

令和7年度厚生労働科学研究費補助金

障害者政策総合研究事業

アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発  
についての研究

令和7年度 総括・分担研究報告書

研究代表者 丸谷 美紀

令和8年(2026)年 5月

# 目 次

I. 総括研究報告	1
アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究 丸谷美紀	
II. 分担研究報告	
1. <アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究> 就労支援の研修のカリキュラムおよびシラバスの開発に関する研究 湯川慶子、丸谷美紀、川尻洋美、今橋久美子	7
2. <アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究> 演習内容の開発 丸谷美紀、湯川慶子、川尻洋美、武澤友広、湯沢由美、今橋久美子、野崎智仁、梅田典子	26
3. <アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究> アセスメント研修の評価 丸谷美紀、武澤友広	36
4. <アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究> 難病患者のアプリ試用についての調査報告 丸谷美紀、石村源生	51
5. <アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究> 就労支援アプリの活用上の課題分析  川口孝泰、丸谷美紀	62
III. 研究成果の刊行に関する一覧表	68

令和7年度 厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）  
総括研究報告書

アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究

研究代表者 丸谷美紀 国立保健医療科学院

本研究の目的は、障害者の就労選択支援施行に向け、支援者のアセスメントスキルを平準化に資するための〈研修カリキュラムとシラバス〉、及び障害者本人の状態の波と支援環境を突合させたモニタリングツール（就労支援アプリ）を開発することである。令和5年度は、アセスメントに関する研修ニーズ、及び熟練者の就労アセスメントスキルを解明し、〈就労支援アプリ〉を基本設計した。令和6年度は、〈研修カリキュラムとシラバス〉案と〈視覚教材〉を作成し、〈就労支援アプリ〉試作品を用いて〔就労アセスメント研修〕を試行した。令和7年度は、〈研修カリキュラムとシラバス〉案、及び〈就労支援アプリ〉試作品の課題を修正し、完成することに取り組んだ。

まず、〈研修カリキュラムとシラバス〉は、アセスメント演習をデモンストレーションの〈視覚教材〉視聴とロールプレイを組み合わせ、リフレクション演習はアセスメントの振り返りに絞る形で修正した。また、ファシリテーターの手引きを作成し、演習の円滑な進行を補佐した。その結果、研修前後の目標達成度とアセスメントスキルの自己評価、研修の理解度・満足度を、令和6年度の2種の演習の自己評価と比較したところ、全ての項目で令和7年度は令和6年度を上回った。

〈就労アセスメントアプリ〉試作品は、令和6年度は、主に精神障害者に試用していただいたが、難病患者も状態の波が就労に影響しているため、を可視化し、セルフモニタリングを就労支援に活用することが望まれる。そこで、令和7年度は難病患者、中でも自己免疫疾患患者に使用していただいた。その結果、難病患者の本来感はアプリ試用前から精神疾患患者よりも高かったが、アプリ試用でセルフモニタリングすることにより本来感はさらに向上した。課題としては、働く目的を1週間単位で確認する必要性が述べられた。

状態の波の大きい障害者に有用な〈研修カリキュラムとシラバス〉〈視覚教材〉〈就労支援アプリ〉を完成した。

○研究代表者

丸谷美紀 国立保健医療科学院 生涯健康研究部

○研究分担者

江口尚 産業医科大学 産業生態科学研究所  
白井千恵 順天堂大学 医学部  
川口孝泰 医療創生大学 国際看護学部  
川尻洋美 群馬パース大学  
湯川慶子 国立保健医療科学院 疫学・統計研究部

## A. 研究目的

障害者の就労選択支援施行に向け、①支援者のアセスメントスキルの個人差を平準化するための学習支援の不足、②障害者本人の状態の波（身体面・心理面の良好な時期と不調な時期）と支援環境（物理的・人的支援状況等）を突合させてモニタリングし、関係機関等との情報共有のために可視化するツールの不足等の問題がある。

本研究の目的は、まず、問題①に対し、熟練者の就労アセスメントスキルを解明し、それらを反映した〈研修カリキュラムとシラバス〉と〈視覚教材〉を制作する。さらに、上記問題②に対し、障害者本人の状態の波と支援環境を突合させて経過をモニタリングし、就労の阻害要因や促進要因を可視化するための〈就労支援アプリ〉を制作する。これら2つの目的を関連させながら研究を行い、〈研修カリキュラムとシラバス〉〈視覚教材〉〈就労支援アプリ〉を統合した「就労アセスメント研修」パッケージを最終成果物として開発し、支援者のスキルの平準化、及び関係機関等との情報共有の改善を図る。

令和5年度は、アセスメントに関する研修ニーズ、及び熟練者の就労アセスメントスキルを解明し、さらに〈就労アセスメントアプリ〉を基本設計した。

令和6年度は、就労アセスメントの〈研修カリキュラムとシラバス〉案と〈視覚教材〉を作成し、〈就労支援アプリ〉試作品を用いて「就労アセスメント研修」を試行した。

令和7年度は、〈研修カリキュラムとシラバス〉案、及び〈就労支援アプリ〉試作品の課題を修正し、完成することに取り組んだ。

## B. 研究方法

### 1. 就労支援の研修のカリキュラムおよびシ

### ラバスの開発に関する研究

研修は、ADDIEモデルに沿って①講義と②演習で構成され研究班及び有識者と協議を重ねた。

### 2. 演習内容の開発

ADDIEモデルに沿って開発した。令和6年に実施した演習の評価から課題を抽出し、モンストレーション視聴とロールプレイの両者を組み合わせた形式に演習内容を修正した。令和7年12月に就労選択支援員に実施し、次の3点を評価した。(1)アウトプット：「研修目的・目標達成度の自己評価」「アセスメントスキル」「研修内容の理解度」「研修内容の満足度」を統計的に解析した。研修後の自由記載を参考にした。(2)プロセス：アウトプット評価を基に、ニーズの特定、対象選定、目的・目標、演習内容の適性を研究班で検討した。

(3)ストラクチャー：アウトプット評価を基に、従事者、設備等の適正を研究班で検討した。

### 3. アセスメント研修の評価

「就労アセスメント研修」を試行し、1)本研修全体を通じた受講前後の自己評価の変化の検討 2)令和6年度は、a.ロールプレイを行う演習（以下、a.ロールプレイ型）、またはb.デモンストレーション視聴による演習（以下、b.デモンストレーション視聴型）という二種の形式で試行した。令和7年度は、c.デモンストレーション視聴とロールプレイの両者を組み合わせた形式（以下、c.混合型）で試行した。[c.混合型]の研修アウトカム評価として 質問票をWeb配信し、1)GIO,SBOs、アセスメントスキルに関する自己評価の受講前後の変化、及び、2)研修理解度、研修満足度の評価を令和6年度[a.ロールプレ

イ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]と比較した評価を調査した。分析方法は 1) については受講者 20 名中、前後の突合ができた 17 名の各回答を点数化し、統計分析用ソフトウェアの R で、研修受講前後の自己評価の差を符号検定で分析した。2) については、肯定的回答と否定的回答に分別し割合を示した。

#### 4. 就労支援アプリ開発に関するアンケート調査研究

令和 5 年度に基本設計した就労支援アプリ「わらいふ」の試作品を、令和 6 年度は主に就労を希望する精神障害者と支援者の協力を得て「感じていること」や「使用感」を調査した。本研究の支援対象である「状態の変調の大きい障害者」は精神障害者や難病患者を想定しているため、令和 7 年度は難病患者、なかでも就業人口に占める割合の高い炎症性腸疾患等を含む自己免疫疾患もつ者を対象とした。「わらいふ」使用後に、1) 基本属性：年代・性別・障害種別 2) 本来感 3) 自己の波の認識や環境の変化 4) アプリの使いやすさ 5) 自由記述を調査した。分析は、記述統計（選択式設問への回答）、及び質的記述的分析（自由記述回答）を行った。

#### 5. 〈就労支援アプリ〉試用結果の活用

アプリ試作品を、就労移行支援事業者等で 1 月程度試用し、アプリ試用中の行動・心身・環境の値の変動を検討した。1 月以上の継続記入が確認された 17 名のうち、行動・心身・環境 3 つの大項目のデータを満たした 10 名に対して 3 つの大項目の変化について検討をした。

（倫理面への配慮）国立保健医療科学院

倫理審査委員会の承認を得た（承認番号【NIPH-IBRA # 24004-2】）。

### C. 研究結果

#### 1. 就労支援の研修のカリキュラムおよびシラバスの開発に関する研究

令和 6 年度の評価を踏まえ、①講義は変更せず、②演習の構成、及び、アセスメント場面の示し方を修正した。全体評価を踏まえて、カリキュラムとシラバスを完成した。演習の詳細は次項に示す。

#### 2. 演習内容の開発

結果として、Assessment ではアセスメント演習はロールプレイとデモンストレーションを組み合わせること、「自己の実践の振り返り」はアセスメント演習の振り返りの意味を重視すること、ファシリテーションの統一の必要性、ZOOM 操作専任者の必要性等を判断した。Design・Development ではアセスメント演習はデモンストレーション動画を作成し、動画視聴とロールプレイを組み合わせたプログラムとした。「自己の実践の振り返り」は、アセスメント演習終了後に移動した。また演習全体の導入でグランドルールやグループ毎のルール確認し、手引きに沿ってファシリテートを行う計画とした。Implementation では、令和 7 年 12 月に 20 名にオンライン研修を実施した。Evaluation では、アウトカムは就労先や地域に関するアセスメント以外は全体に自己評価が令和 6 年度よりも改善した。プロセス評価では、ルールを決めたこと、所属自治体の規模や地域を考慮したグループ編成、ファシリテーターの手引が功を奏したと思われた。一部 対面開催の希望もあった。ストラクチャー評価では、就労先 や地域のアセスメントを充実する場合は、集合研修は 2

日必要など考えられた。

### 3. アセスメント研修の評価

1) については令和7年度[c.混合型]はGIO,SBOs全体に正の変化が見られ、「障害者雇用・就労支援の理念、目的を述べるができる」以外について有意差が認められた。アセスメントスキルは、「就労先の経営理念と求める人物像」「自治体の福祉や医療等の社会サービス資源の種類や支援内容の充実さ」等は受講後に自己評価の低下が認められたが、全体に正の変化が見られた。令和6年度[a.ロールプレイ型] [b.デモンストレーション視聴型]との比較においても、令和7年度[c.混合型]はすべての項目で高得点であった。

2) については「地域を見る必要性と視point-障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援における連携」以外は、すべての項目で100%肯定的な回答であった。令和6年度[a.ロールプレイ型] [b.デモンストレーション視聴型]との比較においても、令和7年度[c.混合型]はすべての項目で高得点であった。

### 4. 就労支援アプリ開発に関するアンケート調査研究

アプリ「わらいふ」使用前後の本来感の変化を令和6年度に比べると、全体に本来感はアプリ試用前から高めであった。使用後も、令和7年度はかなり高かった。自己の波の認識や環境の変化も、令和6年度に比べ全体に令和7年度は、自己の波を認識できたり環境を整えることができたという回答するものが多かった。アプリ「わらいふ」の使いやすさも、令和6年度に比べ全体に令和7年度は、全体に使いやすい回答が多かった。自由記述欄では、週単位の目標を設定することは新たな意

見であった。

### 5. 〈就労支援アプリ〉試用結果の活用

3名はアプリ試用中に行動・心身の値に上昇が見られ、環境は安定していた。他の7名は、行動・心身の値に変動が続く者、行動・心身の値が徐々に低下する者が見られ、環境の値は変化が見られなかった。

## D. 考察

### 1. 就労支援の研修のカリキュラムおよびシラバスの開発に関する研究

3年間の研究で難病患者の就労支援に特化した研修カリキュラムおよびシラバスを整備した。難病患者の就労支援においては、従来の知識伝達型研修のみでは不十分であり、実践場面に即した判断力と対話的支援力を統合的に高める研修設計の重要性が明らかとなった。特に、症状の変動性や就労環境の多様性に対応するためには、個別性を踏まえた就労アセスメント能力が中核となり、その習得には事例検討の演習が有効であることが示唆された。令和7年度に開発した動画教材とロールプレイ、ミニレクチャーによる演習は、受講者の理解促進と負担軽減の両立に寄与し、学習効果の向上に資する可能性がある。また、支援の質向上には個人の技能に依存するのではなく、地域資源の把握や多職種連携を含むメゾ・マクロレベルの視点を組み込むことが不可欠である。以上より、本研修モデルは、実践的かつ持続可能な人材育成の基盤となり得るものであり、今後は集合研修との併用や継続的評価を通じて改訂をされながら、活用されることが期待される。

### 2. 演習内容の開発

アセスメント演習を、デモンストレーション動画視聴とロールプレイを組み合わせた効

果に加え、グループ編成、ファシリテーションの統一が功を奏したと思われた。対面での演習の開催の希望もあり、今後、就労先や地域のアセスメントを充実する場合は、集合研修は2日必要など考えられた。

集合研修を一日とした場合の演習として一定の成果が得られるプログラムとなったと考えられる。

### 3. アセスメント研修の評価

[c.混合型]により、講義も含め、全体に正の変化が見られた。前項にも示したように、演習方法の工夫に加え、ファシリテーションの統一を図ったことも功を奏したと考える。

### 4. 就労支援アプリ開発に関するアンケート調査研究

本来感、波の認識が令和6年度より、良好であったことは、病を持ちながらの生活経験の長さ、それに伴う症状管理の自分なりの療養方法の確立、支援体制の差と思われる。使いやすさが良好であったことは、令和6年度は知的障害者が2割損沿いしたことも関係すると思われる。就労選択支援の要素の新汚行に合わせて、週単位の目標設定等も効果的と思われる。

### 5. 〈就労支援アプリ〉試用結果の活用

支援現場の実情に合わせたアプリ設計や操作マニュアルに加え、アプリ等のツールを活用する際の支援者のスキルの平準化が求められる。

### E. 結論

〈就労支援アプリ〉は、行動変容や職場環境整備などの具体的な成果につなげるための仕組みが必要である。さらに、支援現場の実

情に合わせたアプリ設計や操作マニュアル・研修プログラムの充実が求められる。

[アセスメント研修]は、講義は妥当であったが、演習はデモンストレーション動画視聴とロールプレイを組み合わせる、リフレクションはアセスメントの振り返りに絞るなどの改定が必要である。

〈就労支援アプリ〉は可視化された結果を、障害者本人と支援者が協働で活用していくスキルが求められる。入力項目の妥当性、一定期間の行動・心身・環境の変化を障害者本人と支援者が共に確認し、本人や環境の調整など、支援にフィードバックするプロセスが重要であり、そこにこそ、アプリを活用しながら人が人を支援していく意味が込められていると考える。

### F. 健康危険情報

なし

### G. 研究発表

#### 1. 論文発表

丸谷美紀, 湯川慶子, 川尻洋美, 今橋久美子, 武澤友広, 湯沢由美. 変調の大きい障害者のためのアプリを併用した就労アセスメント研修の開発—ADDIEモデルを用いて—. 保健医療科学 2025;74(4): 384-396

Marutani M, Takezawa T. Current status and future prospects of assessment for employment choice support for people with disabilities in Japan. J. Natl. Inst. Public Health 2026; 75(1): 52-65.

Marutani M, Takezawa T. Current status and future prospects of assessment for

employment choice support for people with disabilities in Japan. J. Natl. Inst. Public Health. 2026;75(1):52-62.

園川千賀子, 丸谷美紀. 障害者の就労支援と文化 地域・民族・国家によって異なる障害の捉え方と, 就労生活に及ぼす影響. *保健医療科学*. 2025 ; 74(4): 397-401.

## 2. 学会発表

Miki Marutani, Chie Usui, Hiroo Wada, Gensei Ishimura, Occupational Health for People with Disability toward Universal Health Equity. Healthcare League 2025.2. 24-26; Bangkok. Thailand.

Miki Marutani, Takayasu Kawaguchi. Self-care support for people with disabilities utilizing an employment support app WARAFU.29th EAFONS; 2026.2.26-28; Singapore. 2026/4/14 アクセス <https://eafons2026.sg/>

Miki Marutanil Keiko Yukawa, Hiromi Kawajiri, Hisashi Eguchi. Content validity of support stuff's assessment skills index for employment of people with disability. 4th

Healthcare Insights;2025.7.24; Dubai UAE. 2026/4/14 アクセス <https://atndr.com/e/healthcare-insights-2025-335>

Miki Marutani, Chie Usui, Hiroo Wada, Gensei Ishimura. Survey research on the development of employment support apps for people with disabilities. 2nd the Pacific Rim College of Psychiatrists (PRCP) and 7th the World Association of Cultural Psychiatry (WACP);2025.9.25-27; Tokyo. 2026/4/14 アクセス <https://www.prcpwacp2025.com/>

丸谷美紀, 武澤友広. 〈アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究〉アセスメント研修の評価. 第33回職業リハビリテーション研究・実践発表会; 2025. 10. 13; 東京

## H. 知的財産権の出願・登録状況

### 1. 特許取得

なし

### 2. 実用新案登録

なし

### 3.その他 なし

令和7年度 厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究研究事業）  
アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究

### 就労支援の研修のカリキュラムおよびシラバスの開発に関する研究

研究分担者 湯川 慶子（国立保健医療科学院 疫学・統計研究部・上席主任研究官）  
研究代表者 丸谷 美紀（国立保健医療科学院 生涯健康研究部・特任研究官）  
研究分担者 川尻 洋美（群馬パース大学・看護学部・講師）  
研究協力者 今橋 久美子（国立障害者リハビリテーションセンター研究所・室長）

#### 研究要旨

##### 【背景】

障害者総合支援法の施行以降、就労支援の取組みは拡充されてきたが、支援者の専門性の確保と質の向上は依然として重要な課題である。また、難病患者は症状の変動性や就労形態の多様性に対応する必要がある、個別性の高い支援が求められるものの、従来の研修体系では十分に対応できていないのが現状である。そこで、本研究では、昨年度までに難病患者の就労支援の事例検討をメインにした研修を開発し、今年度はより研修生のニーズに即した形で研修の完成を目指した。これを通じ、障害者の就労支援者が研修を受講し、就労選択支援の理解し、よりよい就労支援が提供されるようになることを目的とする。

##### 【方法】

こうした背景から、本研究班では令和5年度に文献レビュー、就労支援関係者へのヒアリング、海外事例の調査等を通じて、現行の研修の実態と課題を整理し、就労アセスメントの専門性向上に資する研修モデルの原案を作成した。

令和6年度は、この原案を基に有識者会議および試行的研修を通じて内容の見直しを行い、実効性の高いカリキュラムおよびシラバスの整備を進めた。講義では「雇用」や「治療と就労の両立支援」を新たに組み込み、演習は難病患者の就労支援事例に絞ることで、より実践的な支援スキルの習得を目指した。

令和7年度は、前年度に行った研修内容をより分かりやすくするために、演習の内容を改訂した。具体的には、事例検討の場面に関して、患者と支援員その他のスタッフを俳優が演じる動画を作成し、場面ごとに関連して、グループで話し合ってもらった形とした。また、その場面ごとにミニレクチャーとしてポイントを説明する時間を設けた。これらの改訂により、受講生である就労支援員の負担が減るとともに、より理解しやすい研修カリキュラムが完成した。

##### 【考察・結果】

3年間の研究で難病患者の就労支援に特化した研修カリキュラムおよびシラバスを整備した。難病患者の就労支援においては、従来の知識伝達型研修のみでは不十分であり、実践場面に即した判断力と対話的支援力を統合的に高める研修設計の重要性が明らかとなった。特に、症状の変動性や就労環境の多様性に対応するためには、個別性を踏まえた就労アセスメント能力が中核となり、その習得には事例検討の演習が有効であることが示唆された。令和7年度に開発した動画教材とロールプレイ、ミニレクチャーによる演習は、受講者の理解促進と負担軽減の両立に寄与し、学習効果の向上に資する可能性がある。また、支援の質向上には個人の技能に依存するのではなく、地域資源の把握や多職種連携を含むメゾ・マクロレベルの視点を組み込むことが不可欠である。以上より、本研修モデルは、実践的かつ持続可能な人材育成の基盤となり得るものであり、今後は集合研修との併用や継続的評価を通じて改訂をされながら、活用されることが期待される。

## A. 研究目的

わが国では、障害や難病、ひきこもり等により「働きづらさ」を抱える人が約1500万人と推計されており（日本財団，2025）、包括的支援の重要性が高まっている。こうした、障害者の就労を支援するにあたっては、障害特性を的確かつ詳細に把握するとともに、本人の特技や関心、就労に対する希望を十分に踏まえた支援を行うことが不可欠である。このような背景のもと、2022年10月に「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（障害者総合支援法）」の改正法が成立し、新たに「就労選択支援制度」が規定された（障害者総合支援法第5条第1項第15号）。

同制度は2025年10月より開始され、障害者本人の意思や生活状況に応じた多様な働き方を尊重し、本人の希望に沿った就労を実現するための支援の充実が求められている。障害者本人の強みや課題、必要な合理的配慮等について、本人と支援者が協働して整理・評価する就労アセスメントの実施が中核的な役割を担う。このため、就労アセスメントを適切に実施できる支援者の専門性の確保および向上が、制度の実効性を左右する重要な要素となる。

