

援助付き雇用 フィデリティ尺度

1/7/08

評価者:

場所:

日付:

総得点:

実施方法:それぞれの基準ごとに、当てはまる選択肢の番号に○をつけてください。

<u>評価基準</u>	<u>情報源</u>	<u>アンカーポイント</u>
スタッフ配置		
1. <u>ケースロードの大きさ</u> : 就労支援スペシャリストは個別のケースロードを持つ常勤の就労支援スペシャリスト一人につき、最大 20 名までのクライアントを担当する。	MIS, DOC, INT	1=就労支援スペシャリスト 1 人につき 41 人以上のクライアントを扱う。 2=就労支援スペシャリスト 1 人につき 31~40 人のクライアントを扱う。 3=就労支援スペシャリスト 1 人につき 26~30 人のクライアントを扱う。 4=就労支援スペシャリスト 1 人につき 21~25 人のクライアントを扱う。 5=就労支援スペシャリスト 1 人につき 20 人以下のクライアントを扱う。
2. <u>職業サービススタッフ</u> : 就労支援スペシャリストは職業サービスのみを提供する。	MIS, DOC INT	1=就労支援スペシャリストは、勤務時間の 60%以下の職業サービスを提供している。 2=就労支援スペシャリストは、勤務時間の 60-74%職業サービスを提供している。 3=就労支援スペシャリストは、勤務時間の 75-89%職業サービスを提供している。 4=就労支援スペシャリストは、勤務時間の 90-95%職業サービスを提供している。 5=就労支援スペシャリストは、勤務時間の 96%以上職業サービスを提供している。

援助付き雇用 フィデリティ尺度

3. 職業ジェネラリスト:

それぞれの就労支援スペシャリストが、以下のすべての全側面の職業サービスを行う。すなわち、インテーク、関係づくり、アセスメント、就労（プレースメント）、そして継続・同行支援などを、他の精神保健従事者による集中度の低い就労支援にステップダウンする前に行う。（注釈：それぞれの就労支援スペシャリストが、給付金カウンセリングをクライアントに提供することは期待されていない。高度な訓練を受けた給付金カウンセラーに紹介することは、高いフィデリティを保つことになる。“サービス”の項目1を参照）

組織

1. 精神保健支援とリハビリテーションの統合:

就労支援スペシャリストは、就労支援スペシャリストのケースロードの少なくとも 90%が含まれる 2 つまでの精神保健支援チームの一員である。

MIS, DOC,
INT, OBS

1＝就労支援スペシャリストは、vendor や他のプログラムへの職業紹介サービスのみを提供する。

2＝就労支援スペシャリストは、ケース担当を継続するが、他の職業サービスプログラムへクライアントを紹介する。

3＝就労支援スペシャリストは、職業サービス（例：インテーク、関係づくり、アセスメント、職場開拓、就労、ジョブコーチ、継続・同行支援）1～4段階を提供する。

4＝就労支援スペシャリストは、職業サービスの 5 段階を提供するが、全体のサービスを提供するわけではない。

5＝就労支援スペシャリストは、職業サービスの 6 段階（例：プログラムインテーク、関係づくり、アセスメント、職場開拓／就労、ジョブコーチ、継続・同行支援）すべてを提供する

1＝就労支援スペシャリストは、職業プログラムの一員であり、精神保健支援チームからは独立して機能する。

2＝就労支援スペシャリストは、3 つ以上の精神保健支援チームに付属している。あるいは、クライアントは組織化されたチームに所属していない精神保健実践家によってサービスを受けている。あるいは、就労支援スペシャリストは、就労支援スペシャリストのケースロードの 50%以下が含まれる 1～2 のチームに付属している。

3＝就労支援スペシャリストは、就労支援スペシャリストのケースロードの少なくとも 50～74%が含まれる 1～2 の精神保健支援チームに付属している。

4＝就労支援スペシャリストは、就労支援スペシャリストのケースロードの少なくとも 75～89%が含まれる 1～2 の精神保健支援チームに付属している。

5＝就労支援スペシャリストは、就労支援スペシャリストのケースロードの 90～100%が含まれる 1～2 の精神保健支援チームに付属している。

2. チームメンバーとの頻繁なコンタクトを通じた、職業リハビリテーションと精神保健支援の統合:

就労支援スペシャリストは、毎週精神保健支援チームの会議(経営会議に置き換えられることはできない)に積極的に参加する。そこでは、個々のクライアントや共有された意思決定による彼らの職業上の目標について議論する。就労支援スペシャリストのオフィスは、精神保健支援チームメンバーに近いところ(あるいは共有)に位置する。精神保健支援と就労支援サービスの書類は、個々のクライアントのチャートに統合される。就労支援スペシャリストは、精神保健支援チームが、これまで援助付き雇用サービスに紹介されていない人々の就労について考えることを手助けする。

