

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）  
総括研究報告書

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

研究代表者 丸谷美紀 国立保健医療科学院

本研究の目的は、障害者の就労選択支援施行に向け、支援者のアセスメントスキルを平準化に資するための〈研修カリキュラムとシラバス〉、及び障害者本人の状態の波と支援環境を突合せたモニタリングツール（就労支援アプリ）を開発することである。令和5年度は、アセスメントに関する研修ニーズ、及び熟練者の就労アセスメントスキルを解明し、〈就労支援アプリ〉を基本設計した。令和6年度は、〈研修カリキュラムとシラバス〉案と〈視覚教材〉を作成し、〈就労支援アプリ〉試作品を用いて〔就労アセスメント研修〕を試行した。令和7年度は、〈研修カリキュラムとシラバス〉案、及び〈就労支援アプリ〉試作品の課題を修正し、完成することに取り組んだ。

まず、〈研修カリキュラムとシラバス〉は、アセスメント演習をデモンストレーションの〈視覚教材〉視聴とロールプレイを組み合わせ、リフレクション演習はアセスメントの振り返りに絞る形で修正した。また、ファシリテーターの手引きを作成し、演習の円滑な進行を補佐した。その結果、研修前後の目標達成度とアセスメントスキルの自己評価、研修の理解度・満足度を、令和6年度の2種の演習の自己評価と比較したところ、全ての項目で令和7年度は令和6年度を上回った。

〈就労アセスメントアプリ〉試作品は、令和6年度は、主に精神障害者に試用していただいたが、難病患者も状態の波が就労に影響しているため、を可視化し、セルフモニタリングを就労支援に活用することが望まれる。そこで、令和7年度は難病患者、中でも自己免疫疾患患者に使用していただいた。その結果、難病患者の本来感はアプリ試用前から精神疾患患者よりも高かったが、アプリ試用でセルフモニタリングすることにより本来感はさらに向上した。課題としては、働く目的を1週間単位で確認する必要性が述べられた。

状態の波の大きい障害者に有用な〈研修カリキュラムとシラバス〉〈視覚教材〉〈就労支援アプリ〉を完成した。

○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

○研究分担者

江口尚 産業医科大学 産業生態科学研究所  
白井千恵 順天堂大学 医学部  
川口孝泰 医療創生大学 国際看護学部  
川尻洋美 群馬パース大学  
湯川慶子 国立保健医療科学院 疫学・統計研究部

## A. 研究目的

障害者の就労選択支援施行に向け、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支援の不足、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ツールの不足等の問題がある。

本研究の目的は、まず、問題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〉を制作する。さらに、上記問題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〉を制作する。これら2つの目的を関連させながら研究を行い、〈研修カリキュラムとシラバス〉〈視覚教材〉〈就労支援アプリ〉を統合した「就労アセスメント研修」パッケージを最終成果物として開発し、支援者のスキルの平準化、及び関係機関等との情報共有の改善を図る。

令和5年度は、アセスメントに関する研修ニーズ、及び熟練者の就労アセスメントスキルを解明し、さらに〈就労アセスメントアプリ〉を基本設計した。

令和6年度は、就労アセスメントの〈研修カリキュラムとシラバス〉案と〈視覚教材〉を作成し、〈就労支援アプリ〉試作品を用いて「就労アセスメント研修」を試行した。

令和7年度は、〈研修カリキュラムとシラバス〉案、及び〈就労支援アプリ〉試作品の課題を修正し、完成することに取り組んだ。

## B. 研究方法

### 1. 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

研修は、ADDIEモデルに沿って①講義と②演習で構成され研究班及び有識者と協議を重ねた。

### 2. 演習内容の開発

ADDIEモデルに沿って開発した。令和6年に実施した演習の評価から課題を抽出し、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に演習内容を修正した。令和7年12月に就労選択支援員に実施し、次の3点を評価した。(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。

### 3. アセスメント研修の評価

「就労アセスメント研修」を試行し、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 2)令和6年度は、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、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。[c.混合型]の研修アウトカム評価として 質問票をWeb配信し、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]と比較した評価を調査した。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。

