

厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）
総合研究報告書

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

本研究では、障害者の就労選択支援に向け、支援者のアセスメントスキルを平準化するための〔就労アセスメント研修〕の〈研修カリキュラムとシラバス〉〈視覚教材〉をADDIEモデルによって開発すること、及び、障害者本人の状態の波と支援環境を突合させたモニタリングツール〈就労支援アプリ〉開発をアジャイル方式を参考に間髪することに、令和5年度から令和7年度の3年間取り組んだ。

方法は、令和5年度は、アセスメントを深める過程に関する研修ニーズ、熟練者の就労アセスメントスキルを調査し、〈就労支援アプリ〉の入力項目等を聞き取り及び質問紙調査を実施した。令和6年度は〈研修カリキュラムとシラバス〉〈視覚教材〉を有識者会議もとに設計し、〈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、令和5年度の結果を基に作成したアセスメントスキル評価尺度を用いて評価した。令和7年度は、令和6年度の評価をもとに、〈就労支援アプリ〉〔就労アセスメント研修〕演習内容を修正し、効果を評価した。

結果として、令和5年度は、研修ニーズはアセスメントを深める過程等、就労アセスメントスキルは「本来感」を中核に、ミクロ・マクロ・メゾレベルのアセスメントスキルが明らかになった。〈就労支援アプリ〉の入力項目はバイオ・サイコ・ソーシャルモデルに一致した。令和6年度は、〔就労アセスメント研修〕は、難病患者を演習素材として試行し、全体に受講前より受講後に改善が見られたが、演習方法を修正することで効果的となることが考えられた。〈就労支援アプリ〉は、難病患者への効果検証も必要と考えられた。令和7年度は、〔就労アセスメント研修〕の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、さらにファシリテーションの統一化を図ったことで、令和6年度よりも理解度やアセスメントスキル等が向上した。〈就労支援アプリ〉は、難病患者においても本来感の向上に寄与し得ることが確認された。

以上より、本研究で開発した〈研修カリキュラムとシラバス〉〈視覚教材〉〈就労支援アプリ〉は一定の効果が得られると考える。

○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

障害者の就労を支援するためには、障害特性を詳細に把握し、本人の特技や希望を最大限に反映させた就労支援を行うことが不可欠である。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、2025年10月から開始）¹⁾。

この就労選択支援制度では、従来の就労の概念にとらわれず、障害者本人の希望に沿った職業や働き方を重視した仕事探しを支援することが目標とされている。具体的には、関係機関との橋渡しを行い、障害者本人の強みや課題、就労に必要な配慮について、障害者本人と支援者が共に整理・評価（就労アセスメント）することで、適切な一般就労や就労系障害福祉サービスにつなげることが目標とされている。

しかし、障害者の就労選択支援に向け、就労アセスメントにおいて、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就労アセスメントツールの不足等の問題があった。

そこで、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。併せて、研修実施上の留意点等を示す。

<各年度の目標>

令和5年度：

1. 上記問題①に対し、熟練者の就労アセスメントスキルを明らかにする。
2. 上記問題②に対し、就労アセスメントに必要な、障害者本人の身体面と心理面の情報、及び、支援環境の情報を明らかにし、それらを突合してモニタリングする〈就労アセスメントアプリ〉を試作する。

令和6年度：

1. 上記問題①に対し、就労アセスメントの〈研修カリキュラムとシラバス〉案を作成する。
2. 上記問題①②に対し、〈就労アセスメントアプリ〉試作品を用いて〈研修カリキ

キュラムとシラバス)案に沿って[就労アセスメント研修]を試行し、〈研修カリキュラムとシラバス)案、及び〈就労アセスメントアプリ)試作品の課題を明らかにする。

令和7年度:

1. 上記問題①に対し、令和6年度に明らかにした〈研修カリキュラムとシラバス)案の課題を修正し、支援場面を想定した〈視覚教材)を試作する。
2. 上記問題①②に対し、令和6年度に明らかにした〈就労アセスメントアプリ)の課題を修正し、〈視覚教材)試作品に反映し、〈研修カリキュラムとシラバス)案に沿って[就労アセスメント研修]で試行し、パッケージを完成すると共に、実施上の留意点を整理する。

B. 研究方法

1. 3年間の計画

3年間の研究は下記のマイルストーンに沿って進めた。〈研修カリキュラムとシラバス)〈視覚教材)は、研修開発で汎用される ADDIE

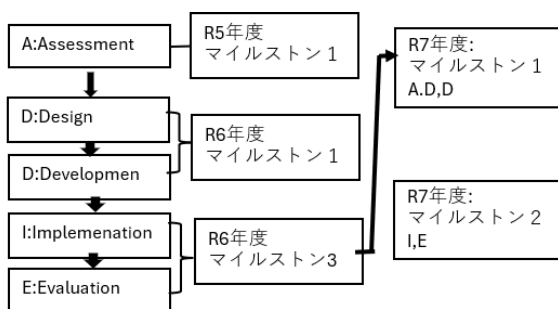


図1:カリキュラム・シラバス・視覚教材開発

モデル²⁾に沿って、図1のように進めた。〈就労アセスメントアプリ)は、アジャイル方式に準じて図2のように進めた。

令和5年度:

- マイルストーン1. 熟練者のスキル、及び研修ニーズ解明
マイルストーン2. 〈就労アセスメントアプリ)試作:

令和6年度:

- マイルストーン1. 〈研修カリキュラムとシラバス)の作成
マイルストーン2. 〈就労アセスメントアプリ)の機能追加
マイルストーン3. 研修試行と課題抽出:

令和7年度

- マイルストーン1. 〈研修カリキュラムとシラバス)〈就労支援アプリ)〈視覚教材)の改善
マイルストーン2. [就労アセスメント研修]パッケージの完成

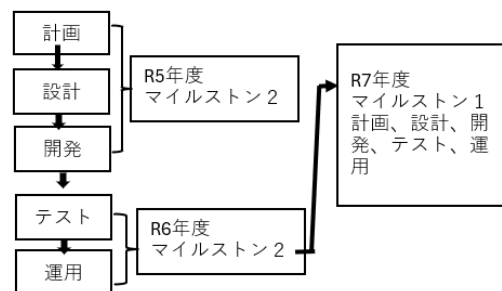


図2:アプリ開発

2. 各年度の研究方法

- 1) 令和5年度:倫理審査承認後~令和6年3月

マイルストーン1. 熟練者のスキル、及び研修ニーズ解明:

就労移行支援事業者の就労アセスメントの熟練者、事業主10名程度に「就労アセス

ントの際の判断内容」「必要な知識」に関する聞き取り調査を行う。併せて就労移行支援を受けた障害者 10 名程度に「助けになった支援」に関する聞き取り調査を行う。調査結果を質的帰納的に分析しアセスメントスキルと研修ニーズを抽出する。

抽出されたアセスメントスキル及び研修ニーズについて全国の就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センターに質問紙調査を行なう。

マイルストーン2.〈就労アセスメントアプリ〉 試作: 倫理審査承認後～令和6年3月

(1) アプリ入力項目の決定

先行研究(主に前原、川尻)を基に、アプリの入力項目(本人の状態と物理的・人的支援状況等)の案を整理する。入力項目案について、障害者と就労移行支援事業者へ意見を聞き取り調査し、その結果を基に全国の就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センターに質問紙調査を行ない、アプリ入力項目を決定する。

(2) アプリの試作

外部設計・内部設計・テスト等を行い、アプリ試作品を制作する。

2) 令和6年度:

マイルストーン1.〈研修カリキュラムとシラバス〉の作成: 令和6年4月～令和6年8月

(1) 研修目標設定:

R5年度の調査結果で得られた【**熟練者のアセスメントスキル**】と「**研修ニーズ**」を基に、有識者と研修目標を設定する。

特に「アセスメントを深める過程」「モニタリングの重要性とアプリを活用した演習」「地域情報」に焦点を当てる。

(2) 〈研修カリキュラムとシラバス〉作成:

研修目標に沿って、有識者とカリキュラムとシラバスを作成する。

さらに【**熟練者のアセスメントスキル**】を評価指標として活用できるよう、妥当性を10名程度の熟練者にCVIを用いて検討する。

マイルストーン2.〈就労アセスメントアプリ〉の機能追加: 令和6年4月～令和6年8月

〈就労アセスメントアプリ〉試作品を、就労移行支援事業所等で試用し、入力や出力上の問題の有無を確認し、必要な修正や機能追加を行う。合わせて「本来感尺度」を用いてセルフモニタリングを行うことにより、自己の状態の受け止め等が変化するか検討する。

マイルストーン3. 研修試行と課題抽出: 令和6年9月～令和7年3月

(1) 授業内容設計:

有識者と〈研修カリキュラムとシラバス〉に沿って〈就労アセスメントアプリ〉活用も含めた授業内容を設計する。

特に演習は、就労選択支援に示されている「就労アセスメント*」「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」(以下6つの要素)を通じてアセスメントを深めていく過程に焦点を当てる。

*ツールとして「就労支援のためのアセスメントシート」が推奨されており、ツール使用時の本人と支援者の評価のズレも含め、6つの要素を通じて、アセスメントを深めていく過程に焦点を当てる。

(2) 研修試行と課題抽出: 就労移行支援事業者等を対象に、関東で2回、研修を試行する。目標の達成度、【**熟練者のアセスメントスキル**】を用いた評価、有識者の助言により〈研修カリキュラムとシラバス〉と〈就労アセスメントアプリ〉の課題を明らかにする。

令和7年度

マイルストーン1.〈研修カリキュラムとシラバス〉〈就労支援アプリ〉〈視覚教材〉の改善：

令和7年4月～令和7年9月

丸谷・川尻・川口・白井

(1) 〈研修カリキュラムとシラバス〉〈視覚教材〉の改善：

R6年度の研修試行結果を基に有識者と検討し、カリキュラムとシラバス、視覚教材を改善する。本研修は精神疾患や難病等の状態の波がある障害者に着目するが、令和6年度は精神障害者が主であったため、令和7年度は難病患者を主眼とする内容で研修を試行し、精錬する。

中でも演習は、さらに効果的にするために、視覚教材を視聴しながらアセスメントを深めていく方法を検討する。

(2) 〈就労支援アプリ〉の機能追加修正：

R6年度の試用の結果を基に、グラフ出力期間の延長等を修正した後に、就業・生活支援センターや難病相談支援センター等で、難病患者を主にアプリを試用していただき、動作確認、「自己の状態の把握」「自分らしさ」を試用前後で調査する。特に「自己の状態の把握」とセルフアドボケートに着目し、環境へ働きかける効果を確認する。また、R6年度は精神障害者の調査結果と比較し、難病患者の特徴を検討する。

マイルストーン2. [就労アセスメント研修] パッケージの完成；令和7年10月～令和8年3月

丸谷・湯川・江口・川尻・川口・白井

改良した〈視覚教材〉を用いた研修を、就労選択支援員予定者を対象に試行する。目標の達成度、【熟練者のアセスメントスキル】を評価指標として用いた評価、及び、有識者の

助言により [就労アセスメント研修] パッケージを完成すると共に、実施上の留意点を示す。

(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 # 23002 NIPH-IBRA # 23005 NIPH-IBRA # 23013 NIPH-IBRA # 24004 NIPH-IBRA # 24004-2】)。

C. 研究結果

令和5年度：

マイルストーン1. 熟練者のスキル、及び研修ニーズ説明:

1. アセスメントスキルインタビュー

1) 基本情報

支援者は下記の27名であった(表1)。

表1. 調査対象者

経験年数	平均8.71年	
担当した障害種別	知的障がい	
	身体障害	
	発達障害	
	精神障害	
	難病	
	高次脳機能障害	
所属	就労移行支援事業所	20
	障害者就業・生活支援センター	7
保有資格	社会福祉士	13
	介護福祉士	7
	精神保健福祉士	5
	公認心理師	4
	ジョブコーチ	2
	保健師	1
	福祉用具専門相談員	1
	福祉住環境コーディネーター	1
	教員免許状	1
児童指導員	1	

	ケアマネジャー	1
	産業カウンセラー	1
	キャリアコンサルタント	1
	タクティールケア	1
活用しているツールなど (重複)	ワークサンプル幕張版	6
	MSFAS	4
	職業準備性のピラミッド	3
	Kstep	3
	就労パスポート	3
	就労支援チェックリスト	2
	就労支援のためのアセスメントシート	1
	COPM	1
	ACT	1
	マイノート（東京都作）	1
	BWAP2	1
	事業所独自のツール	14
	自作のツール	2
	特になし	1