本研究は、こうした制度的要請を踏まえ、就労支援者の就労アセスメントに関する専門性向上に資する研修の在り方を検討することを目的として、段階的に研究を実施してきた。すなわち、令和5年度は、文献検討、就労支援関係者へのインタビュー調査および海外における支援状況の視察等を通じて、障害者の就労支援に関する研修の実態および課題を明らかにし、研修モデルの構築を行った。続く令和6年度には、当該研修モデルを基に実際の就労支援者を対象とした研修を実施し、受講者評価等を踏まえて改善し、実践的なカリキュラムおよびシラバスの精緻化を図った。

これらを踏まえ、本研究（令和7年度）においては、これまでに開発してきた研修プログラムの有効性および実用性を検証す

るとともに、制度運用を見据えた最終的な研修内容の確立を図ることを目的とする。具体的には、研修の実施および評価を通じて、支援者の就労アセスメント能力の向上への寄与を検証し、あわせて実務への適用可能性および運用上の課題を整理することにより、就労選択支援制度の円滑な実施に資する実践的な研修の構築を目指すものである。

## B. 研究方法

令和5年度、研究班全体で複数の研究結果を踏まえ、研修カリキュラム案を作成した（表1）。まず、国内外の文献や先行研究から就労アセスメントに関する研修ニーズを抽出した。また、就労支援員27名を対象に研修ニーズおよび熟練者のスキルに関する半構造化インタビューを実施し、これまで受講した研修とさらに必要な研修内容を整理した。さらに、その研修ニーズの妥当性検証のため、全国の就労移行支援事業者を対象に郵送調査を行った。

また、海外の動向把握のため2024年2月にアメリカ合衆国ハワイ州でのPacRim学会にて障害者の就労支援に関する知見を収集した。あわせて、ハワイ大学マノア校障害学研究センター（Center on Disability Studies; CDS）との意見交換を通じ、学習支援および就労支援の最新動向を把握した。これらの結果を総合的に踏まえ、国内の就労支援者の就労アセスメント能力向上を目的とした研修カリキュラム案を作成した。

令和7年度は、前年度に実施した研修から受講者により理解しやすく、かつ実務に即した内容にすることを目的として、演習の構成および実施方法の再検討を行った。前年度の研修では、受講者が提示された情報をもとに場面を想定しながら議論を行う形式を採用していたが、受講者からは、支援場面の具体的なイメージを十分に共有することが難しいとの指摘があった。また、場面の理解に時間を要し、グループワークそのものに割ける時間が制約されるという

課題も明らかとなった。

これらの課題を踏まえ、演習の具体性および理解のしやすさを高めるため、患者および就労支援員、その他の関係スタッフの役割を俳優が演じる動画教材を新たに作成した。作成した動画は複数の場面に分割し、それぞれの場面ごとに視聴した上で、グループディスカッションを行う形式とした。これにより、受講者が実際の支援過程を視覚的・具体的に把握しながら検討を進めることが可能となり、議論の質の向上が期待された。さらに、各場面の終了後にはミニレクチャーの時間を設け、当該場面における就労アセスメントの視点や評価のポイント、支援上の留意事項について講師が整理・解説することで、受講者の理解の補強および知識の体系化を図った。

加えて、動画とミニレクチャーを組み合わせさせた構成とすることで、受講者が自らの経験と照らし合わせながら学習を進めやすい環境を整備した。これにより、単なる知識習得にとどまらず、実務における意思決定や支援方針の検討に結びつく応用的な学習が促進されるよう工夫した。

これら一連の改訂の結果、受講生である就労支援員にとっての認知的負担が軽減されるとともに、学習内容の理解が深まり、研修への参加満足度の向上にも寄与した。また、研修で扱う内容と実務との関連性がより明確となったことで、現場での活用可能性が高まった。以上より、本研修は、より理解しやすく、かつ実践的な内容を備えたカリキュラムとして完成度が向上した。

## C. 研究結果

本報告書では、昨年度のカリキュラム案から、研修実施や有識者会議を経て、就労支援の研修のカリキュラムおよびシラバスを改訂したプロセスを報告する。

### 1. 就労アセスメントの専門性向上のための研修カリキュラム

本研修カリキュラム（表 2）は、障害者

の就労支援に携わる中堅職員の専門性向上を目的とし、「就労アセスメント」に関する理論的理解と実践的技法の深化を図ることを主眼としている。

研修の受講者は、障害者の就労支援において実務経験が3年以上の者であり、すでに基礎的研修を修了している、あるいは同等の知識・経験を有していることが望ましいと設定している。というのも、本研修は、初学者向けの基礎的な研修ではなく、一定の支援経験を積んだ実践者に対し、より高度な専門的知見と実践力を提供する目的で作成されているためである。

本研修は「事前学習（オンデマンド）」と「集合研修（オンライン）」から構成されている。事前学習では、就労支援の理念や制度、就労アセスメントの枠組みなどの理論的知識に関して、多様な専門家による講義を通じて学習する。集合研修では、グループワークや演習を通じて、事前に学んだ理論を現場で活用するための実践的スキルの獲得を目指す。

#### 1.1 事前学習

事前学習は、「障害者雇用・就労支援の理念・目的」から始まり、障害のある人を雇用する意味、また当事者にとっての就労の意義について深く掘り下げていく。村木厚子氏から、雇用をめぐる社会的価値や共生社会の実現における就労支援の意義が提示される。続いて、厚生労働省の講師による障害者雇用施策や就職準備性の解説があり、制度的な背景や支援体系についての理解を深める。

次の焦点は「就労アセスメント」に関する理論的枠組みである。障害や疾病により特に就労が困難な人々へのアセスメントの視点やモニタリングの必要性など、実務的な視点からの講義が行われる。アセスメントを行う目的は、単なる評価にとどまらず、支援の起点であり、個別性と継続性を重視した「プロセスとしてのアセスメント」の視点が強調される。相澤欽一氏や武澤友広

氏ら、現場経験豊富な講師が、アセスメントシートの運用方法や、モニタリングが特に重要となる対象者への評価ポイントについて解説を行う。

また、「本人を中核としたアセスメント」の考え方が次の3つの視点から展開される点も特徴的である。まず「本来感」として、支援の中心に本人の価値観や生き方を据えて考えていく。さらに「環境との突合によるモニタリング」として、本人の心身の状態や生活環境を総合的に捉える方法を用いる。そして「地域連携」によって、医療・福祉・企業等との協働体制を築く重要性について学ぶ。これら3点を通じて、アセスメントが個人を深く理解し、継続的かつ多角的に支えるための手法であることを理解する内容となっている。

## 1.2 集合研修

集合研修では、まず「事前学習の振り返り」として、参加者同士の自己紹介と事前視聴講義での学びの共有が行われる。これは、受講者の経験や視点をお互いに共有することにより、学びをより多角的・多層的なものとし、受講者の理解を深めさせることを目的としている。

続いて「アセスメント演習」は、本研修の中核をなすパートであり、6つの就労選択支援の要素を想定した実践演習が組まれている。演習内容には、「就労アセスメント（National Institute of Vocational Rehabilitation：NIVR）」「企業情報の提供」「作業場面を活用した状況把握」「多機関連携のケース会議」「アセスメント結果の文書化」「本人との共同実施」など、実際の現場を強く意識した実践的な演習が組み込まれている。これらを通じて、受講者はアセスメントのプロセスをより立体的・包括的に理解し、現場での活用方法を具体的に体得することができる。

最後に「全体振り返り」では、演習を通して得られた学びを整理し、今後の支援にどう活かしていくか検討する時間が設けら

れている。この振り返りにより、研修の学びが単発的な知識の習得で終わるのではなく、研修直後からの継続的な支援の実践や改善につながるよう意図されている。

なお、研修の時間配分については、基礎研修（900分）の約半分にあたる450分程度に設定されている。しかし、内容は非常に密度が高く、理論と実践を行き来するものとなっている。また、講師は、厚労省の行政担当者、医療・福祉現場の実務家、アカデミアの研究者などが配置されており、制度・現場・研究を融合した学びが実現されている。

## 2. 事前視聴講義

「就労アセスメントの専門性向上のための研修」は、障害者の就労支援におけるアセスメントの専門性を高めることを目的に、計9本の事前視聴講義が準備されている。

各講義は、就労支援の理念・制度から具体的な支援技法までを体系的に学ぶことができる内容となっており、各講師が専門分野に基づき、支援者としての基盤形成を促す構成となっている（表2前半、詳細は令和6年度の報告書参照）。

第1講は、大阪大学ダイバーシティ&インクルージョンセンター招聘教授である村木厚子氏による「障害者雇用・就労支援の理念・目的」である。

第2講から第4講までは「障害者雇用・福祉施策」として、制度的背景と行政的支援についてである。

第2講は、厚生労働省障害者雇用対策課の細川拓郎氏により、障害者雇用政策の全体像や企業が求める「就職準備性」について概説される。

第3講では、障害者職業総合センターの春名由一郎氏によって、難病や精神障害者など、特に就労に困難を抱える人々に対する支援の視点について講義され、障害や疾病の特性に着目した支援方法が説明され、就労選択支援の意義を理解する。

第4講では、厚生労働省障害福祉課の佐

藤大作氏から、特に、利用者中心の視点と制度設計との関係性に注目しながら、就労選択支援制度の概要と、その根底にある支援の理念に関する講義である。

第5講は「就労アセスメントの目的：プロセスの重要性」について、宮城就業支援ネットワーク代表の相澤欽一氏が講義する。

第6講は、障害者職業総合センターの武澤友広氏による「就労支援のためのアセスメントシート」に関する講義である。

第7講から第9講までは、「本人を中核としたアセスメント」をテーマに、異なる切り口から当事者中心の支援のあり方が論じられる。

第7講「自分らしさ」については、本研究班の代表を務める丸谷が、本人の「本来感」や「自分らしさ」をいかに理解し、支援に取り入れていくかを解説する。

第8講「環境との相互作用の中でのモニタリング」では、本研究班の川尻が、環境との関係性の中で利用者の就労を支援する視点を提示する。

第9講「地域性」では、釧路のぞみ協会の高谷さふみ氏が、地域社会との関係性を重視したアセスメントの必要性を述べる。

以上の9講義では、理念・制度・実践の三層構造の中で、就労アセスメントの専門性を体系的に高める内容となっている。支援者が障害のある人々と向き合い、協働し、モニタリングと対話を通じて就労支援を実現していく基盤形成のため、事前視聴講義が位置付けられている。

### 3. 集合演習（オンライン）

「就労アセスメントの専門性向上のための研修」における「アセスメント演習」は、障害や疾病により継続的なモニタリングが必要な者に対する就労支援の実践力向上を目的とし、計320分にわたる構造的かつ実践的な内容で構成されている（表2後半）。本演習では、参加者が自身の実践を内省するとともに、模擬事例を通じて就労アセスメントの各プロセスを体系的に学ぶことで、

支援者としてのアセスメント力の向上を図る。指導には、障害者職業総合センターの研究者、大学研究者、就労支援実践家など多様な専門家が関与し、理論と実践を統合した体制が整備されている。

冒頭では、研修の全体目標（General Instructive Objectives：GIO）および各学習目標（Specific Behavioral Objectives：SBO）の確認と事前学習の振り返りを行い、学習内容の整理と実践への接続を図る。

第1セッション「自組織の紹介」（65分）では、4名1グループで所属組織および地域の特徴を共有する。SWOT分析（Strength、Weakness、Opportunity、Threat）を用いて組織や地域資源の現状と課題を整理することで、就労支援における連携や資源活用の視点を養うとともに、参加者間の相互理解と実践知の共有を促進する。

第2セッション「演習①自己の実践の振り返り」（65分）では、Gibbsのリフレクションモデル（記述・感覚・推論・分析・評価・行動計画）を用い、過去の支援事例を題材に内省を行う。対象は、継続的なモニタリングが必要な障害者の就労支援事例であり、支援の課題や有効な対応を多面的に再検討する。あわせて、エコマップ等のツールを活用し、関係機関との連携構造の理解を深める。

第3セッション「演習②模擬事例を用いたアセスメント演習」（180分）では、就労選択支援における6要素（就労アセスメント、企業情報の提供、作業場面の活用、多機関連携によるケース会議、アセスメント結果の作成、本人との共同実施）に基づき、模擬事例を用いた実践的演習を行う。グループ討議やロールプレイを通じて、見立ての構築、情報共有、多機関連携、結果の統合、そして「本人と共同して進める」支援の重要性を学ぶ。これにより、支援の全体像を俯瞰的に理解し、現場に応用可能な実践知の獲得が期待される。

第4セッションでは「全体の振り返り」

を行う。講義および演習を通じて得られた知見や気づきを整理し、参加者各自が所属組織における人材育成や支援体制の今後の方向性を検討する。これにより、研修での学びを各現場に還元し、支援の質向上につなげる視点を養う。

続く第5セッションでは、10分間の「まとめ」を実施し、研修全体を総括することで、参加者が学びを整理し、就労支援の現場へ持ち帰ることを促す。

教科書および参考資料としては、リフレクションスキルの向上や地域連携、経営学的視点に関する文献を用い、支援者の多角的な専門性の育成を支援している。評価は、研修前後における目標達成度の自己評価により行い、受講者の主観的な成長を把握する方法を採用した。

以上の集合研修と事前視聴講義の全体構造を図2に示した。

#### 4. 研修カリキュラムの改訂の経過

研修のカリキュラムは、初年度に実施した有識者会議での指摘や受講者による評価結果、さらに研修スタッフによる振り返りや気づきを総合的に踏まえ、難病患者の就労支援を主たる対象として、前年に引き続き改訂を行った。難病患者を対象を絞ることにより、症状の変動や長期的な体調管理を踏まえた就労支援など、より専門的かつ実践的な支援スキルの習得が可能となった。一方で、専門性の向上に伴い内容が難解となる側面もあるため、受講生の理解のしやすさに配慮した構成上の工夫を併せて行った。

講義については、受講生の負担軽減および受講機会の確保の観点から、オンライン形式で実施し、集合研修前に各自で事前視聴する方式とした。これにより、集合研修時には基礎知識の共有が前提となり、演習により多くの時間を充てることが可能となった。アセスメント演習では、冒頭の自己紹介および事前学習の振り返りに続き、4名1グループに分かれて、講義で得た知見

と各自の課題を共有するグループディスカッションを実施した。

演習は、就労選択支援の主要なプロセスを想定した5つの場面から構成され、「就労アセスメント（NIVR: National Institute of Vocational Rehabilitation）」「本人への企業情報等の提供」「作業場面を活用した状況把握」「多機関連携によるケース会議」「アセスメント結果の作成」の各場面について、約40分ずつ事例検討を行った。模擬事例を用いることで、就労選択支援における一連の流れを段階的に体験しながら、アセスメントを深化させる方法を学ぶ構成とした。

さらに、受講生の負担軽減と理解促進を図る観点から、本年度の改訂では、従来の研修スタッフによる模擬実演に代えて、専門の俳優が演じる動画教材を新たに作成した。従来の模擬実演は、その場での再現性や臨機応変な対応が可能である一方、受講者にとっては場面の理解が一度限りとなり、状況把握にばらつきが生じやすいという課題があった。

これに対し、動画教材の導入により、支援場面を一定の質で再現し、受講者全員が同一の情報を基に検討を行うことが可能となった。また、視覚情報と聴覚情報を組み合わせることで、患者の表情や声のトーン、支援員の対応の細部といった非言語的要素を含めて把握することができ、支援過程の理解がより立体的に深まる効果が期待される。さらに、動画は必要に応じて繰り返し視聴することが可能であるため、受講者が自身の理解の程度に応じて振り返りを行うことができ、学習の定着にも寄与する。

加えて、専門の俳優による演技を採用したことで、実際の支援場面に近い臨場感や現実性が担保され、受講者が具体的な状況をイメージしながら検討を進めやすくなった。これにより、単なる知識の習得にとどまらず、実務における判断や対応の在り方を主体的に考察する契機が提供されることとなった。結果として、支援場面の理解が均質化されるとともに、より実践的かつ応

用可能な学びを促進する教材として機能している。

また、各場面の終了後には、当該場面における重要なポイントを整理・解説する時間を設け、理解の補強と知識の定着を図った。

研修の最後には、「演習全体を通じた学びと今後の方針」をテーマとしてグループで討議を行い、各自の実践にどのように活かしていくかについて具体的な計画を検討し、受講生間で共有した。これにより、研修で得た知見を現場に還元し、今後の支援の質向上につなげることを目指した。

## D. 考察

### 1. 本研修カリキュラム全体について

本研修カリキュラムは、障害者就労支援における「アセスメント」を、単なる就労可否の判断にとどまらず、支援全体を貫く中心的プロセスとして再定義したものである。すなわち、アセスメントを一時的評価ではなく、支援過程において継続的に行われる対話的営みとして位置づける点に特徴がある。この視点は、従来の固定的な評価観を相対化し、支援の質的転換を促すものである。本年度の改訂では、こうした概念的枠組みを維持しつつ、講義の事前視聴化や動画教材の導入、演習構成の整理を行い、受講者の理解のしやすさと研修としての完成度の向上を図った。

近年の研究においても、就労アセスメントは支援の質を左右する重要な要素であることが指摘されている。例えば、セルフモニタリングを活用した就労支援は、統合失調症患者の自己理解の深化および支援効果の向上に寄与することが報告されている（内田, 2022）。また、就労系障害福祉サービスの支給決定過程においては、職業的アセスメントを媒介とした多機関連携の重要性が示されている（前原, 2023）。さらに、障害者就労支援におけるアセスメントの標準化と質の担保は、制度運用の公平性と実効性を確保する上で不可欠であるとされて

いる（厚生労働省, 2020）。加えて、就労支援における専門人材の育成は、地域差の是正および支援の均質化に資する重要な政策課題として位置づけられている（障害者職業総合センター, 2019）。

本研修では、演習を通じて参加者が自身の実践を振り返り、他者の視点と照合しながら検討する機会を設けている。特に、難病患者の就労場面を想定した模擬事例を用いた演習では、本人との対話や多職種連携の過程を具体的に扱い、現場に即した理解を促進している。本年度は動画教材を導入することで場面理解の均質化が図られ、受講者が共通のイメージをもとに議論できる環境が整備された。これにより、学習内容の定着および実務への応用可能性が一層高まったと考えられる。

以上より、本研修は、障害や疾病を有する者の自己理解と職業的自立を支えるのみならず、その人らしい働き方を実現するための支援専門性を涵養する教育プログラムとして有用である。今後、就労選択支援制度の本格的運用に伴い、支援者にはより高度なアセスメント能力と多機関連携能力が求められる。そのため、本研修のような標準化されたカリキュラムの普及と体系的な人材育成の仕組みの構築は、制度の実効性を担保する上で重要な政策的基盤となる。さらに、ICT を活用した継続的研修や地域特性に応じたカリキュラムの展開を進めることで、支援の質の均てん化と持続可能な人材育成体制の確立が期待される。

### 2. 動画教材の導入の効果

今年度より導入した俳優によるショート動画教材は、従来の紙ベースの事例提示と比較して、受講生の理解深化と実践的判断力の向上に寄与したと考えられる。

動画は表情や声の抑揚といった非言語情報を含むため、利用者の心理や相互作用を具体的に把握しやすく、臨場感の高い学習環境を形成することが知られている（FAO, 2011）。また、場面ごとに区切った動画と

ミニレクチャーを組み合わせることで認知的負荷が調整され、重要な学習ポイントへの集中が促進される (Australian Prevention Partnership Centre, 2015)。さらに、同一の映像を共有することにより受講生間の状況理解のばらつきが抑えられ、議論が具体的な支援行動に焦点化される傾向がみられた。これは、対人支援領域における事例検討やロールプレイが、実践的スキルの獲得に有効であるとする知見とも整合的である (厚生労働省, 2019)。

加えて、日本における職業リハビリテーション分野でも、視覚的教材や事例に基づく参加型学習が理解促進と応用力向上に寄与することが指摘されている (高齢・障害・求職者雇用支援機構, 2020)。

以上より、動画教材は知識理解にとどまらず、実践に直結する判断力・対話力を高める有効な手法であり、今後の就労支援研修における中核的手段となり得るものと考えられる。

### 3. ロールプレイの活用

事例検討の5場面のうち、場面2に限定したが、支援者役および被支援者である障害者役を設定したロールプレイを導入したことにより、参加者は多様な気づきを得ていた様子が認められた。

そもそも、ロールプレイは対人援助職における自己理解や対人関係能力の向上に資する方法として広く活用されている (石川, 2014)。ソーシャルワーク教育では、支援者は自己を媒介として支援を行う専門職であり、ロールプレイを通じて支援者との関わり方や価値観に気づくことが重要である (鈴木, 2021)。さらに、対人援助の初学者のみならず、一定の実務経験を有する支援者にとっても、自らの実践を客観的に見直す機会となる (氏原, 2014)。

本演習では、利用者の語りや反応を想定しながら役割を演じる過程を通じて、参加者は主観的理解と想像力を働かせつつ、その主観を媒介として状況を把握する経験を

得た。このような学習は、Kolb の経験学習理論が示すように、具体的経験と省察を往還することで理解が深化するプロセスと整合的である (Kolb, 1984)。また、実践状況を模した環境において判断を行う経験は、専門職としての省察的实践を促進するものである (Schon, 1983)。

