

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〉  
アセスメント研修の評価

研究代表者 丸谷美紀 国立保健医療科学院

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

要旨

令和5年度の研修ニーズ調査結果を踏まえ、有識者と共に〈研修カリキュラムとシラバス〉案を作成し、令和6年度は「就労アセスメント研修（以下、本研修）」を実施した。研修は講義と演習から構成され、演習は、a.ロールプレイを行う演習（以下、a.ロールプレイ型）、または 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）という二種の形式で試行した。令和7年度は、令和6年度の結果を踏まえて、講義内容は変更せず演習は c.デモンストレーション視聴とロールプレイの両者を組み合わせた形式（以下、c.混合型）で試行した。本稿では、令和7年度の[c.混合型]の研修アウトカム評価として、1) GIO,SBO s、アセスメントスキルに関する自己評価の受講前後の変化、及び、2) 研修理解度、研修満足度の評価を分析し、令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]との比較を含めて報告する。

令和7年度[c.混合型]のデータは、GIO,SBO s、アセスメントスキルに関する質問票を Web 配信し、受講前後の自己評価を調査した。研修理解度、研修満足度は、受講後に質問票を Web 配信し評価を調査した。分析方法は 1) については受講者 20 名中、前後の突合ができた 17 名の各回答を点数化し、統計分析用ソフトウェアの R で、研修受講前後の自己評価の差を符号検定で分析した。2) については、肯定的回答と否定的回答に分別し割合を示した。

結果として 1) については令和7年度[c.混合型]は GIO,SBO s 全体に正の変化が見られ、「障害者雇用・就労支援の理念、目的を述べることができる」以外について有意差が認められた。アセスメントスキルは、「就労先の経営理念と求める人物像」「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」等は受講後に自己評価の低下が認められたが、全体に正の変化が見られた。令和6年度[a.ロールプレイ型] [b.デモンストレーション視聴型]との比較においても、令和7年度[c.混合型]はすべての項目で高得点であった。

2) については「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」以外は、すべての項目で 100%肯定的な回答であった。令和6年度[a.ロールプレイ型] [b.デモンストレーション視聴型]との比較においても、令和7年度[c.混合型]はすべての項目で高得点であった。

[c.混合型]により、全体に正の変化が見られた。演習方法の工夫に加え、令和7年度はファシリテーションの統一を図ったことも功を奏したと考える。

## A. 研究目的

令和7年度より「就労選択支援」が施行され、就労系福祉サービスの利用を希望する障害者が、支援者と共に就労に関するアセスメントを行い、選択の幅を広げるものである。効果的な就労選択支援に向けて、①支援者のアセスメントスキルの個人差を平準化するための学習機会、②障害者本人の状態の波（身体面・心理面の良好な時期と不調な時期）と支援環境（物理的・人的支援状況等）を突合させてモニタリングし、関係機関等との情報共有のために可視化する就労アセスメントツールが必要とされる。

そこで本研究班では、令和5年度および令和6年度に、①に対し、熟練者の就労アセスメントスキルを解明し、それらを反映した〈研修カリキュラムとシラバス〉と〈視覚教材〉を制作した。さらに、上記②に対し、障害者本人の状態の波と支援環境を突合させて経過をモニタリングし、就労の阻害要因や促進要因を可視化するための〈就労支援アプリ〉を制作した。令和6年度に、両者を組み合わせた研修を2回施行した。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。[a.ロールプレイ型]も[b.デモンストレーション視聴型]も、どちらも肯定的な自己評価が得られた。

そこで、令和7年度は、令和6年度の結果を踏まえて、研修目的や講義内容は変更せず、演習はc.デモンストレーション動画視聴とロールプレイの両者を組みあわせた

形式（以下、c.混合型）で試行した。

本稿では、より効果的な演習方法に出すために、令和7年度の[c.混合型]の研修アウトカム評価として、1) GIO,SBOs、アセスメントスキルに関する自己評価の受講前後の変化、及び、2) 研修理解度、研修満足度の評価を、令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]との比較を含めて報告する。