注) 1名のみ精神障害者に特化していたが、26名は知的・精神・身体・発達障害・難病・高次脳機能障害を担当した経験があった

就労支援を受けて就労している障害者5名の属性は表2に示すとおりである。

表2. インタビュー協力者属性

	性別	年代	障害の種類
A	男性	40	精神
B	男性	20	精神
C	男性	20	身体
D	男性	30	精神
E	女性	30	発達

2) 分析結果

まず、マイクロ（本人・家族）、メゾ（支援者自身・就労先）、マクロ（地域・自治体）という3つのレベルについて、各々の情報を把握し判断する視点としてのスキルが得られた。

次に、各レベルのかみ合わせ、即ち、マイクロ内（本人と家族のかみ合わせ）、マイクロとメゾ間（本人と支援者のかみ合わせ、本人と就労先のかみ合わせ）、マイクロとマクロ間（本人と地域・自治体のかみ合わせ）の情報を把握し判断する視点としてのスキルが得られた。

さらに情報を把握し判断する方法として「見立ての手段」が得られた（表3,4,5）。

表3. レベルごとの情報を把握し判断する視点

レベル	レベル内小項目	アセスメントスキルのカテゴリ
マイクロレベル	A1.本人に関する視点	本人が自分らしく生きられる仕事を本人と探る
		本人の興味関心に即した仕事を本人と探る
		働く意味や喜びを本人と探る
		人生や就労でつまずいた誘因を本人と検討する
		本人の生命や法に関わる経験を確実に把握する
		本人の生活スキルの習熟度を見極める
		就労定着を見据えて本人の就業のスキルを見立てる
		経過の中で本人の変化と要因を本人と探る
		心身の波を含めて自己理解の段階を本人と探る
		本人が自ら環境を調整する力量を本人と探る
	A2.家族に関	家族員個々の障害の受け止め方を見立てる

	する視点	本人の年齢や症状の特性に応じて親の関与の程度を把握する 本人の症状の要因や対処方法に関する家族の経験知を把握する
B メ ゾ レ ベル	B1.支援者 (支援機関) 自身の見立て	本人が支援者と安心して接しているか自己の対応方法を吟味する
		将来を見通して本人の可能性を引き出そうとしているか自己吟味する
		本人の自己決定と実行を妨げていないか自己の支援を振り返る
		支援者自身の経験や価値観が支援の妨げとなっていないか俯瞰する
		ツールなど客観的な指標と本人の主観を突合して総体的に見立てようとしているか点検する
		関係者の意見も併せて多方面から本人を理解しようとしているか自己吟味する
	B2.就労先の見立て	就労先がD&Iを経営の課題としているか把握する
		就労先が求めるスキルや人物像を把握する
		就労先の個々の障害の特徴への理解を把握する
		就労先の物理的環境等を把握する
		就労先の人事異動の周期など人的環境の変化の頻度を把握する
		就労先の慣れからくる配慮や関係の変化を見据える
C マ ク ロ レ ベル	C1.地域・自治体の状態の見立て	地域（ネット上を含む）のインフォーマルな支援を把握する
		地域の障害や多様性の受け入れ具合を把握する
		地域の福祉サービスを含む就労への考え方の傾向を把握する
		地域の就労先の量や就労条件の傾向を把握する
		自治体の制度の運用の傾向を把握する
		情報や人材育成機会の偏在と支援関係者の力量の地域差を把握する

表4.レベル内/レベル間の情報を把握し判断する視点

レベル	レベル内小項目	アセスメントスキルのカテゴリ
D ミ ク ロ 内	D1.本人と家族のかみ合わせの見立て	家族の関りが本人の成長や自立を後押ししているか見立てる
		家族との関係が症状に影響している場合に他機関の支援の必要性を見立てる
E ミ ク ロ と メ ゾ 間	E1.本人と支援者（機関）のかみ合わせの見立て	本人の支援者への対応から関係性が育ってきているか見立てる
		本人と支援者の歩調が無理なく合っているか吟味する
		支援機関の利用者との関係が本人の可能性を高めているか吟味する
		支援機関の対応範囲を超えた事柄について他者の支援の必要性を見立てる
	E2.本人と就労先のかみ合わせの見立て	本人と就労先が就労の目的を共有できているか見立てる
		障害開示・通勤条件・労働条件・仕事の内容が本人の希望と合致するか見立てる
		本人の能力や希望に応じてキャリアアップや昇給が可能か把握する
		希望する就労先で本人の強みを活かすために必要なスキルを見立てる
		就労先の配慮と本人の力が出せる条件が合致し得るか見立てる
		本人が希望する配慮と就労先の配慮が合致し得るか見立てる
F ミ ク ロ と マ ク ロ 間	F1.本人と地域・自治体のかみ合わせの見立て	生活や医療に関する本人のニーズと地域の支援が合致しているか見極める
		身近な交流が本人の希望と合致しているか吟味する
		活用している制度が本人のプラスになっているか吟味する

表4. 見立ての手段

カテゴリ
自作/既製のツールを参考にする
(本人の希望や困りごとを発端に) 本人や関係者との対話を深める中で把握する
支援の中で直接出向いて観察や傾聴から把握する
支援の中で五感を駆使して本人・就労先・地域の状況を把握する
本人の希望や困りごとを発端に情報を深掘する
障害特性や年代に合わせて対応する中で状況把握する
相手の立場に身を置いて情報把握する
聞きにくい事柄は意図して事務的に尋ねることで把握する
支援者自身の内省から状況を俯瞰する

2. 研修ニーズ

1) インタビュー

前述の支援者 10 名への聞き取りの結果、これまで受けた研修としては、表 6 のとおり、1)就業支援基礎・実践・スキルアップ研修等の就労支援全般（就業支援基礎研修、サービス管理責任者に関わる研修、旧制度の初任者研修と更新研修）、2) 就業支援課題別研修等の課題別研修（精神障害のある方に関わる支援者向け研修、障害特性に関する研修、リスクがある方の対応に関する研修）、企業支援やビジネススキルに関する研修（合理的配慮に関する研修、キャリア心理学、キャリアカウンセリング、スーパービジョンに関する研修）などを受講していた。

また、事例検討を中心とした研修も多く挙げられた。社内の事例検討（エンパワメントやストレングスモデルを軸とした社内の研修）のほか、地域の就労支援事業所との勉強会での事例検討にも参加していた。具体的には、ほかの就労支援機関内でのケース検討、地域の移行支援事業所同士で開催している勉強会のケース検討、区の事業所の連絡会で困難ケースなどの事例検討などが挙げられた。

これらから、研修開発にあたっては、支援者が受講した基礎的研修等と整合性をとりつつ、就労選択支援に必要な講義および事例検討等の演習を取り入れるべきものと考えられた。

2) 研修ニーズ分析

研修に組み入れる必要のある内容としては、上記の熟練した支援者から「継続的にかみ合わせを見立てるアセスメント」「モニタリング方法」「地域情報」等が得られた（表 7、表 8）。

そのため、研修には、就労支援の理念や施策等を理解できる講義に加え、次の 3 点を含めること必要と考えられた。

①「アセスメントを深める方法」として、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る方法の講義・演習を行う。②「モニタリングの重要性」として、モニタリングの重要性の講義、アプリを活用した演習を行う。③「地域情報」として、地域資源や障害の捉え方等についてモデル等を用いた講義・演習を行う。

表7. これまでに受けた研修

就業支援基礎・実践・スキルアップ研修等の就労支援全般	事例検討
JEED（独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構）の研修 就業支援基礎研修、サービス管理責任者に関わる研修 旧制度の初任者研修と更新研修 作業分析、課題分析、アセスメントの仕方 就業基礎研修、就労支援員向けの研修 ケアマネジメントサイクルを通じた就労支援において必要なアセスメント	社内での事例検討会 エンパワメントやストレングスモデルが軸となった研修
就業支援課題別研修等の課題別研修	地域の就労支援事業所との勉強会での事例検討や、ほかの就労支援機関の勉強会でケース検討
精神障害のある方に関わる支援者向け研修 IPS 雇用に関する研修 障害特性に関する研修 アルコール依存症、発達障害、リスクがある方の対応に関する研修	地域の移行支援事業所間での勉強会で行うケース検討
企業支援やビジネススキルに関する研修	区の事業所の連絡会で困難ケースなどの事例検討
合理的配慮に関する研修 キャリア心理学、キャリアカウンセリング、ビジネススキル スーパービジョンに関する研修、企業説明会	

表8. 希望する研修

希望する研修	研修の要素
アセスメント全体プロセスを学ぶ研修 模擬事例も含めた事例検討 就労先を見据えた（協働した）アセスメント 支援者自身の内省する力を高める研修	プロセスを主としたアセスメント （就労後を見据えて、プロセスに沿って、かみ合わせを積み重ねるアセスメント）
本人の状況や支援を可視化する方法	モニタリング方法（アプリ等を活用）
地域や社会情勢を考慮した就労支援の方法	地域情報（地域の産業・障害への考え方等）
医療の知識 触法等の複雑な事例の支援	各論（困難事例への支援）
人材育成に関する研修 支援者自身の内省する力を高める研修 全国的なネットワークで困難や情報交換	人材育成担当者への研修

表9. 研修ニーズ

人材育成上の課題	想定される研修
信頼関係を構築できる力の育成 支援者が内省する力 就労後も継続した支援の力 人生経験豊かな利用者への支援 症状ごとに特徴的な支援 就労支援の理念の継承	模擬事例を用いたアセスメント演習 （環境設定し、かみ合わせをアセスメント。 内省、理念：Diversity & Inclusion を踏まえたアセスメント）
地域性に即した就労支援 人材育成に必要な情報や機会の地域差	福祉分野の地域診断演習
就労支援の理念の継承 新人の教育方法やツール 新人の積極性の育成 スタッフの職業経験（福祉かビジネスか）による支援の差 利用者の責任感を育成するプログラムの開発	人材育成担当者への研修

3. 質問紙調査

上記で分析した「各アセスメントスキルの必要性や実施状況について」および「前述のアセスメントスキルのうち、スキルアップが必要と思う項目」について調査を実施した。

1) 回答者

質問票は、(就労移行支援事業所3515件(3199件中あて先不明78)、障害者就業・生活支援センター337、地域障害者職業センター57)の計3549件に配布し、うち718件から回答を得た(回答率20.4%)。

回答者の所属は就労移行支援事業所が最多で、経験年数は平均 9.3 年、社会福祉に関する資格を保有する者が 4 割強であった。

1) 所属先の機関	実数	割合
1:就労移行支援事業所	585	81.5%
2:障害者就業・生活支援センター	101	14.1%
3:地域障害者職業センター	14	1.9%
無回答	18	2.5%
N (計)	718	

2) 経験年数 (通算)	実数
N	718
平均	9.3
最大	44.0
最小	0.0
標準偏差	6.6

3) 保有している資格等 (複数回答)	実数	割合
N	718	
1:社会福祉士	178	24.8%
2:精神保健福祉士	137	19.1%
3:職場適応援助者 (ジョブコーチ)	157	21.9%
4:産業カウンセラー	16	2.2%
5:キャリアコンサルタント	26	3.6%
6:作業療法士	14	1.9%

ラベル 質問文

7:公認心理士/臨床心理士	37	5.2%
8:障害者職業カウンセラー	20	2.8%

2) アセスメントスキル実施状況

本調査で「各アセスメントスキルの必要性や実施状況について」の回答は、以下に示す 0～3 で得たが、0 と 1 を「実施無」3 と 4 を「実施あり」と判断した。

0.あまり必要ない

1.実施していないが必要だと気づいた

2.対象者の状況により実施している

3.基本的に実施している

さらに、「前述のアセスメントスキルのうち、スキルアップが必要と思う項目」についての回答で、1. はい、0 いいえの 2 郡で検討を行った。

さらに、経験年数は、10 年未満と 10 年以上の 2 群に分類した。

解析は、「各アセスメントスキルの必要性や実施状況について」にかかる質問(計 57 問) および「前述のアセスメントスキルのうち、スキルアップが必要と思う項目」にかかる質問(計 57 問) と経験年数(10 年未満 vs.10 年以上)との関連の有無につき、カイ 2 乗検定を行い、このうち、統計的に優位な関連が認められた項目につき、多重ロジスティック回帰分析を行った。所属機関、保持資格、経験した障害で調整を行った。

