

就労アセスメントシート兼報告書の記載要領

1 全体的な留意事項

記載に当たっては、次の点に留意する。

- (1) 利用者と一番関わりの深い支援者（相談を受けた機関）は「①移行会議主催者」として、特別支援学校から提供される資料や保護者又は支援者からの聴き取りを基に表面を記載し、**移行会議（第1回）**終了後、①そのコピーを就労移行支援事業所に提供する。
- (2) 相談支援事業所の支援者は**移行会議（第2回）**を主催し、就労移行支援事業所は「②評価者」として、作業場面等の様子を基に裏面上中段を記載し、移行会議（第2回）終了後、②そのコピーを相談支援事業所に提供する。
- (3) 相談支援事業所の支援者は利用計画案を作成し、支給申請を支援する。支給決定後に「③目標達成確認者」として、利用状況を基に裏面下段を記載し、**移行会議（第3回）**及び、**フォローアップ会議（概ね1年に1回3年を目安として必要に応じ適宜会議にてモニタリングを実施する**。就労継続支援B型事業所は相談支援事業所と共に、目標設定と進捗管理を実施し、アセスメントシートを保管する。
- (4) 一通り支援者が記載した後に、利用者と十分な話し合いをして理解を得る、あるいは、利用者とともに話し合いながら記載するなど、利用者の現状等について認識の共有に努めることとする。
- (5) 該当する答えがない場合、あるいは、補足することがある場合には、利用者の状態を特記事項欄に記載する。

2 アセスメントにおける必須実施事項

(1) 就労系障がい福祉サービスの利用説明

利用者が進路の選択をする上で有効な情報となるよう、就労移行支援事業所・就労継続支援A型事業所・就労継続支援B型事業所の、それぞれの事業目的や意義等を利用者に伝え、理解を求める。

(2) 一般就労についての説明

一般就労が困難な場合であっても、将来に備えて一般就労への理解を促進させるための機会（企業への職場見学や実習、障がい者雇用の様子が分かるDVD映像の閲覧や就労支援メニューの説明など）を設ける。

また、一般就労した際に困難に直面した時の相談機関（障がい者就業・生活支援センターなど）を例示する。

(3) 移行会議の開催

移行会議主催者は、メンバーを参集し**移行会議（第1回）を開催**する。

開催時期は、今後のスケジュールを考慮し、できるだけ早い時期（特別支援学校卒業後すぐに利用する場合は、高等部2年の終わりから3年にかけて）とする。

移行会議の主なメンバーは、利用者、保護者、支援者（相談支援事業所の相談支援専

門員、障がい者就業・生活支援センター職員、特別支援学校の教諭、就労移行支援事業所支援員、就労継続支援B型事業所支援員など）が考えられる。

利用者への支援を行うに当たっては、関係者が共通認識を持つことが大切であり、可能な範囲で関係する全ての者が参加することが望ましいが、利用者の課題等に対しより機動的に検討することができるよう、既に利用者や保護者と意思疎通ができている支援者は会議への参加を省略するなど、適正な参加人数とする。

なお、会議の運営にあたっては、次の事項に留意することとする。

ア 多様な側面からの検討

利用者の就労の可能性を多面的に検討する必要があることから、態度（報告や返事、意欲等）、社会生活（協調性や普段の生活を知る）、基本的ルール（お休みの連絡や清潔感等）など、多様な側面からの検討を進める。

イ アセスメント結果の確定

移行会議主催者が作成したアセスメントについて、利用者の希望、保護者や関係する支援者の方針や計画を踏まえながら、内容を確定する。

ウ 適性の確認・アセスメント期間の設定

「ア 多様な側面の検討」から、利用者の状況を総合的に判断して、就労継続支援B型事業所の利用の適正を判断してください。就労移行支援事業所におけるアセスメント期間については、2週間から2ヶ月の範囲内（本人の状況に応じて期間の短縮は可能）で、移行会議が適当と認める期間を決定する。

（4）現時点での一般就労の可能性の判断

就労移行支援事業所は、作業の流れや能力の程度、障がいの内容等を総合的に考慮して、アセスメント期間内に現時点での一般就労の可能性を判断するとともに、**移行会議（第2回）を開催**し、意見を求める。

すぐには一般就労が困難な場合でも、将来的な就労の可能性を明らかにするため、また、適切であると考えられる障がい福祉サービスの利用計画を立案する際の参考とするため、利用者の能力伸張の可能性を所見として記載する。