具体的には次の2点について報告する。

### 1) 本研修全体を通じた受講前後の自己評価の変化の検討

オンデマンド動画視聴による講義受講、及び集合研修での演習参加を含め、本研修全体を通じて、次の項目について、まず令和7年度[c.混合型]研修受講前後の自己評価の変化を検討する。

- ・GIO,SBOs（下記表）
- ・アセスメントスキル（文末表3）

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
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
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
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
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

次に令和7年度[c.混合型]の結果と令和

6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]を比較する。

2) 研修理解度、研修満足度の評価の検討  
オンデマンド動画視聴による講義、及び集合研修での演習、本研修全体を通じて、次の項目について、まず令和7年度[c.混合型]研修受講前後の評価を検討する。

- ・ 研修理解度
- ・ 研修満足度

次に令和7年度[c.混合型]の結果と令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]を比較する。

## B. 研究方法

### 1) データ収集

#### (1)研修受講前

令和7年度[c.混合型]受講者に対し、オンデマンド動画視聴前に質問票をWeb配信し、次の項目について自己評価を調査した。

- ・ GIO,SBO s
- ・ アセスメントスキル

評価は次の4件法で回答を求めた。

- 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

#### (2)全研修受講後

令和7年度[c.混合型]受講者に対し、オンデマンド動画視聴後に、集合研修で演習に参加し、全ての研修プログラムを終了した後に、次の項目について質問票をWeb配信し、自己評価を調査した。

- ・ GIO,SBO s
- ・ アセスメントスキル
- ・ 研修理解度
- ・ 研修満足度

評価基準は次の4件法で回答を求めた。

「研修内容の理解度」

- 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った
- 4.全く理解できなかった

「研修内容の満足度」

- 1.とても良かった
- 2.概ね良かった
- 3.どちらかという良かった
- 4.良くなかった

### 2) 分析方法

(1)本研修全体を通じた受講前後の自己評価の変化

#### ①令和7年度[c.混合型]単独の評価

全回答者20名中、前後の突合ができた17名について、次の項目の各回答を点数化した。

- ・ GIO,SBO s
- ・ アセスメントスキル

次のように点数化した。

- 1.十分にできる = 4
- 2.概ねできる = 3
- 3.少しはできる = 2
- 4.できない = 1

受講前後の自己評価の点数を比較し、点数が上昇したものを「改善」、点数が下降

したものを「悪化」、点数に変化がないものを「不変」として集計し、統計分析用ソフトウェアのRで、研修受講前後の自己評価の差を符号検定で分析した。

②3種の演習の比較：令和7年度[c.混合型]と令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]の比較

令和7年度[c.混合型]の結果を、令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]の結果と比較し、より効果的に研修目的・目標の達成について考察する情報とした。

(2) 研修理解度、研修満足度の評価

①令和7年度[c.混合型]単独の評価

次の項目の各回答を点数化し、統計分析用ソフトウェアのRで肯定的回答と否定的回答に分別し割合を示した。

- ・研修理解度
- ・研修満足度

回答を次のように点数化した。

「研修内容の理解度」

- 1.よく理解できた=4
- 2.だいたい理解できた=3
- 3.あまり理解できなかった=2
- 4.全く理解できなかった=1

「研修内容の満足度」

- 1.とても良かった=4
- 2.概ね良かった=3
- 3.どちらかという良かった=2
- 4.良くなかった=1

②3種の演習の比較：令和7年度[c.混合型]と令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]の比較

令和7年度[c.混合型]の結果を、令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]の結果と比較し、より効果的な研修内容について考察する情報とした。

(倫理面への配慮)

国立保健医療科学院倫理委員会の承認を得ている。

承認番号【NIPH-IBRA#24027-2】

C. 研究結果

1) 回答者の属性

所属は以下の通りであった。

	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

支援経験年数は以下の通りであった。

	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) は以下の通りであった。

	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

2) 本研修全体を通じた受講前後の自己評価の変化

(1)令和7年度[c.混合型]単独の評価

①GIO,SBO s 自己評価の変化(表1)(表2)

