

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 第 1 報

研究代表者 丸谷美紀 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
研究分担者 湯川慶子 国立保健医療科学院
研究協力者 春名由一郎 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 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

研究要旨

令和 5 年度のニーズ調査に基づき、令和 6 年度に講義と演習からなる「就労アセスメント研修」を試行した。これは、オンデマンド配信による講義と集合形式の演習からなる。本稿は、変調の大きい障害者の就労支援に必要なアセスメントスキル向上のための研修プログラムの演習内容の開発について報告する。

まず演習案を作成した。①地域を知ることの前提として「自己紹介シート」をグループワークで共有する。②リフレクションは「自己の実践の振り返りシート」をグループワークで共有し、自己の実践の理解を深める。③アセスメントスキル演習は、就労選択支援の 5 つの要素を取り入れた 2 事例を作成し、要素毎に留意するモニタリング項目、アセスメントスキルの項目を併記した。

有識者会議を経て、アセスメントスキル演習は 1 事例とすること、事前に詳細なテキストを配布し演習に望むこととなった。

リフレクションはアセスメントに焦点化する必要が考えられた。アセスメントスキル演習は全体の時間配分を検討し、ロールプレイとデモンストレーションの両者の併用も検討する。テキストは可能な限り短時間で読める内容にする。

A. 目的

変調の大きい障害者のアセスメントには、本人の状態と環境のモニタリングを踏まえたアセスメントスキルが必要となる。そこで、障害者本人の状態と環境を整合させ

て経過をモニタリングし、アセスメントを深める過程を修得する研修を開発する必要がある。

そこで、本研究班では令和 5 年度に研修ニーズ調査を実施し、令和 6 年度は、ニー

ズ調査に基づいて〈研修カリキュラムとシラバス〉案を作成し「就労アセスメント研修」を試行した。これは、オンデマンド配信による講義と集合形式の演習からなる。

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報告する。

B. 方法

1. 演習案作成

1) ニーズ把握

令和5年度に研修ニーズ調査を実施したニーズ調査により、アセスメントスキルの向上に加えて、地域を知ること、及びリフレクションについてニーズが高いことが明らかになった。

2) 設計：研究班で文献や実践経験を基に検討し、次のように設計した。

①地域を知ること：地域や連携先を知るためにには、まず自組織を知ることが基本となるため、「自己紹介シート」に自組織の現状と強みなどを事前に記載していくこと（資料①）。集合研修当日にグループワークで共有し、自組織の理解を深める。ネットワークづくりも兼ねる。

②リフレクション：Gibbsをもとに、「自己の実践の振り返りシート」に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（できなかった）事例を事前に記載していただく（資料②）。集合研修当日にグループワークで共有し、自己の実践の理解を深める。

③アセスメントスキル演習：就労選択支援の5つの要素を取り入れた事例を、精神

障害者と難病患者の2事例を作成した。（枠組みは資料③）。要素毎に、留意するモニタリング項目、アセスメントスキルの項目を併記する形とした。

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】

C. 結果

有識者会議での検討結果、次のように進めることとなった。

- ①地域を知ること：「自己紹介シート」は資料①を用いることとした。
- ②リフレクション：「自己の実践の振り返りシート」は資料②とした。
- ③アセスメントスキル演習：2事例の演習を実施する計画であったが、1事例を深く演習することとした。事例は今後増えていくと思われる難病患者とした。
- ④テキストの配布：演習を円滑に進めるために、事前にテキストを配布する。テキストには演習グループ分けと時間を明記し、演習当日に混乱が生じず演習に専念できるようにする。資料④を作成し、事前に配布することとした。

D. 考察

①地域を知ることは、講義との連動で、まずは自己組織を知り、かつ地域の強みと課題を分析するシートを活用したことは、研修評価の結果から妥当と思われる（次報告参照）。

②リフレクションの希望から「自己の実践の振り返りシート」を活用し、公表では

あったが、アセスメントスキルに焦点を当てた内容が望ましいと考える。

⑤アセスメントスキル演習：1事例を深く演習することとしたが、さらに深めるために、演習全体の時間配分を検討する必要がある。また、難病への事前知識も必要である。演習はロールプレイとデモンストレーションの両者を実施したが、両者共それぞれに学びがあるため、併用も検討する。

⑥ テキストの配布：事前にテキストを配布したが、日常業務の関係で準備が間に合わないよう見受けられた参加者もいた。端的な内容とすることも検討が必要かと思われる。

E. 結論

令和5年度に調査板研修ニーズに基づき、地域を知る、リフレクションの希望を反映した演習を考案した。リフレクションはアセスメントに焦点化する必要が考えられた。アセスメントスキル演習は全体の時間配分を検討し、ロールプレイとデモンストレーションの両者の併用も検討する。テキストは可能な限り短時間で読める内容にする。

F. 健康危険情報 なし

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.

