

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2報

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
研究分担者 川口孝泰 医療創生大学
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
研究協力者 大竹祐貴 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 尾上弘基 東京大学先端科学技術研究センター
研究協力者 木暮みどり 千葉大学病院患者支援センター

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、2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12月に実施した演習の評価から課題を抽出した。Design では、課題を基に演習内容の修正案を考案した。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修正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。

Assessment の結果として「リフレクション」「就労選択支援の5つの場面を想定した演習」の理解度、満足度が低かった。そこで Design では「リフレクション」はファシリテーターが促す形式等に修正した。「就労選択支援の5つの場面を想定した演習」をデモンストレーション視聴等に修正した。Implementation では、令和7年1月に32名に実施した。Evaluation では、アウトプットとして全体に自己評価が改善した。プロセス評価では、アセスメントに関する経験の振り返りに焦点化する、ロールプレイも併用する等が考えられた。ストラクチャー評価では、ZOOM 操作を業者委託するなど考えられた。

以上より、更なる改善に向け、アセスメント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ことが考えられる。

A. 目的

厚生労働省による障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会において、アセスメントの重要性が確認され、「アセスメントは障害者自身のニーズを十分に踏まえた上で一般就労の実現に向けて行うことを基本的な目的とする」と整理された¹⁾。支援者には、障害者の就労への希望を引き出し、一般就労の実現に向けて、必要なサービスや支援を提供するために就労アセスメントを正しく行うことが求められる。

同検討会を踏まえ、2025年10月以降から就労系福祉サービスの利用を希望する障害者は、原則として就労アセスメントを基礎とする「就労選択支援」を受ける。「就労選択支援」施行にあたり、就労支援員の就労アセスメントのスキルに向上に向け、就労選択支援に従事する就労選択支援員は、2025年度から開始される基礎的研修を受講した上で、就労選択支援員養成研修を受講する。

一方、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突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り、令和6年12月に1回目の集合研修を実施した。

演習をより改善するために、12月の演習の評価を行い、評価に基づいて演習を修正・実施・再評価する必要がある。

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、2回目の演習の開発過程を報告する。

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²⁾。

1. 研修案作成方法

1) Assessment:ニーズ把握

令和6年12月に実施した演習へのアンケートを統計的に解析した。「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。「研修目的・目標達成度の自己評価」「アセスメントスキル」は(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)の4件法で回答を求めた。「研修内容の理解度」は(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つた,4.全く理解できなかつた)の4件法で回答を求めた。「研修内容の満足度」は(1.とても良かった,2.概ね良かった,3.どちらかというと良かった,4.良くなかった)の4件法で回答を求めた。

また、自由記載とインタビュー内容を分析した。これらより、演習内修正のニ

ーズを検討した。

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1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³⁾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】

C. 結果

1. Assessment:ニーズ把握

1) アンケート

文末の「資料1. 12月研修アンケート」に示すように、演習科目的目標に該当

する「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」の達成度が他のSBOに比較して低かった。

演習の理解度では「リフレクションモデルを用いた実践の振り返り」「就労選択支援の5つの場面を想定した演習 難病を持つ利用者」の理解度で「あまり理解できなかつた」「全く理解できなかつた」が17.6-23.5%と、講義に比べて低かった。

満足度では「リフレクションモデルを用いた実践の振り返り」「就労選択支援の5つの場面を想定した演習 難病を持つ利用者」の理解度で「どちらかというと良かつた」「良くなかった」が17.6-29.4%と低かった。

また「資料2.アンケート自由記載 12月」に示すように、「リフレクションモデルを用いた実践の振り返り」の目的、焦点がわかりにくいという意見がみられた。

「就労選択支援の5つの場面を想定した演習 難病を持つ利用者」は、難病事例を素材としたことは高評価であったが、ロールプレイに集中しすぎたため「事例を基に討論する方法」の提案もあった。また登場人物ごとに資料を作成するのではなく「資料を場面毎にまとめる」方法の提案もあった。各場面後のミニレクチャーは公表ではあるが「ロールプレイで扱う内容との関連が不足している」との意見があった。

2) インタビュー

(1)「リフレクションモデルを用いた実践の振り返り」

①進め方

- ・ファシリテーターが基点となる
- ・リフレクターは事前準備した内容を読み上げるのではなく、ファシリテーターの質問に答える形で内省する
- ②フィードバック：観察者のフィードバック後にファシリテーター、リフレクターが感想を述べる。

観察者は下記に着目してフィードバックする

- ・ファシリテーターの進行、質問、深め方の良かった点、
- ・リフレクターの内省を通して感じたこと、学んだこと

(2) 「就労選択支援の 5 つの場面を想定した演習 難病を持つ利用者」

- ・基本情報はフェイスシートにまとめる
- ・場面毎にモデル的な映像を見せたり解説する。
- ・多機関連携ケース会議の基本を示す。

3) 演習修正に向けたニーズ

(1) 「リフレクションモデルを用いた実践の振り返り」

 - ・ファシリテーターが促す形で進める。
 - ・フィードバック後にリフレクターとファシリテーターが感想を述べる。

(2) 「就労選択支援の 5 つの場面を想定した演習 難病を持つ利用者」

 - ・ロールプレイではなく 5 つの場面の「デモンストレーション」を示したうえでの討論とする。
 - ・場面ごとに場面の内容に関連した解説を行う。
 - ・多機関連携ケース会議の基本を示す。

2. Design 設計:目的と内容検討・Development:内容作成

ニーズを基に「資料3. 1月研修内容」のように研修目的・目標、プログラム、内容を考案した。

3. Implement:実施

1) 参加者数

応募者	参加者	欠席理由
39	32 午後欠席 1 名	参加者自身の体調不良、 体調不良職員の補完

2) 所属 (アンケート回答分)

