

令和2年度 サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者 基礎研修  
サービス提供事業所の利用者主体のアセスメント（児童期）

1. 児童期（0歳～18歳）の特有さ

- 背景(育ちと関わり)がその後の障がい像を左右するなど養護性が高く、未発達である段階の時期。
- 幼保・小中高（進級）などステージの変更（移行期）が連続する18年間…“移行支援”が連なる。
- 児童期は障害が未確定、手帳の有無に関わらず、支援対象となる。
- 家族支援が重要な時期。
- 子どもを取り巻く社会は大変複雑な現代社会。（子育ては現代社会に大きく影響を受ける。）そこに障がいがかわれば…

2. 児童期のアセスメントの基本的視点

- 子どもの発達の全体構造が理解できるアセスメント
- 子どもや家族の長所や潜在的な力がわかるアセスメント
- 支援の方向性を出すためのアセスメント
- 関係者と保護者が共通理解できるアセスメント
- 日々の支援の中でアセスメントを続ける

3. 児童発達支援の3つの要素

- 発達支援
  - 〔本人支援…5領域、30項目（ガイドライン）＊将来、日常生活や社会生活を円滑に営めるよう、自立にむけた支援を行う。
  - 〔移行支援…可能な限り、地域の保育・教育等の支援を受けられるようにしていくと共に、同年代の子どもとの仲間作りを図っていく事が必要。
- 家族支援
  - ・ 家族(両親・兄弟姉妹・祖父母)全体を支援
  - ・ 障がい受容のプロセスと支援
  - ・ 具体的手立てと見通しを持った取り組み
- 地域支援
  - ・ ライフステージに応じた一貫した支援 縦横連携を大切に

4. ガイドラインに基づく支援を展開しよう

- 放課後等ディサービスガイドライン（H27年4月）
- 児童発達支援ガイドライン（H30年4月）

以上

令和2年度 サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者 基礎研修  
サービス提供事業所の利用者主体のアセスメント（介護分野）

- 生活介護・療養介護を利用している方々は、具体的に希望や夢を上手く示せる人は少ないかもしれない。
  - 本人なりの力は持っているが、体験・経験の場面・刺激が少なく、もしくは、障害・疾病により本人の力が弱くなっている可能性が高いかも。  
⇒利用者の変化に気づきにくく、利用者の思いに気づけていない可能性も。思い（ニーズ）をくみ取れていないが為に、個別支援計画の内容に本人の思いが反映できず、モニタリングをしても、「特に変化なし」、「支援を継続中」となりがちな場合も。
  - つい「やってあげる」支援になってしまいがち  
⇒能力の低下や依存心が高まってしまう。
- 特に施設入所支援では（エンパワメント・ストレングスが弱まっている可能性）
- 限られた空間、限られた人間関係で、長期間生活している。  
⇒環境から受ける刺激が少ない。
  - 在宅で生活している人と比べて、地域との接点がすくない。  
⇒本人を取り巻く世界が狭い…
  - その為、現場のスタッフが、ストレングスに対する関心が薄い可能性。
- 小さな変化に気づく観察力を！気づきが大事。
- 利用者の状態は常に変化しており、生活全般において小さな変化も見逃さない観察力を養う力を支援者が持つこと大事である。  
（リフレーミングの視点・ストレングスに気付ける力）  
⇒普段の何気ない関わりを大切に。
- ADL や課題は、その人の姿を知る上では、一部分である。
- 生育歴・生活歴・家族状況・利用者 ADL・IADL 等の確認  
⇒ストレングスが潜んでいるかも
- 意思のない人はいない。意思決定支援を念頭に。
- 障がいの重い人でも、必ず『意思』はあり、考えや気持ちを持ち自分で決める事が出来る。  
このことを大前提に支援をしていく必要があり、それぞれ違う形で表現・表出する意思決定のどの部分を、どのように支援をしていくのか模索していく事が大切。
- 支援者が、利用者の訴えを汲み取れるか、否かがニーズの把握の分かれ道。

☆アセスメントは日々連続している

以上

令和2年度 サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者 基礎研修  
サービス提供事業所の利用者主体のアセスメント（就労分野）

