

# B型事業所における「戦略的」職業評価



Noto Serif JP

## 作業能力と対人技能の統合による、職場定着率の最大化

FOR MANAGERS & SERVICE MANAGEMENT ADMINISTRATORS

NotebookLM

# 職業評価の本質は「選別」ではなく「活躍条件の発見」にある



## 現状の課題

作業速度や正確性（ハードスキル）のみを評価軸にすると、「なぜか定着しない」という現象が起きる。



## 解決策

「作業能力」×「対人技能」の2軸評価への転換。特に「困った時のSOS」や「変化への対応」を可視化する。

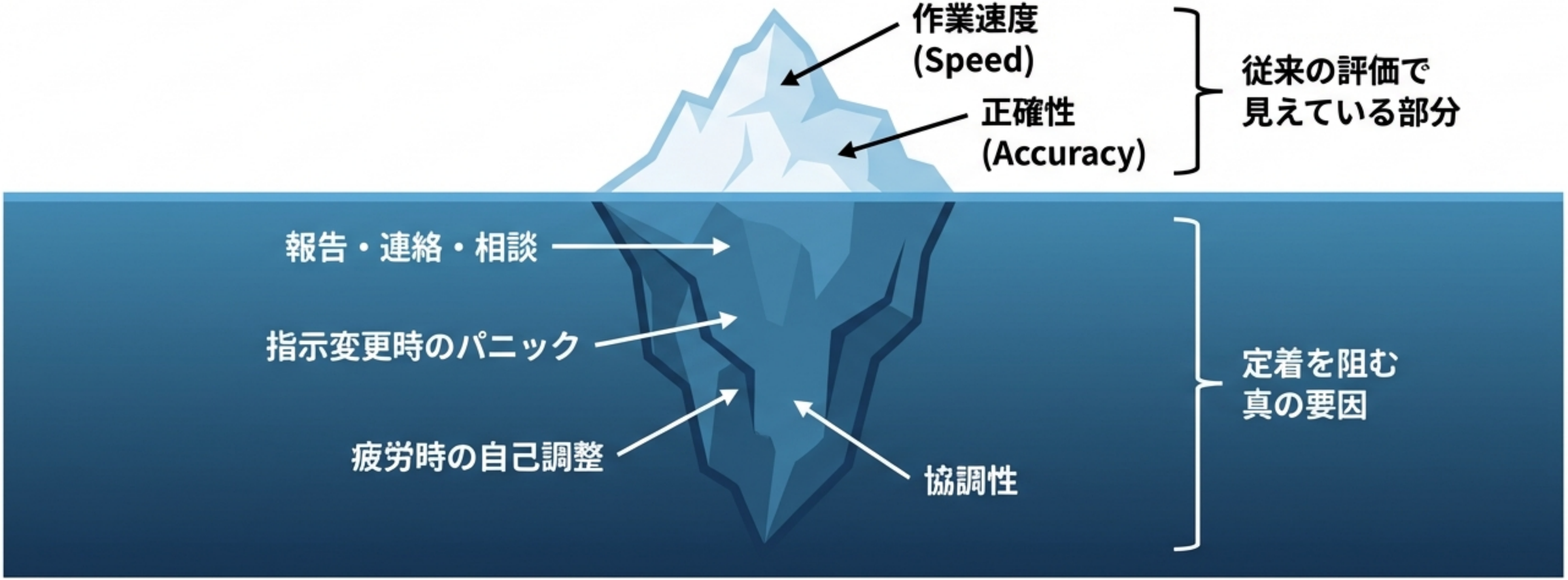


## 成果

評価結果を「合否」ではなく「環境調整（支援計画）」のインプットとして活用することで、離脱率を下げ、本人の自己理解を促進する。

NotebookLM

