

令和6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

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

#### 研究要旨

障害者総合支援法成立以降、就労支援に関する取り組みについては、支援者の質の担保や向上が課題であること、難病患者の多様な就労環境から個別の支援が必要であるが、従来の研修では十分でない。そこで、本研究班では、昨年令和5年度に、文献検討や就労支援関係者へのインタビュー、海外視察等より、障害者就労支援研修の実態と課題を把握して就労アセスメントの専門性向上のための研修案を作成した。令和6年度は、この研修案を有識者会議や実際の研修実施により、さらに改訂し、より効果的で実現可能な研修のカリキュラムとシラバスを開発することを目的とした。

研修は、①講義部分と②演習部分で構成される。①講義については、2024年5月に開催された有識者会議において初版の内容が検討された。その結果、「雇用」と「治療と就労の両立」に関する項目を追加し、難病患者が直面する具体的な課題とその支援策をより包括的に扱う形へと改訂した。就労支援者が実務で活用できる知識を充実させることを目指した。②演習部分については、当初、支援対象者を「精神疾患患者および難病患者」としていたが、2024年9月の有識者会議で再検討を行い、最終的に「難病患者」に焦点を絞る形で修正した。これらの改訂により、難病患者特有の就労課題に対応した実践的な支援スキルの習得が可能となった。

以上のように、就労支援の研修のカリキュラムとシラバスを開発した。今後は、さらに改良を加え、より実効性の高い研修の完成を目指す。本研究で開発された研修カリキュラムは、難病患者の就労選択支援に関わる支援者育成に寄与することが期待される。

## A. 研究目的

障害者の就労を支援するためには、障害特性を詳細に把握し、本人の特技や希望を最大限に反映させた就労支援を行うことが不可欠である。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、2025 年 10 月から開始予定）。

この就労選択支援制度では、従来の就労の概念にとらわれず、障害者本人の希望に沿った職業や働き方を重視した仕事探しを支援することが目標とされている。具体的には、関係機関との橋渡しを行い、障害者本人の強みや課題、就労に必要な配慮について、障害者本人と支援者が共に整理・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ことが目標とされている。

この改正法を受けて、令和 5 年度の研究では、文献検討、就労支援関係者へのインタビュー、海外の支援状況の視察などを通じて、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た。そして、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モデルを提示した。

そこで、令和 6 年度の研究では、実際に就労支援者用の研修を実施し、受講者評価に基づいて改善を行い、カリキュラムとシラバスをより実践的な最終版に近いものへと開発することを目的としている。これにより、障害者の就労支援における研修の質を向上させ、支援者がより効果的に障害者の就労をサポートできるようになることを目指した。

## B. 研究方法

### (1) 研修カリキュラム案作成

令和 5 年度に研究班全体に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（表 1）。具体的には、国内外の文献及び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した。次に、就労支援

者 27 名を対象に、就労アセスメント研修ニーズ及び熟練者のスキル調査を実施し、半構造化インタビューにより、実際に受講した研修及び望まれる研修内容を明らかにした。さらに、抽出した研修ニーズの妥当性を検証するため、全国の就労移行支援事業者を対象に郵送調査を実施した。海外における障害者の就労及び学習・生活支援の動向を把握し、国内の就労支援に活用することを目的とした。2024（令和 6）年 2 月、アメリカ合衆国ハワイ州で開催された PacRim 学会に参加し、国外の障害者支援に関する知見を収集した。また、ハワイ大学マノア校障害学研究センター（Center on Disability Studies; CDS）のスタッフと意見交換を行い、障害のある学生の学習支援及び障害者の就労支援に関する最新の動向を把握した。これらの調査結果を総合的に考慮し、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。

### （倫理面への配慮）

本研究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#24004）。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。

## C. 研究結果

本報告書では、特に、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の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案

本研修カリキュラム案（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に置いている。

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。これは、本研修が、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）」の二部構成である。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を、多様な専門家による講義を通じて学習する。一方、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構成となっている。

### 1.1 事前学習

事前学習は、まず「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。このセッションでは、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。これらの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を考える時間が設けられている。このプロセスにより、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。