評価項目が良好な結果になっているにも関わらず、利用者が就労継続支援B型事業所の利用を希望している場合には、改めて利用者との面談を丁寧に行い、①一般就労をしない理由を改めて一緒に考えること、②自身の持っている力の自己覚知を促すこと、③働くことの重要性を改めて認識してもらうことなどを通じて、一般就労の移行に向けた取り組みを進める。

また、自己決定の尊重の観点から、就労継続支援B型事業所の利用開始にあたり、**移行会議（第3回）を開催**し、改めて利用意向を確認すると共に、将来の目標を設定する。

（5）目標達成の確認

就労継続支援B型事業所は、アセスメントシートを事業所が作成する個別支援計画に位置付けたうえで支援を行う。個別支援計画の目標達成状況を確認し、概ね1年に1回を目途にフォローアップ会議(1回目以上)を開催し、その内容をフィードバックする。

会議の開催は1年から3年を目安とするが、本人の状況に応じて目標の達成を確認する必要がある場合はその期間とする。

3 評価項目

評価結果欄には、段階チェックがあり、あてはまるもの1つに「○」をつけるとともに、目標とする段階を設定し「→目」をつける。

I 日常生活

I-1 起床

- ① 決まった時間に起きられない (20%以下)
- ② 決まった時間にほとんど起きられない (20~40%)
- ③ 決まった時間にあまり起きられない (40~60%)
- ④ だいたい決まった時間に起きられる (60~80%)
- ⑤ 決まった時間に起きられる (80~100%)

○事業所・学校に通う日は決まった時間に起きられるかを評価する。

○保護者・支援者の支援でできる場合でも可とする。その場合には、特記事項欄に支援の状況を記載する。

<特記事項例>

- ・自ら目覚まし時計をセットしている
- ・寝過ごす時は起こしてもらう
- ・いつも親に起こしてもらう

I-2 生活リズム

- ① 規則正しい生活ができない (20%以下)
- ② 規則正しい生活がほとんどできない (20~40%)
- ③ 規則正しい生活があまりできない (40~60%)
- ④ だいたい規則正しい生活ができる (60~80%)
- ⑤ 規則正しい生活ができる (80~100%)

○事業所・学校に通う日は規則正しい生活ができているかを評価する。

○保護者・支援者の支援でできる場合でも可とする。その場合には、特記事項欄に支援の状況を記載する。

○夜更かしをするなど、生活習慣上の特記事項についても、特記事項欄に記載する。

<特記事項例>

- ・週末に夜更かししがちである
- ・休日に生活リズムが乱れるので、支援者が声かけして生活リズムを整えている
- ・夜遅くまでゲームをしている

I-3 食事

- ① 規則正しく食事をとることができない (20%以下)
- ② 規則正しく食事をとることがほとんどできない (20~40%)
- ③ 規則正しく食事をとることがあまりできない (40~60%)
- ④ だいたい規則正しく食事をとることができる (60~80%)
- ⑤ 規則正しく食事をとることができる (80~100%)

○規則正しく食事(栄養バランスの整った食事)をとることができるかを評価する。

○保護者・支援者の支援でできる場合でも可とする。その場合には、特記事項欄に支援の状況を記載する。

○偏食、食べすぎ、小食、間食が多い等の場合、その旨を特記事項欄に記載する。

○生活習慣病など食生活に関連する持病などがある場合は、特記事項欄に記載する。

<特記事項例>

- ・親が管理している
- ・朝食を食べないことがある
- ・お菓子を食べすぎで夕食を食べないことがある
- ・糖尿病の持病があり、保護者が献立を管理している

I-4 服薬管理

- ① 決められたとおりに服薬していない (20%以下)
- ② 決められたとおりにほとんど服薬していない (20~40%)
- ③ 決められたとおりにあまり服薬していない (40~60%)
- ④ だいたい決められたとおりに服薬している (60~80%)
- ⑤ 決められたとおりに服薬している (80~100%)

○薬の内容や量, 時間, 回数等, 医師に決められたとおりに服用しているかを評価する。
○保護者・支援者の支援でできる場合でも可とする。その場合には, 特記事項欄に支援の状況を記載する。
○どんな時に飲み忘れをするか, 服薬しない頻度, 一度に多量に飲んでしまう等については, 特記事項欄に記載する。

