

# 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

令和5-7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）

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

(23GC1009)

## はじめに

就労は健康の社会決定要因であり、世界中の全ての人にとって仕事に就くことは権利である(WHO, 2022)。特に障害者にとって、人生や生活の質の向上を支える手段の1つとして重要な意味を持つ(清野絵, 2016)。

日本では、障害者の就労支援に関し、「障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて(社会保障審議会障害者部会報告書)」において、障害者の就労支援に携わる人材について、雇用・福祉分野の基礎的な知識やスキルが不十分であることが示された(社会保障審議会障害者部会, 2022)。そこで、就労アセスメント及びその他の就労援に係る人材育成の知見の整理等が求められた。

現在、障害者の就労支援に関するアセスメントは、多様なツールや論説があるが、ツールの活用も含め、熟練者のアセスメントスキルを精査し、研修に反映し、支援者のアセスメントスキルをさらに向上する必要がある。

また、障害者本人の心身の変調が大きい場合、アセスメントが難しくなり、その結果、変調に応じた就労環境の調整が困難となっている(日隠七重 & 鈴木純恵, 2008)。障害者本人の行動・心身の状態・環境を突合させてモニタリングし、可視化することでアセスメントの精度を改善する一助となりうる。

そこで、本研究では、熟練者の就労アセスメントスキルを解明し、併せて障害者本人の行動・心身の状態・環境を突合して可視化するアプリケーションを作成し、両者を用いて心身の変調が大きい障害者の就労アセスメント専門性向上のための研修開発に取り組んだ。

WHO. (2022). Global report on health equity for persons with disabilities.

<https://www.who.int/publications/i/item/9789240063600>

清野絵. (2016). 就労支援と権利擁護についての一考察—文献レビューと米国の Employment First の取組から—. 福祉社会開発研究(8), 59-71.

社会保障審議会障害者部会, 厚. (2022). 障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて(社会保障審議会障害者部会報告書). <https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000949804.pdf>

日隠七重, & 鈴木純恵. (2008). 福祉施設に通う知的障害者の体調不良を発見するための方策. 大阪大学看護学雑誌, 14(1), 21-28.

研究へのご助言をいただいた有識者：五十音順 敬称略

相澤 欽一：宮城就業支援ネットワーク代表

岩田克彦：ダイバーシティ就労支援機構常任理事

小川浩：大妻女子大学副学長

倉知延章：福岡 IPS 普及協会 就労支援センターウィズダム 理事長・センター長

土屋喜久：学校法人ものづくり大学 理事長

## 目 次

I. 研究概要	3
II. 研究成果物	6
1. カリキュラム	7
2. シラバス	9
3. 視覚教材	19
4. 就労支援アプリケーション	19
III. 研修運営	20
1. 研修概要	21
2. 演習	21
IV. 留意事項	23
V. 資料	25
1. 事前・事後アンケート	26
2. 受講者向け資料	33
・準備シート	33
・テキスト	35
3. 演習担当者資料	41
ファシリテーターの手引き	41

# I. 研究概要

## 1. 研究概要

ADDIE モデルを用いて令和 5 年度から令和 7 年度まで、下記のように研究を実施した。

[就労アセスメント研修] の開発を試みた。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。

### 目的

1. 熟練者の就労アセスメントスキルを反映した〈研修カリキュラムとシラバス〉と〈視覚教材〉を制作する。
2. 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可視化する〈就労支援アプリ〉を制作する。
3. 上記2つの目的を関連させた〈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、併せて研修実施上の留意点等を示す。

### 【方法】 令和 5 年度

#### 1. アセスメントスキル、及び研修ニーズ調査

##### 1) 聞き取り調査

全国（北海道～沖縄）の就労移行支援事業所と障害者就業・生活支援センターで、支援者27名、及び障害者11名に聞き取り調査を行った。  
・支援者の就労支援の経験は平均8.71年で「就労支援にあたりアセスメントで重視している事柄等」「希望する研修」「人材育成上の課題」等を聞き取った。  
・障害者は精神障害者が半数で「自分の理解が深まり、納得できる就労に結び付いたと感じた支援」を聞き取った。

##### 2) 分析

・支援者が「就労支援にあたりアセスメントで重視している事柄等」と障害者の聞き取り内容を質的記述的に分析し、アセスメントスキルを抽出した。  
・支援者の「希望する研修」「人材育成上の課題」の聞き取り内容を質的記述的に分析し、研修ニーズを抽出した。  
国立保健医療科学院の研究倫理審査委員会の承認を得た（承認番号NIPH-IBRA # 23005）。

#### 2. 〈就労支援アプリ〉項目抽出

既存のアセスメントツール、及び障害者・難病患者の就労支援に関する17文献からアセスメントに関する項目を抽出した。モニタリングが必要な項目を集約した結果、行動15項目、心身の状態4項目、環境14項目整理された。  
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 # 23002）

#### 3. 質問紙調査によるアセスメントスキル、研修ニーズ、〈就労支援アプリ〉項目の確認

全国の就労移行支援事業所全数（3199）、障害者就業・生活支援センター全数（337）へ、聞き取り調査で整理したアセスメントスキル、研修ニーズ、〈就労支援アプリ〉項目について、妥当性を調査した。  
585名から回答を得て、アセスメントスキル案、研修案、〈就労支援アプリ〉試作品を作成した。国立保健医療科学院の研究倫理審査委員会の承認を得た（承認番号NIPH-IBRA # 23013）。

(次ページに続く)



\* ADDIE モデル

Gagné Robert M, Wager Walter W, Golas Katharine C, Keller John M, 鈴木克明, 岩崎信. インストラクショナルデザインの原理. 鈴木克明・他（監訳）, 北大路書房, 京都. 2007.

