

令和5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

### 就労支援の研修の実態と課題及び展望

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 松繁 卓哉（追手門学院大学 社会学部 教授）

#### 研究要旨

本研究では、文献検討並びに就労支援関係者に対するインタビュー、海外の支援状況の視察等より、障害者への就労支援における研修の実態と課題を把握し、就労アセスメントの専門性向上のための研修のモデルを提示することを目的とした。

就労支援者のインタビューからは、就労支援機関内の初期研修や JEED（Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers；独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構）の研修や、社内や地域の事例検討の研修を受けていた。希望する研修としては、プロセス中心のアセスメントや可視化することが上げられた。海外視察では、インクルーシブやダイバーシティの重要性、また、障害者のマインドセットを高める必要性、及び、支援環境の整備の重要性を再確認した。

以上から、就労アセスメントの専門性向上のための研修には、就労支援の理念や、内省、構造化された事例検討に関する要素が重要と考え、研修カリキュラム案を作成した。今後、研修を作成し試行的に実施して、研修受講者の意見や有識者の助言を得て修正し、最終的な研修を完成させる予定である。

#### A. 研究目的

障害者の就労を支援するためには、障害特性を把握し、本人の特技や希望を反映させた就労支援を行う必要がある。2022 年 12 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）」改正法が成立し、就労選択支援の新設が規定され、2025 年 10 月から開始される。ここでは、従来の「就労」ではなく、障害者本人の希望に沿った職業・働き方などを重視した仕事探しを支援し、関係機関との橋渡しを行うことが目標とされ、就労選択支援は強みや課題、就労に必要な配慮につき、障害者本人と支援者側が共に整理・評価（就労アセスメント）することで、適切な一般就労や就労系障害福祉サービスにつなげる必要がある。

そこで、本研究では、文献検討並びに就労支援関係者に対するインタビュー、海外の支援状況の視察等より、障害者へ

の就労支援における研修の実態と課題を把握し、就労支援者の就労アセスメントの専門性向上のための研修のモデルを提示することを目的とした。

#### B. 研究方法

本研究では、研究班全体で行われた研修開発のための複数の研究結果をもとに、研修カリキュラム案を作成した。

1) 国内外の文献、先行研究を基に就労アセスメントに関する研修ニーズを抽出する、2) 支援者 27 名を対象にした就労アセスメント研修ニーズ、及び熟練者のスキル調査の中で、実際に受けた研修や望まれる研修について半構造化インタビューを行った。3) 上記で抽出した就労アセスメントに関する研修ニーズについて、全国の就労移行支援事業者へ郵送調査を行い、妥当性を確認した。4) 海外での障害者の就労や学習・生活支援の動向の把握を目的として、2024（令和

6) 年 2 月にアメリカ合衆国ハワイ州で開催された PacRim 学会に参加し、国外での障害者支援についての示唆を得た。また、5) ハワイ大学マノア校障害学研究センター (Center on Disability Studies; CDS) のスタッフと議論を行い、障害のある学生の学習支援や障害者の就労支援について示唆を得た。

上記の各研究結果を総合的に考慮し、就労支援者の就労アセスメント向上の研修カリキュラム案を作成した。

#### (倫理面への配慮)

支援者の調査にあたっては、国立保健医療科学院の研究倫理審査委員会の承認を得た (承認番号 NIPH-IBRA#23005)。

検討した文献や資料は著者や出典を明示し、内容は著作権の範囲内で記載した。

本報告書では、特に、2) 支援者への研修ニーズ、熟練者のスキル調査、実際に受けた研修や望まれる研修、4) 及び 5) の海外視察 (PacRim 学会、ハワイ大学) などの結果から研究カリキュラム案作成に至るまでのプロセスを報告する。

