

〈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

○丸谷 美紀（国立保健医療科学院 特任研究官）
武澤 友広（障害者職業総合センター）

1.目的

心身の変調の大きい障害者の就労支援に向けて開発したアプリ [わらいふ] (図1) を併用した[就労アセスメント研修] (表1) を試行した結果のうち、次の2点について報告する。

[本研修全体を通じた受講前後の自己評価の変化の検討]

本研修全体を通じて「一般目標 (GIO) 、到達目標 (SBOs) 、アセスメントスキル」の3項目について、研修受講前後の自己評価の変化を検討する (表1) 。

[演習の種類による自己評価の差の検討]

講義は受講者全員が同一のオンデマンド動画を視聴したが、アセスメント演習は、1回目はロールプレイ、2回目はデモンストレーション視聴とした。ロールプレイに参加した受講者群とデモンストレーションに参加した受講者群の間で、「GIO、SBOs、アセスメントスキル、研修理解度、研修満足度」の5項目の研修修了時の自己評価の差を検討する

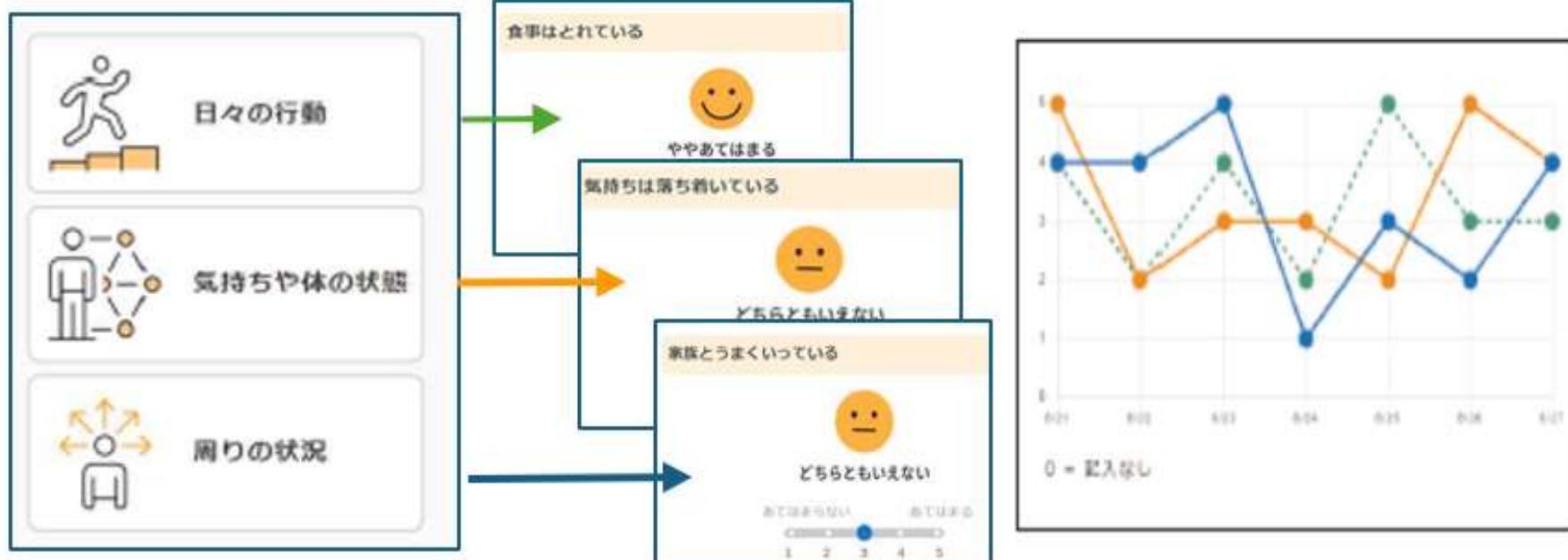


図1 就労支援アプリ **わらいふ**

表1. 一般目標（GIO）、到達目標（SBOs）

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

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

アセスメントスキル：下記参照

丸谷美紀 他『〈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』、『R5年度厚生労働科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)分担研究報告書』 https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/202317031Abuntani4.pdf (accessed 2025 07.05)

2 方法

(1) データ収集

ア 研修受講前

オンデマンド動画視聴前に「GIO、SBOs、アセスメントスキル」について自己評価を「1.十分にできる～4.できない」の4件法で回答を求めた。

イ 全研修受講後

オンデマンド動画と集合研修の全研修プログラム終了後に「GIO、SBOs、アセスメントスキル、研修理解度、研修満足度」について自己評価を調査した。「研修内容の理解度」の評価基準は「1.よく理解できた～4.全く理解できなかった」、「研修内容の満足度」は「1.とても良かった～4.良くなかった」の4件法で回答を求めた。

(2) 分析方法

[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（表1参照）中、受講前後の変化ができた14名について、「GIO、SBOs、アセスメントスキル」の各回答を点数化し、研修受講前後の自己評価の差を符号検定で分析した。

[演習の種類による自己評価の差の検討]

ロールプレイ受講者群とデモンストレーション受講者群の2群間で「GIO、SBOs、アセスメントスキル、研修理解度、研修満足度」の各回答を点数化し、群間の自己評価の差をWilcoxon順位和検定で分析した。

3 結果

(1) [本研修全体を通じた受講前後の自己評価の変化]

GIO、SBOs は全体に正の変化が見られ、SBOs の「障害者雇用・就労支援の理念、目的を述べることができる」以外は1%水準で有意差が認められた。アセスメントスキルは全体に正の変化が見られ「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」について5%水準で有意差が認められた。

(2) [演習の種類による自己評価の差の検討]

GIO、SBOs は群間に有意差はなかった。アセスメントスキルは「自組織を超えて連携した支援の必要性」のみデモンストレーション群が5%水準で有意に高かった。「就労選択支援の5つの場面を想定した演習」についての研修理解度は有意傾向であったが、デモンストレーション群の方が高かった。研修満足度は群間に有意差はなかった。

4 考察

(1) [本研修全体を通じた受講前後の自己評価の変化]

全体に正の変化が見られたことは、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」のアセスメント自己評価が高かったことは、令和5年度の調査で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。

(2) [演習の種類による自己評価の差の検討]

単純集計ではデモンストレーション群の理解度と満足度がロールプレイ群とよりも高かったが、有意差が確認できなかった。原因としてn数の少なさや、受講前の自己評価が同一でなかった可能性がある。ロールプレイもデモンストレーションも有効な方法であり、両者を組み合わせた演習も考えられる。

5 結論

令和5年度の研修ニーズ調査結果を踏まえ、[就労アセスメント研修]を試行した。[本研修全体を通じた受講前後の自己評価の変化][演習の種類による自己評価の差]の検討を行った結果、全体に改善が見られたが、有意差が見られた項目は少なかった。ロールプレイもデモンストレーションも有効な方法であり、両者を組み合わせた演習も考えられる。

（倫理面への配慮）国立保健医療科学院倫理委員会の承認を得ている。
承認番号【NIPH-IBRA # 24027】

本研究は、R5年度厚生労働科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)
〈アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発
についての研究（23GC1009）〉（代表：丸谷美紀）の助成を受けて行った。