## II. 研究成果物

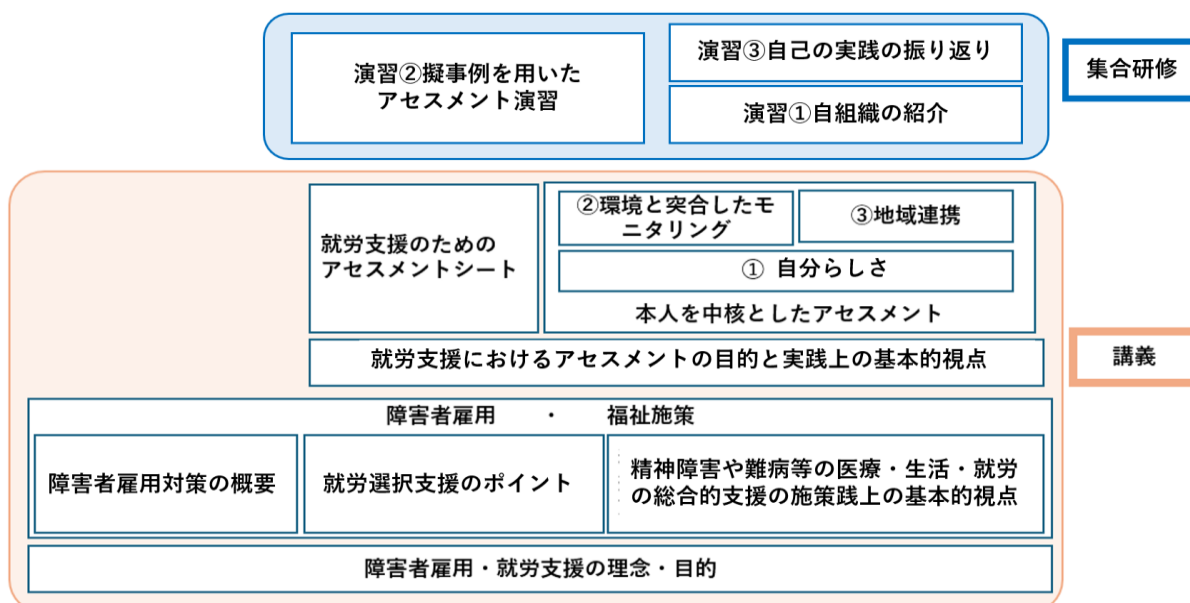
## II. 研究成果物

### 1. カリキュラム

<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>
<p>GIO（一般目標） 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）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 障害者雇用・就労支援の理念、目的を述べるができる</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ol>

#### 講義と演習の位置づけ

一般目標到達目標に沿い、次ページ以降に示すカリキュラムとシラバスを作成し、それぞれは下記のように位置づく



方法	科目	内容	時間 (分)
事前学習・講義 (オンデマンド)	障害者雇用・就労支援の理念・目的	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
	障害者雇用・福祉施策	障害者雇用対策の概要	10
		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
		就労選択支援のポイント	10
	就労アセスメントの目的：プロセスの重要性	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
	就労支援のためのアセスメントシート	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
	本人を中核としたアセスメント①自分らしさ	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
	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	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
本人を中核としたアセスメント③地域連携	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	
集合研修・演習 (オンライン)	事前学習の振り返り	事前学習の振り返り	30
	自組織・地域の紹介	自組織・地域の強みと課題の共有	60
	アセスメント演習 実践リフレクション	・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」	190
	全体振り返り	演習全体を通じた学びと今後の方針	30

## 2. シラバス

各授業の目的目標に沿って動画を作成し、集合研修前に視聴を促した。

授業科目名	障害者雇用・就労支援の理念・目的
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	SBO1
授業形態	講義
時間	20分
授業の全体像	<p>1 障害のある人を雇用する意味</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法制度や理念（社会モデルを含む）</li> <li>・DE&amp;Iの効用（ストレングス・ファインディングを含む）</li> </ul>
	<p>2 障害のある人にとっての就労の意味</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「誰かのために」は強い（B型ができた経緯など）</li> <li>・「よい職場」とはどういうものか</li> </ul>
	（講師の任意で小テスト）
講義動画	別添 講義動画 1
講義資料	別添 講義資料 1
教科書・参考書・資料	<p>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</p> <p>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.</p>
評価方法と基準	研修前後の目標達成の自己評価

授業科目名	障害者雇用・福祉施策
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	SBO 2
授業形態	講義
時間	10 分
授業の全体像	・ 障害者雇用対策施策の概要
	・ 企業の考える就職準備性について
	(講師の任意で小テスト)
講義動画	別添 講義動画 2
講義資料	別添 講義資料 2
教科書・参考書・資料	
評価方法と基準	研修前後の目標達成の自己評価

授業科目名	障害者雇用・福祉施策
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	SBO 2
授業形態	講義
時間	15 分
授業の全体像	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 就労選択支援における支援の視点</li> </ul>
	(講師の任意で小テスト)
講義動画	別添 講義動画 3
講義資料	別添 講義資料 3
教科書・参考書・資料	
評価方法と基準	研修前後の目標達成の自己評価

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	SBO 2
授業形態	講義
時間	10 分
授業の全体像	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就労選択支援概要</li> <li>・ 就労選択支援の根底にあるポイント</li> </ul>
	(講師の任意で小テスト)
講義動画	別添 講義動画 4
講義資料	別添 講義資料 4
教科書・参考書・資料	
評価方法と基準	研修前後の目標達成の自己評価

授業科目名	就労アセスメントの目的：プロセスの重要性
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ことができる
位置づけ	SBO 3
授業形態	講義
時間	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。
	(講師の任意で小テスト)
講義動画	別添 講義動画 5
講義資料	別添 講義資料 5
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
評価方法と基準	研修前後の目標達成の自己評価

授業科目名	就労支援のためのアセスメントシート
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者の評価の視点を述べることができる
位置づけ	SBO 4
授業形態	講義
時間	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、対象者とともにつくりあげるプロセス
	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。
	(講師の任意で小テスト)
講義動画	別添 講義動画 6
講義資料	別添 講義資料 6
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
評価方法と基準	研修前後の目標達成の自己評価

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
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ことができる
位置づけ	SBO 4
授業形態	講義
時間	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） <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・本人を中核としたアセスメントの構造と項目を示す。</li> <li>・今回は「かみあわせ：わらいふで補助」「内省」に焦点を当てる。</li> </ul>
	2.自分らしさとは（5 分） <ul style="list-style-type: none"> <li>・他から褒められるため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。</li> <li>・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</li> <li>・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。</li> </ul>
	3.支援者の内省（5 分） <ul style="list-style-type: none"> <li>・支援における内省の必要性について説明する。</li> <li>・内省における視点や方法を説明する。</li> </ul>
	（講師の任意で小テスト）
講義動画	別添 講義動画 7
講義資料	別添 講義資料 7
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.
評価方法と基準	研修前後の目標達成の自己評価