全体に正の変化が見られ、「障害者雇用・就労支援の理念、目的を述べることができる」は「不変」が、半数以上を占めたが、それ以外について「改善」が有意に多いことが認められた。

②アセスメントスキル(表3)

全体に正の変化が見られた。「就労先の経営理念と求める人物像」「就労先の障害への理解度」「(ネット上を含む)身近なインフォーマルな支援の有無」「地域の障害者雇用の種類や仕事内容の多様さ」「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」「本人や家族の立場に身を置きつつ中立的な姿勢を保つ」は有意差が認められなかった。

(2)令和7年度[c.混合型]と令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]の比較

①GIO,SBO s (表4)

すべての項目で、令和7年度[c.混合型]

が、令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]よりも高得点であった。

②アセスメントスキル(表5)

ほとんどの項目で、令和7年度[c.混合型]が、令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]と同等または高得点であった。「自己と仕事の折り合いの程度」「自組織を超えて連携した支援の必要性本人の希望や困り感から深堀する」「本人の希望や困り感から深堀する」「本人の意思疎通の様式に合わせた方法で状況把握する」「本人と関わる中で観察した本人の状況を確認する」「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」は、[b.デモンストレーション視聴型]が最も得点が高かった。

3) 研修理解度、研修満足度の評価

(1)令和7年度[c.混合型]単独の評価(表6)

研修理解度は、すべての項目で肯定的回答が得られた。研修満足度は、「地域を見る必要性和視点—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)」以外の項目は、全数で肯定的回答が得られた。

(2)令和7年度[c.混合型]と令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]の比較(表7)

研修理解度は、「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」「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」を除くすべての項目で、令和7年度[c.混合型]が、令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]よりも高得点であった。

研修満足度は、「アセスメントシート」の基本的考え方ー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」「地域を見る必要性と視点ー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）」は、令和6年度[a.ロールプレイ型]が最も得点が高かったが、「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」「精神障害や難病等の医療・生活・就労の総合的支援の施策ー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」「本人を中核としたアセスメントの全体構造ー支援者の内省」は令和7年度[c.混合型]が、令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]よりも高得点であった。

#### D. 考察

(1)本研修全体を通じた受講前後の自己評価の変化

##### ①GIO,SBOs

「障害者雇用・就労支援の理念、目的を述べることができる」は「不変」が、半数以上を占めたことは、障害者雇用・就労支援の理念、目的はすでに熟知していたためと考える。

##### ②アセスメントスキル

全体に正の変化が見られたが、「就労先の経営理念と求める人物像」「就労先の障害への理解度」「（ネット上を含む）身近

なインフォーマルな支援の有無」「地域の障害者雇用の種類や仕事内容の多様さ」「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」「本人や家族の立場に身を置きつつ中立的な姿勢を保つ」は有意差が認められなかったことは、これらの項目は講義では触れたが、演習では具体性が欠けていたため改善が少なかったと思われる。

(2)令和7年度[c.混合型]と令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]の比較

##### ①GIO,SBOs（表4）

すべての項目で、令和7年度[c.混合型]が、令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]よりも高得点であった。

ロールプレイは『シミュレートされた』行為と状況に関与させるという特徴を持った諸活動」といわれ<sup>1)</sup>社会福祉や看護教育で<sup>2)</sup>、有効な学習方法とされる<sup>3)</sup>。

デモンストレーションは、一般的な教授技術の一つ<sup>4)</sup>として、ことばによる説明よりも具体的で理解しやすいといわれる<sup>5)</sup>。

動画視聴は医学教育や看護教育、多様な教育で用いられ、有効とされており<sup>6)</sup>、中にはデモンストレーションよりも有効という回答もある<sup>7)</sup>。

令和7年度[c.混合型]は、令和6年度[a.ロールプレイ型]と[b.デモンストレーション視聴型]を組み合わせた演習を行ったため、ロールプレイとデモンストレーション両者の長所を活かすことができ、GIO,SBOsが高得点となったと思われる。

## ②アセスメントスキル（表5）

GIO,SBO s 同様に、ほとんどの項目で、令和7年度[c.混合型]が、令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]と同等または高得点であったことは、演習がロールプレイとデモンストレーション両者の長所を活かしたためかと思われる。