さらに、事前に与えられた、限られた情報から支援方針を検討するプロセスを通じて、参加者は大局的な見立てを行うとともに、不足している情報や矛盾点等も見立ても行うことになる。これは、実際の就労支援場面でも必要不可欠な能力であり、ロールプレイを通じて擬似的に体験できる点に本研修の教育的意義がある。

また、クライアント役を担う経験は、支援を受ける側の視点を体感的に理解する契機となる。言語的情報のみならず、感情や非言語的表現を含めて状況を再現することで、支援者としての共感的理解が深化する。このような役割交代を伴う経験学習は、対人援助職の教育において有効であることが示されている (Yardley et al., 2012)。

以上より、ロールプレイは、自己理解の深化、状況把握力の向上、対人支援スキルの強化といった多面的な効果を有し、就労アセスメント能力の向上に資する有効な教育手法であると考えられる。今回は時間的制約から一部の場面に限定して実施したが、今後は複数場面に取り入れたり、研修後にも支援者同士で自主的に行ってみよう勧めることが望ましい。

### 4. 就労選択支援法の実効化に向けて

就労選択支援法の実効化のためには、まず、支援対象者の捉え方を転換する必要がある。従来の就労支援は、就労意欲のある者に限定されていたが、就労支援対象者を入口で選別せずに、本人の意欲や意思を支援の過程で形成・具体化していくことが制度の中核として明確化された。障害や難病、ひきこもり等により「働きづらさ」を抱える 1500 万人 (日本財団, 2025) への包括的

支援に有用と考えられる。

次に、関係機関間の連携強化が不可欠である。教育機関と就労支援機関の連携は、移行期から就労後までの継続的支援を可能とし、就労の定着に寄与する。しかし、特別支援学校と就労支援事業所の間には情報ニーズの差異が存在することが指摘されており（阿部, 2022）、相互理解を前提とした連携体制の構築が課題である。また、企業側においては、障害者の就労意欲が雇用判断に影響することが示されており（大久保, 2020）、企業の理解促進と受け入れ環境の整備も重要である。

さらに、制度の実効化には支援者の専門性の確保が不可欠である。就労アセスメントは、個別支援の質を左右する中核的プロセスであり、その標準化と人材育成は政策的にも重要な課題である（厚生労働省, 2020）。本研究で開発した研修は、所属組織を問わず受講可能であり、就労意欲の把握や多機関連携を実践的に学ぶ機会を提供する点で有用である。

以上より、就労選択支援法の理念を実効化するためには、対象者の包括的支援、機関連携の強化、企業理解の促進、そして支援者の体系的育成を統合的に進めることが必要である。今後は、研修の普及と受講体制の整備を通じて、支援の質の均てん化を図るとともに、制度の持続的運用を支える人材基盤の確立が求められる。

## 5. 限界と展望

本研修は、受講を希望する就労支援員が全国に分散し、研修提供側の人的資源にも限りがあるため、オンラインで実施した。相談支援援助技術の向上を目的とする研修においては、対面による集合研修がより高い教育効果を有し、受講者間の関係構築やネットワーク形成の点でも有効であるとされている。このため、今後はオンライン研修の利点を活かしつつも、集合研修を併用したハイブリッド型の研修体制の整備を検討することが望まれる。

また、本研修における演習内容については、当初、精神疾患患者および難病患者を対象と想定していた。しかし、専門的支援スキルの確実な習得のため、難病患者に特化した内容へと再構成した。今後は身体障害や、精神障害、発達障害など、他の障害特性への応用可能性に関しても検討を進める必要がある。

さらに、本研修は主として受講者の自己評価に基づく効果測定に依拠しており、客観的指標による評価が十分ではない点も課題として挙げられる。今後は、研修前後の行動変容や実際の就労支援業務への適用状況、さらには利用者の就労成果等との関連を含めた多面的な評価方法での検証が求められる。

上記のような課題はあるものの、本研究で作成した研修カリキュラムおよびシラバスは、事前視聴による講義（インプット）と演習による実践的学習（アウトプット）を組み合わせるとともに、受講者間の交流を通じた学びを促進する構成となっている。これにより、就労選択支援に携わる支援者の内省を促し、制度に関する理解の深化および実践力の向上に資する研修であると考えられる。

今後の展望としては、①研修内容の標準化および普及に向けた教材パッケージ化、②地域ごとの資源状況に応じたカスタマイズ可能な研修設計、③ICTを活用した継続的学習（フォローアップ研修やコミュニティ形成）の導入、④多職種連携を前提とした研修プログラムの拡充、などが重要な検討課題として挙げられる。これらを通じて、就労選択支援制度の円滑な運用を支える人材育成基盤の強化が期待される。

## E. 結論

文献レビュー、支援者・障害者双方への面接調査等から、障害者の就労支援研修カリキュラム案およびシラバスを作成し、プレ研修での受講者の評価やスタッフの反省点等を経て改訂を行い、9講義の事前視聴

教材および、1日のオンラインでの演習から構成される就労支援研修を開発した。

特に、演習に関しては、難病患者の就労支援の5場面を動画とロールプレイを通じて、就労支援者の気づきや振り返りを促し、非支援者である障害者の意思も重視した就労支援が実現する研修内容となっている。

今後、障害者の就労選択支援の研修として活用されることが期待される。

### (参考文献)

阿部泰之・宮坂佳子. 知的障害者の就労支援における事業所と特別支援学校の連携に関する実態と課題. 発達障害研究 2022; 46(1): 91-103.

石川須美子. 看護学生のコミュニケーション教育における心理劇的ロールプレイ導入の効果. 別府大学紀要 2014 ; 55 : 85-95.

氏原寛, 藤田博康. ロールプレイによるカウンセリング訓練のかんどころ. 創元社 2014

内田空、池田浩之. セルフモニタリングを用いた就労支援が統合失調症患者の心理的状态に与える効果: Web システムによる日報を通じて. 認知行動療法. 2022 ; 48 (3) : 261-271.

大久保圭子. 企業における障害者雇用の意思決定要因に関する研究. 2020.

厚生労働省. 職業リハビリテーションの推進について. 2019.

厚生労働省. 障害者の就労支援の推進に関する検討会報告書. 2020.

高齢・障害・求職者雇用支援機構. 障害者職業総合センター研究報告. 2020.

高齢・障害・求職者雇用支援機構. 障害者職業総合センター. 就労支援人材の育成に関する研究報告. 2019.

鈴木あおい. ソーシャルワーク教育におけるロールプレイの意義. 2021.

日本財団. WORK! DIVERSITY (包摂的就労)の実現に向けての提言書. 2025.

前原和明. 就労系障害福祉サービスの支給決定プロセスにおける就労アセスメントの活用上の課題. Total Rehabilitation Research 2023; 11:25-36.

Australian Prevention Partnership Centre. A rapid review of the effectiveness of e-learning for health professionals. 2015.

Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO). E-learning methodologies and good practices. 2011.

Japan Organization for Employment of the Elderly,

Persons with Disabilities and Job Seekers. 障害者の職業リハビリテーションと支援機関連携. JEED 研究紀要. 2022

Kolb DA. Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development. Prentice-Hall; 1984.

Schon DA. The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action. Basic Books; 1983.

Yardley S, Teunissen PW, Dornan T. Experiential learning: AMEE Guide No. 63. Med Teach. 2012;34(2):e102-e115.

### F. 健康危険情報

特になし

### G. 研究発表

#### 1. 論文発表

丸谷美紀, 湯川慶子, 川尻洋美, 今橋久美子, 武澤友広, 湯沢由美. 変調の大きい障害者のためのアプリを併用した就労アセスメント研修の開発—ADDIE モデルを用いて—. 保健医療科学 2025;74(4): 384-396

Marutani M, Takezawa T. Current status and future prospects of assessment for employment choice support for people with disabilities in Japan. J. Natl. Inst. Public Health 2026; 75(1): 52-65.

Marutani M, Takezawa T. Current status and future prospects of assessment for employment choice support for people with disabilities in Japan. J. Natl. Inst. Public Health. 2026;75(1):52-62.

園川千賀子, 丸谷美紀. 障害者の就労支援と文化 地域・民族・国家によって異なる障害の捉え方と, 就労生活に及ぼす影響. 保健医療科学. 2025 ; 74(4): 397-401.

## 2. 学会発表

Miki Marutani, Chie Usui, Hiroo Wada, Gensei Ishimura, Occupational Health for People with Disability toward Universal Health Equity. Healthcare League 2025.2. 24-26; Bangkok, Thailand.

Miki Marutani, Takayasu Kawaguchi. Self-care support for people with disabilities utilizing an employment support app WARAIFU.29th EAFONS; 2026.2.26-28; Singapore. 2026/4/14 アクセス <https://eafons2026.sg/>

Miki Marutanil Keiko Yukawa, Hiromi Kawajiri, Hisashi Eguchi. Content validity of support staff's assessment skills index for employment of people with disability. 4th Healthcare Insights;2025.7.24; Dubai UAE. 2026/4/14 ア ク セ ス <https://atndr.com/e/healthcare-insights-2025-335>

Miki Marutani, Chie Usui, Hiroo Wada, Gensei Ishimura. Survey research on the development of employment support apps for people with disabilities. 2nd the Pacific Rim College of Psychiatrists (PRCP) and 7th the World Association of Cultural Psychiatry (WACP);2025.9.25-27; Tokyo. 2026/4/14 ア ク セ ス <https://www.prcpwacp2025.com/>

丸谷美紀, 武澤友広. 〈アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究〉アセスメント研修の評価. 第33回職業リハビリテーション研究・実践発表会; 2025. 10. 13; 東京

## H. 知的財産権の出願・登録状況(予定を含む)

- 1.特許取得
- 2.実用新案登録
- 3.その他

いずれも特になし

表 1. 研修カリキュラム

令和 7 年度

<p><b>GIO (一般目標) <sup>1)</sup></b>                  障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援において就労アセスメントの専門性を向上するための知識、及び、技術を修得することができる</p>
<p><b>SBOs (到達目標) <sup>2)</sup></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 障害者雇用・就労支援の理念、目的を述べるができる</li> <li>2. 障害者雇用・福祉施策の概要と障害や疾病により特に就労に困難を抱える者への支援について説明できる</li> <li>3. 障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援におけるアセスメントの目的とプロセスの重要性を述べるができる</li> <li>4. 障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援におけるアセスメントの具体的な深め方を述べるができる</li> </ol>
<p>受講資格：障害者の就労支援の実務経験 3 年以上。基礎的研修または基礎研修と同等の研修を受講していることが望ましい。</p>

カリキュラム			
	科目	形態と時間 (分)	内容
事前学習 (オンデマンド)	1.受講者自身が課題に気付く (現状とのギャップ) 2.課題解決の取り組みを明文化。 3.受講者の上司を巻き込む 4.研修のゴールを定める。		
	就労支援の理念・目的	講義 20 分	・障害のある人を雇用する意味 ・障害のある人にとっての就労の意味
	障害者雇用 ・福祉施策	35 分	・障害者雇用対策の概要 精神障害や難病等の医療・生活・就労の総合的支援の施策 -障害や疾病により特に就労に困難を抱える者への支援について 就労選択支援のポイント
	就労アセスメントの目的：プロセスの重要性	20 分	・就労支援におけるアセスメントの目的と実践上の基本的視点 -障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者のアセスメントの特徴
	就労支援のためのアセスメントシート	15 分	・アセスメントシートの基本的考え方 アセスメントシートにおけるモニタリングが特に必要な者の評価の視点
	本人を中核としたアセスメント ①自分らしさ	20 分	・本人を中核としたアセスメントの全体構造 支援者の内省
	②環境と突合したモニタリング	20 分	・生活・からだと心・環境のモニタリング セルフモニタリングからセルフケア、セルフアドボカシーへ
	③地域連携	20 分	・地域を見る必要性と視点 障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援における連携 (医療、福祉、企業)

集合 (二日)	<b>集合研修</b> 1.課題解決の知識や行動を学ぶ。 2.技術のアウトプットトレーニング 3.実行計画を立案・宣言		
	事前学習の振り返り	20分	研修目的と目標の説明 事前学習の振り返り
	自組織の紹介	60分	演習① 自組織の紹介 ・グループのグラドルールを決める ・演習2：場面2のロールプレイの役割を決める ・4名1グループで、自組織の基本情報及び強み・弱み、地域の強み・弱みを共有する。(ひとり15分)
	アセスメント演習	GWと 講義 <sup>3)</sup> 3時間 半	演習②模擬事例を用いたアセスメント 演習就労選択支援の5場面を想定 模擬事例の動画視聴後に、4名1グループで、 就労選択支援の5つの場面を通じて、アセスメントを深めていく方法を学ぶ。 1「就労アセスメント(NIVR)」 2「本人への企業情報等の提供」 3「作業場面を活用した状況把握」 4「多機関連携によるケース会議」 5「アセスメント結果の作成」 ※場面2のみ、ロールプレイと動画視聴
	振り返り	GW	演習③自己の実践の振り返り 4名1グループで、当日の学び、どのようなところに活かそうか、明日から何を変えてみようと思うか、等を共有する。 全体振り返り 講義、演習を通じての学び事後評価アンケート
	事後評価		
研修後	1.上司と定期的に内省し経験を概念 2.成功体験を実感、経験を蓄積 →効果的な行動に挑戦する動機を高める。→動機が高まることで新しい行動が定着し、習慣化 3.研修のゴールに到着しているか効果測定 →効果測定に成功体験を積み重ねる		

1) GIO: General Instructional Objective

2) SBOs: Specific Behavioral Objectives

3) GW: Group Work

表2. 就労アセスメントの専門性向上のための研修カリキュラム 1)

受講資格： 障害者の就労支援の実務経験3年以上。基礎的研修または基礎研修と同等の研修を受講していることが望ましい。					
方法	科目	形態	内容	時間 (分)	講師 ※所属は収録時のもの
事前学習 (オンデマンド)	障害者雇用・就労支援の 理念・目的	講義	障害のある人を雇用する意味 障害のある人にとっての就労の意味	20	大阪大学ダイバーシティ& インクルージョンセンター 招聘教授 村木厚子
	障害者雇用・福祉施策	講義	障害者雇用対策の概要と就職準備性	10	厚生労働省障害者雇用対策 課 課長補佐 細川拓郎
		講義	障害者就労施策 -就労選択支援の根底にあるポイント	10	厚生労働省 障害福祉課 就労支援専門官 佐藤大作
		講義	精神障害や難病等の医療・生活・就労の 総合的支援の施策 -障害や疾病により特に就労に困難を抱 える者への支援について	15	障害者職業総合センター 副統括研究員 春名由一郎
	就労アセスメントの目 的：プロセスの重要性	講義	就労支援におけるアセスメントの目的と 実践上の基本的視点 -障害や疾病によりモニタリングが特に 必要な者のアセスメントの特徴	20	宮城就業支援ネットワーク 代表 相澤 欽一
	就労支援のためのアセス メントシート	講義	アセスメントシートの基本的考え方 アセスメントシートにおけるモニタリン グが特に必要な者の評価の視点	15	障害者職業総合センター 上席研究員 武澤友広
	本人を中核としたアセス メント①本来感	講義	本人を中核としたアセスメントの全体構 造 支援者の内省	20	国立保健医療科学院 特任研究官 丸谷美紀
	本人を中核としたアセス メント②環境と突合した モニタリング	講義	生活・からだと心・環境のモニタリング セルフモニタリングからセルフケア、セ ルフアドボカシーへ	20	群馬パース大学看護学部 看護学科講師 川尻洋美
本人を中核としたアセス メント③地域連携	講義	地域を見る必要性と視点 障害や疾病によりモニタリングが特に必 要な者の就労支援における連携（医療、 福祉、企業）	20	社会福祉法人釧路のぞみ協 会自立センター所長 高谷さふみ	
集合研修 (オンライン)	事前学習の振り返り	GW	自己紹介と振り返り	30	武澤友広、大竹祐貴、野崎 智仁、湯沢由美、今橋久美 子、春名由一郎、川口孝 泰、江口尚、川尻洋美、湯 川慶子、丸谷美紀
	アセスメント演習	GW	・実践のリフレクション ・就労選択支援の6つの要素を想定し た演習「就労アセスメント(NIVR)」 「本人への企業情報等の提供」「作業場 面を活用した状況把握」「多機関連携に よるケース会議」「アセスメント結果の 作成」「本人と共同して実施する」	70	
	実践リフレクション		190		
	全体振り返り	GW	演習全体を通じた学びと今後の方針	30	

1) 基礎的研修 900 分の半分程度

表3 就労アセスメントの専門性向上のための研修 シラバス

事前視聴講義<sup>b)</sup>

授業科目名	障害者雇用・就労支援の理念・目的
担当教員名	大阪大学ダイバーシティ&インクルージョンセンター招聘教授 村木厚子
目的と目標	障害者雇用・就労支援の理念、目的を述べることができる
位置づけ、授業形態、時間	SBO1、講義、20分
授業の全体像 <sup>a)</sup>	1 障害のある人を雇用する意味 ・法制度や理念（社会モデルを含む） ・DE&Iの効用（ストレngthス・ファインディングを含む）
	2 障害のある人にとっての就労の意味 ・「誰かのために」は強い（B型ができた経緯など） ・「よい職場」とはどういうものか
教科書・参考書・資料	谷口真美（2005）.ダイバーシティ・マネジメント 多様性を活かす組織.白桃書房 荒金雅子（2013）.多様性を活かすダイバーシティ経営 基礎編.日本規格協会.

授業科目名	障害者雇用・福祉施策
担当教員名	厚生労働省障害者雇用対策課課長補佐 細川拓郎
目的と目標	障害者雇用・福祉施策の概要と障害や疾病により特に就労に困難を抱える者への支援について説明できる
位置づけ、授業形態、時間	SBO2、講義、10分
授業の全体像	・障害者雇用対策の概要 ・企業の考える就職準備性について
教科書・参考書・資料	

授業科目名	障害者雇用・福祉施策
担当教員名	障害者職業総合センター副統括研究員 春名由一郎
目的と目標	障害者雇用・福祉施策の概要と障害や疾病により特に就労に困難を抱える者への支援について説明できる
位置づけ、授業形態、時間	SBO2、講義、15分
授業の全体像	・障害や疾病の特性により就労に困難を抱える者の雇用 難病や精神障害者を例にポイントを示す ・就労選択支援における支援の視点
教科書・参考書・資料	

授業科目名	障害者雇用・福祉施策
担当教員名	厚生労働省 障害福祉課就労支援専門官 佐藤大作
目的と目標	障害者雇用・福祉施策の概要と障害や疾病により特に就労に困難を抱える者への支援について説明できる
位置づけ、授業形態、時間	SBO2、講義、10分
授業の全体像	・就労選択支援概要 ・就労選択支援の根底にあるポイント
教科書・参考書・資料	

授業科目名	就労アセスメントの目的：プロセスの重要性
担当教員名	宮城就業支援ネットワーク代表 相澤 欽一
目的と目標	障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援におけるアセスメントの目的とプロセスの重要性を述べるができる
位置づけ、授業形態、時間	SBO 3、講義、20 分
授業の全体像	1.就労支援におけるアセスメント ・障害者の就労支援におけるアセスメントの定義を示す。 ・専門家と障害者が協働で行うプロセスであることを示す。
	2.障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者のアセスメントの特徴 ・見立てを本人と支援者が確認し繰り返すことで両者の理解が深まることを示す。
教科書・参考書・資料	一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟編集(2023)最新 社会福祉士養成講座 精神保健福祉士養成講座 8 障害者福祉.中央法規

授業科目名	就労支援のためのアセスメントシート
担当教員名	障害者職業総合センター上席研究員 武澤友広
目的と目標	就労アセスメントの目的とプロセスの重要性、及びモニタリングが特に必要な者の評価の視点を述べるができる
位置づけ、授業形態、時間	SBO 4、講義、15 分
授業の全体像	1.アセスメントシートの基本的考え方 ・信頼関係構築を基底に、対象者とともに作りあげるプロセス
	2.アセスメントシートにおけるモニタリングが特に必要な者の評価の視点 ・具体例を交えて、本人の心身の状態の変調をモニタリングする必要性や、本人と支援者の評価の同異の調整など効果的な活用方法を示す。
教科書・参考書・資料	就労支援のためのアセスメントシート

授業科目名	本人を中核としたアセスメント①自分らしさ
担当教員名	国立保健医療科学院特任研究官 丸谷美紀
目的と目標	障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の、自分らしく、かつ責任をもった就労に向けたアセスメントの概要を述べるができる
位置づけ、授業形態、時間	SBO 4、講義、20 分
授業の全体像	1.本人を中核としたアセスメントの全体構造と項目 (10 分) ・環境とのミスマッチによって起こる障害者の離職を避ける。 ・本人を中核としたアセスメントの構造と項目を示す。 ・今回は「かみあわせ：わらいふで補助」「内省」に焦点を当てる。
	2.自分らしさとは (5分) ・他から褒められる為ではなく自分らしく、かつ責任をもつ感覚、本来感について示す。 ・その人らしく生きることを援助するという各種学問の論説を確認する ・本来感の高い職員は主体性を持って仕事にコミットすることを示す。
	3.支援者の内省 (5 分) ・支援における内省の必要性について説明する。 ・内省における視点や方法を説明する。
教科書・参考書・資料	ドナルド・A・ショーン著,柳沢昌一・三輪建二監訳 (2007).省察的实践とは何か-プロフェッショナルの行為と思考-.鳳書房海保博之監 (2007) . 社会福祉領域における援助. 朝倉心理学講座 17 対人援助の心理学:朝倉書店 村上靖彦(2021)ケアとは何か:看護・福祉で大事なこと.中央公論新社 福原真知子, Ivey, A. E., Ivey, M. B. (2004) マイクロカウンセリングの理論と実践. 風間書房.