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
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	SBO 4
授業形態	講義
時間	20 分
授業の全体像	1.環境と突合さ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)
	(講師の任意で小テスト)
講義動画	別添 講義動画 8
講義資料	別添 講義資料 8
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
評価方法と基準	研修前後の目標達成の自己評価

授業科目名	本人を中核としたアセスメント③地域性
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ことができる
位置づけ	SBO 4
授業形態	講義
時間	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
	(講師の任意で小テスト)
講義動画	別添 講義動画 9
講義資料	別添 講義資料 9
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.
評価方法と基準	研修前後の目標達成の自己評価

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・マクファーレイン編集/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

### 3. 視覚教材

シラバスに沿って講義、及び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た。

- 1) 講義動画 9 本（別添講義動画 1～9）
- 2) 演習用動画 5 本（別添演習用動画 1～5）

### 4. 就労支援アプリケーション（別添「わらいふスタートブック」）

入力項目は、別添「わらいふスタートブック」のように、生活行動、気持ち体調、環境に分類され、3つの分類が紐づく構造は、バイオ・サイコ・ソーシャル・モデルに準ずる（日本ソーシャルワーク教育学校連盟, 2020）。

バイオ・サイコ・ソーシャル・モデルは、以下の3つの側目からクライアントの状況や環境を把握する。

- ・バイオ（生理的・身体的状態）：健康状態や ADL・IADL の状態、能力など
- ・サイコ（精神的・心理的状态）：心理状態や意欲、嗜好、生活やサービスの満足度など
- ・ソーシャル（社会環境的状态）：家族や親族との関係、近隣関係、友人関係、住環境、  
就労状況、収入の状況、利用可能な社会資源など

バイオ・サイコ・ソーシャル・モデルでは、クライアントの置かれている困難な状況は、生理的・身体的要因、精神的・心理的要因、そして社会環境的要因が、相互に関連し合い、複合的に作用し合っていると捉える。

就労支援アプリケーションの項目を、バイオ・サイコ・ソーシャル・モデルと突合すると、

- ・生活行動：バイオ
- ・気持ち体調；バイオとサイコ
- ・環境：ソーシャル

障害者の置かれている状況を相互に関連しあい複合的に作用しあうものという点でバイオ・サイコ・ソーシャル・モデルの考え方と合致し、包括的かつ相互関係で障害者の状況をモニタリングできる構造となった。

アカウントを共有することで通所できないときの調子が把握できるため、離島やへき地など、支援事業所や医療機関が少ない遠隔地で、本土や都市部の支援者と共有でき、地域差の解消に役立つ可能性もある。

# III. 研修運営

### Ⅲ. 研修運営

#### 1. 研修概要

各自、講義の動画を視聴後、集合形式で演習を行う。

研修の効果を測定するために研修の前後でアンケート調査を行う。

集合研修前 2ヶ月程度	事前アンケート	資料1 (本冊子 26 ページ)
	講義動画 9 本視聴	別添講義動画 1-9 別添講義資料 1-9
	事前課題	資料2 受講者向け資料 演習準備シート (本冊子 33 ページ)
	テキスト精読	資料2 受講者向け資料 テキスト (本冊子 35 ページ)
終日	集合研修 実施	別添演習用動画 1-5 別添演習説明スライド PDF 資料3 ファシリテータの手引き (本冊子 41 ページ)
	事後アンケート	資料1 (本冊子 29 ページ)

#### 2. 演習

シラバスに沿って下記のような構成で演習を行った。進行表は次ページに示す。演習②アセスメント演習では、動画視聴後にグループ毎に支援者が用いたアセスメントスキルを確認し、その後、アセスメントシート、就労支援アプリ、アセスメントスキルの解説を行った。

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せるか、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

注) 資料欄：スライド ⇒別添演習説明スライド PDF、動画 ⇒別添演習用動画

	単元	内容	資料	(分)
10:00-10:20	事前学習の振り返り	研修 GIO SBOs の説明 事前学習の振り返り ・研修前：研修：研修後の比率を伝え自組織への還元を意識する	テキスト	20
10:20-11:20	演習① 自組織の紹介	1.自組織の紹介：4名1G（一人10分） 演習説明：5分 グランドルールの説明（ファシリ） 発表者の選定（演習で発表していただく際） 各自 ZOOM で共有して紹介：適宜質疑応答	スライド 1 準備シート	60
11:20-		休憩		10
11:30-12:15	演習② アセスメント 演習： 場面1面接	演習説明 part1:場面説明とデモ動画視聴 part2:各自評価（デモ評価シートを参考に） グループディスカッション（デモ評価シートを参考に） Part3:全体：2グループのディスカッション内容共有 Part4:解説① 解説② 解説③	動画 1 スライド 2 スライド 3,4 スライド 5,6 スライド 7	15 10 2 8 3 3 2 2
12:15-		昼休憩		50
13:15-14:10	場面2： ロールプレイ と動画視聴	part1:場面説明とロールプレイの進め方 ロールプレイを行う part2:各自評価 グループディスカッション（観察者が感じ取った支援者のアセスメントスキル、相談者が感じた支援者のアセスメントスキル、支援者が心がけたアセスメントスキル） part1:場面説明とデモ動画視聴 part2:各自評価（デモ評価シートを参考に） グループディスカッション（デモ評価シートを参考に） Part3:全体：2グループのディスカッション内容共有 Part4:解説① 解説② 解説③	スライド 8-13 動画 2 スライド 8 スライド 14,15 スライド 16 スライド 17	5 8 2 8 10 2 8 5 3 2 2
14:10-14:40	場面3：	part1:場面説明とデモ動画視聴 part2:各自評価（デモ評価シートを参考に） グループディスカッション（デモ評価シートを参考に） Part3:全体：2グループのディスカッション内容共有 Part4:解説① 解説② 解説③	動画 3 スライド 18 スライド 19,20 スライド 21 スライド 22	10 2 8 3 3 2 2
14:40-	休憩			10
14:50-15:20	場面4：	part1:場面説明とデモ動画視聴 part2:各自評価（デモ評価シートを参考に） グループディスカッション（デモ評価シートを参考に） Part3:全体：2グループのディスカッション内容共有 Part4:解説① 解説② 解説③	動画 4 スライド 23 スライド 24-27 スライド 28 スライド 29	10 2 8 3 3 2 2
15:20-15:50	場面5：	part1:場面説明とデモ動画視聴 part2:各自評価（デモ評価シートを参考に） グループディスカッション（デモ評価シートを参考に） Part3:全体：2グループのディスカッション内容共有 Part4:解説① 解説② 解説③	動画 5 スライド 30 スライド 31,32 スライド 33 スライド 33-38	10 2 8 3 3 2 2
15:50-		休憩		5
16:00-16:30	演習③ 自己 の実践の振り返り	2.演習①自己の実践の振り返り：4名1G（5分×4名） 演習説明：5分 各自 ZOOM で共有して紹介：適宜質疑応答：		30
16:30-	全体振り返り	・目的と目標の確認 学びの確認		10
16:50-	まとめ	全体まとめ		10

