

# 〈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

2025年10月から始まる就労選択支援を見据えて、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」（文末の表2参照）を試行した結果のうち、次の2点について報告する<sup>1)</sup>。

### 〔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。

### 〔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。ロールプレイは、社会福祉や看護教育で用いられ<sup>2)</sup>、有効な学習方法とされる<sup>3)</sup>。デモンストレーションは技能の学習では具体的で理解しやすいといわれる<sup>4)</sup>。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。

## 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質問票をWeb配信し「GIO（1項目）、SBOs（4項目）、アセスメントスキル（36項目）」について自己評価を調査した。自己評価は「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（13項目）、研修満足度（13項目）」について質問票をWeb配信し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、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」の4件法で、「研修内容の満足度」は「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、受講前後の突合ができた

14名について、「GIO、SBOs、アセスメントスキル」の各回答を1. 十分にできる＝4点、2. 概ねできる＝3点、3. 少しはできる＝2点、4. できない＝1点と点数化し、統計分析用ソフトウェアRを用いて、研修受講前後の自己評価の差を符号検定で分析した。

表1 回答者の属性

支援機関の種類	経験年数	人数
就労移行支援事業者	4年以下	4
	5～9年	5
	15～19年	1
障害者就業・生活支援センター	4年以下	2
	5～9年	2

### 〔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、統計分析用ソフトウェアRで群間の自己評価の差をWilcoxon順位検定で分析した。研修内容の理解度は1. よく理解できた＝4点、2. だいたい理解できた＝3点、3. あまり理解できなかった＝2点、4. 全く理解できなかった＝1点のように点数化した。研修内容の満足度は1. とても良かった＝4点、2. 概ね良かった＝3点、3. どちらかというと良かった＝2点、4. 良くなかった＝1点のように点数化した。

（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】

## 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<sup>5)</sup>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。

【参考文献】

1) 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』,「令和6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/20241703A-4.pdf](https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/20241703A-4.pdf)  
2) 石川瞭子『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』八千代出版(2010), p. 15-17.  
3) 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(61)」(2020), p. 104-117.  
4) 橋本美保『改訂版教職用語辞典』,一藝社(2019), p. 36  
5) 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/202317031A-buntani4.pdf](https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/202317031A-buntani4.pdf) (accessed 2025 07.05)

表2 研修概要

GIO(一般目標)				
障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援において就労アセスメントの専門性を向上するための知識、及び、技術を修得することができる				
SBOs(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				
方法	科目	形態	内容	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
(オンライン) 集合研修	事前学習の振り返り	GW	自己紹介と振り返り	30
	実践リフレクション 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」	70 190
	全体振り返り	GW	演習全体を通じた学びと今後の方針	30