<特記事項例>

- ・投薬カレンダーを使用している
- ・時々飲み忘れるため, 声かけが必要
- ・家族が毎日準備をしている

I-5 通院

- ① 通院できない (20%以下)
- ② ほとんど通院できない (20~40%)
- ③ あまり通院していない (40~60%)
- ④ だいたいきちんと通院している (60~80%)
- ⑤ きちんと通院している (80~100%)

○医師に指示されたとおりにきちんと通院できているかを評価する。
○保護者・支援者の支援でできる場合でも可とする。その場合には, 特記事項欄に支援の状況を記載する。

<特記事項例>

- ・一人で通院できている
- ・保護者と一緒に通院する
- ・予約日を忘れることがあり, その都度, 支援者が声かけしている

I-6 体調不良時の対処

- ① 対処できない (20%以下)
- ② ほとんど対処できない (20~40%)
- ③ あまり対処していない (40~60%)
- ④ だいたい対処できる (60~80%)
- ⑤ 対処できる (80~100%)

○体調不良時に対処できるかを評価する。

<特記事項例>

- ・風邪をひいていても薄着をしている
- ・体調が悪い時にきちんと養生せず, 回復が遅れたり悪化させたりする
- ・体調が悪いことを伝えられない

I-7 身だしなみ

- ① きちんとしていない (20%以下)
- ② きちんとしていないことが多い (20~40%)
- ③ あまりきちんとしていない (40~60%)
- ④ だいたいきちんとしている (60~80%)
- ⑤ きちんとしている (80~100%)

○身だしなみ(場所や季節に合った身なりや身体の清潔を保持していること)がきちんとしてきているかを評価する。

○保護者・支援者の支援でできる場合でも可とする。その場合には、特記事項欄に支援の状況を記載する。

<特記事項例>

- ・汚れた服を着ている
- ・洗髪が不十分な為、肩にフケが大量についており、支援者がその都度声かけをしている

I-8 金銭管理

- ① 金銭管理ができない (20%以下)
- ② 金銭管理がほとんどできない (20~40%)
- ③ 金銭管理があまりできない (40~60%)
- ④ だいたい金銭管理ができる (60~80%)
- ⑤ 金銭管理ができる (80~100%)

○金銭の管理が自らできているかで評価する。

○小遣いの管理なら可能な場合、管理するほどの金銭を持たされていない場合には、その旨を特記事項欄に記載する。

○必要な物を購入できない場合は「できない」と判断する。

<特記事項例>

- ・1か月ごとに小遣いをもらっている。
- ・一人で管理できないので、保護者が管理している
- ・計画的にお金を使うことができない

I-9 障がいや症状の理解

- ① 理解していない (20%以下)
- ② ほとんど理解していない (20~40%)
- ③ あまり理解していない (40~60%)
- ④ だいたい理解している (60~80%)
- ⑤ 理解している (80~100%)

○自分の障がいや症状を理解できているかで評価する。

○自分の障がいを受容できていない場合は、その旨を特記事項欄に記載する。その他、精神障がい者の場合には症状理解等、特記することがあれば、特記事項欄に記載する。

○場合によっては、直接利用者に聞くのではなく、支援者が日常の言動から判断する。

<特記事項例>

- ・うつ症状の自覚がない
- ・障がい受容ができていない

I-10 援助の要請

- ① 援助を求めることができない (20%以下)
- ② 援助をほとんど求めることができない (20~40%)
- ③ 援助をあまり求めることができない (40~60%)
- ④ だいたい援助を求めることができる (60~80%)
- ⑤ 援助を求めることができる (80~100%)

○援助を求めることができるかを評価する。

○言葉で求めることができなくても、表情やジェスチャーなど言葉に代わるもので求めることができれば可とする。その場合には、特記事項欄に支援の状況を記載する。

<特記事項例>

- ・慣れた人には、ジェスチャーで援助を求めることができる

I-11 社会性

- ① 社会性がない (20%以下)
- ② ほとんど社会性がない (20~40%)
- ③ あまり社会性がない (40~60%)
- ④ まれに反社会的行動がある (60~80%)
- ⑤ 反社会的行動はない (80~100%)

○反社会的行動があるかで評価する。

○場合によっては、直接利用者に聞くのではなく、支援者が日常の言動から判断する。

<特記事項例>

- ・協調性がある
- ・逸脱行為はない
- ・人の物を無断で持っていったり、使ったりする
- ・嘘をついたり言い訳をする

II 対人関係

II-1 あいさつ

- ① あいさつができない (20%以下)
- ② あいさつがほとんどできない (20~40%)
- ③ あいさつがあまりできない (40~60%)
- ④ だいたいあいさつができる (60~80%)
- ⑤ あいさつができる (80~100%)