1月は障害者就業・生活支援センターが 26% と 12 月よりも多い

	回答数	%
全体	27	100.0
就労移行支援事業者	19	70.4
障害者就業・生活支援センター	7	25.9
その他	1	3.7

3) 経験年数

経験年数：1月は 10 年未満が 62.9%、なかでも 4 年未満が 33.3% と 12 月より経験年数が少ない

	回答数	%
全体	27	100.0
4 年以下	9	33.3
5 - 9 年	8	29.6
10 - 14 年	3	11.1
15 - 19 年	6	22.2
20 年以上	1	3.7

4. Evaluation:評価

1) アウトプット：

詳細は次稿に示すが、単純集計では、資料 4、5、6 に示すように「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」のほとんどが、12 月より 1 月

が改善していた。

2) プロセス

(1) 演習修正ニーズの特定

- ・リフレクションは、系統的なリフレクションというよりは振り返り程度のニーズであった
- ・デモンストレーション視聴の形式の方が学びに集中できた。

(2) 対象者の選定評価

- ・申込時に経験年数、担当業務を尋ねる必要あり
- ・申込時に難病患者の支援経験を尋ねる必要あり（経験年数が長くても難病を担当したとは限らない）

(3) 内容

① リフレクション：

アセスメントに関する経験の振り返りが良い。

② アセスメント演習：

デモンストレーション視聴形式の方が効果的である可能性はある。ロールプレイは自身の振り返りには効果的であり、1場面程度入れてはどうか。

- ・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する。
- ・デモンストレーション出演者はファシリテーターはしない。

(4) 参加者の自己評価

- ・スキル評価の「就労先の視点」など、演習との関連が少ない項目は外す。

3) ストラクチャー評価

(1) 開催時期

- ・季節柄感染症が流行し欠席が多かったが、事前調査では、12月や1月月号が良いとの希望だった。

(2) 会場

声が重なるので更に広いへやが良い。

(3) 設備

- ・PCは私物が接続や資料保存に便利
- ・前方に時計を置き、スタッフ間の統一を図る（あるいは「あと1分です」という用紙を掲げる）。

(4) 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ことで内容に専念できる
- ・全体進行、単元の進行役は、GWのファシリテーターから外す
- ・ファシリテーターの役割の統一（介入しすぎず、離れすぎない）

D. 考察

単純集計では、総じて、12月より1月の理解度、満足度は改善していた。スタッフが運営に慣れたこともあるが「就労選択支援の5つの場面を想定した演習 難病を持つ利用者」をデモンストレーション形式に変更したことも功を奏したと考える。また、リフレクションは、系統だった経験の振り返りよりも、アセスメントに焦点化する方が本研修の目的により合致すると考える。

今後の方針としては、次が考えられる。

- ・アセスメント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（ロールプレイは最初の場面 または ケース会議）。

・リフレクションはアセスメントの振り返りに絞り、午後の終了時に行うことも検討する。

E. 結論

令和 6 年 12 月に実施し集合研修の評価を踏まえ、令和 7 年 1 月に演習内容を修正・実施・評価した。リフレクションの進め方をファシリテーターが促すことを主に進めたこと、及びアセスメント演習をデモンストレーション形式に変更したことで、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

KURACHI, N, HARUNA, Y,
MARUTANI, M. Current situation and perspective regarding vocational rehabilitation and employment support in Japan. J. Natl. Inst. Public Health.2025;74(1):15-27.

Miki Marutani , Keiko Yukawa, Takuya Matsushige , Hisashi Eguchi. Innovative Smartphone Application and Training to Better Support Inclusiveness in Employment. 35th International Nursing Research Congress. 2024.7.25-28; Sentosa Singapore.

橋とも子 丸谷美紀. 一人ひとりの保健医療安全のための、地域におけるパーソナルヘルスレコード(PHR)の活用. 第 25 回日本医療情報学会看護学術大会. 2024.8.25; 東京.

橋 とも子, 中島 孝、丸谷美紀 慢性の痛み患者への就労支援の推進に資する研究. 第 83 回日本公衆衛生学会総会. 2024.10.29-31; 札幌. 日本公衆衛生雑誌 2024;85 (特別付録) :366

丸谷美紀 高井ゆかり 鈴木恵理 橋とも子 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. 2024. 11 月. 13-14 ; 東京. 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 p218-219

橋 とも子, 中島 孝、丸谷美紀、高井ゆかり、湯川慶子 松繁卓哉. 慢性の痛み患者への就労支援の推進に資する研究. 第 32 回職業リハビリテーション研究・実践発表会. 2024. 11 月. 13-14 ; 東京. 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 p 76-77

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.

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) 「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」の報告書を公表します」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_1913