研修全体の時間は、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が、その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、講師としては、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バランスよく配置されており、制度・現場・研究の三者を融合する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としており、その事前視聴講義は、計 9 本の講義により構成されている。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）。

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。この講義では、障害者雇用の意義について、法制度や社会モデルを踏まえながら、なぜ障害のある人を雇用するのかという根本的問いに対する理念的な理解を促す。加えて、多様性と包摂（Diversity, Equity & Inclusion : DE&I）の観点から、ストレングス・ファインディングの視点も取り入れながら、就労支援がもたらす社会的・組織的効用について語られる。また、障害者にとっての「働くこと」の意味を、B 型事業所設立の経緯を例に、「誰かのために働く」ことの価値を深く検討し、「よい職場」とは何かについて支援者としての視座を養うことを目指す。

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、3 名の講師がそれぞれ異なる角度から解説する。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る講義であり、障害者雇用政策の全体像や企業が

求める「就職準備性」について概説が行われる。続く第 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ついて講義される。

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。障害者の就労支援におけるアセスメントの基本的定義を確認し、それが単なる評価行為ではなく、支援者と当事者との協働によるプロセスであることが強調される。特に、見立てを支援者と本人が何度も確認し、理解を深めていく「モニタリング」の重要性について、実践的視点から講義する。

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。ここでは、アセスメントシートの基本的構成と、それを活用する中で必要な信頼関係の構築、対象者との協働の意義が説明される。また、モニタリングが特に必要な利用者について状態変化を捉える方法や、本人と支援者の評価のずれを調整する方法など実践的な内容が提示される。

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」では、国立保健医療科学院の丸谷美紀氏が、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。支援者自身の内省を含めたアプローチが求められ、支援行為の専門性が倫理的側面と関連づけられて講義される。

第 8 講「環境との相互作用の中でのモニ

タリング」では、群馬パース大学の川尻洋美氏が、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。特に、セルフモニタリングからセルフケア、さらにはセルフアドボカシーへの発展について説明され、当事者のエンパワメントを重視した支援の在り方が示される。

最終の第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。地域資源や支援ネットワークの視点から、支援者がどのように連携体制を構築すべきかが、事例とともに解説される。ここでは community as partner model (CAP モデル) の視点が導入され、就労支援が地域社会との相互作用により支えられることが強調される。

以上の9講義は、それぞれ異なる専門家によって構成され、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真正面から向き合い、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ための基盤形成として、本事前視聴講義は重要な意義を持つものである。

### 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、障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者に対する就労支援の実践力を高めることを目的として、計320分にわたる構造的かつ実践的な演習で構成されている（表2後半）。本演習は、参加者が自身の実践を内省しつつ、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を深めることを狙いとしている。担当教員には、障害者職業総合センターの研究者や大学研究者、就労支援実践家など多様な専門家が集められており、理論と実践を融合させた指導体制が整っている。

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、事前学習内容の振り返りが行われる。これにより、参加者は本演習の学習目的を明確にするとともに、これまで視聴した講義内容との接続を図り、理解の定着と実践への橋渡しを行う。

続いて、第1セッションでは、「自組織の紹介」（65分）が行われる。ここでは4名1グループに分かれ、各自が所属する組織および地域の特徴について情報共有を行う。紹介の内容は、自組織の基本情報のみならず、「SWOT分析」すなわち、Strength（強み）、Weakness（弱み）、Opportunity（機会）、Threat（脅威）の4要素で要因分析しつつ、強みや弱み、地域資源の現状と課題を整理する。これにより、単なる知識の共有ではなく、今後の就労支援における連携やリソース活用の視点が養われやすくなる。加えて、異なる地域・組織の特性や情報に触れることで、参加者間の相互理解が促進され、多様な実践知の交換が可能になる。

第2セッションは「演習①自己の実践の振り返り」（65分）である。本パートでは、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、参加者自身が過去に関わった支援事例を題材として内省を行う。対象事例は、障害や疾病によりモニタリングが特に必要であり、かつ「本人が納得する就労」が実現できた、または実現に至らなかったケースである。たとえば、精神障害者、高次脳機能障害者、難病患者などが取り上げられ、その中で気分の変動、集中力の低下、慢性疲労、身体症状（痛み、震え等）を抱えながらも就労に至るプロセスが語られる。参加者は、自らの支援のどこに課題があり、どのような連携や見立てが有効であったのかを、多面的に捉え直すことになる。また、エコマップなどの視覚的ツールも活用し、支援における関係機関との連携構造の理解を深める。

