

特集：障害者の就労を通じたダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの再考

<報告>

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—

丸谷美紀¹⁾, 湯川慶子²⁾, 川尻洋美³⁾, 今橋久美子⁴⁾, 武澤友広⁵⁾, 湯沢由美⁶⁾

¹⁾ 国立保健医療科学院生涯健康研究部

²⁾ 国立保健医療科学院疫学・統計研究部

³⁾ 群馬パース大学看護学科

⁴⁾ 国立障害者リハビリテーションセンター研究所

⁵⁾ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター

⁶⁾ 東京大学先端科学技術研究センター社会包摂システム分野

**The developing the assessment training program using app for
employment support of person with disabilities with fluctuations
in their condition: using ADDIE Model**

MARUTANI Miki¹⁾, YUKAWA Keiko²⁾, KAWAJIRI Hiromi³⁾, IMAHASHI Kumiko⁴⁾,
TAKEZAWA Tomohiro⁵⁾, YUZAWA Yumi⁶⁾

¹⁾ Department of health Promotion, National Institute of Public Health

²⁾ Department of Epidemiology and Statistics, National Institute of Public Health

³⁾ Gunma Paz University Department of Nursing, Faculty of Nursing

⁴⁾ Research Institute of National Rehabilitation Center for Persons with Disabilities

⁵⁾ National Institute of Vocational Rehabilitation

⁶⁾ Social Inclusion Systems Laboratory, Research Center for Advanced Science and Technology, The University of Tokyo

抄録

本研究は、就労選択支援を見据え、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を、ADDIEモデルを用いて[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]の5段階で開発した過程全体を報告し、今後の研修発展に向けた示唆を検討した。研修開発に先立ち、「行動」「心身の状態」「環境」を日々入力し、1週間の三項目の入力内容を突合させてグラフ出力して支援者と振り返りを行うアプリ「わらいふ」を開発した。研修の開発方法は[Assessment:ニーズ把握]では、令和5年度に全国の障害者の就労支援経験を有する支援者に、インタビュー調査、及び質問紙調査を行った。[Design設計:目的と内容検討]では目的と内容を検討し、[Development:内容作成]で具体的内容を作成し、[Implement:実施]では全国の支援者に公募により研修を試行した。[Evaluation:評価]ではアウトプット評価として研修前後の自己評価等、プロセス評価としてニーズの特定等、ストラクチャー評価として従事者数等を検討した。結果として、[Assessment:ニーズ把握]は「プロセスを主としたアセスメント」「モニタリング方法（アプリ等を活用）」「地域情報（地域の産業・障害への考え方等）」等が得られた。[Design設

連絡先：丸谷美紀

〒351-0197 埼玉県和光市南2-3-6

2-3-6, Minami, Wako-shi, Saitama, 351-0197, Japan.

E-mail: marutani.m.aa@niph.go.jp

[令和7年8月7日受理]

計:目的と内容検討]で、研究班で設計した目的と内容について有識者と検討し「雇用に関する制度や合理的配慮」を加えた。[Development:内容作成]で、具体的内容としてオンデマンドの講義と集合形式の演習を検討し、特にアセスメント演習には、就労選択支援の要素として「就労支援のためのアセスメントシート」「情報の提供」「作業場面を活用した状況把握」「多機関連携のケース会議」「アセスメント結果の文書化」「本人との協同実施」を組み込み、かつモニタリングに「わらいふ」を活用した模擬事例を用いてアセスメントを深めるプロセスを設定した。[Implement:実施]では全国の48名の支援者に研修を試行した。[Evaluation:評価]のアウトプット評価では研修前後の自己評価等は研修後に改善し、プロセス評価ではニーズの特定等は適切であり、ストラクチャー評価として実施会場の再検討等が得られた。以上より、アプリを併用し、ADDIEモデルを用いてニーズに基づき、設計・開発・実施を展開した研修開発は妥当と考え得る。一方、ニーズ把握は就労選択支援の施行前であり、評価基準の改訂も含め、就労選択支援試行後も継続して研修方法を改訂し、評価する必要がある。

キーワード: 障害者, 就労支援, アセスメント, ADDIEモデル, アプリ

Abstract

This study reports on the process of developing a training program aiming to improve assessment skills for employment support for persons with disabilities with significant variations in their condition using an app, with a view toward Employment Choice Support. Prior to program development, a self-monitoring app, WARAIFU, which monitors behavior, health condition, and circumstances was created. The training program was then developed in five stages using the ADDIE model, comprising: [Assessment: Needs], [Design: Objective and Content], [Development: Content Creation], [Implementation], and [Evaluation]. The study also discusses implications for future program development. In [Assessment: Needs], interviews and questionnaire surveys were conducted with support staff nationwide who had experience in employment support for PWDs in 2023. [Design: Objective and Content] focused on designing the program's objectives and content, while [Development: Content Creation] focused on the creation of specific content. In [Implementation], the training was piloted with supporters nationwide via a public recruitment process. [Evaluation] included (a) output evaluation such as self-assessments before and after training, (b) process evaluation such as identification of needs, and (c) structure evaluation such as adequacy of the available resources. As a result, [Assessment: Needs] yielded "process-oriented assessment," "monitoring methods (using apps, etc.)," "regional information (regional industries, attitudes toward disabilities, etc.)," and other findings. In [Design: Objective and Content], the objectives and content were reviewed by experts, and "employment systems and reasonable accommodations" were added. In [Development: Content Creation], on-demand lectures and group exercises were planned. The assessment exercise incorporated elements of employment choice support, including "assessment sheets for employment support," "provision of information," "situation assessment utilizing work scenarios," "case conferences involving multiple agencies," "documentation of assessment results," and "cooperation with PWDs."

A process was also established to deepen the assessment, using simulated cases that utilized WARAIFU for monitoring. In [Implementation], a trial training program was conducted for 48 supporters nationwide. In [Evaluation], positive changes were observed in self-assessments before and after the training in the output evaluation, while the process evaluation indicated that needs were appropriately identified. In the structure evaluation, the training venue was reconsidered. Based on the above, it is considered reasonable to develop training programs using the ADDIE model based on needs, and to proceed with design, development, and implementation. On the other hand, a needs assessment is conducted prior to the implementation of Employment Choice Support, and it is necessary to continue revising training methods and conducting evaluations even after the trial period of Employment Choice Support, including revisions to evaluation criteria.

keywords: Persons with disabilities, employment support, assessment, ADDIE model, app.

(accepted for publication, August 7, 2025)

I. 緒言

就労は健康の社会的決定要因であり, 全ての人にとって就労は権利である[1]. 特に障害者にとっては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[2].