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>

3	少しほできる	7	41.2
4	できない	0	0.0

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

全体	17	100
1 十分にできる	1	5.9
2 概ねできる	12	70.6
3 少しほできる	4	23.5
4 できない	0	0.0

資料1. 12月研修アンケート結果

1) 目的目標の達成度

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

	回答数	%
全体	17	100
1 十分にできる	1	5.9
2 概ねできる	11	64.7
3 少しほできる	5	29.4
4 できない	0	0.0

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進め方を述べることができる

全体	17	100
1 十分にできる	1	5.9
2 概ねできる	9	52.9
3 少しほできる	7	41.2
4 できない	0	0.0

2) アセスメントスキル自己評価

本人が自分らしく働く仕事は何か

	回答数	%
全体	17	100
1 十分にできる	2	11.8
2 概ねできる	9	52.9
3 少しほできる	6	35.3
4 できない	0	0.0

本人が就労生活上でつまづいたと認識している経験

	回答数	%
全体	17	100
1 十分にできる	3	17.6
2 概ねできる	11	64.7
3 少しほできる	3	17.6
4 できない	0	0.0

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

	回答数	%
全体	17	100
1 十分にできる	1	5.9
2 概ねできる	11	64.7
3 少しほできる	5	29.4
4 できない	0	0.0

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

	回答数	%
全体	17	100
1 十分にできる	1	5.9
2 概ねできる	9	52.9

自己と仕事の折り合いの程度		回答数	%	家族の対応の仕方		回答数	%
全体		17	100	全体		17	100
1 十分にできる		2	11.8	1 十分にできる		0	0.0
2 概ねできる		9	52.9	2 概ねできる		9	52.9
3 少しはできる		6	35.3	3 少しはできる		8	47.1
4 できない		0	0.0	4 できない		0	0.0
身体的な健康管理状態		回答数	%	支援者自身の対応を本人が信頼しているか		回答数	%
全体		17	100	全体		17	100
1 十分にできる		1	5.9	1 十分にできる		4	23.5
2 概ねできる		15	88.2	2 概ねできる		8	47.1
3 少しはできる		1	5.9	3 少しはできる		5	29.4
4 できない		0	0.0	4 できない		0	0.0
心理的な安定状態		回答数	%	支援者自身は本人の将来を見据えているか		回答数	%
全体		17	100	全体		17	100
1 十分にできる		2	11.8	1 十分にできる		4	23.5
2 概ねできる		9	52.9	2 概ねできる		8	47.1
3 少しはできる		6	35.3	3 少しはできる		5	29.4
4 できない		0	0.0	4 できない		0	0.0
日常生活スキルの状態		回答数	%	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		回答数	%
全体		17	100	全体		17	100
1 十分にできる		1	5.9	1 十分にできる		2	11.8
2 概ねできる		10	58.8	2 概ねできる		10	58.8
3 少しはできる		6	35.3	3 少しはできる		5	29.4
4 できない		0	0.0	4 できない		0	0.0
本人が希望する就労に必要なソフトスキルの習熟度		回答数	%	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		回答数	%
全体		17	100	全体		17	100
1 十分にできる		2	11.8	1 十分にできる		1	5.9
2 概ねできる		8	47.1	2 概ねできる		10	58.8
3 少しはできる		7	41.2	3 少しはできる		6	35.3
4 できない		0	0.0	4 できない		0	0.0
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		回答数	%	就労先の経営理念と求める人物像		回答数	%
全体		17	100	全体		17	100
1 十分にできる		2	11.8	1 十分にできる		1	5.9
2 概ねできる		8	47.1	2 概ねできる		8	47.1
3 少しはできる		7	41.2	3 少しはできる		8	47.1
4 できない		0	0.0				

4	できない	0	0.0	全体	17	100	
就労先の障害への理解度	回答数	%	1	十分にできる	0	0.0	
全体	17	100	2	概ねできる	8	47.1	
1	十分にできる	2	11.8	3	少しほどできる	9	52.9
2	概ねできる	6	35.3	4	できない	0	0.0
就労先の障害者を雇うことへの不安	回答数	%	本人と支援者との適切な距離感	回答数	%		
全体	17	100	全体	17	100		
1	十分にできる	3	17.6	1	十分にできる	1	5.9
2	概ねできる	8	47.1	2	概ねできる	12	70.6
3	少しほどできる	6	35.3	3	少しほどできる	4	23.5
4	できない	0	0.0	4	できない	0	0.0
就労先の就労条件・物理的・人的環境と変化の見通し	回答数	%	本人の目標に向けた支援のベースの適切さ	回答数	%		
全体	17	100	全体	17	100		
1	十分にできる	0	0.0	1	十分にできる	4	23.5
2	概ねできる	10	58.8	2	概ねできる	9	52.9
3	少しほどできる	7	41.2	3	少しほどできる	4	23.5
4	できない	0	0.0	4	できない	0	0.0
(ネット上を含む) 身近なインフォーマルな支援の有無	回答数	%	他の利用者との関係性の適切さ	回答数	%		
全体	17	100	全体	17	100		
1	十分にできる	1	5.9	1	十分にできる	3	17.6
2	概ねできる	9	52.9	2	概ねできる	8	47.1
3	少しほどできる	7	41.2	3	少しほどできる	6	35.3
4	できない	0	0.0	4	できない	0	0.0
地域の障害者雇用の種類や仕事内容の多様さ	回答数	%	自組織を超えて連携した支援の必要性	回答数	%		
全体	17	100	全体	17	100		
1	十分にできる	1	5.9	1	十分にできる	1	5.9
2	概ねできる	6	35.3	2	概ねできる	11	64.7
3	少しほどできる	10	58.8	3	少しほどできる	5	29.4
4	できない	0	0.0	4	できない	0	0.0
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	回答数	%	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)	回答数	%		
全体	17	100	全体	17	100		
1	十分にできる	2	11.8	1	十分にできる	1	5.9
2	概ねできる	6	35.3	2	概ねできる	11	64.7
3	少しほどできる	9	52.9	3	少しほどできる	5	29.4
4	できない	0	0.0	4	できない	0	0.0
就労に向けた家庭環境の調整の必要性	回答数	%	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)	回答数	%		
全体	17	100	全体	17	100		

1	十分にできる	2	11.8	1	十分にできる	2	11.8
2	概ねできる	9	52.9	2	概ねできる	9	52.9
3	少しほどできる	6	35.3	3	少しほどできる	6	35.3
4	できない	0	0.0	4	できない	0	0.0

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		回答数	%	既存のツールを参考にする		回答数	%
全体		17	100	全体		17	100
1	十分にできる	0	0.0	1	十分にできる	1	5.9
2	概ねできる	8	47.1	2	概ねできる	13	76.5
3	少しほどできる	9	52.9	3	少しほどできる	3	17.6
4	できない	0	0.0	4	できない	0	0.0

本人の希望や困り感から深堀する		回答数	%	事業所内や関係者からの情報を参考にする		回答数	%
全体		17	100	全体		17	100
1	十分にできる	2	11.8	1	十分にできる	4	23.5
2	概ねできる	13	76.5	2	概ねできる	10	58.8
3	少しほどできる	2	11.8	3	少しほどできる	3	17.6
4	できない	0	0.0	4	できない	0	0.0

