きにくい事を聞ける。
- ・GN-25もTS-59もそれぞれにメリットがある。
- ・細部まで配慮が行き届いている。
- ・支援の成果をグラフで確認できる。
- ・利用者・相談員とも友好的に利用できる。
- ・当法人もエクセルで利用者の動向を管理していたが使い勝手が悪かった。このツールは使いやすい。
- ・質問項目は多いが、表やグラフになって出てくるので理解しやすい。
- ・就労移行支援でも使えそう。
- ・評価基準がつけやすい。
- ・選択肢があるのでとっつきやすい。
- ・生活面、社会性、就労に分かれており、データとして理解しやすい。
- ・相談業務で活用できる。グラフで見ると、改めて相談者の特性が見えるので良い。

「使いにくい」という意見

- ・両シートとも文字が小さい。(他 1 件の意見)。
- ・初めは心理的抵抗感がありそう。(他 1 件の意見)
- ・操作は簡単そうだが、利用者によっては時間がかかりそう。(他 1 件の意見)
- ・設問数が多いので発達障害の利用者にはつらいかもしれない。
- ・設問によって当てはまりにくい選択肢もあると思うが、評価する際の問題とならないだろうか。
- ・対象者が記入した内容をエクセルに打ち直すのは手間だが、それ以外は使いやすい。
- ・反転項目に注意が必要と感じた。

その他

- ・もう少し使用しないとわからない。(他 8 件の意見)
- ・もっと覚えやすい名前だと良い。
- ・TS-59 は信頼の構築をしてから使うのがベストだと思う。
- ・今回の説明会で GN-25 と TS-59 の違いがわかった。
- ・エクセルの上部が固定されているシートと固定されていないシートがあった。

## 問 6 TS-59 と GN-25 の設問内容について、ご意見をお聞かせください。

TS-59 と GN-25 の設問内容に対する肯定的評価

- ・総合的に評価する上で妥当だと思う。(他 14 件の意見)
- ・言葉遣いが易しく、答えやすい。(他 8 件の意見)
- ・日常、社会、就労の設問のバランスが良い。利用者の認識を丁寧に把握できる。(他 5 件の意見)
- ・経験のある支援員が作成していると感じた。支援で着目すべき点が盛り込まれている。実際の利用者像に沿った質問になっている。就労支援の内容に合っている。(他 3 件の意見)
- ・質問項目が多いが、どれも必要な質問だと感じた。(他 3 件の意見)
- ・「身だしなみ」など、支援員が聞きにくい内容も入っており良い。利用者本人の気づきにもつながる。(他 1 件の意見)
- ・TS-59 は自分を見つめ直すのに良い。GN-25 は社会生活で達成必要な内容を網羅している。
- ・TS-59 は設問が幅広く、利用者の全体像をつかみやすい。
- ・きめ細かく具体的なので良い。
- ・利用機会が多くなると良い。
- ・選択肢が多すぎず、回答に困らない。
- ・通常支援におけるアセスメント項目としても役立つ。
- ・本会がイメージしていたものと一致した。共感した。
- ・支援員の間でも複数人でチェックして話し合う機会を設ける必要があると思った。

TS-59 と GN-25 の設問内容に対する慎重な意見

- ・実際に使用して判断したい。(他 6 件の意見)
- ・反転項目があるので、認知機能が低い方には難しいと思った。(他 5 件の意見)
- ・初回アセスメント時に支援員が全項目をチェックするのは困難だと思った。(他 1 件の意見)
- ・同じような質問内容は TS-59 か GN-25 のどちらかに統一してはどうか。(他 1 件の意見)
- ・細かい設問も必要だと思うが、もう少し削っても良いと思った。(他 1 件の意見)
- ・「携帯電話の所持」も質問に含めると良い。(他 1 件の意見)
- ・相談で使うなら、もう少し細かくてもいいと思う。
- ・連絡や TEL への折り返しについても設問があると良い。
- ・「バランスの良い食事」、「コミュニケーション」、「チームプレー」など、少し回答に悩む。
- ・少し曖昧な表現がある。
- ・設問によっては「だいたいそう思う」と「あまりそう思わない」の判断が難しい。
- ・GN-25 の設問 21、23、24 で、質問と選択肢が若干食い違っていると感じた。
- ・TS-59 の設問 12 は「訪問」よりも「外出」の方が良いのではないかと。
- ・全体的な内容は良いが、漢字が読めない利用者には負担が大きい。
- ・TS-59 は内容が細かく、信頼関係を築いてからでないと回答が難しい。
- ・家族事情に立ち入れられるのを嫌う利用者もいるので最初は難しいかもしれない。
- ・趣味や気分転換など、ストレスコントロールに関する設問があっても良い。

## 問 7 TS-59 と GN-25 の設問の数について、ご意見をお聞かせください。

TS-59 と GN-25 の設問の数に対する肯定的評価

- ・TS-59 の設問数は多いがどれも必要な設問だと思う。(他 18 件の意見)
- ・妥当だと思う。(他 16 件の意見)
- ・負担感は支援者の働きかけ次第だと思う。
- ・設問数は少し多いが、設問の内容はすごく良い。
- ・GN-25 はちょうど良い。
- ・TS-59 の設問数は多く感じるが、入力してみるとすぐ終わる。
- ・利用者を理解しようとする最低限の質問数だと思う。
- ・回答に時間がかかると思うが、振り返りに十分な時間をとることは大切だと思う。
- ・質問項目を削れば良いとも思うが、必要な情報量を得るためなので、支援員側で工夫すればよい。
- ・当方のアセスメントシート（40 項目）よりも必要な設問が入っている。
- ・詳細に情報を取れる。簡単に評価できる。

TS-59 と GN-25 の設問の数に対する慎重な意見

- ・59 個の設問に答えてもらうのは少しハードルが高い。(他 15 件の意見)
- ・データとして必要かもしれないが、利用者によってはかなり時間がかかると思う。
- ・初回の入力は少し時間がかかりそう。

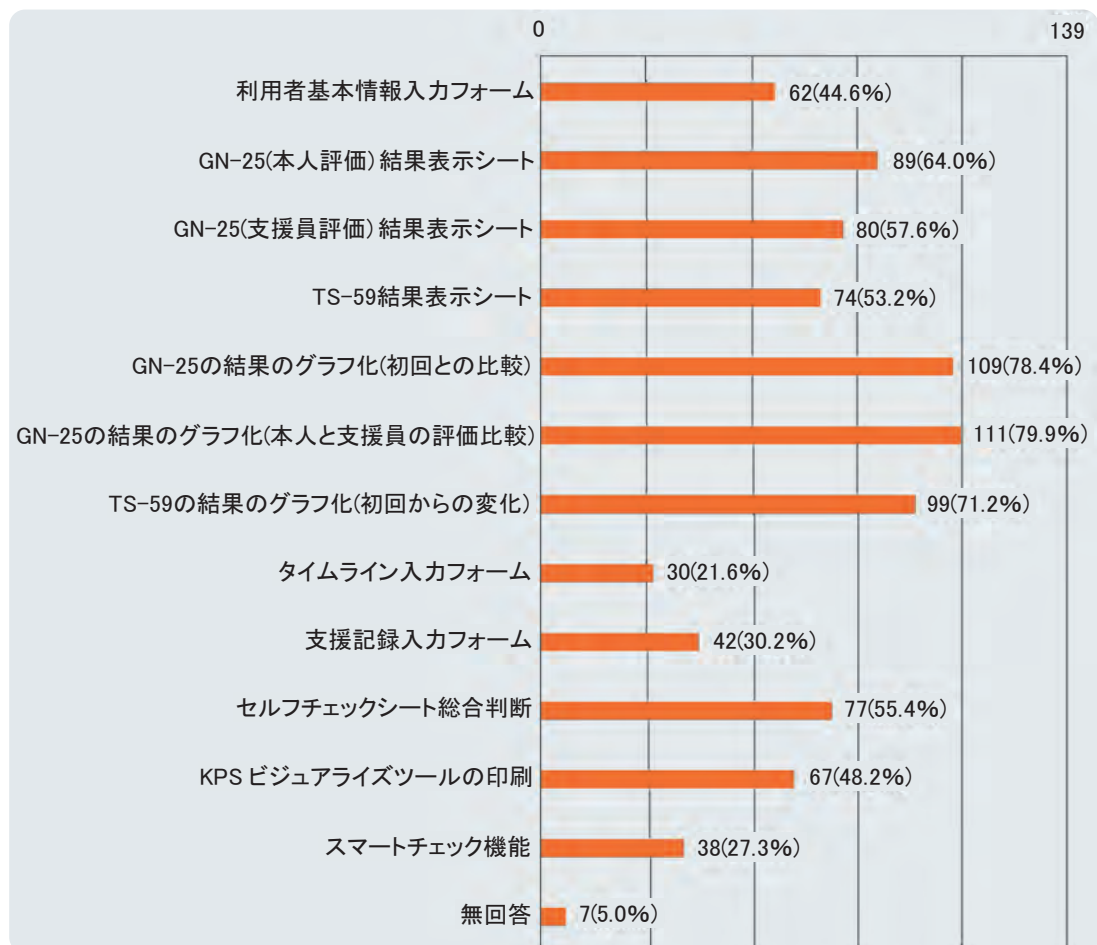
- ・設問数が多いので発達障害の利用者にはつらいかもしれない。
- ・細かい質問も必要だと思うが、もう少し削っても良いと思う。

要望

- ・回答にどれくらい時間がかかるか知りたい。
- ・Q & Aがあると良い。

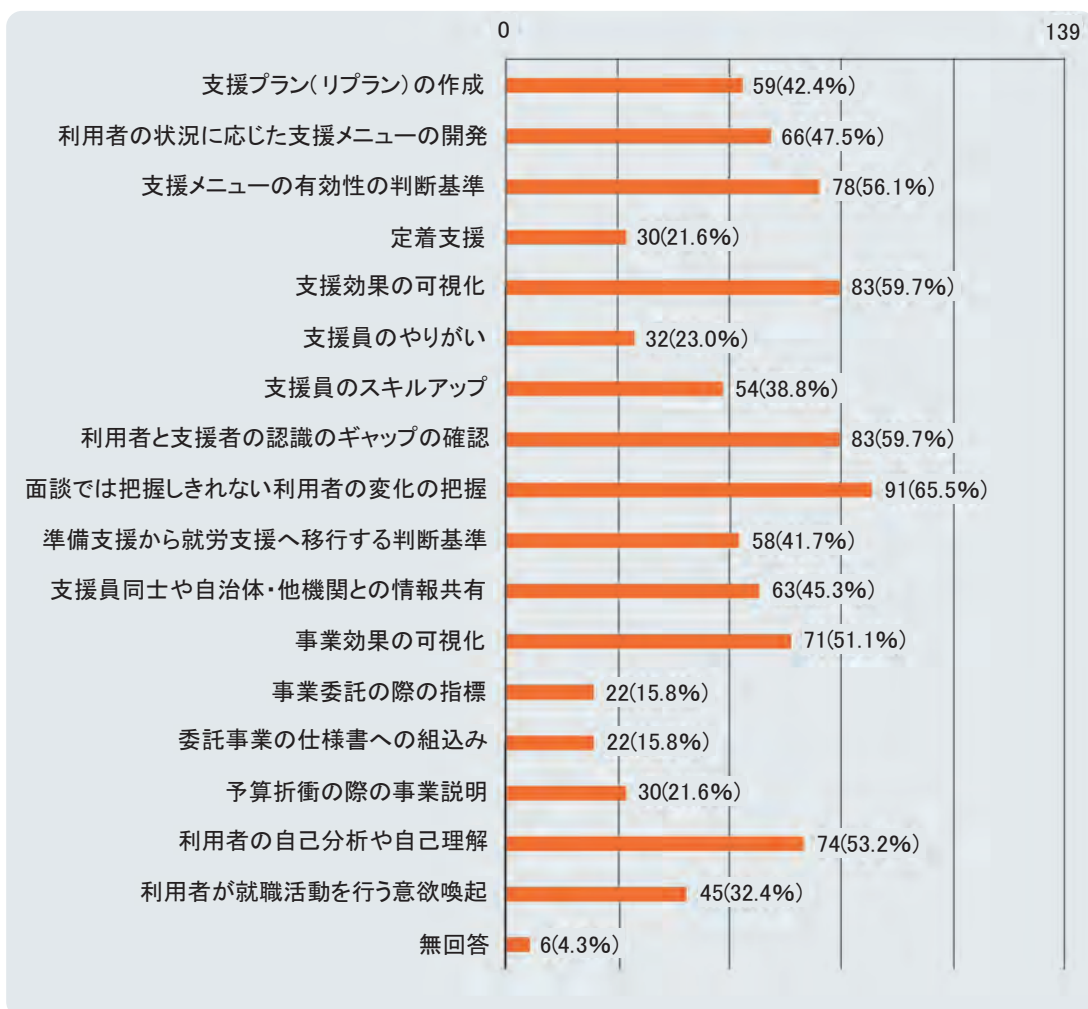
**問 8 KPS ビジューアライズツールの機能について、よいと思ったものをすべてお選びください。**

- 利用者基本情報入力フォーム     GN-25（本人評価）結果表示シート
- GN-25（支援員評価）結果表示シート     TS-59 結果表示シート
- GN-25（本人評価）の結果のグラフ化（初回との比較）
- GN-25（支援員評価）の結果のグラフ化（本人と支援員の評価比較）
- TS-59 の結果のグラフ化（初回からの変化）     タイムライン入力フォーム
- 支援記録入力フォーム     セルフチェックシート総合判断
- KPS ビジューアライズツールの印刷     スマートチェック機能

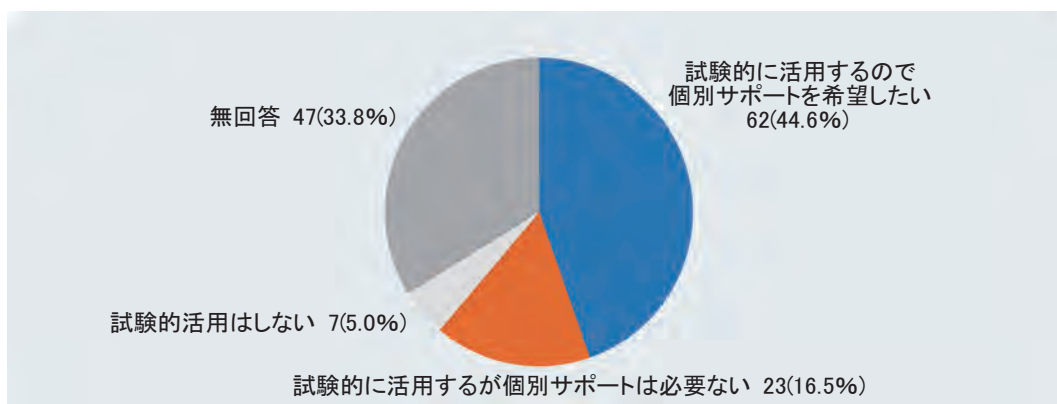


### 問9 本日まで紹介したTS-59とGN-25を活用されるとしたら、どのようなことを期待されますか。期待されるものをすべてお選びください。

- 支援プラン（リプラン）の作成    利用者の状況に応じた支援メニューの開発  
 支援メニューの有効性の判断基準    定着支援    支援効果の可視化  
 支援員のやりがい    支援員のスキルアップ    利用者との認識のギャップの確認  
 面談では把握しきれない利用者の変化の把握    準備支援から就労支援へ移行する判断基準  
 支援員同士や自治体・他機関との情報共有    事業効果の可視化  
 事業委託の際の指標    委託事業の仕様書への組み込み    予算折衝の際の事業説明  
 利用者の自己分析や自己理解    利用者が就職活動を行う意欲喚起



## 問 10 本年度における KPS ビジュアルライズツールの試験的活用について、お聞かせください。



## 問 11 KPS ビジュアルライズツールについて、ご意見やご要望がありましたらお聞かせください。

### KPS ビジュアルライズツールに対する肯定的評価

- ・ TS-59 の設問数を多く感じるが、このくらい必要だと思う。(他 18 件の意見)
- ・ 良いと思う。(他 15 件の意見)
- ・ 初めは TS-59 の設問数を多く感じたが、入力してみたらすぐ終わった。
- ・ 当方のアセスメントシート (40 項目) よりも充実かつ必要十分と感じた。
- ・ 負担感は支援者の働きかけ次第だと思う。
- ・ GN-25 はちょうど良い。
- ・ 利用者を理解しようと思ったら最低限の質問数だと思う。
- ・ 質問項目を削れば良いとも思うが、必要な情報量を得るためなので、支援員側で工夫すればよい。
- ・ 回答に時間がかかるが、振り返りに十分時間をとることは大切だと思う。
- ・ 詳細に情報を取れる。簡単に評価できる。