## IV. 留意事項

## IV. 留意事項

研修運営にあたり下記のような点に留意をすることが望ましい。

### 1. 講義

講義内容は法改正の場合には更新は必要となる。

### 2. 演習

#### 1) 開催形式等

- ・集合研修は参加者の希望に添い オンラインで行ったが対面研修の利点もある。

以下の開催形式も考えられる

①対面または オンラインで年間複数回置かない 選択できるようにする。

②オンラインと対面の同時開催（ハイブリッド）。

- ・集合研修を1日としたが2日間設けた場合には以下の方法も可能となる

演習①で 地域のアセスメントの視点を強化し

演習②で精神障害者の事例を追加し

演習③で系統的なリフレクションを行うことができる。

#### 3. 演習グループ編成

- ・グループメンバーの編成は、自治体規模や距離を考慮する。

#### 4. 演習運営

- ・グループごとに独自のグラドルールを決めることで グループの 関係性を作る。
- ・支援者自身の職業経験や人生経験を生かせるようなグループ運営を心掛ける。
- ・ファシリテートの統一のための手引きを活用し、随時更新する。
- ・1グループに1名のファシリテーター配置が望ましいが、難しい場合は、グループメンバーのみで演習を勧められるようテキストの充実が必要となる。

#### 5. ツールの活用について

- ・わらいふは行動・心身の状態・環境を突合させてセルフモニタリングすることが特徴であるので、他のアプリでセルフモニタリングする際は行動・心身の状態・環境の突合を留意する必要がある。

# V. 資料

## V. 資料

### 1. 事前・事後アンケート

#### 研修前アンケート

研修の試行へご協力いただきありがとうございます。よりよい研修にするために、ご協力ください。

同意を撤回する際に用いるために、任意の5桁の英数字（英字の大文字・小文字、及び数字を組み合わせる）をご記入ください。お手元にもこの5桁の英数字をメモし保管してください。

\* 5桁の英数字を紛失されると撤回できなくなります。

--	--	--	--	--

#### 1. あなた自身のことについて伺います。

ご所属 該当するものに☑をつけてください	<input type="checkbox"/> 就労移行支援事業者 <input type="checkbox"/> 障害者就業・生活支援センター <input type="checkbox"/> 地域障害者職業センター <input type="checkbox"/> その他（ ）
就労支援の経験年数	<input type="checkbox"/> 4年以下 <input type="checkbox"/> 5-9年 <input type="checkbox"/> 10-14年 <input type="checkbox"/> 15-19年 <input type="checkbox"/> 20年以上
支援した経験のある障害種別	<input type="checkbox"/> 精神 <input type="checkbox"/> 知的 <input type="checkbox"/> 身体 <input type="checkbox"/> 手帳取得なし⇒ <input type="checkbox"/> 難病（病名等 ） <input type="checkbox"/> その他

#### 2. GIO、SBOs、アセスメントスキルについて現時点での自己評価を、 右欄に1から4の数字をご記入ください

- |   |
|---|
| 1.十分にできる<br>2.概ねできる<br>3.少しはできる<br>4.できない |
|---|



GIO：一般目標	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	
SBOs:行動目標	1. 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. 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	

3. 個々のアセスメントスキル 現時点での自己評価を、  
右欄に1から4の数字をご記入ください

- 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



各レベルの見立ての視点			
レベル	小項目	アセスメントスキルのカテゴリ	
A ミ ク ロ レ ベ ル	本人を見立てる視点	本人が自分らしく働ける仕事は何か	
		本人が就労生活上でつまづいたと認識している経験	
		自己と仕事の折り合いの程度	
		身体的な健康管理状態	
		心理的な安定状態	
		日常生活スキルの状態	
		本人が希望する就労に必要なソフトスキルの習熟度	
	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		
家族を見立てる視点	家族の対応の仕方		
B メ ゾ レ ベ ル	支援者自身を見立てる視点	支援者自身の対応を本人が信頼しているか	
		支援者自身は本人の将来を見据えているか	
		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	
		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	
	就労先を見立てる視点	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	
		就労先の障害者を雇うことへの不安	
		就労先の就労条件・物理的・人的環境と変化の見通し	
C マ ク ロ レ ベ ル	地域・自治体を見立てる視点	(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	

レベル内/レベル間のかみ合わせの見立ての視点			
レベル	小項目	アセスメントスキルのカテゴリ	
D ミクロ内	本人と家族のかみ合わせを見立てる視点	就労に向けた家庭環境の調整の必要性	
E ミクロとメゾ間	本人と支援者（機関）のかみ合わせを見立てる視点	本人と支援者との適切な距離感	
		本人の目標に向けた支援のペースの適切さ	
		他の利用者との関係性の適切さ	
		自組織を超えて連携した支援の必要性	
本人と就労先のかみ合わせを見立てる視点	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）		
	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）		
F マクロ間	本人と地域・自治体のかみ合わせを見立てる視点	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（連携）	

見立ての手段：どのように			
	アセスメントスキルのカテゴリ		
見立ての手段：どのように	本人の希望や困り感から深掘する		
	本人や家族の立場に身を置きつつ中立的な姿勢を保つ		
	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		
	既存のツールを参考にする		
	事業所内や関係者からの情報を参考にする		
	支援者自身の内省から状況を俯瞰する		