### C. 研究結果

#### 1. 熟練支援者へのインタビュー調査

熟練した支援者 (熟練者) 27 名を対象にインタビュー調査を行った。本研究において、熟練者とは「障害者本人の状態の波と支援環境を調整し、本人の能力を後押しする適切な就労の選択支援」ができていと推薦を受けた支援者 (実務経験 5 年以上) を指し、彼らの持つ就労支援のアセスメントスキルを収集し、教育ツールとして研修に組み込むことで、就労支援員全体としてのアセスメントスキルの向上を図ることを目的として、調査を実施した。

その結果、まず、A)ミクロ：本人と家族、B)メゾ：支援者自身と就労先、C)マクロ：地域と自治体の 3 レベルのアセスメントスキルがあった (表 1)。

具体的には、A)ミクロレベルとしては、障害者本人が自分らしく働く仕事や働く意味や喜びを本人と探る、家族の障害の受け止めや関与等を把握することなどである。B)メゾレベルとしては、本人が支援者と安心して接しているかや、就労先の物理的環境や障害の理解を把握すること、C)マクロレベルとしては、地域の就労先の量や就労条件の傾向を把握することなどを指す。

次に、各レベルのかみ合わせ (表 2) が明らかになった。具体的には、D)本人と家族のかみ合わせに関するもので、家族が本人の成長や自立を後押ししているか、家族との関係が症状に影響している場合に他機関の支援を検討する、E)本人と支援者や就労先とのかみ合わせに関するもので、本人と支援者の関係性や、本人と就労先の労働条件や障害への配慮などについて検討する。F)本人と地域とのかみ合わせは、本人のニーズと地域の支援の合致に関するアセスメントである。

さらに「見立ての手段」としては、既存のツール等を参考に、本人の希望や困り事発生時に情報収集する、本人や関係者との対話を深める中で把握する、障害特性や年代に合わせて把握していく、支援者の五感を駆使して本人・就労先・地域の状況を把握することが上げられた。これらは、本人の希望や問題が発生するたびに実施され、軌道修正されていた。

これまで受けた研修としては、表 3 のとおり、1)就業支援基礎・実践・スキルアップ研修等の就労支援全般 (就業支援基礎研修、サービス管理責任者に関わる研修、旧制度の初任者研修と更新研修)、2) 就業支援課題別研修等の課題別研修 (精神障害のある方に関わる支援者向け研修、障害特性に関する研修、リスクがある方の対応に関する研修)、企業支援やビジネススキルに関する研修 (合理的配慮に関する研修、キャリア心理学、キ

キャリアカウンセリング、スーパービジョンに関する研修)などを受講していた。

また、事例検討を中心とした研修も多く挙げられた。社内の事例検討(エンパワメントやストレングスモデルを軸とした社内の研修)のほか、地域の就労支援事業所との勉強会での事例検討にも参加していた。具体的には、ほかの就労支援機関内でのケース検討、地域の移行支援事業所同士で開催している勉強会のケース検討、区の事業所の連絡会で困難ケースなどの事例検討などが挙げられた。

これらから、研修開発にあたっては、支援者が受講した基礎的研修等と整合性をとりつつ、就労選択支援に必要な講義および事例検討等の演習を取り入れるべきものと考えられた。

## 2. 研修ニーズの把握

研修に組み入れる必要のある内容としては、上記の熟練した支援者から「継続的にかみ合わせを見立てるアセスメント」「モニタリング方法」「地域情報」等が得られた(表4、表5)。

そのため、研修には、就労支援の理念や施策等を理解できる講義に加え、次の3点を含めること必要と考えられた。

①「アセスメントを深める方法」として、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る方法の講義・演習を行う。②「モニタリングの重要性」として、モニタリングの重要性の講義、アプリを活用した演習を行う。③「地域情報」として、地域資源や障害の捉え方等についてモデル等を用いた講義・演習を行う。

## 3. 学会およびハワイ大学視察からの示唆

海外視察の報告書にあるように、PacRim2023(the 39th Annual Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity, 2023)は、障害者雇用と包摂に関する複雑な問題の理解を深めるために重要であった。同学会で得られた知見は、