資料①

演習準備のお願い

- 12月または1月の演習に用いますので分かれる範囲でご記入いただください。(枠は広げても結構です) ↳
- * 12月受講者は 12月7日まで、1月受講者は 1月10日までに、メールに添付いただき、waraifu@niph.go.jp にお送り下さい。 ↳
 - * ファイル名は「受講番号、氏名」としてください。 ↳
 - (例：受講番号 99、氏名丸谷美紀の場合、ファイル名は「99-丸谷美紀」) ↳
 - * ZOOM で共有するので、研修当日に用いるPCに保存をお願いします。 ↳

演習準備① 1. 自組織の紹介シート 【受講番号 氏名】 ↳		
ご自分について ↳	就労支援経験年数 (年) ↓ 資格 (社会福祉士等)	
事業所について↓ ○をつけてください いへ	() 就労移行支援事業所↓ () 障害者就業・生活支援センター↓ () 他 ↳	
職員概要 ↳	組織団 ↳	有資格者数 ↳ 1:社会福祉士 (名) ↓ 2:精神保健福祉士 (名) ↓ 3:職場適応援助者 (名) ↳ 4:産業カウンセラー (名) ↳ 5:キャリアコンサルタント (名) 6:作業療法士 (名) ↳ 7:公認心理士／臨床心理士 (名) 8:障害者就業カウンセラー (名) 9:その他 (名) ↳
利用者概要：R5 年度 ↳	総数 (名)	精神障害者 (名) ↓ 知的障害者 (名) ↓ 身体障害者 (名) ↓ 他 (名) ↳
就労者数：R5 年度 ↳	就労者数 (名)	精神障害者 (名) ↓ 知的障害者 (名) ↓ 身体障害者 (名) ↓ 他 (名) ↳
主たる就労先：R5 年度 ↳	就労継続支援 A 型 (名) 一般就労 (名) ↓ 他 (名) ↳	就労継続支援 B 型 (名) ↓
主たる連携先↓ ○をつけてください いへ	() 就労移行支援事業所↓ () 障害者就業・生活支援センター↓ () 就労継続支援 A 型 B 型 () 指定特定相談支援事業者↓ () 主治医↓ 他 () ↳	

自組織の強みと弱みを記入してください

(別紙アンケートの「本人と支援者（機関）のかみ合わせを見立てる視点」等を参考にしたり、又は他の視点で、組織内で相談して記入してください。客観的な指標があれば記入し、なければ感覚的なこと)

強み STRENGTH ↳	弱み WEAKNESS ↳
例) 利用者同士が適度に助け合う。 ↳ 他の組織と連絡が密にある。 ↳	例) 中堅職員より若手が多く、若手の負担が大きい。 ↳
↳	↳
↳	↳
↳	↳
↳	↳
↳	↳
↳	↳
↳	↳

*SWOT (板倉宏昭,2017.経営学講義,勁草書房) を参考にしていますが、今回は機会 OPOCHUNIY と脅威 THREAD 脅威 THREAD は不要です。 ↳

自組織が所属する自治体や地域の強みと改善が望まれることを記入してください

(別紙アンケートの「C マクロレベル」「F ミクロとマクロ間」等を参考にしたり、又は他の視点で、組織内で相談して記入してください。客観的な指標があれば記入し、なければ感覚的なこと) ↳

強み ↳	改善が望まれること ↳
例) 資源は少ないが頗る見える関係がある ↳	例) 資源が点在し、利用者の交通費が負担となりがち ↳
↳	↳
↳	↳
↳	↳
↳	↳
↳	↳
↳	↳
↳	↳

資料②

演習準備② 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）過程で、アセスメントを深めていった経過について簡潔に記述してください。←