カイ 2 乗解析の結果、以下の 12 項目で経験年数との関連が認められた。

2-1A1-1	A1 (マイクロレベル) .本人の見立て：本人が自分らしく生きられる仕事を本人と探る
2-1A1-7	A1 (マイクロレベル) .本人の見立て：就労定着を見据えて本人の就業のスキルを見立てる
2-1A2-2	A2 (マイクロレベル) .家族の状態の見立て：本人の年齢や症状の特性に応じて親の関与の程度を把握する
2-1A2-3	A2 (マイクロレベル) .家族の状態の見立て：本人の症状の要因や対処方法に関する家族の経験知を把握する
2-1B2-2	B2 (メゾレベル) .就労先の状態の見立て：就労先の個々の障害の特徴への理解を見立てる
2-1B2-4	B2 (メゾレベル) .就労先の状態の見立て：就労先が求めるスキルや人物像を見立てる
2-1C1-3	C1 (マクロレベル) .地域・自治体の状態の見立て：地域の福祉サービスを含む就労への考え方の傾向を把握する
2-1C1-5	C1 (マクロレベル) .地域・自治体の状態の見立て：地域の福祉サービス等の社会資源を把握する
2-1C1-6	C1 (マクロレベル) .地域・自治体の状態の見立て：自治体の制度の運用の傾向を把握する
2-2D1-2	D1 (マイクロ内) .本人と家族のかみ合わせの見立て：家族との関係が症状に影響している場合に他機関の支援の必要性を見立てる
2-3-4	見立ての手段：どのように：自作/既製のツールを参考にする
3-1B1-2	B1 (メゾレベル) .支援者自身の見立て

各項目の「アセスメントの実施」ありの経験年数10年以上の10年未満に対するオッズ比 (SEM)

ラベル	N	10年未満			10年以上			
		調整なし	調整あり [#]		調整なし	調整あり [#]		
		オッズ比	(SEM)	N	オッズ比	(SEM)		
2-1A1-1	699	ref	2.175*	(0.862)	603	ref	2.812**	(1.309)
2-1A1-7	691	ref	2.496**	(1.100)	596	ref	2.204	(1.149)
2-1A2-2	694	ref	2.858***	(1.102)	600	ref	2.587**	(1.089)
2-1A2-3	690	ref	1.996***	(0.511)	609	ref	1.717*	(0.481)
2-1B2-2	687	ref	2.375***	(0.759)	592	ref	2.744***	(0.988)
2-1B2-4	686	ref	2.425**	(0.866)	593	ref	2.143**	(0.809)
2-1C1-3	674	ref	1.456**	(0.272)	586	ref	1.411*	(0.293)
2-1C1-5	680	ref	2.207**	(0.691)	590	ref	2.222**	(0.772)
2-1C1-6	679	ref	1.834***	(0.375)	604	ref	1.854***	(0.421)
2-2D1-2	689	ref	2.491**	(1.031)	597	ref	1.854	(0.840)
2-3-4	667	ref	1.484**	(0.293)	597	ref	1.633**	(0.350)
3-1B1-2	704	ref	1.439**	(0.231)	617	ref	1.559**	(0.277)

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

所属機関、保持資格、経験した障害で調整を行った。

全項目で、10年以上の経験で「アセスメントの実施あり」が増加しており、調整後も統計学的に有意な関連を示し、統計学的に頑強であると考えられた。

3) 地域のリソース有効活用について

地域のリソース有効活用については、以下の関連する質問に、

- 2-1C1-1[地域（ネット上を含む）のインフォーマルな支援を把握する]
- 2-1C1-2[地域の障害や多様性の受け入れ具合を把握する]
- 2-1C1-3[地域の福祉サービスを含む就労への考え方の傾向を把握する]
- 2-1C1-4[地域の就労先の量や就労条件の傾向を把握する]
- 2-1C1-5[地域の福祉サービス等の社会資源を把握する]
- 2-1C1-6[自治体の制度の運用の傾向を把握する]

に対して、

- 0.あまり必要ない
- 1.実施していないが必要だと気づいた
- 2.対象者の状況により実施している
- 3.基本的に実施している

のいずれかで回答するが、「3 .基本的に実施している」と一つでも回答した場合を「地域のリソースを有効活用している」とし、それ以外の場合を「地域のリソースを有効活用していない」とした。

解析は、各質問に対する回答の分布を明らかにした。さらに、地域のリソース有効活用について、クロス集計を実施し、さらに、多変量ロジスティック回帰分析を実施した。所属機関、経験年数（0～10年未満[基準]、10～20年未満、20～年の3群で比較）、保持資格、経験した障害について調整を行った。

統計解析には、STATA-MP ver 16.0 (Stata Corp. LLC, College station, TX, USA)を使用した。統計的有意水準は、 $p < 0.05$ とした。

表1に単変量ロジスティック回帰分析の結果を示す。就労移行支援事業所を基準として、障害者就業・生活支援センターのオッズ比(標準誤差)は、2.099(0.577)と有意に高値であった($P = .02$)。地域障害者職業センターは、5.918(6.164)と高値である傾向が見られた($p = 0.09$)。統計的有意水準に達しなかったのは、地域障害者職業センターに所属する回答が少なかったためと思われる ($n = 14$)。

次に経験年数では、10年未満の経験年数の参加者を基準として、10年以上20年未満の地域のリソース有効活用していることへのオッズ比(標準誤差)は、1.457(0.265)で有意に高値であった ($p = 0.04$)。しかし、20年以上の経験者のオッズ比は1.752(0.601)と高値である傾向が見られた ($p = 0.10$) が、有意水準に達しなかった。この原因はやはり、20年以上の経験を有する回答者が少なかった ($n = 53$) ためと考えられた。

さらに、各資格の有無について、地域リソースの有効活用について検討したところ、職場適応援助者のみが、資格なしに対して同「あり」のオッズ比(標準誤差)が、1.702(0.371)で有意に高値であった ($p = 0.02$)。他の資格については、その有無で地域リソースの有効活用に関する差を認めなかった。

経験した障害については、精神障害者の経験「なし」に対して、同「あり」のオッズ比(標準誤差)が、1.773(0.388)で有意に高値

であった (p=0.01)。他の経験については、その有無で地域リソースの有効活用に関する差を認めなかった。

次に、多変量ロジスティック回帰分析の結果、保持資格と経験した障害については関連があると考えられたため、どちらか一方で調整した。その結果、障害者就業・生活支援センターのオッズ比 (標準誤差) は、経験年数および保持資格で調整した場合は、1.957(0.552)と有意に高値で(P=.02)、「経験した障害」で調整した場合は、オッズ比 (標準誤差) は 1.696(0.492)と有意に高値の傾向を示した(P=.07)。経験年数については、経験した障害で調整すると、10年以上20年未満の地域のリソース有効活用していることへのオッズ比 (標準誤差) は、1.458(0.290)で高値である傾向を認めた (p=0.06)。一方、保持資格で調整した場合は、関連は認められ

なかった。保持資格は、所属機関、経験年数で調整した結果、地域のリソース有効活用と有意な関連を示す資格はなかった。一方、経験した障害では、精神障害者の経験「なし」に対して、同「あり」のオッズ比 (標準誤差) が、1.840(0.412)で有意に高値であり (p=0.01)、本関連の頑強性が示された。

マイルストーン2. <就労アセスメントアプリ> 試作:

1. 文献からの項目整理

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文献からアセスメントに関する項目を抽出し、モニタリングして可視化が必要な項目を選択し、類似する項目を分類整理した。

その結果、下記のように整理された。

文献から整理した 就労アセスメントアプリの入力項目：生活行動・身体・心理面の症状・環境の状況											
1. 一日の行動のうちモニタリングが必要な項目			2. その時の気持ちや体の様子			3. その時の周りの状況					
食事	出来た	出来ない	どちらとも言えない	気持ちの落ち着き	大丈夫	ちよっと辛い	かなり辛い	家庭内の動きやすさ	大丈夫	ちよっと辛い	かなり辛い
睡眠	大丈夫	ちよっと不眠	かなり不眠	集中力や意欲	大丈夫	ちよっと辛い	かなり辛い	家族の理解や協力	ある	少しある	ない
生活リズム (一日のスケジュール)	出来る	出来ない	どちらとも言えない	体の症状	大丈夫	ちよっと辛い	かなり辛い	服薬や通院の時間確保	大丈夫	ちよっと辛い	かなり難しい
清潔や身だしなみ	出来た	出来ない	どちらとも言えない	動きや感覚の制限	大丈夫	ちよっと辛い	かなり辛い	通いやすさ	大丈夫	ちよっと辛い	かなり辛い
健康管理	出来た	出来ない	どちらとも言えない					周りの雰囲気	大丈夫	ちよっと辛い	かなり辛い
金銭管理	出来た	出来ない	どちらとも言えない					指示や意思疎通	大丈夫	ちよっと辛い	かなり難しい
家庭での役割	あり	なし	どちらとも言えない					作業場の環境	大丈夫	ちよっと辛い	かなり辛い
通所や通勤などの移動	大丈夫	ちよっと辛い	かなり辛い					作業場の構造や表示	大丈夫	ちよっと辛い	かなり難しい
周りの人との意思疎通	大丈夫	ちよっと辛い	かなり辛い					器具・機器や家具	大丈夫	ちよっと辛い	かなり辛い
意思表示	大丈夫	ちよっと辛い	かなり辛い					仕事の負担	大丈夫	ちよっと辛い	かなり辛い
ルールや連絡を守る	出来た	出来ない	かなり辛い					仕事の内容	大丈夫	ちよっと辛い	かなり辛い
作業	大丈夫	ちよっと辛い	かなり辛い					作業の時間や休憩	大丈夫	ちよっと辛い	かなり難しい
失敗や助言への対応	大丈夫	ちよっと辛い	かなり辛い					安全面	大丈夫	ちよっと辛い	かなり難しい
危険への対処	出来た	出来ない	どちらとも言えない					友人や地域との関係	大丈夫	ちよっと辛い	かなり難しい
余暇の過ごし方	出来た	出来ない	どちらとも言えない								

2. インタビュー調査

文献から整理したアプリ入力項目への意見を障害者と支援者へインタビュー調査した。

1) 対象者：

障害者：下記の11名であった（障害種別は重複回答）。

性	女性	4
	男性	7
年代	20	4
	30	4
	40	3
障害種別	知的障害	2
	身体障害	3
	発達障害	1
	精神障害	5

・支援者：下記の27名であった。

経験年数	平均8.71年	
担当した障害種別 <small>（注）</small>	知的障がい	
	身体障害	
	発達障害	
	精神障がい	
	難病 高次脳機能障害	
属所	就労移行支援事業所	20
	障害者就業・生活支援センター	7

1) アプリ入力項目候補への意見

生活行動、気持ち体調、環境、それぞれに対する意見を表3に示す。種々の意見を得ることができ、個別性に即した細項目が必要となる、と集約される。

2) アプリ全体への意見

前提、項目と構造、自己評価基準等に対する意見を表4に示す。

- ・前提：評価者のためのアプリではなく「自分のため」と感じられること、また「継続しやすい機能」とするといった意見であった。
- ・項目と構造：項目数を絞る、自由記述を入れる、大項目のうち入力が抜けていても記録

できる、行動・心身・環境の構造化を避ける、等であった。

・自己評価基準：「自分では体を清潔にしているというが、体臭が強いこともある」など、自己評価と他者評価が異なる場合の評価基準についての意見や、「家族が金銭管理の一部を援助する必要がある人もいる」など、家族の力を借りても「できる」とするかなど、その人なりの評価基準を決めてはどうか、という意見であった。

・入力（自己評価）様式：言葉で評価するよりも5段階などの線で示す、評価の細かさもカスタマイズできるとよい（3段階、10段階か）などの意見であった。

・出力（自己評価）様式：出力は表の方が分かりやすい、棒グラフが見やすい人もいる、などの意見であった。

・自己評価と他者評価のすり合わせ：「自信がない人は客観的にできていると思われても『できない』にするのでは」など、支援者や実習先の評価とのすり合わせが必要との意見があった。