### KPS ビジュアルライズツールに対する慎重な意見

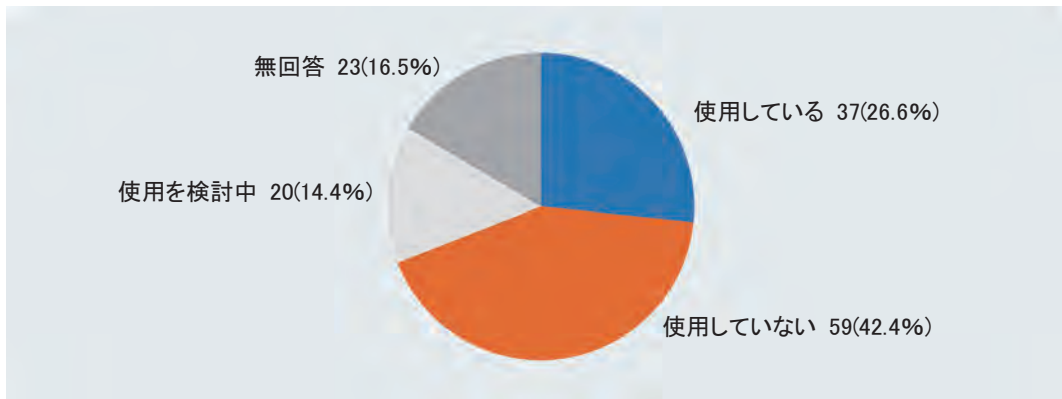
- ・ 細かい設問も必要だが、もう少し削っても良いと思った。(他 17 件の意見)
- ・ データとして必要かもしれないが、利用者によっては回答に時間がかかると思う。
- ・ 初回の入力はいずれも少し時間がかかりそう。
- ・ 設問数が多いので発達障害の利用者にはつらいかもしれない。

### 要望

- ・ 回答にどれくらい時間がかかっているのか知りたい。
- ・ 今後、実践して Q&A が出来る環境をつくりたい。

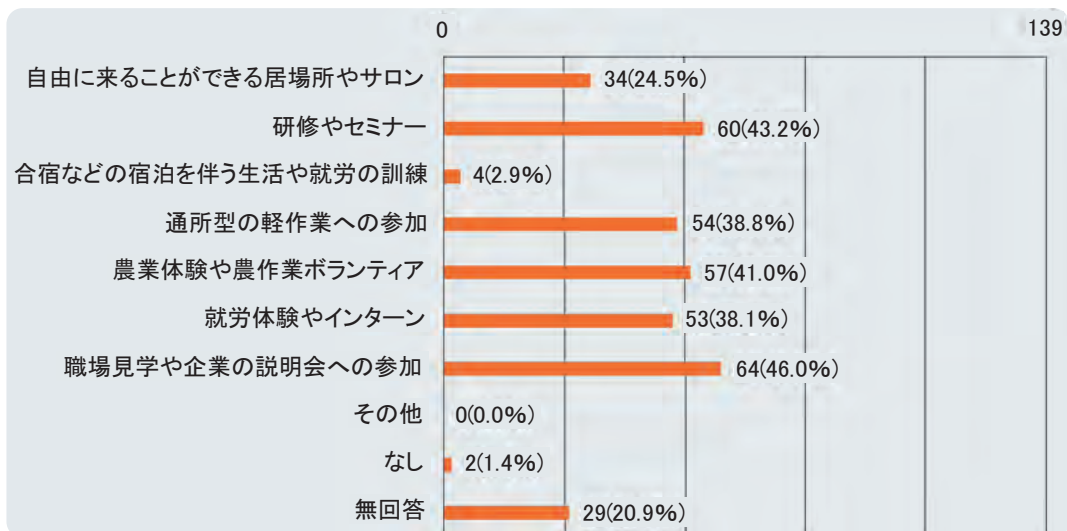


### 問 12 現在、評価指標等を使用されていますか。



### 問 13 就労準備支援事業としてどのようなプログラムを実施されていますか。実施されているものをすべてお選びください。

- 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  
合宿などの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 ( )  
なし (理由: )



## 問 14 KPS ビジュアライズツールの操作方法についてのご質問及び、本日の説明会について、ご意見・ご感想があればお聞かせください。

### KPS ビジュアライズツールの特長について

- ・本人と支援員の認識の違いを比較できるのが良い。こういうツールは無かった。本人にグラフを提示すれば支援員と本人の認識のズレを防げる。(他 5 件の意見)
- ・これまで言語化・情報化できなかったものを可視化している。就労準備支援事業だけでなく、生活保護でも活用できると思う。(他 3 件の意見)
- ・国や自治体も積極的に推奨して欲しい。普及すれば効果は計りしれない。(他 3 件の意見)
- ・利用者の現状と課題の丁寧な把握に役立つ。客観的な総合判断も示されるので、支援プランの基礎的な資料になる。(他 2 件の意見)
- ・作りたいと思っていたが作れなかったイメージを具現化してくれた。独自開発した努力に感心した。(他 1 件の意見)
- ・難しい操作はなさそうなので、気軽に取り組みそう。
- ・ひと目で状態を理解できる総合判断機能が特に良い。
- ・この業界のシステム化の遅れに驚いていた。このツールを機に事業もシステムティックになってほしい。
- ・就労準備支援事業だけでなく、中間的就労でも使えると思った。
- ・事例検討から支援の再プランにまで使えると思った。

### 説明会について

- ・ツールの必要性や操作方法など、説明が非常にわかりやすかった。(他 14 件の意見)
- ・実習付きの研修会だったので良かった。実際の活用事例のお話もっと聞きたい。(他 3 件の意見)
- ・時間を考えると仕方無いが、もう少し説明を聞きたかった。(他 3 件の意見)
- ・WEB 参加者への配慮もあり、わかりやすかった。(他 1 件の意見)

### 要望

- ・ツールの操作方法や結果を解釈する際のポイントも知りたい。(他 2 件の意見)
- ・どんなプログラムが適しているかが表示されると良い(例：コミュニケーションが下がったから SST)。
- ・研修を受けられなかった職員のために研修録画データやわかりやすい操作マニュアルがあると良い。
- ・他の方からの質問やそれに対する説明などをまとめたら参考になると思う。

### 質問

- ・KPS ビジュアライズツールの使用は有料ですか？
- ・ひきこもりの方や手帳未取得の障害者の方にも使えそうですが、質問項目をどうすればよいですか？



## 第2節 生活困窮者自立支援全国研究交流大会分科会での報告

全国の生活困窮者自立支援に携わる支援員、行政職員、学識経験者などが、交流をはかりながら、共に最前線の取り組みなどを学びあうことを目的とした全国研究交流大会が今年も開催（オンライン）され、大会プログラムの一つである分科会を担当し、開発した評価指標及びその見える化ツールについて報告し、議論を深めた。

本分科会には、150名ほど参加され、チャット機能による参加者との質疑では、本ツールが就労準備支援事業だけでなく、生活保護受給者などにも活用できる可能性や、支援効果を見える化できることで、支援員のモチベーションにもつながるなどが話題となった。

また、コメンテーターで生活困窮者自立支援全国ネットワークの理事でもある、慶応義塾大学教授 駒村康平氏からは、評価指標及びKPS ビジュアルライズツールについて、「現場目線で作られたことが重要」「支援のサイエンス化」との評価を含め、課題や今後の展開について示唆された。

### 1. 分科会の概要

分科会8 令和2年12月13日（日）

就労準備支援利用者の小さな変化を捉える見える化ツール～KPS ビジュアルライズツール～

パネラー	大阪市立大学大学院	准教授	五石敬路
	大阪市立大学	准教授	垣田裕介
	京丹後市寄り添い支援総合サポートセンター	主任	藤村貴俊
	一般社団法人京都自立就労サポートセンター	理事	高橋尚子
コメンテーター	慶応義塾大学	教授	駒村康平
コーディネーター	同志社大学	教授	埋橋孝文

**分科会8** 就労準備支援 日時/12月13日 14:00～16:30

**就労準備支援利用者の小さな変化を捉える見える化ツール～KPSビジュアルライズツール～**

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、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おらず、自治体や事業所では評価指標について課題を抱えていました。この見える化ツールは利用者の日常生活・社会的能力・就労意欲を総合的に評価できます。本分科会でツールの操作方法についても説明します。

<b>パネラー</b>	大阪市立大学 京丹後市 寄り添い支援総合サポートセンター	准教授 <b>五石 敬路</b> 主任 <b>藤村 貴俊</b>	大阪市立大学 一般社団法人京都自立就労サポートセンター	准教授 <b>垣田 裕介</b> 理事 <b>高橋 尚子</b>
<b>コメンテーター</b>	慶応義塾大学	教授 <b>駒村 康平</b>		
<b>コーディネーター</b>	同志社大学	教授 <b>埋橋 孝文</b>		

**一般社団法人京都自立就労サポートセンター(京都府京都市)**  
2010年一般社団法人京都自立就労サポートセンターの前身である、京都府パーソナル・サポートセンターを設立。(2015年法人格を取得し名称変更)就労を通じた社会参加を目的に、人材育成や企業支援を行い、すべての人が笑顔で働くことのできる社会づくりをめざしている。

資料：一般社団法人生活困窮者自立支援全国ネットワークの「困窮者自立支援情報共有サイト～みんなつながるネットワーク～」<https://minna-tunagaru.jp/wp-content/themes/tunagaru/img/taikai07-03.pdf>

## 2. コメンテーター駒村康平氏からのコメント

分科会でコメンテーターを務めた駒村康平氏からは下記のようなコメントを受けた。

### 「就労準備支援事業利用者の小さな変化を捉える見える化ツール」

慶應義塾大学経済学部 教授 駒村 康平

本事業は、京都自立就労サポートセンターが中心に大阪市立大学五石敬路准教授らと一緒に開発した本人向けセルフチェックシート TS-59 と本人・支援者向け評価シート GN-25 を通じて、就労準備支援事業の効果を「見える化」し、測定できるようにする仕組みである。日常生活・社会的能力・就労意欲を把握できるこのシートを使うことによって、支援対象である本人の自己評価の変化、本人と支援者側の評価を定期的に測定し、その変化や本人と支援者の評価のギャップを支援内容に反映する仕組みを確立できる。

就労準備支援の評価は、どうしても「就労したかしないか」、「所得が増えたか、増えないか」の0か1の評価になってしまう。しかし、就労までの道筋は、抱えている課題や直面している障害それぞれである。就労まで至らなくても、どの程度就労に近づいているか、課題を克服しつつあるのかという内的な変化を把握するのは、本人のみならず支援者そして行政にとっても重要になる。このような支援効果の「尺度（変化の動きを把握する目安）」を作ることは支援を「見える化」することになり、また「支援のサイエンス化」にもつながり、シートを支援にフィードバックすることで、支援技術の進歩にも貢献しうるものとなる。

開発されたシートとそこから派生する尺度は、利用者にとっての「手応え」、支援者にとっては支援方法の有効性の確認、行政にとっては予算・人材の配分の根拠として有効である。その一方で、単純に改善度に連動した経済的なインセンティブなような仕組みを入れることは慎重にすべきであろう。

また尺度の効果や意義については統計的に分析をされ、一定の評価が行われているが、この見える化の有効性が、よりいっそう厳密な方法で検証されることはこのシートの信頼性や普及の点からも重要である。最近の厚労政策のEBPM（根拠に基づく政策）の推進といった点からも科学的に根拠のある尺度の開発が求められる。

またツールはインターネットで配布されており、汎用性も高いことは評価できるが、ツールを実際に利用している機関とのコミュニケーション手段を確立してバージョンアップ・改善を行う仕組みを用意することも検討すべきと考える。

このような見える化シート、尺度の研究開発は、就労支援事業をより効果的におこなう手がかりになる。また工夫すれば家計相談など別の支援にも展開可能でないかという可能性を感じさせる。分科会における報告、質疑を通じて分科会参加者もおおむね、この事業の重要性を評価しているものと考えられる。

### 第3節 ホームページの作成

導入説明会や導入研修会に参加した団体だけでなく、全国の自治体及び就労準備支援事業実施事業者に評価指標とKPS ビジュアルライズツールの普及を行うため、新たに就労準備支援事業利用者に対する評価指標とKPS ビジュアルライズツールについてのホームページを作成した。

評価指標やKPS ビジュアルライズツールを動画で親しみやすく紹介したほか、後述するようにQ & Aや操作マニュアル、活用方法の掲載など工夫した。

#### 1. 動画について

評価指標に関心を持っていただけるよう、親しみやすい2分ほどのアニメーション動画を作成し、ホームページに掲載した。



#### 2. Q & Aについて

評価指標とKPS ビジュアルライズツールについて、昨年度から問い合わせが多かった事項、導入説明会や導入研修会で寄せられた意見を集め、Q & A形式でまとめた。

Q & Aでは、導入前に気になる疑問から導入後に生じやすい疑問など、幅広く掲載している。頻繁に寄せられる質問については、今後も新たな質問と回答を追加できる仕様になっている。

#### 3. 操作マニュアルについて

KPS ビジュアルライズツール全体の操作の流れについて、わかりやすいマニュアルを作成し、ホームページに掲載した。また、ホームページから操作マニュアルをダウンロードすると、A4サイズで印刷できるように作成した。



## 第2章

# 評価指標及びKPSビジュアルライズツールの検証・改良

評価指標及びKPSビジュアルライズツールの検証にあたり、昨年度の試験実施に協力頂いた自治体・事業者や、今年度の先行導入に協力頂いた自治体・事業者の協力を得た。各地での先行導入を踏まえ、評価指標の内容やKPSビジュアルライズツールの操作性などについてフィードバックを受ける意見交換会を実施した。また、それらを踏まえた評価指標及びKPSビジュアルライズツールの改良を行った。

### 第1節 検証

評価指標及びKPSビジュアルライズツールの検証にあたっては、当センター内での検証だけでなく、先行導入した自治体・事業者にも協力を依頼した。

さらに、京都市内で意見交換会を実施し、先行導入してからの使用感だけでなく、質問や提案などを広く募った。これらの意見を踏まえ、評価指標及びKPSビジュアルライズツールの改良を進めた。

#### 1. 先行導入・検証協力先

- ・特定非営利活動法人 ワーカーズコープ
- ・一般社団法人なんらぼ
- ・京丹後市寄り添い支援総合サポートセンター
- ・一般社団法人ヒューマンワークアソシエーション（くらしサポートセンター守口）
- ・一般財団法人 八尾市人権協会
- ・特定非営利活動法人 就労・生活・まちづくり支援機構（八尾市パーソナル・サポートセンター）
- ・企業組合伊丹市雇用福祉事業団
- ・社会福祉法人グリーンコープ
- ・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）

#### 2. 意見交換会

令和2年12月7日、京都市内の会場とWebのハイブリッド形式で、検証協力先の自治体担当者及び実施事業者との意見交換会を実施し、評価指標及びKPSビジュアルライズツールを実際に使った使用感や質問、疑問点、改善提案などについて、要望を中心に意見を頂戴した。

(1) 参加者（順不同・敬称略）

【自治体・実施事業者】

〈会場参加〉

森 靖比古 （一般社団法人なんらぼ）  
渡邊 淳一 （一般社団法人なんらぼ）  
寺西 敦 （八尾市パーソナル・サポートセンター）  
藤永 勝也 （八尾市パーソナル・サポートセンター）  
竹元 文菜 （伊丹市健康福祉部生活支援室生活支援課）  
正井 美妃子 （伊丹市健康福祉部生活支援室生活支援課）  
河野 謙二 （企業組合伊丹市雇用福祉事業団）  
村越 雅美 （企業組合伊丹市雇用福祉事業団）  
山本 由美 （社会福祉法人グリーンコープ）

〈Web 参加〉

櫛部 武俊 （釧路市・釧路管内生活相談支援センターくらしごと）  
山家 由三 （一般社団法人なんらぼ）  
加藤 貴子 （NPO 法人ワーカーズコープ）  
高木 哲次 （企業組合伊丹市雇用福祉事業団）  
運天 都子 （沖縄県就職・生活支援パーソナルサポートセンター）  
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）  
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）  
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）

【作業部会メンバー】

五石 敬路 （大阪市立大学大学院准教授）  
垣田 裕介 （大阪市立大学准教授）  
田岡 秀朋 （株式会社ナイス 企画担当）  
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）  
岸 大輔 （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）

【オブザーバー】

大山 知絵 （認定 NPO 法人 抱樸）  
小幡 あゆみ （認定 NPO 法人 抱樸）  
丹生 哲太郎 （認定 NPO 法人 抱樸）  
中間 あやみ （認定 NPO 法人 抱樸）

## (2) 意見交換会で出された要望

## 【本人と支援員の認識のギャップを知りたい】

- ・本人が最高点をつけているのに、支援員から見ると点数が低いということもあるので、支援員と本人の評価の差が開いている項目について細かく教えてくれると良い。
- ・コメントの総合判断の中に、本人と相談員の認識にギャップが生まれた質問が出てくると助かる。

## 【プログラムの効果を知りたい】

- ・プログラム評価ができれば良い。「この事業所は食事の項目の上昇が目立つ」などの事業所も評価が出来ると思う。
- ・スコアが下がっている場合にその前後にどんなプログラムを打ったかわかると良い。グラフのどこかをクリックすると吹き出しが出てくる機能があると良い。

## 【各項目スコアのバランスを知りたい】

- ・「丸に近いバランス型」とか「凸凹型」など、タイプの違いが分かると良い。
- ・グラフが丸に近づけば良いとは思わない。持っている長所を最大限に生かすことも大切。「これが高いですね、すごいですね」と応援メッセージが出ると良い。

## 【その他】

- ・「セルフチェックシートだけ使いたい」など、一部の機能だけを使いたいという人でも使えるようなツールだと良い。
- ・全国平均が出ると参考になる。(相対的な評価ができる)
- ・初回との差だけでなく直近との差も見たい。
- ・上がった下がったではなく変化があったという表現でコメントできないか。