見立ての視点のうち「自己と仕事の折り合いの程度」「自組織を超えて連携した支援の必要性」、見立ての手段のうち「本人の希望や困り感から深堀する」「本人の意思疎通の様式に合わせた方法で状況把握する」「本人と関わる中で観察した本人の状況を確認する」「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」については、[b.デモンストレーション視聴型]が最も得点が高かった理由は具体的には把握しておらず、考えられる理由としては[b.デモンストレーション視聴型]は、研修運営スタッフが実際に演じたため、見立ての手段である「本人の希望や困り感から深堀する」「本人の意思疎通の様式に合わせた方法で状況把握する」「本人と関わる中で観察した本人の状況を確認する」「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」は臨場感があったためかとも考えられる。

### 3) 研修理解度、研修満足度の評価

#### (1)令和7年度[c.混合型]単独の評価

研修理解度は、すべての項目で肯定的回答が得られた。令和7年度は、集合研修開始時に、オンデマンド配信の講義資料を共有しながら振り返る時間を十分に設けたことが功を奏したと思われる。

研修満足度は、「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）」以外の項目は、全数で肯定的回答が得られた。就労選択支援は地域の情報や連携も必要となるが、課題があるかと思われる。

#### (2)令和7年度[c.混合型]と令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]の比較（表7）

研修理解度は、「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」「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」を除くすべての項目で、令和7年度[c.混合型]が、令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]よりも高得点であった。令和7年度は、集合研修開始時に、オンデマンド配信の講義資料を共有しながら振り返る時間を十分に設けたことに加え、就労選択支援が施行され基本的な知識を習得した上での受講であったことも影響があるかと考える。

研修満足度に関して「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」「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）」は、令和6年度[a.ロールプレイ型]が最も得点が高かった理由は具体的には把握しておらず、就労選択支援が施行され基本的な知識を習得した上での受講のため、理解度は令和7年度は上昇したが、令和6年度以上の知識を望んでいた可能性もあるかと考える。

制度の進行に応じて、迅速に内容の更新をしていくことが望まれる。

以上、令和7年度[c.混合型]は、研修目的・目標達成に向けて、全体に効果的であった。演習方法自体の工夫に加え、ファシリテーターの手引きを作成し、ファシリテーションの統一を図ったことも功を奏したと考える。

#### E. 結論

就労選択支援に向け、就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発に取り組んだ。令和7年度は、令和6年度の結果を踏まえて、演習を c.デモンストレーション動画視聴とロールプレイの両者を組み合わせた形式（以下、c.混合型）で試行した。令和7年度の[c.混合型]の研修アウトカム評価として、1) GIO,SBOs、アセスメントスキルに関する自己評価の受講前後の変化、及び、2) 研修理解度、研修満足度の評価を分析し、令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]との比較を検討した。

結果として令和7年度[c.混合型]はGIO,SBOs、アセスメントスキルは、全体に正の変化が見られた。令和6年度[a.ロールプレイ型] [b.デモンストレーション視聴型]との比較においても、令和7年度[c.混合型]はすべての項目で高得点であった。

研修理解度、研修満足度については、ほぼ全ての項目で肯定的な回答であり、令和6年度[a.ロールプレイ型] [b.デモンストレーション視聴型]との比較においても、令和7年度[c.混合型]は複数の項目で高得点であった。