# なぜ「作業が速い人」でも職場定着しないのか？




**職場定着を左右するのは、単独での作業スキルではなく、
トラブルや変化に直面した際の「対人・自己調整スキル」である。**

NotebookLM

# 評価の目的を「能力の判定」から「環境の設計」へ再定義する

## FROM（Old Paradigm）

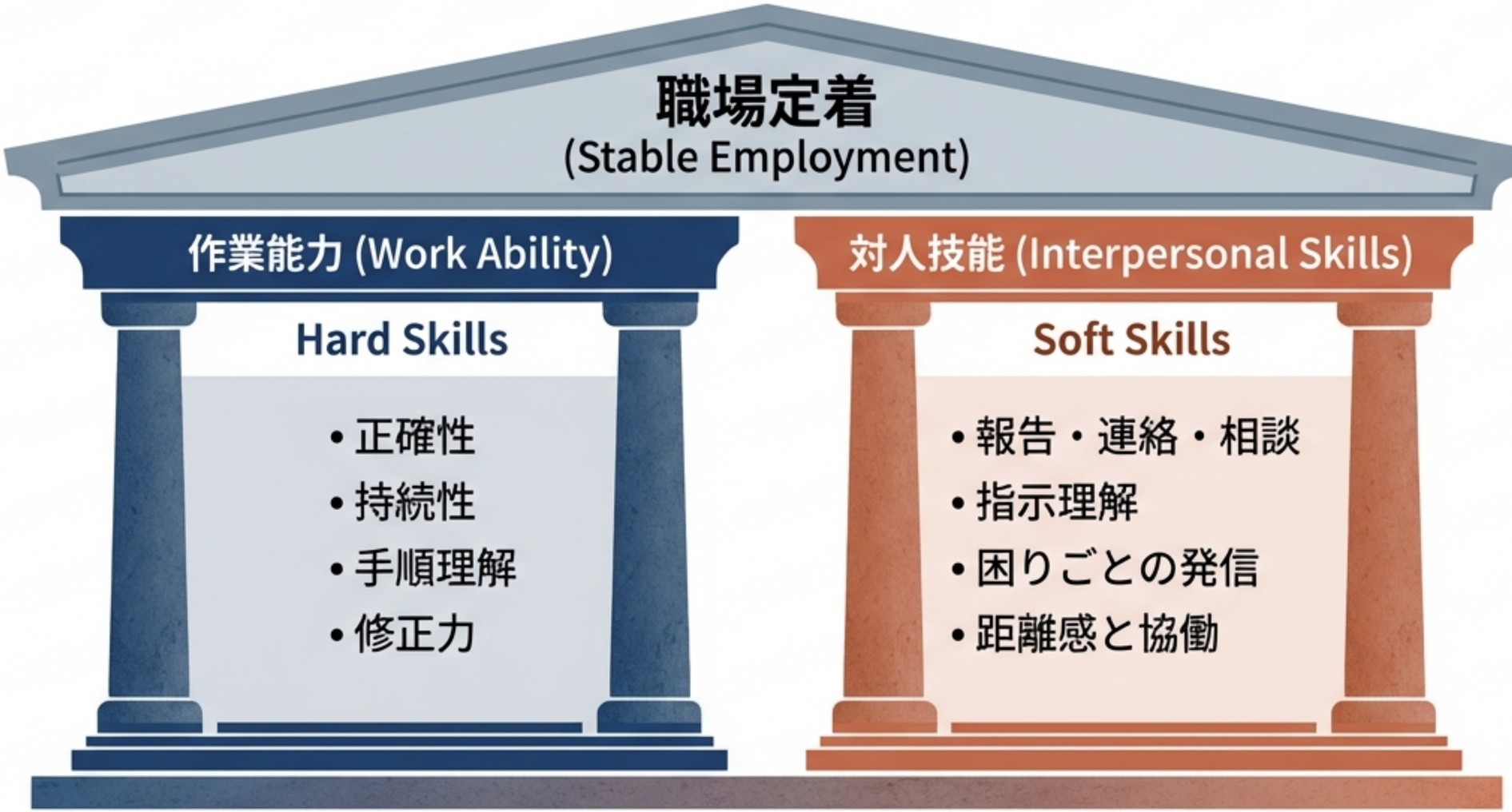
- Focus: 作業の速さ・正確さ
- Question: ‘Can they do it?’（できるか／できないか）
- Result: 選別（Screening）
- Risk: 見かけの能力は高いが、現場で潰れてしまう

## TO（New Paradigm）

- Focus: 活躍できる条件
- Question: ‘Under what conditions?’（どのような環境なら安定するか）
- Result: 環境調整・マッチング
- Benefit: 苦手な部分を環境側でカバーし、就労可能性を広げる