・モニタリング頻度と期間：1時間おき、朝夕、1日1回が継続しやすい、などの意見であった。

・機能：他のアプリとの連動、読み上げ機能、などの意見があった。

・その他：鬱状態でアプリを立ち上げることもできない時の対処をどうするか、という意見があった。

上記の結果を踏まえ、試作品を作成した（図4参照）。

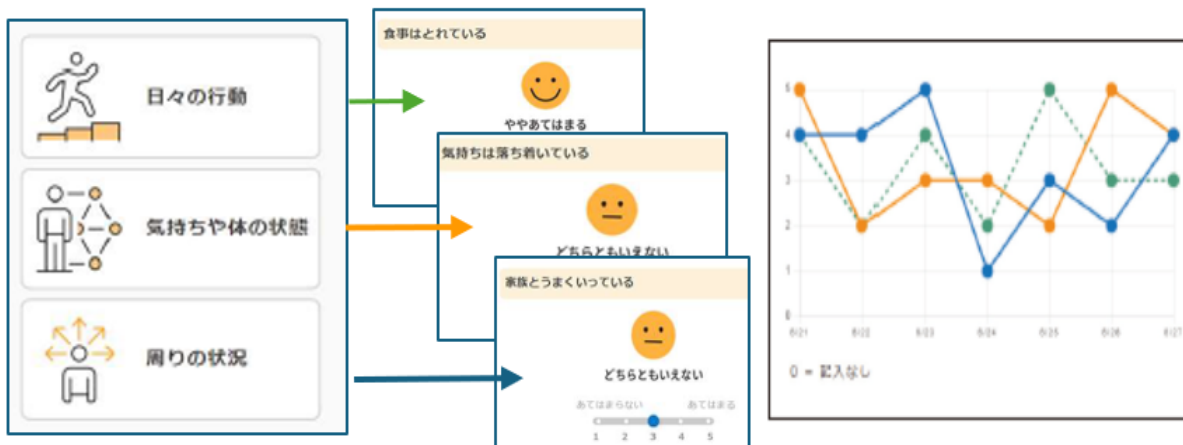


図4. 就労支援アプリ「わらいふ」イメージ

令和6年度：

マイルストーン1.〈研修カリキュラムとシラバス〉の作成

1. 研修カリキュラムとシラバス案作成

令和5年度に研究班全体に複数の研究結果をもとに、研修カリキュラムとシラバス案を作成した。

令和6年6月に就労支援に関する有識者5名と研修カリキュラムとシラバス案を検

討し、雇用に関する講義を追加した（表10、11、図5）。

オンデマンド講義の視覚教材作後、集合研修の演習内容を作成し、令和6年9月に再度有識者と検討し、アセスメント演習のテキストを作成することとした（表12）。

受講資格は、就労選択支援員に準じて、「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」とした。

表10 研修カリキュラム案

方法	科目	形態	内容	時間(分)
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
	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
		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
		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
	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
	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
	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

	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
	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
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
	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

表 11 講義 シラバス案

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ngth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	SBO 2、講義、10分
授業の全体像	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ol style="list-style-type: none"> 1.就労支援におけるアセスメント <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・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	<ol style="list-style-type: none"> 1.アセスメントシートの基本的考え方 <ul style="list-style-type: none"> ・信頼関係構築を基盤に、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者の評価の視点 <ul style="list-style-type: none"> ・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	<ol style="list-style-type: none"> 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"> ・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) <ul style="list-style-type: none"> ・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。

	<p>3.支援者の内省 (5分)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	<p>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.</p>

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	<p>1.環境と突合せたモニタリングの必要性 (10分)</p> <p>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</p>
	<p>2.モニタリングの具体的方法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	SBO 4、講義、20分
授業の全体像	<p>1. 地域を見る必要性と視点</p> <p>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</p>
	<p>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</p>
教科書・参考書・資料	<p>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.</p>

表 12 演習内容

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ができる
位置づけ、授業形態、時間	SBO 4 演習 320 分
授業の全体像	GIO,SBO s 確認 事前学習の振り返り
	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① 自己の実践の振り返り ：障害や疾病によりモニタリングが特に必要な事例で、本人が納得する就労ができた (あるいはできなかった) 過程：65 分 Gibs を用い「記述」「感覚」「推論」「分析」「評価」「行動計画」の過程でリフレクションする。 ・障害や疾病によりモニタリングが特に必要、かつ本人が納得する就労ができた (できなかった) 事例で、アセスメントを深めていった経過を共有する。エコマップ等の関連図も利用することで連携への視点を含める。 ・例：精神障害者、高次脳機能障害、難病などで、気分の落ち込み、集中力の低下、疲労、痛み、震えなどを抱える事例
	3.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」
	4.全体振り返り 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)	
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

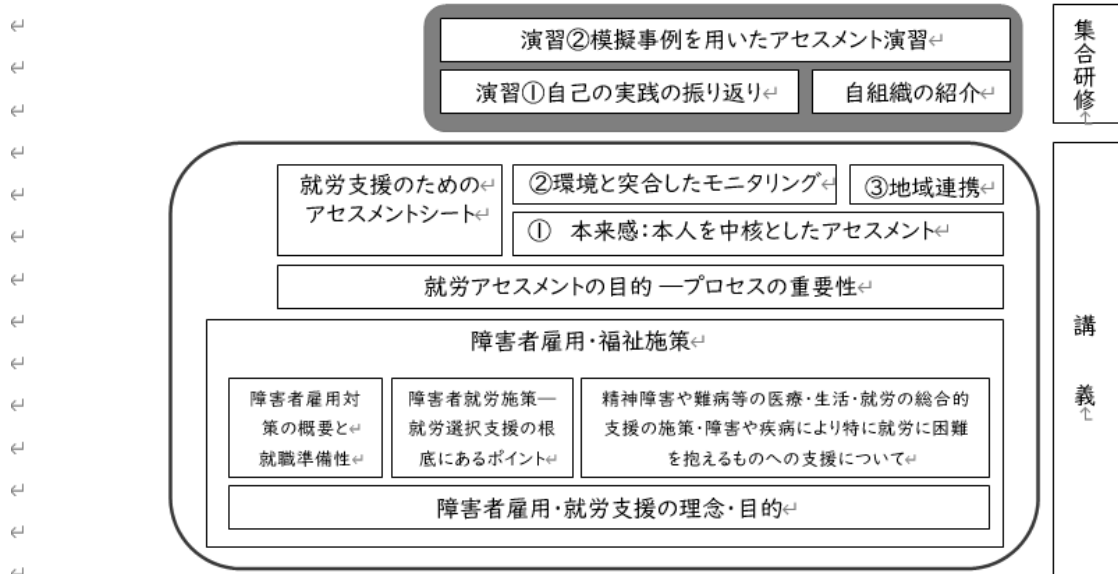


図5. 講義演習の位置づけ

2. 【熟練者のアセスメントスキル】評価指標作成

調査対象は Yusoff を参考に、障害者の就労支援に精通する支援者及び研究者9名とした。Content validity index (以下; CVI) を用いて尺度の項目内容の妥当性を推定した。次に回答内容の詳細や項目の表現についてインタビューを実施した。

9人のメンバーのうち1人は数項目を採点しておらず、分析は8人の結果を反映した。各指標の妥当性の基準は0.78以上であった。

I-CVI、S-CVI/Ave、S-CVI/Ave (proportion) は44項目すべてで0.78以上であった。S-CVI/UAはマイクロが0.77であった。インタビューでは、4項目を就労選択支援の評価としては省くことを検討する、3項目は重複しているという意見を得た。意見を反映した結果、39項目になり、すべてのS-CVI/UAが0.78以上となった(Aマイクロは0.90、メゾは1.0、Cマクロは1.0、D見立ての手段は1.0) (表13)。

表13 修正後アセスメントスキル評価指標 CVI

A. ミクロ	a	b	c	d	e	f	g	h	expert agreement	I-CVI	SCVI-UA
障害者を見立てる視点	A1.1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	A1.2	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	A1.3	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	A1.4	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	A1.5	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	A1.6	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	A1.7	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	A1.8	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
家族を見立てる視点 本人と家族のかみ合	A2.2	1	1	1	1	1	0	1	7	0.88	0
	A3.3	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1

わせを見立てる視点

	1	1	1	1	1	1	1	0.9	1		S-CVI/Ave=0.988
	the average of proportion relevance scores across all experts=0.9875										S-CVI/UA=0.9

B. メゾ

支援者自身を見立てる視点	B1.1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	B1.2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	B1.3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
就労先を見立てる視点	B2.1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	B2.2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	B2.3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
本人と支援者（機関）のかみ合わせを見立てる視点	B2.4	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	B3.1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	B3.2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
本人と就労先のかみ合わせを見立てる視点	B3.3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	B3.4	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	B3.5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
本人と就労先のかみ合わせを見立てる視点	B4.1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	B4.2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1

	1	1	1	1	1	1	1	1	1		S-CVI/Ave=1
	the average of proportion relevance scores across all experts=1										S-CVI/UA=1

C. マクロ

地域・自治体を見立てる視点	C1.1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	C1.2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	C1.3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	C1.4	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	C1.5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
本人と地域・自治体のかみ合わせを見立てる視点	C2.2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	C2.3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1

	1	1	1	1	1	1	1	1	1		S-CVI/Ave=1
	the average of proportion relevance scores across all experts=1										S-CVI/UA=1

D. 見立ての手段：どのように

	D1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	D2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	D3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	D4	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	D5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	D6	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	D7	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	D8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1

	1	1	1	1	1	1	1	1	1		S-CVI/Ave=1
	the average of proportion relevance scores across all experts=1										S-CVI/UA=1

マイルストーン2. 〈就労アセスメントアプリ〉の機能追加

1. 質問紙調査

1) 参加者の属性

アプリ試用アンケート事前調査 68 名、事後調査 55 名であり、20 歳代・男性、精神障害が多い集団であった（表 14）。

表 14. 参加者の属性

	事前調査	事後調査	p value
--	------	------	---------

参加人数	68		55		
性別					
女性	22	(32.4)	22	(40.0)	0.621
男性	43	(63.2)	30	(54.6)	
その他・無回答	3	(4.4)	3	(5.5)	
年代					
10 歳代	4	(5.9)	4	(7.3)	0.993
20 歳代	31	(45.6)	26	(47.3)	
30 歳代	18	(26.5)	12	(21.8)	
40 歳代	9	(13.2)	8	(14.6)	
50 歳代	2	(2.9)	2	(3.6)	
60 歳代	4	(5.9)	3	(5.5)	
障害者手帳					
手帳取得なし	8	(11.9)	7	(12.7)	0.985
知的	3	(4.5)	2	(3.6)	
精神	52	(77.6)	42	(76.4)	
身体	4	(6.0)	4	(7.3)	

2) アプリ使用が「感じていること」

表 15 に「感じていること」に関するアプリ使用前後の比較を示す。アプリ使用前後は 33 名が回答した。

「いつも自分らしくいられる」はアプリ使用前 28 名 41.2%、使用后 25 名 45.5%、「いつでも揺るがない「自分」を持っている」はアプリ使用前 29 名 42.7%、使用后 24 名 43.6%、「人前でもありのままの自分が出せる」はアプリ使用前 21 名 30.9%、使用后 23 名 41.8%、「他人と自分を比べて落ち込むことが多い」はアプリ使用前 37 名 54.4%、使用后 31 名 56.4%、「自分のやりたいことをやることができる」はアプリ使用前 24 名 35.3%、使用后 24 名 43.6%、「これが自分だ、と実感できるものがある」はアプリ使用前 27 名 39.7%、使用后 24 名 43.6%、「いつも自分を見失わないでいられる」はアプリ使用前 20 名 29.4%、使用后 20 名 36.4%、

表 15 「感じていること」に関する使用前後の比較

と増加あるいは維持していると考えられた。しかし、統計学的に有意な差は認められなかった。

3) 前後の比較に関する検討 (表 16)

やや変則的ではあるが、前後の質問に回答した 36 名を対象とし、それぞれの回答を点数化し、前後で関連のある t 検定を行ったところ、「他人と自分を比べて落ち込むことが多い」が統計学的に有意な減少を認め ($P < 0.05$)、「いつも自分を見失わないでいられる」は統計学的に有意な増加を認めた ($p < 0.01$)。また、「いつも自分らしくいられる」と回答した人も増加傾向にあった ($p < 0.1$)。以上のような、アプリについての極めて有望な結果が得られた。(ただし、本検討では、回答の各選択肢の距離が一定であることが前提となるが、その保証はなく、便宜的な解析と考えられる。)

表 17 にアプリ使用に関する調査結果を示す。「家や仕事の環境を整えてもらうことができた」「このアプリを頻繁に使用したい」「アプリには不規則な(一貫性がない、ぶれている)点が多いと思う」「このアプリを使っていると、自信が持てる」「このアプリを使う前に使い方をたくさん学ぶ必要があると思う」「項目の数は丁度良かった」「振り返りのグラフは見やすかった」が「あてはまらない」とする回答が 70%を超え、統計学的有意に「当てはまらない」群が多いことが明らかとなり、厳しい結果となった。一方、「アプリの文字の大きさは見やすかった」「アプリの色は見やすかった」など十分に作りこまれたアプリであることが示された。