当研究班での研修プログラムや当事者向けのアプリケーションを検討する上で、効果的な雇用慣行のあり方や、障害のある労働者向けの支援を実践するための先進的なツールと戦略の検討に役立った。

PacRim2024 で学んだ戦略を適用し、職場とコミュニティとの成果を共有して、障害のある労働者にとって最善の雇用環境の醸成を模索する。

ハワイ大学障害学研究センターRobert Stodden氏は、ハワイ大学の中に障害学研究センター(Center of Disability Studies: CDS)を立ち上げ、35年間運営に携わった。1997年の初等・中等教育法(Elementary & Secondary Education Act; ESEA)や個別障害児教育法(Individuals with Disabilities Education Act; IDEA)改正では、Kennedy Senior Policy Fellowとして条文作成や調整を行い、障害のある児童・生徒の教育プログラムを改善した。同センターは、障害者の地域との連携を中心にインクルーシブな社会を促進させる実践プロジェクトをリードし、米国の障害に関わる研究や研修、教育を大きく変動させている。

UCEDD (University Centers for Excellence in Developmental Disabilities)は、連邦政府が運営する大学の発達障害・知的障害支援拠点の集合体であり、全米の60を超える大学や機関に設置され、それぞれ特徴的な取り組みを行うとともに、成果とノウハウを発信している。支援対象は、発達障害(Developmental Disabilities)に限らず、幅広い障害・疾患を含み、教育に限らず、Interdisciplinary Training(人材養成)、Community Service(地域貢献)、Research(研究)、Dissemination(普及)活動を含む総合的な支援体制である。

## 4. 研修カリキュラム案

研修のカリキュラム案を表6に示した。以下、詳細を記す。

#### 4-1. 講義の概要

講義は、受講生の負担軽減、便宜等の理由からオンライン講義とし、集合研修前までに各自で受講頂く形を想定している。

#### 4-2. 演習の概要

アセスメント演習では、自己紹介と振り返りの後、4名1グループで事前に受講した講義での学びと自己の課題を共有するグループディスカッションを行う。

就労選択支援の5場面を想定した演習として、「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」(40分×5場面)の事例検討を行う。模擬事例を用い、就労選択支援の5場面を通じて、アセスメントを深めていく方法を学ぶ。

研修の最後は「演習全体を通じた学びと今後の自己の方針」としてグループで今後の計画等を話し、研修生同士で共有する。

#### D. 考察

考察は、「C. 結果」と合わせて記したため省略するが、障害者の就労支援の重要な基盤となるのは、障害者に合わせた就労支援、雇用側の理解の支援、規則や制度等による公的な支援等、また、ミクロ（個人）、マクロ（地域）、メゾ（制度）レベルの支援を総合的に考える必要があるという点である。

以下では、就労支援機関の人材育成の課題、就労支援員と障害者の関係、就労支援の研修開発と実施への展望について述べる。

#### 1. 就労支援機関の人材育成の課題

障害者職業総合センター(JEED)の調査に

よると、①就労支援機関の知識・経験・スキル等の普及状況にばらつきがある、②就労支援の効果的支援ノウハウは、就労支援プロセスの全体的な知識・経験を持ち、就職前から職場定着後のフォローアップにかけて総合的で幅広い支援を、多分野機関と連携して行い、障害者や企業のニーズに応じた最新の支援を行うスキル等である、③ノウハウの言語化・共有等の人材育成の組取組を実施している組織ほど、効果的支援ノウハウが充足していることが示されている（障害者職業総合センター・就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究 調査研究報告書 No.167）。

また、障害者の視点からは、就職前後の支援を分けず、就職後の職場環境整備の可能性も含め、専門の職業リハビリテーションによる就労可能性の向上を踏まえた職業アセスメントや自己理解・自信向上の支援の重要性が指摘されていた。具体的には、就職前から、職務調整や就職後の職場環境整備を想定しながら支援する、希望の仕事の経験と専門支援者との振り返りによる自己理解とエンパワメント、多様な機能障害と具体的な職業課題の因果関係の専門職による評価、障害児や家族の「仕事ができる」意欲と自信を促進する情報や体験の提供などである。