## 第2節 評価指標及びKPS ビジューライズツールの改良

### 1. 評価指標の改良

作業部会では、TS-59 セルフチェックシート及び、GN-25 評価シートについて、①よりわかりやすい言葉の選択ができないか、②さらに簡略化を図れないかを議論した。また、先行導入先及び導入説明会・導入研修会の参加者からの意見も反映させ、評価指標の改良を行った。

改良後の TS-59 セルフチェックシート、GN-25 評価シートは巻末の参考資料をご確認いただきたい。

#### TS-59 セルフチェックシート

- ・ 設問項目の文言変更
- ・ 設問項目の統合、削除、新設
- ・ 記入用紙のレイアウトの変更

#### GN-25 評価シート

- ・ 評価の詳細、評価の指標、調査項目の文言変更
- ・ 調査項目の分類の変更
- ・ 記入用紙のレイアウトの変更

### 2. KPS ビジューライズツールの改良

より使いやすく、汎用性のあるものに改良すべく、常に議論を繰り返し改良に努めた。また、先行導入先及び導入説明会・導入研修会の参加者からの意見も反映させ、KPS ビジューライズツールの改良を行った。

#### ダウンロードファイル

- ・ ダウンロードするファイルの名称変更や整理

#### 個人データエクセル

- ・ 不具合の修正
- ・ TS-59 セルフチェックシート、GN-25 評価シート改良に伴う文言の変更
- ・ TS-59 セルフチェックシート、GN-25 評価シート改良に伴う点数計算方法の変更
- ・ GN-25 本人（結果）シート内、種別の選択肢の追加
- ・ 支援員と本人の比較シートの追加

#### 利用者一覧表

- ・ 評価を実施した時期の記入欄を追加



### 支援員用 KPS ビジュアライズツール

TS-59 入力フォーム（セルフチェックシート）

- ・ TS-59 セルフチェックシート改良に伴う入力フォームの文言変更

GN-25 入力フォーム（評価シート）

- ・ GN-25 評価シート改良に伴う入力フォームの文言変更

### ビジュアライズシート

- ・ ダウンロードファイルの整理に伴う表示変更
- ・ ダウンロードファイルの整理に伴うメニューバーの変更
- ・ TS-59 セルフチェックシート、GN-25 評価シート改良に伴う文言変更
- ・ 経過記録（概要）TS-59 の棒グラフにカーソルを合わせると入力したコメントを表示
- ・ 経過記録（概要）のグラフを画像として保存できる機能追加

### 利用者用 KPS ビジュアライズツール

TS-59 入力フォーム（セルフチェックシート）

- ・ TS-59 セルフチェックシート改良に伴う入力フォームの文言変更

GN-25 入力フォーム（評価シート）

- ・ GN-25 評価シート改良に伴う入力フォームの文言変更

### ビジュアライズシート

- ・ ダウンロードファイルの整理に伴う表示変更
- ・ ダウンロードファイルの整理に伴うメニューバーの変更
- ・ TS-59 セルフチェックシート、GN-25 評価シート改良に伴う文言変更
- ・ 経過記録（概要）TS-59 の棒グラフにカーソルを合わせると入力したコメントを表示
- ・ 経過記録（概要）のグラフを画像として保存できる機能追加

## 3. アプリケーションソフトウェアの開発

KPS ビジュアライズツールの改良と並行し、作業をさらに簡略化するためのアプリケーションソフトウェアの開発を検討した。オフライン環境で最大限可能な機能を持つアプリケーションを、KPS ビジュアライズツールと併用することにより、作業を少数の工程にまとめることができる。このことにより、作業を負担に感じることなく、業務の軽減にもつながるため、導入に関する不安感が取り除かれることを期待し、本アプリケーションソフトウェア【M System】の開発を行った。



# 第3章

## 評価指標の活用方法

本章では、TS-59 セルフチェックシート及び GN-25 評価シートをどのように活用できるかについて説明する。第1節は、支援員もしくは事業者向けに、指標のどこを見ると良いかについて解説し、そこで得られた気付きからどのような支援へのヒントを得ることができるかについて、説明する。第2節は、自治体向けに、これらの指標をもとに、どのように事業評価を行うことができるかについての解説と、若干の留意点について述べる。なお、本章で述べられたことは、両評価指標の統計学的な分析結果に基づいており、その詳細については、巻末資料を参照頂きたい。

### 第1節 利用者の状況を把握し、支援方法のヒントを得る

#### ① 利用者の自己認識に課題がないか

TS-59 セルフチェックシート及び GN-25 評価シートの結果について、まずチェックして頂きたいのは、GN-25 評価シートにおける利用者と支援員の評価の差である。これは、KPS ビジューアライズツールのなかでレーダーチャートとして表示される。支援員の評価に比べ、利用者の自己評価が大きい場合には、自己認識に課題があるかもしれない。その場合、就職するまでには時間がかかる可能性が高いので、無理に就職を急ぐと、本人への負担が重く、仮に就職できたとしても早期に離職してしまうことが懸念される。利用者と支援員の評価差が大きい場合には、TS-59 の合計点の棒グラフが上昇していようがいが、関係がない。評価差の目安は GN-25 の合計点の差が 10 ポイント以上かどうかである。

実際にレーダーチャートにどのように表れるかを見てみよう。図 3.1 は、利用者と支援員の評価にあまり差がない場合である。多少のズレがあるものの、でこぼこの位置はだいたい一致している。利用者と支援員ともに点数が高い領域は利用者の強みであり、逆に点数が低い領域は利用者の課題と判断される。

図 3.2 は、支援員に比べ、利用者の自己評価が明らかに高い場合である。利用者の自己認識に課題がある場合は、このように、全体的に自己評価が高く、一目でそれと判断できる場合が多い。図 3.3 は、利用者の自己評価が高い典型的な例だが、各領域で高得点あるいは最高点に近く、レーダーチャートは円に近い。なぜ、このような過大評価となるかは、質問文は理解できているものの自己評価がそもそも高い場合もあるだろうし、そもそも質問文が理解できていない可能性等、様々な理由が考えられるので、利用者ご本人との直接の対話のなかから理解を深め、あらためて対応方針を検討して頂きたい。

図 3.1 利用者と支援員の評価の差 (1)

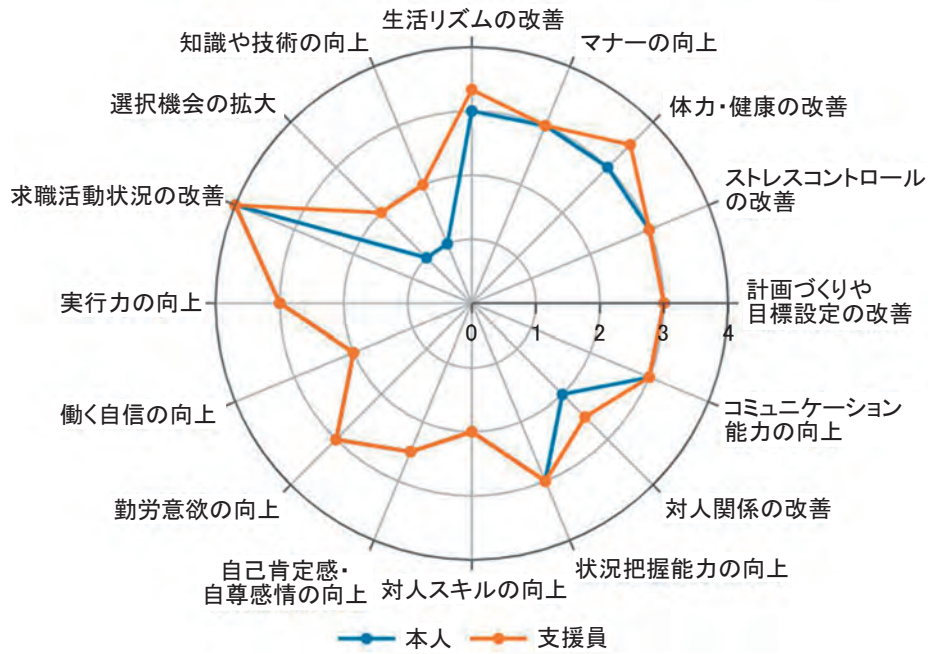


図 3.2 利用者と支援員の評価の差 (2)

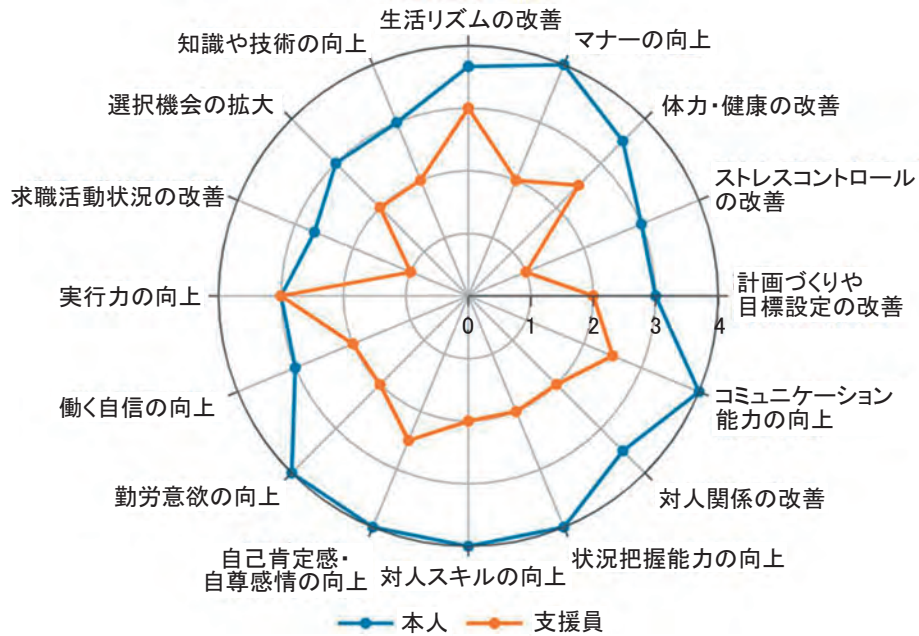
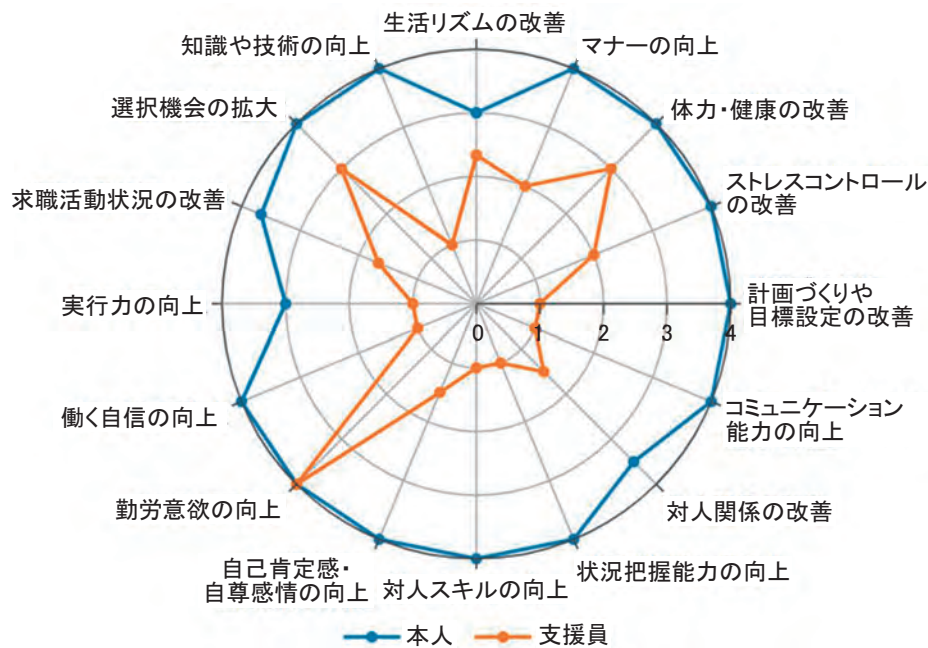


図 3.3 利用者と支援員の評価の差 (3)



## ② 利用者の強み、課題を発見する

KPS ビジュアルイズツールでは、TS-59 セルフチェックシートにおける合計点の推移が棒グラフで示されるとともに、日常生活自立、社会生活自立、就労自立のそれぞれの領域における合計点の推移が折れ線グラフで表示される。

支援の初回に比べ棒グラフが延びているほど就職までの距離が近くなっているのだが、実際の利用者の変化は、就労準備支援事業において想定される支援のながれ、つまり、日常生活自立⇒社会生活自立⇒就労自立へとすすみ、その後は求職活動、就職というステップアップのながれとは異なっており、日常生活自立、社会生活自立、就労自立は、ほぼ同時に変化する場合が多い。これは、見方を変えれば、就労自立は、日常生活自立と社会生活自立とともに変化するものであり、日常生活自立、社会生活自立が改善しないうちの就労自立は難しいということを示唆している。

たとえば、図 3.4 は、初回から順調に合計点が伸びているパターンだが、折れ線グラフの動きを見ると、ほぼ同じような動きをしていることが分かる。しかし、さらによく見ると、日常生活自立、社会生活自立、就労自立は、毎回同じ動きをしているわけではない。図 3.4 で言えば、第 1 回目から第 2 回目の変化に着目すると、赤い色の就労自立は伸びているものの、オレンジ色の日常生活自立は逆に低下している。同様の現象は、図 3.5 でも確認でき、第 3 回目から第 4 回目の変化に着目すると、緑色の社会生活自立と赤色の就労自立は低下している一方、オレンジ色の日常生活自立は上昇している。図 3.6 はもっと極端であり、第 1 回目から第 2～3 回目にかけて、社会生活自立、就労自立は大きく低下しているものの、日常生活自立は逆に上昇している。

日常生活自立、社会生活自立、就労自立の3つの領域がバラバラに変化するからと言って、これらがほぼ同じ水準であるという点是不変（巻末資料の図1～図3を参照）。つまり、日常生活自立や社会生活自立の合計点が低い一方、就労自立の合計点のみが高いということはなく、その逆もない。

これらの3つの領域の変化は、全体として見ると比較的小さな変化だと言えるが、しかし、だからと言って、その変化に全く意味がないというわけではなく、その変化のなかに、利用者の強み、課題が隠されているかもしれない。もっとも、3つの領域の変化の仕方について何か決まった法則があるわけではなく、なぜ、そうなるかは各項目の変化を調べるしかない。KPSビジュアライズツールでは、その作業を補助するために、コメントツールで特徴的な変化をしている項目を列挙する機能を用意している。コメントツールは、「コメント表示」のボタンを押せば自動的に表示される。

図 3.4 TS-59 の合計点等の推移 (1)

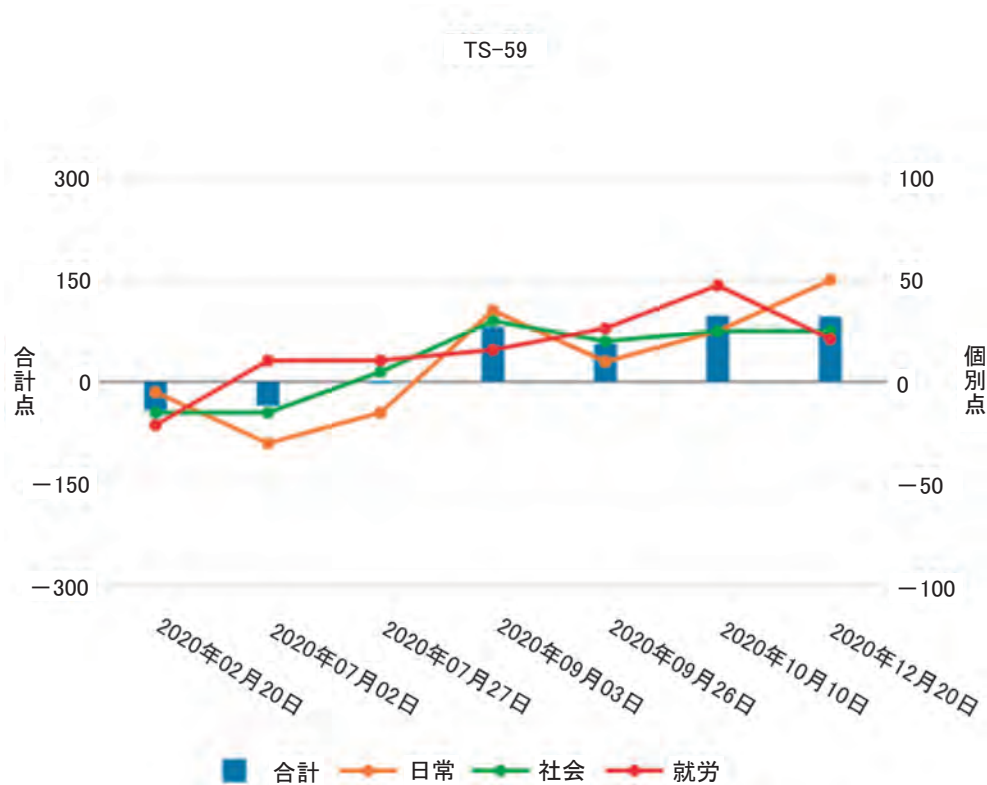




図 3.5 TS-59 の合計点等の推移 (2)