○あいさつができるかで評価する。

○その場に応じたあいさつができること、あいさつをする時の声の大きさ、視線や表情などが就労することを前提として適切かどうかで判断する。

<特記事項例>

- ・自分から進んであいさつする
- ・慣れた人ならできる
- ・緊張すると声が小さくなる
- ・目を見てあいさつすることが難しい
- ・お辞儀や会釈はできる

II-2 会話

- ① その場に応じた会話ができない (20%以下)
- ② その場に応じた会話がほとんどできない (20~40%)
- ③ その場に応じた会話があまりできない (40~60%)
- ④ その場に応じた会話がだいたいできる (60~80%)
- ⑤ その場に応じた会話ができる (80~100%)

○その場に応じた会話ができるかで評価する。

<特記事項例>

- ・簡単な単語での会話はできる
- ・相づちは打てるが、会話は難しい
- ・会話することはできないが、指示は理解している

II-3 言葉遣い

- ① 相手や場に応じた言葉遣いができない (20%以下)
- ② 相手や場に応じた言葉遣いがほとんどできない (20~40%)
- ③ 相手や場に応じた言葉遣いがあまりできない (40~60%)
- ④ 相手や場に応じた言葉遣いがだいたいできる (60~80%)
- ⑤ 相手や場に応じた言葉遣いができる (80~100%)

○相手や場に応じた言葉遣いができるか、言葉遣いにより相手を不快にさせていないかで評価する。

<特記事項例>

- ・敬語が苦手である
- ・誰とでも話をするが馴れ馴れしい

II-4 協調性

- ① 他人と協調できない (20%以下)
- ② ほとんど他人と協調できない (20~40%)
- ③ あまり他人と協調できない (40~60%)
- ④ だいたい他人と協調できる (60~80%)
- ⑤ 他人と協調できる (80~100%)

○協調性があるか、他人の行動を妨げるような行動がないかで評価する。

<特記事項例>

- ・人の指示が聞けない
- ・他者とのトラブルが多い

II-5 感情のコントロール

- ① 感情が安定していない (20%以下)
- ② ほとんど感情が安定していない (20~40%)
- ③ あまり感情が安定していない (40~60%)
- ④ だいたい感情が安定している (60~80%)
- ⑤ 感情が安定している (80~100%)

○感情のコントロールができるかどうかで評価する。

○感情が出せない、分かりにくい等があれば、特記事項欄に記載する。

<特記事項例>

- ・いらいらすると感情的になる
- ・自傷他がい行為がある
- ・他者に感情を伝えることができず、自分の殻に閉じこもる

II-6 意思表示

- ① 意思表示ができない (20%以下)
- ② 意思表示がほとんどできない (20~40%)
- ③ 意思表示があまりできない (40~60%)
- ④ 意思表示がだいたいできる (60~80%)
- ⑤ 意思表示ができる (80~100%)

○自分の意思が相手に伝えられるかどうかで評価する。
○意思表示そのものがない時は、「できない」と判断する。
○言語による方法ではできなくても、なんらかの方法でできる場合には、その方法を特記事項欄に記載する。
<特記事項例>
・言葉で必要なことを伝えるのは苦手
・困ったときはかたまってしまう
・筆談により質問することができる

II-7 共同作業

- ① 人と共同して作業ができない (20%以下)
- ② 人と共同して作業がほとんどできない (20~40%)
- ③ 人と共同して作業があまりできない (40~60%)
- ④ 人と共同して作業がだいたいできる (60~80%)
- ⑤ 人と共同して作業ができる (80~100%)

○共同作業ができるかどうかで評価する。
○共同作業そのものがない時は、「できない」と判断する。
○一緒に物を運ぶことはできないが流れ作業ができる、好きな人とはできるが嫌いな人とはできない場合には、その内容を特記事項欄に記載する。
<特記事項例>
・簡単な作業であれば共同してできる
・相手の動きに合わせるできない
・特定の人としか共同作業ができない

III 働く場での行動・態度

III-1 勤労意欲

- ① 勤労意欲はない (20%以下)
- ② 勤労意欲はほとんどない (20~40%)
- ③ 勤労意欲はあまりない (40~60%)
- ④ 勤労意欲はおおむねある (60~80%)
- ⑤ 勤労意欲が強い (80~100%)