就労支援の基盤はアセスメント, 即ち, 障害者のニーズの把握と就労能力や適性の評価といわれ, 令和3年6月の障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書においても重要性が強調された[3]. また, 同検討会を踏まえ, 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及び児童福祉法の一部を改正する法律(令和4年法律第104号)の施行に伴い, 2025年10月以降, 就労系福祉サービスの利用を希望する障害者は, 原則として就労アセスメントを基礎とする「就労選択支援」を受けることとなった. 就労選択支援員となる者(以下, 支援者)は, 障害者の就労に向けて, アセスメントスキルをさらに向上させることが求められる.

一方, 障害者の状態は環境の影響を受け, 障害者の就労において, 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の変調)が大きい場合, 環境の配慮を含め, アセスメントが難しくなっている[4,5]. 障害者本人の状態と環境を突合させて経過をモニタリングし, アセスメントを深める過程を研修等で修得する必要がある.

そこで, 「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(厚生労働科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業: 23GC1009: 代表: 丸谷美紀)」班では, 就労選択支援を見据えて, 令和5年度から障害者の就労支援のためのア

セスメントスキル向上のための研修開発に取り組んでいる. 令和5年度は, 変調の大きい障害者のアセスメントに関する研修ニーズ調査を実施した[6, 7]. また, アセスメントを補助する目的で, 変調の大きい障害者の状態と環境を突合させて経過を可視化するためにモニタリングが必要な項目を調査し, 就労支援アプリ「わらいふ」を作成した[8-12]. 「わらいふ」は「行動」「心身の状態」「環境」を日々入力し, 1週間の三項目の入力内容を突合させてグラフ出力して支援者と振り返りを行うものである(図1).

令和6年度は, 令和5年度の研修ニーズ調査及び「わらいふ」開発を踏まえ, ADDIEモデル[13]を用いて「就労アセスメント研修」の開発を試みた[14-17]. 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, 教育方法の開発で汎用されている[18,19].

本稿では, 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プログラムについて, 開発過程全体を報告し, 今後の研修発展に向けた示唆を検討する.

II. 方法

1. 研修案作成方法

ADDIEモデルに沿って図2のように開発を進めた.

(1) Assessment: ニーズ把握

令和5年度に, 全国の就労移行支援事業所, 障害者職業・生活支援センター, 地域障害者職業センターで, 5年以上の障害者の就労支援経験を有する支援者27名を

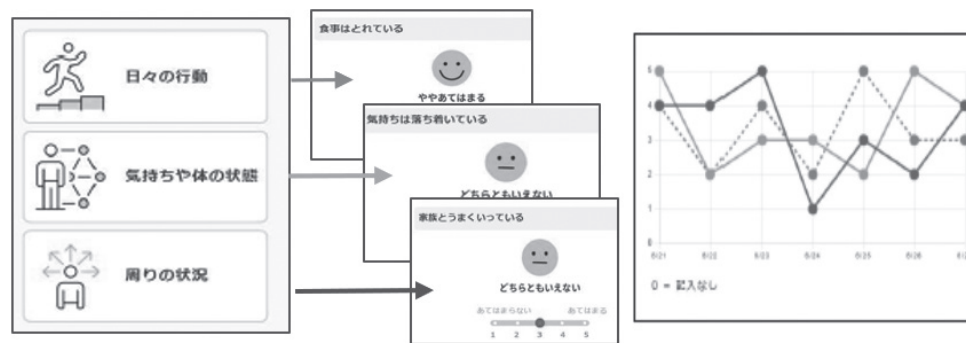


図1 就労支援アプリ「わらいふ」イメージ

1) Assessment: ニーズ把握	2) Design設計: 目的と内容検討	3) Development: 内容作成	4) Implement: 実施	5) Evaluation: 評価
インタビュー調査: アセスメントスキル, 希望する研修質問紙調査: アセスメントスキルの必要性や実施状況, スキルアップが必要と思う項目	一般目標・到達目標, 対象, カリキュラムとシラバス案を作成	講義内容, 演習内容の作成	講義: 令和6年10月-11月: オンデマンド視聴 演習: 12月または1月: オンライン集合形式	(1)アウトプット評価: 一般目標・到達目標, 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 (2)プロセス評価: ニーズ, 対象選定, 目的・目標, 内容 (3)ストラクチャー評価: 従事者, 設備等

図2 ADDIEモデルに沿った研修開発過程

対象に、変調の大きい障害者のアセスメント方法、及び希望する研修についてインタビュー調査を行った。その結果得られたアセスメントスキルに関する実施状況やスキルアップの希望を、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、地域障害者職業センター全数に質問紙調査を行った。

(2)Design設計:目的と内容検討

上記(1)で分析したニーズを基に、研究班と実践者で、一般目標・到達目標、対象、カリキュラムとシラバス案を作成し、障害者就労支援に精通する有識者との会議(以下、有識者会議)で2回検討した。

(3)Development:内容作成

研究班で講義内容と動画、及び演習内容を作成した。

(4)Implement:実施

全国の就労移行支援事業所、障害者職業・生活支援センターに勤務する支援者に公募し、令和6年10月からオンデマンド講義を配信し、12月または1月に集合形式のオンライン演習を実施した。1月の演習は12月の評価を踏まえて微修正を加えた。参加者数は評価の検出力・効果量から30名以上が望ましく、12月または1月に異なる参加者に研修を試行するため、参加者数は各回15名となる。しかし、演習を4名1組で行うこと、また参加者同士の情報交換の場とする副次的な目的もあることから、各回24名合計48名を計画した。

(5)Evaluation:評価

研修評価方法[20]を参考に、下記のように評価した。

1)アウトプット評価

①評価項目

研修前後の変化を検討するために「一般目標・到達目標」及び令和5年度の調査結果から作成した「アセスメントスキル」の自己評価を「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」の4件法で調査した。

研修後に「研修内容の理解度」を「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」、及び「研修内容の満足度」を「1.とても良かった、2.概ね良かった、3.どちらかというと良かった、4.良くなかった」の自己評価を4件法で調査した。また研修後の自由記載を参考にした。

②分析方法

まず、各項目を点数化した。「一般目標・到達目標」「アセスメントスキル」を「1.十分にできる=4、2.概ねできる=3、3.少しはできる=2、4.できない=1」、「研修内容の理解度」は「1.よく理解できた=4、2.だいたい理解できた=3、3.あまり理解できなかった=2、4.全く理解できなかった=1」、「研修内容の満足度」は「1.とても良かった=4、2.概ね良かった=3、3.どちらかというと良かった=2、4.良くなかった=1」。