本人や家族の立場に身を置きつつ中立的な姿勢を保つ		回答数	%	支援者自身の内省から状況を俯瞰する		回答数	%
全体		17	100	全体		17	100
1	十分にできる	2	11.8	1	十分にできる	4	23.5
2	概ねできる	8	47.1	2	概ねできる	9	52.9
3	少しほどできる	7	41.2	3	少しほどできる	4	23.5
4	できない	0	0.0	4	できない	0	0.0

本人の意思疎通の様式に合わせた方法で状況把握する		回答数	%	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		回答数	%
全体		17	100	全体		17	100
1	十分にできる	3	17.6	1	よく理解できた	7	41.2
2	概ねできる	9	52.9	2	だいたい理解できた	10	58.8
3	少しほどできる	5	29.4	3	あまり理解できなかった	0	0.0
4	できない	0	0.0	4	全く理解できなかった	0	0.0

本人と関わる中で観察した本人の状況を確認する		回答数	%	障害者雇用対策の概要と就職準備性		回答数	%
全体		17	100	全体		17	100
1	十分にできる	3	17.6	1	よく理解できた	4	23.5
2	概ねできる	8	47.1	2	だいたい理解できた	12	70.6
3	少しほどできる	6	35.3	3	あまり理解できなかった	1	5.9
4	できない	0	0.0	4	全く理解できなかった	0	0.0

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		回答数	%	障害者就労施策－就労選択支援の根底にあるポイント		回答数	%
全体		17	100	全体		17	100
1	よく理解できた	6	35.3	1	よく理解できた	6	35.3

2	だいたい理解できた	10	58.8	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	回答数	%
3	あまり理解できなかった	1	5.9			
4	全く理解できなかった	0	0.0			

全体	17	100	
1	よく理解できた	5	29.4
2	だいたい理解できた	12	70.6
3	あまり理解できなかった	0	0.0
4	全く理解できなかった	0	0.0

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	回答数	%	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	回答数	%
全体	17	100	全体	17	100
1	よく理解できた	5	よく理解できた	7	41.2
2	だいたい理解できた	12	だいたい理解できた	10	58.8
3	あまり理解できなかった	0	あまり理解できなかった	0	0.0
4	全く理解できなかった	0	全く理解できなかった	0	0.0

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	回答数	%	研修G I O、S B O s 確認振り返り自組織紹介	回答数	%
全体	17	100	全体	17	100
1	よく理解できた	7	よく理解できた	3	17.6
2	だいたい理解できた	10	だいたい理解できた	13	76.5
3	あまり理解できなかった	0	あまり理解できなかった	1	5.9
4	全く理解できなかった	0	全く理解できなかった	0	0.0

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	回答数	%	リフレクションモデルを用いた実践の振り返り	回答数	%
全体	17	100	全体	17	100
1	よく理解できた	7	よく理解できた	4	23.5
2	だいたい理解できた	10	だいたい理解できた	10	58.8
3	あまり理解できなかった	0	あまり理解できなかった	3	17.6
4	全く理解できなかった	0	全く理解できなかった	0	0.0

本人を中心としたアセスメントの全体構造支援者の内省	回答数	%	就労選択支援の5つの場面を想定した演習 難病を持つ利用者	回答数	%
全体	17	100	全体	17	100
1	よく理解できた	5	よく理解できた	2	11.8
2	だいたい理解できた	11	だいたい理解できた	11	64.7
3	あまり理解できなかった	1	あまり理解できなかった	3	17.6
4	全く理解できなかった	0	全く理解できなかった	1	5.9

演習全体を通じた学びと自組織への還元の方法	回答数	%	演習全体を通じた学びと自組織への還元の方法	回答数	%
全体	17	100	全体	17	100
1	よく理解できた	5	よく理解できた	5	29.4
2	だいたい理解できた	9	だいたい理解できた	9	52.9
3	あまり理解できなかった	3	あまり理解できなかった	3	17.6

4	全く理解できなかった	0	0.0
---	------------	---	-----

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		
全体	17	100
1 とても良かった	10	58.8
2 概ね良かった	7	41.2
3 どちらかというと良かった	0	0.0
4 良くなかった	0	0.0

4) 研修内容満足度

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		回答数	%
全体		17	100
1 とても良かった		8	47.1
2 概ね良かった		8	47.1
3 どちらかというと良かった		1	5.9
4 良くなかった		0	0.0

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	回答数	%
全体	17	100
1 とても良かった	10	58.8
2 概ね良かった	7	41.2
3 どちらかというと良かった	0	0.0
4 良くなかった	0	0.0

障害者就労施策－就労選択支援の根底にあるポイント		回答数	%
全体		17	100
1 とても良かった		6	35.3
2 概ね良かった		8	47.1
3 どちらかというと良かった		3	17.6
4 良くなかった		0	0.0

本人を中心としたアセスメントの全体構造支援者の内省	回答数	%
全体	17	100
1 とても良かった	7	41.2
2 概ね良かった	10	58.8
3 どちらかというと良かった	0	0.0
4 良くなかった	0	0.0

障害者就労施策－就労選択支援の根底にあるポイント		回答数	%
全体		17	100
1 とても良かった		8	47.1
2 概ね良かった		8	47.1
3 どちらかというと良かった		1	5.9
4 良くなかった		0	0.0

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	回答数	%
全体	17	100
1 とても良かった	8	47.1
2 概ね良かった	9	52.9
3 どちらかというと良かった	0	0.0
4 良くなかった	0	0.0

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		回答数	%
全体		17	100
1 とても良かった		6	35.3
2 概ね良かった		10	58.8
3 どちらかというと良かった		1	5.9
4 良くなかった		0	0.0

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	回答数	%
全体	17	100
1 とても良かった	8	47.1
2 概ね良かった	9	52.9
3 どちらかというと良かった	0	0.0
4 良くなかった	0	0.0