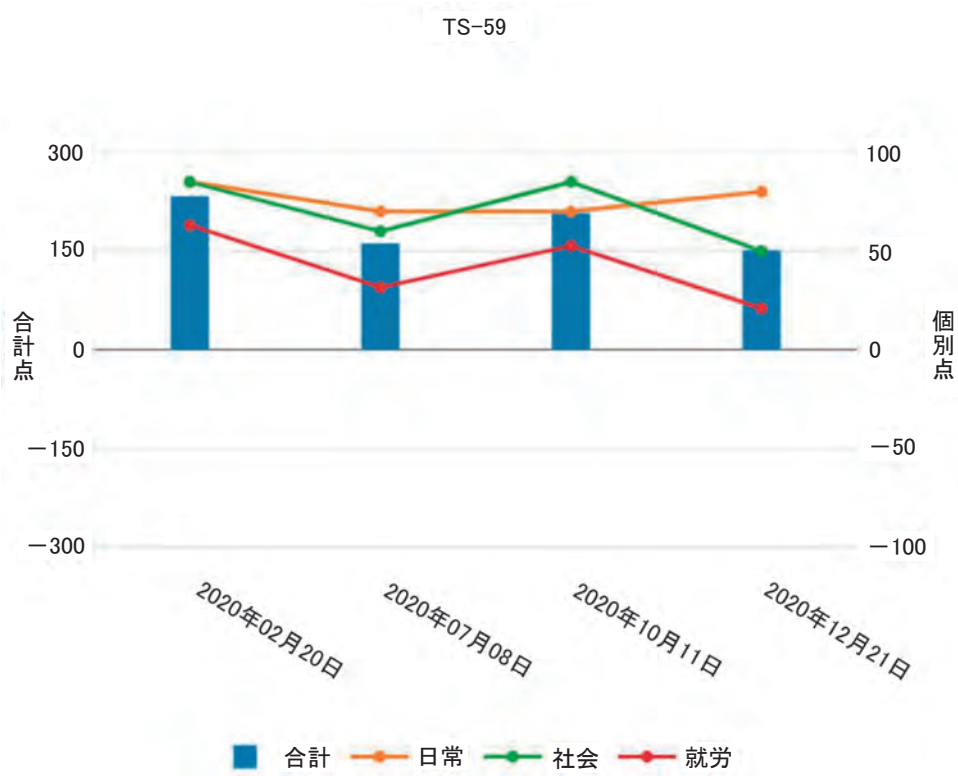


図 3.6 TS-59 の合計点等の推移 (3)

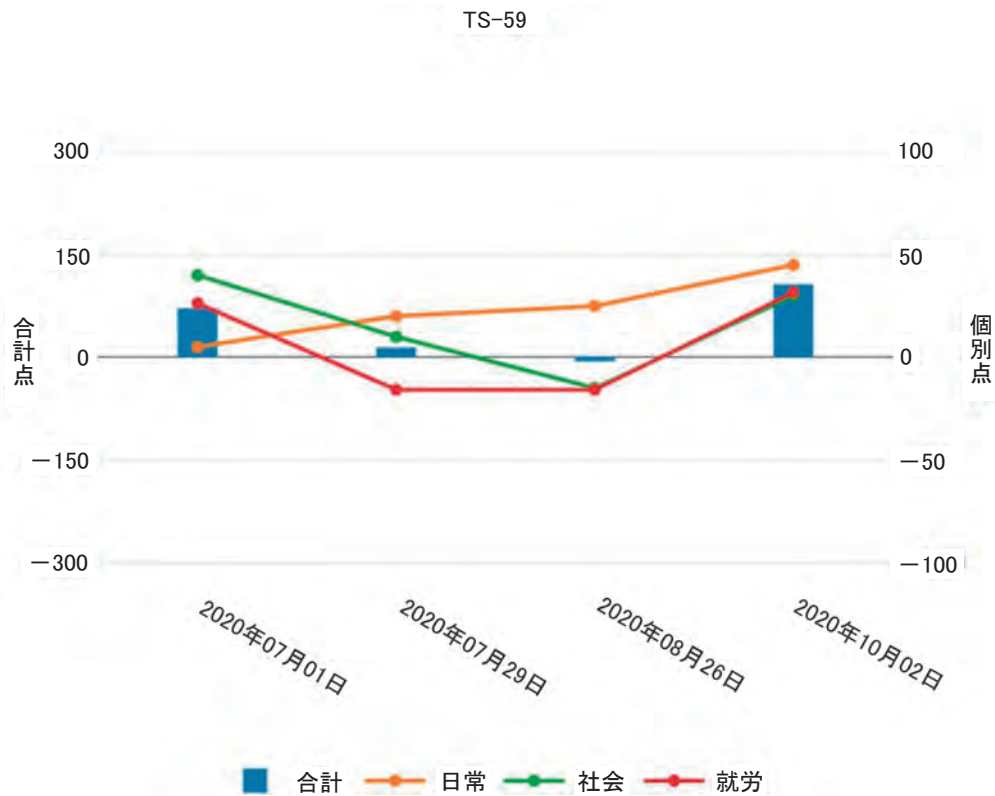


図 3.7～図 3.10 は、そのコメントツールの表示例を表している（なお、この表示は支援員用で、利用者用とでは画面が異なる）。コメントツールでは、TS-59 セルフチェックシートの評価結果のうち、特徴的な変化をしている項目が自動的に列挙される。特徴的な変化とは、ずっと最低点をつけている項目、点数が下がり続けている項目、点数の変動が激しい項目の 3 種類である。このツールを確認することによって、特徴的な項目を大まかにピックアップすることはできるが、より細かい動きは目視で確認するしかない。

このようにして特徴的な項目を列挙した場合に気付くのは、比較的類似した項目が現れることがしばしば見いだされるという点である。たとえば図 3.7 では、ずっと最低点をつけている項目として、友人関係、友人への相談、身近な人以外へのあいさつなどの項目がピックアップされており、利用者の意識のなかで、対人スキルの課題が意識されていることが分かる（もっとも、この場合、自己認識に課題があるかもしれない）。図 3.8 では、点数が下がり続けている項目として、就労に向けた意欲（時間）、就労に向けた意欲（日数）、働く意欲、働ける時間といった項目がピックアップされており、就労に向けての課題を感じていることが分かる。

図 3.7 TS-59 のうち特徴的な動きをしている項目（1）

**総合判断**

**セルフチェックシートの合計点 (TS-59)**  
 初回より50.5点上がりました。  
 順調に点数が上がっているようです。

---

**利用者の自己認識 (GN-25)**  
 支援員と利用者の評価差は26でした。  
 自己認識に課題があるかもしれません

---

**ずっと最低点をつけている項目 (TS-59)**  
 対人スキル (日常生活)  
 友人関係 友人への相談 身近な人以外へのあいさつ

---

**点数が下がり続けている項目 (TS-59)**  
 ありません

---

**点数の変動が激しい項目 (TS-59)**  
 ありません



図 3.8 TS-59 のうち特徴的な動きをしている項目 (2)



ところで、TS-59セルフチェックシートの項目のなかで特に注意を促したいのは、心の健康・ストレスである。これは不安、あせり、気分の落ち込み等を聞いたものだが、生活の困難、就職に対するストレスを感じた場合、この項目に特徴的に表れる場合がある。図 3.9 では、点数が下がり続けている項目として、業種・職種、就労に向けた準備（応募）等の就職に関連する項目があげられている一方で、心の健康・ストレスが表示されている（ただ、この場合も自己認識に課題があるかもしれない）。今回の調査における事例としては、利用者本人として就職に向けた準備が十分できていないなかで、支援員が就職に向けた動きを早めようとした場合、利用者がストレスを感じたものと思われ、この項目の答えに利用者本人のあせりが象徴的に表現されていた。

また、コメントツールでは表示されないものの、分析結果からは、病気である場合に就職確率が有意に低下することが確認された（巻末資料の表 1、表 2 を参照）。ここでいう病気とは、自閉症、うつ病、精神分裂病、パニック障害という精神上のものが多いが、腰痛、糖尿病、アトピー性皮膚炎、高血圧等、様々である。利用者が病気の場合、あるいは病気ではないかと疑われる場合には、就職を急がず、体調をしっかりと整えた上で就職への準備をするよう、適切な支援をすることが求められる。

なお、このコメントツールは機械が自動的に読み込む仕組みになっているので、調査回数が少ない段階でコメントを表示させた場合、図 3.10 のように、多くの項目が表示される結果となるので、その点をご承知おき頂きたい。

図 3.9 TS-59 のうち特徴的な動きをしている項目 (3)

総合判断	
<b>セルフチェックシートの合計点 (TS-59)</b>	初回より6.3点上がりました。
<b>利用者の自己認識 (GN-25)</b>	支援員と利用者の評価差は12.3でした。 自己認識に課題があるかもしれませんが。
<b>ずっと最低点をつけている項目 (TS-59)</b>	ありません
<b>点数が下がり続けている項目 (TS-59)</b>	心の健康・ストレス コミュニケーション 業種・職種 就労に向けた準備 (応募)
<b>点数の変動が激しい項目 (TS-59)</b>	友人への相談 作業のスキル

図 3.10 TS-59 のうち特徴的な動きをしている項目 (4)  
点数が下がり続けている項目 (TS-59)

起床・就寝時間 食事 約束 事前連絡 身体の健康 心の健康・ストレス 運動  
 身だしなみ (入浴) 身だしなみ (衛生) 身だしなみ (服装) 金銭管理 訪問  
 家族や親戚との会話 家族や親戚への相談 友人関係 友人への相談 身近な人へのあいさつ  
 身近な人以外へのあいさつ 相手からのあいさつ 返事 就労に向けた面談 就労に向けた行動  
 家族や親戚の理解・協力 就労に向けた意欲 (時間) 就労に向けた意欲 (日数) 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 聞く 顔を見ての会話 気遣い・気配り  
 コミュニケーション マナー 積極性 組織でのチームプレー 共同作業 危機管理 責任感  
 口頭指示 感情のコントロール 作業の集中力 作業の工夫 作業の点検 作業の正確性  
 作業の管理 探求心 作業のスキル 働く意思 働く意欲 働ける時間 体調に合った働き方  
 雇用形態 勤務形態 業種・職種 就労に向けた準備 (情報収集) 就労に向けた準備 (応募)

点数の変動が激しい項目 (TS-59)

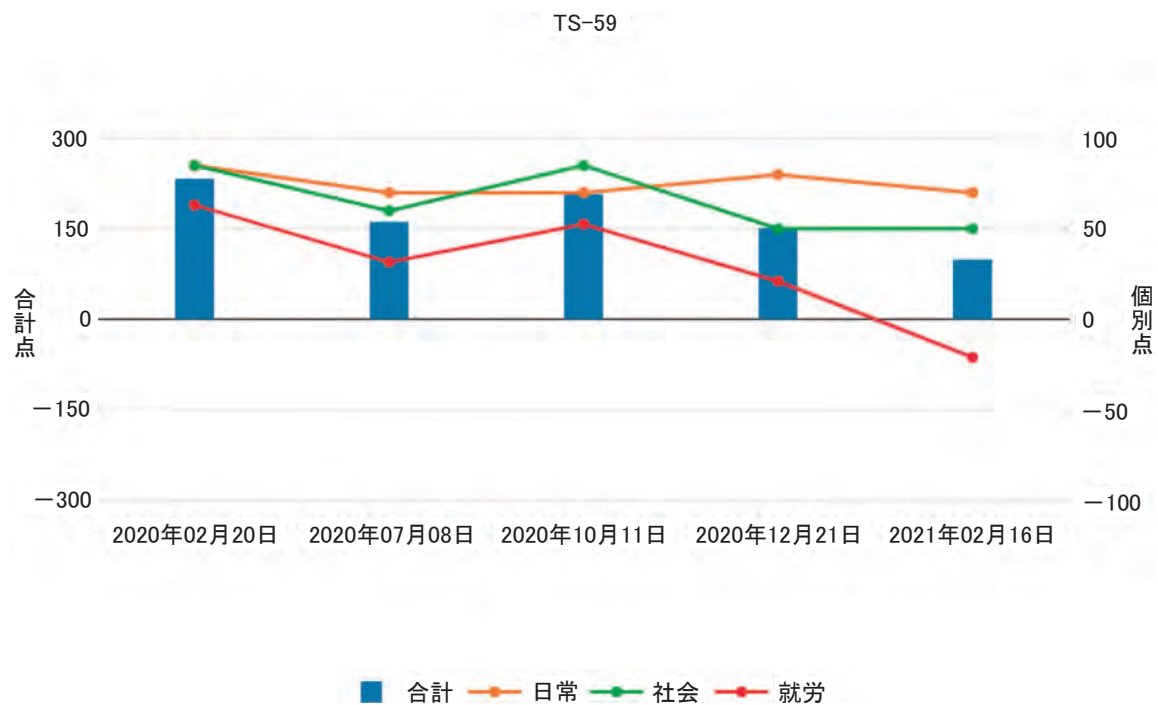
起床・就寝時間 食事 約束 事前連絡 身体の健康 心の健康・ストレス 運動  
 身だしなみ (入浴) 身だしなみ (衛生) 身だしなみ (服装) 金銭管理 訪問  
 家族や親戚との会話 家族や親戚への相談 友人関係 友人への相談 身近な人へのあいさつ  
 身近な人以外へのあいさつ 相手からのあいさつ 返事 就労に向けた面談 就労に向けた行動  
 家族や親戚の理解・協力 就労に向けた意欲 (時間) 就労に向けた意欲 (日数) 大勢との関わり  
 質問・相談 報告・連絡 謝意 意思表示 言葉遣い 聞く 顔を見ての会話 気遣い・気配り  
 コミュニケーション マナー 積極性 組織でのチームプレー 共同作業 危機管理 責任感

### ③ 棒グラフが下がっている場合への対応

TS-59 の合計点の推移を表す棒グラフが傾向的に低下している場合は、利用者自身、あるいは利用者を取りまく環境等に、何か重大な課題が生じていないかの確認が求められる。その課題が何かは利用者本人との対話から考えることが第一だが、TS-59 において、どの項目の点数が低下しているかを確認することもヒントになるだろう。たとえば、図 3.11 の場合、もともと働いていた利用者が離職し、期間中、その状況が続いていた。図からも、就労自立を表す赤い折れ線グラフが大きく低下していることが分かる。

実際のケースでは、図 3.11 よりも、もっと極端に大きく低下する場合もあり、その低下が大きければ大きい程、何か原因があると考えた方が良い。ただ、利用者本人の体の調子や精神状態等が要因となっていることもあれば、家族や人間関係等、本人では如何ともし難いところの環境が理由となっていることも考えられるので、そこは予断なく調べて頂きたい。

図 3.11 TS-59 の合計点が持続的な低下傾向にある場合



## ④ 就労準備支援から求職活動、就職への移行の目安

求職活動の準備ができたと判断された場合、KPS ビジュアルツールにおける web 画面の右上にある「コメント表示」のボタンを押せば、そのサインが自動的に表示されるようになっている。支援員が次のステップへのタイミングを知るための判断材料のひとつとして使ってほしい。もっとも、予測が 100 パーセント当たるわけではなく（詳しくは巻末資料の 2-4 を参照）、あくまで最終的な決定は現場の支援員が利用者の状況から判断すべきであることに変わりはなく、「コメント表示」のサインはあくまで判断の補助ツールである。

就労準備支援から求職活動への移行の目安は以下の三点である。これらのうち、(1) と (2) は機械が自動で計算するので表示されない。両方の条件が満たされれば、「求職活動への準備ができています」という言葉とともに、(3) の各項目の点数が表示される。この 8 つの項目のうち全て、あるいは 7 つが 1 点をつけていれば、求職活動への移行のタイミングが近いというサインと言える。

- (1) GN-25 の利用者と支援者の評価差が大きい (おおよそ 10 点以内)
- (2) 回帰分析によるスコアが一定以上
- (3) 以下の項目がおおよそ最高点をつけている (根拠については巻末資料の図 4 を参照)。
  6. 身だしなみ (入浴)
  7. 身だしなみ (衛生)
  8. 身だしなみ (服装)
  24. 就労に向けた意欲 (時間)
  25. 就労に向けた意欲 (日数)
  26. 大勢との関わり
  52. 働く意欲
  53. 働ける時間

なお、(2) は、回帰分析という統計分析手法により得られる指標で、TS-59 の単純な合計点よりも就労可能性の予測率が高い (詳しくは巻末資料の図 7 を参照)。

## ⑤ 早期離職を防ぐために

就職した後、KPS ビジュアルツールにおける TS-59 の合計点が、それまでは上昇傾向にあったものが突然下がるという現象が見られる。その場合、TS-59 の各項目のうち、特に以下の項目に影響がないかどうかのチェックが求められる。これらはどれも、利用者が企業や工場で実際に働き始めた当初にとまどいを感じるとされる事項ばかりであり、今回の調査において実際

に利用者がつけた結果を見ても、働いている利用者のうち、合計点が下がっている場合には、そうでない場合と比べて、これらの項目の点数が顕著に下がっていた（巻末資料の図5を参照）。

早期離職を防ぐためには、利用者が感じているこれらの困難にいち早く気づき、対応することが求められるとともに、支援の方法としては、実際に企業や工場で働き始める前に、支援メニューの一環として、中間的就労等を提供することを通じて準備ができていれば、利用者がストレスを感じることなく働き続けることが可能になる。