質問項目	回答	p 値		
		使用前	使用后	
いつも自分らしくいられる	あてはまらない	40 (58.8)	30 (54.6)	0.634
	あてはまる	28 (41.2)	25 (45.5)	
いつでも揺るがない「自分」を持っている	あてはまらない	39 (57.4)	31 (56.4)	0.912
	あてはまる	29 (42.7)	24 (43.6)	
人前でもありのままの自分が出せる	あてはまらない	47 (69.1)	32 (58.2)	0.208
	あてはまる	21 (30.9)	23 (41.8)	
他人と自分を比べて落ち込むことが多い	あてはまらない	31 (45.6)	24 (43.6)	0.829
	あてはまる	37 (54.4)	31 (56.4)	
自分のやりたいことをやることができる	あてはまらない	44 (64.7)	31 (56.4)	0.346
	あてはまる	24 (35.3)	24 (43.6)	
これが自分だ、と実感できるものがある	あてはまらない	41 (60.3)	31 (56.4)	0.660
	あてはまる	27 (39.7)	24 (43.6)	
いつも自分を見失わないでいられる	あてはまらない	48 (70.6)	35 (63.6)	0.413
	あてはまる	20 (29.4)	20 (36.4)	

表 16. 「感じていること」に関するアプリ使用前後の比較

質問文	前		後		p value
	mean	(SD)	mean	(SD)	
b_1 いつも自分らしくいられる	2.9	(1.3)	3.2	(1.3)	0.099
b_2 いつでも揺るがない「自分」を持っている	3.1	(1.3)	3.1	(1.1)	0.372
b_3 人前でもありのままの自分が出せる	2.7	(1.1)	2.9	(1.1)	0.181
b_4 他人と自分を比べて落ち込むことが多い	3.6	(1.2)	3.4	(1.3)	0.044
b_5 自分のやりたいことをやることができる	3.1	(1.1)	3.2	(1.1)	0.261
b_6 これが自分だ、と実感できるものがある	3.3	(1.2)	3.1	(1.2)	0.108
b_7 いつも自分を見失わないでいられる	2.5	(1.3)	3.0	(1.2)	0.007

表 17. アプリに関する質問とその回答

	あてはまらない	あてはまる
自分の調子や波の様子がわかった	30 (54.6)	25 (45.5)
自分の調子や波とうまく付き合えそうだと思う	30 (54.6)	25 (45.5)
自分の調子や波を支援者や関係者等と共有できた	36 (65.5)	19 (34.6)
家や仕事の環境を整えてもらうことができた	42 (76.4)	13 (23.6)
このアプリを頻繁に使用したい	40 (72.7)	15 (27.3)
このアプリは必要以上に複雑だと思う	33 (60.0)	22 (40.0)
このアプリはシンプルで使いやすい	28 (50.9)	27 (49.1)
このアプリを使うには支援してくれる人が必要	37 (67.3)	18 (32.7)
このアプリはスムーズに機能し、つながりがとれていると思う	34 (61.8)	21 (38.2)
アプリには不規則な（一貫性がない、ぶれている）点が多いと思う	44 (80.0)	11 (20.0)
ほとんどの人がこのアプリをすぐに使えると思う	26 (47.3)	29 (52.7)
このアプリは時間がかかると思う	31 (56.4)	24 (43.6)
このアプリを使っていると、自信が持てる	43 (78.2)	12 (21.8)
このアプリを使う前に使い方をたくさん学ぶ必要があると思う	42 (76.4)	13 (23.6)
アプリの説明書は分かりやすかった	24 (43.6)	31 (56.4)

アプリの文字の大きさは見やすかった	12	(21.8)	43	(78.2)
アプリの色は見やすかった	13	(23.6)	42	(76.4)
項目はクリックのしやすかった	21	(38.2)	34	(61.8)
項目の数は丁度良かった	41	(74.6)	14	(25.5)
項目の名前は分かりやすかった	29	(52.7)	26	(47.3)
記録は5段階で回答しやすかった	16	(29.1)	39	(70.9)
画面の動き方はスムーズだった	21	(38.2)	34	(61.8)
振り返りのグラフは見やすかった	39	(70.9)	16	(29.1)

4) 自由記述

アンケートの自由記載を集約したところ、利点、支援者との協働強化の必要性、機能改善の必要性に分類された。

利点は「入力後グレーに色が変わるのはとてもわかりやすい」など[機能面の使いやすさ]、「過去7日間の推移がわかるため反省点や改善点などがわかりやす」など[自身の状態把握]、「持病などで直接伝えたくない人でも気軽に伝えられる」など[支援者との共有]であった。

利点

文字が見やすい	機能面の使いやすさ
入力状態がわかりやすい	
逐次自己の状態を評価することで状態を自覚できる	自身の状態把握
言葉で気楽に状態を記録できる	
推移を可視化することで自己理解につながる	
支援者に直接伝えにくい心身の状態を伝えられる	支援者との共有

支援者との協働の強化の必要性は「自分に合ったアドバイスがサイト内やメールで来ると嬉しい」「記録をいつとるか(当日の夕方か翌朝かそれ以外か)が分かるといい」などであった。

支援者との協働強化の必要性

入力結果へのアドバイスが欲しい	支援者との協働強化の必要性
グラフの説明が欲しい	
通院の項目がない	
メモの記入例が欲しい	
記録するタイミングが分かりにくい	
評価に迷う	
全項目入力する必要はないと感じた	

機能改善の必要性は「左上のわらいふを押すとトップページに遷移できるようになると使いやすい」など[動作の改善]、「ひとつの画面に設問が2つある項目は設問の分割をした方が良い」など[設問の構造の改善]、「書いたメモの振り返りができるともっとよい」など[自由記載の改善]、「入力してない日が0と表示されるので体調が悪い日との区別がわかりにくい」など[グラフ表示の改善]、「一度登録したメモを後から再度編集できるとよい」など[修正機能等の追加]であった。

2. インタビュー

「頑張ると反動で次の日に落ち込むことが多かった」など[自己理解が進んだ]、「つらかったときの夢を見たあとは、誰かにそのことをはなすようにした」など[健康や生活を見直した]、「主治医にグラフを見せて波があったことを説明した」など[周りの人に理解してもらった]であった。

インタビュー結果

出来ていることとできていないことが見えた	自己理解が進んだ
1週間を振り返ることで体調の理由がわかった	
できていないと落ち込むが続けることで改善した	
自分のくせが分かった	健康や生活を見直した
薬の飲み忘れが少なくなった	
気分の落ち込みを改善するための対処をするようになった	
食生活を見直した	周りの人に伝えた
支援員と共有して続けた	
主治医に調子を伝えるために役立った	

マイルストン3. 研修試行と課題抽出:

有識者と共に作成した〈研修カリキュラムとシラバス〉案に基づいて「就労アセスメント研修」を2回試行した。参加者は下記の通りであった。

	申し込み	参加者
12月	19	18 (午後欠席1名)
1月	39	32 (午後欠席1名)

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

全回答者44名中、前後の突合ができた14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。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(図6)。アセスメントスキルは、全体に正の変化が見られたが、「自己と仕事の折り合いの程度」「本人が希望する就労に必要なソフトスキルの習熟度」「地域の障害者雇用の種類や仕事内容の多様さ」3項目についてのみ有意差が認められた(図7)。

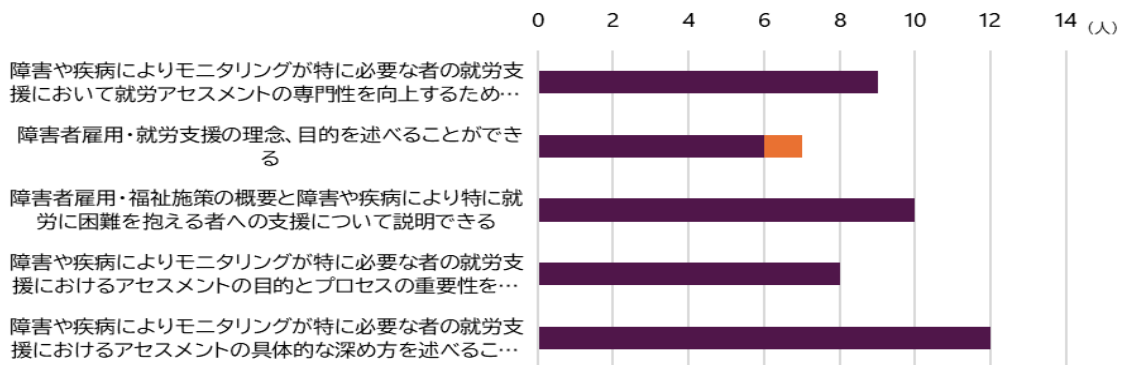


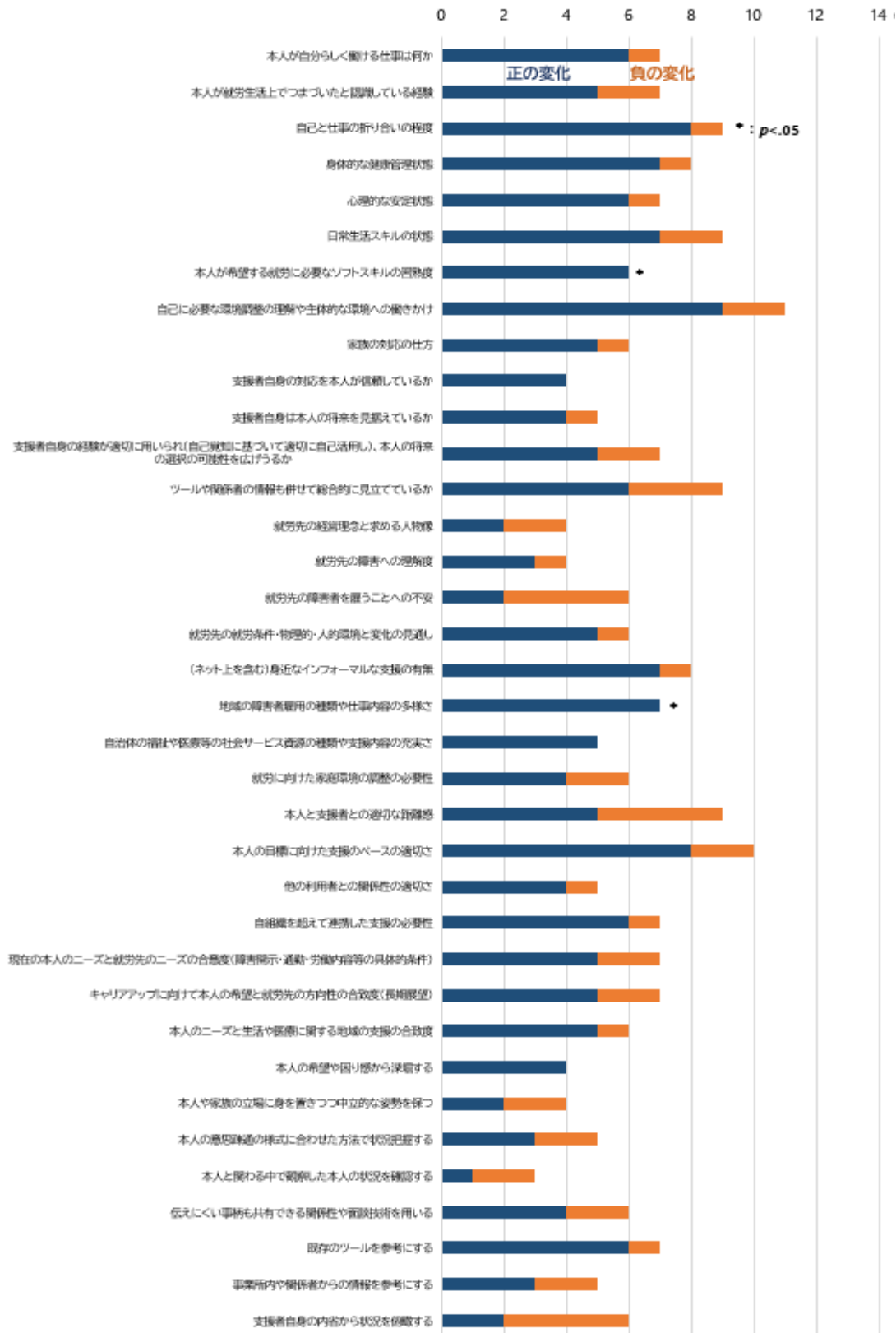
図6. GIO,SBOsの受講前後の変化

2. ロールプレイまたはデモンストレーション視聴の二種の演習受講者群間の自己評価の差の検討

1回目集合研修受講者群と2回目集合研修受講者の2群間で、統計分析用ソフトウェア

のRで2群間の自己評価の差をWilcoxon順位和検定で分析した。二種の演習受講者群間の自己評価は、GIO,SBOsは2群間に有意差はなかった。アセスメントスキルは有意差が見られたものは「自組織を超えて連携した支