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

## 研修後アンケート

研修の試行へご協力いただきありがとうございます。よりよい研修にするために、ご協力ください。

同意を撤回する際に用いるために、**前回同様**の任意の5桁の英数字（英字の大文字・小文字、及び数字を組み合わせる）をご記入ください。お手元にもこの5桁の英数字をメモし保管してください。

\* 5桁の英数字を紛失されると撤回できなくなります。

--	--	--	--	--

### 1. GIO、SBOs：研修後の自己評価を、右欄に1から4の数字をご記入ください

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

↓

GIO：一般目標	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	
SBOs:行動目標	1. 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. 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	

### 3.個々のアセスメントスキル

研修後の自己評価について、右欄に1から4の数字をご記入ください

- |          |
|----------|
| 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   |

各レベルの見立ての視点		
レベル	小項目	アセスメントスキルのカテゴリ
A ミ ク ロ レ ベル	本人を見立てる視点	本人が自分らしく働ける仕事は何か
		本人が就労生活上でつまづいたと認識している経験
		自己と仕事の折り合いの程度
		身体的な健康管理状態
		心理的な安定状態
		日常生活スキルの状態
		本人が希望する就労に必要なソフトスキルの習熟度
	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	
家族を見立てる視点	家族の対応の仕方	
B メ ゾ レ ベル	支援者自身を見立てる視点	支援者自身の対応を本人が信頼しているか
		支援者自身は本人の将来を見据えているか
		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
		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
	就労先を見立てる視点	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
		就労先の障害者を雇うことへの不安
	就労先の就労条件・物理的・人的環境と変化の見通し	
C マ ク ロ レ ベル	地域・自治体を見立てる視点	(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

レベル内/レベル間のかみ合わせの見立ての視点			
レベル	小項目	アセスメントスキルのカテゴリ	
D ミク ロ内	本人と家族のかみ合わせを見立てる視点	就労に向けた家庭環境の調整の必要性	
E ミク ロと メゾ 間	本人と支援者（機関）のかみ合わせを見立てる視点	本人と支援者との適切な距離感	
		本人の目標に向けた支援のペースの適切さ	
		他の利用者との関係性の適切さ	
		自組織を超えて連携した支援の必要性	
	本人と就労先のかみ合わせを見立てる視点	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）	
		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）	
F マク ロ間	本人と地域・自治体のかみ合わせを見立てる視点	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（連携）	

見立ての手段：どのように			
	アセスメントスキルのカテゴリ		
見立ての手段：どのように	本人の希望や困り感から深掘する		
	本人や家族の立場に身を置きつつ中立的な姿勢を保つ		
	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		
	既存のツールを参考にする		
	事業所内や関係者からの情報を参考にする		
	支援者自身の内省から状況を俯瞰する		

3.よりよい研修に向けて、講義や演習の評価にご協力ください。

各授業内容について理解度と満足度の欄に1から4をご記入ください。

		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		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	
		理解度	満足度	自由記述	
講義名	講師				
障害者雇用・就労支援の理念・目的	村木厚子				
障害者雇用・福祉施策	障害者雇用対策の概要と就職準備性	細川拓郎			
	障害者就労施策 -就労選択支援の根底にあるポイント	佐藤大作			
	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	春名由一郎			
就労アセスメントの目的：プロセスの重要性	相澤 欽一				
就労支援のためのアセスメントシート	武澤友広				
本人を中核としたアセスメント①本来感	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	川尻洋美				
本人を中核としたアセスメント③地域連携	高谷さふみ				

## 2. 受講者向け資料

### ・演習準備シート

自組織の紹介シート 【受講番号 氏名】

ご自分について	就労支援経験年数（ ）年 資格等（社会福祉士等）
事業所について ○をつけてください	<input type="checkbox"/> 就労移行支援事業所 <input type="checkbox"/> 障害者就業・生活支援センター <input type="checkbox"/> 他（ ）
職員概要	組織図 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;">             有資格者等              1:社会福祉士（ ）名              2:精神保健福祉士（ ）名              3:職場適応援助者（ ）名              4:産業カウンセラー（ ）名              5:キャリアコンサルタント（ ）名              6:作業療法士（ ）名              7:公認心理士／臨床心理士（ ）名              8:障害者職業カウンセラー（ ）名              9:その他（ ）名           </div>
利用者概要：R6 年度 *概要で結構です	1. 総数 名 2. 手帳内訳 身体障害者手帳 名 療育手帳 名 精神障害者保健福祉手帳 名 重複所持 名 手帳なし 名 特記事項（ ）
支援結果：R6 年度 *概要で結構です	①一般企業に就職 名 ②福祉的就労（A型）に移行 名 ③福祉的就労（B型）に移行 名 ④令和6年末時点で支援継続中 名 ⑤退所（移行先なし） 名 ⑥その他（ ）
主たる連携先 ○をつけてください	<input type="checkbox"/> 就労移行支援事業所 <input type="checkbox"/> 障害者就業・生活支援センター <input type="checkbox"/> 就労継続支援 A型 B型 <input type="checkbox"/> 指定特定相談支援事業者 <input type="checkbox"/> 主治医 他 <input type="checkbox"/> （ ）

(演習準備シート続き)

自組織の強みと弱みを記入してください

(別紙アンケートの「本人と支援者(機関)のかみ合わせを見立てる視点」等を参考にしたり、又は他の視点で、組織内で相談して記入してください。

客観的な指標があれば記入し、なければ感覚的なこと)

<p>強み STRENGTH</p> <p>例) 利用者同士が適度に助け合う。 他の組織と連絡が密にある。</p>	<p>弱み WEAKNESS</p> <p>例) 中堅職員より若手が多く、若手の負担が大きい。</p>
---	---

\* SWOT (板倉宏昭.2017.経営学講義.勁草書房) を参考にしていますが、今回は機会 OPOCHUNITY と脅威 THREAD 脅威 THREAD は不要です。

自組織が所属する自治体や地域の強みと改善が望まれることを記入してください

(別紙アンケートの「C マクロレベル」「F ミクロとマクロ間」等を参考にしたり、又は他の視点で、組織内で相談して記入してください。客観的な指標があれば記入し、なければ感覚的なこと)