27. 質問・相談
28. 報告・連絡
29. 謝意
30. 意思表示
31. 言葉遣い
32. 聞く
34. 気遣い・気配り
36. マナー
40. 危機管理
41. 責任感
42. 口頭指示
43. 感情のコントロール
44. 作業の集中力
45. 作業の工夫
46. 作業の点検
47. 作業の正確性
48. 作業の管理
49. 作業の改善
50. 作業のスキル
51. 働く意思

## 第2節 事業評価として活用する

TS-59、GN-25の結果は、支援員の判断の補助ツールや、利用者本人の励みとして使えるばかりでなく、主に自治体の実施する事業評価のツールとして活用することも可能である。以下では、事業評価をするためのいくつかの方法を提案したい。

### 1. 小さな変化を評価

TS-59、GN-25の合計点の推移を見ることによって、就職した／就職しないという1か0かの二者択一ではなく、小さな変化を定量的に評価できる。また、景気や地域の労働市場の影響により労働需要が少なく、就職への準備が整ったとしても実際には就職が難しい可能性も考えられるが、この場合でも、TS-59、GN-25を活用することによって、就職の準備ができ、潜在的には求職活動が可能な状態になったことを評価できる。

もっとも、合計点の1点、2点の上昇や低下に統計的な根拠があるわけではなく、就職により近づけた場合を評価する方法としては、次のような指標が考えられる。

- (ア) 利用者のうち点数が上昇したケースをカウントする。
- (イ) KPS ビジュアルライズツールのコメント機能を使うと、TS-59の合計点が初回と比べて20点以上上昇すると「順調に点数が上がっているようです」と表示されるので、これをカウントする。
- (ウ) KPS ビジュアルライズツールのコメント機能では、求職活動への準備ができたと考えられる場合に「求職活動への準備ができている可能性が高いです」と表示されるので、これをカウントする。

### 2. 合計点が大きく下がった場合の対応

TS-59、GN-25の合計点が下がったからと言って、支援にネガティブな評価を下すことは早計である。というのは、就労準備支援には「つなぎ」という重要な役割があるからである。たとえば、合計点が大きく下がったことから気付きを得て、そこから生活保護受給、手帳取得、通院・入院、借金整理等の対応がとれた場合、これは生活困窮者自立支援制度の趣旨に沿った支援を行ったものとして、ポジティブな評価を行うべきである。

### 3. 事業者の責に帰することができるか

以上の指標から十分な成果があがっていないと判断できる場合は、その要因が事業者にあるのかどうかは冷静な見極めが必要である。たとえば、生活保護からのリファーにより、無理な就労支援を強いられていたり、行政により十分な支援環境が提供されていなかったり、協力が得られていなかったりといった、事業者のみに責を帰せられない状況も考えられるからである。実際、昨年度からの調査において、このような事例を確認した。



# 第4章

## 政策評価と指標をめぐって

### 政策評価と指標をめぐって

同志社大学 埋橋 孝文

生活困窮者自立支援全国研究交流大会分科会8「就労準備支援利用者の小さな変化を捉える見える化ツール—KPS ビジューライズツール—」(オンライン開催、2020年12月5日)でコーディネーターを務めさせていただいた。パネラーは五石敬路(大阪市立大学)、垣田裕介(大阪市立大学)、藤村貴俊(京丹後市)、高橋尚子(京都自立就労サポートセンター)の各氏で、コメントターは駒村康平氏(慶応義塾大学)だった。この分科会の内容は大変刺激的であり、参加者の自治体関係者、就労支援サービスに係る事業者、支援員、研究者のそれぞれにとっても示唆に富むものであったと思う。

以下では、政策評価と指標をめぐって日頃考えていることを紹介し、次いで、KPS ビジューライズツールのもっている意義と今後の課題をいくつか指摘したい。

#### 政策の有用性を問うこと

日本のセーフティネットをみれば、現在、年金、医療、介護、福祉サービスなどは「制度的」には整備がほぼ完了している。いまだ制度的に導入されていないのは、全国的な住宅手当と給付つき税額控除制度など数えるほどしかない。しかし、制度的に整備されていることとそれが果たして政策目標を有効に達成しているかは別問題である。

政策が制度として結実したのちは、当然のことながらそれで終わりではなく、それが有用であり、目的を有効に達成しているかの点検が必要である。それはいわゆる「Plan-Do-See (Check)-Act (Action) サイクル」を回すためにも必要なことである。

「このような事態を避けるためには、ある社会的目標を実現するために必要とされる政策体系が本当に「有効性」を持って形成・実施されてきたのかということが「評価」される必要がある。そして、評価をするうえで欠かせないツールが「指標」である。体系的で一貫性のある指標をもって達成度合を測定することで、現状を可視化する、時系列の変化を捉える、国際比較によって自国の状況を相対的に位置づけるなどが可能となる。こうした縦断的・横断的分析は…次の一手に関する適切な判断を下すための材料を提供する。つまり、指標が政策を適切に評価するためのエビデンスとなり、そのような評価を実施してはじめて質の高い政策を提言・決定することが可能となるのである」(田中2020, p.34)。



政策評価の考えと手法は1960年ころからアメリカで発展してきたものである、社会政策の分野ではジョンソン大統領時代（1963～1969年）の「貧困との戦い」プログラムの実施との関連で政策評価の実務と研究が進展した。政策評価が注目される背景は、別途詳しく検討する必要があるが、とりあえず次のようなことが考えられる。

- ① アメリカではもともと tax payer としての意識が強く、税金の使われ方に対する関心と監視意識が強い。
- ② 以前に比べて現金給付とサービス給付の両方及びそれを賄う税金の投入が飛躍的に増えた「貧困との戦い」で国民（選挙民）の同意を得るためにも政策の有効性を示す必要があった。
- ③ 1980年代以降の新自由主義の興隆の中で福祉国家施策の縮減を「費用と効率のアセスメント」にもとづいておこなおうとする流れが出現してきた。
- ④ 逆に「強い社会政策」（岩田正美）を志向する側からもそれを実現するために客観的・科学的で公正な政策評価を行う必要性が生まれてきた。

上の③と④が併存していることからわかるように、政策評価をめぐる異なる立場の同床異夢もしくは呉越同舟ともいえる状況にある。

ここで思い出されるのは故・嶋田啓一郎（同志社大学教授）の言葉「大砲の届かないところから弾を撃っても意味がない」であり、また、次の宮本太郎の指摘である。「分岐点」は同時に研究者と現実世界との「接点」でもある。

「大きな社会の変化を背景にした働き方改革の変化を、私たちの生活の安定と選択肢の拡大という方向で定着させることが可能か、あるいは私たちが市場の力に晒されることになってしまいうか。生活保障の新たな戦略はこうした分岐点で構想されなければならないのである」（宮本太郎編2013, p.22）。

## 指標への注目

私は以前ディーセントワーク（DW）の指標に関する論稿を執筆したことがある。そこでは、DWの指標を開発し、それにもとづいてDWの達成度合いを測ることは、次のような4つの意義をもつと述べた。

「第1に、トータルなDWの指標は先に挙げた4つの構成要素を何らかの方法で合成したものになるが、構成要素ごとの各国の達成度合いの数字をもとに、4つの構成要素の相互の関係を示すことができる……第2に、国ごとの時系列の変化を探ることができる。第3に、各国のDWの達成度合いを国際比較することができる。この点は先にふれたようにILOが政・労・使の3者構成であることからいくつかの議論を呼ぶものであるが、筆者は重要な意義があると考えている。第4に、その他の社会経済的発展の指標（HDIやGDPなど）との関係を示すことができる。DWを達成目標と設定した場合にその大小を説明する要因を解明できるのである。これらはいずれも今後の政策立案に大いに役立つ情報を提供するものになる…」（埋橋2011, pp.255-256）。

上の引用文は、「研究面での指標のもつ効用」を述べたものである。要約すれば、指標と指標の間の（因果）関係の分析、国際比較や時系列分析やその他の変数との関係の分析に利用できることなどである。

ここで注意しなければならないのは、指標化には研究面以外にも大きな社会的意義があることである。むしろこちらの方を先に指摘すべきであったかもしれない。

「研究面以外で指標を作成することの意義」は、指標があることによって、1) 政策の実施過程をモニターすることができる、2) 政策の事後評価に利用することができる、3) 次期の目標の設定や政策変更、新たな政策立案の参考資料として利用することができる、などである。

なお、指標は、インプット指標、プロセス指標、アウトカム指標などが区別される。指標そのものがこれらのどれに相当するのかを自覚する必要がある。なお、「成果」を重視する立場からは統合指標を策定する場合に、それぞれをインプット1：プロセス1：アウトカム2、というふうなウエイト付けする方法などもある（埋橋2011, p.261）。

その一方で、この指標化には往々にして陥りやすい陥穽（落とし穴）があることにも注意が必要である。陥穽（落とし穴）は次の引用文が端的に説明している。

「ほとんどの組織には複数の目的があるが、測定されるものばかりに注目が集まって、他の重要な目標がないがしろにされがちだ」（ミュラー 2019, p.19）。

他にも、①一番簡単に測定できるものしか測定しない、②成果でなくインプットを測定する、③標準化によって情報の質を落とす、④上澄みすくい（クリーム・スキミング）による改竄、⑤基準を下げることで数字を改善する、⑥データを抜いたり、ゆがめたりして数字を改善する、⑦不正行為、などの落とし穴がある（同上書 pp.24-26, チェックリスト pp.180-186 も参照のこと）。

たとえば就労自立支援サービスを提供する場合、行政は①一般就労に移行できた人の人数や、②就労による収入の増加などに注目することが多いが、①についてはその時々の雇用情勢によって変化すること、つまりこれらの指標は必ずしもサービスの成果といえないこと、①と②について、たとえば就労しやすい人や収入を稼げそうな人を選抜してサービスを提供しようとするなどのクリーム・スキミングが起こる可能性があることに注意が必要である。

### KPS ビジューライズツールのもつ意義

政策評価論では政策（policy）、施策（program）、事業（project）の3つが区別されている。境界線は必ずしも明確ではないが、それぞれは「将来像や基本的方針」、「具体的方針や対策」、「具体的な手段や活動」というふうに説明されている（秋吉・伊藤・北山, 2015, p.33）。京都自立就労サポートセンターの今回の「KPS ビジューライズツール」（以下、KPS ツールという）作成の試みは、事業所での支援サービスに関するものなので、このうちの事業（project）評価に係る工夫である。

また、プログラム評価は次のような階層構造をもっているが（ロッシ, リプセイ, フリーマン 2005, pp.77-78）、KPS ツールは基本的に4の「アウトカム（成果）／インパクトのアセスメント」に相当する。

### 〈プログラム評価階層〉

- 5 「費用と効率のアセスメント」 ⇒ 最上層
- 4 「アウトカム（成果）／インパクトのアセスメント」
- 3 「プロセスと実施のアセスメント」
- 2 「デザインと理論のアセスメント」 ⇒ ロジックモデル※
- 1 「ニーズアセスメント」 ⇒ 最下層

さて、KPS ツールのもっている意義と今後に残されている課題は次のようにまとめられる。

従来は支援サービスの成果としては支援サービスを受けた後に実際に労働に従事することが成果として突出して重視されていた。しかし、KPS ツールは 2004 年 12 月に「生活保護制度の在り方に関する専門委員会」で打ち出された 3 つの自立、すなわち、日常生活自立、社会生活自立、就労自立のそれぞれに即して微細な変化や進歩（スモールステップ）をも捉えそれを可視化したこと、このことが高く評価される点である。

先に少しふれたが、就労自立度が高くなっていても実際に就労できるかどうかはかなり不透明である。というのは、就活に取り組む際の雇用状況＝低い求人倍率などで必ずしも就労できるとは限らないからである。しかしその場合でも 3 つの自立度のどれか一つでも高くなっておればそれは支援サービスの成果だといえる。

なお、3 つの自立に関しては 2 つの捉え方があるという。つまり段階論と並列論である。段階論は日常生活自立と社会生活自立を就労自立の前段階の自立として考え、並列論は 3 つの自立それぞれを相対的に独立したものと理解する。段階論は最終目標を就労自立に置く傾向が強く、並列論は「就労を優先しないと明確にしてこそ、長期的な視野で日常生活自立や社会生活自立への支援が可能になるという視点」をもっている（畑本 2019, p.17）。

「段階論」の場合、日常生活自立がどの程度達成されたら次の社会生活自立へ向かうのか、同じように社会生活自立がどの程度達成されたら次の就労自立へ向かうのかが明らかになれば、支援にとって有益な情報となりえる。つまり、多くの評価項目から次のステップに行ける「戦略的変数（項目）」が見いだされれば、支援サービスの次の目標が明確になる。また、戦略的変数（項目）が明らかになればそのことにフォーカスした研修などで、自立のその側面を補強できる。「並列論」の場合でも、3 つの自立相互の関係がデータで明らかになることは有益である。

ここで注意したいのは、段階論の場合の順番は日常生活自立⇒社会生活自立⇒就労自立が想定されているが、必ずしもその順番でないこともあり得るということである。就労支援の現場では「セミナー型」よりも「体験型」が重視されていることも参考になる。就労経験によって日常生活自立や社会生活自立が進むという可能性がある。もちろん、そうしたことが可能になるためには職場でジョブコーチ的に見守りをする人が必要になる。やみくもに職場に通わせることは逆効果になり、とりわけ今回の研究プロジェクトで明らかにされたリアリティショックが起これるので慎重な対応が必要である。ただ、リアリティショックは、跳び上がる前にはいったん膝を曲げ腰を落とし、跳躍に備えるといった姿勢と関係していることも想定できる。こうしたことを実証的に明らかにするためにも評価、測定データの蓄積が必要不可欠である。

## 今後に向けての検討課題

第1の今後に残された課題は上でふれたような意義と関わる。つまり、3つの自立相互の関係や就労自立に至る戦略的に重要な変数を明らかにするための事例数、データがまだ不足していることである。この課題への対応としては京都自立就労サポートセンターで引き受けている相談だけでなく、KPS ツールを用いる全国の相談支援機関の協力を得て、データ数を十分に増やしていくことではないか。

第2の課題は、評価のつけ方＝採点に関するものである。生活困窮者自立支援全国研究交流大会分科会8「就労準備支援利用者の小さな変化を捉える見える化ツール—KPS ビジューアライズ ツール—」のなかで、オンライン参加者から、KPS ツールによる評価＝採点は「個人の異時点間の比較」に役立つが、「異なる個人間の比較」についてはどうか？というチャットによる質問があった。たとえば社会生活自立を図るのは生活自立度が最低何点必要とか、就労自立度が何点を上回ると就労可能性が著しく高まるとかがいえるのかという質問である。五石さんからのリプライは、現状ではそれは可能ではないということであった。今後、そうしたことを可能にするためには、評価をつける際の基準を評価者＝アセッサーで共有化していく必要がある。あるいはそのための研修なども必要かもしれない。

もちろん、これらの課題が残されているものの、小さな変化をも見逃さず可視化することによって、①状態の変化や支援の効果を的確に把握でき、②その結果を支援者と相談者で共有化することによって相談のプロセスをより充実したものにでき、③支援計画の見直しや次の支援ステップの立案などに役立つこと、④数字上では成果が見えない場合も、たとえば生活保護の方へつなぐための資料にもなりえること、などの効果がある。

分科会のコメンテーターの駒村康平氏は、「データがなければ存在しないものとされる」とし、KPS ツールを「現場目線で作った点が画期的」と指摘した。また、これによって「支援のサイエンス化」への一歩を踏み出せるのではないかと述べた。今後、KPS ツールを利用する自治体、事業者が増え、そのデータをフィードバックしてもらいデータの充実化を図ることによって、「サイエンスにもとづいた支援」が現実のものになっていくことが期待される。

### 【参考文献】

- ・秋吉貴雄・伊藤修一郎・北山俊哉（2015）『公共政策学の基礎 新版（有斐閣ブックス）』有斐閣
- ・埋橋孝文（2011）「ディーセントワークの指標化をめぐって—今後のための基礎的作業」中川清・埋橋孝文編『生活保障と支援の社会政策』明石書店
- ・埋橋孝文・朴 蕙彬・楊 慧敏・孫 琳（2020）「社会政策における政策理解と政策評価」『イントレコウク』1105号
- ・田中弘美（2020）「ジェンダーの視点から社会政策を評価する」『イントレコウク』1105号
- ・畑本裕介（2019）「生活困窮者自立支援制度における段階論と並列論—評価指標の行き着く先」埋橋孝文・同志社大学社会福祉教育・研究支援センター編『貧困と就労自立支援再考—経済給付とサービス給付』第1章，法律文化社
- ・宮本太郎編（2013）『生活保障の戦略—教育・雇用・社会保障をつなぐ』岩波書店
- ・ミューラー著，松本裕訳（2019）『測りすぎ—なぜパフォーマンス評価は失敗するのか？』

みすず書房

- ・ ロッシ, リプセイ, フリーマン著, 大島, 平岡ほか訳 (2005) 『プログラム評価の理論と方法—システムティックな対人サービス政策評価の実践ガイド』 日本評論社

