

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

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 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 梅田典子 東洋大学 ウェルネスセンター

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、令和6年度に続いて3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年度に2回実施した演習の評価を踏まえて課題を抽出した。Design・Developmentでは、課題を基に演習内容の改訂案を考案した。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改訂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。

結果として、Assessmentではアセスメント演習はロールプレイとデモンストレーションを組み合わせることで、「自己の実践の振り返り」はアセスメント演習の振り返りの意味を重視すること、ファシリテーションの統一の必要性、ZOOM操作専任者の必要性等を判断した。Design・Developmentではアセスメント演習はデモンストレーション動画を作成し、動画視聴とロールプレイを組み合わせたプログラムとした。「自己の実践の振り返り」は、アセスメント演習終了後に移動した。また演習全体の導入でグラドルールやグループ毎のルール確認し、手引きに沿ってファシリテートを行う計画とした。Implementationでは、令和7年12月に20名にオンライン研修を実施した。Evaluationでは、アウトカムは就労先や地域に関するアセスメント以外は全体に自己評価が令和6年度よりも改善した。プロセス評価では、ルールを決めたこと、所属自治体の規模や地域を考慮したグループ編成、ファシリテーターの手引が功を奏したと思われる。一部 対面開催の希望もあった。ストラクチャー評価では、就労先や地域のアセスメントを充実する場合は、集合研修は2日必要など考えられた。

以上より、集合研修を一日とした場合の演習として一定の成果が得られるプログラムとなったと考えられる。

A. 目的

障害者の就労におけるアセスメントの重要性は、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確認され、支援者には就労アセスメントを正しく行うことが求められる。

2025年10月以降、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「就労選択支援」を受け、就労アセスメントを行う。就労選択支援員の就労アセスメントのスキルに向上に向け、基礎的研修や就労選択支援員養成研修が整えられているが、変調の大きい障害者のアセスメントは、さらなるスキルが求められる。すなわち、本人の状態と環境のモニタリングを踏まえてアセスメントを深める過程を修得する必要がある。

そこで、本研究班では令和6年度に、変調の大きい障害者の就労アセスメント研修を2回施行した¹⁾。研修は講義と演習から構成され、1回目の研修では、a.ロールプレイを行う演習（以下、a.ロールプレイ型）を行い、2回目の研修ではb.デモンストレーション実演視聴による演習（以下、b.デモンストレーション実演視聴型）を行った。a.ロールプレイ型、b.デモンストレーション実演視聴型の両者とも効果があったが、さらに効果的な演習とするために、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・評価する必要がある。

そこで、本稿では、変調の大きい障害者の就労アセスメントスキルの向上に向けて開発中の研修プログラムの演習開発の過程を報告する。

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. 令和7年度研修案作成方法

1) Assessment:ニーズ把握

令和6年度の1回目の研修では、a.ロールプレイを行う演習（以下、a.ロールプレイ型）を行い、2回目の研修ではb.デモンストレーション視聴による演習（以下、b.デモンストレーション視聴型）を行った。そのアウトプット評価、プロセス評価、ストラクチャー評価³⁾から令和7年度研修ニーズを整理した。

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12月に、全国の就労移行支援事業所、障害者職業・生活支援センター等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 # 24027-2】

C. 結果

1. Assessment: ニーズ把握

令和6年度の評価を踏まえ、下記のようにニーズを整理した。

1) アウトプット評価より：

参加者の自己評価として、[a. ロールプレイ型]より[b. デモンストレーション視聴型]が改善していたため、[b. デモンストレーション視聴型]が効果的である。

2) プロセス評価より：

(1) 演習修正ニーズの特定

・自己の実践の振り返りは、系統的なリフレクションに慣れていない様子もあり、演習当日の振り返りが妥当。

・[a. ロールプレイ型]より[b. デモンストレーション視聴型]が学びに集中できた様子のため、[b. デモンストレーション視聴型]が効果的である。

(3) 内容

① 自己の実践の振り返り：

・アセスメント演習の効果を高めるために

も、演習当日の振り返りが妥当。

② アセスメント演習：

・[a. ロールプレイ型]より[b. デモンストレーション視聴型]が効果的である可能性はあるが、ロールプレイは自身の振り返りには効果的であるため、組み合わせることで効果が高まる。

・就労選択に関する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実演よりも動画を撮影し、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る。