【描写】事実を記す↓ ・5W1Hを意識する、通称を避ける↓ ・含まれることが望ましい内容：重要な背景、どのように展開していったか、登場人物、自分の考え、感じたこと、その結果どうなったか）← エコマップ等の利用も可←	← ← ← ←
【感覚】感じたこと←	← ← ← ←
【評価】何が良くて、何が悪かった←	← ← ← ←
【分析】評価に至った原因：↓ ・関連した知識、自身の感情の影響、対象者の問題、他の選択肢の有無等を考える。←	← ←
【結論】新たに学習したこと←	← ← ← ←
【行動計画】次に同じような状況が起きた時に学びをどう活用するか←	← ← ← ←

←

資料③就労選択支援の要素に沿ったプロセス

	場面設定	わらいふモニタリング 項目	ロールプレイ（デモンストレーション）要点	時間	最低限のスキル視点	最低限の手段
1	アセスメントシートを用いた面接 ・就労の目的等の確認 ・.....	・本人のソフトスキルや環境に応じ、項目設定 ・.....	・NIVERシートを活用しながら本人の状況を深める		・本人が自分らしく働ける仕事は何か ・.....	本人の希望や困ったことから深堀する ・.....
2	本人への企業情報等の提供 ・疾患や障害の特徴に応じた就労支援機関等の情報提供 ・.....	・モニタリング継続 ・.....	・情報提供とその反応により、本人の可能性を検討する		現在の本人のニーズと就労先のニーズの合意度	本人の意思疎通の様式に合わせた方法で状況把握する ・.....
3	作業や実習 ・ワークサンプル、PC操作等、事業所内の作業 ・B型等の協力での実習 ・.....	・モニタリング経過の共有 ・必要に応じた項目変更	・作業自体に加えセルフケアやソフトスキルを本人と確認する		本人が希望する就労に必要なソフトスキルの習熟度 本人の目標に向けた支援のベースの適切さ	本人と関わる中で観察した本人の状況を確認する ・.....
4	「多機関連携によるケース会議」 ・疾患や障害の特徴、本人の状況に応じ、連携が必要な機関との会議 ・.....	・モニタリング経過の共有 ・.....	・本人の可能性を広げる方向性を検討する。 ・会議場面での本人のソフトスキル等を確認。		・本人が自分らしく働ける仕事は何か ・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 ・.....	事業所内や関係者からの情報を参考にする ・.....
5	「アセスメント結果の作成」 ・本人との協働で進める。 ・.....	・モニタリング経過の共有 ・.....	・本人の希望を中心に可能性を広げる方法を検討する。		・本人が自分らしく働ける仕事は何か ・.....	支援者自身の内省から状況を俯瞰する ・.....

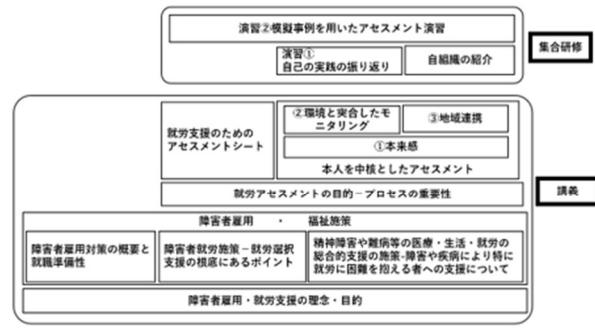
資料④

令和6年度 就労アセスメントの専門性向上のための研修 演習説明

この度は、就労アセスメントの専門性向上のための研修にご参加いただき誠にありがとうございます。演習の考え方や進め方についてご一読の上、ご参加ください。

I. 講義と演習の位置づけ

講義と演習は図のようなイメージで位置づいています。



また、研修は全体を 10 とすると、研修参加前：研修中：研修後は、4 : 2 : 4 といわれます（ブリンカーホフ, 2007；福澤英弘, 人材開発マネジメントブック, 日本経済新聞出版社 2009）。つまり、研修前の準備を所属の方と相談する事、研修終了後に所属の方に報告する事で、研修の効果が 2 倍にも 3 倍になります。準備や報告を所属の方と共有しながら進めてください。

研修前	研修	研修後
1.受講者が課題に気付く。 ・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。	1.課題解決の知識や行動を学ぶ。 2.技術的アウトプットトレーニング 3.実行計画立案・宣言	1.上司と定期的に内省し経験を概念化。 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
4	2	4