第3セッションは「演習②模擬事例を用いたアセスメント演習」(180分)である。ここでは、予め用意された模擬事例を用い、就労選択支援における6要素を通じてアセスメントを実施する。6つの要素とは、「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」であり、支援のプロセスを実践的に体験することができる。参加者はグループでの議論やロールプレイを通じて、仮想的な支援状況における見立ての組み立て、情報提供の方法、作業場面での観察ポイント、多機関との情報共有と連携方法、アセスメント結果の統合的な記述、そして何よりも「本人と共同して」進める姿勢の重要性について深く学ぶ。このプロセスを通じて、支援の全体像を俯瞰的に理解し、実際の現場に応用可能な実践知を涵養することが期待されている。

第4セッションでは「全体の振り返り」が行われる。講義と演習を通じて得られた知見や気づきを整理し、参加者各自が自身の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時間となる。単なる学習の締めくくりではなく、演習での学びを各現場に還元し、持続可能な支援の質向上につなげる視点が問われる。

最後に、第5セッションとして10分間の「まとめ」が行われ、全体を総括することで、参加者が研修での学びを自信と確信に変えて翌日以降の自信の職場である就労支援現場に持ち帰ることを促す。

教科書や参考資料としては、リフレクションスキルの向上を支援する文献や、地域連携の視点、経営学的視座を提供する文献が網羅されており、支援者の多角的な専門性育成を後押ししている。評価方法としては、研修前後における目標達成度の自己評価が用いられ、主観的な成長の実感が測られる。

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

研修のカリキュラム案は当初、精神疾患患者の就労支援及び難病患者の就労支援を想定していたが、3回の有識者会議および研修受講者による評価の声、研修スタッフの改善が必要な点や反省点等の気づきを反映させて、改訂を行った。

2024年5月に開催された有識者会議においては、障害者の就労支援に関する研修カリキュラムの初版に対し、より包括的な視点からの見直しが求められた。具体的には、障害の種類や就労形態の多様化を踏まえ、「雇用」および「治療と就労の両立」を独立したテーマとして明示的に取り上げる必要性が指摘された。これを受け、講義項目に両テーマを新たに追加し、それぞれに関連する制度や政策の最新動向、企業における実践事例などを網羅的に取り入れることで、受講者が実務に活用可能な知見を得られるよう構成を変更した。

さらに、カリキュラム案は当初、精神疾患患者の就労支援及び難病患者の就労支援を想定していたが、2024年9月の同会議では、精神疾患および難病の両者を支援の演習対象としている点につき、演習の時間内で2つを扱うことの難しさが指摘され、難病に対象を絞ることで、より専門的かつ実践的な支援スキルの習得が可能になるとの提案がなされ、それに基づき、演習内容を難病に特化したものへと再構成した。

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事前視聴頂く形とした。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。こちらは当初の予定および1回目の研修では受講生がロールプレイする方式を採用したが、受講生の負担軽減を考え、2回目の研修では模擬の支援場面を研修スタッフが演じる形式に変更した。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

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. 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、従来の単なる就労可否の判断に限定せず、支援全体を貫く中心的なプロセスとして再定義する内容で構成されている。アセスメントを支援の出発点としてではなく、継続的に繰り返される対話と捉える視点は、これまでの実務における固定的な評価観を覆し、支援の質的転換を促すものである。具体的には、「本人中心」「地域連携」「継続的モニタリング」という3つの視点を通じて、多層的かつ実践的にアセスメントの在り方が展開されている。

近年の研究では、就労アセスメントツールや手法の活用実態と課題が整理されており、アセスメントが支援の質を左右する重要な要素であることが示されている。また、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側面に与える効果に関する研究では、自己理解の深化と支援効果の向上が報告されている(内田 2022)。さらに、就労系障害福祉サービスの支給決定プロセスにおいても、職業的アセスメン