NotebookLM

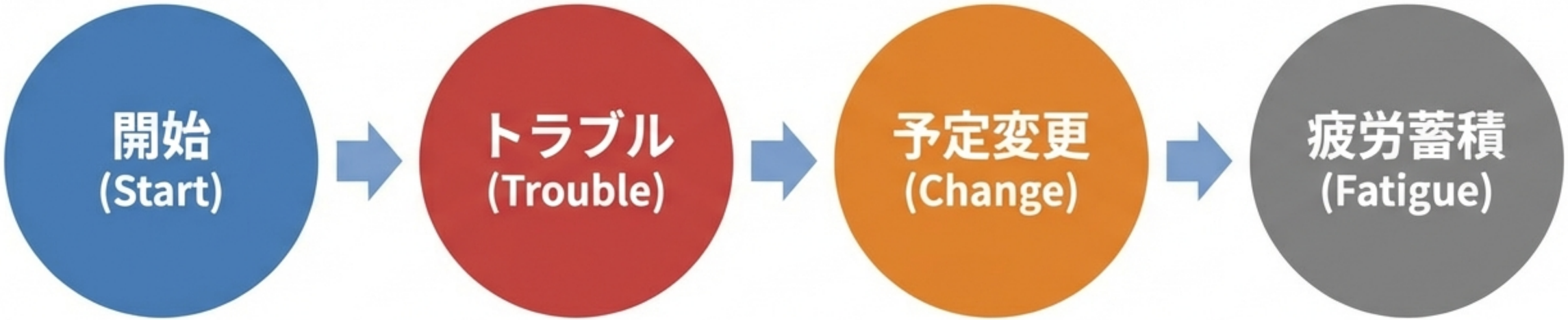
# 「作業能力」と「対人技能」を同等の重みで扱う




**どちらか一方でも欠けると定着は困難になる。**

NotebookLM

# 見落としがちな「対人技能」の具体観点




**Check: 指示理解**
(Do they understand what to do?)

**Check: 報告タイミング**
(Report before failure?)

**Check: 作業切替え**
(Reset without panic?)

**Check: 自己調整**
(Ask for help?)

> **「作業が10%速いこと」よりも「困った時にすぐ言えること」の方が、定着における価値は高い。**

NotebookLM

# Step 1:「作業中」だけを見ていては、真実は見えない

## 場面を細分化し、最低2週間の期間で観察する



### 単独作業 (Solo Work)

- Concentration
- Accuracy
- Speed

### 協働作業 (Collaborative Work)

- Distance with others
- Cooperation
- Sharing tools

### 休憩・移動 (Breaks/Transitions)

- Switching On/Off
- Informal communication
- Signs of fatigue

> Note: 同じ利用者でも場面によって評価は大きく変わる。断片的な観察は「誤判定」の元となる。

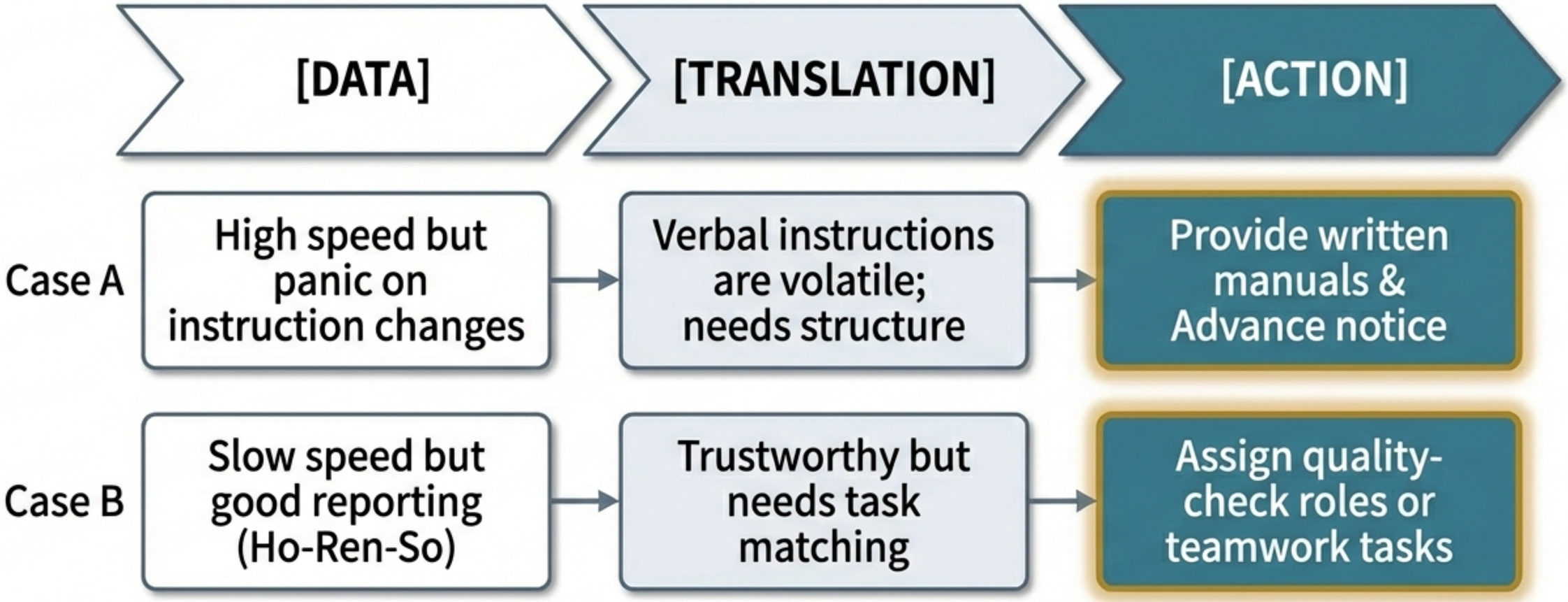