3) ストラクチャー評価

(1) 開催時期

日常業務の関係から12月、1月の希望が多く妥当であった。

(2) 会場

オンラインであるが、ファシリテーターの声が重なるので更に広い会場とする。

(3) 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。

・全体進行、単元の進行役は、GWのファシリテーターを担当しない。

・ファシリテーターの役割の統一のための手引きが必要。

2. Design 設計: 目的と内容検討・Development: 内容作成

1) 評価計画

・令和6年度と比較するため、アウトプット評価は「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」の自己評価、及び自由回答とした。

2) 研修目的・目標、プログラム、演習内容

ニーズを基に研修目的・目標、プログラム、演習内容を考案した。

ファシリテーターの手引きを考案するとともに、演習のグラドルールを定めた。

3) 開催時期・会場等

12月開催、前年度の倍以上の面積の会場とし、ファシリテーターの距離を置いた。

3. Implement:実施

1) 開催時期

令和7年12月土曜日に開催した。

2) 参加者（アンケート回答分）

・所属

| | 回答数 | % |
|----------------|-----|-------|
| 全体 | 17 | 100.0 |
| 就労移行支援事業者 | 11 | 64.7 |
| 障害者就業・生活支援センター | 4 | 23.5 |
| 地域障害者職業センター | 0 | 0.0 |
| 就労継続支援B型事業者 | 2 | 11.8 |

・経験年数

| | 回答数 | % |
|--------|-----|-------|
| 全体 | 17 | 100.0 |
| 4年以下 | 4 | 23.5 |
| 5-9年 | 7 | 41.2 |
| 10-14年 | 3 | 17.6 |
| 15-19年 | 1 | 5.9 |
| 20年以上 | 2 | 11.8 |

・支援した経験のある障害種別（複数選択可）

| | 回答数 | % |
|------------|-----|-------|
| 全体 | 17 | 100.0 |
| 精神 | 15 | 88.2 |
| 知的 | 17 | 100.0 |
| 身体 | 11 | 64.7 |
| 手帳取得なし（難病） | 7 | 41.2 |
| その他 | 0 | 0.0 |

3) グループ編成

所属別、自治体規模別に4名1Gとした。

4. Evaluation:評価

1) アウトプット

・自己評価の詳細は次稿に示すが、「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」が全体に令和6年度より改善していた。

・自由回答では、講義では、就労支援の基本、制度の基本、アセスメント御基本の学び、ツール活用の効果、本人中心や内省の再確認、セルフモニタリングの必要性、地域特性の配慮等の学びが記述されていた。

演習内容や運営では、意見交換の効果、ファシリテーターの効果、対面開催の希望、地域性の気づき、ツールの活用、アセスメントの理解に関する意見が得られた。

2) プロセス

(1) 演習修正ニーズの特定

・自己の実践の振り返りをアセスメント演習振り返りにしたことは、妥当であった。

・アセスメント、地域性、ツールの活用という本研修の特徴とニーズはアウトプット評価から、合致していたと考える。

(2) 対象者の選定評価

・経験年数、担当業務を尋ねたことはグループワーク運営に功を奏した。

(3) 内容

・自己の実践の振り返りを演習振り返りにしたことで全体の統一が図れたが Kolb など系統的なリフレクションの希望もあり、2日間の集合研修であれば、可能と考える。

・アセスメント演習を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たことで、内容の理解を自己の実践とある程度結び付ける効果があった。

・デモンストレーション動画に就労系福祉サービス等の情報提供を適宜入れたことも地域に目を向ける必要性の理解に功を奏した。

・わらいふ試用協力者の効果を示したこと、活用しながらのアセスメント場면을視聴したことでツールを用いたセルフモニタリングの効果の理解を促すことに通じた。

・意見交換の時間を十分とったことは好評であった。

3) ストラクチャー評価

(1) 開催時期

・12月上旬としたためか、感染症で欠席するものは皆無であった。

(2) 会場

令和6年度の倍近い広さの会場で行い、適切であった。

(3) 担当者数

・ファシリテーターは1グループ一人は妥当

・ZOOM操作は専門業者に委託したことで専念できた。

・全体進行役は、GWのファシリテーターから外したため、全体を見て統制が行えた。

・ファシリテーターの手引きを作成したことで役割が標準化された。

D. 考察

総じて、令和6年度より令和7年度の理解度、満足度は改善していた。自己の実践の振り返り演習の位置づけ、及びアセスメント演習の視覚教材をデモンストレーション動画視聴形式に変更したこと、グランドルールの提示やファシリテートの統一も功を奏したと考える。

教材とは、一定の目的や目標を達成するために行われる教育において使われる素材⁴⁾を指し、図書、ICTなどがある。専門職の育成においても視覚教材などが開発され効果を上げている。本研究では視覚教材の開発も目的としており、アセスメント演習のデモンストレーション動画を作成し、演習で用いたことは有用であったと考える。