・研修受講前後の「一般目標・到達目標」「アセスメントスキル」の自己評価：差を検討するために、統計分析用ソフトウェアRを用いて符号検定で分析した。

・ロールプレイ群とデモンストレーション群の自己評価

の差の検討：アセスメント演習は、12月はロールプレイ、1月はデモンストレーション視聴とした。二種の演習の差を検討するために、ロールプレイ群とデモンストレーション群の2群間で、「一般目標・到達目標」「アセスメントスキル」「研修理解度」「研修満足度」の自己評価を、統計分析用ソフトウェアRを用いてWilcoxon順位和検定で分析した。

2)プロセス評価

アウトプット評価をもとに、ニーズの特定、対象選定、目的・目標、演習内容の適切性を研究班で検討した。

3)ストラクチャー評価

アウトプット及びプロセス評価をもとに、従事者、設備等の適切性を研究班で検討した。

2. 倫理的配慮

本研究は国立保健医療科学院研究倫理審査委員会の承認を得て行った。承認番号【NIPH-IBRA#23002(令和5年6月2日承認)、NIPH-IBRA#23005(令和5年7月3日承認)、NIPH-IBRA#23013(令和5年10月5日承認)、NIPH-IBRA#24004(令和6年5月13日承認)】

III. 結果

1. Assessment:ニーズ把握

(1)インタビュー調査

就労移行支援事業所20名、障害者就業・生活支援センター7名、計27名に実施した。障害者の就労支援経験年数は平均8.71年、取得資格等は、社会福祉士13名、介護福祉士7名、精神保健福祉士5名、公認心理師4名、ジョブコーチ2名、保健師1名等であった。アセスメントスキルはミクロ(本人・家族)、メゾ(支援者自身・就労先)、マクロ(地域・自治体)、各レベルのかみ合わせ(一致)、及び「見立ての手段」57項目が得られた[7]。希望する研修は「プロセスを主としたアセスメント」「モニタリング方法(アプリ等を活用)」「地域情報(地域の産業・障害への考え方等)」等が得られた[21]。研修の形式は、講義はオンデマンド、集合研修の開催時期は12月または1月の希望があった。

(2)アセスメントスキルに関する質問紙調査

就労移行支援事業所3515件、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52の計3904件に配布し、718件から回答を得た(回答率18.4%)。10年以上の経験を有する者は、全項目で「アセスメントの実施あり」と回答し、特に「地域資源の活用」や「支援者自身の見立て(リフレクション)」は顕著である一方で「支援者自身の見立てについてスキルアップが必要」との回答が増加した(表1)[6]。

2. Design設計:目的と内容検討

(1)全体カリキュラム案及び有識者会議による講義案の精錬

表1 アセスメントスキルに関する質問紙調査(10年未満に対する10年以上の調整なし, 調整あり)

アセスメントスキル項目	調整なし		調整あり	
	N	オッズ比	N	オッズ比
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	699	2.175*	603	2.812**
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	691	2.496**	596	2.204
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	694	2.858***	600	2.587**
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	690	1.996***	609	1.717*
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	687	2.375***	592	2.744***
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	686	2.425**	593	2.143**
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	674	1.456**	586	1.411*
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	680	2.207**	590	2.222**
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	679	1.834***	604	1.854***
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	689	2.491**	597	1.854
どのように: 自作/既製のツールを参考にする	667	1.484**	597	1.633**
支援者自身の見立て	704	1.439**	617	1.559**

まず、ニーズを基に研究班で表2左のように一般目標・到達目標、全体カリキュラム案を考案した。研修内容は、就労支援の理念や施策等の基本的内容に加え、①「プロセスを主としたアセスメント」として就労選択支援の5つの要素を通じてアセスメントを深める内容 ②「モニタリング方法(アプリ等を活用)」としてモニタリングの重要性やアプリ等を活用する方法 ③「地域情報」として地域資源や障害の捉え方等の内容 ④「リフレクション」の理論と方法、が必要と考えた。実施方法は「障害者の就労支援に関する基礎的研修」を参考に、講義はオンデマンド配信、演習を集合研修とした。

次に、有識者会議で講義案を検討し「雇用に関する制度や合理的配慮の考えなども研修内容に含めることも検討する」「アプリで環境と突合してモニタリングした結果を共有する方法についてさらに検討すること」等の意見があった。その結果を踏まえ、表2右のように精練した。演習の詳細の検討は事項に示す。

(2)Development:内容作成

講義の構成は(1)障害者雇用・就労支援の制度的な背景や支援体系(2)「就労アセスメント」に関する理論的枠組みと実際、に大別される。

1)障害者雇用・就労支援の制度的な背景や支援体系

「障害者雇用・就労支援の理念・目的」では、障害のある人を雇用する社会的価値や、多様性と包摂(Diversity, Equity & Inclusion)の観点から、本人の強みに着目する視点も取り入れながら、就労支援の社会的・組織的効用の意義を学ぶ。次に「障害者雇用施策や就職準備性」では、障害者雇用政策の全体像や企業が求める「就職準備性」や、障害や疾病の特性に着目した就労支援や、就労選択支援制度の概要と利用者中心の理念について学ぶ。

2)「就労アセスメント」に関する理論的枠組みと実際

「就労アセスメントの目的: プロセスの重要性」では、障害者の就労支援におけるアセスメントの基本的定

義を確認し、支援者と対象者が見立てを確認し理解を深めていく個別性と継続性を重視した「プロセスとしてのアセスメント」について学ぶ。「就労支援のためのアセスメントシート」では、就労選択支援で推奨されているアセスメントシート[22]の基本的構成と対象者との信頼関係や協同の意義、モニタリングが特に必要な利用者の状態変化を捉える方法、対象者と支援者の評価のずれを調整する方法など実践的な内容を学ぶ。「本人を中核としたアセスメント」「①本来感」では本人の「本来感」つまり「自分らしさ」を支援の中核とすること、そのための支援者自身の内省について学ぶ。「②環境と突合したモニタリング」では、環境との関係の中で障害者の就労生活を支援する視点を、「わらいふ」の機能も併せて、セルフモニタリングからセルフケア、さらにはセルフアドボカシーへの発展についてエンパワメントを重視した支援の在り方を学ぶ。「③地域連携」では、地域社会との関係を重視したアセスメントについて、community as partner model [23]も用いて、就労生活が地域社会との相互作用で支えられる点を学ぶ。

(3)演習案作成及び有識者会議による精練

演習シラバスを表3のように考案し、有識者会議で検討した。「ロールプレイは1事例に時間をかけて学んだ方が良い」「今後、就労選択支援の利用が増加すると予想される難病患者の事例とするのはどうか」「アセスメントのデモンストレーション動画視聴も効果的であるが、一方でロールプレイで患者役を体験することは重要である」「病気のみに焦点を当てるのではなく、本人の好きなことやできることのエピソードも重要である」等の意見があった。その結果を踏まえ、表3「3.演習②模擬事例を用いたアセスメント演習」のように1事例とした。