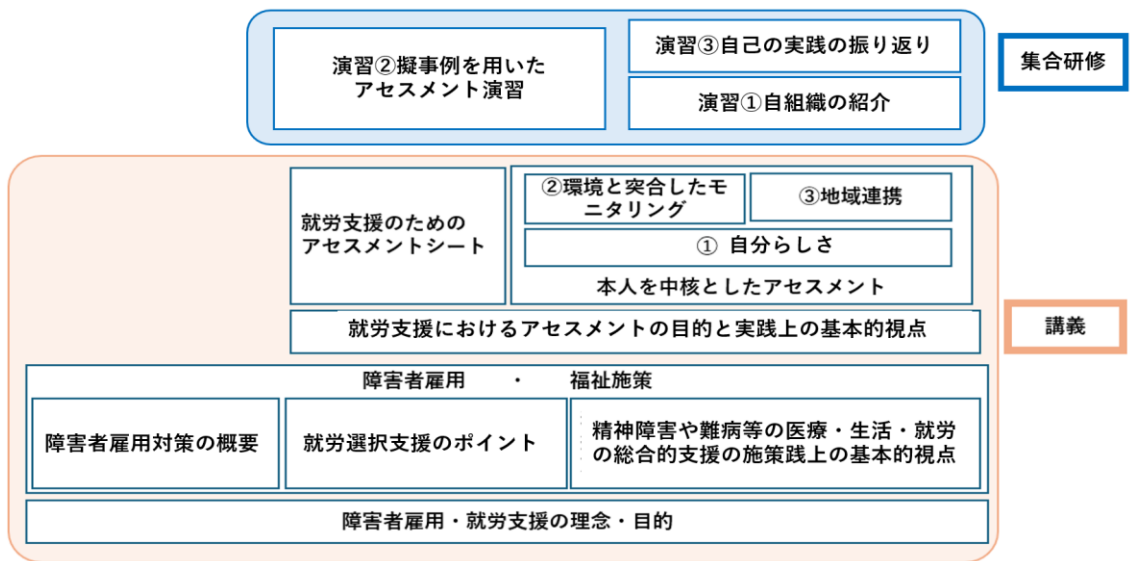
授業科目名	本人を中核としたアセスメント②環境との相互作用の中でのモニタリング
担当教員名	群馬パース大学看護学部講師 川尻洋美
目的と目標	自分らしく、責任をもった就労に向けてモニタリングする必要性を述べることができる
位置づけ、授業形態、時間	SBO4、講義、20分
授業の全体像	1.環境と突合せたモニタリングの必要性(10分) アセスメントを深める過程における環境との相互作用の中でのモニタリングの必要性を示す
	2.モニタリングの具体的方法 ・セルフモニタリングからセルフケア、セルフアドボカシーへ(10分)
教科書・参考書・資料	一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟編集(2023)最新 社会福祉士養成講座 精神保健福祉士養成講座8 障害者福祉.中央法規

授業科目名	本人を中核としたアセスメント③地域性
担当教員名	社会福祉法人 釧路のぞみ協会 自立センター所長 高谷さふみ
目的と目標	自分らしく、かつ責任をもった就労に向けて内省と地域を見る必要性を述べることができる
位置づけ、授業形態、時間	SBO4、講義、20分
授業の全体像	1. 地域を見る必要性と視点 コミュニティ・アズ・パートナーモデル等の枠組みを用いて説明する。 人材育成の視点も加味して、地域資源情報にも触れる
	2. 障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援における連携 支援機関同士、また医療、福祉、企業との連携の実践例を紹介する
教科書・参考書・資料	日本地域福祉研究所監修(2015)コミュニティソーシャルワークの理論と実践.中央法規. エリザベス T.アンダーソン, ジュディス・マクファーレイン編集; 金川克子, 早川和生監訳(2007)コミュニティアズパートナー: 地域看護学の理論と実際.第2版.医学書院.

令和7年度演習

授業科目名	アセスメント演習
目的と目標	4. 障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援におけるアセスメントの具体的な深め方を述べることができる
位置づけ	SBO 4
授業形態	演習
時間	320分
授業の全体像	GIO,SBO s 確認 事前学習の振り返り
	1. 演習①自組織の紹介 (65分) 4名1グループで自組織・地域の紹介： 自組織の基本情報及び強み・弱みの整理、地域の資源を中心に強み・弱みの整理 (SWOTの一部を活用)
	2. 演習②模擬事例を用いたアセスメント演習 (1事例：180分) 模擬事例を用いて、就労選択支援の6つの要素を通じてアセスメントを深めていく方法を学ぶ。 6つの要素：「就労アセスメント(NIVR)」「本人への企業情報等の提供」「作業場面を活用した状況把握」「多機関連携によるケース会議」「アセスメント結果の作成」「本人と共同して実施する」
	3. 演習③自己の実践の振り返り：当日の学びと自己の実践を結び付けて振り返り、今後どのように活かそうか、明日から何を変えてみようと思うか、等を共有する (30分)
	4. 全体振り返り (20分) 講義、演習を通じての学びと自組織の人材育成への方向性を検討する。
	5. まとめ (10分)
演習用動画	演習用動画 1～5
演習資料	演習資料スライド 1～38 資料事前・事後アンケート 受講者向け資料 ・準備シート ・テキスト ・スキル評価表 演習担当者資料 ファシリテーターの手引き
教科書・参考書・資料	武田信子, 金井香里, 横須賀聡子(2016)教員のためのリフレクション・ワークブック：往還する理論と実践.学事出版 田村由美, 池西悦子 (2017) 看護のためのリフレクションスキルトレーニング.看護の科学社 板倉宏昭(2020)経営学講義.勁草書房 阿部泰之, & 森田達也. (2014). 「医療介護福祉の地域連携尺度」の開発. Palliative Care Research, 9(1), 114-120 エリザベス T.アンダーソン, ジュディス・マクファーレイ編集/金川克子, 早川和生監訳.コミュニティアズパートナー：地域看護学の理論と実際, 第2版.医学書院, 2007.
評価方法と基準	研修前後の目標達成の自己評価

図2. 令和7年度研修の全体構造



令和7年度 厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）  
分担研究報告書

〈アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究〉  
演習内容の開発

研究代表者 丸谷美紀 国立保健医療科学院  
研究分担者 湯川慶子 国立保健医療科学院  
研究分担者 川尻洋美 群馬パース大学  
研究協力者 武澤友広 高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター  
研究協力者 湯沢由美 東京大学 先端科学技術研究センター  
研究協力者 今橋久美子 国立障害者リハビリテーションセンター研究所  
研究協力者 野崎智仁 国際医療福祉大学  
研究協力者 梅田典子 東洋大学 ウェルネスセンター

### 研究要旨

本稿では、障害者の就労支援のためのアセスメントスキル向上に向けて開発中の研修プログラムの演習について、令和6年度に続いて3回目の演習の開発過程を報告する。

方法は ADDIE モデルに沿って次のように実施した。Assessment では、令和6年度に2回実施した演習の評価を踏まえて課題を抽出した。Design・Development では、課題を基に演習内容の改訂案を考案した。Implement では、全国の就労移行支援事業所等に勤務する支援者に改訂した研修を実施した。Evaluation では、研修評価方法に沿って評価した。

結果として、Assessment ではアセスメント演習はロールプレイとデモンストレーションを組み合わせることで、「自己の実践の振り返り」はアセスメント演習の振り返りの意味を重視すること、ファシリテーションの統一の必要性、ZOOM 操作専任者の必要性等を判断した。Design・Development ではアセスメント演習はデモンストレーション動画を作成し、動画視聴とロールプレイを組み合わせたプログラムとした。「自己の実践の振り返り」は、アセスメント演習終了後に移動した。また演習全体の導入でグラウンドルールやグループ毎のルール確認し、手引きに沿ってファシリテートを行う計画とした。Implementation では、令和7年12月に20名にオンライン研修を実施した。Evaluation では、アウトカムは就労先や地域に関するアセスメント以外は全体に自己評価が令和6年度よりも改善した。プロセス評価では、ルールを決めたこと、所属自治体の規模や地域を考慮したグループ編成、ファシリテーターの手引が功を奏したと思われる。一部 対面開催の希望もあった。ストラクチャー評価では、就労先や地域のアセスメントを充実する場合は、集合研修は2日必要など考えられた。

以上より、集合研修を一日とした場合の演習として一定の成果が得られるプログラムとなったと考えられる。

## A. 目的

障害者の就労におけるアセスメントの重要性は、障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会において確認され、支援者には就労アセスメントを正しく行うことが求められる。

2025年10月以降、就労系福祉サービスの利用を希望する障害者は、原則として「就労選択支援」を受け、就労アセスメントを行う。就労選択支援員の就労アセスメントのスキルに向上に向け、基礎的研修や就労選択支援員養成研修が整えられているが、変調の大きい障害者のアセスメントは、さらなるスキルが求められる。すなわち、本人の状態と環境のモニタリングを踏まえてアセスメントを深める過程を修得する必要がある。

そこで、本研究班では令和6年度に、変調の大きい障害者の就労アセスメント研修を2回施行した<sup>1)</sup>。研修は講義と演習から構成され、1回目の研修では、a.ロールプレイを行う演習（以下、a.ロールプレイ型）を行い、2回目の研修ではb.デモンストレーション実演視聴による演習（以下、b.デモンストレーション実演視聴型）を行った。a.ロールプレイ型、b.デモンストレーション実演視聴型の両者とも効果があったが、さらに効果的な演習とするために、教育方法の開発で汎用されているADDIEモデルに沿って演習内容を修正・実施・評価する必要がある。

そこで、本稿では、変調の大きい障害者の就労アセスメントスキルの向上に向けて開発中の研修プログラムの演習開発の過程を報告する。

## B. 方法

教育方法の開発で汎用されているADDIEモデルに沿って演習内容を修正・実施・評価する。ADDIEモデルは[Assessment:ニーズ把握][Design設計:目的と内容検討][Development:内容作成][Implement:実施][Evaluation:評価]から構成される<sup>2)</sup>。

### 1. 令和7年度研修案作成方法

#### 1) Assessment:ニーズ把握

令和6年度の1回目の研修では、a.ロールプレイを行う演習（以下、a.ロールプレイ型）を行い、2回目の研修ではb.デモンストレーション視聴による演習（以下、b.デモンストレーション視聴型）を行った。そのアウトプット評価、プロセス評価、ストラクチャー評価<sup>3)</sup>から令和7年度研修ニーズを整理した。

#### 2) Design 設計:目的と内容検討・Development:内容作成

上記1)で分析したニーズを基に研究班と実践者で演習内容の修正案を考案した。

#### 3) Implement:実施

令和7年12月に、全国の就労移行支援事業所、障害者職業・生活支援センター等に勤務する支援者に修正した研修を実施した。

#### 4) Evaluation:評価

評価方法<sup>3)</sup>に沿って、下記のように評価した

(1)アウトプット：「研修目的・目標達成度の自己評価」「アセスメントスキル」

「研修内容の理解度」「研修内容の満足度」を統計的に解析した。

研修後の自由記載を参考にした。

- (2) プロセス：アウトプット評価を基に、ニーズの特定、対象選定、目的・目標、演習内容の適性を研究班で検討した。
- (3) ストラクチャー：アウトプット評価を基に、従事者、設備等の適正を研究班で検討した。

## 2. 倫理的配慮

本研究は国立保健医療科学院研究倫理審査委員会の承認を得て行った。

承認番号【NIPH-IBRA # 24027-2】

## C. 結果

### 1. Assessment: ニーズ把握

令和6年度の評価を踏まえ、下記のようにニーズを整理した。

#### 1) アウトプット評価より：

参加者の自己評価として、[a. ロールプレイ型]より[b. デモンストレーション視聴型]が改善していたため、[b. デモンストレーション視聴型]が効果的である。

#### 2) プロセス評価より：

##### (1) 演習修正ニーズの特定

・自己の実践の振り返りは、系統的なリフレクションに慣れていない様子もあり、演習当日の振り返りが妥当。

・[a. ロールプレイ型]より[b. デモンストレーション視聴型]が学びに集中できた様子のため、[b. デモンストレーション視聴型]が効果的である。

##### (3) 内容

#### ① 自己の実践の振り返り：

・アセスメント演習の効果を高めるために

も、演習当日の振り返りが妥当。

#### ② アセスメント演習：

・[a. ロールプレイ型]より[b. デモンストレーション視聴型]が効果的である可能性はあるが、ロールプレイは自身の振り返りには効果的であるため、組み合わせることで効果が高まる。

・就労選択に関する情報提供を適宜入れる。

・わらいふ試用協力者の効果を示す

・デモンストレーションは実演よりも動画を撮影し、アセスメントシートやわらいふ、作業場面を写す。

・デモンストレーション自体よりも意見交換の時間を十分とる。

#### 3) ストラクチャー評価

##### (1) 開催時期

日常業務の関係から12月、1月の希望が多く妥当であった。

##### (2) 会場

オンラインであるが、ファシリテーターの声が重なるので更に広い会場とする。

##### (3) 担当者数

・ファシリテーターは1グループ一人は妥当（実装段階では再検討）

・ZOOM操作は専門業者に委託する。

・全体進行、単元の進行役は、GWのファシリテートを担当しない。

・ファシリテーターの役割の統一のための手引きが必要。

## 2. Design 設計: 目的と内容検討・Development: 内容作成

### 1) 評価計画

・令和6年度と比較するため、アウトプット評価は「目的・目標の達成度」「アセスメントスキルの自己評価」「研修内容の理

解度」「研修内容の満足度」の自己評価、及び自由回答とした。

## 2) 研修目的・目標、プログラム、演習内容

ニーズを基に研修目的・目標、プログラム、演習内容を考案した。

ファシリテーターの手引きを考案するとともに、演習のグラドルールを定めた。

## 3) 開催時期・会場等

12月開催、前年度の倍以上の面積の会場とし、ファシリテーターの距離を置いた。

## 3. Implement:実施

### 1) 開催時期

令和7年12月土曜日に開催した。

### 2) 参加者（アンケート回答分）

・所属

	回答数	%
全体	17	100.0
就労移行支援事業者	11	64.7
障害者就業・生活支援センター	4	23.5
地域障害者職業センター	0	0.0
就労継続支援B型事業者	2	11.8

・経験年数

	回答数	%
全体	17	100.0
4年以下	4	23.5
5-9年	7	41.2
10-14年	3	17.6
15-19年	1	5.9
20年以上	2	11.8

・支援した経験のある障害種別（複数選択可）

	回答数	%
全体	17	100.0
精神	15	88.2
知的	17	100.0
身体	11	64.7
手帳取得なし（難病）	7	41.2
その他	0	0.0

### 3) グループ編成

所属別、自治体規模別に4名1Gとした。

## 4. Evaluation:評価

### 1) アウトプット

・自己評価の詳細は次稿に示すが、「目的・目標の達成度」「アセスメントスキルの自己評価」「研修内容の理解度」「研修内容の満足度」が全体に令和6年度より改善していた。

・自由回答では、講義では、就労支援の基本、制度の基本、アセスメント御基本の学び、ツール活用の効果、本人中心や内省の再確認、セルフモニタリングの必要性、地域特性の配慮等の学びが記述されていた。

演習内容や運営では、意見交換の効果、ファシリテーターの効果、対面開催の希望、地域性の気づき、ツールの活用、アセスメントの理解に関する意見が得られた。

### 2) プロセス

#### (1) 演習修正ニーズの特定

・自己の実践の振り返りをアセスメント演習振り返りにしたことは、妥当であった。

・アセスメント、地域性、ツールの活用という本研修の特徴とニーズはアウトプット評価から、合致していたと考える。

#### (2) 対象者の選定評価

・経験年数、担当業務を尋ねたことはグループワーク運営に功を奏した。

#### (3) 内容

・自己の実践の振り返りを演習振り返りにしたことで全体の統一が図れたが Kolb など系統的なりフレクションの希望もあり、2日間の集合研修であれば、可能と考える。

・アセスメント演習をデモンストレーション動画視聴とロールプレイを組み合わせたことで、内容の理解を自己の実践とある程度結び付ける効果があった。

・デモンストレーション動画に就労系福祉サービス等の情報提供を適宜入れたことも地域に目を向ける必要性の理解に功を奏した。

・わらいふ試用協力者の効果を示したこと、活用しながらのアセスメント場面を視聴したことでツールを用いたセルフモニタリングの効果の理解を促すことに通じた。

・意見交換の時間を十分とったことは好評であった。

#### 3) ストラクチャー評価

##### (1) 開催時期

・12月上旬としたためか、感染症で欠席するものは皆無であった。

##### (2) 会場

令和6年度の倍近い広さの会場で行い、適切であった。

##### (3) 担当者数

・ファシリテーターは1グループ一人は妥当

・ZOOM操作は専門業者に委託したことで専念できた。

・全体進行役は、GWのファシリテーターから外したため、全体を見て統制が行えた。

・ファシリテーターの手引きを作成したことで役割が標準化された。

#### D. 考察

総じて、令和6年度より令和7年度の理解度、満足度は改善していた。自己の実践の振り返り演習の位置づけ、及びアセスメント演習の視覚教材をデモンストレーション動画視聴形式に変更したこと、グランドルールの提示やファシリテートの統一も功を奏したと考える。

教材とは、一定の目的や目標を達成するために行われる教育において使われる素材<sup>4)</sup>を指し、図書、ICTなどがある。専門職の育成においても視覚教材などが開発され効果を上げている。本研究では視覚教材の開発も目的としており、アセスメント演習のデモンストレーション動画を作成し、演習で用いたことは有用であったと考える。

また、ロールプレイには、深い人間理解が必要となるため、相手が何を考えどのように感じているかを深く考える機会となる。また自分の感情や戸惑いを経験したり、自分の話し方や身振りの癖に気づくことで自己理解を深めることに通じる<sup>5)</sup>。本研究でロールプレイも併用したことで学びが増幅されたと思われる。

ファシリテーションとは、人々の活動が容易にできるよう支援し、うまくことが運ぶよう舵取りし、集団による問題解決、アイデア創造、教育、学習等、あらゆる知識

創造活動を支援し促進していく働きを意味する<sup>6)</sup>。本研究で視覚教材とロールプレイを併用した演習を実施し、さらにファシリテーションの方法を統一したことは、効果的な演習の方法に示唆を与えたと考える。

今後の方針としては、次が考えられる。

・就労先や地域のアセスメントを充実する場合は、集合研修は2日必要。

・系統的なりフレクシオン演習を行うためには、集合研修は2日必要。

以上より、集合研修を一日とした場合の演習として一定の成果が得られるプログラムとなったと考えられる。

#### E. 結論

令和6年度の研修評価を踏まえ、令和7年12月に演習内容を修正・実施・評価した。自己の実践の振り返りを、全体的な自己評価が高まった。

#### F. 健康危険情報 なし

#### G. 研究発表

Marutani M. Takezawa T. Current status and future prospects of assessment for employment choice support for people with disabilities in Japan. J. Natl. Inst. Public Health. 2026;75(1):52-62.

丸谷美紀, 湯川慶子, 川尻洋美, 今橋久美子, 武澤友広, 湯沢由美. 変調の大きい障害者のためのアプリを併用した就労アセスメント研修の開発 ADDIE モデルを用いて. *保健医療科学*. 2025 ; 74(5):384-396.

園川千賀子, 丸谷美紀. 障害者の就労支援と文化 地域・民族・国家によって異なる

障害の捉え方と, 就労生活に及ぼす影響. *保健医療科学*. 2025 ; 74(4): 397-401.

Miki Marutani, Takayasu Kawaguchi. Self-care support for people with disabilities utilizing an employment support app WARAIFU.29th EAFONS; 2026.2.26-28; Singapore. 2026/4/14 アクセス <https://eafons2026.sg/>

Miki Marutanil Keiko Yukawa, Hiromi Kawajiri, Hisashi Eguchi. Content validity of support staff's assessment skills index for employment of people with disability. 4th Healthcare Insights;2025.7.24; Dubai UAE. 2026/4/14 アクセス <https://atndr.com/e/healthcare-insights-2025-335>

Miki Marutani, Chie Usui, Hiroo Wada, Gensei Ishimura. Survey research on the development of employment support apps for people with disabilities. 2nd the Pacific Rim College of Psychiatrists (PRCP) and 7th the World Association of Cultural Psychiatry (WACP);2025.9.25-27; Tokyo. 2026/4/14 アクセス <https://www.prcpwacp2025.com/>

丸谷美紀, 武澤友広. 〈アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究〉アセスメント研修の評価. 第33回職業リハビリテーション研究・実践発表会; 2025. 10. 13; 東京

## H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得 なし
2. 実用新案登録 なし
3. その他 なし.

1)丸谷美紀, 研究代表者. 厚生労働科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)「アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究」(23G1009)令和6年度総括・分担研究報告書. 2025

2)R.M.ガニエ,W.W.ウェイジャー,K.C.ゴラス,J.M.ケラー著,鈴木克明,岩崎信監訳:インストラクショナルデザインの原理.2007.