# 第5章

## KPS ビジュアライズツールへの期待

### 先行導入自治体・支援機関からのコメント

#### 1. 社会福祉法人グリーンコープ

地域生活支援事業本部 早野 誠

社会福祉法人グリーンコープでは福岡県から生活困窮者就労準備支援事業を2018年度から受託している。その受託事業費は基礎経費と成果報酬からとなっており、就労準備支援事業に繋がった人数、最終した対象者が生活保護受給者等就労自立促進事業や、保険適用で何名雇用に繋がったかが成果として見られることとなっている。

それは、目に見える形でどれだけ支援を行ってきたのかを把握できるものではあるが、就労準備支援事業では、ひきこもりがちだった方が外出する機会が増えたり、対人に不安があった方がコミュニケーションを取れるようになったりと、働く意欲が出る前の段階でも小さな成長や気づき、課題などがアセスメントできる事業であると考え。それを支援調整会議やケース会議で対象者のことを報告しても対象者がその場にいるわけではないため、状況が伝わり難い。そのため、KPSビジュアライズツールを使用し、対象者の変化が目に見える形で支援員も分かり、また、自立相談支援機関の相談員とも対象者の状態が共有でき、今後の支援においてもどのように進めていくべきか検討できるツールだと感じている。

そして、小さな変化を見逃すことなく目で見て感じ取れるものとなっているため、対象者に変化があれば、支援員のモチベーションにもつながっている。

59項目あるセルフチェックシートへのチェックは個人差もあり30分ほど時間を要する方もおり、一見多いと感じることもあった。しかし、普段支援員も対象者とプログラム参加時の関わりしかない中で、また、新型コロナウイルスにより対象者の家庭での生活、家族関係や友人関係など把握することが難しい状況が続いていること、対象者の中には積極的にコミュニケーションが取れる方は少ない。しかし、そのような場合でも、このセルフチェックシートで就労に結びつく前段階において対象者を支援するために必要な情報を把握し、対象者の状況改善に繋げるにはどのような支援が望ましいかを考えるうえで有効なアセスメントツールであった。

25項目ある評価シートでは、日常生活自立・社会生活自立・就労自立の評価の分類から、生活習慣や対人関係に対する不安感、就労への意識など詳細に把握し、支援の効果を可視化できている。また、評価シートを対象者だけでなく支援員もチェックすることによって、支援員と対象者の認識がどれほど共通しているのかも把握できている。例えば、支援員は、対象者はまだ就労に対して自信がないと思っていても、対象者がチェックした評価シートには自信があるようにチェックされている場合もある。それは対象者が自らの状態像を把握できていない可能性があり、



そういった認識の違いが今後の支援計画に有益な情報となっている。

最後に、これらのチェックシートを用いて対象者の支援には何が最適か、プログラムを通してどのような変化があり、それを就労準備支援員だけではなく自立相談支援員、就労支援員、自治体、福祉事務所、関係機関とも共有し評価できることが業務を遂行するうえで今は重要なツールとなっている。

## 2. 特定非営利活動法人 就労・生活・まちづくり支援機構

八尾市パーソナル・サポートセンター 藤永 勝也

2020年10月より3か月間に亘ってKPS ビジュアライズツールを導入し、活用する中で見えてきたことを、各事業の担当者目線で報告いたします。八尾市パーソナルサポートセンター事業は主に相談、社会的居場所、中間就労の3事業に分かれており利用者が実際に行動する社会的居場所と中間就労の2事業でKPS ビジュアライズツールを1ヶ月に1度、計3回使用いたしました。もともと社会的居場所事業、中間就労ともに利用者の変化を測る指標としての質問紙及び面談でのヒアリングがあったので、導入時に利用者からの「なぜ変化を測ろうとするのか」という疑問は出ず、実施はとてもスムーズに行われました。

### ○社会的居場所事業での導入

今回、居場所事業において、KPS ビジュアライズツールを使用した利用者は3名いました。使用頻度は1か月おき。KPS ビジュアライズツールを導入する際の利用者の反応ですが、今後は居場所事業の一環として月に1度評価シートを行うという説明と、自分の心情の数値化、行動による心情の変化を目で見て理解ができる。などの説明を利用者に分かってもらえるように説明を行ったので、利用者からの反対はありませんでした。

支援員の立場からの使用感としてはツールを使用すると、利用者の会話には出さない心の変動が目に見えてわかることが、ツールを使用していて良かった点だと思います。またKPS ビジュアライズされた評価シートを利用者にフィードバックをすることで、自己理解が深まり本人の得手不得手をおぼろげながらも理解をしているように感じました。ツールを使用していくうちに利用者も扱いに慣れていき、早い人は10分で2つの評価を終える利用者もいました。一方で選択をするのが苦手な特性を持つ利用者に関しては、普段行っている居場所のプログラムでも困難にぶつかることが多い子ですが、KPS ビジュアライズツールに関してもやはり難しく、初回は評価シートを渡して一時間二時間かけても選択ができず、最終的にはギブアップをして二週に渡って行っていました。現在では評価をする一週前に評価シートの紙を渡し次の週に持ってきってもらうような工夫をして評価シートを行ってもらっています。

利用者が話してくれた使用感について。自分では毎回同じ設問にチェックを入れていたつもりだったけど、グラフとして変化が表れていたの自分も変わっていているのだなと感じました。使用していて感じた疑問点としては上記のような、選択ができない利用者に対してどのように評価シートを行ってもらおうと正しく使用できるのか。事業所の事情によっては現場を担当している職員が一名しかいない場合GN-25の支援員評価を担当者一名のみで評価をしていくのは良いのか。以上は特異な例かもしれませんが、こういった事例も共有できれば良いと思います。



## ○中間就労での導入

今までは、支援員が利用者の行動や会話内容をまとめて、支援員の感性で報告書を作成するという感じだったので、KPS ビジュアルライズツールを使ってみて、こういうアプローチ方法があるのかと感心した。特にセルフチェックシートは、利用者に直接聞き辛いことや、通常なら聞くことがないと思われる質問項目があり、利用者が内に秘めているであろうことがセルフチェックシートのおかげで確認することができた。また、GN-25の質問を利用者と支援者で照らし合わせることで、互いの考えがグラフによって視覚的に確認できたのは、利用者にも支援員にもわかりやすい点だと思う。使用当初は、利用者が質問を答えるのに時間がかかっていたが、2回目・3回目と重ねるうち回答時間も短縮していったので、質問数をもう少し増やしても問題ないかと思った。改善点については、TS-59のグラフが、最初はず原因がわからなかった。後に日付を入力していないことが判明し改善されたが、支援員が入力すべき場所に色がついてあればわかりやすいかと思った。また、TS-59の回答は3択になっているが、相談者がこの3択以外の回答を出す時があったので、4択でも問題ないと思う。(例6.心の健康・ストレスの回答が、不安や焦りは特にないが、気分が落ち込んでいる。)

KPS ビジュアルライズツールは、評価指標として現段階でも十分に機能すると感じる。また、各機関と連携する時の指標として大いに役立つと思うので、多くの支援機関に導入されることを切に願う。

KPS ビジュアルライズツールにより自分の気持ちの変化に気付くことが出来た利用者はその後の行動にも変化が見られ、就職説明会に参加したり拒否し続けていた通院治療に前向きに取り組むようになったりしています。また、われわれ支援者も相談や事業実施だけでは気付けなかった(本人ですら気付いていませんでしたが)心の変化に即したアドバイスを行うことが出来たことで利用者の行動の変化に寄与したものと思われます。来年度以降もKPS ビジュアルライズツールを継続して事業に活用していきたいと思います。

## 3. 京丹後市健康長寿福祉部生活福祉課

主任 藤村 貴俊

今年度は当初からコロナウイルス感染症の影響を受け、令和2年4月からの緊急事態宣言時に就労準備支援事業は通所訓練を停止することになり、利用者は1月程度の間、休みとなりました。この時に、実施側も分散勤務の開始やコロナ禍特有の新しい種類の相談を受けるようになったこともあり、十分に就労準備支援事業の検討ができず、電話で利用者と連絡を取る程度となってしまいました。この結果、利用者がこれまで積み上げてきたコミュニケーション力の低下や生活リズムの崩れを訓練再開時に感じることになりました。

やはり、定期的(不定期であっても)に行く場所がある中で、様々な力をつけるための訓練であるため、通所する施設名として「黒部の居場所「ひまわり」」と“居場所”を冠したのにと反省をしているところであります。

5月になり就労準備支援事業の再開に併せて、KPS ビジュアルライズツールを本格導入し、日々のプランや振り返りに活用をするようになりました。

そして翌令和3年1月。再度の緊急事態宣言を受けて職員の分散勤務で就労準備支援事業の実

施場所を使うなどもあり、通所訓練が停止となりました。しかし、先の停止のように利用者への影響が出ないよう感染対策を強化し、訓練メニューも減らすなどすることで緊急事態宣言から1週間で再開しました。

ここで、先の1月の停止のように積み上げてきたものが崩れていないかを個別の面談とKPSビジュアライズツールで確認をしてみることにしました。

結果は、実施者側の感触とツールの結果が「影響はほぼない」でマッチしていました。例えばコミュニケーションが苦手な夜型になりやすい若者が、先の1月の停止の時には再開時に挨拶の音量から訓練のやり直しとなっていたのですが、それ以後に就労準備支援事業を続け、コミュニケーションを含めて力をつけた後の1週間の停止期間ではマイナスの影響は出ませんでした。さらに、この緊急事態宣言の期間に就職を果たしました。その他の利用者でも確認をしたのですが、心配していたコミュニケーション力や生活リズムを含め、大きな影響なく事業が進んでいます。

本当は先の1月の停止前からKPSビジュアライズツールを導入していれば、もっと良いツールの応援メッセージが書けたのですが、これも反省であります。

ただ、このように事業におけるイベントの効果を測るためにもKPSビジュアライズツールが有用であると考えており、このツールによりこれまで所感のようにしか伝えられなかった部分が数値として見える化できることが事業担当者としてとても助かります。

最後に、今回の新型コロナウイルス感染症により就労準備支援事業についても、人と人との距離を保つよう言われ、オンラインによるつながりを求められ、事業の実施が難しくなっておりますが、どのような方法なら実施できるかをしっかり検討し、利用者が取り残されないようにしなければならないと強く感じるとともに今後の事業運営にも活かさなければならない経験でありました。

# 第6章

## まとめ

今年度の主な課題は、全国の自治体及び関係事業者への広報、導入支援を通じ指標の普及を図ること、設問項目をさらにブラッシュアップすること、また、データのさらに精緻な分析をすすめること等としたところ、コロナ禍で大変な場面は多々あったものの、当初掲げていた仕事の目標は、ほぼ達成できたと考えている。第1章で紹介した導入説明会及び導入研修会等で実施したアンケート結果においても、おおむね好評であった。最後にさらなる課題について述べる。

第一に、支援プログラムの効果測定である。利用者のどのような状況の時にどのような支援が有効かについて、TS-59、GN-25を活用すれば、検証が可能な段階までにかなり近づいた。本文中で説明したとおり、就職する／しないの予測において、機械学習等の手法を取り入れることによって9割以上の正答率を得ることができた。また、これまで大きな課題であったのは、就労準備支援と一言と言っても、支援内容がまちまちであり、同じ支援メニューの名称であっても、その実態は様々なので、データ検証が難しいという点があった。しかし、今年度の調査を通じて、おおまかに支援メニューの分類についてコンセンサスを得、それをKPSビジュアライズツールにも組み込むことができた。

第二に、相談支援から就労準備支援へのリファ어의タイミングを告知する機能の開発である。本文中で紹介したように、就労準備支援から就労支援（求職活動、就職）へのリファ어의タイミングを告知する機能については、今年度、実装することができた。一方、相談支援から就労準備支援へのリファ어의タイミングについては、現時点の指標においても、利用者と支援員の評価差、合計点の低下等により、おおまかに把握することは可能になっている。したがって、今後、指標をさらに充実させることにより、相談支援から就労準備支援へのリファ어의タイミングの告知についても、その機能を開発することは十分に可能でないかと考えている。

最後に人工知能の実装である。先述したように、機械学習等の手法を使えば、就職する／しないの予測において9割以上の正答率を得ることができた。現在のKPSビジュアライズツールではまだ実装にいたっていないが、十分に可能な段階にある。これが実現すれば、各判断がさらに精緻、正確になることが期待されるとともに、自治体等が実施する事業評価もより正確になる。課題としては、さらに分析をすすめる、検証するためのデータがより多く必要になるとともに、インターネットやクラウド等を活用することが求められるかもしれないので、専門家を交え、そうした技術的な検証を行う必要がある。

# 資料

## 1. シート類

- 1-1. TS-59 セルフチェックシート
- 1-2. GN-25 評価シート
- 1-3. GN-25 評価シート支援員用の評価基準 H

## 2. 第3章の巻末資料

- 2-1. 就職確率に対する支援員と利用者の評価差、合計点・変化幅、主成分得点の影響
  - 2-1-1. GN-25 評価シートにおける支援員と利用者の評価差
  - 2-1-2. TS-59 及び GN-25 の合計点と変化幅
  - 2-1-3. 主成分得点
- 2-2. 日常生活自立、社会生活自立、就労自立の変化の同時性
- 2-3. 就職の有無別、リアリティショックの有無に見た TS-59 各項目の平均値の違い
- 2-4. AI（機械学習）により就職可能性を予測

## 1. シート類

## 1-1. TS-59 セルフチェックシート

### TS-59 セルフチェックシート

氏名： \_\_\_\_\_ 記入日： \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日 \_\_\_\_\_ 回目

現在の状況：【就労状況：  就労中  無職】 【家族：  あり  なし】 【通院・服薬：  あり  なし】

#### 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とれている
- バランスの良い食事をとろうと意識しているが、とれていない
- バランスの良い食事を意識しておらず、偏った食事になることが多い

#### 3. 身体の健康

- 健康に気をつけており、おおむね体調は良好である
- 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

#### 4. 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

#### 5. 運動

- 運動・体操を週1回以上継続して行っている
- 運動・体操を気が向けば行っている
- 運動・体操を行っていない

#### 6. 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

#### 7. 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

#### 8. 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

#### 9. 必要な生活費の把握

- 1か月間に必要な生活費全体を把握している
- 1か月間に必要な生活費の一部だけしか把握していない
- 1か月間に必要な生活費を把握していない

## 10. 金銭管理

- 1か月間で使える金額の範囲内でやりくりができる
- 1か月間で使える金額は把握しているが、たまに使い過ぎてしまう
- 1か月間で使える金額の範囲内でやりくりができない

## 11. 訪問

- 公共の交通機関を利用し、目的地へ常に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

## 12. 社会的孤立

- 社会や他者との交流が保たれており、孤立感を感じない
- 孤立感を感じていないが、社会や他者とのつながりがない
- 社会や他者からの孤立感を感じるが多い

## 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. 家族や知人 への相談

- 何か困ったことがあれば、家族や知人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、家族や知人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知人に相談したくない

## 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. 自分からのあいさつ

- 常に自分からあいさつができる
- 自分からあいさつをしようと思うが、相手や場所によってはできないことがある
- 自分からあいさつができない

## 17. 相手からのあいさつ

- 相手からあいさつをされた時は、常にその場に応じたあいさつを返すことができる
- 相手からあいさつをされた時に、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
- 相手からあいさつをされた時に、返すことができない

## 18. 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

## 19. 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



## 20. 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

## 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ます
- 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こと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. チームプレー

- 自分の要求よりもチームのことを考えて行動することができる
- 自分の要求よりもチームのことを考えて行動しようと努力するができない
- 自分の要求よりもチームのことを考えて行動できない

### 39. 共同作業

- 複数の人と役割を分担しながら一緒に作業をすることができる
- 複数の人と役割を分担しながら一緒に作業しようと努力するができない
- 複数の人と役割を分担しながら一緒に作業をすることができない

#### 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えることができる
- 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. 作業の改善

- 上手くいかないことに対して、原因をつきとめ、次に活かすことができる
- 上手くいかないことに対して、原因をつきとめらるが、次に活かすことができない
- 上手くいかないことに対して、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

- 働こうとする意思がある
- 働こうとする意思があまりない
- 働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・職種が決まっている
- 希望する業種・職種が検討しているが、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

継続して通院服薬している方のみ、以下の質問にもチェックしてください。

#### 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

#### 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

#### 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

## 1-2. GN-25 評価シート

## GN-25 評価シート

氏名		記入日	年 月 日 回目			
状況を選択	【 就労状況 : <input type="checkbox"/> 就労中 <input type="checkbox"/> 無職 】	支援員名				
		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	
1. 就寝、起床時間がばらばらである	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. 規則正しく食事をとっている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. 約束の時間を守り行動することができる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4. その場に応じた身だしなみができている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5. 健康状態は良好である	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6. プログラムに休まず参加することができる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8. 自分で目標を考え、設定することができる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9. その場に応じたあいさつ・言葉遣いができている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11. 人と会話する機会が頻繁にある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12. 人と関わるのがむずかしい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15. 人の話を聞くときは聞くことに集中し、内容や気持ちを 理解することができる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16. 自分にも何かできることがあると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17. 自分の得意・不得意を理解し、受け入れることができる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18. 働きたい気持ちがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19. 働き続ける自信がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21. 希望する仕事に就くための情報・資料を集めている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22. 実際に応募する準備ができていない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23. 求職活動をしている、または就職相談をしている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24. 興味・関心のある仕事・業務がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