アセスメント演習の詳細は表4のように設定した。12月はロールプレイ(表4左)を実施し、振り返りの結果を踏まえて1月はデモンストレーション視聴(表4右)

表2 全体カリキュラム案

研究班案			有識者会議後	
一般目標 障害者の就労支援において専門的なスキルに基づいた支援を行うための基礎的知識、及び、技術を理解することができる			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	
SBO s（到達目標） 1. 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・福祉施策の概要を述べることができる 3. 就労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 4. アセスメントの具体的な深め方を述べることができる			SBO s（到達目標） 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ことができる 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ことができる	
受講資格	基礎的研修または基礎研修を受講していることが望ましい		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。	
	科目	内容	科目	内容
講義 (オンデマンド)	就労支援の理念・目的	・就労支援の理念と目的	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
	障害者雇用・福祉施策	・国の障害者雇用施策の体系や各種制度（就労選択支援を主に）	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 障害者就労施策 精神障害や難病等の医療・生活・就労の総合的支援の施策
	就労アセスメントの目的：プロセスの重要性	・就労アセスメントの各種定義	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
		・見立てを繰り返す必要性		・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
	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	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
		・具体的使用の概要と調整		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
	本人を中核としたアセスメント①自分らしさ	・全体構造 ・本来感について	本人を中核としたアセスメント①本来感	本人を中核としたアセスメントの全体構造 支援者の内省
	本人を中核としたアセスメント②内省・地域性	・内省の必要性 ・地域を見る必要性と視点	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
	本人を中核としたアセスメント③モニタリング	・構造、具体的方法	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）
	事前学習の振り返り	自己紹介と振り返り	事前学習の振り返り	自己紹介と振り返り
演習 (集合)	アセスメント演習	就労選択支援の5つの場面を想定した演習「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」	実践リフレクション アセスメント演習	・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」 「本人と協同して実施する」
	全体振り返り	演習全体を通じた学びと今後の自己の方針	全体振り返り	演習全体を通じた学びと今後の方針

表3 アセスメント演習シラバス

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 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： 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可と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（2事例）⇒*有識者会議後1事例 模擬事例を用いて、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：「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」 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。
評価方法と基準	研修前後の目標達成の自己評価

表4 アセスメント演習の詳細

12月演習					1月の追加・変更点
内容	スキル	シート	わらいふ	内容	
導入・準備	・ロールプレイの目的と進行方法を説明. ・役割分担の確認(相談者, 就労選択支援員, 難病相談支援センター, ハローワーク). ・観察者の役割を含めた全体の流れを共有.				・デモンストレーション視聴と演習の目的と進行方法を説明.
講義	病気の説明「クローン病について」				同左
場面1 面接: 就労に関する希望・ニーズの把握/本人への情報提供等	ロールプレイ①相談者と就労選択支援員が就労の目的や今後の支援の方針を「就労支援のためのアセスメントシート」を用いて確認する. 心身の波の状態をモニタリングするための項目を決める.	本人が自分らしく働ける仕事は何か等	就労の目的等	健康管理, 気持ちの落ち着き等の項目決定	デモンストレーション視聴① (場面の内容は12月同様)
	・グループ毎に用いたスキルの確認				同左
	・全体発表: グループワークの情報共有				同左
	・ミニレクチャー		希望・ニーズを明確化するためのポイント		・環境と突合したセルフモニタリング ・場面1で用いるアセスメントスキル
場面2: 面接①: 作業場面等を活用した情報把握	ロールプレイ②1週間のセルフモニタリングと作業場面の観察を通じたアセスメント	本人と関わる中で観察した本人の状況を確認する等	Ⅱ. 就労のための基本的事項の実施方法	セルフモニタリングの確認	デモンストレーション視聴②
	・グループ毎に用いたスキルの確認				同左
	・全体発表: グループワークの情報共有				同左
	・ミニレクチャー		「質的情報」の重要性		・場面2のセルフモニタリングの共通認識 ・場面2で用いるアセスメントスキル
場面3 面接②: 作業場面等を活用した情報把握	ロールプレイ③2週目のセルフモニタリングと作業場面の観察を通じたアセスメント	他の利用者との関係性の適切さ等	Ⅱ. 就労のための基本的事項	コミュニケーションにモニタリングを変更	デモンストレーション視聴③
	・グループ毎に用いたスキルの確認				同左
	・全体発表: グループワークの情報共有				同左
	・ミニレクチャー		自己理解/相談者理解を深めるポイント		・場面3のセルフモニタリングの共通認識 ・場面3で用いるアセスメントスキル
場面4: 多機関連携によるケース会議	ロールプレイ④難病相談支援員, 難病患者就労サポーターも交えてアセスメント結果を共有し適切な支援につなげる	連携の必要性等	アセスメント結果	2週間の入力情報の確認	デモンストレーション視聴④
	・グループ毎に用いたスキルの確認				同左
	・全体発表: グループワークの情報共有				同左
	・ミニレクチャー		ケース会議のポイント		・全場面を通じたセルフモニタリング結果の共有と相互理解の促進 ・場面4で用いるアセスメントスキル
場面5: アセスメント結果のまとめ	ロールプレイ⑤相談者と一緒にアセスメント結果のまとめ	支援者自身は本人の将来を見据えているか等	総合共同所見	2週間の入力情報の確認	デモンストレーション視聴⑤
	・グループ毎に用いたスキルの確認				同左
	・全体発表: グループワークの情報共有				同左
	・ミニレクチャー				・全場面を通じたセルフモニタリング結果の共有と相互理解の促進 ・場面5で用いるアセスメントスキル
全体まとめ	・全体を通じたアセスメント過程の確認				総合解説 5つの要素を通じてアセスメントを深めていく過程

注) スキル: その場面で用いるアセスメントスキル, シート: その場面で確認する就労アセスメントシートの項目, わらいふ: その場面でモニタリングするわらいふの項目

とした。演習の全体像は下記の通りである。

1) 一般目標・到達目標の確認と、事前学習内容の振り返り

研修目標を明確にすると共に、講義と演習の接続を図る。

2) 自組織の紹介

4名1グループで、各自の所属組織と地域の特徴、Strength（強み）Weakness（弱み）を整理して共有し、自組織や地域の理解を深める。

3) 演習①自己の実践の振り返り

参加者自身の支援事例のうち「障害や疾病によりモニタリングが特に必要であり、かつ本人が納得する就労が実現できた、または実現に至らなかった事例」について、Gibbsのリフレクションモデル（記述・感覚・推論・分析・評価・行動計画）を用いてリフレクションを行う。参加者は支援の課題や有効だった連携や見立てを、多面的に捉え直す。