3)厚生労働省 標準的な健診・保健指導プログラム(令和6年度版)第3編第4章  
<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/001081596.pdf>

4)一般社団法人日本図書教材協会授業と教材に関する調査研究委員会(2018)授業と教材 教材の正しい理解と活用のために

6)日本ファシリテーション協会  
<https://www.faj.or.jp/facilitation/>

資料3. 研修内容

時間	科目	概要
10:00-10:20	事前学習の振り返り	研修目的と目標の説明 事前学習の振り返り
10:20-11:20	演習① 自組織の紹介	・グループのグランドルールを決める ・演習②：場面2のロールプレイの役割を決める ・4名1グループで、自組織の基本情報及び強み・弱み、地域の強み・弱みを共有する。(ひとり15分)
11:20-11:30		休憩
11:30-12:15	演習② 模擬事例を用いたアセスメント演習 ・場面1	模擬事例の動画視聴後に、4名1グループで、就労選択支援の5つの場面を通じて、アセスメントを深めていく方法を学ぶ。 【5つの場面】「場面1.就労アセスメント(NIVR)」 「場面2.本人への企業情報等の提供」「場面3.作業場面を活用した状況把握」「場面4.多機関連携によるケース会議」「場面5.アセスメント結果の作成」 *「場面2.本人への企業情報等の提供」のみ動画視聴とロールプレイの両者を行う。
12:15-13:15		昼休憩
13:15- 15:50	演習② 模擬事例を用いたアセスメント演習 ・場面2-5	(続き) 途中休憩あり
15:50-16:00		休憩
16:00-16:30	演習③ 自己の実践の振り返り	4名1グループで、当日の学び、どのようなところに活かそうか、明日から何を変えてみようと思うか、等を共有する。
16:30-16:50	全体振り返り	講義、演習を通じての学び
16:50-17:00	まとめ	全体まとめ

資料4 アンケート自由回答（講義）

障害のある人を雇用する意味 障害のある人にとっての就労の意味	経験を踏まえてわかりやすかった	者の評価の視点	シートを最初から協同で作成すると障害の背景を探ることが難しくなる 具体的に相互に共通理解することができるツールと感じた	
	雇用率がクローズアップされる中、当事者がやりがい、キャリアアップを感じられる、地域の中で受け入れられていると思える働く場をどう作るか、課題と感じた		本人を中核としたアセスメントの全体構造－支援者の内省	「本来」について確かめることができた
	「共生社会」の具体的な実現に向けた重要な1歩である		支援者は自分自身を道具として使うことがどういうことか改めて考えさせられた	
	研修も事例も分かりやすく、新入社員の研修で活用したい		ほかのスタッフにも見てもらいたいと思う内容だった	
	非常に温かみのある内容だった		アセスメントスキルの向上や、自分のスキルを客観的に把握するのに役立つ	
	事例を用いてよく理解できた		本人の人生、価値観、希望を軸に支援を組み立てていくことが大切 とても有意義で本来性の大切さを当事業所でもシェアしていく 内省と省察的実践がとても興味深く、もう一度受講したいと思った 内省と省察的実践は、中堅職員に必要な研修分野だと感じたので、自社の社内研修でも取り入れたい コルプの経験学習モデルは支援の中で取り入れていたが、他の2つのモデルについても同様に支援の方法として取り入れたい この内容を分かりやすく、事業所職員に伝えられたらすごく良いと思う 各視点が細かく見やすかった ミクロ、メゾ、マクロの視点での見立てについて勉強になった	
障害者雇用対策の概要と就職準備性	障害者施策について、わかりやすかった 数字やデータをまとめて話していた だきわかりやすかった 生活リズムや対人スキル、体調管理などの土台が大切 非常に分かりやすかった	生活・からだ と心・環境の モニタリング －セルフモニ タリングから セルフケア、 セルフアドボ カシーへ	利用者ご本人を取り巻く環境について、どうアプローチをするか再確認できた 実際の生活環境、職場環境を照らし合わせて状況を確認していくことが大切 セルフモニタリングを取り入れることの重要性を理解することができた わらいふへの理解が深まりまった 不安が強い方はセルフモニタリングが不正確となる場合がある 自己理解場深まり自身で納得して自己管理する意欲につながるのでは	
障害者就労施策－就労選択支援の根底にあるポイント	就労選択支援の基本プロセスなど理解が深まった 本人が自分らしく、納得できる働き方が選べるように、本人の意思決定を支える姿勢が重要だと感じた 分かりやすかった		地域を見る必要性と視点－ 障害や疾病によりモニタ リングが特に必要 な者の就労 支援における	地域性について改めて確認したい 本人が安心して生活、就労できる環境を把握し、支援を現実に即したものに する 一方的な解釈にならないよう各専門分野やそれぞれの視点から情報を出し合うこと 地域の実態をもっと自分自身が情報収集していきたい
精神障害や難病等の医療・生活・就労の総合的支援の施策	特に、難病の方への就労支援について、参考になった 治療と仕事の両立支援、就職と定着支援、障害進行時の就業継続支援を理解した 就労に困難な事例は地域で共有する必要があったと感じた			
障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者のアセスメントの特徴	アセスメントとその捉え方について振り返りの機会となった 生活全体、医療との連携、リスク管理を含めて継続的に支援をしていくことが重要 モニタリングやアセスメントの重要性を再確認できた			
アセスメントシートの基本的考え方－アセスメントシートにおけるモニタリングが特に必要な	アセスメントシートを「上手」に活用してみたい 客観的評価、生活全体の把握、多方面との連携、リスク管理を継続的に 行う 具体的な評価の視点を持つ必要があるということを再確認できた 実際に活用した事はないが大変興味深いシートなので今後活用してみたい			

連携（医療、福祉、企業）	地域を見立てる視点はまだ不十分なため、これからより高めていきたい
--------------	----------------------------------

運営他

演習方法	意見交換の効果	<p>グループワークを通して意見交換、情報交換ができ有意義な時間だった</p> <p>自身だけでなく、他者の意見を聞くことが出来るとても有意義な時間だった。今回の研修を参考に今後の支援に活かされるよう、活動していきたい。</p> <p>就労選択支援をはじめにあたり、アセスメントの質や支援の質を維持、向上させるための方法を模索していた。自分自身がまずはインプットし自社の支援員たちにアウトプットしていくために、貴重な機会だった。今回に限らず、継続してこのような機会があると、また意見交流できる</p> <p>就労移行に関する経験が浅いため、ほかの受講者の実践例等を具体的に教えていただけたのがよかった</p>
	グループメンバーの組み合わせ	<p>県をまたいで研修参加経験が少なく、今回のような全国規模で、就労に携わる様々な分野の方が集まる研修の機会、各県での実態、実状など、改めてそれぞれの地域性の理解が深まり、良い経験になった</p> <p>支援者は相手の言葉を引き出すプロなので演習では、支援者が話すぎず、決めつけ過ぎないことが重要</p>
	ファシリテータの効果	各グループにファシリテーターがついて、非常に丁寧に対応した
	事例	今回は難病の対象者で研修を行ったが、精神や発達・知的と高次脳機能障害も対象に開催してほしい
運営	対面開催の希望	参加者の地域の状況など詳しく伺いたかったので対面でも開催してほしい
	グループワークと全体説明の往還の負担	ブレイクアウトルームとメインルームの往復が多く、議論を深めていくことが難しかった

学び	地域性の気づき	全国規模で各県での実態、実状など地域性の理解が深まった
	ツールの活用	アプリの導入など新たなツールを用いるきっかけにもなる
	アセスメントの理解	<p>時間をかけてアセスメントについて内省する機会となった</p> <p>アセスメントスキルが学べた</p> <p>日々の実践内容を振り返る、内省の機会となり、アセスメントに活かしていきたい</p>
	他	<p>ロールプレイだけではなく、面談場面観察やフィードバックがあり、理解が深まった</p> <p>とても学びを得ることができ感謝している</p> <p>同じような研修の開催があれば、社員にも参加してほしい</p> <p>今後もこのような研修があれば、是非参加したい</p> <p>大変勉強になった</p>

令和7年度 厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）  
分担研究報告書

〈アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究〉  
アセスメント研修の評価

研究代表者 丸谷美紀 国立保健医療科学院

研究協力者 武澤友広 高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター

要旨

令和5年度の研修ニーズ調査結果を踏まえ、有識者と共に〈研修カリキュラムとシラバス〉案を作成し、令和6年度は「就労アセスメント研修（以下、本研修）」を実施した。研修は講義と演習から構成され、演習は、a.ロールプレイを行う演習（以下、a.ロールプレイ型）、または b.デモンストレーション視聴による演習（以下、b.デモンストレーション視聴型）という二種の形式で試行した。令和7年度は、令和6年度の結果を踏まえて、講義内容は変更せず演習は c.デモンストレーション視聴とロールプレイの両者を組み合わせた形式（以下、c.混合型）で試行した。本稿では、令和7年度の[c.混合型]の研修アウトカム評価として、1) GIO,SBOs、アセスメントスキルに関する自己評価の受講前後の変化、及び、2) 研修理解度、研修満足度の評価を分析し、令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]との比較を含めて報告する。

令和7年度[c.混合型]のデータは、GIO,SBOs、アセスメントスキルに関する質問票を Web 配信し、受講前後の自己評価を調査した。研修理解度、研修満足度は、受講後に質問票を Web 配信し評価を調査した。分析方法は 1) については受講者 20 名中、前後の突合ができた 17 名の各回答を点数化し、統計分析用ソフトウェアの R で、研修受講前後の自己評価の差を符号検定で分析した。2) については、肯定的回答と否定的回答に分別し割合を示した。

結果として 1) については令和7年度[c.混合型]は GIO,SBOs 全体に正の変化が見られ、「障害者雇用・就労支援の理念、目的を述べることができる」以外について有意差が認められた。アセスメントスキルは、「就労先の経営理念と求める人物像」「自治体の福祉や医療等の社会サービス資源の種類や支援内容の充実さ」等は受講後に自己評価の低下が認められたが、全体に正の変化が見られた。令和6年度[a.ロールプレイ型] [b.デモンストレーション視聴型]との比較においても、令和7年度[c.混合型]はすべての項目で高得点であった。

2) については「地域を見る必要性と視点－障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援における連携」以外は、すべての項目で 100%肯定的な回答であった。令和6年度[a.ロールプレイ型] [b.デモンストレーション視聴型]との比較においても、令和7年度[c.混合型]はすべての項目で高得点であった。

[c.混合型]により、全体に正の変化が見られた。演習方法の工夫に加え、令和7年度はファシリテーションの統一を図ったことも功を奏したと考える。

## A. 研究目的

令和7年度より「就労選択支援」が施行され、就労系福祉サービスの利用を希望する障害者が、支援者と共に就労に関するアセスメントを行い、選択の幅を広げるものである。効果的な就労選択支援に向けて、①支援者のアセスメントスキルの個人差を平準化するための学習機会、②障害者本人の状態の波（身体面・心理面の良好な時期と不調な時期）と支援環境（物理的・人的支援状況等）を突合させてモニタリングし、関係機関等との情報共有のために可視化する就労アセスメントツールが必要とされる。

そこで本研究班では、令和5年度および令和6年度に、①に対し、熟練者の就労アセスメントスキルを解明し、それらを反映した〈研修カリキュラムとシラバス〉と〈視覚教材〉を制作した。さらに、上記②に対し、障害者本人の状態の波と支援環境を突合させて経過をモニタリングし、就労の阻害要因や促進要因を可視化するための〈就労支援アプリ〉を制作した。令和6年度に、両者を組み合わせた研修を2回実施した。研修は講義と演習から構成され、1回目の研修では、a.ロールプレイを行う演習（以下、a.ロールプレイ型）を行い、2回目の研修では b.デモンストレーション視聴による演習（以下、b.デモンストレーション視聴型）を行った。[a.ロールプレイ型]も[b.デモンストレーション視聴型]も、どちらも肯定的な自己評価が得られた。

そこで、令和7年度は、令和6年度の結果を踏まえて、研修目的や講義内容は変更せず、演習はc.デモンストレーション動画視聴とロールプレイの両者を組みあわせた

形式（以下、c.混合型）で試行した。

本稿では、より効果的な演習方法に出すために、令和7年度の[c.混合型]の研修アウトカム評価として、1) GIO,SBOs、アセスメントスキルに関する自己評価の受講前後の変化、及び、2) 研修理解度、研修満足度の評価を、令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]との比較を含めて報告する。

具体的には次の2点について報告する。

### 1) 本研修全体を通じた受講前後の自己評価の変化の検討

オンデマンド動画視聴による講義受講、及び集合研修での演習参加を含め、本研修全体を通じて、次の項目について、まず令和7年度[c.混合型]研修受講前後の自己評価の変化を検討する。

- ・GIO,SBOs（下記表）
- ・アセスメントスキル（文末表3）

GIO	障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援において就労アセスメントの専門性を向上するための知識、及び、技術を修得することができる
SBO1	障害者雇用・就労支援の理念、目的を述べることができる
SBO2	障害者雇用・福祉施策の概要と障害や疾病により特に就労に困難を抱える者への支援について説明できる
SBO3	障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援におけるアセスメントの目的とプロセスの重要性を述べることができる
SBO4	障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援におけるアセスメントの具体的な深め方を述べることができる

次に令和7年度[c.混合型]の結果と令和

6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]を比較する。

2) 研修理解度、研修満足度の評価の検討  
オンデマンド動画視聴による講義、及び集合研修での演習、本研修全体を通じて、次の項目について、まず令和7年度[c.混合型]研修受講前後の評価を検討する。

- ・ 研修理解度
- ・ 研修満足度

次に令和7年度[c.混合型]の結果と令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]を比較する。

## B. 研究方法

### 1) データ収集

#### (1)研修受講前

令和7年度[c.混合型]受講者に対し、オンデマンド動画視聴前に質問票をWeb配信し、次の項目について自己評価を調査した。

- ・ GIO,SBO s
- ・ アセスメントスキル

評価は次の4件法で回答を求めた。

- 1.十分にできる
- 2.概ねできる
- 3.少しはできる
- 4.できない

#### (2)全研修受講後

令和7年度[c.混合型]受講者に対し、オンデマンド動画視聴後に、集合研修で演習に参加し、全ての研修プログラムを終了した後に、次の項目について質問票をWeb配信し、自己評価を調査した。

- ・ GIO,SBO s
- ・ アセスメントスキル
- ・ 研修理解度
- ・ 研修満足度

評価基準は次の4件法で回答を求めた。

「研修内容の理解度」

- 1.よく理解できた
- 2.だいたい理解できた
- 3.あまり理解できなかった
- 4.全く理解できなかった

「研修内容の満足度」

- 1.とても良かった
- 2.概ね良かった
- 3.どちらかという良かった
- 4.良くなかった

### 2) 分析方法

(1)本研修全体を通じた受講前後の自己評価の変化

#### ①令和7年度[c.混合型]単独の評価

全回答者20名中、前後の突合ができた17名について、次の項目の各回答を点数化した。

- ・ GIO,SBO s
- ・ アセスメントスキル

次のように点数化した。

- 1.十分にできる = 4
- 2.概ねできる = 3
- 3.少しはできる = 2
- 4.できない = 1

受講前後の自己評価の点数を比較し、点数が上昇したものを「改善」、点数が下降

したものを「悪化」、点数に変化がないものを「不変」として集計し、統計分析用ソフトウェアのRで、研修受講前後の自己評価の差を符号検定で分析した。

②3種の演習の比較：令和7年度[c.混合型]と令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]の比較

令和7年度[c.混合型]の結果を、令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]の結果と比較し、より効果的に研修目的・目標の達成について考察する情報とした。

(2) 研修理解度、研修満足度の評価

①令和7年度[c.混合型]単独の評価

次の項目の各回答を点数化し、統計分析用ソフトウェアのRで肯定的回答と否定的回答に分別し割合を示した。

- ・研修理解度
- ・研修満足度

回答を次のように点数化した。

「研修内容の理解度」

- 1.よく理解できた＝4
- 2.だいたい理解できた＝3
- 3.あまり理解できなかった＝2
- 4.全く理解できなかった＝1

「研修内容の満足度」

- 1.とても良かった＝4
- 2.概ね良かった＝3
- 3.どちらかという良かった＝2
- 4.良くなかった＝1

②3種の演習の比較：令和7年度[c.混合型]と令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]の比較

令和7年度[c.混合型]の結果を、令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]の結果と比較し、より効果的な研修内容について考察する情報とした。

(倫理面への配慮)

国立保健医療科学院倫理委員会の承認を得ている。

承認番号【NIPH-IBRA#24027-2】

C. 研究結果

1) 回答者の属性

所属は以下の通りであった。

	回答数	%
全体	17	100.0
就労移行支援事業者	11	64.7
障害者就業・生活支援センター	4	23.5
地域障害者職業センター	0	0.0
就労継続支援B型事業者	2	11.8

支援経験年数は以下の通りであった。

	回答数	%
全体	17	100.0
4年以下	4	23.5
5-9年	7	41.2
10-14年	3	17.6
15-19年	1	5.9
20年以上	2	11.8

支援した経験のある障害種別（複数選択

可) は以下の通りであった。

	回答数	%
全体	17	100.0
精神	15	88.2
知的	17	100.0
身体	11	64.7
手帳取得なし(難病)	7	41.2
その他	0	0.0

2) 本研修全体を通じた受講前後の自己評価の変化

(1)令和7年度[c.混合型]単独の評価

①GIO,SBO s 自己評価の変化(表1)(表2)

全体に正の変化が見られ、「障害者雇用・就労支援の理念、目的を述べることができる」は「不変」が、半数以上を占めたが、それ以外について「改善」が有意に多いことが認められた。

②アセスメントスキル(表3)

全体に正の変化が見られた。「就労先の経営理念と求める人物像」「就労先の障害への理解度」「(ネット上を含む)身近なインフォーマルな支援の有無」「地域の障害者雇用の種類や仕事内容の多様さ」「自治体の福祉や医療等の社会サービス資源の種類や支援内容の充実さ」「本人や家族の立場に身を置きつつ中立的な姿勢を保つ」は有意差が認められなかった。

(2)令和7年度[c.混合型]と令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]の比較

①GIO,SBO s (表4)

すべての項目で、令和7年度[c.混合型]

が、令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]よりも高得点であった。

②アセスメントスキル(表5)

ほとんどの項目で、令和7年度[c.混合型]が、令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]と同等または高得点であった。「自己と仕事の折り合いの程度」「自組織を超えて連携した支援の必要性本人の希望や困り感から深堀する」「本人の希望や困り感から深堀する」「本人の意思疎通の様式に合わせた方法で状況把握する」「本人と関わる中で観察した本人の状況を確認する」「伝えにくい事柄も共有できる関係性や面談技術を用いる」は、[b.デモンストレーション視聴型]が最も得点が高かった。

3) 研修理解度、研修満足度の評価

(1)令和7年度[c.混合型]単独の評価(表6)

研修理解度は、すべての項目で肯定的回答が得られた。研修満足度は、「地域を見る必要性和視点—障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援における連携(医療、福祉、企業)」以外の項目は、全数で肯定的回答が得られた。

(2)令和7年度[c.混合型]と令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]の比較(表7)

研修理解度は、「障害のある人を雇用する意味障害のある人にとっての就労の意味」「就労支援におけるアセスメントの目的と実践上の基本的視点—障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者のアセスメント

の特徴」を除くすべての項目で、令和7年度[c.混合型]が、令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]よりも高得点であった。

研修満足度は、「アセスメントシートの基本的考え方ーアセスメントシートにおけるモニタリングが特に必要な者の評価の視点」「地域を見る必要性と視点ー障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援における連携（医療、福祉、企業）」は、令和6年度[a.ロールプレイ型]が最も得点が高かったが、「障害のある人を雇用する意味障害のある人にとっての就労の意味」「精神障害や難病等の医療・生活・就労の総合的支援の施策ー障害や疾病により特に就労に困難を抱える者への支援について」「本人を中核としたアセスメントの全体構造ー支援者の内省」は令和7年度[c.混合型]が、令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]よりも高得点であった。

#### D. 考察

(1)本研修全体を通じた受講前後の自己評価の変化

##### ①GIO,SBOs

「障害者雇用・就労支援の理念、目的を述べることができる」は「不変」が、半数以上を占めたことは、障害者雇用・就労支援の理念、目的はすでに熟知していたためと考える。

##### ②アセスメントスキル

全体に正の変化が見られたが、「就労先の経営理念と求める人物像」「就労先の障害への理解度」「（ネット上を含む）身近

なインフォーマルな支援の有無」「地域の障害者雇用の種類や仕事内容の多様さ」「自治体の福祉や医療等の社会サービス資源の種類や支援内容の充実さ」「本人や家族の立場に身を置きつつ中立的な姿勢を保つ」は有意差が認められなかったことは、これらの項目は講義では触れたが、演習では具体性が欠けていたため改善が少なかったと思われる。