II. 集合研修の進め方

★ZOOM 名は「受講番号-氏名」としてください。

例：受講番号 99、氏名丸谷美紀の場合、ZOOM 名は「99-丸谷美紀」

演習の概要		
(講習中のため微修正が生じる場合もあります)		
・皆様の支援経験を就労選択支援に活かしていきましょう↓		
時間	科目	概要
10:00-10:15	事前学習の振り返り	研修 GIO SBO の説明 事前学習の振り返り
10:15-11:20	自組織の紹介	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	
11:30-12:35	演習①自己の実践の振り返り	4名1グループで、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）事例を用いて、アセスメントを深めていった経過を共有する。↓ ・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
12:35-13:25	昼休憩	
13:25-16:10	演習②模擬事例を用いたアセスメント演習	4名1グループで、模擬事例を用いて、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ロールプレイで学ぶ。↓ 5つの場面：「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」
16:10-16:20	休憩	
16:20-16:50	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反映について個人ワークで行う 自己評価アンケート記入（URLは13日（金）に送信）
16:50-17:00	まとめ	全体まとめ

1. 自組織の紹介

- 【ねらい】就労の基盤となる生活を整えるためには、他機関との連携が必要になります。連携に先立ち、自組織や地域の現状を概観してみましょう。
- 【準備】演習準備①を作成してください。業務に支障のない範囲で、ご自身の所属の方とも相談してください。
- 【当日】進め方の説明後、各自ブレイクアウトルームに入室し、「演習準備①自己紹介シート」に沿って、自組織を紹介してください。ブレイクアウトルーム番号とグループ番号は同一です。
- 発表 10 分、質疑応答 5 分（一人 15 分以内）を旨安に進めてください。
 - グループの中で、受講番号の一一番早い方から発表をお願いします。
 - グループの中で、受講番号の一一番遅い方がタイムキーパーをお願いします。

時間	グループ 1	グループ 2	グループ 3	グループ 4	グループ 5
10:20-10:35	→	→	→	→	→
10:35-10:50	→	→	→	→	→
10:50-11:05	→	→	→	→	→
11:05-11:20	→	→	→	→	→

2. 演習①自己の実践の振り返り

- 【ねらい】障害者の就労支援で、的確で適正な認識を行い、アセスメントを進めるうえでの共通基盤として内省は必要といわれます。令和 5 年度の調査でも、経験年数が長い方ほど内省のスキルを高めたいとの希望がありました。
- 短時間ですが、実践を振り返り、経験を知識へと変える一助としましょう。

- 【準備】「演習準備② 自己の実践の振り返りシート」を作成してください。業務に支障のない範囲で、ご自身の所属の方とも相談してください。

- 【当日】進め方の説明後、各自ブレイクアウトルームに入室し、「演習準備② 自己の実践の振り返りシート」に沿って、報告してください。
- 発表 10 分、質疑応答 5 分（一人 15 分以内）を旨安に進めてください。
 - グループの中で、受講番号の 2 番目に早い方から発表をお願いします。
 - グループの中で、受講番号の 1 番早い方がタイムキーパーをお願いします。

進め方

- 役割：下記の役を順番で行う。
① リフレクター（リフレクションをする人） ② ファシリテーター ③ 観察者 2 名
- 方法：
リフレクターがシートに沿って話し（5-8 分）、ファシリテーターは「なぜ」「どのように」などオープンな発問をする。
一人目が語り終わったら、オブザーバーが、リフレクター、ファシリテーターにそれぞれ「どうでしたか」と感想を聞き、最後にオブザーバーがフィードバックする（7-10 分）。
順番を変えて繰り返す。
* フィードバック：コーチングスキルの一つ。感じたことを返す。

【留意点】

- その経験の中で、その人自身が思っていたことや考えていたことを途中で遮らず、時に要約しながら全体を聞く（コーチングスキルの傾聴）。
- その人の現状や考え方などに対してそれを認め、気づきを促す動機付けをする（承認）。
- その人の実践経験の全体を理解するためにオープンな質問を行う（オープンな質問）。

