

企業が求める人材と本人の特性の視覚的な比較を目指した

ジョブマッチングシートの考案と経過報告

かがわ総合リハビリテーション成人支援施設

就労支援員 諏澤 友紀子、六車 浩、上原 美智代、山口 和彦

キーワード：就労移行支援、職業評価、アセスメント、マッチング

要 旨

【1.はじめに】就労移行支援において、企業が求める人材と本人の特性を視覚的に比較するための「ジョブマッチングシート」を考案し、経過を報告する。【2.ジョブマッチングシートの概要】既存の様々な評価表を参考に項目を分類。チェック項目ごとに点数を設定し、合計得点をレーダーチャートで表示する。

【3.ジョブマッチングシートの使用方法】本人評価、支援者評価を比較することで本人が適切に自己評価できているかを確認する。本人評価、企業評価、支援者評価を比較することで、現状で何が不足しているのか、このまま就職するとどういった問題が予測されるか等を分析する。また、職場環境のチェックを行うことで、離職因子を予め排除することができるかと考える。【4.今後の課題】今後はこのジョブマッチングシートを試行、結果データを収集し、項目や点数設定の検討をしていく。また、タブレット端末等の利用も検討したい。

1. はじめに

かがわ総合リハビリテーション成人支援施設就労移行支援では、平成19年度より毎年平均11.4名が一般就労している。企業とのマッチングを行う際は職業評価やアセスメントを行っているが、マッチングが適切かどうか視覚的に確認する手段がなく、就労支援員、職業指導員、生活支援員各自の判断基準で評価し、協議しているのが現状である。また、評価シートは様々あるが、企業によって求められるレベルは様々であり、全ての項目をクリアできなければ就職できないというわけではない。以上のことから、企業が求める人材と、本人の特性を視覚的に比較できるようなジョブマッチングシートを考案し、その経過を報告するものである。

2. ジョブマッチングシートの概要

本人の特性、企業が求める人材像を分析するにあたり、チェック項目の大項目は厚生労働省推奨の

「ジョブカード制度」の中で評価基準として挙げられている「職務遂行のための基本的能力」をベースとして設定した。具体的なチェック項目としての中・小項目は、複数の既存のチェックリスト（「就労移行支援のためのチェックリスト：障害者職業総合センター」「就労支援のためのチェックリスト 訓練生用・従業員用：障害者職業総合センター」「就労支援のための評価シート（とっとり版）v 1.07」「障がい者職場実習受入れマニュアル（平成26年1月 宮崎県福祉保健部障害福祉課）」その他、複数の就労移行支援事業所独自の評価表等）の項目を分析。大分類に沿って項目を分類し、優先順位の高いものを中心に中項目を以下のように設定した。

(1) 働くための基礎

働く意欲、出勤、通勤手段、勤務日数、勤務時間、健康管理、メンタル管理

(2) 働くための心構え

身だしなみ、ルールを守る、約束を守る、時間

を守る、手順を守る、指示に従う、最後までやり通す、アドバイスを受け入れる、失敗を認める

(3) コミュニケーション

挨拶、謝罪とお礼、質問・報告・連絡・相談、意思を伝える、話を聞く、相手の都合を考える、誰とでも話ができる

(4) ビジネスマナー

敬語が使える、ビジネスマナーの知識

(5) 協調性

苦手な人とも一緒にいられる、手伝いができる、共同作業ができる

(6) 遂行力

段取りができる、整理整頓、危険回避

(7) 向上心

工夫・改善、うまくいかない時、自己研鑽、チャレンジ意欲

各小項目は段階別に4~5個のチェック項目を設け、それぞれ-20点から10点の点数を設定。それぞれの大項目の得点率をレーダーチャートで表示する。なお、一般就労を考える上で最低限クリアしなければならないと思われる項目は-20点と最高得点(10点)よりも大きな減点幅を設定した。これは本人への意識付けを促すことを目的としているため、1つでも-20点の項目にチェックがついている場合はマッチング結果が良くても丁寧なフィードバックが必要である。