(2)令和7年度[c.混合型]と令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]の比較

##### ①GIO,SBOs（表4）

すべての項目で、令和7年度[c.混合型]が、令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]よりも高得点であった。

ロールプレイは『シミュレートされた』行為と状況に関与させるという特徴を持った諸活動」といわれ<sup>1)</sup>社会福祉や看護教育で<sup>2)</sup>、有効な学習方法とされる<sup>3)</sup>。

デモンストレーションは、一般的な教授技術の一つ<sup>4)</sup>として、ことばによる説明よりも具体的で理解しやすいといわれる<sup>5)</sup>。

動画視聴は医学教育や看護教育、多様な教育で用いられ、有効とされており<sup>6)</sup>、中にはデモンストレーションよりも有効という回答もある<sup>7)</sup>。

令和7年度[c.混合型]は、令和6年度[a.ロールプレイ型]と[b.デモンストレーション視聴型]を組み合わせた演習を行ったため、ロールプレイとデモンストレーション両者の長所を活かすことができ、GIO,SBOsが高得点となったと思われる。

## ②アセスメントスキル（表5）

GIO,SBO s 同様に、ほとんどの項目で、令和7年度[c.混合型]が、令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]と同等または高得点であったことは、演習がロールプレイとデモンストレーション両者の長所を活かしたためかと思われる。

見立ての視点のうち「自己と仕事の折り合いの程度」「自組織を超えて連携した支援の必要性」、見立ての手段のうち「本人の希望や困り感から深堀する」「本人の意思疎通の様式に合わせた方法で状況把握する」「本人と関わる中で観察した本人の状況を確認する」「伝えにくい事柄も共有できる関係性や面談技術を用いる」については、[b.デモンストレーション視聴型]が最も得点が高かった理由は具体的には把握しておらず、考えられる理由としては[b.デモンストレーション視聴型]は、研修運営スタッフが実際に演じたため、見立ての手段である「本人の希望や困り感から深堀する」「本人の意思疎通の様式に合わせた方法で状況把握する」「本人と関わる中で観察した本人の状況を確認する」「伝えにくい事柄も共有できる関係性や面談技術を用いる」は臨場感があったためかとも考えられる。

### 3) 研修理解度、研修満足度の評価

#### (1)令和7年度[c.混合型]単独の評価

研修理解度は、すべての項目で肯定的回答が得られた。令和7年度は、集合研修開始時に、オンデマンド配信の講義資料を共有しながら振り返る時間を十分に設けたことが功を奏したと思われる。

研修満足度は、「地域を見る必要性と視

点－障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援における連携（医療、福祉、企業）」以外の項目は、全数で肯定的回答が得られた。就労選択支援は地域の情報や連携も必要となるが、課題があるかと思われる。

#### (2)令和7年度[c.混合型]と令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]の比較（表7）

研修理解度は、「障害のある人を雇用する意味障害のある人にとっての就労の意味」「就労支援におけるアセスメントの目的と実践上の基本的視点－障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者のアセスメントの特徴」を除くすべての項目で、令和7年度[c.混合型]が、令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]よりも高得点であった。令和7年度は、集合研修開始時に、オンデマンド配信の講義資料を共有しながら振り返る時間を十分に設けたことに加え、就労選択支援が施行され基本的な知識を習得した上での受講であったことも影響があるかと考える。

研修満足度に関して「アセスメントシートの基本的考え方－アセスメントシートにおけるモニタリングが特に必要な者の評価の視点」「地域を見る必要性と視点－障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援における連携（医療、福祉、企業）」は、令和6年度[a.ロールプレイ型]が最も得点が高かった理由は具体的には把握しておらず、就労選択支援が施行され基本的な知識を習得した上での受講のため、理解度は令和7年度は上昇したが、令和6年度以上の知識を望んでいた可能性もあるかと考える。

制度の進行に応じて、迅速に内容の更新をしていくことが望まれる。

以上、令和7年度[c.混合型]は、研修目的・目標達成に向けて、全体に効果的であった。演習方法自体の工夫に加え、ファシリテーターの手引きを作成し、ファシリテーションの統一を図ったことも功を奏したと考える。

#### E. 結論

就労選択支援に向け、就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発に取り組んだ。令和7年度は、令和6年度の結果を踏まえて、演習を c.デモンストレーション動画視聴とロールプレイの両者を組み合わせた形式（以下、c.混合型）で試行した。令和7年度の[c.混合型]の研修アウトカム評価として、1) GIO,SBOs、アセスメントスキルに関する自己評価の受講前後の変化、及び、2) 研修理解度、研修満足度の評価を分析し、令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]との比較を検討した。

結果として令和7年度[c.混合型]はGIO,SBOs、アセスメントスキルは、全体に正の変化が見られた。令和6年度[a.ロールプレイ型] [b.デモンストレーション視聴型]との比較においても、令和7年度[c.混合型]はすべての項目で高得点であった。

研修理解度、研修満足度については、ほぼ全ての項目で肯定的な回答であり、令和6年度[a.ロールプレイ型] [b.デモンストレーション視聴型]との比較においても、令和7年度[c.混合型]は複数の項目で高得点であった。

[c.混合型]により、全体に正の変化が見られた。演習方法の工夫に加え、令和7年度はファシリテーションの統一を図ったことも功を奏したと考える。

#### G. 研究発表

Marutani M. Takezawa T. Current status and future prospects of assessment for employment choice support for people with disabilities in Japan. J. Natl. Inst. Public Health. 2026;75(1):52-62.

丸谷美紀, 湯川慶子, 川尻洋美, 今橋久美子, 武澤友広, 湯沢由美. 変調の大きい障害者のためのアプリを併用した就労アセスメント研修の開発 ADDIE モデルを用いて. *保健医療科学*. 2025 ; 74(5) :384-396.

園川千賀子, 丸谷美紀. 障害者の就労支援と文化 地域・民族・国家によって異なる障害の捉え方と, 就労生活に及ぼす影響. *保健医療科学*. 2025 ; 74(4) : 397-401.

Miki Marutanil Keiko Yukawa, Hiromi Kawajiri, Hisashi Eguchi. Content validity of support staff's assessment skills index for employment of people with disability. 4th Healthcare Insights;2025. 7. 24; Dubai UAE. 2026/4/14 アクセス <https://atndr.com/e/healthcare-insights-2025-335>

丸谷美紀, 武澤友広. 〈アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための

研修の開発についての研究〉アセスメント  
研修の評価. 第33回職業リハビリテーション  
研究・実践発表会；2025. 10. 13；東京

#### H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得. なし
2. 実用新案登録. なし
3. その他. なし

#### 【文献】

- 1) クリシヤ・M・ヤルドレイ＝マトヴィ  
チュク (Yardley - Matwiejczuk, Krysia M.)  
1997. Role play : theory and practice (=  
2011. 和泉浩, 若保彦訳『ロールプレイ：  
理論と実践』現代人文社：pp.1-2.
- 2) 石川瞭子 (2010) 「おもしろ相談援助  
演習—感じるを育てる教授法」. 石川瞭子  
編著『おもしろ社会福祉—ロールプレイと  
ゲーミング・シュミレーション』八千代出  
版：pp.15-17.
- 3) 小山聡子 (2020) 「ソーシャルワーク  
演習教育における演劇／ドラマの手法の役  
割—コミュニケーションをテーマとする  
集中授業の結果分析を通して—」日本社会  
福祉学会『社会福祉学 (61)』pp.104-117.
- 4) 中込四郎、山本裕二、伊藤豊彦、「ス  
ポーツ心理学—からだ・運動と心の接点」、  
培風館、2007、pp.6
- 5) 橋本美保 (編)、「改訂版教職用語辞  
典」、一藝社、2019、pp.36
- 6) 西田頼子, 古屋洋子, 長崎ひとみ, 大日  
向陽子, & 坂本文子. (2017). 臨床看護技術  
演習における動画教材による事前学習と相  
互評価の取り組みと課題. *山梨大学看護学  
会誌*, 15(2), 1-7.

7) 平賀元美, 中本明世, & 山中政子.  
(2018). 看護技術演習に導入した視聴覚教  
材に対する学生の活用状況と認識. *千里金  
蘭大学紀要*, (14), 95-105.

8) 厚生労働省(2024)就労選択支援実施マ  
ニュアル. <https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001480295.pdf>

表1. 受講前後の GIO,SOB s 自己評価の差

			前		後	
			回答数	%	回答数	%
	全体		17	100.0	19	100.0
GIO障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援において就労アセスメントの専門性を向上するための知識、及び、技術を修得することができる (SA)	1	十分にできる	1	5.9	4	21.1
	2	概ねできる	8	47.1	13	68.4
	3	少しはできる	7	41.2	2	10.5
	4	できない	1	5.9	0	0.0
SBOs 1/障害者雇用・就労支援の理念、目的を述べるができる (SA)	1	十分にできる	0	0.0	3	15.8
	2	概ねできる	10	58.8	11	57.9
	3	少しはできる	5	29.4	5	26.3
	4	できない	2	11.8	0	0.0
SBOs 2/障害者雇用・福祉施策の概要と障害や疾病により特に就労に困難を抱える者への支援について説明できる (SA)	1	十分にできる	1	5.9	1	5.3
	2	概ねできる	4	23.5	14	73.7
	3	少しはできる	11	64.7	4	21.1
	4	できない	1	5.9	0	0.0
SBOs 3/障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援におけるアセスメントの目的とプロセスの重要性を述べるができる (SA)	1	十分にできる	1	5.9	4	21.1
	2	概ねできる	4	23.5	14	73.7
	3	少しはできる	11	64.7	1	5.3
	4	できない	1	5.9	0	0.0
SBOs 3/障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援におけるアセスメントの具体的な深め方を述べるができる (SA)	1	十分にできる	0	0.0	3	15.8
	2	概ねできる	3	17.6	14	73.7
	3	少しはできる	13	76.5	2	10.5
	4	できない	1	5.9	0	0.0

表2. 受講前後の自己評価の変化

		改善	悪化	不変	P 値	有意判定
GIO	障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援において就労アセスメントの専門性を向上するための知識、及び、技術を修得することができる	10	1	6	0.009	**
SBO1	障害者雇用・就労支援の理念、目的を述べることができる	6	1	10	0.065	ns
SBO2	障害者雇用・福祉施策の概要と障害や疾病により特に就労に困難を抱える者への支援について説明できる	9	1	7	0.015	*
SBO3	障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援におけるアセスメントの目的とプロセスの重要性を述べることができる	11	0	6	0.003	**
SBO4	障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援におけるアセスメントの具体的な深め方を述べることができる	13	0	4	0.001	**

表3. 受講前後のアセスメントの自己評価の変化

	改善	悪化	不変	P 値	有意判定
本人が自分らしく働ける仕事は何か	6	0	11	0.020	*
本人が就労生活上でつまづいたと認識している経験	9	1	7	0.013	*
自己と仕事の折り合いの程度	9	1	7	0.013	*
身体的な健康管理状態	10	0	7	0.004	**
心理的な安定状態	6	0	11	0.026	*
日常生活スキルの状態	10	2	5	0.021	*
本人が希望する就労に必要なソフトスキルの習熟度	8	1	8	0.023	*
自己に必要な環境調整の理解や主体的な環境への働きかけ	7	0	10	0.011	*
家族の対応の仕方	8	0	9	0.006	**
支援者自身の対応を本人が信頼しているか	8	0	9	0.006	**
支援者自身は本人の将来を見据えているか	10	1	6	0.008	**
支援者自身の経験が適切に用いられ（自己覚知に基づいて適切に自己活用し）、本人の将来の選択の可能性を広げうるか	9	2	6	0.037	*
ツールや関係者の情報も併せて総合的に見立てているか	8	1	8	0.025	*
就労先の経営理念と求める人物像	6	1	10	0.071	ns
就労先の障害への理解度	9	3	5	0.091	ns
就労先の障害者を雇うことへの不安	10	1	6	0.008	**
就労先の就労条件・物理的・人的環境と変化の見通し	8	1	8	0.025	*
（ネット上を含む）身近なインフォーマルな支援の有無	5	2	10	0.299	ns
地域の障害者雇用の種類や仕事内容の多様さ	6	2	9	0.182	ns
自治体の福祉や医療等の社会サービス資源の種類や支援内容の充実さ	6	3	8	0.351	ns
就労に向けた家庭環境の調整の必要性	9	1	7	0.013	*
本人と支援者との適切な距離感	7	0	10	0.011	*
本人の目標に向けた支援のペースの適切さ	7	0	10	0.011	*
他の利用者との関係性の適切さ	5	0	12	0.037	*
自組織を超えて連携した支援の必要性	5	0	12	0.037	*
現在の本人のニーズと就労先のニーズの合意度（障害開示・通勤・労働内容等の具体的条件）	8	1	8	0.023	*
キャリアアップに向けて本人の希望と就労先の方向性の合致度（長期展望）	7	1	9	0.042	*
本人のニーズと生活や医療に関する地域の支援の合致度	5	0	12	0.048	*
本人の希望や困り感から深堀する	6	0	11	0.020	*
本人や家族の立場に身を置きつつ中立的な姿勢を保つ	7	2	8	0.095	ns
本人の意思疎通の様式に合わせた方法で状況把握する	7	1	9	0.041	*
本人と関わる中で観察した本人の状況を確認する	5	1	11	0.129	ns
伝えにくい事柄も共有できる関係性や面談技術を用いる	6	2	9	0.182	ns
既存のツールを参考にする	8	1	8	0.025	*
事業所内や関係者からの情報を参考にする	10	0	7	0.003	**
支援者自身の内省から状況を俯瞰する	8	3	6	0.120	ns

表4. 3種の研修方法のGIO,SOBs自己評価の差

項目	R6				R7	
	a		b		c	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援において就労アセスメントの専門性を向上するための知識、及び、技術を修得することができる	2.8	0.6	2.9	0.5	3.12	0.6
障害者雇用・就労支援の理念、目的を述べることができる	2.8	0.6	2.7	0.6	2.88	0.7
障害者雇用・福祉施策の概要と障害や疾病により特に就労に困難を抱える者への支援について説明できる	2.7	0.6	2.6	0.6	2.82	0.53
障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援におけるアセスメントの目的とプロセスの重要性を述べることができる	2.8	0.5	2.8	0.5	3.18	0.53
障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援におけるアセスメントの具体的な深め方を述べるすることができる	2.7	0.6	2.7	0.5	3.06	0.56
	2.76		2.74		3.012	

表5.3種の研修方法のアセスメントスキル自己評価の差

項目	R6				R7	
	12月実施		1月実施		12月実施	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
本人が自分らしく働ける仕事は何か	2.8	0.70	3.0	0.50	3.0	0.61
本人が就労生活上でつまづいたと認識している経験	3.0	0.60	3.0	0.60	3.2	0.64
自己と仕事の折り合いの程度	2.8	0.70	3.1	0.60	3.1	0.43
身体的な健康管理状態	3.0	0.40	2.9	0.40	3.2	0.53
心理的な安定状態	2.8	0.70	2.9	0.50	3.1	0.70
日常生活スキルの状態	2.7	0.60	2.9	0.60	3.1	0.60
本人が希望する就労に必要なソフトスキルの習熟度	2.7	0.70	2.9	0.50	2.9	0.60
自己に必要な環境調整の理解や主体的な環境への働きかけ	2.7	0.70	2.8	0.60	3.0	0.35
家族の対応の仕方	2.5	0.50	2.7	0.60	2.9	0.49
支援者自身の対応を本人が信頼しているか	2.9	0.80	2.8	0.50	2.9	0.66
支援者自身は本人の将来を見据えているか	2.9	0.80	2.9	0.60	3.1	0.78
支援者自身の経験が適切に用いられ（自己覚知に基づいて適切に自己活用し）、本人の将来の選択の可能性を広げうるか	2.8	0.60	2.7	0.60	3.0	0.61
ツールや関係者の情報も併せて総合的に見立てているか	2.7	0.60	2.7	0.60	2.9	0.60
就労先の経営理念と求める人物像	2.6	0.60	2.5	0.60	2.8	0.66
就労先の障害への理解度	2.6	0.70	2.8	0.70	2.8	0.73
就労先の障害者を雇うことへの不安	2.8	0.70	2.7	0.70	2.9	0.66
就労先の就労条件・物理的・人的環境と変化の見通し	2.6	0.50	2.6	0.80	2.9	0.70
（ネット上を含む）身近なインフォーマルな支援の有無	2.7	0.60	2.6	0.70	2.7	0.59

地域の障害者雇用の種類や仕事内容の多様さ	2.5	0.60	2.7	0.60	2.7	0.59
自治体の福祉や医療等の社会サービス資源の種類や支援内容の充実さ	2.6	0.70	2.6	0.60	2.7	0.69
就労に向けた家庭環境の調整の必要性	2.5	0.50	2.6	0.50	2.8	0.56
本人と支援者との適切な距離感	2.8	0.50	2.9	0.40	3.1	0.60
本人の目標に向けた支援のペースの適切さ	3.0	0.70	2.9	0.50	2.9	0.66
他の利用者との関係性の適切さ	2.8	0.70	2.9	0.50	2.9	0.56
自組織を超えて連携した支援の必要性	2.8	0.60	3.2	0.60	3.0	0.71
現在の本人のニーズと就労先のニーズの合意度（障害開示・通勤・労働内容等の具体的条件）	2.8	0.60	2.8	0.60	2.9	0.66
キャリアアップに向けて本人の希望と就労先の方向性の合致度（長期展望）	2.8	0.70	2.4	0.60	2.8	0.73
本人のニーズと生活や医療に関する地域の支援の合致度	2.5	0.50	2.5	0.70	2.7	0.49
本人の希望や困り感から深掘する	3.0	0.50	3.2	0.40	3.1	0.70
本人や家族の立場に身を置きつつ中立的な姿勢を保つ	2.7	0.70	2.9	0.70	3.1	0.75
本人の意思疎通の様式に合わせた方法で状況把握する	2.9	0.70	3.0	0.50	2.9	0.56
本人と関わる中で観察した本人の状況を確認する	2.8	0.70	3.2	0.50	3.1	0.75
伝えにくい事柄も共有できる関係性や面談技術を用いる	2.8	0.70	2.9	0.60	2.9	0.78
既存のツールを参考にする	2.9	0.50	2.8	0.40	3.0	0.61
事業所内や関係者からの情報を参考にする	3.1	0.70	3.2	0.60	3.5	0.62
支援者自身の内省から状況を俯瞰する	3.0	0.70	2.7	0.50	3.1	0.83
	2.8		2.8		3.0	

表6. 研修理解度、研修満足度の評価 (1)令和7年度[c.混合型]単独の評価

		肯定的回答 (1・2)	否定的回答 (3・4)	割合 _1_2
理解度	障害のある人を雇用する意味障害のある人にとっての就労の意味	18	0	100
	障害者雇用対策の概要と就職準備性	18	0	100
	障害者就労施策－就労選択支援の根底にあるポイント	18	0	100
	精神障害や難病等の医療・生活・就労の総合的支援の施策－障害や疾病により特に就労に困難を抱える者への支援について	18	0	100
	就労支援におけるアセスメントの目的と実践上の基本的視点－障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者のアセスメントの特徴	18	0	100
	アセスメントシートの基本的考え方－アセスメントシートにおけるモニタリングが特に必要な者の評価の視点	18	0	100
	本人を中核としたアセスメントの全体構造－支援者の内省	18	0	100
	生活・からだと心・環境のモニタリング－セルフモニタリングからセルフケア、セルフアドボカシーへ	18	0	100
	地域を見る必要性と視点－障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援における連携（医療、福祉、企業）	18	0	100

満足度	障害のある人を雇用する意味障害のある人にとっての就労の意味	18	0	100
	障害者雇用対策の概要と就職準備性	18	0	100
	障害者就労施策－就労選択支援の根底にあるポイント	18	0	100
	精神障害や難病等の医療・生活・就労の総合的支援の施策－障害や疾病により特に就労に困難を抱える者への支援について	18	0	100
	就労支援におけるアセスメントの目的と実践上の基本的視点－障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者のアセスメントの特徴	18	0	100
	アセスメントシートの基本的考え方－アセスメントシートにおけるモニタリングが特に必要な者の評価の視点	18	0	100
	本人を中核としたアセスメントの全体構造－支援者の内省	18	0	100
	生活・からだと心・環境のモニタリング－セルフモニタリングからセルフケア、セルフアドボカシーへ	18	0	100
	地域を見る必要性と視点－障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援における連携（医療、福祉、企業）	17	1	94.4

表7. 研修理解度、研修満足度の評価 (2)令和7年度[c.混合型]と令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]の比較