MIS, DOC,
INT, OBS

1=1つが行われているか、あるいは何も行われていない。

2=2つが行われている。

3=3つが行われている。

4=4つが行われている。

5=5つが行われている。

すべての5つの重要な要素が実践されている。

・就労支援スペシャリストは、精神保健支援チームの会議に毎週参加する。

・就労支援スペシャリストは、共有された意思決定による支援チーム会議に積極的に参加する。

・就労支援サービスの書類(すなわち、職業アセスメント/プロフィール、就労計画、経過記録)は、クライアントの精神保健支援の記録に統合されている。

・就労支援スペシャリストのオフィスは、精神保健支援チームメンバーに近いところ(あるいは共有)に位置する。

・就労支援スペシャリストは、精神保健支援チームがこれまで援助付き雇用サービスに紹介されていない人々の就労について考えることを手助けする。

3. 就労支援スペシャリストと職業リハビリテーション(VR)カウンセラーとの協働:

就労支援スペシャリストと職業リハビリテーションカウンセラーは、共有しているクライアントや、潜在的な紹介を確認するために、頻繁にコンタクトをとる。

DOC, INT
OBS, ISP

1=就労支援スペシャリストと職業リハビリテーションカウンセラーは、共有しているクライアントや紹介に関して話し合うために、コンタクト(電話、メール、直接)を3ヶ月に1回以下行う。あるいは、就労支援スペシャリストと職業リハビリテーションカウンセラーは、コミュニケーションをとらない。

2=就労支援スペシャリストと職業リハビリテーションカウンセラーは、少なくとも3ヶ月ごとに、共有しているクライアントや紹介に関して話し合うために、コンタクト(電話、メール、直接)をとる。

3=就労支援スペシャリストと職業リハビリテーションカウンセラーは、毎月共有してい

4. 職業ユニット(職業チーム):

少なくとも 2 人の常勤の就労支援スペシャリストとチームリーダーが、職業ユニットを形成している。彼らは毎週クライアントベースのグループスーパービジョンをもち、それらは方法を確認したり、求人情報を共有するという援助付き雇用のモデルに沿っている。彼らは、必要に応じてお互いのケースロードをカバーする。

MIS, INT,

OBS

るクライアントや紹介について話し合うために、コンタクト(電話、メール、直接)をとる。
4=就労支援スペシャリストと職業リハビリテーションカウンセラーは、少なくとも3ヶ月ごと定期的に対面のミーティングを行う、あるいは、毎週共有しているクライアントや紹介に関して話し合うために、コンタクト(電話、メール、直接)をとる。

5=就労支援スペシャリストと職業リハビリテーションカウンセラーは、少なくとも毎月定期的に対面のミーティングを行い、共有しているクライアントや紹介について話し合うために、毎週コンタクト(電話、メール、直接)をとる。

1=就労支援スペシャリストは、職業チームに属していない。

2=数就労支援スペシャリストは、同じスーパーバイザーを持つが、グループとしてミーティングは行わない。彼らはお互いのケースロードに対してバックアップのサービスを提供しない。

3=就労支援スペシャリストは、同じスーパーバイザーを持ち、毎週お互いのクライアントについての話し合いを行う。彼らは、必要に応じてお互いのケースロードに対するバックアップサービスを提供する。あるいは、プログラムが、就労支援スペシャリストが各サイトに1名ずつおり地理的に離れている農村部にある場合、就労支援スペシャリストたちは月に2~3回スーパーバイザーと電話会談を行う。

4=少なくとも2人の就労支援スペシャリストと職業ユニットチームリーダーが、月に2~3回定期的に計画されたミーティングを行い、クライアントベースのグループスーパービジョンを行う。彼らは、必要に応じてお互いのケースロードをカバーする。あるいは、プログラムが、就労支援スペシャリストが各サイトに1名ずつおり地理的に離れている農村部にある場合、就労支援スペシャリストたちは月に2~3回スーパーバイザーと直接あるいは電話会談を行い、精神保健の実践家は、職場にクライアントを連れて行ったり仕事への応募書類を取ってくるなどの活動を通じて、就労支援スペシャリストに協力する。

5=少なくとも2人の就労支援スペシャリストと職業ユニットチームリーダーが、毎週クライアントベースのグループスーパービジョンを行う。それは、方法が確認され、求人

5. 雇用スーパーバイザーの役割:

援助付き雇用ユニットは、援助付き雇用チームリーダーによって指揮される。就労支援スペシャリストのスキルは、成果に基づいたスーパービジョンを通して発展し、改善される。5 つすべての重要な雇用スーパーバイザーの役割が行われている。

MIS, INT,
DOC, OBS

情報が共有される援助付き雇用モデルに基づいている。彼らは、必要に応じてお互いのケースロードをカバーする。

1 = 1つが行われているか、何も行われていない。

2 = 2つが行われている。

3 = 3つが行われている。

4 = 4つが行われている。

5 = 5つが行われている。

雇用スーパーバイザーの 5 つの重要な役割:

- ・ 1人の常勤雇用スーパーバイザーは、10人以下の就労支援スペシャリストに対する責任がある。雇用スーパーバイザーは、他のスーパーバイザーの責任を持たない。
- ・ 雇用スーパーバイザーは、週1回の援助付き雇用スーパービジョンを行いクライアントの状況をレビューし、クライアントの職業生活の手助けとなる新たな方法やアイデアを確認する。
- ・ 雇用スーパーバイザーは、精神保健支援チームリーダーと、サービスが統合されているか、課題(例:紹介の過程、精神保健支援者へ継続支援の引継ぎ)の解決
- ・ 雇用スーパーバイザーは、新人あるいは職場開拓に困難を感じている就労支援スペシャリストに同行し、スキルを向上させるために、実地で観察、モデリング、スキルに関するフィードバックを行う。
- ・ 雇用スーパーバイザーは、就労支援スペシャリストとクライアントの最近の成果についてレビューし、少なくとも3ヶ月ごとにプログラムの実績を改善するための目標を立てる。

6. 除外基準なし:

働くことに興味があるすべてのクライアントは、職業準備性の要因、

DOC, INT
OBS

1 = 就労支援のスタッフ、ケースマネージャーや他の実践家により、職業準備性(例:物質乱用、暴力行為の履歴、機能レベルの低さなど)が原因で、クライアントが除外され

援助付き雇用 フィデリティ尺度

物質乱用、症状、暴力行為の履歴、認知機能障がい、治療を順守しない、個人の体裁に関係なく、援助付き雇用サービスにアクセスできる。これらは、援助付き雇用サービスの過程においても同様である。就労支援スペシャリストは、退職の理由や職歴の数にかかわらず、ひとつの仕事が終了したら、次の仕事に関しても支援を提供する。職業リハビリテーション(VR)が審査基準を持っていた場合、精神保健の機関はそれらを誰かを除外するために用いない。クライアントは、公式にあるいは非公式に排除されない。

7. 機関が一般就労に重点的に取り組む:

機関は複数の方法を通して一般就労を促進する。機関はインテークに、一般就労に興味があるかについての質問が含まれている。機関は、就労や援助付き雇用サービスに関する文書による掲示物がある(例:パンフレット、掲示板、ポスター)。重い精神疾患をもった成人へサービスを提供する機関のプログラムに、力をいれる。機関は、クライアントが仕事についての話を他のクライアントやスタッフと共有できるよう支援する。機関は一般就労率を測定し、その情報を機関の上層部やスタッフと共有する。

DOC, INT,
OBS

る正式な方針がある。

2=認識されている職業準備性(例:物質乱用、暴力行為の履歴、機能レベルの低さなど)欠如により、大部分のクライアントが援助付き雇用サービスにアクセスすることができない。

3=認識されている職業準備性(例:物質乱用、暴力行為の履歴、機能レベルの低さなど)欠如により、一部のクライアントが援助付き雇用サービスにアクセスすることができない。

4=除外に関する証拠が、公式、非公式ともない。紹介は、幅広い情報源によって求められない。就労支援スペシャリストは、退職の理由や職歴の数にかかわらず、ひとつの仕事が終了したら、次の仕事に関しても支援を提供する。

5=働くことに興味があるすべてのクライアントは、援助付き雇用サービスにアクセスできる。精神保健スタッフは、クライアントが就労について考えるよう働きかけ、援助付き雇用への紹介は、多くの情報源によって求められる。就労支援スペシャリストは、退職の理由や職歴の数にかかわらず、ひとつの仕事が終了したら、次の仕事に関しても支援を提供する。

1=1つが行われているか、何も行われていない。

2=2つが行われている。

3=3つが行われている。

4=4つが行われている。

5=5つが行われている。

機関は複数の方法を通して一般就労を促進する:

- ・ 機関のインテークに、一般就労に興味があるかについての質問が含まれている。
- ・ 機関は、すべての毎年の(あるいは半年後ごとの)アセスメントまたはトリートメント計画レビューに就労に対する興味があるかについての質問が含まれてい

る。

- ・ 機関は、就労や援助付き雇用サービスに関する文書による掲示物(例:パンフレット、掲示板、ポスター)を、ロビーや他の待合エリアに掲示している。
- ・ 機関は、クライアントが仕事についての話を他のクライアントやスタッフと、少なくとも年に 2 回共有できるよう支援する(例:機関に開いた就労に関する表彰イベント、実地訓練、ピアサポートグループ、機関のニュースレターの記事、クライアントのトリートメントグループに演説者を招待する)。
- ・ 機関は少なくとも 3 ヶ月ごとに一般就労率を測定し、その情報を機関の上層部やスタッフと共有する。