1. 就労系事業について（就労移行、就労継続 A,B、就労定着）

利用者さんに対し就労分野においては対象者の気持ち(想い)、配慮すべき事のアセスメント部分と共に現在どのような力を持っているのか？という技能についての技能(就労)アセスメントが必要となります。

2. 就労系で必要とするアセスメント(想い)聞き取り内容とは？

☆一般就労を目指す方の場合で確認する事

① 就業経験が無い方の場合

ご本人の働く(就労、就業)の動機(なぜ働きたいのか？働かなくてはならないのか？など家庭環境や収入状況も出来る限り確認)、働く自分のイメージ(時間帯)、働いてみたい職業(職種など)

② 就業経験がある方の場合

上記に追加して、支援として配慮しておくべきこととして過去の働いた(就労、就業)の経過(働いた時期、辞めた理由なども)

☆事業所(B型など)が利用目的の場合

事業所を利用する意思と理由(楽しい、収入、高齢の方ならば生きがいなどでもOK)事業所内でどんな作業に興味があるのか？また、その理由など。特にB型支援はハンドレの部分等も含め幅の広い利用者層なので生活介護に近い内容も事業所によっては必要かもしれませんので、介護分野でのアセスメント(補助が必要となる部分)も取り入れる必要があるかもしれません。

☆共通

工賃というお金が付いて回る事から、「お金について」も大事なアセスメントになりますし、我々の支援の評価としても活用できるものになります。就労や、金額などはっきりとしたニーズを持った方が多いと思います。そのニーズを達成する為に何が必要なのか？というアセスメントが大切です。

3. ツール(様式)として

アセスメントシート(事業所の任意作成、事業目的ごとに異なる)

就労アセスメントシート（圏域毎作成されているものなど）

※養護学校生の進路の選択、B型を利用したい生徒さんは圏域ごとに作成されている就労アセスメントを受けて頂く事が定められています。これはB型へ行く為の物で

は無く、「ひょっとしたら移行？就職？の可能性を確認していくものです。それも相談支援専門員からの情報として押さえましょう。また、就労アセスメントは（就労経験が無い方が対象となっている為、生活介護事業所からB型事業所を利用したい希望時には必要になります。

#### 4. 参考資料（技能面について）

就労技能面のアセスメントについては共通のツールとしてのマニュアルが作成されています。就労系については「訓練」「トレーニング」といった事業所の側面もある為、利用者の能力向上につながるアセスメントが必要です。

(ア) 各支援機関の連携による障害者就労支援マニュアル

(イ) 就労移行支援事業所における就労アセスメント実施マニュアル

(ウ) 就労アセスメントを活用した就労支援マニュアル

これらは厚生労働省のHPに掲載されています、ぜひこの機会に確認してください。

#### 5. チェックポイント（気を付ける部分）

- ・障害程度や手帳の等級で職業能力を判断し、可能性を限定していないか？  
障害の軽重 ≠ 職業能力
- ・○×を付ける事がアセスメントではない
- ・アセスメントは繰り返される必要がある事、昨日より今日、今日より明日、変わっていくご本人の力を把握していく。
- ・受託作業を通じて、利用者のニーズに應える為の環境としての地域のアセスメントやインフォーマルな部分のアセスメントも必要な事。
- ・また、施設内と施設外の部分(外部就労やまたは実習先)のそれぞれの場面も評価としてアセスメントをしていく事。

#### 6. まとめ

「働く」は人生の中の一部でしかありません。その人生を豊かにしたいから「働く」というキーワードが出てくるわけです。

そのキーワードの細かな部分を聞き取る事、(コンサートに行きたいから、欲しいものを買う自分になりたいから、等)でその方の働く価値観を満たす為に我々はアセスメントする事が重要だと思います。アセスメントは利用者の求める事、望んでいる事を知る事と共に自身の事業所に「何を求められているのか？」を明確にしてくれるものです。事業所の提供できるスキルもアセスメントしておきましょう。

以上

**※ 自立生活分野の資料はありません。シンポジウムをご確認ください。**