トを介した多機関連携の重要性が指摘されている(前原 2023)。

実際の本研修では、演習を通じて参加者が自身の就労支援の実践を振り返り、他者の視点と照らし合わせながら検討することで、実践の知を理論的に再構成する機会が提供されている。さらに、模擬事例(難病患者の就労場面を経時的に追う)を用いた検討では、本人との対話やチーム支援のプロセスが具体的に扱われ、より現場に即した形で意見交換が行われている。こうした学びは、疾患や障害のある者の自己理解と職業的自立を促すだけでなく、その人らしい生き方と働き方を支えるための支援の専門性の土台となる。今後、障害者就労支援の制度が変化し、現場に求められる支援の水準がますます高まる中で、本研修は実践者にとって現実的かつ有意義な教育資源となり、支援のあり方そのものを刷新する力を持つプログラムとして、さらなる発展が期待される。

##### 2. 就労選択支援法の実効化に向けた本研修の位置づけと課題

障害者の就労選択支援法の実効性を高めるために必要な課題として次のようなものがあげられる。

第一に、支援対象者の範囲と支援内容の明確化が必要である。従来の就労支援では、働く意欲がある者に、支援対象が限定されやすいが、入口で選別するのではなく、支援の過程で本人の意思や意欲を引き出す取り組みが求められる。働くことは、給料を得て、生活を維持する経済的な側面に限らず、本人にとっても他者や社会とのつながりや生きがいなどを感じることができる、人間として基本的で重要な事であるが、疾患や障害を持つ場合には、様々な事情でその点を意識できていないケースもある。一般的には、就労経験が乏しい障害者の就労意欲の向上には、職業訓練やスキルアップの機会の提供、職場見学やインターンシップ、メンター制度の導入、サポート環境の

整備、成功事例の共有などが有効である。

次に、障害者就労支援機関相互の連携強化が不可欠である。例えば、教育機関と就労支援機関が協力することで、障害者がスムーズに職場に移行できる環境を整えることができ、障害者の能力を最大限に引き出し、職場での成功を促進する。また、教育機関での学びを実践に結びつけることで、障害者の自信と就労意欲を高めることができる。連携強化は、障害者の社会参加を支援するために不可欠である。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間に情報ニーズの差異があることが示されており（阿部 2022）、また、会社側にとっては、障害者の意欲が雇用する決め手となったことも示されていることから（大久保 2020）、相互理解と協働を促す仕組みの構築が求められる。学校と事業所が連携し、移行期から就労後まで継続的に支援を行う体制が重要である。

さらに、企業側の理解と受け入れ体制の整備が挙げられる。障害者職業総合センターによれば、企業に対する就労支援機関のアプローチには限界があり、受け入れ態勢の強化には、企業の意識変革と環境整備が求められる。企業への教育的介入と制度的インセンティブが必要である。

以上のように、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、支援者の専門性、企業理解の深化、教育機関との協働といった多角的な視点からの取り組みが求められる。制度の運用においては、これらの要素を統合的に構築していくことが鍵となる。

これらの課題を網羅した内容の支援者の養成研修やキャリアパスが急務であるところ、今回開発した研修は、所属組織を問わず、全国の就労支援者が受講可能であり、就労意欲を引き出し、多機関連携についても演習で学ぶとともに、就労支援者のスキルアップにもつながるものであり、今後の就労選択支援制度の開始に向けて有用と考えられる。

さらに、意欲や意思に寄り添った支援を実践するためには、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。

### 3. 限界と展望

本研究では、当初、集合研修とオンライン研修を行う予定であったが、受講者の希望によりオンライン研修のみでの実施となった。相談支援の研修は一般的に集合研修のほうが有効であり、人脈作りにも有効とされている。今後オンライン研修のみについても含め、検討の余地がある。

また、当初は精神疾患患者および難病患者を対象として想定していた演習内容を、難病に特化して再構成した。最終年度である令和7年度は、演習を難病患者の就労支援に特化した内容で完成させる予定であるが、将来的には他の障害への応用も検討することが望ましい。

