

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の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>GIO (一般目標) ¹⁾ 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>SBOs (到達目標) ²⁾ 1. 障害者雇用・就労支援の理念、目的を述べるができる 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 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 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</p>
<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)	集合研修 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 ³⁾ 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^{b)}

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 ^{a)}	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).省察的実践とは何か-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