1=1つが行われている。

2=2つが行われている。

3=3つが行われている。

4=4つが行われている。

5=5つが行われている。

- ・ 最高執行責任者と臨床部長が、科学的根拠に基づく援助付き雇用の原則に関する知識を明らかにする。
- ・ 機関の品質アセスメントの過程が、高いフィデリティを達成するため少なくとも 6 ヶ月ごとに、その後は毎年援助付き雇用フィデリティ尺度を用いての援助付き雇用プログラムあるいはプログラムの構成要素の明確なレビューを含んでいる。機関の品質アセスメントの過程は、援助付き雇用の実施と継続を向上させるために、フィデリアアセスメントの結果を用いる。
- ・ フィデリティが高いプログラムでは、少なくとも経営陣チームの 1 人が、半年ごとに開催される援助付き雇用リーダーシップ会議(運営委員会)に積極的に参加し、まだ高いフィデリティに届いていないプログラムでは、少なくとも 3 ヶ月ごとに開催される援助付き雇用リーダーシップ会議に参加する。運営委員会とは、フィデリティ、プログラムの実施、サービス提供システムのレビューを

8. 経営陣が援助付き雇用を支援する:

機関の経営陣チームメンバー(例:CEO/取締役、最高執行責任者、品質アセスメントディレクター、最高財務責任者、臨床部長、医療部長、人事部長)が、援助付き雇用の実施と継続に関して支援する。経営陣チームの5つの重要な要素のすべてが行われている。

担当しているさまざまな利害関係者によるグループのことである。委員会は、高いフィデリティのサービスを展開し維持することを目指した、文書化された行動計画を立てる。

- ・ 機関の CEO(最高経営責任者)／取締役は、援助付き雇用サービスが機関のミッションをどのように支えているかを明らかにし、援助付き雇用や一般就労に対する明確で具体的な目標を、機関のすべてのスタッフに最初の 6 ヶ月の間、そして少なくとも毎年(すなわち、援助付き雇用の開始、機関全体会議、機関のニュースレター、など)伝える。この項目は、他の管理者に委託されるものではない。
- ・ 援助付き雇用プログラムリーダーは、EBP(科学的根拠に基づく実践)の障壁や促進することについての情報を少なくとも年 2 回、経営陣(CEO を含む)と共有する。経営陣は、プログラムリーダーが障壁に対する解決策を特定し、実施することを支援する。

サービス

1. 勤労誘因計画:

すべてのクライアントは、新しい仕事を始める前に包括的な個別勤労誘因計画を得るための支援や、クライアントが勤務時間や給与の変化に関して意思決定をする必要がある際に、勤労誘因計画にアクセスできるための支援を受ける。勤労誘因計画は、社会保険庁による給付金、医療給付、薬の補助金、住居の補助金、食料配給券、配偶者と扶養児童への給付金、過去の仕事の退職金や他の収入源を含む。クライアントは、その人の給付金に応じて社会保険庁、住居プログラム、退役軍人プログラムなどに収入を報告することに関する情報や支援を受ける。

DOC, INT,
OBS, ISP

1＝機関に支援を受けている大部分のクライアントにとって勤労誘因計画はすぐに利用することができない、あるいは利用しづらい。

2＝就労支援スペシャリストは、勤労誘因計画に関する情報へのアクセスに関する連絡先を、クライアントに提供する。

3＝就労支援スペシャリストは、それぞれのクライアントと、仕事の状況に基づいて給付金の変化について話し合う。

4＝クライアントが仕事を始める前に勤労誘因に関してトレーニングを受けた人による包括的で個別化された勤労誘因計画を得ることができるよう、就労支援スペシャリストあるいは他の精神保健の専門家がクライアントに支援を提供する。

5＝クライアントが仕事を始める前に特別に訓練を受けた勤労誘因プランナーによる包括的で個別化された勤労誘因計画を得ることができるよう、就労支援スペシャリストあるいは他の精神保健の専門家がクライアントに支援を提供する。彼らは、クライアン

トが勤務時間や給与の変化に関して意思決定をする必要がある際に、勤労誘因計画にアクセスできるよう促す。社会保障庁、住居プログラムなどに、個々のクライアントの給付金に応じて給与を報告することに関して、クライアントは情報を得たり、支援を受ける。

2. 障がいの開示:

DOC, INT

1 = 何も行われていない。

2 = 1つが行われている。

3 = 2つが行われている。

4 = 3つが行われている。

5 = 4つが行われている。

就労支援スペシャリストは、障がいがあることについて雇用主に関係することに関して十分な情報を得た上で決断できるよう、正確な情報をクライアントに提供し、彼らの選択を評価して支援する。

OBS

- ・ 就労支援スペシャリストは、サービスを受けるためにすべてのクライアントに彼らの精神障がいを職場で開示するよう求めない。
- ・ 就労支援スペシャリストは、クライアントが職場で障がいを開示する前に、障がいを開示することで考えられる良い点と悪い点についてクライアントと話し合いをする。就労支援スペシャリストは、便宜について要望する際に障がいを開示することがどのように関係するか、そして就労支援スペシャリストが雇用主とやり取りをする役割について説明する。
- ・ 就労支援スペシャリストは、開示すべき具体的な情報(例:精神保健支援を受けていること、精神障がいがあること、不安障がい、長期間にわたって無職だったこと、など)について話し合い、雇用主にどのように伝えるかの例を提供する。
- ・ 就労支援スペシャリストは、一度ならず障がいの開示について話し合う(例:もしクライアントが2ヶ月経っても就労していない場合、またはクライアントが仕事での困難を訴えたとき)。