4) 演習②模擬事例を用いたアセスメント演習（表4）

本研修の中核であり、就労選択支援の要素として「就労支援のためのアセスメントシート」「情報の提供」「作業場面を活用した状況把握」「多機関連携のケース会議」「アセスメント結果の文書化」「本人との協同実施」を組み込む。全場面でモニタリングに「わらいふ」を活用した模擬事例を用い、「行動」「心身の状態」「環境」を突合させて支援者と振り返りを行うことを通じてアセスメントを深めるプロセスを学ぶ。さらに、ミニレクチャーとグループ討議を通じて、見立ての視点、情報提供の方法と内容、作業場面での観察ポイント、多機関との情報共有と連携方法、アセスメント結果の統合的な記述、「本人と協同して」進める姿勢を学ぶ。

3. Implement:実施

全国の就労移行支援事業所、障害者職業・生活支援センター、難病相談支援センターに勤務する支援者58名が申し込み、48名が修了した。辞退理由は体調不良や業務上の理由であった。演習は令和6年12月または令和

7年1月を選択していただいた。所属は、1月修了者は障害者就業・生活支援センターが26%と12月よりも多かった。経験年数は、1月修了者は10年未満が62.9%、さらに4年未満が33.3%と12月より経験年数が少なかった。演習にはグループに1名のファシリテータを配置した。

4. Evaluation:評価

(1)アウトプット

1)受講者数

各回24名合計48名を計画し、総数は達成した。各回の参加者数・所属・経験年数に差が見られたが、参加者の希望を優先した結果である。

2)自己評価

① 研修受講前後の「一般目標・到達目標」「アセスメントスキル」の自己評価

全回答者44名中、前後の突合ができた14名について分析した。回答者の属性は、就労移行支援事業者10名（経験年数4年以下4名、5年以上9年以下5名、15年以上19年以下1名）、障害者就業・生活支援センター4名（経験年数4年以下2名、5年以上9年以下2名）であった。自己評価は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3）。

「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」の3項目について有意差が認められた[17]。

② 2種の演習受講者群間の自己評価の差の検討 [17]

「一般目標・到達目標」はロールプレイ群とデモンストラレーション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

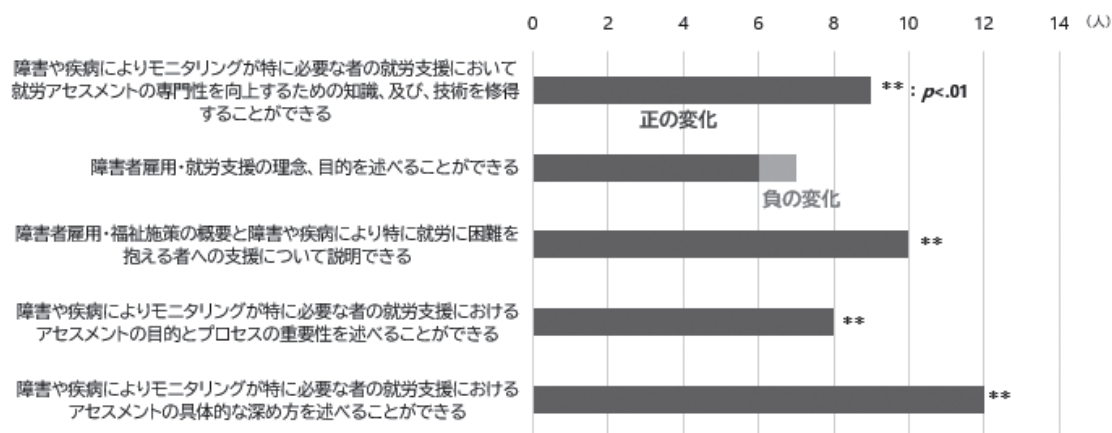


図3 研修受講前後の「一般目標・到達目標」の自己評価

12月の2.8から1月の3.2と0.4点上昇しているが、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。

③ 自由記載の内容

i. 自組織の紹介

12月と1月ともに「所属組織を客観的に評価できた」「地域間の違い等を伺い参考になった」等の好評価がある一方「進め方で少し戸惑った」という運営の課題があった。

ii. 演習①自己の実践の振り返り

「各事業所の事例と支援者の視点を一緒にふりかえり、大切な学びだった」「当事業所にない他事業所の支援を自覚し対応していこうと思う」等の好評価がある一方「リフレクションの目的、焦点がわかりにくかった」という運営の課題があった。

iii. 演習②模擬事例を用いたアセスメント演習

「各場面が細かく想定され、時系列で、各立場で演習ができ今後に役立つと感じた」「プロセスに沿った場面ごとに意見交換を行うというのは新鮮だった」等の好評価がある一方、12月は「ロールプレイの進め方があまり理解できなかった」、1月は「支援者の立ち位置や観察やアセスメントのポイントが分かりにくかった」という運営の課題があった。

(2) プロセス評価

1) ニーズの特定

「プロセスを主としたアセスメント」「地域情報」は令和5年度調査結果から特定した学習ニーズとして妥当といえる。「モニタリング方法（アプリ等を活用）」も学習ニーズとしては妥当だが、「わらいふ」の試用を経験していない参加者のために丁寧に説明する必要がある。「リフレクション」は、事例の系統的なリフレクションよりアセスメントに焦点化することは研修テーマに即している。

2) 対象者選定

受講資格は妥当ではあるが、支援経験4年以下から10数年の者までおりまた担当業務も幅広かったため、申込時に経験年数、担当業務を尋ね、演習グループ編成の参考とする必要がある。また、難病患者の事例を用いるため、難病患者の支援経験を尋ねる必要がある。

3) 一般目標・到達目標の設定

研究班及び有識者と検討し、一般目標は参加者に求められる資質・能力を獲得できた状態を特定でき、到達目標は一般目標を達成する上での必要な条件を特定できていた。

4) 内容

① 講義

全科目で「よく理解できた、だいたい理解できた」が90%以上であるため、時間数や内容は妥当であった。

② 演習

i. 自組織の紹介

事業所種別、自治体規模、地域が近似した参加者でグループ編成したが、普段交流のない地域で編成すること

で新たな学びを得る可能性もある。一方で、特別区と離島など極端に異なる地域の組み合わせは参考とばかりに考えると考えられる。

ii. 演習①自己の実践の振り返り

系統的なリフレクションは独立した研修で行い、本研修ではアセスメント演習の終了時に振り返りとして位置付けることが適切と考える。

iii. 演習②模擬事例を用いたアセスメント演習

12月はロールプレイ、1月はデモンストレーション視聴後に意見交換と解説をした。12月と比較し1月の自己評価は一般目標・到達目標4で「十分できる/概ねできる」が高いため、デモンストレーション視聴が効果的であった可能性はある。一方、ロールプレイは自身の振り返りには効果的である。