図7 アセスメントスキルの研修受講前後の変化



援の必要性」のみであった。研修理解度は 2 群間に有意差はなかった。「就労選択支援の 5 つの場面を想定した演習－難病を持つ利用者」は他の項目に比べて 12 月の 2.8 から 1

月の 3.2 と 0.4 点と点数の差が大きいが、有意差はなかった。研修満足度は 2 群間に有意差はなかった (表 18, 19)。

表 17 二種の演習受講者群間の自己評価の差の検討 ①GIO,SBO s

項目	12月実施		1月実施		順位和検定
	Mean	SD	Mean	SD	p
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	0.61
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	0.71
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	0.97
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	2.8	0.5	2.8	0.5	0.8
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	2.7	0.6	2.7	0.5	0.64

表 18 二種の演習受講者群間の自己評価の差の検討 ②アセスメントスキル

項目	12月実施		1月実施		順位和検定		
	Mean	SD	Mean	SD	W	p	r
本人が自分らしく働ける仕事は何か	2.8	0.7	3	0.5	189	0.25	0.17
本人が就労生活上でつまづいたと認識している経験	3	0.6	3	0.6	230	1	0
自己と仕事の折り合いの程度	2.8	0.7	3.1	0.6	171	0.1	0.25
身体的な健康管理状態	3	0.4	2.9	0.4	254	0.37	0.13
心理的な安定状態	2.8	0.7	2.9	0.5	208	0.53	0.1
日常生活スキルの状態	2.7	0.6	2.9	0.6	186	0.21	0.19
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	0.7	2.9	0.5	182	0.18	0.2
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	0.7	2.8	0.6	207	0.55	0.09
家族の対応の仕方	2.5	0.5	2.7	0.6	202	0.45	0.11
支援者自身の対応を本人が信頼しているか	2.9	0.8	2.8	0.5	256	0.48	0.11
支援者自身は本人の将来を見据えているか	2.9	0.8	2.9	0.6	238	0.84	0.03
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	0.6	2.7	0.6	245	0.69	0.06
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	0.6	2.7	0.6	237	0.86	0.03
就労先の経営理念と求める人物像	2.6	0.6	2.5	0.6	246	0.66	0.07
就労先の障害への理解度	2.6	0.7	2.8	0.7	194	0.36	0.14
就労先の障害者を雇うことへの不安	2.8	0.7	2.7	0.7	250	0.61	0.08
就労先の就労条件・物理的・人的環境と変化の見通し	2.6	0.5	2.6	0.8	234	0.91	0.02
(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	0.6	2.6	0.7	238	0.84	0.03
地域の障害者雇用の種類や仕事内容の多様さ	2.5	0.6	2.7	0.6	173	0.13	0.23

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	0.7	2.6	0.6	232	0.96	0.01
就労に向けた家庭環境の調整の必要性	2.5	0.5	2.6	0.5	193	0.31	0.15
本人と支援者との適切な距離感	2.8	0.5	2.9	0.4	207	0.44	0.12
本人の目標に向けた支援のペースの適切さ	3	0.7	2.9	0.5	256	0.47	0.11
他の利用者との関係性の適切さ	2.8	0.7	2.9	0.5	206	0.51	0.1
自組織を超えて連携した支援の必要性	2.8	0.6	3.2	0.6	158	0.04	0.3
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	0.6	2.8	0.6	228	0.97	0.01
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	0.7	2.4	0.6	299	0.06	0.28
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	0.5	2.5	0.7	224	0.88	0.02
本人の希望や困り感から深堀する	3	0.5	3.2	0.4	185	0.14	0.22
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	0.7	2.9	0.7	197	0.4	0.13
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	0.7	3	0.5	206	0.49	0.1
本人と関わる中で観察した本人の状況を確認する	2.8	0.7	3.2	0.5	170	0.1	0.25
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	0.7	2.9	0.6	206	0.53	0.09
既存のツールを参考にする	2.9	0.5	2.8	0.4	243	0.67	0.06
事業所内や関係者からの情報を参考にする	3.1	0.7	3.2	0.6	200	0.42	0.12
支援者自身の内省から状況を俯瞰する	3	0.7	2.7	0.5	282	0.16	0.21

令和7年度

マイルストーン1. 〈研修カリキュラムとシラバス〉〈就労支援アプリ〉〈視覚教材〉の改善

1. 〈研修カリキュラムとシラバス〉〈視覚教材〉の改善

令和6年度を踏まえ、ADDIEモデルに沿って次のように改善を進めた。

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ドル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（表19）。

表19 令和7年度 演習

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	・グループのグラドルルールを決める ・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、明日から何を試してみようと思うか、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

2. 就労支援アプリの改善

令和7年度は難病患者者に試用した。就労の年代に多い炎症性腸疾患等を含む自己免疫疾患もつ者を対象に、「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。

参加者の年代

年代	試用前	試用後
10歳代	0	0
20歳代	1	1
30歳代	4	4
40歳代	5	1
50歳代	5	2
60歳代以上	3	1
計	18	9

性別

性別	試用前	試用後
男性	3	3
女性	15	6
計	18	9

障害者手帳種別

障害者手帳	試用前	試用後
身体	2	1
精神	1	3
手帳取得なし	15	5
計	18	9

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(表27)。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

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。

表20 アプリ使用前後の本来感の変化 令和6年度、7年度の比較

質問項目	回答	R6				R7			
		使用前		使用后		使用前		使用后	
		n	%	n	%	n	%	n	%
いつも自分らしくいられる	あてはまらない	40	58.8	30	54.6	7	38.9	2	22.2
	あてはまる	28	41.2	25	45.5	11	61.1	7	77.8
いつでも揺るがない「自分」を持っている	あてはまらない	39	57.4	31	56.4	9	50	4	44.4
	あてはまる	29	42.7	24	43.6	9	50	5	55.6
人前でもありのままの自分が出せる	あてはまらない	47	69.1	32	58.2	11	61.1	4	44.4
	あてはまる	21	30.9	23	41.8	7	38.9	5	55.6
他人と自分を比べて落ち込むことが多い*	あてはまらない	31	45.6	24	43.6	11	61.1	6	66.7
	あてはまる	37	54.4	31	56.4	7	38.9	3	33.3
自分のやりたいことをやることができる	あてはまらない	44	64.7	31	56.4	9	50	1	11.1
	あてはまる	24	35.3	24	43.6	9	50	8	88.9
これが自分だ、と実感できるものがある	あてはまらない	41	60.3	31	56.4	6	33.3	2	22.2
	あてはまる	27	39.7	24	43.6	12	66.7	7	77.8
いつも自分を見失わないでいられる	あてはまらない	48	70.6	35	63.6	10	55.6	3	33.3
	あてはまる	20	29.4	20	36.4	8	44.4	6	66.7

表21. 自己の波の認識や環境

質問項目	R6				R7			
	あてはまらない		あてはまる		あてはまらない		あてはまる	
	n	%	n	%	n	%	n	%
自分の調子や波の様子がわかった	30	54.6	25	45.5	1	11.1	8	88.9
自分の調子や波とうまく付き合えそうだと思う	30	54.6	25	45.5	2	22.2	7	77.8
自分の調子や波を支援者や関係者等と共有できた	36	65.5	19	34.6	3	33.3	6	66.7
家や仕事の環境を整えてもらうことができた	42	76.4	13	23.6	3	33.3	6	66.7

表22. 一般的な使いやすさ

質問項目	R6				R7			
	あてはまらない		あてはまる		あてはまらない		あてはまる	
	n	%	n	%	n	%	n	%
アプリの説明書は分かりやすかった	24	43.6	31	56.4	1	11.1	8	88.9
アプリの文字の大きさは見やすかった	12	21.8	43	78.2	0	0.0	9	100.0
アプリの色は見やすかった	13	23.6	42	76.4	0	0.0	9	100.0
項目はクリックのしやすかった	21	38.2	34	61.8	1	11.1	8	88.9
項目の数は丁度良かった	41	74.5	14	25.5	7	77.8	2	22.2
項目の名前は分かりやすかった	29	52.7	26	47.3	4	44.4	5	55.6
記録は5段階で回答しやすかった	16	29.1	39	70.9	1	11.1	8	88.9
画面の動き方はスムーズだった	21	38.2	34	61.8	2	22.2	7	77.8
振り返りのグラフは見やすかった	39	70.9	16	29.1	4	44.4	5	55.6

表23. 自由回答

セルフモニタリングの理由	働く理由を最初に記入したが、小さな理由や目標を週単位で設定したら、達成感や自己肯定感に繋がるのでは
アプリの動作	起動する手間があると感じた
	画面の切り替えが不便で1画面で簡潔できる事が好ましい
	日々の行動の項目までで終わったことがあったので、項目の一番最後に次の項目に移動 とか書いてあると次にいくのを忘れずに済む
アプリの項目：数、例示、評価段階	入力数は適正であった
	余暇 の項目は毎日必要だろうかと感じた
	使い方のワークブック同様に、アプリにも「例：健康管理はできている(服薬や医師の指示)」などのように例ということを明記していただけるとよい
	『できなかった(0~40%)』『通常(50~70%)モード』『通常より良かった(80%~)』の3段階ほどの回答で良いのではないか
継続の支援機能	カレンダーに回答した日は色やスタンプが付くと見やすいと思った
	毎晩開く楽しみが少しあるといいと思った
	入力する時間を通知する機能があると気づきやすい
アプリの効果	アプリに記録する習慣がついていなかったが、自分の気持ちの見直しをするのにとってもいいと思った
	アプリを使用して自身の健康管理の意識づけになり、たいへんありがたいアプリだと感じた
	就寝前に一日の振り返りを兼ねて利用することが多かった

**マイルストーン2. [就労アセスメント研修]
パッケージの完成**

研修開発ADDIEモデルの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。

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

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（表24~31）。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。

以上より、〈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た(別添資料1. 2)。

表 24. 受講前後の GIO,SOB s 自己評価の差

	全体	前		後	
		回答数	%	回答数	%
		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
SOBs 1/障害者雇用・就労支援の理念、目的を述べる事ができる (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
SOBs 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
SOBs 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事ができる (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
SOBs 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事ができる (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 25. 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	**
SB01	障害者雇用・就労支援の理念、目的を述べる事ができる	6	1	10	0.065	ns
SB02	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	*
SB03	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事ができる	11	0	6	0.003	**
SB04	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事ができる	13	0	4	0.001	**

表 26. 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掘する	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 27. 3種の研修方法の GIO,SOB s 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 28. 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	
	a		b		c	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
本人が自分らしく働ける仕事は何か	2.8	0.7	3	0.5	3	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	0.6	3	0.6	3.18	0.64
自己と仕事の折り合いの程度	2.8	0.7	3.1	0.6	3.06	0.43
身体的な健康管理状態	3	0.4	2.9	0.4	3.18	0.53
心理的な安定状態	2.8	0.7	2.9	0.5	3.12	0.7
日常生活スキルの状態	2.7	0.6	2.9	0.6	3.12	0.6
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	0.7	2.9	0.5	2.88	0.6
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	0.7	2.8	0.6	3	0.35
家族の対応の仕方	2.5	0.5	2.7	0.6	2.88	0.49
支援者自身の対応を本人が信頼しているか	2.9	0.8	2.8	0.5	2.94	0.66
支援者自身は本人の将来を見据えているか	2.9	0.8	2.9	0.6	3.12	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	0.6	2.7	0.6	3	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	0.6	2.7	0.6	2.88	0.6
就労先の経営理念と求める人物像	2.6	0.6	2.5	0.6	2.76	0.66
就労先の障害への理解度	2.6	0.7	2.8	0.7	2.82	0.73
就労先の障害者を雇うことへの不安	2.8	0.7	2.7	0.7	2.94	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	0.5	2.6	0.8	2.88	0.7
（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	0.6	2.6	0.7	2.71	0.59
地域の障害者雇用の種類や仕事内容の多様さ	2.5	0.6	2.7	0.6	2.71	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	0.7	2.6	0.6	2.71	0.69
就労に向けた家庭環境の調整の必要性	2.5	0.5	2.6	0.5	2.76	0.56