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、事前視聴講義によるインプットと、演習によるアウトプットおよび実践や他の支援者との交流を通じて、就労選択支援に携わる支援者の内省や就労選択支援に関する理解を促し、有用であると考えられる。

### E. 結論

令和5年度に就労支援の人材育成方法や



内容に関する文献レビュー、支援者・障害者双方への面接調査等を行い、障害者の就労支援研修カリキュラム案を作成した。

このカリキュラム案およびシラバスについて、令和6年度は、3回の有識者会議を経て改訂し、9講義で構成される事前視聴教材および演習から構成される就労支援研修を作成した。2回のオンライン研修を実施し、合計48名が受講を修了した。

以上のように、就労支援の研修のカリキュラムとシラバスを開発した。受講生による受講後の評価やスタッフ間で上がった反省点や課題について、今後さらに改訂を行い、完成版での研修実施を目指す。

#### (参考文献)

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.

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

前原和明．アセスメントを介した多機関連携のための実践事例集 2022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)

<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001119574.pdf>

阿部泰之・宮坂佳子(2022)．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，46(1)，91 - 103．

[https://doi.org/10.32298/adsj.46.1\\_91](https://doi.org/10.32298/adsj.46.1_91)

大久保圭子，八木修司．知的障害である児童生徒に対する教育を行う特別支援学校における発達や障害特性に応じた進路指導への一考察—兵庫県西播磨地域における知的障害者雇用に関する企業の意識調査を通して— 関西福祉大学研究紀要 2020；23

(3)：39-50

中村秀郷(2023)．更生保護における就労支援業務に関する実態と課題—受託団体へのインタビュー調査を通して—．人間と福祉，23(2)，9 - 22．

<https://doi.org/10.24546/81003006>

櫻井純理(2021)．「働く意欲」の再考：障害者就労支援における新たな相談支援の在り方に向けて．政策と法，11(1)，26 - 41．

[https://doi.org/10.18966/spls.11.1\\_26](https://doi.org/10.18966/spls.11.1_26)

障害者職業総合センター(2022)．障害者雇用支援における企業との連携の在り方に関する調査研究．障害者職業総合センター調査研究報告書, 第56号. <https://www.nivirjeed.go.jp/research/report/shiryou/shiryou56.html>

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers (2022)．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. [https://www.nivirjeed.go.jp/products/research\\_report.html](https://www.nivirjeed.go.jp/products/research_report.html)

#### F. 健康危険情報

特になし

#### G. 研究発表

##### 1. 論文発表

なし

##### 2. 学会発表

なし

#### 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. 研修カリキュラム案

令和 6 年度 3 月時点

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（一日）	事前学習の振り返り	GW <sup>3)</sup>	自己紹介と振り返り	（有識者会議で検討）
	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

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案 <sup>1)</sup>

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
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」	70 190	
	実践リフレクション				
	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（ストレングス・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、対象者とともにつくりあげるプロセス
	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	<p>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).</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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.</p>
------------	---

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	SBO 4、講義、20 分
授業の全体像	1.環境と突合さ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. 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.

a)授業中は、講師の任意で小テスト：○×で回答できる質問を 2-3 問、ppt 上に示す形で行う

b)評価方法と基準は、いずれも、研修前後の目標達成の自己評価で行う

## 演習

授業科目名	アセスメント演習
担当教員名	武澤友広、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
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、授業形態、時間	SBO 4 演習 320 分
授業の全体像	GIO,SBO s 確認 事前学習の振り返り
	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① 自己の実践の振り返り ：障害や疾病によりモニタリングが特に必要な事例で、本人が納得する就労ができた（あるいはできなかった）過程：65 分 Gibs を用い「記述」「感覚」「推論」「分析」「評価」「行動計画」の過程でリフレクションする。 ・障害や疾病によりモニタリングが特に必要、かつ本人が納得する就労ができた（できなかった）事例で、アセスメントを深めていった経過を共有する。エコマップ等の関連図も利用することで連携への視点を含める。 ・例：精神障害者、高次脳機能障害、難病などで、気分の落ち込み、集中力の低下、疲労、痛み、震えなどを抱える事例
	3.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」
	4.全体振り返り 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)
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・マクファーレイン編集/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. 全体構造