(3) ストラクチャー評価

1) 開催時期

感染症が流行し欠席が多かったが、日常業務の関連から12月または1月が受講者の希望であった。

2) 会場と設備

ファシリテータの声が重なるので更に広い部屋とする。Zoom操作は操作担当者を用意するか、または専門業者に委託することで運営者はファシリテータに専念できる。

3) 担当者

1グループ1人のファシリテータは適切であった。

IV. 考察

1. 本研修の効果

[Evaluation:評価]の「本研修全体を通じた受講前後の自己評価の変化」で、「一般目標・到達目標」では全体に正の変化が見られたことは、[Assessment:ニーズ把握]に基づき、[Design設計:目的と内容検討][Development:内容作成][Implement:実施]を展開した成果といえる。

「アセスメントスキル」も全体に正の変化が見られ、特に「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」について有意差が認められたことは、「わらいふ」を用いたセルフモニタリングを組み込んだ演習が功を奏したとも考え得る。「地域の障害者雇用の種類や仕事内容の多様さ」については、令和5年度の調査においても地域特性への関心が高かったことと関連があると考えられる。一方、[Assessment:ニーズ把握]は、令和5年度時点における調査に基づいており、令和7年度に就労選択支援が施行されると、更なるニーズが生じる可能性もあり、定期的な調査は必要である。

本研修は「本人を中核」「アセスメントのプロセス」「環境と突合したモニタリング」「地域連携」がキーワードといえる。アセスメントは支援の質を左右する重要な要素であり、セルフモニタリングは就労支援において、自己理解の深化が報告されている [24]。演習では、模擬事例のアセスメントに「わらいふ」を用いてセルフモニタ

リングの結果を支援者と検討し、連携会議で共有し、本人及び支援関係者が相互にアセスメントを深めるプロセスを提示した。講義を踏まえ、演習で模擬事例について意見交換を行うことで、「本人を中核」とし「環境と突合したモニタリング」で「地域連携」を視野に入れた「アセスメントのプロセス」の学びに些少なりとも功を奏したと考える。

「演習②模擬事例を用いたアセスメント演習」は、12月はロールプレイで、1月はデモンストレーションで実施した。Aグループの受講者はBグループよりも理解度および満足度が高い傾向を示したが、サンプルサイズが小さかったため、統計的に有意な差は認められなかった。また1月の受講者の自己評価が受講前から高かった可能性、12月の受講者も受講により自己評価が向上したことから群間差が明確に出なかった可能性がある。ロールプレイは「参加者たちを『かのような』(as-if)あるいは『シミュレートされた』行為と状況に関与させるという特徴を持った諸活動」といわれる[25]。社会福祉学や看護学の教育で汎用されており[26]、体験学習として有効といわれる[27]。デモンストレーションは実地教授や実演説明と同様の意味を持つ教授技術として汎用されており[28]。技能的な指導では言葉による説明よりも具体的に理解しやすい点で有効といわれる[29]。ロールプレイもデモンストレーションも有効な学習方法であるため、12月のロールプレイを用いた演習と、1月のデモンストレーション視聴による演習評価に有意差がなかったことも考えられる。

2. 2巡目のADDIEモデル展開への示唆

令和7年度は評価結果を踏まえて改善した内容で研修を実施・評価する計画である。評価結果を踏まえて、令和7年度も「一般目標・到達目標」「講義」は継続する。参加者の基準は令和6年同様とするが、申込時の情報として難病患者の就労支援の経験を尋ねる。就労系福祉サービスを利用する難病患者は少ないため[30]、難病患者の就労支援の経験が少ない応募者には、難病患者の就労困難性について、丁寧に解説することも考慮する。「演習②模擬事例を用いたアセスメント演習」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。「演習①自己の実践の振り返り」はアセスメントの振り返りに焦点化し、演習の終了時に行う。

3. 本研究の限界

本研究は、参加者の経験年数や難病患者の支援経験等が均一でなかった。評価方法は、研修直後の自己評価のみの判定であった。また、本研修は就労選択支援を見据えたものであるが、制度施行前に実施されたものであった。評価基準の改訂、及び、就労選択支援試行後も継続して研修方法を改訂し、評価する必要がある。

V. 結語

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について、ADDIEモデルを用いた開発過程全体を報告し、今後の研修発展に向けた示唆を検討した。

受講者の自己評価は全体的に改善しており、これはADDIEモデルを用いて把握したニーズに基づき、研修を設計・開発・実施を展開し「わらいふ」を併用した成果と考える。一方、ニーズ把握は就労選択支援の施行前であり、評価基準の改訂も含め、就労選択支援試行後も継続して研修方法を改訂し、評価する必要がある。

引用文献

- [1] World Health Organization. Global report on health equity for persons with disabilities. 2022. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240063600> (accessed 2025-07-05)
- [2] 清野絵. 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. 2016;8:59-71. Seino K. [Shuro shien to kenri yogo ni tsuite no ichikosatsu: Bunken review to beikoku no employment first no torikumi kara.] Fukushima Shakai Kaihatsu Kenkyu. 2016;8:59-71. (in Japanese)
- [3] 厚生労働省. 「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. Ministry of Health, Labour and Welfare. [Shogaisha kyo / fukushi shisaku no renkei kyoka ni kansuru kentokai no hokokusho o kohyo shimasu.] https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_19137.html (in Japanese) (accessed 2025-07-05)
- [4] 日隠七重, 鈴木純恵. 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. 2008;14(1):21-28. Higakure N, Suzuki S. [Measures to detect signs of medical problems of mentally deficient persons who commute to a welfare work activity center.] Nursing Journal of Osaka University. 2008;14(1):21-28. (in Japanese)
- [5] 岩本友規. 発達障害のある人の就労継続に向けた主体的な自己の発達. 明星大学発達支援研究センター紀要MISSION. 2020;5:31-40. Iwamoto Y. [Hattatsu shogai no aru hito no shuro keizoku ni muketa shutaiteki-na jiko no hattatsu.] Meisei Daigaku Hattatsu Shien Kenkyu Center Kiyo MISSION. 2020;5:31-40. (in Japanese)
- [6] 白井千恵, 和田裕雄, 石村源生, 丸谷美紀. アセスメントスキルの必要性や実施状況に関するアンケート調査研究. 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) 令和