NotebookLM

# Step 2: マトリクスで利用者の「現在地」と「支援方針」を可視化する




NotebookLM

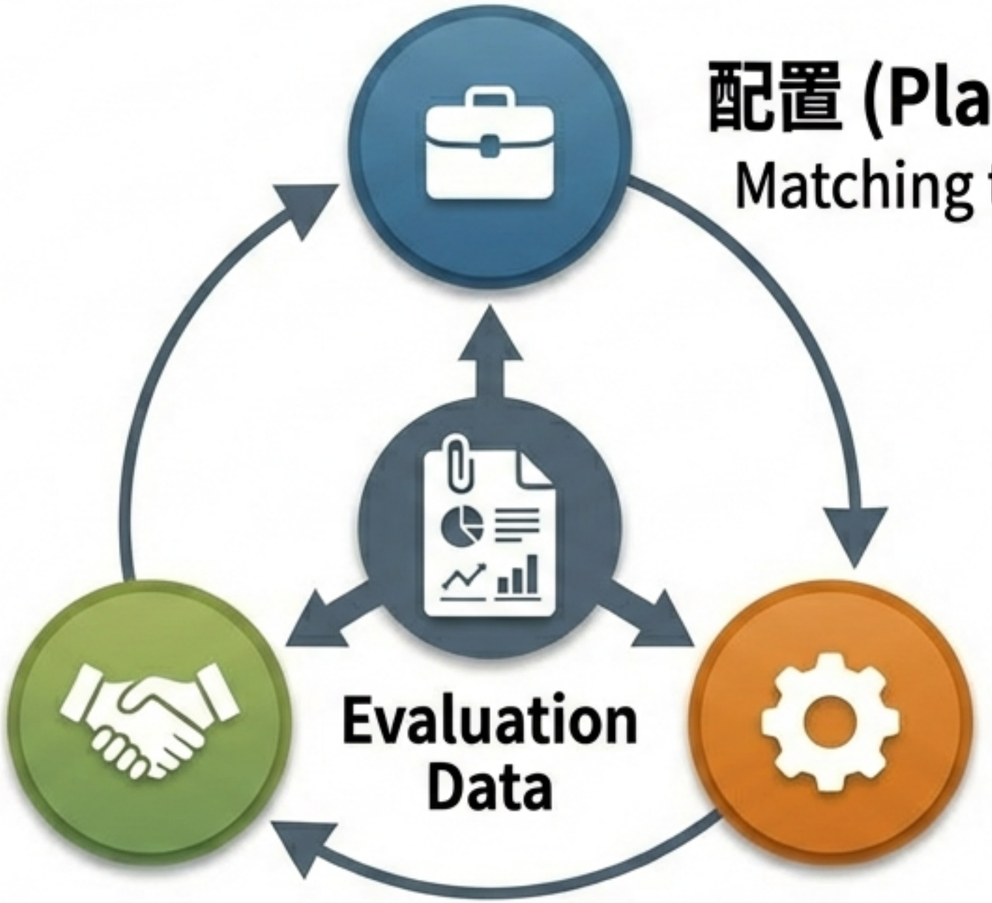
# Step 3: 評価結果を「具体的な支援アクション」へ翻訳する




評価結果は「強み＝活かす作業配置」「課題＝練習or環境配慮」に分解する。

NotebookLM

# Step 4: 評価は「紙」で終わらせない：3つの連動サイクル




⚠ これらを分断させると、評価情報が現場で活かされず形骸化する。

NotebookLM

# 成功事例：評価軸の導入による定着率の改善（D事業所）

## Before (The Issue)

- 「作業は早いが定着しない」利用者が複数
- トラブルが起きてから対応する後手支援

## Action (The Change)

- 作業能力と対人技能の「2軸評価表」を導入
- 日誌に「報連相」観察項目を追加
- 特性に合わせた作業配置へ再調整

## After (The Result)

- トラブルの早期相談（SOS）が増加
- 離脱率が低下
- 本人の自己理解が深まり、目標設定が可能に

NotebookLM

# 現場で陥りやすい3つの失敗パターンと回避策



**Trap: できることだけを伸ばそうとする**
(Focus only on strengths)

**Fix:** Provide parallel support for social skills



**Trap: 評価がラベル化になる**
(Labeling)

**Fix:** Treat evaluation as a snapshot, always updateable



**Trap: 本人不在で運用される**
(Excluding the User)