作成ソフトはマイクロソフト社のExcel2010を使用し、自動で計算・レーダーチャート作成・評価が出るよう設定した。

3. ジョブマッチングシートの使用法

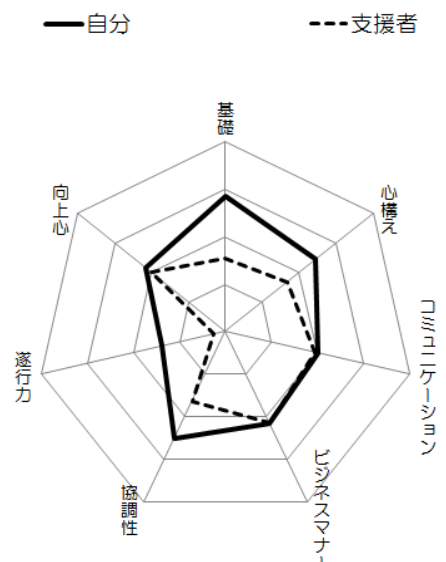
入力シートは「本人用」「支援者用」「企業用」の3セットがあり、それぞれの結果を比較することができる。

(1) 本人評価と支援者評価の比較

本人評価と支援者評価に大きな乖離がある場合、自己評価が適切にできていない可能性がある。(図1)は基礎、心構え、協調性、遂行力の項目において、本人評価と支援者評価が大きく乖離している。本人

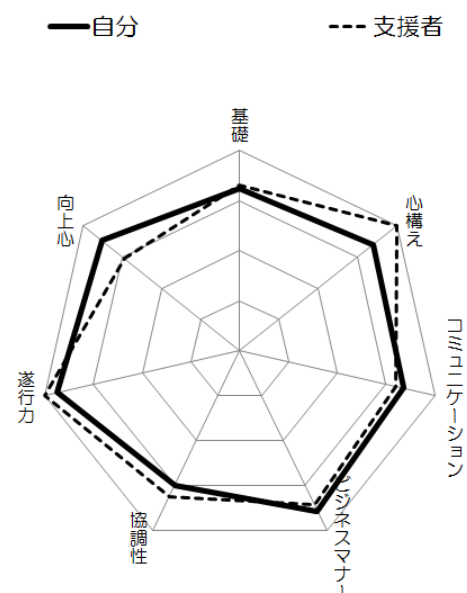
と支援者のチェック項目を照らし合わせると、本人が自分の体力、体調管理、他者との接し方、作業の効率性等においてかなり過大評価していることが分かった。これは高次脳機能障害による記憶力、認知機能の低下、病識の欠如等により、自分の状態を客観視できていないことが原因だと考えられる。具体的なエピソードによるフィードバックや検査結果等を通して、少しずつ認識の摺合せをしていく必要があると思われる。

①本人評価と支援者評価



(図1)

①本人評価と支援者評価



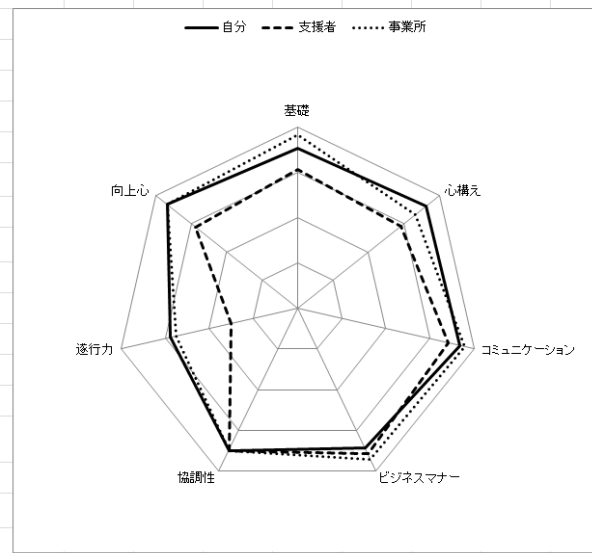
(図2)

(図2) はほとんど支援者との乖離はなく、客観的に自己分析できている。本人評価の方が低い項目もあり、さらにアセスメントをすることで、適切な自信をつけることができると考えられる。

(2) 本人評価・支援者評価・企業評価の比較

企業評価は企業にチェックをつけてもらうか、支援者が企業に聞き取りをしてチェックをつけて完成させる。

◆ジョブマッチング



(図3)

この比較は就職の可否を判断するものではなく、現状では何が不足しているのか、このまま就職するとどういった問題が予測されるか等を具体的に分析するためのツールとして活用するものである。