### 1-3. GN-25 評価シート支援員用評価基準H

#### GN-25 評価シート支援員用評価基準H

##### 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したいが、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」**

注)	日頃の健康状態を問うものであり、通院や服薬の有無を問いません。
4	健康状態が良好である場合
3	おおむね健康状態は良好であるが、まれに体調を崩す場合
2	ときどき体調を崩す場合
1	常に体調が悪い場合

**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 1 0 「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 1 1 「人と会話する機会が頻繁にある」**

4	会話をする機会が頻繁にある場合
3	会話をする機会が多少ある場合
2	会話をする機会がある場合
1	会話をする機会がない場合

**設問 1 2 「人と関わることがむずかしい」**

注)	「人と関わることがむずかしい」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 15 「人の話を聞くときは聞くことに集中し、内容や気持ちを理解することができる」**

4	人の話を聞くことに集中し、常に話の内容や相手の気持ちを理解できている場合
3	人の話を聞くことに集中しているが、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	人の話を聞くことに集中しているが、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集中することができない場合

**設問 16 「自分にも何かできることがあると思う」**

4	できると思うことが現実的であり、その内容を具体的に表現ができる場合
3	できると思うことが現実的であり、それを具体的に表現ができない場合
2	できると思う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	何もできることがないと思っている場合

**設問 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	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らず、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21 「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22 「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23 「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	継続して求職活動や就職相談をしている場合
3	求職活動や就職相談はできるが、継続することができない場合
2	求職活動をしているが、就職相談はできていない場合
1	求職活動や就職相談を全くしていない場合

**設問24 「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	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



## 2. 第3章の巻末資料



今年度の調査分析で使用するデータの概要は下表のとおりである。全利用者数 103 人のうち、支援回数が 1 回のみだった者は 43 人、2 回であった者は 20 人、3 回であった者は 15 人、4 回以上であった者は 25 人であった。このうち 16 人は支援期間中に就職している。

データの概要

全利用者数	支援回数				就職した者
	1 回	2 回	3 回	4 回以上	
103	43	20	15	25	16

## 2-1. 就職確率に対する支援員と利用者の評価差、合計点・変化幅、主成分得点の影響

### 2-1-1. GN-25 評価シートにおける支援員と利用者の評価差

そもそも、TS-59 セルフチェックシートは利用者の主観を聞くものであり、GN-25 評価シートは利用者自身もつけることとしていることから、これらの結果に客観性があるのかどうかについて疑問を持つ方がいるかもしれない。また、GN-25 評価シートは支援員がつけることになっているが、支援員によって評価が異なるのではないかという不安が生じるかもしれない。

これらの点は、昨年度から両指標のテストを行うなかで、第一に検証すべき基本的な事項として考えられた。そこで、昨年度に引き続き、今年度も、実際の状況を適切に表現できているかどうか、指標が信頼できるかどうかを検証した。分析の結果、GN-25 評価シートについて、支援員と利用者の評価の差を見ることによって、利用者が実際の状況を適切に表現できていない場合、あるいは、利用者の自己認識に課題がある場合を把握することができるものであることが確認できた点は、今年度も同様であった。

今年度の分析では、さらに、就職への近さという意味では、支援員と利用者の評価の差が、他の変数と比べても、非常に影響力が強いということが明らかになった。つまり、分析結果によれば、支援員の評価に比べ、利用者の評価が高いほど就職の可能性が顕著に低く、その効果は他の指標のなかでも強固（専門用語では robust）なものであった。

表 1 及び表 2 では、就職の有無を被説明変数（就職した = 1、就職していない = 0）とし、利用者支援員の差を説明変数とした回帰分析の結果を表している。他の説明変数として、障がいの有無、病気の有無を加えた。また、表 1 では、支援員がつけた GN-25 における評価点の変化幅、表 2 では、利用者がつけた GN-25 における評価点の変化幅を説明変数に加えている。

分析結果によれば、利用者支援員の差は係数の符号はマイナスであり、どれも 1%水準で有意であった。明らかに、利用者支援員の差が大きい（小さい）ほど、就職確率が低い（高い）。このほか、障がいの有無は有意にはならなかった一方、病気の有無は係数の符号がマイナスで、1%水準で有意であった。病気がある場合には就職確率が低下することを示唆している。

表1：本人と支援員の差：GN-25 評価シート（1）

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 (GN-25、支援員)	0.003 (0.003)	0.002 (0.003)
前回支援からの変化幅 (GN-25、支援員)	0.0007 (0.004)	0.003 (0.004)
利用者と支援員の差	-0.02*** (0.003)	-0.02*** (0.003)
障がいの有無	0.03 (0.08)	
病気の有無	-0.26*** (0.08)	
修正決定係数	0.28	0.21

(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。

表2：本人と支援員の差：GN-25 評価シート（2）

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 (GN-25、利用者)	0.008 (0.005)	0.006 (0.006)
前回支援からの変化幅 (GN-25、利用者)	-0.007 (0.007)	-0.006 (0.007)
利用者と支援員の差	-0.02*** (0.003)	-0.02*** (0.003)
障がいの有無	0.04 (0.08)	
病気の有無	-0.28*** (0.08)	
修正決定係数	0.27	0.20

(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。

## 2-1-2. TS-59 及び GN-25 の合計点と変化幅

このほか、表3では、TS-59セルフチェックシートの合計点及び変化幅、表4では、利用者のつけたGN-25評価シートの合計点及び変化幅、表5では、支援員のつけたGN-25評価シートの合計点及び変化幅をそれぞれ説明変数とし、就職の有無を被説明変数とした回帰分析の結果を示している。なお、変化幅とは、毎回の点数の前回からの変化幅と、初回からの変化幅を含んでいる。

分析結果によれば、最も説明力が高いのは支援員のつけたGN-25であり（表5）、変化幅はすべて1%水準で有意であり、合計点は3%水準で有意であった。なお、係数の符号を見ると、初回支援からの変化幅の係数がプラスであるのに対し、前回支援からの変化幅の係数はマイナスとなっている。実はこの結果は、昨年度の調査結果と同じである。係数がプラスであれば、プラスの変化幅が大きいほど、就職する確率が高いと解釈できるので予測通りと言える。一方、前回支援からの変化幅の係数はマイナスになる理由は、リアリティショックの影響ではないかと考えられる。つまり、就職できたケースの場合、全体として見れば初回からの合計点は上がっているものの、リアリティショックがあると点数が下がってしまうことがある。これが、前回支援からの変化幅の係数がマイナスになっている理由と考えられる。

表3で示したTS-59セルフチェックシートの合計点の分析結果を見ると、合計点が5%水準で有意となっているのみで、他は有意ではない。昨年度の調査結果では、初回支援からの変化幅が有意であった。この理由として考えられるのは、今年度の調査結果はサンプル数が全体として少なかったことと、また、何よりもコロナの影響により、支援に制限があり、また労働需要も冷え込んでいた等があげられる。

最後に、表4では利用者のつけたGN-25評価シートの合計点及び変化幅の分析結果を示しているが、どの変数も有意にはならなかった。この結果も、昨年度の調査結果と同様である。

## 2-1-3. 主成分得点

本調査を分析するにあたっての大きな課題のひとつは、アウトプットとなる項目数が非常に多いことである。つまり、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項目ある。上記の分析では合計点を基本にして分析しているものの、その方法が妥当かどうかについて議論があるところだろう。質問項目の内容は多岐にわたっており、そうした多次元のデータを単純に足し合わせることによって、貴重な情報が失われる懸念もある。

そこで、今年度の調査ではTS-59セルフチェックシートの主成分分析を試みた。主成分分析をすることによって指標の数を縮約することができる。つまり、もともとあった59項目を4～5個程度の項目にまとめることができるのである。縮約の方法は、59項目のなかで方向性の似通った項目があるので、それらをピックアップして、新たな指標をつくるというものである。たとえば、TS-59セルフチェックシートには、日常生活、対人スキル、就職等に関する内容の質問項目があり、それぞれに違った点数の傾向が見られるに違いない。それを主成分分析という統計分析のひとつの手法によって処理しようというのである。なお、TS-59のうち、55～59は就職した人は自動的に1とすることとしているので、これを除外して分析を行った。

分析の結果得られた主成分分析のうち、就職の有無に強い相関関係があり、その指標の性格が明確なものをひとつ選んだ<sup>1)</sup>。この指標は、就労に向けた意欲（時間）、就労に向けた意欲（日数）、

働ける時間の影響が強いことから、就職に向けた準備を表しているものと考えられる。表6が、この主成分得点を説明変数とした回帰分析の結果を表している。主成分得点のほか、障がいの有無、病気の有無を説明変数とした場合、その係数は1%水準で有意、符号は想定通りプラスであった。さらに、これにTS-59の変化幅を説明変数に加えた場合、主成分得点の有意度は若干落ちているものの、依然として3%水準で有意であった。これらの結果は、TS-59セルフチェックシート及びGN-25評価シートの指標としての有効性を証明するものでもあると言えるだろう。

表3：TS-59セルフチェックシートの合計点の就職の有無に対する説明力

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* (0.002)		
初回支援からの変化幅 (TS-59)	0.004 (0.004)	0.004 (0.004)	0.003 (0.004)
前回支援からの変化幅 (TS-59)	-0.004 (0.004)	-0.002 (0.004)	-0.0009 (0.004)
障がいの有無	0.10 (0.09)	0.12 (0.09)	
病気の有無	-0.20** (0.09)	-0.26*** (0.08)	
修正決定係数	0.11	0.08	0.04

(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。

表4：GN-25評価シート（利用者）の合計点の就職の有無に対する説明力

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	-0.008 (0.006)		
初回支援からの変化幅 (GN-25、利用者)	0.009 (0.007)	0.006 (0.006)	0.004 (0.006)
前回支援からの変化幅 (GN-25、利用者)	-0.01 (0.008)	-0.01 (0.008)	-0.01 (0.008)
障がいの有無	0.14 (0.09)	0.13 (0.09)	
病気の有無	-0.32*** (0.10)	-0.27*** (0.09)	
修正決定係数	0.10	0.09	0.05

(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。

- 1) 選択した主成分は第二主成分。第一主成分の主な因子は、探求心、気遣い・気配り、マナー等であった。

表5：GN-25 評価シート（支援員）の合計点の就職の有無に対する説明力

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	0.01** (0.004)		
初回支援からの変化幅 (GN-25、支援員)	0.02*** (0.005)	0.03*** (0.004)	0.03*** (0.004)
前回支援からの変化幅 (GN-25、支援員)	-0.02*** (0.005)	-0.02*** (0.005)	-0.02*** (0.005)
障がいの有無	0.03 (0.08)	0.09 (0.08)	
病気の有無	-0.18** (0.08)	-0.22** (0.08)	
修正決定係数	0.38	0.36	0.34

(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。

表6：主成分得点

被説明変数	就職の有無	就職の有無
説明変数		
主成分得点	0.08*** (0.14)	0.07** (0.03)
初回支援からの変化幅 (TS-59)		0.004 (0.003)
前回支援からの変化幅 (TS-59)		-0.0007 (0.006)
障がいの有無	0.04 (0.09)	0.003 (0.10)
病気の有無	-0.07 (0.11)	-0.04 (0.12)
修正決定係数	0.16	0.17

(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。

## 2-2. 日常生活自立、社会生活自立、就労自立の変化の同時性

生活困窮者自立支援では、支援のステップアップとして、日常生活自立⇒社会生活自立⇒就労自立が想定されているが、TS-59セルフチェックシートの結果を見る限り、これらは、ほぼ同時に変化している。図1は日常生活自立と社会生活自立の散布図、図2は社会生活自立と就労自立の散布図をそれぞれ示しているが、どちらからも正の相関関係が読み取れる。もし、日常生活自立⇒社会生活自立⇒就労自立というステップアップがあれば、このような綺麗な正の相関関係にはならないはずである。

ただし、これらが常に同じ変化をしているというわけでもない。図4は、社会生活自立の合計点の前回からの変化幅、就労自立の合計点の前回からの変化幅をプロットしたものであるが、図1、図2のような相関関係は見られない。つまり、日常生活自立、社会生活自立、就労自立は、ひとつ上がれば、もうふたつも同じように上がるといったように、毎回、同じように変化をするわけではない。むしろ、毎回の動きは、ほぼバラバラと言った方が良い。

全体として見た場合、大きくは、日常生活自立、社会生活自立、就労自立の合計点の水準には相関関係が見られ、ステップアップではなく、同時性が確認できる一方、毎回の変化はバラバラであり、その動きに法則性は見られない。

図1：日常生活自立と社会生活自立の合計点の散布図

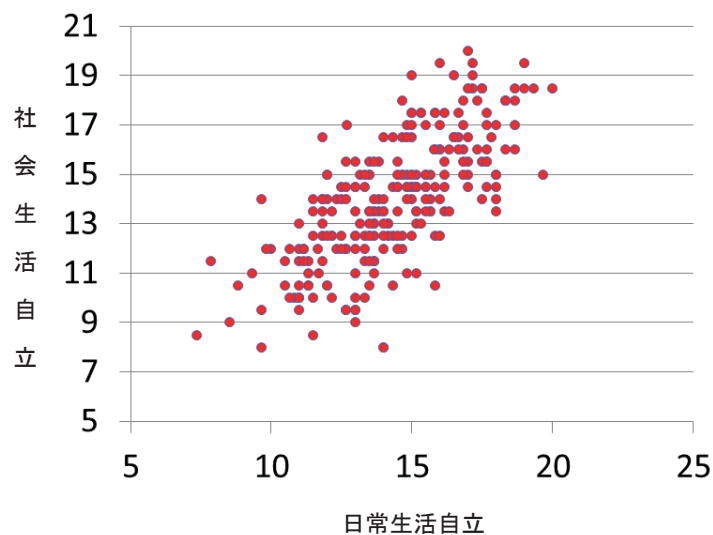


図2：社会生活自立と就労自立の合計点の散布図

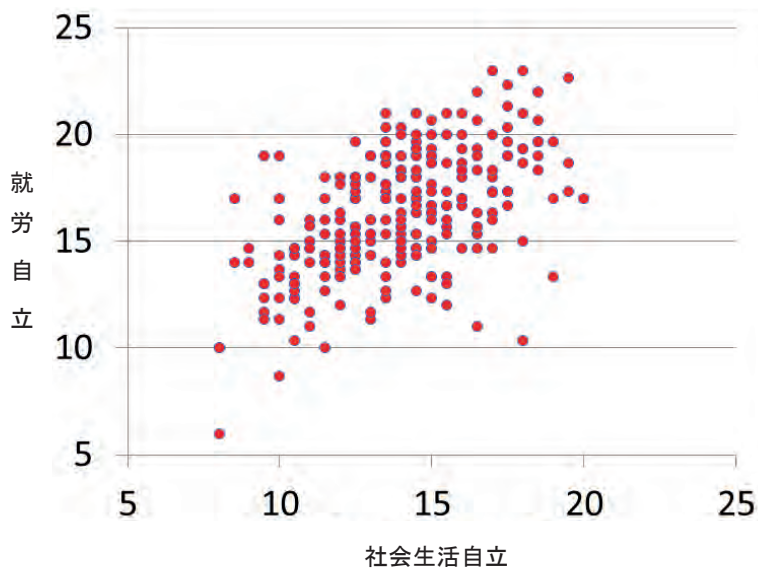
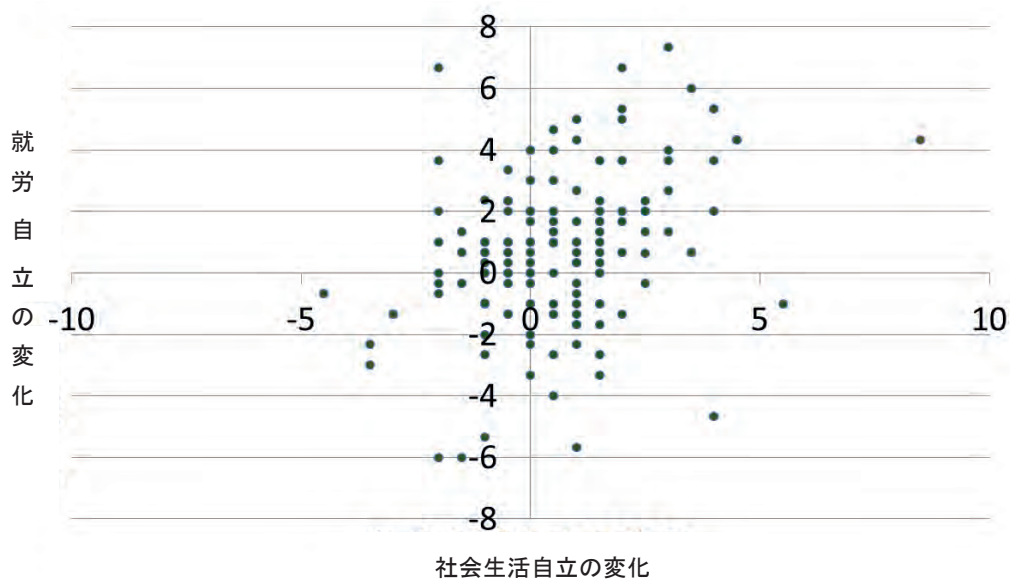


図3：社会生活自立と就労自立の合計点の変化幅の散布図



### 2-3. 就職の有無別、リアリティショックの有無に見た TS-59 各項目の平均値の違い

TS-59 セルフチェックシート、GN-25 評価シートの合計点や主成分得点のみでは、各項目に含まれた情報を活かすことができない。しかし、各項目の情報を利用するためには、その点数が利用者の状況をどの程度真に表しているのか、その確からしさの検証も必要である。