[c.混合型]により、全体に正の変化が見られた。演習方法の工夫に加え、令和7年度はファシリテーションの統一を図ったことも功を奏したと考える。

#### 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 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>

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

#### 【文献】

- 1) クリシヤ・M・ヤルドレイ＝マトヴィ  
チュク (Yardley - Matwiejczuk, Krysia M.)  
1997. Role play : theory and practice (=  
2011. 和泉浩, 若保彦訳『ロールプレイ：  
理論と実践』現代人文社：pp.1-2.
- 2) 石川瞭子 (2010) 「おもしろ相談援助  
演習—感じるを育てる教授法」. 石川瞭子  
編著『おもしろ社会福祉—ロールプレイと  
ゲーミング・シュミレーション』八千代出  
版：pp.15-17.
- 3) 小山聡子 (2020) 「ソーシャルワーク  
演習教育における演劇／ドラマの手法の役  
割—コミュニケーションをテーマとする  
集中授業の結果分析を通して—」日本社会  
福祉学会『社会福祉学 (61)』pp.104-117.
- 4) 中込四郎、山本裕二、伊藤豊彦、「ス  
ポーツ心理学—からだ・運動と心の接点」、  
培風館、2007、pp.6
- 5) 橋本美保 (編)、「改訂版教職用語辞  
典」、一藝社、2019、pp.36
- 6) 西田頼子, 古屋洋子, 長崎ひとみ, 大日  
向陽子, & 坂本文子. (2017). 臨床看護技術  
演習における動画教材による事前学習と相  
互評価の取り組みと課題. *山梨大学看護学  
会誌*, 15(2), 1-7.

7) 平賀元美, 中本明世, & 山中政子.  
(2018). 看護技術演習に導入した視聴覚教  
材に対する学生の活用状況と認識. *千里金  
蘭大学紀要*, (14), 95-105.

8) 厚生労働省(2024)就労選択支援実施マ  
ニュアル. <https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001480295.pdf>

表1. 受講前後の GIO,SOB s 自己評価の差

			前		後	
			回答数	%	回答数	%
	全体		17	100.0	19	100.0
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 (SA)	1	十分にできる	1	5.9	4	21.1
	2	概ねできる	8	47.1	13	68.4
	3	少しはできる	7	41.2	2	10.5
	4	できない	1	5.9	0	0.0
SBOs 1/障害者雇用・就労支援の理念、目的を述べるができる (SA)	1	十分にできる	0	0.0	3	15.8
	2	概ねできる	10	58.8	11	57.9
	3	少しはできる	5	29.4	5	26.3
	4	できない	2	11.8	0	0.0
SBOs 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 (SA)	1	十分にできる	1	5.9	1	5.3
	2	概ねできる	4	23.5	14	73.7
	3	少しはできる	11	64.7	4	21.1
	4	できない	1	5.9	0	0.0
SBOs 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 (SA)	1	十分にできる	1	5.9	4	21.1
	2	概ねできる	4	23.5	14	73.7
	3	少しはできる	11	64.7	1	5.3
	4	できない	1	5.9	0	0.0
SBOs 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具体的な深め方を述べるができる (SA)	1	十分にできる	0	0.0	3	15.8
	2	概ねできる	3	17.6	14	73.7
	3	少しはできる	13	76.5	2	10.5
	4	できない	1	5.9	0	0.0

表2. 受講前後の自己評価の変化

		改善	悪化	不変	P 値	有意判定
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	10	1	6	0.009	**
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	6	1	10	0.065	ns
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	9	1	7	0.015	*
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	11	0	6	0.003	**
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	13	0	4	0.001	**