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		回答数	%
全体		17	100

研修G I O、S B O s 確認振り返り自組織紹介	回答数	%
全体	17	100

1	とても良かった	6	35.3
2	概ね良かった	8	47.1
3	どちらかというと良かった	3	17.6
4	良くなかった	0	0.0

リフレクションモデルを用いた実践の振り返り		回答数	%
全体		17	100
1	とても良かった	8	47.1
2	概ね良かった	6	35.3
3	どちらかというと良かった	3	17.6
4	良くなかった	0	0.0

就労選択支援の5つの場面を想定した演習 難病を持つ利用者		回答数	%
全体		17	100
1	とても良かった	6	35.3
2	概ね良かった	6	35.3
3	どちらかというと良かった	4	23.5
4	良くなかった	1	5.9

演習全体を通じた学びと自組織への還元の方針		回答数	%
全体		17	100
1	とても良かった	5	29.4
2	概ね良かった	8	47.1
3	どちらかというと良かった	4	23.5
4	良くなかった	0	0.0

資料2.アンケート自由記載 12月

1) 自組織紹介

	12月
学び	普段、自組織や地域を振り返る機会やそれをアウトプットする場がないので研修は必要
課題	所属組織を客観的に評価できた 話の進め方で少し戸惑いがあった

2) リフレクション

	各事業所の事例を伺い、その時の支援者としての視点と一緒に振り替えることはとても大切な学びだと感じた
学び	グループメンバーがほぼ同じ立場、同じ年代で組まれており、忌憚なく話すことができた。 みんなの言葉掛け、寄り添いが勉強になった。
	多様な支援機関事例を聞くことで、所属機関の支援について考えるきっかけになった
課題	リフレクションの目的、焦点がわかりにくかった。 リフレクターが話した内容を深めたいのか、ファシリテーターの聴き方、引き出し方に焦点をあてたいのかわからず、中途半端に終わった。
	各項目に何を書けばよいのかが明確に読み取れなかった
	話の前置きの説明をもう少し頂きたかった
	何が目的なのかが掴めず、事例紹介を聞いて終わつた。「こんな感じ」というさわりの部分だけでも例示があればやりやすかった。

3) アセスメント演習

	12月
学び	初めての取り組みで緊張感があり、面接場面を見せていたことで多くの気づきがあった。
	各場面が細かく想定され、時系列で、各立場で演習ができた。それぞれの立場から就労選択支援員を見ることもでき、今後に役立つ感じた。 改めて良い気づきができた。

しっかり振り返りたい。
自分が頂いた立ち位置で客観的にアセスメントの場面が見られたのは良い気づきになった
ちょうどクローン病の方の支援をしたところなので、本人の心情などを想像しながら取り組んだ
難病を題材にした支援研修はなかなかないのでありがたかった。他機関の方の考え方、経験を聴くことが出来た

課題	進め方や事前準備の説明などを充分に行う	ロールプレイをどのように進めたら良いか、あまり理解できなかった。もう少し詳しい説明がほしい。
		設定、役割分担がわかりづらく、進めにくかった。
		豊富な資料を読むことに必死になってしまい、どう進めた良いか戸惑いました。
		各ロープレで求められること＝目的やゴールが曖昧過ぎてやりづらい。（ロープレする意義が薄い）
		ロープレの設定、状況説明の資料がわかりづらく、設定された時間では理解し切れなかった。事前に読み込んだ方が良いのであれば、そう伝えて欲しい
	事前準備の仕方も参加者によってまちまちで、設定の確認等に時間を要したため、ロールプレイの時間も短く、深まらなかった	
	ロールプレイと講義を連動させる	ロープレについては実施前の場面説明をもう少し丁寧に行うことや、ロープレと講義の補足内容がリンクするようにロープレの設定を見直すこと、

資料3. 1月の研修内容

内容		分
演習説明		15
場面1面接： 就労に関する希望・ニーズの把握／本人への情報提供等	場面説明とデモンストレーション	10
	各自評価（デモンストレーション評価シートを参考に）	2
	グループディスカッション（デモンストレーション評価シートを参考に）	8
	全体：2グループのディスカッション内容共有	3
	ミニレクチャー：NIVR アセスメントシートについて	3
	モニタリング：モニタリング項目選定のポイント	2
	スキル：この場面でのアセスメントスキル	2
場面2：実習中の振り返り面接①： 作業場面等を活用した情報把握	場面説明とデモンストレーション	10
	各自評価（デモンストレーション評価シートを参考に）	2
	グループディスカッション（デモンストレーション評価シートを参考に）	8
	全体：2グループのディスカッション内容共有	3
	ミニレクチャー：NIVR アセスメントシートについて	3
	モニタリング：この場面でのモニタリングのポイント	2
	スキル：この場面でのアセスメントスキル	2
場面3：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	場面説明とデモンストレーション	10
	各自評価（デモンストレーション評価シートを参考に）	2
	グループディスカッション（デモンストレーション評価シートを参考に）	8
	全体：2グループのディスカッション内容共有	3
	ミニレクチャー：NIVR アセスメントシートについて	3
	モニタリング：この場面でのモニタリングのポイント	2
	スキル：この場面でのアセスメントスキル	2
場面4：多機関連携によるケース会議	場面説明とデモンストレーション	10
	各自評価（デモンストレーション評価シートを参考に）	2
	グループディスカッション（デモンストレーション評価シートを参考に）	8
	全体：2グループのディスカッション内容共有	3
	ミニレクチャー：NIVR アセスメントシートについて	3
	モニタリング：この場面でのモニタリングの示し方	2
	スキル：この場面でのアセスメントスキル	2
場面5：相談者と一緒にアセスメント結果のまとめ	場面説明とデモンストレーション	10
	各自評価（デモンストレーション評価シートを参考に）	2
	グループディスカッション（デモンストレーション評価シートを参考に）	8
	全体：2グループのディスカッション内容共有	3
	ミニレクチャー：NIVR アセスメントシートについて	3
	モニタリング：この場面でのモニタリングの共有・効果	2
	スキル：この場面でのアセスメントスキル、5場面を通じてのスキル	2