<p>強み</p> <p>例) 資源は少ないが顔の見える関係がある</p>	<p>改善が望まれること</p> <p>例) 資源が点在し、利用者の交通費が負担となりがち</p>
---------------------------------------	---

・テキスト

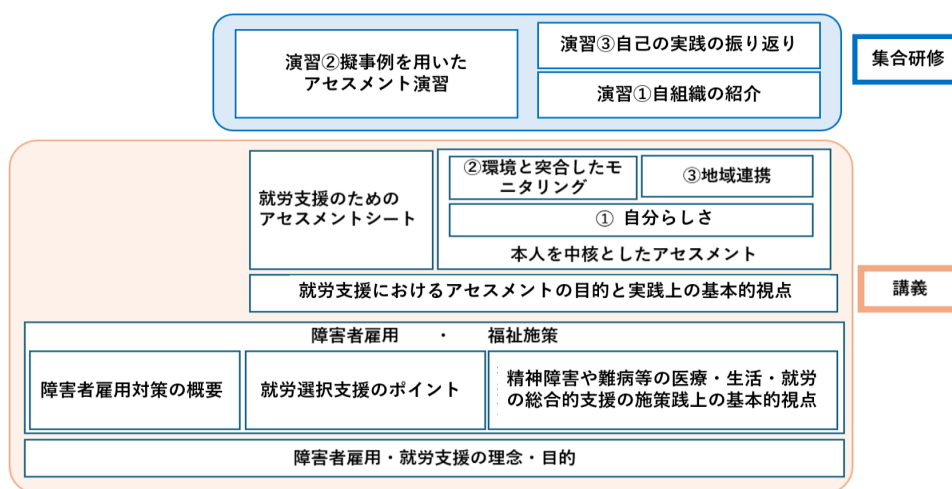
受講者には次のようなテキストを事前に送付し当日に供えていただいた。

## 令和7年度 就労アセスメントの専門性向上のための研修 演習説明

この度は、就労アセスメントの専門性向上のための研修にご参加いただき誠にありがとうございます。演習の考え方や進め方についてご一読の上、ご参加ください。

### 1. 講義と演習の位置づけ

講義と演習は図のようなイメージで位置づいています。



また、研修は全体を10とすると、研修参加前：研修中：研修後は、4：2：4といわれます（プリンカーホフ,2007：福澤英弘,人材開発マネジメントブック,日本経済新聞出版社 2009）。

つまり、研修前の準備を所属の方と相談する事、研修終了後に所属の方に報告する事で、研修の効果が2倍にも3倍にもなります。準備や報告を所属の方と共有しながら進めてください。

研修前	研修	研修後
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。	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	1.上司と定期的に内省し経験を概念化。 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 ⇒効果測定にり成功体験を積み重ねる
4	2	4

## II. 集合研修の進め方

★ZOOM 名は「受講番号-氏名」としてください。

例：受講番号 99、氏名○×△の場合、ZOOM 名は「99-○×△」

### 演習の概要 （調整中のため微修正が生じる場合もあります）

- ・皆様の支援経験を就労選択支援に活かしていきましょう
- ・自組織の人材育成や、地域の連携強化も視野に入れていきましょう

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループのグラドルールを決める</li> <li>・演習2：場面2のロールプレイの役割を決める</li> <li>・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）</li> </ul>
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	<p>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。</p> <p>【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」</p> <p>*「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いません。</p>
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 (続き) ・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事後評価アンケート記入（URLは12月5日（金）に再送信）
16:50-17:00	まとめ	全体まとめ

## 1. 演習①自組織の紹介

【ねらい】就労の基盤となる生活を整えるためには、他機関との連携が必要になります。連携に先立ち、自組織や地域の現状を概観してみましょう。

【準備】演習準備①を作成してください。業務に支障のない範囲で、ご自身の所属の方とも相談してください。

【当日】進め方の説明後、ブレイクアウトルームに入室し、「演習準備① 1.自己紹介シート」に沿って、自組織を紹介してください。ブレイクアウトルーム番号とグループ番号は同一です。

- ・発表 10 分、質疑応答 5 分（一人 15 分以内）を目安に進めてください。
- ・グループの中で、受講番号の一番早い方から発表をお願いします。
- ・グループの中で、受講番号の一番遅い方がタイムキーパーをお願いします。

### グループメンバー 終日同じグループとなります

1グループ				2グループ				3グループ				…グループ			
1	…	…	…	…		…	…	…	…	…	…	…	…	…	…

## 2. 演習②模擬事例を用いたアセスメント演習

【ねらい】心身の変調の大きい利用者のアセスメントを深める過程を学びます。デモンストレーション視聴と一部ロールプレイを行い、グループ討論を通じて学び合います。

【準備】演習当日にグループ討論のポイントをお示しします。

当日に詳しい説明や事例を読む時間を設けます

【当日】説明後、デモンストレーション視聴後に、ブレイクアウトルームに入室しグループ討論を行います。

場面 2 はロールプレイも併用します。別添のロールプレイ資料の PDF もご一読ください。

### 場面 2 ロールプレイ役割

田→田中 佐→佐藤 観→観察役

1グループ				2グループ				3グループ				…グループ			
1	…	…	…	…		…	…	…	…	…	…	…	…	…	…
田	佐	観	観	田	佐	観	観	田	佐	観	観	田	佐	観	観

## ロールプレイには次のような意義があります。

ロールプレイは初学者のみならず、相当の実践経験を重ねている方にも、自分の実践を客観的に見直す機会となります。

利用者の語りや表現を通じて状況を共有するために、主観や想像力を働かせて、主観を通じて客観性をつかむ受け取り方が必要となります。

ロールプレイにより、自分の価値判断や好き嫌いの傾向を知り、自己理解を深めることに通じます。また、限られた情報を通じて、まずは大局的、大枠的な見立てができるようになり、不足している情報や腑に落ちない情報などが自然と分かるようになります。

逆に、クライアントの役をすることで、クライアントのおかれた状況を適切につかみ、言語的非言語的に表現することになります。

\*引用改変：氏原寛，藤田博康. (2014) .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

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ります。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ます。