また、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る。また自分の感情や戸惑いを経験したり、自分の話し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る⁵⁾。本研究でロールプレイも併用したことで学びが増幅されたと思われる。

ファシリテーションとは、人々の活動が容易にできるよう支援し、うまくことが運ぶよう舵取りし、集団による問題解決、アイデア創造、教育、学習等、あらゆる知識

創造活動を支援し促進していく働きを意味する⁶⁾。本研究で視覚教材とロールプレイを併用した演習を実施し、さらにファシリテーションの方法を統一したことは、効果的な演習の方法に示唆を与えると考える。

今後の方針としては、次が考えられる。

・就労先や地域のアセスメントを充実する場合は、集合研修は2日必要。

・系統的なりフレクシオン演習を行うためには、集合研修は2日必要。

以上より、集合研修を一日とした場合の演習として一定の成果が得られるプログラムとなったと考えられる。

E. 結論

令和6年度の研修評価を踏まえ、令和7年12月に演習内容を修正・実施・評価した。自己の実践の振り返りを、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

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.

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(5):384-396.

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.

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 Marutani, 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

1. 特許取得 なし
2. 実用新案登録 なし
3. その他 なし.

1)丸谷美紀, 研究代表者. 厚生労働科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)「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」(23G1009)令和6年度総括・分担研究報告書. 2025

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>

4)一般社団法人日本図書教材協会授業と教材に関する調査研究委員会(2018)授業と教材 教材の正しい理解と活用のために

6)日本ファシリテーション協会
<https://www.faj.or.jp/facilitation/>

資料3. 研修内容

| 時間 | 科目 | 概要 |
|--------------|--------------------------------|---|
| 10:00-10:20 | 事前学習の振り返り | 研修目的と目標の説明 事前学習の振り返り |
| 10:20-11:20 | 演習① 自組織の紹介 | ・グループのグランドルールを決める ・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) |
| 11:20-11:30 | | 休憩 |
| 11:30-12:15 | 演習② 模擬事例を用いたアセスメント演習 ・場面1 | 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。 【5つの場面】「場面1.就労アセスメント(NIVR)」 「場面2.本人への企業情報等の提供」「場面3.作業場面を活用した状況把握」「場面4.多機関連携によるケース会議」「場面5.アセスメント結果の作成」 *「場面2.本人への企業情報等の提供」のみ動画視聴とロールプレイの両者を行う。 |
| 12:15-13:15 | | 昼休憩 |
| 13:15- 15:50 | 演習② 模擬事例を用いたアセスメント演習 ・場面2-5 | (続き) 途中休憩あり |
| 15:50-16:00 | | 休憩 |
| 16:00-16:30 | 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。 |
| 16:30-16:50 | 全体振り返り | 講義、演習を通じての学び |
| 16:50-17:00 | まとめ | 全体まとめ |