3. 進行中の仕事に基づく職業的アセスメント:

DOC, INT,

1 = 職業評価は、職場を拠点としたアセスメント、標準化テスト、知能テスト、ワークサンプルを重視して就労する前に行われる。

OBS, ISP

2 = 職業評価は、以下を含む段階的なアプローチで行われる: 就労前職業体験(例:

初期の職業的アセスメントは、2-3セッションに渡って行われ、一般就労における職業経験の情報とともに更新される。好み、経験、スキル、

援助付き雇用 フィデリティ尺度

最近の調整、ストレングス、個人的な交流、などの情報を含む職業プロフィールフォームは、新たな仕事の経験とともに随時更新される。環境的アセスメントや合理的便宜の検討を行って、問題解決を図ることを目的とする。情報源は、クライアント、支援チーム、臨床的記録、クライアントの許可があれば家族や以前の雇用主からのものを含む。

4. 一般雇用のための迅速な求職活動:

初期の職業的アセスメントを行ったり、クライアントあるいは就労支援スペシャリストが一般雇用について事業主と最初に直接接触するのは、プログラム参加後30日(1ヶ月)以内である。

DOC, INT,
OBS, ISP

デイプログラムにおけるワークユニット)、ボランティアの仕事、あるいは set aside jobs (e.g., NISH(障がいをもつ人々への仕事を創り出す、全米非営利団体)の仕事、機関が運営しているビジネス、作業所の仕事、 affirmative businesses, エンクレーブ)

3=就労支援スペシャリストは、興味、経験、ストレングス、などを体系的に見直すことなく、クライアントが一般就労に就くことを支援し、教訓のために失業(または仕事上の問題)を定期的に分析しない。

4=初期の職業的アセスメントは、2-3セッションに渡って行われ、興味やストレングスを探る。就労支援スペシャリストは、クライアントがそれぞれの職業経験から学べるよう手助けし、また支援チームと失業、仕事上の問題、仕事上の成功について分析するために協力する。彼らはこれらの教訓を職業プロフィールに記録しない、または、職業プロフィールは定期的に更新されていない。

5=初期の職業的アセスメントは、2-3セッションに渡って行われ、好み、経験、スキル、最近の調整、ストレングス、個人的な交流、などを含む情報は、職業プロフィールフォームに記録される。職業プロフィールフォームは、仕事の種類や職場環境を確認するために用いられる。これは、新たな仕事の経験ごとに更新される。環境的アセスメントや合理的便宜の検討を行って、問題解決を図ることを目的とする。情報源は、クライアント、支援チーム、臨床的記録、クライアントの許可があれば家族や以前の雇用主からのものを含む。クライアントがそれぞれの職業経験から学べるよう手助けし、また支援チームと失業、仕事上の問題、仕事上の成功について分析するために協力する。

1=クライアントあるいは就労支援スペシャリストが、一般雇用について事業主と最初に直接接触するのは、概してプログラムに参加後 271 日以上(9 か月以上)である。

2=クライアントあるいは就労支援スペシャリストが、一般雇用について事業主と最初に直接接触するのは、概してプログラムに参加後 151 日~270 日(5~9 カ月)である。

3=クライアントあるいは就労支援スペシャリストが、一般雇用について事業主と最初に直接接触するのは、概してプログラムに参加後 61 日~150 日(2~5 カ月)である。

援助付き雇用 フィデリティ尺度

5. 個別化された求職活動:

就労支援スペシャリストは、労働市場(すなわち、すぐに利用できる仕事)よりはむしろ、クライアントの好み(それぞれの個人が楽しむことや彼らの目標に関連する)やニーズ(経験、能力、症状、健康など)に基づき、仕事との良いマッチングを行うために、事業主と交渉する。個別の求職計画は、職業的アセスメント/職業プロフィールフォームや新たな仕事/教育的経験からの情報とともに作られ、更新される。

DOC, INT

OBS, ISP

6. 職場開拓-頻繁な雇用主とのコンタクト:

それぞれの就労支援スペシャリストは、求職中のクライアントのために、毎週少なくとも 6 名の雇用主と対面コンタクトをとる(各コンタクトを評価し、平均値を出して一番近い尺度の得点を用いる)。就労支援スペシャリストが一週間に 1 回以上同じ雇用主とコンタクトをとっても、そしてクライアントと一緒にでも一緒になくても、雇用主とのコンタクトとして数えられる。特

DOC, INT

4=クライアントあるいは就労支援スペシャリストが、一般雇用について事業主と最初に直接接触するのは、概してプログラム参加後 31 日~60 日(1~2 か月)である。