本人と支援者との適切な距離感	2.8	0.5	2.9	0.4	3.12	0.6
本人の目標に向けた支援のペースの適切さ	3	0.7	2.9	0.5	2.94	0.66
他の利用者との関係性の適切さ	2.8	0.7	2.9	0.5	2.94	0.56
自組織を超えて連携した支援の必要性	2.8	0.6	3.2	0.6	3	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	0.6	2.8	0.6	2.94	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	0.7	2.4	0.6	2.82	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	0.5	2.5	0.7	2.65	0.49
本人の希望や困り感から深掘する	3	0.5	3.2	0.4	3.12	0.7
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	0.7	2.9	0.7	3.06	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	0.7	3	0.5	2.94	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	0.7	3.2	0.5	3.06	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	0.7	2.9	0.6	2.88	0.78
既存のツールを参考にする	2.9	0.5	2.8	0.4	3	0.61
事業所内や関係者からの情報を参考にする	3.1	0.7	3.2	0.6	3.47	0.62
支援者自身の内省から状況を俯瞰する	3	0.7	2.7	0.5	3.06	0.83
	99.9		101.9		106.65	

表 29. 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
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 30. 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実演型]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	

表 31. 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実演型]の比較：研修満足度

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	0.6	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	

D. 考察

本研究では、ADDIEモデルに沿って〈研修カリキュラムとシラバス〉〈視覚教材〉を開発し、さらにアジャイル方式で〈就労支援アプリ〉を開発した。最終的に、それらを統合した「就労アセスメント研修」パッケージを作成した。

開発過程に沿って「本来感」[バイオ・サイコ・ソーシャルモデル][リフレクション]の点から考察を述べる。

1. 「本来感」中核とした就労アセスメント研修、及びアプリ開発

令和5年度「マイルストーン1. 熟練者のスキル、及び研修ニーズ解明」において、熟練者は、本来感つまり障害者の自分らしさを中核としてマイクロ・メゾ・マクロの視点で、障害者の就労アセスメントを行う、というスキルが明らかになった。

1) アセスメント研修への「本来感」の反映

令和6年度は、明らかになったスキルを元にスキル獲得の指標として、スキル評価指標を作成し、さらに、本来感を講義・演習に取り入れたうえで、研修の効果測定に活用した。その結果研修せんに比べ研修後に、アセスメントスキル及び目標達成度が高まっていることを可視化できた。

ただし、研修のアセスメント演習では、1回目はロールプレイ、2回目はデモンストレーションを実演した。ロールプレイは、社会福祉や看護教育で体験学習として用いられ有効な学習方法とされる³⁻⁵⁾。デモンストレーションは、一般的な教授技術の一つである⁶⁾⁷⁾。ロールプレイもデモンストレーションも有効な教授法補であるため、令和7年度は両者を組み合わせた演習としたところ、令和6年度よ

りもアセスメントスキル及び目標達成度が高まっていることを可視化できた。このことは、評価指標を作成したことと、ADDIEモデルに沿って3年間の研究で開発した効果と考える。

2) アプリ開発における「バイオ・サイコ・ソーシャルモデル」の構造と「本来感」の反映

令和5年度に、〈就労支援アプリ〉の入力項目を調査した結果、生活行動、気持ち体調、環境に分類され、紐づく構造は、バイオ・サイコ・ソーシャル・モデルに準ずると考える⁸⁾。バイオ・サイコ・ソーシャル・モデル「状況のなかの人間 (person-in-his/her-situation)」として捉える点を重視し、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それぞれに独立したものではなく、相互に関連し合い、複合的に作用し合って困難な状況をもたらしていると捉える。

本アプリの項目をバイオ・サイコ・ソーシャル・モデルと突合すると、生活行動はバイオ、気持ち体調はバイオとサイコ両者にまたがる項目、環境はソーシャルに含まれる。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考える。

さらに本アプリを活用することにより自分の状況を把握し、障害も含めて自分らしいと感じることができると考えた。そこで、本来感尺度を用いて、アプリ使用前後の本来感の変化を測定した。令和6年度は主に精神障害者に、令和7年度は難病患者に調査したところ、両者ともアプリ使用後に本来感が高まっていた。

アプリ開発自体はアジャイル方式に則って

行った効果と考える。さらにADDIEモデルに沿って令和5年度にアセスメントスキルを調査し、本来感を中核としてアセスメントすることを明らかにし、アプリの効果測定にも本来感を取り入れ、効果を可視化することができたと考える。

2. [リフレクション]を取り入れた就労アセスメント研修

令和5年度「マイルストーン1. 熟練者のスキル、及び研修ニーズ解明」において、経験年数が高いほどリフレクションを希望していることが明らかになった。

そこで、令和6年度の講義にリフレクションの内容を取り入れ、さらに演習でコルブのリフレクションモデルを用いたリフレクションの演習を実施した。講義の理解度と満足度

は高かったが、リフレクションの演習は効果的でなかったように思われた。

そこで、令和7年度は、リフレクションのモデルを用いず、集合研修の終盤に研修全体を踏まえて、自己のアセスメントを振り返る時間とした。その結果令和6年度よりも研修全体の理解度・満足度、およびアセスメントスキルが向上していた。

このことはADDIEモデルを用いて、研修開発の評価を行い、3年計画で研修を開発した効果と考える。

以上を図式化すると図8、9のように示される。

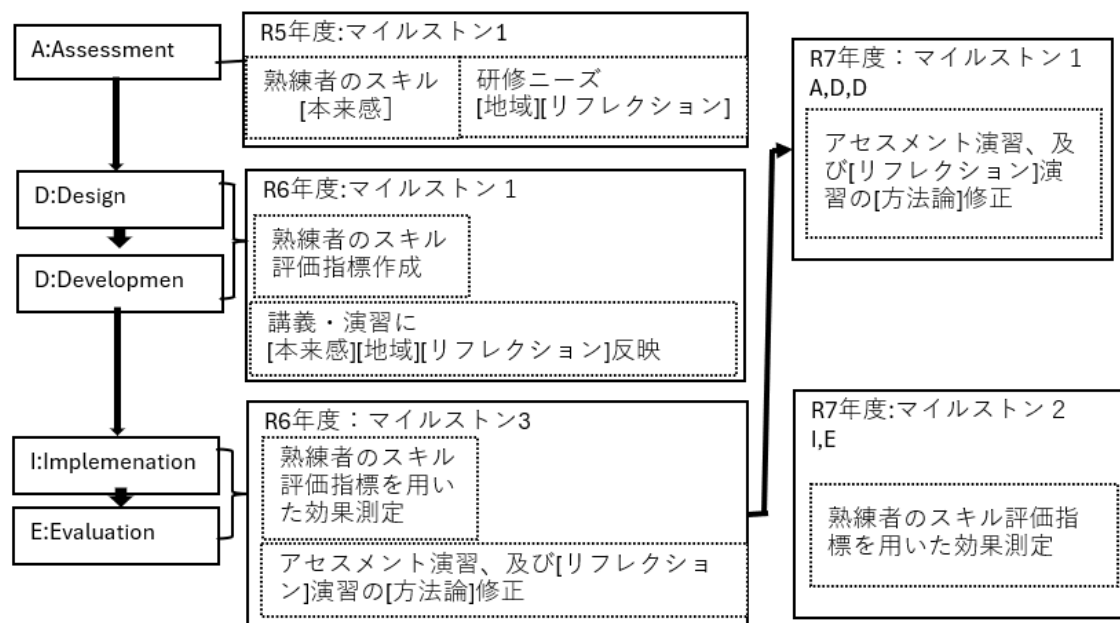


図8. カリキュラム・視覚教材開発の進行結果

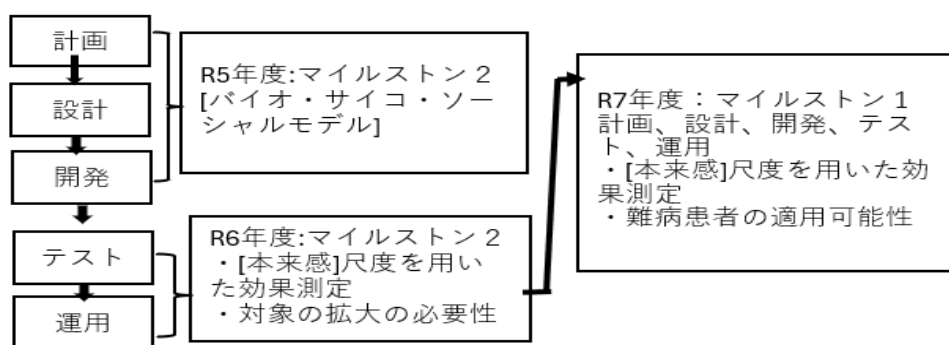


図9. アプリ開発の進行結果

3. 本研究の限界

以上、ADDIEモデルに沿って、研修開発の過程で明らかとなった[本来感][リフレクション]を〈研修カリキュラムとシラバス〉〈視覚教材〉に取り入れ、評価指標も開発したことで、実践に基づいた研修開発となったと思われる。

さらにアジャイル方式で、[バイオ・サイコ・ソーシャルモデル]に則った〈就労支援アプリ〉を開発し、その効果測定にも[本来感]を評価指標として用いることで、効果を障害者自身と支援者に体感していただくことができたと考える。

本研究の限界として就労選択支援施行前からの取り組みであったため、アセスメントスキルは従来の就労支援の延長のものであったと考える。またアプリの効果測定も就労選択支援施行前であったため、実際のアセスメントの効果は測定できていない。

就労選択支援施行後に、再度研修およびアプリ試用を実施し、さらに改善して行く必要があると考える。

E. 結論

本研究では、障害者の就労選択支援に向け、支援者のアセスメントスキルを平準化するた

めの研修、及び、障害者本人の状態の波と支援環境を突合させたモニタリングツールを開発に、令和5年度から令和7年度の3年間取り組んだ。

令和5年度は、アセスメントを深める過程に関する研修ニーズ、マイクロ・マクロ・メゾレベルのアセスメントスキルが明らかになった。〈就労支援アプリ〉の入力項目はバイオ・サイコ・ソーシャルモデルに一致した。令和6年度は、就労アセスメント研修] 試行し、令和5年度の結果を基に作成したアセスメントスキル評価尺度を用いて評価した。全体に、受講前より受講後に改善が見られたが、演習方法を修正することで効果的となることが考えられた。〈就労支援アプリ〉は、難病患者への効果検証も必要と考えられた。令和7年度は、[就労アセスメント研修]の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、さらにファシリテーションの統一化を図ったことで、令和6年度よりも理解度やアセスメントスキル等が向上した。〈就労支援アプリ〉は、難病患者においても本来感の向上に寄与し得ることが確認された。

以上より、本研究で配達した〈研修カリキュラムとシラバス〉〈視覚教材〉〈就労支援アプリ〉は一定の効果が得られると考える。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