PREP 法、結論（学んだこと）、理由、具体例、結論の協調

\*引用改変：高橋平徳，内藤知佐子（2019）体験学習の展開．医学書院

☆ZOOMでのロールプレイは、アイコンタクトなどノンバーバルなコミュニケーションが難しくなる可能性もあります。逆に傾聴したり、話を切り出すタイミングが相手にどのように受け取られるのかが、対面の練習よりも良くわかることがあります（表情や傾きなどのしぐさを工夫しましょう）。

\*引用改変：高橋敬子（2021）ロールプレイでやってみよう！：患者さんの安心・安全のためのコミュニケーション演習ガイド．医学書院

## 進行表

演習②擬事例を用いたアセスメント演習（黄色はグループワーク）

11:30- 12:15	演習説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>・演習の目的と進行方法を説明。</li> <li>・病気の説明「自己免疫疾患（炎症性腸疾患）について」</li> </ul>
	場面1	part1:場面説明とデモ動画視聴
		part2:各自、アセスメントスキルの項目を参考に支援者が用いたスキルをチェックする
		グループに分かれてディスカッション（アセスメントスキルの項目を参考に）
		Part3:メインルームに戻り各グループのディスカッション内容共有
	Part4:この場面におけるアセスメントシート、わらいふ、アセスメントスキルについて解説	
12:15- 13:15		昼休憩
13:15- 14:10	場面2	part1:場面説明とロールプレイの進め方
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ロールプレイの目的と進行方法を説明。</li> <li>・役割分担の確認（相談者、就労選択支援員）。</li> <li>・観察者の役割を含めた全体の流れを共有。</li> </ul>
		グループに分かれてロールプレイを行う
		part2:各自、アセスメントスキルの項目を参考に支援者が用いたスキルをチェックする
		グループディスカッション（観察者が感じ取った支援者のアセスメントスキル、相談者が感じた支援者のアセスメントスキル、支援者が心がけたアセスメントスキルについて語り合う）
		part1:メインルームに戻り場面説明とデモ動画視聴
		part2:各自、アセスメントスキルの項目を参考に支援者が用いたスキルをチェックする
		ブレイクアウト
		グループに分かれてディスカッション（アセスメントスキルの項目を参考に）
		Part3:メインルームに戻り各グループのディスカッション内容共有
Part4:この場面におけるアセスメントシート、わらいふ、アセスメントスキルについて解説		

14:10-14:40	場面 3 :	part1:場面説明とデモ動画視聴
		part2:各自、アセスメントスキルの項目を参考に支援者が用いたスキルをチェックする
		グループに分かれてディスカッション (アセスメントスキルの項目を参考に)
		Part3:メインルーム に戻り 各グループのディスカッション内容共有
		Part4:この場面における アセスメントシート、わらいふ、アセスメントスキルについて解説
14:40-50	休憩	
14:255050-15:20	場面 4 :	part1:場面説明とデモ動画視聴
		part2:各自、アセスメントスキルの項目を参考に支援者が用いたスキルをチェックする
		グループに分かれてディスカッション (アセスメントスキルの項目を参考に)
		Part3:メインルーム に戻り 各グループのディスカッション内容共有
		Part4:この場面における アセスメントシート、わらいふ、アセスメントスキルについて解説
15:20-15:50	場面 5 :	part1:場面説明とデモ動画視聴
		part2:各自、アセスメントスキルの項目を参考に支援者が用いたスキルをチェックする
		グループに分かれてディスカッション (アセスメントスキルの項目を参考に)
		Part3:メインルーム に戻り 各グループのディスカッション内容共有
		Part4:この場面における アセスメントシート、わらいふ、アセスメントスキルについて解説

### 演習③ 自己の実践の振り返り

ねらい】研修の学びや参加の意義を、グループでの共有を通じて深めます。

【準備】演習当日にポイントを再度お示しします。

【当日】説明後、ブレイクアウトルームに入室しグループで共有します。

1人5分×4名程度。

ポイント：今日の学びを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、最初にやろうと思っていたこと、さらにどんなところが変化したと思うか？など。

以上です。実り多い研修として行きたいと思います

### (3) 演習担当者資料

#### ファシリテータの手引き

★「本人を中核した」「波のある利用者」という本研修の特徴を意識して進める。

#### ■全体の流れ

##### 【演習①自組織の紹介】

演習説明後、各ブレイクアウトルームに移動（40分）

1. グランドルールの説明をする。追加したいグランドルールについて話し合う。（5分程度）

※「■グランドルール」を参照

2. 各参加者による自組織の紹介（※人数により、持ち時間を適宜調整する）。

・質疑応答を交えながら進行する。

ポイント：地域の特徴や類似性、参考になる取り組みや課題点などを共有しながら、終日同じグループでのディスカッションをしていく上で話しやすい安全な場づくりをする。

3. 本日の進行上の役割を確認する（5分程度）

・各場面終了後に行うディスカッション内容共有の発表者（順番）を決める。

・（事前決定している）ロールプレイの役割を、各役割り担当者に依頼する。

4. 11:20になったら、そのまま11:30までの休憩を案内する。

##### 【演習②アセスメント演習】

###### 〈場面1（動画視聴）〉

場面説明とデモ動画視聴、各個人での評価の後、ブレイクアウトルームに移動

1. グループディスカッション（8分程度）

※ディスカッションのポイントについて、「■場面演習のポイント」を参照

2. 時間が来たら、自動的にメインルームに移動します。

###### 〈場面2（ロールプレイ）〉

場面説明とロールプレイの進め方の説明の後、メインルームで場面設定を読み込む時間をとる。

その後、ブレイクアウトルームに移動

1. ロールプレイを行う（8分程度）

2. ロールプレイでの支援者のアセスメントスキルについて、各自で評価する（2分程度）

3. グループディスカッション（8分程度）

（観察者が感じ取った支援者のアセスメントスキル、相談者が感じた支援者のアセスメントスキル、支援者が心がけたアセスメントスキルについて語り合う）

4. 時間が来たら、自動的にメインルームに移動します。

###### 〈場面2（動画視聴）〉

（自己のロールプレイの反省点に流れそうだったら、本人主体に焦点を当てて、支援者のスキルはどうかの。こんな風に働きかけると本人主体になる、など）

###### 〈場面3～5（動画視聴）〉 場面1と同様

## 【演習②自己の実践の振り返り】

1. 自己の実践の振り返り（1人5分×4名※時間配分は人数等によって適宜調整する）

※適宜、当日の学びや参加の意義を深める質問をして、体験の理解と整理をサポートする。

ポイント：今日の学びを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、最初にやろうと思っていたこと、さらにどんなところが変化したと思うか？など。