○日常の言動などから、勤労意欲があるかどうかで評価する。
○「働く」という意味がわかっていることを確認する。わかってない場合は「意欲がない」と判断する。
○具体的な業種、職種、社名などの目標を持っている場合は、その内容を特記事項欄に記載する。
○意向が本人と保護者の間で異なる場合は、その内容を特記事項欄に記載する。
<特記事項例>
・働いてお金をため、車を購入したいと考えている
・〇〇会社に正社員として採用されたいと思っている

Ⅲ-2 作業意欲

- ① 作業意欲はない (20%以下)
- ② 作業意欲はほとんどない (20~40%)
- ③ 作業意欲はあまりない (40~60%)
- ④ 作業意欲はおおむねある (60~80%)
- ⑤ 作業意欲が強い (80~100%)

○実際の作業場面から、作業意欲があるかどうかで評価する。

○「作業」という意味がわかっていることを確認する。わかってない場合は「意欲がない」と判断する。

<特記事項例>

- ・与えられた作業をきちんとこなす
- ・与えられた作業をやり遂げようとしない
- ・作業の意味を理解していない

Ⅲ-3 能力の自覚

- ① 自分の能力がわかっていない (20%以下)
- ② 自分の能力がほとんどわかっていない (20~40%)
- ③ 自分の能力があまりわかっていない (40~60%)
- ④ 自分の能力がだいたいわかっている (60~80%)
- ⑤ 自分の能力がわかっている (80~100%)

○実際の作業場面から、自分の能力をどの程度わかっているかどうかで評価する。

<特記事項例>

- ・自分の適する作業内容を理解し、ペースを守って作業している
- ・決められた時間働けると言っているが、実際は集中力が切れてしまう
- ・自分が1日で行うことのできる作業量のレベルがわかっていない

Ⅲ-4 働く場のルールを理解

- ① 働く場のルールを理解していない (20%以下)
- ② 働く場のルールをほとんど理解していない (20~40%)
- ③ 働く場のルールをあまり理解していない (40~60%)
- ④ 働く場のルールをだいたい理解している (60~80%)
- ⑤ 働く場のルールを理解している (80~100%)

○実際の作業場面から、働く場のルールを理解しているかどうかで評価する。

<特記事項例>

- ・作業時間に、許可なく勝手に持ち場を離れる
- ・作業の命令系統を理解していない

Ⅲ－５ 仕事の報告

- ① 仕事の報告ができない (20%以下)
- ② 仕事の報告がほとんどできない (20～40%)
- ③ 仕事の報告があまりできない (40～60%)
- ④ 仕事の報告がだいたいできる (60～80%)
- ⑤ 仕事の報告ができる (80～100%)

○実際の作業場面から、仕事の報告ができるかどうかで評価する。

○慣れた環境と初めての環境で異なる場合、報告するときのタイミング、声の大きさ、内容等について問題があるときは、その内容を特記事項欄に記載する。

<特記事項例>

- ・声かけや指示があれば報告することができる
- ・仕事が終わっても報告がない
- ・必要以上の報告をする

Ⅲ－６ 欠勤時の連絡

- ① 欠勤、遅刻などの連絡ができない (20%以下)
- ② 欠勤、遅刻などの連絡がほとんどできない (20～40%)
- ③ 欠勤、遅刻などの連絡があまりできない (40～60%)
- ④ 欠勤、遅刻などの連絡がだいたいできる (60～80%)
- ⑤ 欠勤、遅刻などの連絡ができる (80～100%)

○実際に欠勤、遅刻などの連絡ができるかどうかで評価する。

○保護者・支援者の支援でできる場合でも可とする。その場合には、特記事項欄に支援の状況を記載する。

○電話連絡以外の方法で連絡する場合は、その内容を特記事項欄に記載する。

<特記事項例>

- ・保護者には伝えられるが、自分からはできない
- ・電話ではできないが、ラインでは報告できる

Ⅲ－７ 出勤状況

- ① 欠勤・遅刻・早退がほとんど毎日ある (20%以下)
- ② 欠勤・遅刻・早退が週に2～3回ある (20～40%)
- ③ 欠勤・遅刻・早退が週に1回ある (40～60%)
- ④ 欠勤・遅刻・早退が月に1～2回ある (60～80%)
- ⑤ 欠勤・遅刻・早退がない (80～100%)