#### 4. 就労支援アプリ開発に関するアンケート調査研究

令和5年度に基本設計した就労支援アプリ「わらいふ」の試作品を、令和6年度は主に就労を希望する精神障害者と支援者の協力を得て「感じていること」や「使用感」を調査した。本研究の支援対象である「状態の変調の大きい障害者」は精神障害者や難病患者を想定しているため、令和7年度は難病患者、なかでも就業人口に占める割合の高い炎症性腸疾患等を含む自己免疫疾患もつ者を対象とした。「わらいふ」使用後に、1)基本属性：年代・性別・障害種別 2)本来感 3)自己の波の認識や環境の変化 4)アプリの使いやすさ 5)自由記述を調査した。分析は、記述統計（選択式設問への回答）、及び質的記述的分析（自由記述回答）を行った。

#### 5. 〈就労支援アプリ〉試用結果の活用

アプリ試作品を、就労移行支援事業者等で1月程度試用し、アプリ試用中の行動・心身・環境の値の変動を検討した。1月以上の継続記入が確認された17名のうち、行動・心身・環境3つの大項目のデータを満たした10名に対して3つの大項目の変化について検討をした。

（倫理面への配慮）国立保健医療科学院

倫理審査委員会の承認を得た（承認番号【NIPH-IBRA#24004-2】）。

### C. 研究結果

#### 1. 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

令和6年度の評価を踏まえ、①講義は変更せず、②演習の構成、及び、アセスメント場面の示し方を修正した。全体評価を踏まえて、カリキュラムとシラバスを完成した。演習の詳細は次項に示す。

#### 2. 演習内容の開発

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、「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ン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た。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。

### 3. アセスメント研修の評価

1) については令和7年度[c.混合型]はGIO,SBOs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point-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。

### 4. 就労支援アプリ開発に関するアンケート調査研究

アプリ「わらいふ」使用前後の本来感の変化を令和6年度に比べると、全体に本来感はアプリ試用前から高めであった。使用後も、令和7年度はかなり高かった。自己の波の認識や環境の変化も、令和6年度に比べ全体に令和7年度は、自己の波を認識できたり環境を整えることができたという回答するものが多かった。アプリ「わらいふ」の使いやすさも、令和6年度に比べ全体に令和7年度は、全体に使いやすい回答が多かった。自由記述欄では、週単位の目標を設定することは新たな意

見であった。

### 5. 〈就労支援アプリ〉試用結果の活用

3名はアプリ試用中に行動・心身の値に上昇が見られ、環境は安定していた。他の7名は、行動・心身の値に変動が続く者、行動・心身の値が徐々に低下する者が見られ、環境の値は変化が見られなかった。

## D. 考察

### 1. 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

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。

### 2. 演習内容の開発

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効

果に加え、グループ編成、ファシリテーションの統一が功を奏したと思われた。対面での演習の開催の希望もあり、今後、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。

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。

### 3. アセスメント研修の評価

[c.混合型]により、講義も含め、全体に正の変化が見られた。前項にも示したように、演習方法の工夫に加え、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。

### 4. 就労支援アプリ開発に関するアンケート調査研究

本来感、波の認識が令和6年度より、良好であったことは、病を持ちながらの生活経験の長さ、それに伴う症状管理の自分なりの療養方法の確立、支援体制の差と思われる。使いやすさが良好であったことは、令和6年度は知的障害者が2割損沿いしたことも関係すると思われる。就労選択支援の要素の新汚行に合わせて、週単位の目標設定等も効果的と思われる。

### 5. 〈就労支援アプリ〉試用結果の活用

支援現場の実情に合わせたアプリ設計や操作マニュアルに加え、アプリ等のツールを活用する際の支援者のスキルの平準化が求められる。

### E. 結論

〈就労支援アプリ〉は、行動変容や職場環境整備などの具体的な成果につなげるための仕組みが必要である。さらに、支援現場の実

情に合わせたアプリ設計や操作マニュアル・研修プログラムの充実が求められる。

[アセスメント研修]は、講義は妥当であったが、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などの改定が必要である。

〈就労支援アプリ〉は可視化された結果を、障害者本人と支援者が協働で活用していくスキルが求められる。入力項目の妥当性、一定期間の行動・心身・環境の変化を障害者本人と支援者が共に確認し、本人や環境の調整など、支援にフィードバックするプロセスが重要であり、そこにこそ、アプリを活用しながら人が人を支援していく意味が込められていると考える。

### F. 健康危険情報

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 stuff'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