(図3) は脳出血による高次脳機能障害の方の復職ケースにおいてマッチングシートを試行したものである。本人評価と企業評価を比較するとほとんど乖離はないが、支援者評価と企業評価を比較すると、協調性以外の全ての項目において企業が求めるレベルに達していない。これは本人が適切に自己評価できておらず、業務内容等の打ち合わせを本人のみで行うと、企業が求める作業を全て「できる」と返答してしまう可能性が高い。実際は高次脳機能障害で、記憶・注意・遂行機能といった業務を効率良く行うための力がかなり低下しているのだが、企業が本人

の能力を受傷前と同様レベルだと認識して業務内容を設定しているものと考えられる。このまま復職すると、「目立った身体障害もなく、日常会話はできるし、協調性もあるのに仕事ができない。これはやる気がないのではないか」といった誤解を招くことが予想されるため、障害特性の説明や業務内容の検討、配慮の要請、補完手段の確立等の支援が必要であると考えられる。

(3) 職場環境のチェック

職場の環境もマッチングには重要な要素である。マッチングシートでは特性のチェックに入る前に企業の環境チェックを行うようにしている。企業名、住所、事業内容、就業時間、就業日数、作業内容、必要な資格・スキル、現場に居る人数、男女比、広さ、温度、におい、音、雰囲気、バリアフリー、障害者雇用経験、事前実習の有無などをチェックし、不安な点は企業と相談できるようにしておく、より離職因子を排除することができると思われる。

(図4)

◆企業の環境チェック

			全消去	
が残っているところが注意すべき点です。支援者によく相談しましょう。				
事業所名	〇〇病院		チェック	
住所	〇〇県〇〇市〇〇町	通勤可能な場所ですか？	<input checked="" type="checkbox"/>	
事業内容	病院	事業内容は嫌ではありませんか？	<input checked="" type="checkbox"/>	
就業時間	13:30-17:30	この時間働くことが可能ですか？	<input checked="" type="checkbox"/>	
就業日数	週5日 月一金	この日数働くことが可能ですか？	<input checked="" type="checkbox"/>	
作業内容	シュレッダー、スキャナ、パソコン入力	この作業はできそうですか？	<input checked="" type="checkbox"/>	
必要な資格、スキル等	特になし	必要な資格、スキルを持っていますか？	<input checked="" type="checkbox"/>	
環境面	現場に居る人数	10名程度	人は多すぎ(少なすぎ)だと感じませんか？	<input checked="" type="checkbox"/>
	男女比	4:6	異性、同性の比率は大丈夫ですか？	<input checked="" type="checkbox"/>
	広さ	一般的な事務所 スペースにゆとりがある	空間が広すぎ(狭すぎ)だと感じませんか？	<input checked="" type="checkbox"/>
	温度	冷暖房あり 本人には少し暑いかもしれない	暑さ、寒さは大丈夫ですか？	<input type="checkbox"/>
	におい	特になし 同じフロアに社員食堂があるが別部屋なので問題ない	においは大丈夫ですか？	<input checked="" type="checkbox"/>
	音	来客や電話対応、業務の相談などでずっと話し声がある	音は大丈夫ですか？	<input type="checkbox"/>
	雰囲気	和やかな雰囲気	雰囲気は大丈夫ですか？	<input checked="" type="checkbox"/>
支援体制	バリアフリー	事務所付近は和式トイレだが、病院の方には身障用トイレあり	お手洗い・階段等の環境は大丈夫ですか？	<input checked="" type="checkbox"/>
	障害者雇用経験	あり	障害者雇用経験の有無は良いですか？	<input checked="" type="checkbox"/>
	事前実習	あり	事前実習の有無は良いですか？	<input checked="" type="checkbox"/>

(図4)

4. 今後の課題

今後はこのマッチングシートを試行、結果データを収集し、項目や点数設定の検討をしていく。また、タブレット端末等を利用し、より使いやすいツールを目指していきたい。

【出典先】

第23回職業リハビリテーション研究・実践発表会

【参考文献】

- 1) 厚生労働省：ジョブカード制度 職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート（企業実習・OJT用）
- 2) 障害者職業総合センター：就労移行支援のためのチェックリスト，就労支援のためのチェックリスト 訓練生用・従業員用
- 3) 鳥取県就業支援課：就労支援のための評価シート（とっとり版） v1.07
- 4) 宮崎県福祉保健部障害福祉課：障がい者職場実習受入れマニュアル（平成26年1月）