逆に、企業・職場の視点からは、障害者の仕事内容を固定的に捉えず、個別の障害者が能力を発揮できる仕事内容や合理的配慮について専門支援者も含めた総合的な職場開発により、企業内で障害者を「活躍する人材」と認識する支援が必要であることが指摘されていた。例えば、業務の細分化やスキルレベルの一覧の可視化による適正

配置と能力開発支援、合理的配慮に関する事業主への助言や支援、各障害者の適性や意欲と、企業の人材ニーズの把握・整理による職場開拓、企業の障害者への認識の変化のための啓発などである。

さらに、地域の視点からは、医療や生活の関係機関による継続的な職業生活の支援や、就労や経済面も含む総合的支援には、専門機関の連携や職場での連携等の重要性を情報提供し連携を促進する必要がある。例えば、就職後の障害者の職業生活を継続的に支える地域のフォローアップ体制、就労・医療・生活・経済等の複合的・専門的支援ニーズへの多分野機関との連携、医療機関、職場や産業医等との密接な連携による障害者の就労支援、最新の障害者就労支援を医療・福祉・教育等の分野にも広げる活動を行う。

最後に、更にインクルーシブな就業への挑戦という視点から、障害者権利条約における、すべての障害者の労働の権利の保障を進める具体的な取組例として、障害者と健常者が共に働く職場環境として、福祉的就労を含み適正な雇用の場とするケースも紹介されていた。具体的には、障害者と健常者がお互いの理解に基づき適材適所で一緒に働く職場づくり、福祉的就労を適正な報酬や人間らしいやりがいのある仕事にするための支援などである。

## 2. 就労支援員と障害者の関係

支援者として大切にすべきことは、「本人の希望と決断」であり、障害者本人がチャレンジしたい、やると決めたことを応援することである。ジョブマッチングや職場開拓などの場面では、本人の希望や決断を尊重する。支援者は、実現するために本人

がどのような工夫や対処をしたらよいかを一緒に考え、サポートしていく。自分で決めたことはどのような結果でも納得しやすい。また、「本人の主体性と納得感」も重要である。支援者は障害者本人をリードしがちであるが、目標に向かって主体的に努力する本人を支え、本人の納得感をサポートしていくことが望ましい。

## 3. 就労支援の研修開発と実施への展望

就労支援に携わる人材育成の観点から、就労選択支援に必要な専門的なスキルの獲得を促進する体制づくりが求められている。雇用や福祉に関する基礎的な知識やスキルが不足している支援者に対し、就労アセスメントに関する研修ニーズを把握し、熟練した支援者のスキルを明確にし、研修のカリキュラムやシラバス、視覚教材を開発することで、支援者のスキルの均一化を図る。本研究では、就労選択支援に向けて、精神・知的・身体障害者に適用可能な就労アセスメントアプリの基本、及び、就労アセスメントの研修ニーズを調査し、就労アセスメント研修のカリキュラム案を作成した。今後は、研修案を試行するとともに、就労支援員の研修の受講体制の整備が国として求められている。

## E. 結論

文献検討や有識者および支援者・障害者インタビュー、海外視察などにより、障害者の就労支援の人材育成方法や内容、環境整備について有用な知見と人脈を得た。これらを通じて、研修カリキュラム案作成と視覚教材作成の準備を行った。

## F. 健康危険情報

特になし

## G. 研究発表

### 1. 論文発表

特になし

### 2. 学会発表

Miki Marutani, Hisashi Eguchi, Hiromi Kawajiri, Keiko Yukawa, Takuya Matsushige, Kiriko Takahashi. Development of an Innovative App and Training for Transition Support Staff to Better Support Transition to Employment of Persons with Disabilities. the 39th Annual Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity, 2023