【論文発表】

- Nagai Y, Kirino E, Tanaka S, Usui C, Inami R, Inoue R, Hattori A, Uchida W, Kamagata K, Aoki S. Functional connectivity in autism spectrum disorder evaluated using rs-fMRI and DKI. *Cereb Cortex*. 2023 27: bhad451.
- Hatta K, Usui C, Nakamura H. Acceptability of transdermal antipsychotic patches by patients who refuse oral medication and their effectiveness in preventing recurrence of delirium: a retrospective observational study. *Int Clin Psychopharmacol*. 2023 1;38(1):23-27.
- Zhua Q, Wada H, Ueda Y, Onukia K, Miyakawa M, Sato S, Kameda Y, Matsumoto F, Inoshita A, Nakano H, Tanigawa T. Association between habitual snoring and vigilant attention in elementary school children. *Sleep Med*. 2024, in press
- Wada H, Nakano H, Sakurai S, Tangiawa T. Self-reported Sleep Tendency Poorly Predicts the Presence of Obstructive Sleep Apnea in Commercial Truck Drivers. *Sleep Med*. 2024, in press
- Koike S, Wada H, Ohde S, Ide H, Taneda K, Tanigawa T. Working hours of full-time hospital physicians in Japan: a cross-sectional nationwide survey. *BMC Public Health*. 2024; 24(1): 164. doi: 10.1186/s12889-023-17531-5.
- Kitazawa T, Wada H, Onuki K, Furuya R, Miyakawa M, Zhu Q, Ueda Y, Sato S, Kameda Y, Nakano H, Gzoazl D, Tanigawa T. Snoring, obstructive sleep apnea and upper respiratory tract infection in elementary school children in Japan. *Sleep Breath*. 2023, in press
- Kimura T, Kawano H, Muto S, Muramoto N, Takano T, Lu Y, Eguchi H, Wada H, Okazaki Y, Ide H, Horie S. PKD1 mutation is a biomarker for autosomal dominant polycystic kidney disease. *Biomolecules* 2023; 13(7): 1020. doi: 10.3390/biom13071020.
- Nishizaki Y, Kuroki H, Ishii S, Ohtsu S, Watanabe C, Nishizawa H, Nagao M, Nojima M, Watanabe R, Sato D, Sato K, Kawata Y, Wada H, Toyoda G, Ohbayashi K.. Determining Optimal Intervals for In-Person Visits During Video-Based Telemedicine Among Patients With Hypertension: Cluster Randomized Controlled Trial. *JMIR Cardio*. 2023; 7: e45230.
- Zhu Q, Wada H, Onuki K, Kitazawa T, Furuya R, Miyakawa M, Sato S, Yonemoto N, Ueda Y, Nakano H, Gozal D, Tanigawa T. Validity and reliability of the Japanese version of the severity hierarchy score for pediatric obstructive sleep apnea screening. *Sleep Med* 2023; 101: 357-364.
- Matsuo R, Tanigawa T, Oshima A, Tomooka K, Ikeda A, Wada H, Maruyama K,

Saito I. Decreased psychomotor vigilance is a risk factor for motor vehicle crashes irrespective of subjective daytime sleepiness: the Toon Health Study. *J Clin Sleep Med.* 2023; 19(2): 319-325.

• Nagai Y, Kirino E, Tanaka S, Usui. C, Inami R, Inoue R, Hattori A, Uchida W, Kamagata K, Aoki S. Functional connectivity in autism spectrum disorder evaluated using rs-fMRI and DKI. *Cereb Cortex.* 2024 2;34(13):129-145.

• Wada H, Basner M, Cordoza M, Dinges D, Tanigawa T. Objective alertness, rather than sleep duration, is associated with burnout and depression: a national survey of Japanese physicians. *J Sleep Res* 2025; 34(1): e14304.

• Iwata K, Sato M, Yoshida S, Wada H, Sekimizu K, Okazaki M. Histopathological analysis of filament formation of *Nocardia farcinica* in a silkworm infection model. *Drug Discov Ther* 2024; 18(5): 290-295.

• Petrarca C, Viola D, Resta A, Di Giampaolo L, Wada H. Asbestos-related and non-communicable diseases in formerly exposed workers: relationship with residential asbestos, smoke and business sector. *J Community Med Pub Health* 2024; 8: 450. doi.org/10.29011/2577-2228.100450.

• Matsuura Y, Tomooka K, Wada H, Sato S, Endo M, Taneda K, Tanigawa T. The association of long working hours and short

sleep duration on mental health among Japanese physicians. *Ind Health.* 2024; 62(5):306-311. doi:10.2486/indhealth.2023-0174.

• Zhu Q, Wada H, Ueda Y, Onukia K, Miyakawa M, Sato S, Kameda Y, Matsumoto F, Inoshita A, Nakano H, Tanigawa T. Association between habitual snoring and vigilant attention in elementary school children. *Sleep Med.* 2024; 118: 9-15.

• Wada H, Nakano H, Sakurai S, Tangiawa T. Self-reported Sleep Tendency Poorly Predicts the Presence of Obstructive Sleep Apnea in Commercial Truck Drivers. *Sleep Med.* 2024; 115: 109-113.

• Koike S, Wada H, Ohde S, Ide H, Taneda K, Tanigawa T. Working hours of full-time hospital physicians in Japan: a cross-sectional nationwide survey. *BMC Public Health.* 2024; 24(1): 164. doi: 10.1186/s12889-023-17531-5.

• Kitazawa T, Wada H, Onuki K, Furuya R, Miyakawa M, Zhu Q, Ueda Y, Sato S, Kameda Y, Nakano H, Gzoazl D, Tanigawa T. Snoring, obstructive sleep apnea and upper respiratory tract infection in elementary school children in Japan. *Sleep Breath.* 2024; 28(2):629-637. doi: 10.1007/s11325-023-02932-y

• KURACHI, N, HARUNA, Y, MARUTANI, M. Current situation and perspective

regarding vocational rehabilitation and employment support in Japan. J. Natl. Inst. Public Health.2025;74(1):15-27.

・賛否両論の病気 ころとからだのはざま
で 線維筋痛症 白井千恵 p42-51 中外
医学社 東京 2024

・第3の痛み 白井千恵 順天堂精神医学
研究所 晃栄社 2024

・月刊薬事 向精神薬のエビデンスベースド
プラクティス 身体症状と類縁疾患 白
井千恵 p90-96 じほう 東京 2024

・慢性疼痛の精神療法 慢性疼痛（痛覚変調
性疼痛）の治療 白井千恵 P 4 9 -81
誠信書房 東京 2024

・久田剛志、西村泰光、土橋邦生、吉田貴彦、
伊藤俊弘、森本泰夫、菅沼 成文、李卿、和田
裕雄、上田厚、香山不二雄、佐藤一博、佐藤
実、柴田英治、竹下達也、柳澤裕之、角田正
史、日本産業衛生学会アレルギー免疫毒性研
究会、予防・臨床医学理論と実践体系におけ
るアレルギー・免疫毒性制御

現代社会を取り巻く環境因子と気管支喘
息発症メカニズム、産業衛生学雑誌 2024,
in press

・植田結人、和田裕雄、谷川武、医師の働き
方改革と睡眠、産業医学ジャーナル 2024;
47: 58-62.

・和田裕雄、白濱龍太郎、植田結人、細川ま
ゆ子、津田徹、谷川武、職域における睡眠・
休養の問題「長時間労働の医師への健康確保

措置に関するマニュアル」作成の科学的背
景、産業衛生学雑誌 2024, 66: 202-206.

・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.

・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

・シンポジウム 慢性疼痛 白井 千恵 痛覚
変調性疼痛 119 回日本精神神経学会学術集
会 2023 年 6 月 22-24 横浜

・シンポジウム 痛覚変調性疼痛としての線
維筋痛症 最近の知見 up to date

・白井千恵 痛覚変調性疼痛の概要及び線維
筋痛症の脳機能画像 第 53 回日本慢性疼痛
学会 2024 年 2 月 23-24 足利

・ Takahisa Ogawa, Chie Usui The pain-note
smartphone app as a tool to measure the
relationship between step count and pain
levels THE 20th INTERNATIONAL

CONGRESS OF THE PACIFIC RIM
COLLEGE OF PSYCHIATRISTS PRCP
2023 13th – 15th OCT 2023 KUALA
LUMPUR

・ Chie Usui, Kotaro Hatta, Takahisa Ogawa.
Association Between Step Count Measured
With a Smartphone App (Pain-Note) and
Pain Level in Patients With Chronic Pain:
Observational Study The 6th International
Congress on Controversies in Fibromyalgia
7-8 March 2024 | Brussels, Belgium

・ Marutani M, Usui C, Kawajiri H, Takai Y,
Kawaguchi T Support a reason for living of
persons with disabilities using the mobile
phone application. 3rd Edition of
International Public Health Conference
March 21-23, 2024, Singapore

・ Nomura N, Ueki J, Sano E, Ikeda M, Harada
N, Wada H. Evaluation of current
self-management strategies in iOS and
Android mobile applications on patients with
asthma. Abstract presented in European
Respiratory Society 2023 in Milan, 10
September 2023.

・ Hagiwara S, Wada H. Effect of five years
heated tobacco products use on
health-Comparison with smoking cessation.
Abstract presented in European Respiratory
Society 2023 in Milan, 10 September 2023.

・ 和田裕雄. 介護者調査・事業者調査による
在宅呼吸ケアの現状と課題. J Jpn Soc respir
Care Rehab 2023; 33: 92s. 第33回日本呼吸

ケア・リハビリテーション学会学術集会
(2023年12月1日、仙台).

・ 和田裕雄. 指導医講習会：社会医学系専門
医制度の評価と発展に関する事業
2022-2023. 第82回日本公衆衛生学会総会
(2023年10月31日、つくば市).

・ 和田裕雄. 厚生労働科学研究より. シンポ
ジウム 5 VUCA 時代に対応可能な医師の確
保・育成：公衆衛生学を見据えた医学教育か
らキャリアへの展開. 第82回日本公衆衛生
学会総会 (2023年10月31日、つくば市)

・ 和田裕雄、谷川武. 睡眠不足ならびにサー
カディアンリズムの乱れが肥満に及ぼす影響.
産業肥満研究会, 第96回日本産業衛生学会
(2023年5月11日、宇都宮市)

・ Miki Marutani, Hisashi Eguchi, Hiromi
Kawajiri, Keiko Yukawa, Takuya Matsushige,
Kiriko Takahashi. Development of an
Innovative App and Training for Transition
Support Staff to Better Support Transition to
Employment of Persons with Disabilities. the
39th Annual Pacific Rim International
Conference on Disability and Diversity, 2023

・ シンポジウム 慢性疼痛 白井 千恵 痛覚
変調性疼痛 120回日本精神神経学会学術集
会 2024年6月20-22 札幌

・ 和田裕雄、谷川武. 小児の Sleep Health :
疫学的エビデンスから. 特別企画「Pediatric
Sleep Health」. (第48回日本睡眠学会大会、
横浜、2024年7月19日)

・和田裕雄、谷川武. 精神運動覚醒検査 (psychomotor vigilance test, PVT) を用いた疫学研究. シンポジウム 13「眠気に伴う事故・パフォーマンス低下の防止に向けた最新の知見」. (第 48 回日本睡眠学会大会、横浜、2024 年 7 月 18 日)

・和田裕雄、谷川武. 医師の働き方改革－睡眠に注目した医師の健康確保措置に関するマニュアルから－. シンポジウム 17「睡眠を中心とした産業保健領域における最新知見」. (第 48 回日本睡眠学会大会、横浜、2024 年 7 月 18 日)

・佐野恵美香、和田裕雄ほか. 向社会性モチベーションと従業員の態度・行動との関連. 産衛誌 2024; 66 Suppl: 623.

・Miki Marutani, Keiko Yukawa, Takuya Matsushige, Hisashi Eguchi. Innovative Smartphone Application and Training to Better Support Inclusiveness in Employment. 35th International Nursing Research Congress. 2024.7.25-28; Sentosa Singapore.

・橘とも子 丸谷美紀. 一人ひとりの保健医療安全のための、地域におけるパーソナルヘルスレコード(PHR)の活用. 第 25 回日本医療情報学会看護学術大会. 2024.8.25;東京.

・橘とも子, 中島 孝、丸谷美紀 慢性の痛み患者への就労支援の推進に資する研究. 第 83 回日本公衆衛生学会総会. 2024.10.29-31;札幌. 日本公衆衛生雑誌 2024;85 (特別付録) :366

・丸谷美紀 高井ゆかり 鈴木恵理 橘とも子 疾病や障害により慢性的な痛みを持つ患者への就労支援の推進に資する研究—患者への聞き取り調査より. 第 32 回職業リハビリテーション研究・実践発表会. 2024. 11 月. 13-14; 東京. 第 32 回職業リハビリテーション研究・実践発表会 発表論文集 p218-219

・橘とも子, 中島 孝、丸谷美紀、高井ゆかり、湯川 慶子 松繁 卓哉. 慢性の痛み患者への就労支援の推進に資する研究. 第 32 回職業リハビリテーション研究・実践発表会. 2024. 11 月. 13-14; 東京. 第 32 回職業リハビリテーション研究・実践発表会 発表論文集 p 76-77

・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 WARAI-FU. 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

【文献】

1) 「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」の報告書を公表します」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_19137.html (accessed 2024-11-20)

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) 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, 若宥保彦訳『ロール・プレイ : 理論と実践』現代人文社 : pp.1-2.

4) 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.

5) 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.

6) 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

7) 橋本美保 (編)、「改訂版教職用語辞典」、一藝社、2019、pp.36

8) 日本ソーシャルワーク教育学校連盟, 一. (2020). ソーシャルワーク演習のための教育ガイドライン.