資料4 アンケート自由回答（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 | 経験を踏まえてわかりやすかった | 者の評価の視点 | シートを最初から協同で作成すると障害の背景を探ることが難しくなる 具体的に相互に共通理解することができるツールと感じた | |
| | 雇用率がクローズアップされる中、当事者がやりがい、キャリアアップを感じられる、地域の中で受け入れられていると思える働く場をどう作るか、課題と感じた | | 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 | 「本来」について確かめることができた |
| | 「共生社会」の具体的な実現に向けた重要な1歩である | | ほかのスタッフにも見てもらいたいと思う内容だった | |
| | 研修も事例も分かりやすく、新入社員の研修で活用したい | | アセスメントスキルの向上や、自分のスキルを客観的に把握するのに役立つ | |
| | 非常に温かみのある内容だった | | 本人の人生、価値観、希望を軸に支援を組み立てていくことが大切 とても有意義で本来性の大切さを当事業所でもシェアしていく 内省と省察的実践がとても興味深く、もう一度受講したいと思った 内省と省察的実践は、中堅職員に必要な研修分野だと感じたので、自社の社内研修でも取り入れたい | |
| | 事例を用いてよく理解できた | | コルプの経験学習モデルは支援の中で取り入れていたが、他の2つのモデルについても同様に支援の方法として取り入れたい この内容を分かりやすく、事業所職員に伝えられたらすごく良いと思う 各視点が細かく見やすかった | |
| 障害者雇用対策の概要と就職準備性 | 障害者施策について、わかりやすかった 数字やデータをまとめて話していた 生活リズムや対人スキル、体調管理などの土台が大切 非常に分かりやすかった | 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 | マイクロ、メゾ、マクロの視点での見立てについて勉強になった | |
| 障害者就労施策－就労選択支援の根底にあるポイント | 就労選択支援の基本プロセスなど理解が深まった 本人が自分らしく、納得できる働き方が選べるように、本人の意思決定を支える姿勢が重要だと感じた 分かりやすかった | | 利用者ご本人を取り巻く環境について、どうアプローチをするか再確認できた 実際の生活環境、職場環境を照らし合わせて状況を確認していくことが大切 セルフモニタリングを取り入れることの重要性を理解することができた わらいふへの理解が深まりまった 不安が強い方はセルフモニタリングが不正確となる場合がある 自己理解場深まり自身で納得して自己管理する意欲につながるのでは | |
| 精神障害や難病等の医療・生活・就労の総合的支援の施策 | 特に、難病の方への就労支援について、参考になった 治療と仕事の両立支援、就職と定着支援、障害進行時の就業継続支援を理解した 就労に困難な事例は地域で共有する必要があったと感じた | | 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 | 地域性について改めて確認したい 本人が安心して生活、就労できる環境を把握し、支援を現実に即したものに 一方的な解釈にならないよう各専門分野やそれぞれの視点から情報を出し合うこと 地域の実態をもっと自分自身が情報収集していきたい |
| 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 | アセスメントとその捉え方について振り返りの機会となった 生活全体、医療との連携、リスク管理を含めて継続的に支援をしていくことが重要 モニタリングやアセスメントの重要性を再確認できた | | | |
| 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 | アセスメントシートを「上手」に活用してみたい 客観的評価、生活全体の把握、多方面との連携、リスク管理を継続的に 具体的な評価の視点を持つ必要があるということを再確認できた 実際に活用した事はないが大変興味深いシートなので今後活用してみたい | | | |

| | |
|--------------|----------------------------------|
| 連携（医療、福祉、企業） | 地域を見立てる視点はまだ不十分なため、これからより高めていきたい |
|--------------|----------------------------------|

運営他

| | | |
|------|--------------------|--|
| 演習方法 | 意見交換の効果 | <p>グループワークを通して意見交換、情報交換ができ有意義な時間だった</p> <p>自身だけでなく、他者の意見を聞くことが出来るとても有意義な時間だった。今回の研修を参考に今後の支援に活かされるよう、活動していきたい。</p> <p>就労選択支援をはじめにあたり、アセスメントの質や支援の質を維持、向上させるための方法を模索していた。自分自身がまずはインプットし自社の支援員たちにアウトプットしていくために、貴重な機会だった。今回に限らず、継続してこのような機会があると、また意見交流できる</p> <p>就労移行に関する経験が浅いため、ほかの受講者の実践例等を具体的に教えていただけたのがよかった</p> |
| | グループメンバーの組み合わせ | <p>県をまたいで研修参加経験が少なく、今回のような全国規模で、就労に携わる様々な分野の方が集まる研修の機会、各県での実態、実状など、改めてそれぞれの地域性の理解が深まり、良い経験になった</p> <p>支援者は相手の言葉を引き出すプロなので演習では、支援者が話すぎず、決めつけ過ぎないことが重要</p> |
| | ファシリテータの効果 | 各グループにファシリテーターがついて、非常に丁寧に対応した |
| | 事例 | 今回は難病の対象者で研修を行ったが、精神や発達・知的と高次脳機能障害も対象に開催してほしい |
| 運営 | 対面開催の希望 | 参加者の地域の状況など詳しく伺いたかったので対面でも開催してほしい |
| | グループワークと全体説明の往還の負担 | ブレイクアウトルームとメインルームの往復が多く、議論を深めていくことが難しかった |

| | | |
|----|-----------|--|
| 学び | 地域性の気づき | 全国規模で各県での実態、実状など地域性の理解が深まった |
| | ツールの活用 | アプリの導入など新たなツールを用いるきっかけにもなる |
| | アセスメントの理解 | <p>時間をかけてアセスメントについて内省する機会となった</p> <p>アセスメントスキルが学べた</p> <p>日々の実践内容を振り返る、内省の機会となり、アセスメントに活かしていきたい</p> |
| | 他 | <p>ロールプレイだけではなく、面談場面観察やフィードバックがあり、理解が深まった</p> <p>とても学びを得ることができ感謝している</p> <p>同じような研修の開催があれば、社員にも参加してほしい</p> <p>今後もこのような研修があれば、是非参加したい</p> <p>大変勉強になった</p> |