## 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.レベルごとの見立ての内容

レベル	レベル内小項目	アセスメントスキルのカテゴリ
A ミクロ レベル	A1 本人に関する視点	本人が自分らしく生きられる仕事を本人と探る 本人の興味関心に即した仕事を本人と探る 働く意味や喜びを本人と探る 人生や就労でつまづいた要因を本人と検討する 本人の生命や法に関わる経験を確実に把握する 本人の生活スキルの習熟度を見極める 就労定着を見据えて本人の就業のスキルを見立てる 経過の中で本人の変化と要因を本人と探る 心身の波を含めて自己理解の段階を本人と探る 本人が自ら環境を調整する力量を本人と探る
	A2 家族に関する視点	家族員個々の障害の受け止め方を見立てる 本人の年齢や症状の特性に応じて親の関与の程度を把握する 本人の症状の要因や対処方法に関する家族の経験知を把握する
B メゾ レベル	B1 支援者（支援機関） 自身の見立て	本人が支援者と安心して接しているか自己の対応方法を吟味する 将来を見通して本人の可能性を引き出そうとしているか自己吟味する 本人の自己決定と実行を妨げていないか自己の支援を振り返る 支援者自身の経験や価値観が支援の妨げとなっていないか俯瞰する ツールなど客観的な指標と本人の主観を突合して総体的に見立てようとしているか点検する 関係者の意見も併せて多方面から本人を理解しようとしているか自己吟味する
	B2 就労先の見立て	就労先が D&I を経営の課題としているか把握する 就労先が求めるスキルや人物像を把握する 就労先の個々の障害の特徴への理解を把握する 就労先の物理的環境等を把握する 就労先の人事異動の周期などの人的環境の変化の頻度を把握する 就労先の慣れからくる配慮や関係の変化を見据える
C マクロ レベル	C1 地域・自治体の状態の 見立て	地域（ネット上を含む）のインフォーマルな支援を把握する 地域の障害や多様性の受け入れ具合を把握する 地域の福祉サービスを含む就労への考え方の傾向を把握する 地域の就労先の量や就労条件の傾向を把握する 自治体の制度の運用の傾向を把握する 情報や人材育成機会の偏在と支援関係者の力量の地域差を把握する

表 2.レベル内/レベル間のかみ合わせの見立ての内容

レベル	レベル内小項目	アセスメントスキルのカテゴリ
D ミクロ内	D1 本人と家族の かみ合わせの見立て	家族の関りが本人の成長や自立を後押ししているか見立てる 家族との関係が症状に影響している場合に他機関の支援の必要性を見立てる
E ミクロと メゾ間	E1 本人と支援者（機関） のかみ合わせの見立て	本人の支援者への対応から関係性が育ってきているか見立てる 本人と支援者の歩調が無理なく合っているか吟味する 支援機関の利用者との関係が本人の可能性を高めているか吟味する 支援機関の対応範囲を超えた事柄について他者の支援の必要性を見立てる
	E2 本人と就労先の かみ合わせの見立て	本人と就労先が就労の目的を共有できているか見立てる 障害開示・通勤条件・労働条件・仕事の内容が本人の希望と合致するか見立てる 本人の能力や希望に応じてキャリアアップや昇給が可能か把握する 希望する就労先で本人の強みを活かすために必要なスキルを見立てる 就労先の配慮と本人の力が出せる条件が合致し得るか見立てる 本人が希望する配慮と就労先の配慮が合致し得るか見立てる 本人が自分の心身の波への配慮を就労先と交渉できるか見立てる 就労環境が変化した場合に本人への影響を最小にする方法を見立てる
F ミクロと マクロ間	F1 本人と地域・自治体 のかみ合わせの見立て	生活や医療に関する本人のニーズと地域の支援が合致しているか見極める 身近な交流が本人の希望と合致しているか吟味する 活用している制度が本人のプラスになっているか吟味する