研修理解度

項目	R6				R7	
	a		b		c	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
障害のある人を雇用する意味障害のある人にとっての就労の意味	3.4	0.5	3.3	0.5	3.4	0.51
障害者雇用対策の概要と就職準備性	3.2	0.5	3.4	0.5	3.5	0.51
障害者就労施策－就労選択支援の根底にあるポイント	3.3	0.6	3.3	0.5	3.5	0.51
精神障害や難病等の医療・生活・就労の総合的支援の施策－障害や疾病により特に就労に困難を抱える者への支援について	3.3	0.5	3.2	0.5	3.4	0.5
就労支援におけるアセスメントの目的と実践上の基本的視点－障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者のアセスメントの特徴	3.4	0.5	3.3	0.6	3.4	0.51
アセスメントシートの基本的考え方－アセスメントシートにおけるモニタリングが特に必要な者の評価の視点	3.4	0.5	3.4	0.5	3.5	0.51
本人を中核としたアセスメントの全体構造－支援者の内省	3.2	0.6	3.3	0.6	3.5	0.51
生活・からだと心・環境のモニタリング－セルフモニタリングからセルフケア、セルフアドボカシーへ	3.3	0.5	3.2	0.5	3.4	0.51
地域を見る必要性と視点－障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援における連携（医療、福祉、企業）	3.4	0.5	3.2	0.5	3.5	0.51
	3.3		3.3		3.5	

研修満足度

項目	R6				R7	
	a		b		c	
	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>
障害のある人を雇用する意味障害のある人にとっての就労の意味	3.4	0.6	3.3	0.6	3.6	0.5
障害者雇用対策の概要と就職準備性	3.2	0.7	3.2	0.6	3.4	0.51
障害者就労施策－就労選択支援の根底にあるポイント	3.4	0.6	3.3	0.6	3.4	0.5
精神障害や難病等の医療・生活・就労の総合的支援の施策－障害や疾病により特に就労に困難を抱える者への支援について	3.3	0.6	3.2	0.6	3.6	0.51
就労支援におけるアセスメントの目的と実践上の基本的視点－障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者のアセスメントの特徴	3.6	0.5	3.4	0.6	3.6	0.51
アセスメントシートの基本的考え方－アセスメントシートにおけるモニタリングが特に必要な者の評価の視点	3.6	0.5	3.3	0.5	3.5	0.51
本人を中核としたアセスメントの全体構造－支援者の内省	3.4	0.5	3.4	0.6	3.6	0.5
生活・からだと心・環境のモニタリング－セルフモニタリングからセルフケア、セルフアドボカシーへ	3.5	0.5	3.3	0.5	3.5	0.51
地域を見る必要性と視点－障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援における連携（医療、福祉、企業）	3.5	0.5	3.3	0.6	3.4	0.62
	3.4		3.3		3.5	

令和7年度 厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）  
分担研究報告書

〈アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究〉  
難病患者のアプリ試用についての調査報告

研究代表者 丸谷美紀 国立保健医療科学院  
研究協力者 石村源生 情報経営イノベーション専門職大学

要旨

本研究班では、令和5年度の文献検討及びニーズ調査を踏まえて「就労支援アプリ（わらいふ）」を開発し、令和6年度に就労支援の現場で試用した。本アプリは、心身の状態の波の大きい障害者の体調・心理面の状態変動や支援環境を記録・可視化し、アセスメント（自己理解の共同作業）の補助とし、かつセルフケア・セルフアドボカシーに活用いただけることを目指すものである。

心身の状態の波の大きい障害者とは、精神障害者や難病患者を想定しており、令和6年度は精神障害者が8割、知的障害者が2割であった。そこで、本分担報告書では、令和7年度は難病患者に試用した結果を報告する。

就労の年代に多い炎症性腸疾患等を含む自己免疫疾患もつ者を対象に、「わらいふ」使用後に、  
1) 基本属性：年代・性別・障害種別 2) 本来感 3) 自己の波の認識や環境の変化 4) アプリの使いやすさ 5) 自由記述を調査した。分析は、記述統計（選択式設問への回答）、及び質的記述的分析（自由記述回答）を行った。

アプリ「わらいふ」使用前後の本来感の変化を令和6年度に比べると、全体に本来感はアプリ試用前から高めであった。使用後も、令和7年度はかなり高かった。自己の波の認識や環境の変化も、令和6年度に比べ全体に令和7年度は、自己の波を認識できたり環境を整えることができたと回答するものが多かった。アプリ「わらいふ」の使いやすさも、令和6年度に比べ全体に令和7年度は、全体に使いやすい回答が多かった。自由記述欄では、週単位の目標を設定することは新たな意見であった。

本来感、波の認識が令和6年度より、良好であったことは、病を持ちながらの生活経験の長さ、それに伴う症状管理の自分なりの療養方法の確立、支援体制の差と思われる。使いやすさが良好であったことは、令和6年度は知的障害者が2割損扱いしたことも関係すると思われる。就労選択支援の要素の新汚行に合わせて、週単位の目標設定等も効果的と思われる。

## A. 研究目的

### 研究背景

難病患者にとって、就労は経済活動のみならず、就労自体がリハビリテーション、社会参加、人間の尊厳の回復と治療の目的につながる(井上葉子)。しかし、難病患者の症状は、体調の崩れやすさなどの「その他の心身の機能の障害」に該当することが多く、障害者手帳の対象外である。加えて、心身の状態の波が大きく、また症状の見えにくさから周囲の必要な理解やサポートが得にくい(春名由一郎 et al., 2023)。

日本では難病患者を含む障害者の就労を支援する者は、社会福祉士、公認心理士、作業療法士等の資格を有し、各種研修等の人材育成が実施されている。しかし、日本の支援者は、アセスメントの専門的知識と技術の不足が指摘されている(Kazuaki, 2021)。そのため、アセスメントの質の平準化に向け、日本では、標準的なツールが開発された(Rehabilitation, 2023)。

一方で、障害者の状態の波(身体面・心理面の良好な時期と不調な時期の変調)があることでアセスメントが難しく、波に応じた就労環境の調整が困難となっている。国の標準的なアセスメントシートで全体像を把握するとともに、障害者の状態の波と物理的・人的支援状況を突合させてモニタリングし、可視化する必要がある。可視化した結果を、関係機関等との情報共有することで、状態の波に合わせた環境調整が可能となる。

疾病や障害により心身の状態の波の大きい者の就労を支援するために、本研究班では、令和5年度の文献検討及びニーズ調査を踏まえて「就労支援アプリ(わらいふ)」

を開発した(白井千恵, 2025)(表1、図1)。アプリの項目は生活行動、気持ち体調、環境に分類される。これは、バイオ・サイコ・ソーシャル・モデルに準ずる(日本ソーシャルワーク教育学校連盟, 2020)。障害者の置かれている状況を相互に関連しあい複合的に作用しあうものという点でバイオ・サイコ・ソーシャル・モデルの考え方と合致する。

令和6年度には、就労支援の現場で試用し、アプリの使いやすさや自分を知ることができたか(本来感)などの調査を行った。「本来感」の変化を調査した(表2)。「本来感」は「自分の意思や気持ちに素直に生き」かつ「自らの選択と結果に全責任を負う」感覚で、「本来感」を覚える職場では健康に勤務できる(伊藤正哉 & 小玉正博, 2005)(伊藤正哉 & 小玉正博, 2005)。本アプリは、心身の状態の波の大きい障害者の体調・心理面の状態変動や支援環境を記録・可視化し、アセスメント(自己理解の共同作業)の補助とし、かつセルフケア・セルフアドボカシーに活用いただけることを目指すものである。

疾病や障害により心身の状態の波の大きい者は、主に精神障害者や難病を持つ者を想定していた。令和6年度の調査対象は主に精神障害者で、アプリの使用感に対する自由記載を踏まえてアプリを改定した。そこで難病を持つ者も対象として調査を行う必要がある。

### 研究目的

本研究の目的は「就労支援アプリ(わらいふ)」を難病持つ者対象として試用し、本来感や使用感を評価することである。

## B. 研究方法

### 1. 対象・協力依頼方法

令和5年度、令和6年度でアプリ試用を希望した就労移行支援事業者、障害者就業・生活支援センター、難病相談支援センター、自己免疫疾患患者会、および、機縁法にて、協力者を募った。就労の年代に多い炎症性腸疾患等を含む自己免疫疾患もつものとした。

### 2. 調査項目

- 1) 基本属性：年代・性別・障害種別
- 2) 本来感
- 3) 自己の波の認識や環境の変化
- 4) アプリの使いやすさ
- 5) 自由記述

### 3. データ収集方法

オンラインフォームや紙媒体を併用し、試用前・試用後にアンケートを回収する。

### 4. 解析方法

記述統計（選択式設問への回答）

質的分析（自由記述回答）

### 5. 倫理的配慮

本研究は国立保健医療科学院研究倫理審査委員会の承認を得て行った（承認番号【NIPH-IBRA # 24004-2】）。

研究対象者には次のことなどについて説明を行った。研究協力は任意であり、途中辞退しても不利益は生じない。文書は匿名性を保持し、研究終了後5年間保管のち破棄する。謝礼（2000円相当）を進呈する。

## C. 研究結果

### 1. 参加者の属性

本調査には18名が参加したが、体調不良のために脱落が多く、試用後のアンケート

に回答したものは9名となった。

参加者の属性を示す。年代は30代から40代が多かった。性別女性が多かった（表3～表5）。

表3.年代

年代	試用前	試用後
10歳代	0	0
20歳代	1	1
30歳代	4	4
40歳代	5	1
50歳代	5	2
60歳代以上	3	1
計	18	9

表4.性別

性別	試用前	試用後
男性	3	3
女性	15	6
計	18	9

表5.障害者手帳種別

障害者手帳	試用前	試用後
身体	2	1
精神	1	3
手帳取得なし	15	5
計	18	9

### 2. アプリ「わらいふ」使用前後の本来感の変化

集計にあたって、「あてはまる」「まあまああてはまる」の回答、ならびに「あてはまらない」「あまりあてはまらない」の回答をそれぞれ合算して、「あてはまる」「あてはまらない」とした。

集計の結果を令和6年度と対応させて表6に示す。令和6年度に比べ全体に本来感  
はアプリ試用前から高めであった。使用後  
は特に「いつでも揺るがない「自分」を持  
っている」「人前でもありのままの自分が  
出せる」の2項目以外は令和6年度に比較  
し、令和7年度はかなり高かった。

### 3. 自己の波の認識や環境の変化

アプリを使用することによって自己の波  
を認識できたり環境を整えることができた  
かについて質問した。

集計は「あてはまる」「まあまああては  
まる」の回答、ならびに「あてはまらない」  
「あまりあてはまらない」の回答をそれぞ  
れ合算して、「あてはまる」「あてはまらな  
い」とした。

集計の結果を令和6年度と対応させて表  
7に示す。令和6年度に比べ全体に令和7  
年度は、自己の波を認識できたり環境を整  
えることができたと回答するものが多かつ  
た。

### 4. アプリ「わらいふ」の使いやすさ

使いやすさに関しても、同様に、集計は  
「あてはまる」「まあまああてはまる」の  
回答、ならびに「あてはまらない」「あま  
りあてはまらない」の回答をそれぞれ合算  
して、「あてはまる」「あてはまらない」と  
した。

集計の結果を令和6年度と対応させて  
表8に示す。令和6年度に比べ全体に令和  
7年度は、全体に使いやすい回答が多かつ  
たが「項目の数は丁度良かった」は「あて  
はまらない」が令和6年度同様であった。

## 5. 自由記述

自由記述欄には表9のような回答が得ら  
れた。「わらいふ」では、本人の希望を中  
核に据えるため、就労選択支援の約1か月  
間にアプリでセルフモニタリングする理由  
を記入する。それに加えて、週単位の目標  
を設定することは新たな意見であった。

### D. 考察

#### 1. アプリ「わらいふ」使用前後の本来感 の変化

令和6年度に比べ全体に本来感  
はアプリ試用前から高めであった。

一つの理由として年代の違い考えられる。  
令和6年度は20歳代から30歳代が主であ  
ったが、令和7年度は30歳代から60才代  
であった。難病患者は病を持ちながら生活  
する中で、折り合いをつける、編み出すな  
どをしながら、病を持つことへの負い目か  
ら、経験を活かす、自分のために生きるな  
どアイデンティティが変容すると言われる  
(狩野聖子 et al., 2016)。病を持ちながら  
生活してきた経験が長いと、自分らしさ  
を確立していたとも考えられる。

また、令和6年度の対象者は精神障害者  
や知的障害者が主で、令和7年度は自己免  
疫疾患の患者であった。障害の特徴や症状  
管理の状態から差が生じたことも考えられ  
るが、本来感の障害種別の比較が必要と考  
える。

さらに、令和7年度は、脱落者が半数お  
り、比較的症状が良好に管理されていたも  
のが事後アンケートにも回答したと思われ  
る。次項「2. 自己の波の認識や環境の変  
化」においても述べるが、難病患者は病を

持ちながら社会と関わる中で自分なりの療養方法を確立する(狩野聖子 et al., 2016)。そのことにより自己の存在意義を見出すため、療養生活の確立が自分らしさに影響していたとも考えられる。

また、支援体制の違いも考えられる。令和7年度の調査対象者は、難病相談支援センターや患者会からも紹介を得た。難病相談支援センターには、患者とつながり続け孤立させない役割がある(前川絵里子 et al., 2024)。病状が不安定な時の社会的疎外感を回避するためには周囲のサポートが欠かせず(島田敦 & 野田智子, 2024; 那須文実 et al., 2015)、令和7年度の調査対象者は、難病相談支援センターや患者会の支援が得られていることも、自分らしさの確立に影響していた可能性も考えられる。

アプリ「わらいふ」を活用する際には、対象の年代や生活経験や支援環境を把握したうえで、セルフモニタリングを支援する必要が確認された。

## 2. 自己の波の認識や環境の変化

令和6年度に比べ、全体に令和7年度は、自己の波を認識できたり、環境を整えることができたと回答するものが多かった。

本来感の結果同様に、令和7年度は、令和6年度に比較して、年代が高めであったため、病を持ちながら生活する中で、症状の波との付き合い方や、環境への働きかけを身に着けていたと思われる。疾患は異なるが、令和5年度に慢性疼痛を持つ就労者へ聞き取り調査をした際には、〈痛みが生じる状況を自己分析する〉ことをしたうえで、〈痛みが生じないよう日常の動作を調整する〉〈痛みが生じないよう休養と活動

の均衡を保つ〉という自己の生活行動を工夫し、さらに〈自宅の環境や生活様式を調節する〉ことをしており、症状の波の管理ができていた(丸谷 美紀, 2024)。また、自己完結した工夫のみならず〈症状に応じて家事を行う〉ことや〈家族と家事を分担する〉〈家族と痛みを分かち合う〉など、環境を整えていた(丸谷 美紀, 2024)。

本来感の結果同様に、アプリ「わらいふ」を活用する際には、セルフケアの状況や支援環境を把握し、日常生活行動、心身の状態、環境の項目の選択を支援する必要がある。

## 3. アプリ「わらいふ」の使いやすさ

令和6年度に比べ全体に令和7年度は、全体に使いやすい回答が多かったが「項目の数は丁度良かった」は「あてはまらない」が令和6年度同様であった。

令和6年度の調査結果を踏まえ、アプリの機能を改善したことが功を奏したとも考えられる(白井千恵, 2025; 丸谷美紀, 2024)。

また、令和6年度は調査対象者のうち知的障害者が21.4%であったため、支援者の協力を得て、時間をとって対応しても使いにくさが残った可能性も考えられる。

## 4. 自由記述

自身の振り返りに活用されており、自分らしさや波の認識に役立っていると思われる。難病患者が病状の悪化などで離職する場合、医師などに相談せず、退職後の事後報告が多いともいわれる(春名由一郎, 2024)。本アプリでセルフモニタリングした結果を、医師などの支援者と病状を共有し、病状悪化を未然に防いで安定した就労

生活に役立ていただけることを願う。

また、就労選択支援は、作業場面を活用したアセスメントやケース会議など、多要素が存在する（厚生労働省, 2024）。そのため、週単位の目標を設定することも、有効な方法と考える。

## 5. サンプル数および調査手法の限界

今回のサンプル数は9名と多くはなく、結果の一般化には注意が必要である。

## E. 結論

本研究では、就労支援アプリ「わらいふ」を難病患者に試用していただき、評価をまとめた。令和6年と比較し令和7年は、本来感、波の認識、アプリ自体の使いやすさは全体に肯定的であった。

対象者の年代、生活経験、支援環境を把握し、アプリでセルフモニタリングを行う項目、すなわち日常生活行動、心身の状態、環境の選択を支援する必要がある。

## G. 研究発表

なし

## H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得. なし
2. 実用新案登録. なし
3. その他. なし

表1. アプリ入力項目

日常生活行動	心身の状態	環境
食事	気持ちの落ち着き	家族の理解や協力
睡眠	集中力や意欲	服薬
スケジュール	体の症状	周りの雰囲気
清潔や身だしなみ	動きや感覚の制限	仕事の内容や負担
健康管理		作業の開始や終了の時刻
金銭管理		装具、機器や家具
家庭生活		作業の時間や休憩
通所や通勤などの移動		友人や地域・社会との関係
周りの人とのコミュニケーション		
仕事のルールや連絡		
作業		
休みの日		

表2 本来感

いつも自分らしくいられる いつでも揺るがない「自分」を持っている 人前でもありのままの自分が出せる 他人と自分を比べて落ち込むことが多い 自分のやりたいことをやることができる これが自分だ、と実感できるものがある いつも自分を見失わないでいられる
---

表6 アプリ使用前後の本来感の変化 令和6年度、7年度の比較

質問項目	回答	R6				R7			
		使用前		使用后		使用前		使用后	
		n	%	n	%	n	%	n	%
いつも自分らしくいられる	あてはまらない	40	58.8	30	54.6	7	38.9	2	22.2
	あてはまる	28	41.2	25	45.5	11	61.1	7	77.8
いつでも揺るがない「自分」を持っている	あてはまらない	39	57.4	31	56.4	9	50	4	44.4
	あてはまる	29	42.7	24	43.6	9	50	5	55.6
人前でもありのままの自分が出せる	あてはまらない	47	69.1	32	58.2	11	61.1	4	44.4
	あてはまる	21	30.9	23	41.8	7	38.9	5	55.6
他人と自分を比べて落ち込むことが多い*	あてはまらない	31	45.6	24	43.6	11	61.1	6	66.7
	あてはまる	37	54.4	31	56.4	7	38.9	3	33.3
自分のやりたいことをやることができる	あてはまらない	44	64.7	31	56.4	9	50	1	11.1
	あてはまる	24	35.3	24	43.6	9	50	8	88.9
これが自分だ、と実感できるものがある	あてはまらない	41	60.3	31	56.4	6	33.3	2	22.2
	あてはまる	27	39.7	24	43.6	12	66.7	7	77.8
いつも自分を見失わないでいられる	あてはまらない	48	70.6	35	63.6	10	55.6	3	33.3
	あてはまる	20	29.4	20	36.4	8	44.4	6	66.7

表7. 自己の波の認識や環境

質問項目	R6				R7			
	あてはまらない		あてはまる		あてはまらない		あてはまる	
	n	%	n	%	n	%	n	%
自分の調子や波の様子がわかった	30	54.6	25	45.5	1	11.1	8	88.9
自分の調子や波とうまく付き合えそうだと思う	30	54.6	25	45.5	2	22.2	7	77.8
自分の調子や波を支援者や関係者等と共有できた	36	65.5	19	34.6	3	33.3	6	66.7
家や仕事の環境を整えてもらうことができた	42	76.4	13	23.6	3	33.3	6	66.7

表8. 一般的な使いやすさ

質問項目	R6				R7			
	あてはまらない		あてはまる		あてはまらない		あてはまる	
	n	%	n	%	n	%	n	%
アプリの説明書は分かりやすかった	24	43.6	31	56.4	1	11.1	8	88.9
アプリの文字の大きさは見やすかった	12	21.8	43	78.2	0	0.0	9	100.0
アプリの色は見やすかった	13	23.6	42	76.4	0	0.0	9	100.0
項目はクリックのしやすかった	21	38.2	34	61.8	1	11.1	8	88.9
項目の数は丁度良かった	41	74.5	14	25.5	7	77.8	2	22.2
項目の名前は分かりやすかった	29	52.7	26	47.3	4	44.4	5	55.6
記録は5段階で回答しやすかった	16	29.1	39	70.9	1	11.1	8	88.9
画面の動き方はスムーズだった	21	38.2	34	61.8	2	22.2	7	77.8
振り返りのグラフは見やすかった	39	70.9	16	29.1	4	44.4	5	55.6

表9. 自由回答

セルフモニタリングの理由	働く理由を最初に記入したが、小さな理由や目標を週単位で設定したら、達成感や自己肯定感に繋がるのでは
アプリの動作	起動する手間があると感じた
	画面の切り替えが不便で1画面で簡潔できる事が好ましい 日々の行動の項目までで終わったことがあったので、項目の一番最後に次の項目に移動 とか書いてあると次にいくのを忘れずに済む
アプリの項目：数、例示、評価段階	入力数は適正であった
	余暇 の項目は毎日必要だろうかと感じた
	使い方のワークブック同様に、アプリにも「例：健康管理はできている(服薬や医師の指示)」などのように例ということを明記していただけるとよい 『できなかった(0~40%)』『通常(50~70%)モード』『通常より良かった(80%~)』の3段階ほどの回答で良いのではないか
継続の支援機能	カレンダーに回答した日は色やスタンプが付くと見やすいと思った