2. 時間が来たら、自動的にメインルームに移動します。

## ■グランドルール

### 基本のグランドルール

1. グループに積極的に貢献できるように努めましょう。
2. 短く簡潔に話し、均等に発言できるよう配慮しましょう。
3. 理解するために、相手の話に耳を傾けましょう。
4. 他者の話を遮ったり、否定をしたりしないようにしましょう。
5. お互いの強みに着目し、それぞれの視点や考えを尊重しましょう。
6. 正解や合意形成よりも、各自の考えを深めるために話しましょう。

### 追加のグランドルール

各グループで、追加したいグランドルールがないかどうか、話し合ってください。

## ■場面演習のポイント

1. ファシリテーターは、各場面のアセスメントスキル表（PPT）を画面共有してください。  
（テキストと共に12月6日以前にスキルリストは配布するが、当日もpptを共有する）
2. ファシリテーターは次のようなイメージで演習を進めてください。

発言例：「この場面では、次のようなアセスメントスキルに着目します。この点について、動画の支援者はどうだったか、自分だったらどうするかなど、ディスカッションしてください」

○支援者がどのようにアセスメントするかについてのディスカッション

×対象者がどのような状態か、どのような特徴を持っているかについてのディスカッション

参加者の闊達な発言を促すとともに、以下のテーマが話題の中心となり、参加者の学びが深まるように、適宜、調整や問いかけをしてください。

3. ただし、話の脱線にも柔軟に対応してください。脱線からの思わぬ収穫にも注目しましょう。
4. 参加者によるディスカッションが停滞したとき等に、適宜、この手引きの末尾にある、「■質問例」を参考にしてください。

※場面 2, 3 は、アセスメントシートを見ながら、支援者と利用者が協働で下記を確認する  
 ※場面 5 は、アセスメントシートの結果から本人と今後について検討する

場面	視点	アセスメントスキル（グループ内で検討し、深める）
場面 1： 就労に関する希望・ニーズの把握／本人への情報提供等	本人を見立てる視点	本人が自分らしく働ける仕事は何か 本人が就労生活上でつまづいたと認識している経験 身体的な健康管理状態 心理的な安定状態
	家族を見立てる視点	家族の対応の仕方
	見立ての手段：どのように その他	本人の希望や困り感から深堀する 参加者の視点
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	本人を見立てる視点	本人が自分らしく働ける仕事は何か 身体的な健康管理状態 本人が希望する就労に必要なソフトスキルの習熟度 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 本人の希望や困り感から深堀する 既存のツールを参考にする
	その他	参加者の視点
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	本人を見立てる視点	本人が自分らしく働ける仕事は何か 自己と仕事の折り合いの程度 身体的な健康管理状態 本人が希望する就労に必要なソフトスキルの習熟度
	家族を見立てる視点	家族の対応の仕方
	本人と支援者（機関）のかみ合わせを見立てる視点	他の利用者との関係性の適切さ
	見立ての手段：どのように その他	本人の希望や困り感から深堀する 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 既存のツールを参考にする 参加者の視点
場面 4： 多機関連携によるケース会議	本人を見立てる視点	本人が自分らしく働ける仕事は何か 本人が就労生活上でつまづいたと認識している経験 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
	本人と支援者（機関）のかみ合わせを見立てる視点	自組織を超えて連携した支援の必要性
	見立ての手段：どのように その他	既存のツールを参考にする 事業所内や関係者からの情報を参考にする 参加者の視点
	その他	参加者の視点
場面 5： 相談者と一緒にアセスメント結果のまとめをする	本人を見立てる視点	本人が自分らしく働ける仕事は何か 自己と仕事の折り合いの程度 身体的な健康管理状態 心理的な安定状態
	家族を見立てる視点	家族の対応の仕方
	見立ての手段：どのように その他	本人の希望や困り感から深堀する 既存のツールを参考にする 事業所内や関係者からの情報を参考にする 参加者の視点
	その他	参加者の視点

■質問例

テーマ	質問例
利用者理解	利用者の波を含めて自分らしさを含む強みや特性をどのように把握し、支援計画に活かしていますか。
アセスメント	本人を中核として、就労準備性を評価する際に、特に重視している観点は何か。
コミュニケーション	利用者が安心して話せる関係を築くために普段意識している工夫はありますか。
チームアプローチ	本人を中核として、他の指導員や専門職（医師、カウンセラー、ジョブコーチなど）と協働する際に大切にしていることは何か。
支援技法	モチベーション（自信がなくなる）が低下している利用者に対して、どのようなアプローチをしていますか。
自己研鑽	（演習③で）自身のスキルを向上させるために、日頃取り組んでいることはありますか。

## おわりに

本研究にご協力いただきました全ての方々に御礼申し上げます。中でも疾病や障害を持ちながら就労を志す方々と支援者の皆様には、多くの勇気をいただき研究を完了することができました。ここに改めて深い感謝と敬意を捧げます。

研究班一同

### 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：五十音順 敬称略

臼井千恵：順天堂大学精神医学 先任准教授

江口尚：産業医科大学産業生態科学研究所 教授

川口孝泰：医療創生大学国際看護学部 教授

川尻洋美：群馬パース大学看護学部 講師

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

### 研究協力者：五十音順 敬称略

石村源生：情報経営イノベーション専門職大学 教授

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

榎本大貴：就労移行支援事業者 LITALICO

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 上席主任研究員

尾上弘基：東京大学 先端科学技術研究センター

木暮みどり：千葉大学病院患者支援センター

進藤均：就労移行支援事業者（株）ゼネラルパートナーズ代表取締役社長

武澤友広：障害者職業総合センター 社会的支援部門 主任研究員

辻邦夫：前（一社）日本難病・疾病団体協議会 常務理事

春名由一郎：前障害者職業総合センター副統括研究員

野崎智仁：国際医療福祉大学 保健医療学部 作業療法学科

湯沢由美：東京大学先端科学後術研究センター社会包摂システム分野 学術専門職員

和田裕雄 所属機関：順天堂大学大学院医学研究科 公衆衛生学講座教授