表3. 受講前後のアセスメントの自己評価の変化

	改善	悪化	不変	P 値	有意判定
本人が自分らしく働ける仕事は何か	6	0	11	0.020	*
本人が就労生活上でつまづいたと認識している経験	9	1	7	0.013	*
自己と仕事の折り合いの程度	9	1	7	0.013	*
身体的な健康管理状態	10	0	7	0.004	**
心理的な安定状態	6	0	11	0.026	*
日常生活スキルの状態	10	2	5	0.021	*
本人が希望する就労に必要なソフトスキルの習熟度	8	1	8	0.023	*
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	7	0	10	0.011	*
家族の対応の仕方	8	0	9	0.006	**
支援者自身の対応を本人が信頼しているか	8	0	9	0.006	**
支援者自身は本人の将来を見据えているか	10	1	6	0.008	**
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	9	2	6	0.037	*
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	8	1	8	0.025	*
就労先の経営理念と求める人物像	6	1	10	0.071	ns
就労先の障害への理解度	9	3	5	0.091	ns
就労先の障害者を雇うことへの不安	10	1	6	0.008	**
就労先の就労条件・物理的・人的環境と変化の見通し	8	1	8	0.025	*
（ネット上を含む）身近なインフォーマルな支援の有無	5	2	10	0.299	ns
地域の障害者雇用の種類や仕事内容の多様さ	6	2	9	0.182	ns
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	6	3	8	0.351	ns
就労に向けた家庭環境の調整の必要性	9	1	7	0.013	*
本人と支援者との適切な距離感	7	0	10	0.011	*
本人の目標に向けた支援のペースの適切さ	7	0	10	0.011	*
他の利用者との関係性の適切さ	5	0	12	0.037	*
自組織を超えて連携した支援の必要性	5	0	12	0.037	*
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）	8	1	8	0.023	*
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）	7	1	9	0.042	*
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	5	0	12	0.048	*
本人の希望や困り感から深堀する	6	0	11	0.020	*
本人や家族の立場に身を置きつつ中立的な姿勢を保つ	7	2	8	0.095	ns
本人の意思疎通の様式に合わせた方法で状況把握する	7	1	9	0.041	*
本人と関わる中で観察した本人の状況を確認する	5	1	11	0.129	ns
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	6	2	9	0.182	ns
既存のツールを参考にする	8	1	8	0.025	*
事業所内や関係者からの情報を参考にする	10	0	7	0.003	**
支援者自身の内省から状況を俯瞰する	8	3	6	0.120	ns

表4. 3種の研修方法のGIO,SOBs自己評価の差

項目	R6				R7	
	a		b		c	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
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	2.8	0.6	2.9	0.5	3.12	0.6
障害者雇用・就労支援の理念、目的を述べることができる	2.8	0.6	2.7	0.6	2.88	0.7
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	2.7	0.6	2.6	0.6	2.82	0.53
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	2.8	0.5	2.8	0.5	3.18	0.53
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	2.7	0.6	2.7	0.5	3.06	0.56
	2.76		2.74		3.012	

表5.3種の研修方法のアセスメントスキル自己評価の差

項目	R6				R7	
	12月実施		1月実施		12月実施	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
本人が自分らしく働ける仕事は何か	2.8	0.70	3.0	0.50	3.0	0.61
本人が就労生活上でつまづいたと認識している経験	3.0	0.60	3.0	0.60	3.2	0.64
自己と仕事の折り合いの程度	2.8	0.70	3.1	0.60	3.1	0.43
身体的な健康管理状態	3.0	0.40	2.9	0.40	3.2	0.53
心理的な安定状態	2.8	0.70	2.9	0.50	3.1	0.70
日常生活スキルの状態	2.7	0.60	2.9	0.60	3.1	0.60
本人が希望する就労に必要なソフトスキルの習熟度	2.7	0.70	2.9	0.50	2.9	0.60
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	2.7	0.70	2.8	0.60	3.0	0.35
家族の対応の仕方	2.5	0.50	2.7	0.60	2.9	0.49
支援者自身の対応を本人が信頼しているか	2.9	0.80	2.8	0.50	2.9	0.66
支援者自身は本人の将来を見据えているか	2.9	0.80	2.9	0.60	3.1	0.78
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	2.8	0.60	2.7	0.60	3.0	0.61
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	2.7	0.60	2.7	0.60	2.9	0.60
就労先の経営理念と求める人物像	2.6	0.60	2.5	0.60	2.8	0.66
就労先の障害への理解度	2.6	0.70	2.8	0.70	2.8	0.73
就労先の障害者を雇うことへの不安	2.8	0.70	2.7	0.70	2.9	0.66
就労先の就労条件・物理的・人的環境と変化の見通し	2.6	0.50	2.6	0.80	2.9	0.70
（ネット上を含む）身近なインフォーマルな支援の有無	2.7	0.60	2.6	0.70	2.7	0.59