【留意点詳細】

- コーチングスキルの傾聴を活用する。
 - うなづき
 - あいづち
 - アイコンタクト
 - 確認：繰り返し
 - 確認：言い換え
 - 促し
 - 沈黙に耐える
- 承認：相手の行動、考え、意見など、相手の存在も含めてすべてを認め指示すること。
 - YOU メッセージ：あなたは〇〇だ、にはコーチの評価が含まれ、時に相手に否定される。
 - I メッセージ：あなたは〇〇で、私は元気づけられたなど、YOU メッセージの後に私の気持ちをつけ、メッセージの主体が私になる。受け取った人は否定できず、充実感、達成感を感じやすい。
 - WE メッセージ：組織となるメッセージ。組織に認められ、組織貢献ができたことで I メッセージ以上に受け取った人が充実感、達成感を感じやすい。
- オープンでパワフルな質問：答えを考えることで本質を理解し、偏った発想や考えから解放される。
 - なぜ、何、どのようになど、原因ではなく可能性を引き出す問題解決型の質問。
 - どういう意味でしょうか、もう少し説明してください、など明確な説明を促す。
 - こういう考えはどうですか、など視点を変える。

*引用改変：田村由美、池西悦子(2014)看護の教育・実践にいかすリフレクション：豊かな看護を拓く鍵、南江堂

☆グループごとの役割と時間⁴⁴

時間 ⁴⁵	②	グループ 1 ⁴⁶	グループ 2 ⁴⁶	グループ 3 ⁴⁶	グループ 4 ⁴⁶	グループ 5 ⁴⁶
11:35-11:50 ⁴⁷	リフレクター ⁴⁸	— ⁴⁹				
	ファシリテーター ⁴⁸	— ⁴⁹				
	観察者① ⁴⁸	— ⁴⁹				
	観察者② ⁴⁸	— ⁴⁹				
11:50-12:05 ⁴⁷	リフレクター ⁴⁸	— ⁴⁹				
	ファシリテーター ⁴⁸	— ⁴⁹				
	観察者① ⁴⁸	— ⁴⁹				
	観察者② ⁴⁸	— ⁴⁹				
12:05-12:20 ⁴⁷	リフレクター ⁴⁸	— ⁴⁹				
	ファシリテーター ⁴⁸	— ⁴⁹				
	観察者① ⁴⁸	— ⁴⁹				
	観察者② ⁴⁸	— ⁴⁹				
12:20-12:35 ⁴⁷	リフレクター ⁴⁸	— ⁴⁹				
	ファシリテーター ⁴⁸	— ⁴⁹				
	観察者① ⁴⁸	— ⁴⁹				
	観察者② ⁴⁸	— ⁴⁹				

3. 演習②模擬事例を用いたアセスメント演習⁵⁰

【ねらい】ロールプレイには次のような意義があります。⁵¹

ロールプレイは初学者のみならず、相当の実践経験を重ねている方にも、自分の実践を客観的に見直す機会となります。⁵²

利用者の語りや表現を通じて状況を共有するために、主觀や想像力を働かせて、主觀を通じて客觀性をつかむ受け取り方が必要となります。⁵³

ロールプレイにより、自分の価値判断や好き嫌いの傾向を知り、自己理解を深めることに通じます。また、限られた情報を通じて、まずは大局的、大枠的な見立てができるようになり、不足している情報や腑に落ちない情報などが自然と分かるようになります。⁵⁴

逆に、クライエントの役をすることで、クライエントのおかれた状況を適切につかみ、言語的非言語的に表現することになります。⁵⁵

*引用改変：氏原寛、藤田博康。(2014)、ロールプレイによるカウンセリング訓練のかんどこう.創元社⁵⁶

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ります。また自分の感情や戸惑いを経験したり、自分の話しか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ます。⁵⁷

PREP 法、結論（学んだこと）、理由、具体例、結論の協調⁵⁸

*引用改変：高橋平徳、内藤知佐子（2019）体験学習の展開. 医学書院⁵⁹

☆ZOOM でのロールプレイは、アイコンタクトなどノンバーバルなコミュニケーションが難しくなる可能性もあります。逆に傾聴したり、話を切り出すタイミングが相手にどのように受け取られるのかが、対面の練習よりも良くわかることがあります（表情や顎きなどのしぐさを工夫しましょう）。⁶⁰