- 5 年度分担研究報告書. Usui C, Wada H, Ishimura G, Marutani M. [Assessment skill no hitsuyosei ya jissshi jokyō ni kansuru enquete chosa kenkyū.] Research on Disability Health and Welfare, Health, Labour and Welfare Policy Research Grants. Appli o heiyo shita shuro assessment no semmonsei kojo no tameno kenshu no kainatsu ni tsuite no kenkyū. (kenkyū daihyosha: Marutani M. 23GC1009) Reiwa 5 nendo buntan kenkyū hokokusho. https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/202317031A-buntani4.pdf (in Japanese) (accessed 2025-07-05)
- [7] 丸谷美紀, 湯川慶子, 松繁卓哉, 江口尚. 支援者のスキル抽出-聞き取り調査より. 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) 令和 5 年度分担研究報告書. Marutani M, Yukawa K, Matsushige T, Eguchi H. [Shiensha no skill chushutsu: Kikitori chosa yori.] Research on Disability Health and Welfare, Health, Labour and Welfare Policy Research Grants. Appli o heiyo shita shuro assessment no semmonsei kojo no tameno kenshu no kainatsu ni tsuite no kenkyū. (kenkyū daihyosha: Marutani M. 23GC1009) Reiwa 5 nendo buntan kenkyū hokokusho. https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/202317031A-buntani2.pdf (in Japanese) (accessed 2025-07-05)
- [8] 川口孝泰, 丸谷美紀, 白井千恵, 川尻洋美, 高井ゆかり. <就労アセスメントアプリ> 入力項目候補選定-文献検討より. 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) 令和 5 年度分担研究報告書. Kawaguchi T, Marutani M, Usui C, Kawajiri H, Takai Y. [Shuro assessment appli nyuryoku komoku sentei bunken kento yori.] Research on Disability Health and Welfare, Health, Labour and Welfare Policy Research Grants. Appli o heiyo shita shuro assessment no semmonsei kojo no tameno kenshu no kainatsu ni tsuite no kenkyū. (kenkyū daihyosha: Marutani M. 23GC1009) Reiwa 5 nendo buntan kenkyū hokokusho. https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/202317031A-buntani5.pdf (in Japanese) (accessed 2025-07-05)
- [9] 丸谷美紀, 川尻洋美, 高井ゆかり. <就労アセスメントアプリ> 入力項目候補の妥当性確認-聞き取り調査より. 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) 令和 5 年度分担研究報告書. Marutani M, Kawajiri H, Takai Y. [Shuro assessment appli nyuryoku shien komoku koho no datosei kakunin kikitori chosa yori.] Research on Disability Health and Welfare, Health, Labour and Welfare Policy Research Grants. Appli o heiyo shita shuro assessment no semmonsei kojo no tameno kenshu no kainatsu ni tsuite no kenkyū. (kenkyū daihyosha: Marutani M. 23GC1009) Reiwa 5 nendo buntan kenkyū hokokusho. https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/202317031A-buntani6.pdf (in Japanese) (accessed 2025-07-05)
- [10] 白井千恵, 和田裕雄, 石村源生, 丸谷美紀. 就労支援アプリ開発に関するアンケート調査研究. 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) 令和 6 年度分担研究報告書. Usui C, Wada H, Ishimura G, Marutani M. [Shuro shien appli kaiatsu ni kansuru enquete chosa kenkyū.] Research on Disability Health and Welfare, Health, Labour and Welfare Policy Research Grants. Appli o heiyo shita shuro assessment no semmonsei kojo no tameno kenshu no kainatsu ni tsuite no kenkyū. (kenkyū daihyosha: Marutani M. 23GC1009) Reiwa 6 nendo buntan kenkyū hokokusho. https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/20241703A-5.pdf (in Japanese) (accessed 2025-07-05)
- [11] 石村源生, 丸谷美紀. 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. 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) 令和 6 年度分担研究報告書. Ishimura G, Marutani M. [Appli o heiyo shita shuro assessment no semmonsei kojo no tameno kenshu no kaiatsu ni tsuite no kenkyū.] Research on Disability Health and Welfare, Health, Labour and Welfare Policy Research Grants. Appli o heiyo shita shuro assessment no semmonsei kojo no tameno kenshu no kainatsu ni tsuite no kenkyū. (kenkyū daihyosha: Marutani M. 23GC1009) Reiwa 6 nendo buntan kenkyū hokokusho. https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/20241703A-6.pdf (in Japanese) (accessed 2025-07-05)
- [12] 川口孝泰, 丸谷美紀. 厚生労働科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業) 分担研究報告書<就労支援アプリ> 試用結果の活用. 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) 令和 6 年度分担研究報告書. Kawaguchi T, Marutani M. [Shuro shien appli shiyo kekka no katsuyo.] Research on Disability Health and Welfare, Health, Labour and Welfare Policy Research Grants. Appli o heiyo shita shuro