地域の障害者雇用の種類や仕事内容の多様さ	2.5	0.60	2.7	0.60	2.7	0.59
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	2.6	0.70	2.6	0.60	2.7	0.69
就労に向けた家庭環境の調整の必要性	2.5	0.50	2.6	0.50	2.8	0.56
本人と支援者との適切な距離感	2.8	0.50	2.9	0.40	3.1	0.60
本人の目標に向けた支援のペースの適切さ	3.0	0.70	2.9	0.50	2.9	0.66
他の利用者との関係性の適切さ	2.8	0.70	2.9	0.50	2.9	0.56
自組織を超えて連携した支援の必要性	2.8	0.60	3.2	0.60	3.0	0.71
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）	2.8	0.60	2.8	0.60	2.9	0.66
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）	2.8	0.70	2.4	0.60	2.8	0.73
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	2.5	0.50	2.5	0.70	2.7	0.49
本人の希望や困り感から深掘する	3.0	0.50	3.2	0.40	3.1	0.70
本人や家族の立場に身を置きつつ中立的な姿勢を保つ	2.7	0.70	2.9	0.70	3.1	0.75
本人の意思疎通の様式に合わせた方法で状況把握する	2.9	0.70	3.0	0.50	2.9	0.56
本人と関わる中で観察した本人の状況を確認する	2.8	0.70	3.2	0.50	3.1	0.75
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	2.8	0.70	2.9	0.60	2.9	0.78
既存のツールを参考にする	2.9	0.50	2.8	0.40	3.0	0.61
事業所内や関係者からの情報を参考にする	3.1	0.70	3.2	0.60	3.5	0.62
支援者自身の内省から状況を俯瞰する	3.0	0.70	2.7	0.50	3.1	0.83
	2.8		2.8		3.0	

表6. 研修理解度、研修満足度の評価 (1)令和7年度[c.混合型]単独の評価

		肯定的回答 (1・2)	否定的回答 (3・4)	割合 _1_2
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	18	0	100
	障害者雇用対策の概要と就職準備性	18	0	100
	障害者就労施策－就労選択支援の根底にあるポイント	18	0	100
	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	18	0	100
	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	18	0	100
	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	18	0	100
	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	18	0	100
	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	18	0	100
	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）	18	0	100

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	18	0	100
	障害者雇用対策の概要と就職準備性	18	0	100
	障害者就労施策－就労選択支援の根底にあるポイント	18	0	100
	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	18	0	100
	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	18	0	100
	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	18	0	100
	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	18	0	100
	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	18	0	100
	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）	17	1	94.4

表7. 研修理解度、研修満足度の評価 (2)令和7年度[c.混合型]と令和6年度[a.ロールプレイ型]及び[b.デモンストレーション視聴型]の比較

研修理解度

項目	R6				R7	
	a		b		c	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
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	3.4	0.5	3.3	0.5	3.4	0.51
障害者雇用対策の概要と就職準備性	3.2	0.5	3.4	0.5	3.5	0.51
障害者就労施策－就労選択支援の根底にあるポイント	3.3	0.6	3.3	0.5	3.5	0.51
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	3.3	0.5	3.2	0.5	3.4	0.5
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	3.4	0.5	3.3	0.6	3.4	0.51
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	3.4	0.5	3.4	0.5	3.5	0.51
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	3.2	0.6	3.3	0.6	3.5	0.51
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	3.3	0.5	3.2	0.5	3.4	0.51
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）	3.4	0.5	3.2	0.5	3.5	0.51
	3.3		3.3		3.5	

研修満足度

項目	R6				R7	
	a		b		c	
	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>
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	3.4	0.6	3.3	0.6	3.6	0.5
障害者雇用対策の概要と就職準備性	3.2	0.7	3.2	0.6	3.4	0.51
障害者就労施策－就労選択支援の根底にあるポイント	3.4	0.6	3.3	0.6	3.4	0.5
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	3.3	0.6	3.2	0.6	3.6	0.51
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	3.6	0.5	3.4	0.6	3.6	0.51
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	3.6	0.5	3.3	0.5	3.5	0.51
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	3.4	0.5	3.4	0.6	3.6	0.5
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	3.5	0.5	3.3	0.5	3.5	0.51
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）	3.5	0.5	3.3	0.6	3.4	0.62
	3.4		3.3		3.5	