資料4 1月研修アンケート

1) 目的目標の達成度

G I O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

		回答数	%
全体		27	100.0
1	十分にできる	2	7.4
2	概ねできる	19	70.4
3	少しほどできる	6	22.2
4	できない	0	0.0

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

		回答数	%
全体		27	100.0
1	十分にできる	2	7.4
2	概ねできる	15	55.6
3	少しほどできる	10	37.0
4	できない	0	0.0

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

		回答数	%
全体		27	100.0
1	十分にできる	1	3.7
2	概ねできる	15	55.6
3	少しほどできる	11	40.7
4	できない	0	0.0

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

		回答数	%
全体		27	100.0
1	十分にできる	1	3.7
2	概ねできる	19	70.4
3	少しほどできる	7	25.9
4	できない	0	0.0

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

		回答数	%
全体		27	100.0
1	十分にできる	0	0.0
2	概ねできる	19	70.4
3	少しほどできる	8	29.6
4	できない	0	0.0

2) アセスメントスキル自己評価

		回答数	%
本人が自分らしく働ける仕事は何か		27	100.0
全体		27	100.0
1	十分にできる	3	11.1
2	概ねできる	20	74.1
3	少しほどできる	4	14.8
4	できない	0	0.0

本人が就労生活上でつまづいたと認識している経験

		回答数	%
全体		27	100.0
1	十分にできる	4	14.8
2	概ねできる	19	70.4
3	少しほどできる	4	14.8
4	できない	0	0.0

自己と仕事の折り合いの程度

		回答数	%
全体		27	100.0
1	十分にできる	5	18.5
2	概ねできる	19	70.4
3	少しほどできる	3	11.1
4	できない	0	0.0

身体的な健康管理状態

		回答数	%
全体		27	100.0
1	十分にできる	1	3.7
2	概ねできる	22	81.5
3	少しほどできる	4	14.8
4	できない	0	0.0

心理的な安定状態

		回答数	%
全体		27	100.0
1	十分にできる	1	3.7
2	概ねできる	21	77.8
3	少しほどできる	5	18.5
4	できない	0	0.0

日常生活スキルの状態	回答数	%	し）、本人の将来の選択の可能性を広げうるか	回答数	%
全体	27	100.0	全体	27	100.0
1 十分にできる	3	11.1	1 十分にできる	2	7.4
2 概ねできる	19	70.4	2 概ねできる	16	59.3
3 少しほどできる	5	18.5	3 少しほどできる	9	33.3
4 できない	0	0.0	4 できない	0	0.0
本人が希望する就労に必要なソフトスキルの習熟度	回答数	%	ツールや関係者の情報も併せて総的に見立てているか	回答数	%
全体	27	100.0	全体	27	100.0
1 十分にできる	2	7.4	1 十分にできる	1	3.7
2 概ねできる	21	77.8	2 概ねできる	16	59.3
3 少しほどできる	4	14.8	3 少しほどできる	10	37.0
4 できない	0	0.0	4 できない	0	0.0
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	回答数	%	就労先の経営理念と求める人物像	回答数	%
全体	27	100.0	全体	27	100.0
1 十分にできる	3	11.1	1 十分にできる	2	7.4
2 概ねできる	16	59.3	2 概ねできる	10	37.0
3 少しほどできる	8	29.6	3 少しほどできる	15	55.6
4 できない	0	0.0	4 できない	0	0.0
家族の対応の仕方	回答数	%	就労先の障害への理解度	回答数	%
全体	27	100.0	全体	27	100.0
1 十分にできる	1	3.7	1 十分にできる	4	14.8
2 概ねできる	16	59.3	2 概ねできる	13	48.1
3 少しほどできる	10	37.0	3 少しほどできる	10	37.0
4 できない	0	0.0	4 できない	0	0.0
支援者自身の対応を本人が信頼しているか	回答数	%	就労先の障害者を雇うことへの不安	回答数	%
全体	27	100.0	全体	27	100.0
1 十分にできる	1	3.7	1 十分にできる	3	11.1
2 概ねできる	19	70.4	2 概ねできる	13	48.1
3 少しほどできる	7	25.9	3 少しほどできる	11	40.7
4 できない	0	0.0	4 できない	0	0.0
支援者自身は本人の将来を見据えているか	回答数	%	就労先の就労条件・物理的・人的環境と変化の見通し	回答数	%
全体	27	100.0	全体	27	100.0
1 十分にできる	4	14.8	1 十分にできる	3	11.1
2 概ねできる	16	59.3	2 概ねできる	11	40.7
3 少しほどできる	7	25.9	3 少しほどできる	12	44.4
4 できない	0	0.0	4 できない	1	3.7
支援者自身の経験が適切に用いられる (自己覚知に基づいて適切に自己活用	回答数	%	(ネット上を含む) 身近なインフォーマルな支援の有無	回答数	%
全体	27	100.0	全体	27	100.0