- assessment no semmonsei kojo no tameno kenshu no kainatsu ni tsuite no kenkyu. (kenkyu daihyosha: Marutani M. 23GC1009) Reiwa 6 nendo buntan kenkyu hokokusho. https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/20241703A-7.pdf (in Japanese) (accessed 2025-07-05)
- [13] R. M. ガニエ, 他著. 鈴木克明, 岩崎信, 訳. インストラクショナルデザインの原理. 京都: 北大路書房; 2007. Gagné RM, Wager WW, Golas KC, Keller JM. [Principles of instructional design.] Kyoto; Kitaaji Shobo; 2007. (in Japanese)
- [14] 湯川慶子, 丸谷美紀, 川尻洋美, 今橋久美子. 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. 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) 令和6年度分担研究報告書. Yukawa K, Marutani M, Kawajiri H, Imahashi K. [Shuro shien no kenshu no curriculum oyobi syllabus no kaihatsu ni kansuru kenkyu.] Research on Disability Health and Welfare, Health, Labour and Welfare Policy Research Grants. Appli o heiyo shita shuro assessment no semmonsei kojo no tameno kenshu no kainatsu ni tsuite no kenkyu. (kenkyu daihyosha: Marutani M. 23GC1009) Reiwa 6 nendo buntan kenkyu hokokusho. https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/20241703A-1.pdf (in Japanese) (accessed 2025-07-05)
- [15] 丸谷美紀, 川尻洋美, 湯川慶子, 春名由一郎, 武澤友広. 演習内容の開発第1報. 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) 令和6年度分担研究報告書. Marutani M, Kawajiri H, Yukawa K, Haruna Y, Takezawa T. [Enshu naiyo no kaihatsu dai 1 ho.] Research on Disability Health and Welfare, Health, Labour and Welfare Policy Research Grants. Appli o heiyo shita shuro assessment no semmonsei kojo no tameno kenshu no kainatsu ni tsuite no kenkyu. (kenkyu daihyosha: Marutani M. 23GC1009) Reiwa 6 nendo buntan kenkyu hokokusho. https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/20241703A-2.pdf (in Japanese) (accessed 2025-07-05)
- [16] 丸谷美紀, 湯川慶子, 川尻洋美, 川口孝泰, 春名由一郎, 武澤友広, 他. 演習内容の開発第2報. 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) 令和6年度分担研究報告書. Marutani M, Yukawa K, Kawajiri H, Kawaguchi T, Haruna Y, Takezawa T, et al. [Enshu naiyo no kaihatsu dai 2 ho.] Research on Disability Health and Welfare, Health, Labour and Welfare Policy Research Grants. Appli o heiyo shita shuro assessment no semmonsei kojo no tameno kenshu no kainatsu ni tsuite no kenkyu. (kenkyu daihyosha: Marutani M. 23GC1009) Reiwa 6 nendo buntan kenkyu hokokusho. https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/20241703A-3.pdf (in Japanese) (accessed 2025-07-05)
- [17] 丸谷美紀, 武澤友広. アセスメント研修の評価. 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) 令和6年度分担研究報告書. Marutani M, Takezawa T. [Assessment kenshu no hyoka.] Research on Disability Health and Welfare, Health, Labour and Welfare Policy Research Grants. Appli o heiyo shita shuro assessment no semmonsei kojo no tameno kenshu no kainatsu ni tsuite no kenkyu. (kenkyu daihyosha: Marutani M. 23GC1009) Reiwa 6 nendo buntan kenkyu hokokusho. https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/20241703A-4.pdf (in Japanese) (accessed 2025-07-05)
- [18] 高橋暁子, 杉浦真由美, 甲斐晶子, 富永敦子. 日本におけるインストラクショナルデザイン研究の動向(2003-2018). 日本教育工学会論文誌. 2019;43(3):253-265. Takahashi A, Sugiura M, Kai A, Tominaga A. [Research trends of instructional design in Japan (2003-2018)] Japan Journal of Educational Technology. 2019;43(3):253-265. doi: 10.15077/jjet.43025. (in Japanese)
- [19] 武井勇介. インストラクショナルデザインを用いた産後うつ病に関する研修プログラムの開発と評価. 日本看護科学会誌. 2023;43:499-508. Takei Y. [Development and evaluation of a training program for postpartum depression using an instructional design.] Journal of Japan Academy of Nursing Science. 2023;43:499-508. (in Japanese)
- [20] 厚生労働省. 標準的な健診・保健指導プログラム(令和6年度版)第3編第4章. Ministry of Health, Labour and Welfare. [Hyojuntekina kenshin / hoken shido program. Reiwa 6 nendoban. Dai 3 hen dai 4 sho.] <https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/001081596.pdf> (in Japanese) (accessed 2025-07-05)
- [21] 湯川慶子, 丸谷美紀, 松繁卓哉. 就労支援の研修の実態と課題及び展望. 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) 令和5年度分担研究報告書. Yukawa K, Marutani M, Matsushige T. [Shuro shien no kenshu no jittai to kadai oyobi tenbo.] Research on Disability Health and Welfare, Health, Labour and Welfare Policy Research Grants. Appli o heiyo shita shuro assessment no semmonsei kojo no

- tameno kenshu no kainatsu ni tsuite no kenkyu. (kenkyu daihyosha: Marutani M. 23GC1009) Reiwa 5 nendo buntan kenkyu hokokusho. https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/202317031A-buntan1_0.pdf (in Japanese) (accessed 2025-07-05)
- [22] 障害者職業総合センター. 就労支援のためのアセスメントシート. National Institute of Vocational Rehabilitation. [Shuro shien no tameno assessment sheet.] <https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai79.html> (in Japanese) (accessed 2025-08-02)
- [23] Anderson ET, McFarlane JM. 金川克子, 早川和生, 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. 東京: 医学書院; 2007. Anderson ET, McFarlane JM. Kanagawa K, Hayakawa K, translated. [Community as a partner: Theory and practice in nursing. 2nd ed.] Tokyo: Igaku Shoin; 2007. (in Japanese)
- [24] 内田空, 池田浩之. セルフモニタリングを用いた就労支援が統合失調症患者の心理的状态に与える効果—Web システムによる日報を通じて—. 認知行動療法研究. 2022;48(3):261-271. Uchisa S, Ikeda H. [The effect of working support using self-monitoring on the psychological state of patients with schizophrenia: Through the daily report of the web system.] Japanese Journal of Behavioral and Cognitive Therapies. 2022;48(3):261-271. (in Japanese)
- [25] クリシヤ・M ヤルドレイ=マトヴィチュク. 和泉浩, 若有保彦, 訳. ロール・プレイ: 理論と実践. 東京: 現代人文社; 2011. Yardley-Matwiejczuk KM, Izumi H, Wakaari Y, translated. [Role play : theory and practice.] Tokyo: Gendai Jimbunsha; 2011. (in Japanese)
- [26] 石川瞭子, 小金澤嘉, 藤田敦, 井門正美. おもしろ社会福祉: ロールプレイとゲーミング・シミュレーション. 東京: 八千代出版; 2010. Ishikawa R, Koganezawa Y, Fujita A, Ido M. [Omoshiro shakai fukushi: Role play to gaming simulation.] Tokyo: Yachiyo Shuppan; 2010. (in Japanese)
- [27] 小山聡子. 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—. 社会福祉学. 2020;61(2):104-117. Oyama S. [Role of the method of 'theater and drama' in social work seminar education: Through the analysis of the results of intensive course on the theme of communication.] Japanese Journal of Social Welfare. 2020;61(2):104-117. doi: 10.24469/jssw.61.2_104. (in Japanese)
- [28] 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. 東京: 培風館; 2007. Nakagomi S, Yamamoto Y, Ito T. [Sports shinrigaku: Karada / undo to kokoro no setten.] Tokyo: Baifukan; 2007. (in Japanese)
- [29] 橋本美保, 遠座知恵, 大澤裕, 高橋弥生, 浜田博文, 日暮トモ子, 他. 教職用語辞典. 東京: 一藝社; 2019. Hashimoto M, Enza C, Osawa H, Takahashi Y, Hamada H, Higurashi T, et al. [Kyoshoku yogo jiten.] Tokyo: Ichigeisha; 2019. (in Japanese)
- [30] 障害者職業総合センター. 就労支援実務者の支援力と専門性に資する知識・スキル等に関する研究. 調査研究報告書. No.180. National Institute of Vocational Rehabilitation. [Shuro shien jitsumusha no shienryoku to senmonsei ni shisuru chishiki / skill to ni kansuru kenkyu.] <https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku180.html> (in Japanese) (accessed 2025-07-05)