*引用改変：高橋敬子（2021）ロールプレイでやってみよう！：患者さんの安心・安全のためのコミュニケーション演習ガイド. 医学書院⁶¹

【準備】当日に詳しい説明や事例を読む時間を設けますが、演習事例を読みイメージしておいてください。⁶²

進行表⁶³

時間 ⁶⁴	内容 ⁶⁵	資料 ⁶⁶
13:25 ⁶⁷	導入・準備 ⁶⁸ (5 分) ⁶⁹ ・ロールプレイの目的と進行方法を説明。 ⁷⁰ ・役割分担の確認（相談者、就労選択支援員、難病相談支援センター相談支援員、ハローワーク担当者）。 ⁷¹ ・観察者の役割を含めた全体の流れを共有。 ⁷²	資料 1 ⁷³
13:30 ⁷⁴	説明 ⁷⁵ (10 分) ⁷⁶ 病気の説明「クローアン病について」 ⁷⁷	パワポ ⁷⁸
13:40 ⁷⁹	各ルームへ ⁸⁰	
13:45 ⁸¹	自己紹介 ⁸² (5 分) ⁸³ 進行（各グループのファシリティター） ⁸⁴ 自己紹介（1 分/人） ⁸⁵	
14:05 ⁸⁶	ロールプレイ ⁸⁷ ① ⁸⁸ (20 分) ⁸⁹ ・相談者 ⁹⁰ ・就労選択支援員 ⁹¹	資料 2-1 ⁹²
14:15 ⁹³	発表（5 分） ⁹⁴ ・全体で場面 1 のグループワークの情報共有（1 G）・ミニレクチャー ⁹⁵	資料 2-2 ⁹⁶
14:20 ⁹⁷	各ルームへ ⁹⁸	資料 3 ⁹⁹
14:30 ¹⁰⁰	ロールプレイ ¹⁰¹ ② ¹⁰² (10 分) ¹⁰³ ・相談者 ¹⁰⁴ ・就労選択支援員 ¹⁰⁵	資料 2-1 ¹⁰⁶
14:35 ¹⁰⁷	振り返り ¹⁰⁸ (5 分) ¹⁰⁹ ・グループで振り返り ¹¹⁰ ・全体 ¹¹¹	資料 4 ¹¹²
14:45 ¹¹³	発表（5 分） ¹¹⁴ ・全体で場面 2 のグループワークの情報共有（2 G）・ミニレクチャー ¹¹⁵	資料 4 ¹¹⁶

		各ルームへ	
14:40	ロールプレイ ③	場面3「面接：実習中の振り返り面接②：作業場面等を活用した情報把握」 (10分)	資料2-1 資料2-2 資料3
14:50	振り返り	・グループで振り返り (5分)	資料4
		全体	
14:55	発表(5分)	・全体で場面3のグループワークの情報共有(3G)・ミニレクチャー	
15:00	10分	休憩	
		各ルームへ	
15:10	ロールプレイ ④	場面4「多機関連携によるケース会議」 (15分)	資料2-1 資料2-2 資料2-3 資料2-4
15:25	振り返り	・グループで振り返り (10分)	資料4
		全体	
15:35	発表(5分)	・全体で場面4のグループワークの情報共有(4G)・ミニレクチャー	
		各ルームへ	
15:40	ロールプレイ ⑤	場面5「相談者と一緒にアセスメント結果のまとめ」 (15分)	資料2-1 資料2-2 資料3
15:55	振り返り	・グループで振り返り (10分)	資料4
		全体	
16:05	発表(5分)	・全体で場面5のグループワークの情報共有(5)・ミニレクチャー	
16:10		講評	

グループごとの役割

G	受講番号	場面1	場面2	場面3	場面4	場面5
1	6	—	—	—	—	—
	12	—	—	—	—	—
	31	—	—	—	—	—
	37	—	—	—	—	—
2	20	—	—	—	—	—
	22	—	—	—	—	—
	32	—	—	—	—	—
3	21	—	—	—	—	—
	25	—	—	—	—	—
	28	—	—	—	—	—
	48	—	—	—	—	—
4	19	—	—	—	—	—
	34	—	—	—	—	—
	42	—	—	—	—	—
	46	—	—	—	—	—
5	7	—	—	—	—	—
	29	—	—	—	—	—
	51	—	—	—	—	—
	56	—	—	—	—	—

利用者役や観察者は、支援者役にフィードバックしますが、下記を参考にしてください。

フィードバックに有用なアサーション

DESC

Descriptive:相手の行動を客観的に述べる

Express:自分の感情を穏やかに表現する

Specify:具体的な行為で小さな行動変容を明確に頼む

Choose:結果に対する報酬やペナルティについても話す

例)

「予後という言葉を使用されていましたが」D

「医療職でない人には分かりにくいように感じました」E

「あとどれくらい元気でいるか、のような表現にすると」S

「話がより伝わりやすくなると思います」C

* 平木典子・沢崎達夫・土沼雅子(2002) カウンセラーのためのアサーション・金子書房