○1月間における欠勤・遅刻・早退の頻度で評価する。

○アセスメント期間が1月ない場合は、1月勤務したと仮定して評価する。

<特記事項例>

- ・週明けに遅刻することが多い

Ⅲ－８ 作業態度

- ① 常に指示に従わない (20%以下)
- ② だいたい指示に従わない (20～40%)
- ③ 指示に従うが、指示どおりの作業ができない (40～60%)
- ④ 言われたとおりに作業に取り組む (60～80%)
- ⑤ 積極的に作業に取り組む (80～100%)

○作業場面における利用者の言動などから評価する。

<特記事項例>

- ・指示どおりにやっているつもりだが、勘違いしていることがある
- ・作業の準備や後片付けをしない
- ・作業の手を抜いたり居眠りをする

Ⅲ－９ 勤務時間

- ① 3時間勤務が難しい (20%以下)
- ② 3時間勤務ができる (20～40%)
- ③ 4時間勤務ができる (40～60%)
- ④ 6時間勤務ができる (60～80%)
- ⑤ 7～8時間勤務ができる (80～100%)

○1日6時間を標準とし、1日何時間の作業ができるかを評価する。

○作業場面等における利用者の言動などから判断する。

○1日おきにしかなんか仕事ができない場合は、その内容を特記事項欄に記載する。

○作業時間6時間に達しない場合は、作業場面にかかわる支援者の話から判断する。

<特記事項例>

- ・4時間勤務できるが、1時間経つと集中力が切れてくる
- ・途中で休憩を入れれば、3時間勤務できる

Ⅲ－10 作業能率の向上

- ① 常に作業能率の低下やムラがある (20%以下)
- ② ほとんどの時間で作業能率の低下やムラがある (20～40%)
- ③ 作業能率が向上しない (40～60%)
- ④ 慣れるに従い、作業能力の向上が見られる (60～80%)
- ⑤ 慣れるに従い、作業能力は著しく上昇する (80～100%)

○実際の作業場面から、作業能率の向上が見られるかどうかで評価する。

<特記事項例>

- ・向上は見られるが、時間帯や気候によってムラがある

Ⅲ-11 指示内容の理解

- ① 指示内容を理解できない (20%以下)
- ② 指示内容をほとんど理解できない (20~40%)
- ③ 指示内容をあまり理解できない (40~60%)
- ④ 指示内容をだいたい理解できる (60~80%)
- ⑤ 指示内容を理解できる (80~100%)

○指示内容が理解できるかどうかで評価する。

○言葉で理解できなくても、その他の方法で可能な場合には、その方法を特記事項欄に記載する。

○理解できても実行できない、実行しない等、問題がある場合には、その内容を特記事項欄に記載する。

<特記事項例>

- ・分かったつもりで「はい」と返事して、理解できていない時がある
- ・自分の考えと違う指示は受け入れない
- ・時間が経つと忘れてしまう
- ・何度も繰り返さないと理解できない

Ⅲ-12 作業の正確性

- ① ほとんどミスがある (20%以下)
- ② ミスがあることが多い (20~40%)
- ③ 時々ミスがある (40~60%)
- ④ だいたいミスなくできる (60~80%)
- ⑤ ミスなくできる (80~100%)

○実際の作業場面から、作業をミスなくできるかどうかで評価する。

○ミスとは、不良品の発生、手順を間違える、作業中に注意を受けるなどの作業上のミスを指す。

○ミスをしたときの反応 (ミスを改善できる、ミスに気がつくが報告できない、ごまかすなど) については、その内容を特記事項欄に記載する。

<特記事項例>

- ・「早い＝仕事ができる」と捉えがちであり、慌てると作業が雑になる

Ⅲ-13 危険への対処

- ① 危険に対処できない (20%以下)
- ② ほとんど危険に対処できない (20~40%)
- ③ あまり危険に対処できない (40~60%)
- ④ だいたい危険に対処できる (60~80%)
- ⑤ 危険に対処できる (80~100%)

○実際の作業場面から、危険な場所に立ち入らない、動いている機械に手を入れないなど、危険に対処できるかどうかで評価する。

○これまで作業中に怪我をしたことがあるときは、その内容を特記事項欄に記載する。

<特記事項例>

- ・精神状態により、危険な状況が判断できる時とできない時がある
- ・何度注意しても危険な行為をしてしまう
- ・危険な状況を自ら判断できない
- ・禁止事項を守れない