5=プログラムは、クライアントあるいは就労支援スペシャリストが、プログラムに参加後 30 日(1 ヶ月)以内に一般雇用について事業主と最初に直接接触しているかどうか追跡記録する。

1=就労支援スペシャリストによる事業主との交渉の 25%以下は、労働市場よりはむしろクライアントの好み、ストレングス、症状などを踏まえた職業選択に基づいている。

2=就労支援スペシャリストによる事業主との交渉の 25%~49%は、労働市場よりはむしろクライアントの好み、ストレングス、症状などを踏まえた職業選択に基づいている。

3=就労支援スペシャリストによる事業主との交渉の 50%~74%は、労働市場よりはむしろクライアントの好み、ストレングス、症状などを踏まえた職業選択に基づいている。

4=就労支援スペシャリストによる事業主との交渉の 75%~89%は、クライアントの好み、ストレングス、症状を踏まえた職業選択に基づき、最新の雇用計画と一致する。

5=就労支援スペシャリストによる事業主との交渉の 90%~100%は、労働市場よりはむしろ、クライアントの好み、ストレングス、症状、以前の仕事からの教訓などを反映する職業選択に基づき、最新の雇用/求職計画と一致する。クライアントに限られた仕事の経験しかない場合は、就労支援スペシャリストが地域にあるさまざまな仕事の選択肢についての情報を提供する。

1=就労支援スペシャリストは、特定のクライアントに関連する雇用主との対面のコンタクトを、一週間に 2 回以下行う。

2=就労支援スペシャリストは、特定のクライアントに関連する雇用主との対面のコンタクトを、一週間に 2 回行う。または、追跡記録する過程がない。

3=就労支援スペシャリストは、特定のクライアントに関連する雇用主との対面のコンタクトを、一週間に 4 回行い、雇用スーパーバイザーによって毎月見直されるトラック

定のクライアントに関連するものも一般的なコンタクトも含まれる。就労支援スペシャリストは、雇用主とのコンタクトを記録するために、週間トラッキングフォームを用いる。

7. 職場開拓-雇用主とのコンタクトの質:

就労支援スペシャリストは、雇用主のニーズを学び、援助付き雇用プログラムが雇用主に提供することについて伝え、雇用主にとって不足はないクライアントのストレングスを説明するために計画された、雇用主への複数回の訪問を通して、雇用主との関係を構築する。(各就労支援スペシャリストを評価し、平均値を出して一番近い尺度の得点を用いる。)

DOC, INT,

OBS

8. 職場開拓の多様性:

就労支援スペシャリストは、クライアントが異なる種類の仕事に就けるよう支援する。

DOC, INT,

OBS, ISP

ングフォームを用いる。

4=就労支援スペシャリストは、特定のクライアントに関連する雇用主との対面のコンタクトを、一週間に 5 回行い、雇用スーパーバイザーによって毎週見直されるトラッキングフォームを用いる。

5=就労支援スペシャリストは、特定のクライアントに関連する雇用主との対面コンタクトを、一週間に 6 回以上行う、または、ケースロードで仕事を探しているクライアントが 3 人以下の場合(例:新しいプログラム)は、仕事を探しているクライアント一人当たり 2 回の雇用主との対面のコンタクト。さらに、雇用スーパーバイザーによって毎週見直されるトラッキングフォームを用いる。

1=就労支援スペシャリストは、クライアントが応募書類を提出するのを手助けする際に雇用主に会う。または、就労支援スペシャリストは、めったに雇用主とのコンタクトをとらない。

2=就労支援スペシャリストは、求人があるか尋ねるために、雇用主にコンタクトをとり、それらの“求人情報”をクライアントと共有する。

3=就労支援スペシャリストは、自己紹介やプログラムの説明をし、雇用主にクライアントを面接してもらうよう尋ねながら求人広告をフォローする。

4=就労支援スペシャリストは、求人があるうとなかろうと、対面で雇用主に会い、ストレングスを説明することでクライアントを擁護し、雇用主にクライアントを面接してもらうように尋ねる。

5=就労支援スペシャリストは、雇用主のニーズを学び、援助付き雇用プログラムが雇用主に提供することについて伝え、雇用主にとって不足はないクライアントのストレングスを説明するために計画された、雇用主への複数回の訪問を通して、雇用主との関係を構築する。

1=就労支援スペシャリストは、50%以下の確立で、クライアントが異なる種類の仕事に就けるよう支援する。

2=就労支援スペシャリストは、50~59%の確立で、クライアントが異なる種類の仕事

に就けるよう支援する。

3＝就労支援スペシャリストは、60～69%の確立で、クライアントが異なる種類の仕事に就けるよう支援する。

4＝就労支援スペシャリストは、70～84%の確立で、クライアントが異なる種類の仕事に就けるよう支援する。

5＝就労支援スペシャリストは、85～100%の確立で、クライアントが異なる種類の仕事に就けるよう支援する。

9. 雇用主の多様性:

就労支援スペシャリストは、異なる雇用主からの仕事に就けるようクライアントを支援する。

DOC, INT,
OBS, ISP

1＝就労支援スペシャリストは、50%以下の確立で、異なる雇用主からの仕事に就けるようクライアントを支援する。

2＝就労支援スペシャリストは、50～59%の確立で、異なる雇用主からの仕事に就けるようクライアントを支援する。

3＝就労支援スペシャリストは、60～69%の確立で、異なる雇用主からの仕事に就けるようクライアントを支援する。

4＝就労支援スペシャリストは、70～84%の確立で、異なる雇用主からの仕事に就けるようクライアントを支援する。

5＝就労支援スペシャリストは、85～100%の確立で、異なる雇用主からの仕事に就けるようクライアントを支援する。

10. 一般雇用:

就労支援スペシャリストは、臨時雇いや期限付きの立場ではなく(例:TE (過渡的雇用の仕事))、正雇用の一般雇用の選択肢を提供する。一般雇用の仕事は、最低賃金以上で、誰でも応募することができ、障がいをもつ人たちのために確保されたものではない。(季節労働や、他の地域のメンバーが使う一時的な機関での仕事は、一般雇用として見なされる。)

DOC, INT,
OBS, ISP

1＝就労支援スペシャリストは、64%以下の確立で正雇用の一般雇用の仕事の選択肢を提供する、または、現在ある仕事は10に満たない。

2＝就労支援スペシャリストは、65～74%程度の確立で、正雇用の一般雇用の仕事の選択肢を提供する。

3＝就労支援スペシャリストは、75～84%程度の確立で、正雇用の一般雇用の仕事の選択肢を提供する。

4＝就労支援スペシャリストは、85～94%程度の確立で、正雇用の一般雇用の仕事の選択肢を提供する。

11. 個別化された継続・同行支援:

クライアントは、仕事、クライアントの好み、職歴、ニーズなどに基づいた、仕事をするための異なる種類の支援を受ける。支援は、トリートメントチームメンバー(例:薬の変更、社会技能訓練、励まし)、家族、友人、同僚(すなわち、ごく当たり前の支援)、就労支援スペシャリストを含む、さまざまな人々によって提供される。就労支援スペシャリストは、クライアントの要望により、雇用主にも支援を提供する(例:教育的な情報、仕事上の便宜)。就労支援スペシャリストは、キャリア開発、すなわち教育の支援、より魅力的な仕事、またはより望ましい職務に関しても、支援を提供する。

DOC, INT,
OBS, ISP

12. 期限のない継続支援:

就労支援スペシャリストは、クライアントが仕事を始める1週間前以内、仕事を始めて3日以内、仕事を始めて最初の1ヶ月は毎週クライアントと対面でコンタクトを取る。また、クライアントが安定して仕事を継続していて、希望があれば、平均で1年間以上は毎月クライアントと会う。クライアントが安定して仕事を継続している場合は、精神保健スタッフからの仕事に関する支援を減らしていく。就労支援スペシャリストは、クライアントが失業したことを知ったら3日以内に、クライアントに会う。

DOC, INT,
OBS, ISP

5=クライアントの就いている仕事の95%以上が、正雇用である。

1=ほとんどのクライアントが、仕事を始めてからは支援を受けない。

2=就労している約半分のクライアントが、主に就労支援スペシャリストから限られた支援を受けている。

3=就労しているほとんどのクライアントが、主に就労支援スペシャリストから限られた支援を受けている。

4=クライアントは、仕事、クライアントの好み、職歴、ニーズなどに基づいた、仕事をするための異なる種類の支援を受けている。就労支援スペシャリストは、クライアントの要望により、雇用主に支援を提供する。

5=クライアントは、仕事、クライアントの好み、職歴、ニーズなどに基づいた、仕事をするための異なる種類の支援を受ける。就労支援スペシャリストは、クライアントの要望により、雇用主にも支援を提供する(例:教育的な情報、仕事上の便宜)。就労支援スペシャリストは、人々がより望ましい仕事への転職することを支援し、また、人々が学校や認定訓練プログラムに参加することを支援する。機関は、トリートメントチームメンバーによる強化された支援を含む、異なる種類の支援の例を提供する。

1=就労支援スペシャリストは、クライアントが仕事を始めて1ヶ月後でも、クライアントと対面で会わない。

2=就労支援スペシャリストは、クライアントが仕事を始めて少なくとも4ヶ月間は、就労しているクライアントの半分以下と対面でコンタクトを取る。

3=就労支援スペシャリストは、クライアントが仕事を始めて少なくとも4ヶ月間は、就労しているクライアントの最低半分と対面でコンタクトを取る。

4=就労支援スペシャリストは、クライアントが仕事を始めて1ヶ月間は毎週クライアントを対面でコンタクトを取り、クライアントが安定して仕事を継続していて、希望があれば、平均で1年間以上は毎月クライアントと会う。