**Fix:** Explain results in user's language; align with goals

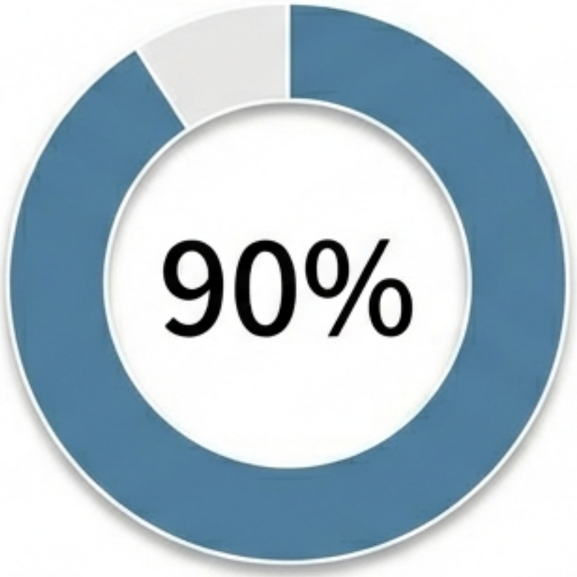
NotebookLM

# 管理者・サビ管向け品質チェックリスト

- [ ] 作業能力だけでなく、対人技能（報連相・協働）も評価項目にあるか？
- [ ] 単独作業だけでなく、休憩や移動など「複数場面」で観察しているか？
- [ ] 評価結果が具体的な「作業配置」や「支援計画」に反映されているか？
- [ ] 評価内容を本人に説明し、納得感を得ているか？
- [ ] 定期的な「再評価」のタイミングが設定されているか？

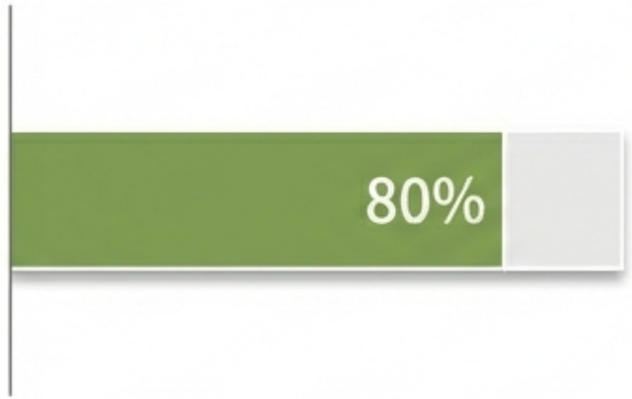
NotebookLM

# 運用の定着を測るKPI（評価指標）



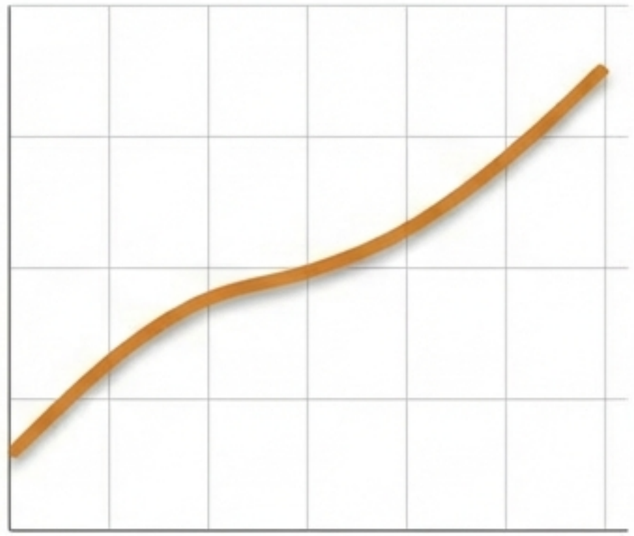

## 2軸評価実施率

Goal: 90%+




## 配置最適化率

Goal: 80%+



## 相談行動増加率

User-initiated Ho-Ren-So

NotebookLM

# 職業評価とは、可能性を広げるための「設計図」である

評価は、利用者さんを「測る」ためではなく、
その人が輝ける場所を「探す」ためにあります。
「作業能力」と「対人技能」をセットで見ること。
そして、その結果を「環境デザイン」につなげること.

**明日から、作業中の手元だけでなく、作業の「合間」や「困った瞬間」を観察することから始めてください.**

NotebookLM