1	十分にできる	3	11.1	2	概ねできる	21	77.8
2	概ねできる	11	40.7	3	少しほどできる	4	14.8
3	少しほどできる	13	48.1	4	できない	0	0.0
4	できない	0	0.0				
地域の障害者雇用の種類や仕事内容の多様さ		回答数	%	自組織を超えて連携した支援の必要性		回答数	%
全体		27	100.0	全体		27	100.0
1	十分にできる	2	7.4	1	十分にできる	7	25.9
2	概ねできる	16	59.3	2	概ねできる	17	63.0
3	少しほどできる	9	33.3	3	少しほどできる	3	11.1
4	できない	0	0.0	4	できない	0	0.0
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		回答数	%	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）		回答数	%
全体		27	100.0	全体		27	100.0
1	十分にできる	2	7.4	1	十分にできる	2	7.4
2	概ねできる	11	40.7	2	概ねできる	17	63.0
3	少しほどできる	14	51.9	3	少しほどできる	8	29.6
4	できない	0	0.0	4	できない	0	0.0
就労に向けた家庭環境の調整の必要性		回答数	%	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）		回答数	%
全体		27	100.0	全体		27	100.0
1	十分にできる	0	0.0	1	十分にできる	0	0.0
2	概ねできる	17	63.0	2	概ねできる	11	40.7
3	少しほどできる	10	37.0	3	少しほどできる	15	55.6
4	できない	0	0.0	4	できない	1	3.7
本人と支援者との適切な距離感		回答数	%	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		回答数	%
全体		27	100.0	全体		27	100.0
1	十分にできる	1	3.7	1	十分にできる	2	7.4
2	概ねできる	23	85.2	2	概ねできる	11	40.7
3	少しほどできる	3	11.1	3	少しほどできる	13	48.1
4	できない	0	0.0	4	できない	1	3.7
本人の目標に向けた支援のペースの適切さ		回答数	%	本人の希望や困り感から深堀する		回答数	%
全体		27	100.0	全体		27	100.0
1	十分にできる	2	7.4	1	十分にできる	6	22.2
2	概ねできる	19	70.4	2	概ねできる	21	77.8
3	少しほどできる	6	22.2	3	少しほどできる	0	0.0
4	できない	0	0.0	4	できない	0	0.0
他の利用者との関係性の適切さ		回答数	%	本人や家族の立場に身を置きつつ中立的な姿勢を保つ		回答数	%
全体		27	100.0	全体		27	100.0
1	十分にできる	2	7.4	1	十分にできる	5	18.5

3	少しはできる	8	29.6	4	できない	0	0.0
4	できない	0	0.0				

本人の意思疎通の様式に合わせた方法で状況把握する		回答数	%
全体		27	100.0
1	十分にできる	3	11.1
2	概ねできる	21	77.8
3	少しはできる	3	11.1
4	できない	0	0.0

本人と関わる中で観察した本人の状況を確認する		回答数	%
全体		27	100.0
1	十分にできる	6	22.2
2	概ねできる	19	70.4
3	少しはできる	2	7.4
4	できない	0	0.0

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		回答数	%
全体		27	100.0
1	十分にできる	4	14.8
2	概ねできる	16	59.3
3	少しはできる	7	25.9
4	できない	0	0.0

既存のツールを参考にする		回答数	%
全体		27	100.0
1	十分にできる	0	0.0
2	概ねできる	22	81.5
3	少しはできる	5	18.5
4	できない	0	0.0

事業所内や関係者からの情報を参考にする		回答数	%
全体		27	100.0
1	十分にできる	8	29.6
2	概ねできる	17	63.0
3	少しはできる	2	7.4
4	できない	0	0.0

支援者自身の内省から状況を俯瞰する		回答数	%
全体		27	100.0
1	十分にできる	1	3.7
2	概ねできる	17	63.0
3	少しはできる	9	33.3

4	できない	0	0.0
---	------	---	-----

3) 研修内容理解度

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		回答数	%
全体		27	100.0
1	よく理解できた	9	33.3
2	だいたい理解できた	17	63.0
3	あまり理解できなかった	1	3.7
4	全く理解できなかった	0	0.0

障害者雇用対策の概要と就職準備性		回答数	%
全体		27	100.0
1	よく理解できた	10	37.0
2	だいたい理解できた	17	63.0
3	あまり理解できなかった	0	0.0
4	全く理解できなかった	0	0.0

障害者就労施策－就労選択支援の根底にあるポイント		回答数	%
全体		27	100.0
1	よく理解できた	8	29.6
2	だいたい理解できた	18	66.7
3	あまり理解できなかった	1	3.7
4	全く理解できなかった	0	0.0

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		回答数	%
全体		27	100.0
1	よく理解できた	7	25.9
2	だいたい理解できた	19	70.4
3	あまり理解できなかった	1	3.7
4	全く理解できなかった	0	0.0

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		回答数	%
全体		27	100.0
1	よく理解できた	10	37.0

2	だいたい理解できた	16	59.3	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	回答数	%	リフレクションモデルを用いた実践の振り返り		回答数	%		
3	あまり理解できなかった	1	3.7				全体	27				
4	全く理解できなかった	0	0.0				1	よく理解できた	9	33.3		
全体		27	100.0	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	回答数	%	2	だいたい理解できた	15	55.6		
1	よく理解できた	10	37.0				3	あまり理解できなかった	3	11.1		
2	だいたい理解できた	17	63.0				4	全く理解できなかった	0	0.0		
本人を中心としたアセスメントの全体構造支援者の内省		27	100.0	就労選択支援の5つの場面を想定した演習 難病を持つ利用者		回答数		回答数		%		
全体		27	100.0	全体		27		回答数		%		
1	よく理解できた	10	37.0	1	よく理解できた	8	29.6	1	よく理解できた	17	63.0	
2	だいたい理解できた	16	59.3	2	だいたい理解できた	1	3.7	3	あまり理解できなかった	1	3.7	
3	あまり理解できなかった	1	3.7	4	全く理解できなかった	1	3.7	4	全く理解できなかった	0	0.0	
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		27	100.0	演習全体を通じた学びと自組織への還元の方法		回答数		回答数		%		
全体		27	100.0	全体		27		回答数		%		
1	よく理解できた	7	25.9	1	よく理解できた	9	33.3	1	よく理解できた	14	51.9	
2	だいたい理解できた	19	70.4	2	だいたい理解できた	4	14.8	2	だいたい理解できた	2	7.4	
3	あまり理解できなかった	1	3.7	3	あまり理解できなかった	0	0.0	4	全く理解できなかった	0	0.0	
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		27	100.0	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		回答数		回答数		%		
全体		27	100.0	全体		27		回答数		%		
1	よく理解できた	7	25.9	1	よく理解できた	10	37.0	1	よく理解できた	15	55.6	
2	だいたい理解できた	19	70.4	2	だいたい理解できた	2	7.4	2	だいたい理解できた	0	0.0	
3	あまり理解できなかった	1	3.7	3	あまり理解できなかった	0	0.0	4	全く理解できなかった	0	0.0	
4	全く理解できなかった	0	0.0									