表 3. これまでに受けた研修

就業支援基礎・実践・スキルアップ研修等の就労支援全般	事例検討
JEED（独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構）の研修 就業支援基礎研修、サービス管理責任者に関わる研修 旧制度の初任者研修と更新研修 作業分析、課題分析、アセスメントの仕方 就業基礎研修、就労支援員向けの研修 ケアマネジメントサイクルを通した就労支援において必要なアセスメント	社内での事例検討会  エンパワメントやストレングスモデルが軸となった研修  地域の就労支援事業所との勉強会での事例検討や、ほかの就労支援機関の勉強会でケース検討
就業支援課題別研修等の課題別研修	
精神障害のある方に関わる支援者向け研修 IPS 雇用に関する研修 障害特性に関する研修 アルコール依存症、発達障害、リスクがある方の対応に関する研修	地域の移行支援事業所間での勉強会で行うケース検討
企業支援やビジネススキルに関する研修	
合理的配慮に関する研修 キャリア心理学、キャリアカウンセリング、ビジネススキル スーパービジョンに関する研修、企業説明会	区の事業所の連絡会で困難ケースなどの事例検討

表 4. 希望する研修

希望する研修	研修の要素
アセスメント全体プロセスを学ぶ研修 模擬事例も含めた事例検討 就労先を見据えた（協働した）アセスメント 支援者自身の内省する力を高める研修	プロセスを主としたアセスメント （就労後を見据えて、プロセスに沿って、かみ合わせを積み重ねるアセスメント）
本人の状況や支援を可視化する方法	モニタリング方法（アプリ等を活用）
地域や社会情勢を考慮した就労支援の方法	地域情報（地域の産業・障害への考え方等）
医療の知識 触法等の複雑な事例の支援	各論（困難事例への支援）
人材育成に関する研修 支援者自身の内省する力を高める研修 全国的なネットワークで困難や情報交換	人材育成担当者への研修

表 5. 研修ニーズ

人材育成上の課題	想定される研修
信頼関係を構築できる力の育成 支援者が内省する力 就労後も継続した支援の力 人生経験豊かな利用者への支援 症状ごとに特徴的な支援 就労支援の理念の継承	模擬事例を用いたアセスメント演習 （環境設定し、かみ合わせをアセスメント。 内省、理念：Diversity & Inclusion を踏まえたアセスメント）
地域性に即した就労支援 人材育成に必要な情報や機会の地域差	福祉分野の地域診断演習
就労支援の理念の継承 新人の教育方法やツール 新人の積極性の育成 スタッフの職業経験（福祉かビジネスか）による支援の差 利用者の責任感を育成するプログラムの開発	人材育成担当者への研修



表 6. 研修カリキュラム案

GIO（一般目標） <sup>1)</sup>						
（有識者会議で検討）						
SBOs（到達目標） <sup>2)</sup>						
（有識者会議で検討）						
受講資格	（有識者会議で検討）					
カリキュラム イメージ						
実施方法	科目	形態	内容	時間 (分)	講師	対応 SBO
事前学習 (オンライン)	就労支援の理念 ・目的	講義	・就労支援の理念と目的			(有識者会議で検討)
	障害者雇用 ・福祉施策	講義	・国の障害者雇用施策の体系や各種制度（就労選択支援を主に）			
	就労アセスメントの目的：プロセスの重要性	講義	・就労アセスメントの各種定義 ・見立てを繰り返す必要性			
	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 ・具体的使用の概要と調整			
	本人を中核としたアセスメント	講義	・全体構造 ・本来感について			
	内省・地域性	講義	・内省の必要性 ・地域を見る必要性と視点			
	モニタリング	講義	・構造、具体的方法			
集合（二日）	事前学習の振り返り	GW <sup>3)</sup>	自己紹介と振り返り			
	アセスメント演習	GW	就労選択支援の5場面を想定した演習 「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」			
	全体振り返り	GW	演習全体を通じた学びと今後の自己の方針			
	事後評価					

1) GIO: General Instructional Objective 2) SBOs: Specific Behavioral Objectives 3) GW: Group Work