そこで、①就職の準備ができていると思われる利用者のなかで、どの項目が就職した人と就職していない人の違いを生んでいるのか、②就職をした利用者のなかで、どの項目がリアリティショックを受けたと思われる人とそうでない人との違いを生んでいるかについて、各項目の点数の違いから検討した。

まず、図4では、就職に比較的近いと考えられる利用者のうち、実際に就職した人と就職していない人のTS-59各項目の平均値の違いを表している。ここで、就職への近さの指標としては、先述した主成分得点が0より大きい場合とした。なお、主成分得点の平均は0、最大値は2.04、最小値は-3.27である。図4により、実際に就職した人と就職していない人の平均点に違いが見られた項目をいくつか見出すことができる（具体的な項目については第3章を参照）。第3章で述べたように、他の指標と組み合わせることによって、就職できるかどうかのより有効なサインを得ることができるものと考えられる。

次に、図5では、リアリティショックを受けたと思われる人とそうでない人について、TS-59各項目の平均値の違いを表している。リアリティショックの指標としては、就職した人のうち、TS-59の合計点が前回よりも下がっている場合とした。図5から、リアリティショックがあった場合に影響が見られる項目を確認することができる（具体的な項目については第3章を参照）。

図4：就職に比較的近いと考えられる利用者のうち、実際に就職した人と就職していない人のTS-59各項目の平均値

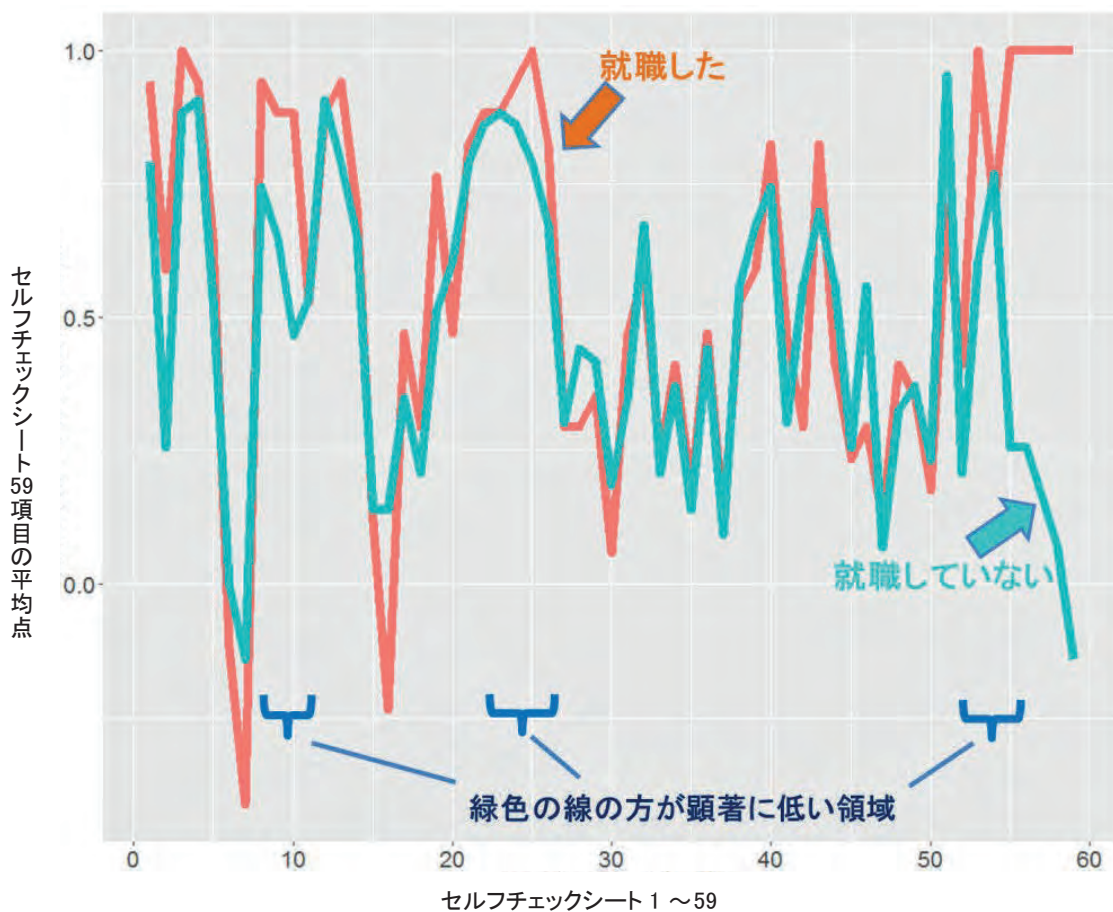
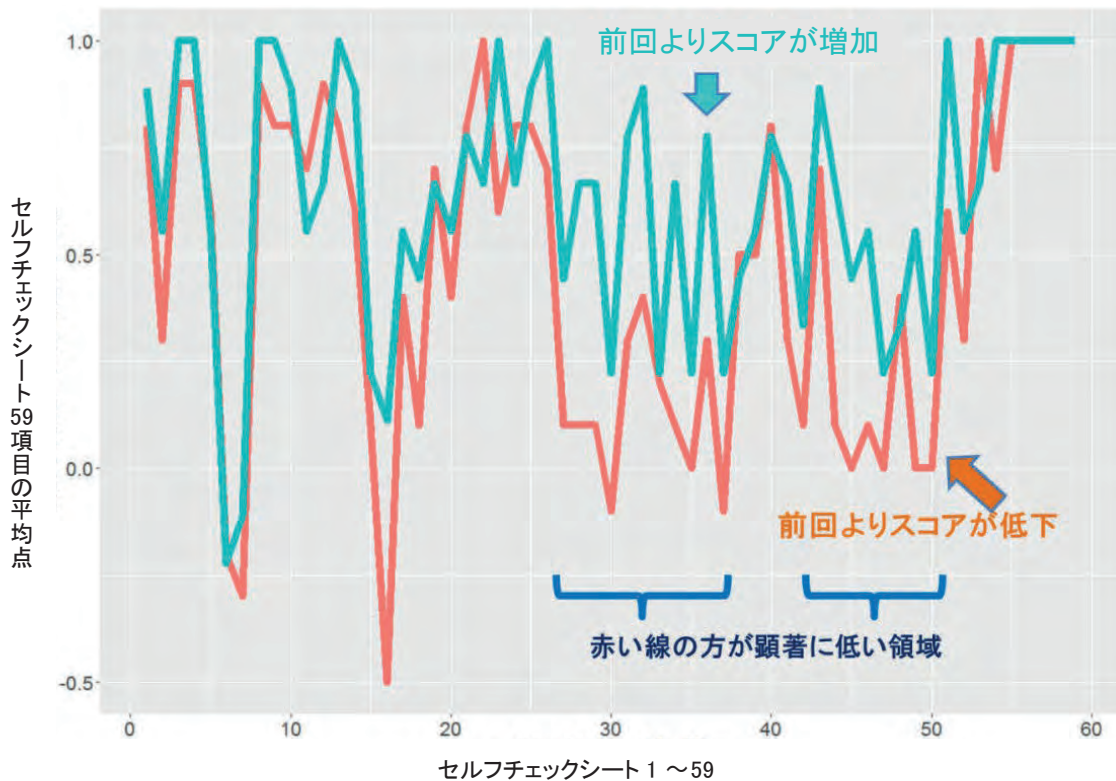


図5：就職した利用者のうち、  
リアリティショックの有無別に見た TS-59 各項目の平均値



## 2-4. AI（機械学習）により就職可能性を予測

1990年代以降、ヨーロッパ諸国の公共職業安定所では従来の画一的なマッチングから個別の就労支援へとシフトしていくなかで、求職者の様々なデータを統計的に処理して、単に職歴等のみでなく、求職者の強みや課題、失業長期化の可能性等を予測するシステムの導入がすすめられてきた。これを profiling system と言い、支援方針を判断する際の補助ツールとして主に使われている。また、近年では deep learning に代表される人工知能（Artificial Intelligence：AI）が注目されるなか、海外では、福祉や社会政策の領域においても個別支援の補助ツールとしてのAIの可能性が検討され、実際に導入されている。自殺の可能性を予測するAIはその代表的な事例である。日本のいくつかの自治体においても、いじめや児童虐待の有無の判断にAIを使う検証が行われている。

そこで、TS-59をもとに、就職可能性の予測ができるかどうかを検証した。分析手法として、近年、AI（機械学習）の分類の精度を競う kaggle 等のコンペティションでよく使われている XGBoost と呼ばれるアルゴリズムを採用した。機械学習が従来の回帰分析等に代表される統計分析と異なるのは、サンプルを訓練用とテスト用に分け、訓練用のデータによって得られたモデルをもとにテスト用のデータで予測を行い、その精度を検証する点にある。こうした手続きに

よって、モデルの overfitting を避け、その汎用性を確保することができる。ここでの分析ではサンプルデータを 70 : 30 に分けた。

XGBoost の有効性を検証するため、TS-59 セルフチェックシートの合計点を用いた就職有無の判別、回帰分析による推計値を用いた就職有無の判別と比較した。まず、図 6 は、就職した利用者と就職していない利用者の TS-59 セルフチェックシートの合計点の分布を比較している。両者の山がより明瞭に分かれているほど、就職可能性を判別する精確性が増すものと考えられる。

図 7 は、TS-59 セルフチェックシート（55～59 は除外）の合計点と利用者と支援員の評価差を説明変数、就職の有無を被説明変数とした回帰分析を行い、その結果得られた以下の推計式に基づき就職の有無の推計値（スコア）を求め、就職した利用者と就職していない利用者との分布を比較したものである。

$$\begin{aligned} \text{就職の有無の推計値（スコア）} = & \\ & 0.079172 + 0.006270^{**} \times \text{TS-59 セルフチェックシート（55～59 は除外）の合計点} \\ & - 0.019842^* \times \text{利用者と支援員の評価差} \end{aligned}$$

決定係数：0.22      \*\* は 1 % 水準で有意、\* は 3 % 水準で有意。

図 6 と図 7 を比べると、山の分布がより分かれているのは図 7 の方だということが分かる。つまり、単純な合計点よりも、回帰分析に基づいたスコアの方が就職可能性の判別に対してより精確な情報を提供することができる。

一方、図 8 は XGBoost による就職確率の分布を示している。図 7 のスコアよりも、山がより明瞭に分かれていることが分かる。この結果は XGBoost の有効性を示唆するものである。数字で確認してみよう。表 3 は XGBoost によって得られた分析結果の混同行列（Confusion Matrix）である。同表によれば、実際に就職した 6 人のうち、XGBoost によって就職したと判断されたのは 5 人、就職していないと誤って判断されたのは 1 人であった。また、実際には就職していない 29 人のうち、XGBoost によって就職していないと判断されたのは 27 人、就職したと誤って判断されたのは 2 人であった。全ケースのうち正しく判断された割合、正答率（Accuracy Rate）は 91.43% である。

9 割以上の正答率は、低くない数字と言える。今年度の事業においては、残念ながら XGBoost を使った就職可能性の判断を実装することはできていないが、今後、調査の対象者を増やすことによって、より精確な予測判断を行うことができるものと考えられる。

図6：TS-59セルフチェックシートの合計点の分布

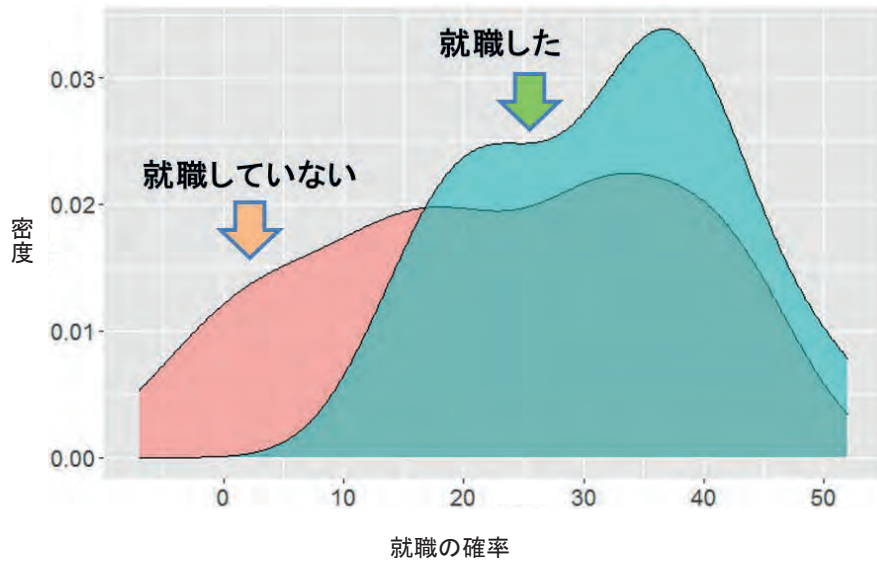


図7：主成分得点の分布

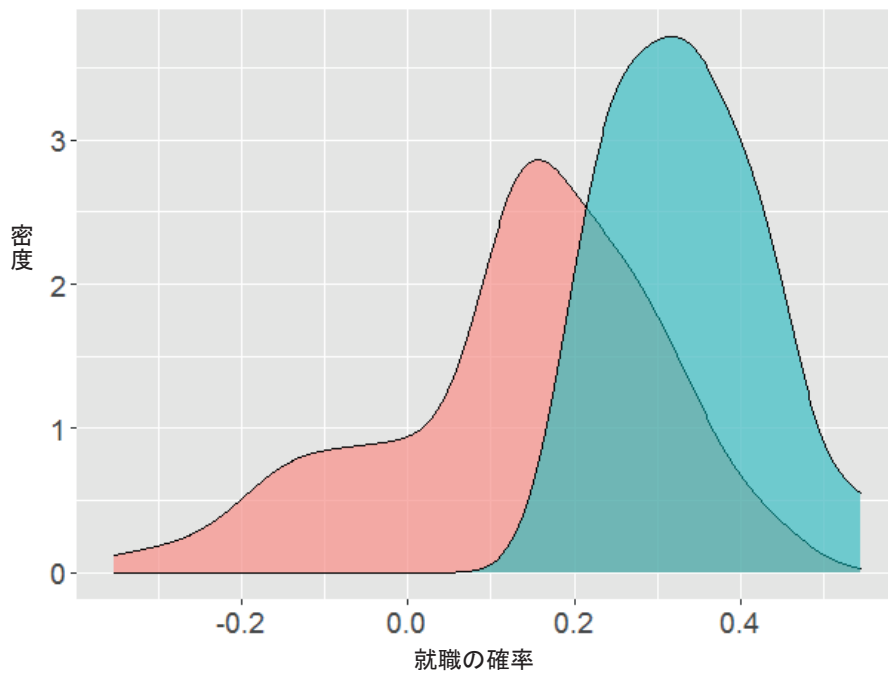


図 8 : XGBoost による就職確率の分布

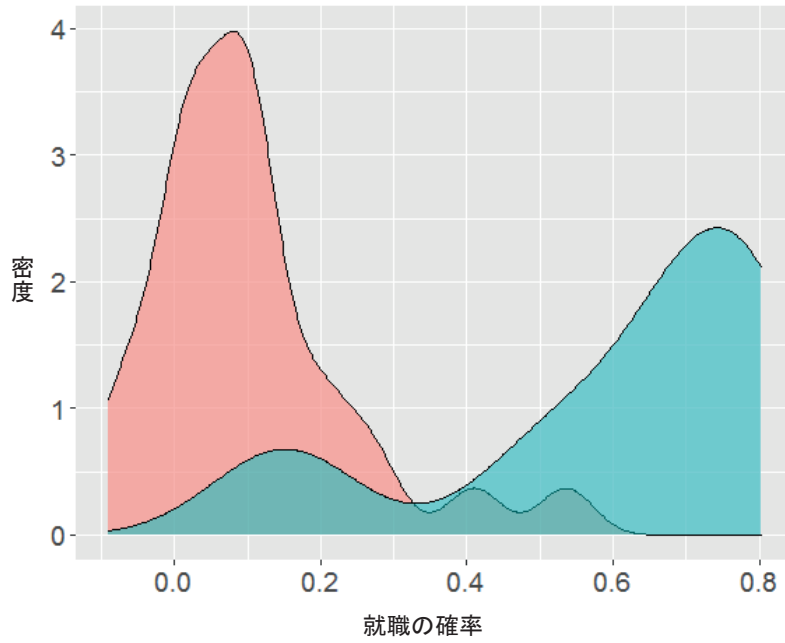


表 7 : XGBoost を使った分析結果の混同行列 (Confusion Matrix)

		予測値	
		就職していない	就職した
実際	就職していない	27 人	2 人
	就職した	1 人	5 人

(注) 正答率 (Accuracy Rate) は 91.43%。

---

就労準備支援事業評価指標の全国普及及び検証に係る調査研究事業  
【報告書】

令和3年3月 発行

編集：就労準備支援事業評価指標の全国普及及び検証に係る調査研究委員会

発行：一般社団法人 京都自立就労サポートセンター

住所：京都府京都市南区東九条下殿田70 京都テルサ西館3階

---

※著作権法上、権利者に無断で本報告書の内容の一部または全部を無断転載、複製、改変などを行うことはできません。