	毎晩開く楽しみが少しあるといいと思った
	入力する時間を通知する機能があると気づきやすい
アプリの効果	アプリに記録する習慣がついていなかったが、自分の気持ちの見直しをするのにとってもいいと思った
	アプリを使用して自身の健康管理の意識づけになり、たいへんありがたいアプリだと感じた
	就寝前に一日の振り返りを兼ねて利用することが多かった

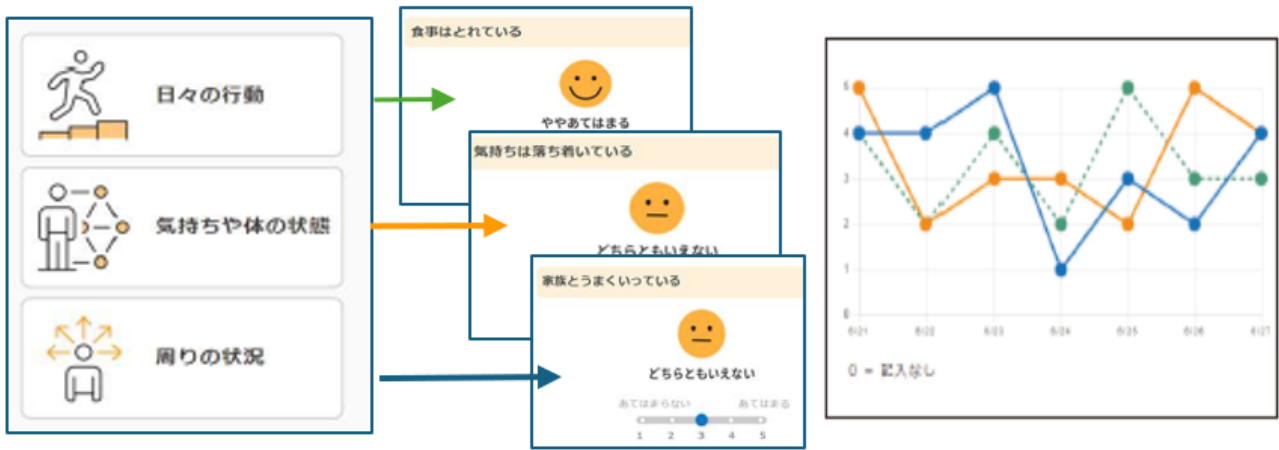


図1. 就労支援アプリ「わらいふ」イメージ

- Kazuaki, M. (2021). An examination of guidelines to promote the implementation of vocational assessment in employment-related disability welfare service agencies. *Memoirs of Faculty of Education and Human Studies, Akita University. Educational science, 76*, 79-87.
- Rehabilitation, T. N. I. o. V. (2023). *No.168 Research on Assessment of Work Difficulties (Vocational Readiness and Work Difficulties) -Development of the Assessment Sheets for Work Support*. Retrieved 12.10 from <https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku168.html>
- 伊藤正哉, & 小玉正博. (2005). 自分らしくある感覚 (本来感) と自尊感情が well-being に及ぼす影響の検討. *教育心理学研究, 53*(1), 74-85.
- 井上葉子. 難病患者の就労支援に関する看護基礎教育の実態とモデル授業の開発.
- 白井千恵, 和., 石村源生丸谷美紀. (2025). 就労支援アプリ開発に関するアンケート調査研究 (R6 年度厚生労働科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業) 研究課題名: アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発について) の研究 (23GC1009) 分担研究報告書 Issue. [https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report\\_pdf/20241703A-5.pdf](https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/20241703A-5.pdf)
- 丸谷美紀, 高. ゆ., 鈴木 恵理, 橘 とも子. (2024). 疾病や障害により慢性的な痛みを持つ患者への就労支援の推進に資する研究—患者への聞き取り調査より. *第32回職業リハビリテーション研究・実践発表会 発表論文集*, 218.
- 丸谷美紀, 白. 和. 石. (2024). *R5 年度厚生労働科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業) 研究課題名: アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発について* の研究 (23GC1009) 分担研究報告書 アセスメントスキルの必要性や実施状況に関するアンケート調査研究. Retrieved 07.05 from [https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report\\_pdf/202317031A-buntani4.pdf](https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/202317031A-buntani4.pdf)
- 狩野聖子, カノウセイコ, 高橋学, & タカハシ マナブ. (2016). 炎症性腸疾患患者がもつ「働きづらさ」の研究—ライフストーリーから見るアイデンティティの変容—. *昭和女子大学大学院生活機構科紀要, 25*, 51-64.
- 春名 由一郎, 大. 祐., 岩佐 美樹, 野口 洋平, 中井 亜弓 (2024). 難病患者の就労困難性に関する調査研究. *調査研究報告書 No.172*.
- 春名由一郎, 大竹祐貴, 岩佐美樹, 野口洋平, & 中井亜弓. (2023). 難病患者の就労困難性に関する調査研究. *調査研究報告書サマリー, 3*, 1-8.
- 前川絵里子, マエカワエリコ, 平澤則子, ヒラサワノリコ, 野口裕子, & ノグチユウコ. (2024). 就労支援・孤立予防を担

う A 県難病相談支援センターの相談  
員の伴走型支援 Niigata College of  
Nursing].

島田敦, & 野田智子. (2024). 青年期炎症性腸  
疾患患者のレジリエンスと療養生活  
との関連. *埼玉医科大学看護学科紀  
要*, 17(1), 9-19.

那須文実, 山田和子, & 森岡郁晴. (2015). 潰瘍  
性大腸炎患者における就業上の困難  
と前向きな気持ちの実態. *産業衛生学  
雑誌*, 57(1), 9-18.

日本ソーシャルワーク教育学校連盟, 一.  
(2020). *ソーシャルワーク演習のため  
の教育ガイドライン*.

令和7年度 厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）  
分担研究報告書

〈アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究〉  
就労支援アプリの活用上の課題分析

研究分担者 川口孝泰 医療創生大学

研究代表者 丸谷美紀 国立保健医療科学院

### 要旨

本研究では、障害者本人の状態の波と支援環境を突合させて経過をモニタリングするための〈就労支援アプリ〉開発に取り組んだ。〈就労支援アプリ〉の開発においては、多くの利点がある一方で、いくつかの「問題点」と「課題」が指摘された。本稿では、SWOT を用いて〈就労支援アプリ〉の強みと課題を整理した。これは、外部環境や内部環境を強み (Strengths)、弱み (Weaknesses)、機会 (Opportunities)、脅威 (Threats) の4つのカテゴリーで要因分析し、経営戦略などを策定する方法の一つである。

まず、問題として、1) デジタル格差 (ICTリテラシーの問題)、2) 日々の情報収集による個別支援の限界、3) 求人マッチング精度の問題、4) 個人情報・プライバシー管理、5) 支援の継続性、6) 多職種連携の難しさ、7) 利用者のモチベーション維持、8) 企業側の理解不足、が上げられた。

これらを SWOT で整理したところ、Strengths (強み) には時間や場所を問わず利用できる等、Weaknesses (弱み) は高齢者や障害者では操作が難しい場合があるなど、Opportunities (機会) は障害者雇用促進やリスクリング政策の拡大など、Threats (脅威) はサイバー攻撃や情報漏洩などが整理された。

今後の検討事項として、AI 活用と人間支援の両立、就労定着や QOL 向上を視野に入れた包括的支援が求められる。

#### A. 研究目的

本研究では、既存の障害者就労支援の研究成果を基に、今日の情報通信技術を生かした継続的なアセスメント (セルフモニタリング) を可能とする手段としてアプリケーションの開発を目指している。即ち、障害者本人の状態の波と支援環境を突合させて経過をモニタリングするための〈就労支

援アプリ〉開発に向け、アプリ試用中の行動・心身・環境の値の変動を検討した[1]。

その結果、〈就労支援アプリ〉は、セルフモニタリングにより、本来感を高めることに加え、支援者とのコミュニケーションツールとしても機能するなど、利点が確認された[2] [3]。一方で、いくつかの「問題点」と「課題」が指摘された。より有用なアプリケーションとして活用するためには、

利点と問題点を構造的に整理し、改善に向けた方略を示す必要がある。

目標を達成するために意思決定を必要としている組織や個人のプロジェクトを分析する手法の一つに SWOT がある[4]。これは、外部環境や内部環境を強み(Strengths)、弱み(Weaknesses)、機会(Opportunities)、脅威(Threats)の4つのカテゴリで要因分析し、経営戦略などを策定する方法の一つで、種々の分析で活用されている[5]。

そこで、本稿では、SWOTを用いて〈就労支援アプリ〉の強みと課題を整理し、今後の改善への示唆を提示する。

## B. 研究方法

障害者の就労支援に関する各種報告、及び、本研究班の令和5年度から7年度の3年間のアプリ試用に関する報告や種々の意見から、「就労支援アプリケーション」活用の問題点と課題を整理し、その後、SWOT分析を行う。最後に、今後の検討事項を提示する。

## C. 研究結果

### 1. 「就労支援アプリケーション」活用の問題点と課題

#### 1) デジタル格差 (ICT リテラシーの問題)

##### <問題点>

高齢者や障害の利用者は、スマートフォンや PC 操作が難しい。とくにアプリへの登録操作や日々の入力作業の継続に困難がある。またインターネット環境が十分でないために起こる通信の不具合などにより操作性の障害などが生じる。

##### <課題解決の方法>

- ① 個人のアセスメント項目を必要最小限にして音声入力など手間を最小限に工夫する。
- ② 平易な日本語を用いて応えやすいように工夫する
- ③ 文字表示を大きく分かり易い画面で構成する
- ④ アプリ入力の補助者（同居家族や同居人、同じ境遇の友人など伴走者）を配置する
- ⑤ オフラインとオンラインを組み合わせで日々入力の手間を最小限に設計する
- ⑥ 定期的な遠隔通信を含む対面やチャット機能などを活用した情報収集を取り入れる

#### 2) 日々の情報収集による個別支援の限界

##### <問題点>

利用者の心理状態や生活背景を入力操作のみでは把握しにくい個々人の情報、「働きたいが不安」「対人恐怖がある」など、日々のアプリ入力では捉えられない変化は捉えにくい。

##### <課題解決の方法>

- ① 支援員との対話や観察などとハイブリッド運用
- ② チャットやビデオ通話などを活用して定期的な対面による面談を取り入れる
- ③ メンタルヘルス評価などの入力結果の分析を対象に返して支援者との連携をとる
- ④ 継続的フォロー機能

#### 3) 就労選択や求人マッチング精度の問題

##### <問題点>

希望条件と実際の職場環境が一致しない場合が多く、障害特性や配慮事項が十分反映されない場合、離職率が高くなる可能性も示唆されている。

#### <課題解決の方法>

- ① 職場定着のためのデータの蓄積（AI化に向けての活用の基礎として）
- ② 企業側情報の透明化（就業満足度との関連性の把握）
- ③ 実習・体験就労との情報連携の推進
- ④ AI化に伴うマッチング精度の向上は今後の課題

#### 4) 個人情報・プライバシー管理

##### <問題点>

障害程度の情報、病歴、生活困窮状況など機微情報を扱うために、入力項目を精選したり、情報漏洩リスクには十分な配慮を行うことが求められる。障害者を対象とした場合、実施にあたってインフォームドコンセントや同意条件に留意が必要である。

##### <課題解決の方法>

- ① 強固なセキュリティの構築
- ② アクセス権限と管理体制
- ③ 利用者同意の手順の明確化
- ④ データ匿名化への検討

#### 5) 支援の継続性

##### <問題点>

就職決定後にアプリ利用が途切れることが多い事や、職場の定着支援が弱い、離職後の再支援につながりにくいなどが想定し得る。

##### <課題解決の方法>

- ① 就職後のフォロー機能
- ② ストレスチェック機能の追加
- ③ 定期相談機能の追加
- ④ 離職予防アラートの発信

#### 6) 多職種連携の難しさ

##### <問題点>

ハローワーク、医療、福祉、教育機関、企業間で情報共有が難しい。記録様式の統一されていない。

##### <課題解決の方法>

- ① 共通のプラットフォーム化
- ② 標準化された記録様式の作成
- ③ API連携
- ④ 多機関連携機能の導入

#### 7) 利用者のモチベーション維持

##### <問題点>

長期失業者においては継続利用が難しい。「応募しても採用されない」経験で離脱しやすいことが懸念される。

##### <課題解決の方法>

- ① 成功体験の可視化
- ② ゲーミフィケーションなどの工夫
- ③ ピアサポート機能の工夫
- ④ カウンセリングへの対応

#### 8) 企業側の理解不足

##### <問題点>

雇用サイドが支援アプリの支援効果が十分理解されていない。合理的配慮の知識不足。障害者雇用への不安、などの問題が挙げられる。

##### <課題解決の方法>

- ① 企業教育コンテンツの開発・普及
- ② 成功事例データベース
- ③ 企業向け相談窓口
- ④ 支援機関との連携強化

- ・アプリのみに依存すると、対面支援に比べ関係形成が弱くなる可能性
- ・個人情報漏洩リスク
- ・AI マッチングの精度に限界
- ・継続利用されず離脱しやすい

## 2.就労支援アプリケーションの SWOT 分析の結果

### ■Strengths (強み)

- ・時間や場所を問わず利用できる
- ・求人検索、面談予約、記録管理を一元化できる
- ・AIによる適性分析や求人マッチングが可能
- ・支援履歴を蓄積し継続支援に活用できる
- ・支援員間で情報共有しやすい
- ・利用者の自己管理（応募状況、体調、目標設定）がしやすい

### ■Weaknesses (弱み)

- ・高齢者や障害者では操作が難しい場合がある
- ・利用者の心理状態や生活背景を充分把握しにくい

### ■Opportunities (機会)

- ・障害者雇用促進やリスクリング政策の拡大
- ・少子高齢化による労働力不足
- ・テレワーク普及による多様な働き方
- ・生成 AI やデータ分析技術の進歩
- ・地域包括ケアや福祉 DX 推進
- ・医療・福祉・教育との連携強化

### ■Threats (脅威)

- ・サイバー攻撃や情報漏洩
- ・利用者のデジタル格差拡大
- ・支援の機械化に依存することによる人間的支援の希薄化
- ・企業側の障害理解不足
- ・法制度変更への対応負担
- ・アプリ乱立による利用者混乱



## D. 考察

以上の分析結果を踏まえ、「AI+人間支援」のハイブリッド化が大きな開発課題となる。とくに今後、高齢者、発達障害者、精神障害者、外国人障害者（音声案内、やさしい日本語、pictogram の活用、多言語対応など）などの「デジタル弱者への配慮」へのアクセシビリティ設計が求められる。また、就職後の定着支援も重要であり、今後は離職予防、ストレス管理、職場適応支援まで含めた継続支援型アプリが求められる。

就労支援アプリケーションは、支援効率化や情報共有に優れる一方、利用者の心理社会的背景を十分に把握しにくいという課題を有する。そのため、デジタル技術のみで完結するのではなく、支援員による伴走型支援を併用したハイブリッド支援モデルの構築が重要である。また、就職支援のみならず、就労定着や QOL 向上を視野に入れた包括的支援が求められる。その点において、本研究で支援者と共にアプリ入力後の状態をグラフとして出力し、互いに検討することは意義があったと考える。

今後の検討事項として、次の点が考えられる。

### ① AI 活用と人間支援の両立

AIを導入する場合においても、支援員による伴走支援を継続的に組み合わせる。

### ② 就職より「定着支援」重視

「就職できたか」ではなく、継続勤務、働きがい、メンタル維持などの評価にも活用する方向。

### ③ 包摂性（インクルーシブ設計）

障害者、高齢者、外国人、発達特性など

多様な利用者にも対応できるような設計。

## E. 結論

本稿では、SWOT を用いて〈就労支援アプリ〉の強みと課題を整理し、今後の改善への示唆を検討した。

Strengths（強み）には時間や場所を問わず利用できる等、Weaknesses（弱み）は高齢者や障害者では操作が難しい場合があるなど、Opportunities（機会）は障害者雇用促進やリスクリング政策の拡大など、Threats（脅威）はサイバー攻撃や情報漏洩などが整理された。

今後の検討事項として、AI 活用と人間支援の両立、「定着支援」重視、包摂性があげられる。

## G. 研究発表

なし

## H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得. なし
2. 実用新案登録. なし
3. その他. なし

[1]白井千恵, 和., 石村源生丸谷美紀. (2025). *就労支援アプリ開発に関するアンケート調査研究* (R6 年度厚生労働科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業) 研究課題名: アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究 (23GC1009) 分担研究報告書 Issue. [https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report\\_pdf/20241703A-5.pdf](https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/20241703A-5.pdf)

[2]丸谷美紀, 白. 和. 石. (2024). R5 年度厚生労働科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業) 研究課題名: アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究 (23GC1009) 分担研究報告書 アセスメントスキルの必要性や実施状況に関するアンケート調査研究.

Retrieved 07.05 from [https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report\\_pdf/202317031A-buntani4.pdf](https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/202317031A-buntani4.pdf)

[3]伊藤正哉, & 小玉正博. (2005). 自分らしくある感覚(本来感)と自尊感情が well-being に及ぼす影響の検討. *教育心理学研究*, 53(1), 74-85.

[4]板倉宏昭. “SWOT 分析”. 経営学講義. 勁草書房, 2010, p 40, ISBN : 978-4-326-50334-6.

[5]齋藤州生, 吉野聡, & 佐藤孝吉. (2020). 林業経営における SWOT 分析の検討—有限会社高見林業を事例として—. *日本森林学会関東森林研究*, 71(1), 21-24.

III. 研究成果の刊行に関する一覧表

雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
丸谷美紀, 湯川慶子, 川尻洋美, 今橋久美子, 武澤友広, 湯沢由美	変調の大きい障害者のためのアプリを併用した就労アセスメント研修の開発—ADDIE モデルを用いて—.	保健医療科学	74(4)	384-396	2025
Marutani M, Takezawa T	Current status and future prospects of assessment for	J. Natl. Inst. Public Health	75(1)	52-62	2026
園川千賀子, 丸谷美紀	障害者の就労支援と文化 -地域・民族・国家によって異なる障害の捉え方と, 就労生活に及ぼす影響.	保健医療科学	74(4)	397-401	2025

令和 8年 3月 31日

厚生労働大臣  
—(国立医薬品食品衛生研究所長)— 殿  
—(国立保健医療科学院長)—

機関名 国立保健医療科学院

所属研究機関長 職名 院長

氏名 浅沼 一成

次の職員の令和7年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 障害者政策総合研究事業
2. 研究課題名 アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 生涯健康研究部・特任研究官  
(氏名・フリガナ) 丸谷 美紀・マルタニ ミキ

#### 4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	国立保健医療科学院	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称: )	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

#### その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

#### 5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

#### 6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関: )
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容: )

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。  
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣  
—(国立医薬品食品衛生研究所長)— 殿  
—(国立保健医療科学院長)—

機関名 学校法人 産業医科大学  
所属研究機関長 職 名 学長  
氏 名 堀江 正知

次の職員の令和 7年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 障害者政策総合研究事業
2. 研究課題名 アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 産業生態科学研究所・教授  
(氏名・フリガナ) 江口 尚・エグチ ヒサシ

#### 4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	産業医科大学倫理委員会	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称: )	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

#### その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

#### 5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

#### 6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関: )
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容: )

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。  
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣 殿

機関名 順天堂大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 代田 浩之

次の職員の令和7年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 障害者政策総合研究事業

2. 研究課題名 アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究

3. 研究者名 (所属部署・職名) 医学部・先任准教授

(氏名・フリガナ) 白井 千恵・ウスイ チェ

## 4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	順天堂大学	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称: )	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

## その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

## 5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

## 6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関: )
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容: )

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。

・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣

機関名 医療創生大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 新谷 幸義

次の職員の令和7年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 障害者政策総合研究事業
2. 研究課題名 アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 国際看護学部・教授  
(氏名・フリガナ) 川口 孝泰・カワグチ タカヤス

## 4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	研究代表者の所属施設 (国立保健医療科学院研究倫理審査委員会) に依頼 承認番号: NIPH-IBRA#23002	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称: )	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

## その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

## 5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

## 6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関: )
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容: )

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。  
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和 8 年 4 月 17 日

厚生労働大臣 殿

機関名 群馬パース大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 藤田 清貴

次の職員の令和 7 年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 障害者政策総合研究事業
2. 研究課題名 アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 看護学部看護学科 講師  
(氏名・フリガナ) 川尻 洋美 (カワジリ ヒロミ)

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	国立保健医療科学院	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称: )	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関: )
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容: )

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。  
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和 8年 3月 31日

厚生労働大臣  
—(国立医薬品食品衛生研究所長)— 殿  
—(国立保健医療科学院長)—

機関名 国立保健医療科学院

所属研究機関長 職 名 院長

氏 名 浅沼 一成

次の職員の令和7年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 障害者政策総合研究事業
2. 研究課題名 アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 疫学・統計研究部・上席主任研究官  
(氏名・フリガナ) 湯川 慶子・ユカワ ケイコ

#### 4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	国立保健医療科学院	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称: )	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

#### その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

#### 5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

#### 6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関: )
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容: )

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。  
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。