研修GIO、SBOs確認振り返り自組織紹介		回答数	%
		27	100.0
1	よく理解できた	11	40.7
2	だいたい理解できた	14	51.9
3	あまり理解できなかった	2	7.4
4	全く理解できなかった	0	0.0

4) 研修内容満足度

障害者就労施策－就労選択支援の根底にあるポイント		回答数	%
全体		27	100.0
1	とても良かった	8	29.6
2	概ね良かった	16	59.3
3	どちらかというと良かった	3	11.1
4	良くなかった	0	0.0

障害者就労施策－就労選択支援の根柢にあるポイント	回答数	%	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	回答数	%
全体	27	100.0	全体	27	100.0
1 とても良かった	9	33.3	1 とても良かった	9	33.3
2 概ね良かった	16	59.3	2 概ね良かった	17	63.0
3 どちらかというと良かった	2	7.4	3 どちらかというと良かった	1	3.7
4 良くなかった	0	0.0	4 良くなかった	0	0.0
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	回答数	%	地域を見る必要性と視点障害や疾患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	回答数	%
全体	27	100.0	全体	27	100.0
1 とても良かった	7	25.9	1 とても良かった	10	37.0
2 概ね良かった	18	66.7	2 概ね良かった	16	59.3
3 どちらかというと良かった	2	7.4	3 どちらかというと良かった	1	3.7
4 良くなかった	0	0.0	4 良くなかった	0	0.0
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	回答数	%	研修G I O、S B O s 確認振り返り自組織紹介	回答数	%
全体	27	100.0	全体	27	100.0
1 とても良かった	11	40.7	1 とても良かった	9	33.3
2 概ね良かった	15	55.6	2 概ね良かった	16	59.3
3 どちらかというと良かった	1	3.7	3 どちらかというと良かった	1	3.7
4 良くなかった	0	0.0	4 良くなかった	1	3.7
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	回答数	%	リフレクションモデルを用いた実践の振り返り	回答数	%
全体	27	100.0	全体	27	100.0
1 とても良かった	9	33.3	1 とても良かった	12	44.4
2 概ね良かった	17	63.0	2 概ね良かった	14	51.9
3 どちらかというと良かった	1	3.7	3 どちらかというと良かった	1	3.7
4 良くなかった	0	0.0	4 良くなかった	0	0.0
本人を中心としたアセスメントの全体構造支援者の内省	回答数	%	就労選択支援の5つの場面を想定した演習 難病を持つ利用者	回答数	%
全体	27	100.0	全体	27	100.0
1 とても良かった	11	40.7	1 とても良かった	12	44.4
2 概ね良かった	15	55.6	2 概ね良かった	13	48.1
3 どちらかというと良かった	1	3.7	3 どちらかというと良かった	1	3.7
4 良くなかった	0	0.0	4 良くなかった	1	3.7
演習全体を通じた学びと自組織への還元の方針	回答数	%			
全体	27	100.0			
1 とても良かった	10	37.0			
2 概ね良かった	15	55.6			
3 どちらかというと良かった	2	7.4			
4 良くなかった	0	0.0			

資料5. アンケート自由回答1月

1) 自組織紹介

学 び	同じ立場でメンバーを固めてくださっていたのでお互いがどのような仕事をしているのかがイメージしやすかったり地域間の違い等もうかがうことが出来て良かったです
	多機能型就労支援だとかなり幅が広がると思いました。
	楽しかった
課 題	ワークの流れをどうすべきかよくわからなかった

2) リフレクション

学 び	とても充実した時間でした。 就労移行同士の本音がなかなか伝えられない（手の内）傾向のなか、全国にわたるグループ構成で気軽にお話をしていくことができた。
	スーパーバイズをするということに必死になった部分もあり、実践の振り返りが適切にできたかはあまり自信がありません。しかし、スーパーバイズをする経験やそれを受ける立場の体験が出来たことは貴重で、日々の支援でも出来たらいいと感じました。
	他事業所の支援を聞いて、当事業所にないものを改めて自覚し、しっかり対応していかなければならぬと思いました。
	勉強になりました
	課題

3) アセスメント演習

学 び	グループでのセッションはとてもいい刺激になりました。
	他者の視点を知ることで今後の活動について還元ができると思った。
	他機関との連携会議の様子を見学することで、就労選択支援の流れがよりいっそう理解が深まった。一方で素晴らしい枠組み、取り組みだがこれを事業所でひとりひとり現実的な対応していくのには、疑問がのくる。やり切れるのだろうかと。動向や自事業所でも検討課題に挙がるものなのでしっかりと考えていきたいと思いました。
	プロセスに沿った場面ごとを切り取って意見交換を行うというのは新鮮でした
	アセスメントの手法を理解し、またそのタイミングをみて他の機関ともしっかりと繋がり情報交換するべきだと思いました。
	自分なりに考える良い機会となった
	実際のアセスメントに活かせるイメージが持てました

課 題	場面設定の説明追加	五つの場面設定の詳細が把握しきれないままにデモを拝見したので、その後の意見交換がしにくいくらいありましたので勿体なかったなと感じました。
	支援者の言葉以外の情報収集や判断を示す	面談と自己振り返りを聞き取るアセスメントが中心だったので、客観的な情報整理の方法も知れるとよりいいのではないかと感じました。 支援者の立ち位置やどういった方法での観察やアセスメントをされたのかがわかりづらかったです。