5=就労支援スペシャリストは、クライアントが仕事を始める1週間前以内、仕事を始めて3日以内、仕事を始めて最初の1ヶ月は毎週クライアントと対面でコンタクトを取

る。また、クライアントが安定して仕事を継続していて、希望があれば、平均で 1 年間以上は毎月クライアントと会う。

クライアントが安定して仕事を継続している場合は、精神保健スタッフからの仕事に関する支援を減らしていく。就労支援スペシャリストは、クライアントが失業したことを知ったら 3 日以内に、クライアントに会う。

13. 地域ベースのサービス:

関係づくり、求職活動、フォローアップ支援などの職業サービスは、すべての就労支援スペシャリストによって普通の地域の中で提供される。(週間所定労働時間を基に各就労支援スペシャリストを評価し、平均値を出して一番近い尺度の得点を用いる。)

14. 統合された支援チームによる、積極的關係づくりとアウトリーチ:
サービスの終了は、約束を忘れたり、定められた期限に基づかない。アウトリーチを試みたことの系統的な記録。関係づくりとアウトリーチは、統合されたチームメンバーによって行われる。複数の自宅/地域への訪問。統合されたチームメンバーとともに就労支援スペシャリストによって調整された訪問。適切な場合は、家族ともかかわりをもつ。クライアントがもはや仕事をする意欲がない、あるいは援助付き雇用サービスを継続するつもりがないことが一旦明確になったら、チームはアウトリーチを終了する。

DOC, INT

OBS

MIS, DOC,

INT, OBS

1=就労支援スペシャリストは、地域で勤務時間の 30%以下の時間を費やす。

2=就労支援スペシャリストは、地域で勤務時間の 30~39%の時間を費やす。

3=就労支援スペシャリストは、地域で勤務時間の 40~49%の時間を費やす。

4=就労支援スペシャリストは、地域で勤務時間の 50~64%の時間を費やす。

5=就労支援スペシャリストは、地域で勤務時間の 65%以上の時間を費やす。

1=2 つ以下の関係づくりとアウトリーチの方法が用いられていることの証拠。

2=3つの関係づくりとアウトリーチの方法が用いられていることの証拠。

3=4つの関係づくりとアウトリーチの方法が用いられていることの証拠。

4=5つの関係づくりとアウトリーチの方法が用いられていることの証拠。

5=6つすべての関係づくりとアウトリーチの方法が用いられていることの証拠:i) サービスの終了は、約束を忘れたり、定められた期限に基づかない。ii) アウトリーチを試みたことの系統的な記録。iii) 関係づくりとアウトリーチは、統合されたチームメンバーによって行われる。iv) 複数の自宅/地域への訪問。v) 統合されたチームメンバーとともに就労支援スペシャリストによって調整された訪問。vi) 適切な場合は、家族ともかかわりをもつ。

* 情報源

MIS 管理情報システム

DOC 記録のレビュー: 臨床記録、機関の方針と手順

INT クライアント、就労支援スペシャリスト、精神保健スタッフ、VR 職業リハビリテーションカウンセラー、家族、事業主へのインタビュー

OBS 観察(例、チームミーティング、就労支援スペシャリストのジョブシャドウ)

ISP 個別化されたサービスプラン

援助付き雇用 フィデリティ尺度

援助付き雇用フィデリティ尺度 得点表

スタッフ配置		
1.	ケースロードの大きさ	得点:
2.	職業サービススタッフ	得点:
3.	職業ジェネラリスト	得点:
組織		
1.	精神保健支援とリハビリテーションの統合	得点:
2.	チームメンバーとの頻繁なコンタクトを通じた、職業リハビリテーションと精神保健支援の統合	得点:
3.	就労支援スペシャリストと職業リハビリテーション(VR)カウンセラーとの協働	得点:
4.	職業ユニット(職業チーム)	得点:
5.	雇用スーパーバイザーの役割	得点:
6.	除外基準なし	得点:
7.	機関が一般就労に重点的に取り組む	得点:
8.	経営陣が援助付き雇用を支援する	得点:
サービス		
1.	勤労誘因計画	得点:
2.	障がいの開示	得点:
3.	進行中の仕事に基づく職業的アセスメント	得点:
4.	一般雇用のための迅速な求職活動	得点:
5.	個別化された求職活動	得点:
6.	職場開拓-頻繁な雇用主とのコンタクト	得点:
7.	職場開拓-雇用主とのコンタクトの質	得点:
8.	職場開拓の多様性	得点:
9.	雇用主の多様性	得点:

115~125	= 模範的なフィデリティ
100~114	= 優れたフィデリティ
74~99	= まずまずなフィデリティ
73以下	= 援助付き雇用ではない

10.	一般雇用	得点:
11.	個別化された継続・同行支援	得点:
12.	期限のない継続支援	得点:
13.	地域ベースのサービス	得点:
14.	統合された支援チームによる、積極的關係づくりとアウトリーチ	得点:
総得点		

援助付き雇用 フィデリティ尺度