

障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会  
 における論点・意見の概要（第1回～第2回）

※ 研究会における報告、意見を集約したもの。また、「福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会」報告書（H19年8月）からの論点を補足している。

1. 就労支援を担う人材の現状と課題

〔レベルに応じた育成〕

- ・ 就労支援を担う人材の養成について、全体の底上げと意識改革だけで終わってしまわないよう、支援機関に応じた役割分担と求められる人材のレベル・階層を踏まえ、それに対応した育成方法を考えていく必要がある。

〔福祉における就労支援の位置付け〕

- ・ 福祉サイドの現場の中では就労支援、さらには企業就労に向けた支援は始まったばかりの分野であり、さらに支援対象者も障害者全体の5%程度で非常にわずかであるため、福祉サービス全体の中ではマイナーな分野であり、福祉サイドの職員にとってみるとイメージも実感もつかみにくいのが現状ではないか。

〔就労支援を担う人材育成の視点〕

- ・ 障害者に対しては個々の特性・ニーズに応じた個別の対応が求められる。また、就労支援を行うには、働きたいというニーズの把握から準備訓練、求職活動、マッチング、定着支援に至るまでの全行程を理解し、包括的な対応が求められる。このため、必要なサービスを提供するためには、ケアマネジメントに基づくアセスメントが重要であるが、これが出来ていないため、思いつきの計画性のないサービス提供になっていると思う。アセスメントに必要な能力もはっきりしていないのが現状であるが、理論・知識の習得だけでなく、演習、実践場面での実習等が必要であると思う。
- ・ 就労支援はネットワークの構築が最重要の課題である。ネットワークの構築は知識やノウハウを習得すればできるものではなく、人材育成の機会を通じてお互いの理解を深めることでネットワークを構築していくことが重要なのではないか。
- ・ 就労支援に当たっては、労働市場から見て就労支援の対象となり得る障害者の絞り込みを行うことが求められるが、必ずしも福祉サイドでは絞り込みをよしとしない風潮がある。就労支援に当たっては、支援対象者の絞り込みの必要性や方向性を十分認識させることが第1の課題ではないか。そのためには、人材育成だけでなく、制度や仕組みの中で就労支援が機能するようなインセンティブが働くようにする必要があるのではないか。
- ・ 企業サイドからみると、福祉施設の人材は最低限のビジネスマナーを身につけていない。電話応対、服装はもちろんのこと、訪問先企業についてもある程度情報収集した上で訪問してほしい。個人的な問題というより、就労支援機関の質の格差が大きい。
- ・ ビジネスマナーについても研修カリキュラムに入れた方がいいと思うが、就労支援の人材育成のなかで、これがクローズアップされるのはどうかと思うが。

### 〔就労支援に関する研修ニーズの増大〕

- ・ 研修ニーズは量的、質的に拡大している。福祉施設の他、医療・保健機関、教育機関、企業、ニート支援機関等といった直接障害者を支援していない機関も含め、多様な機関に就労支援のニーズが増加している。
- ・ 基礎的な研修以外にも、経験に応じて実践的なスキル付与に関するニーズが強くなってきている。
- ・ 就労支援スキルの習得ニーズは幅広くなってきており、障害者の送り出し側だけでなく、受け入れ側である企業サイドの管理職や 2 号ジョブコーチではなく日頃から職場で指導にあっている者のニーズも高まってきている。

### 〔育成方法〕

- ・ 福祉サイドの人材の経験・スキルの差が大きいことや、施設から派遣できる体制の余裕が様々であるため、1 度に長期間の研修を実施するのは難しいのではないかと。初級、中級、上級と段階的に行うべき。また、上級では支援機関と企業の人材がペアになって行う研修は非常に有効である。
- ・ OJT によるスキルアップが重要

## 2. 就労支援機関の役割に応じた就労支援の職務・必要な能力要件等

### ○ 就労移行支援事業者・就労支援員

#### 〔就労移行支援事業者の役割〕

- ・ 就労移行支援事業においては、一般雇用への移行を希望する障害者に対して、就労移行支援事業所内での作業訓練や職場実習を通じて、一般雇用に必要な知識の習得及び能力の向上を一定期間にわたって計画的に行い、企業に送り出す役割が求められている。(連携研報告書)

#### 〔就労支援員の職務〕

- ・ 定着支援は一連の就労支援の中で付け足しのように見えるが、就労支援というのは就労するまでではなく就労してからが本格的に実施されるもので、より重要な意味を持つ。企業と連携した定着支援を実施することにより、企業のニーズ、マッチングノウハウが身に付き、就労までの支援期間も短縮できることにつながる。就労支援は、就労までの準備訓練のみを重視するのではなく、長期的な定着支援に視点をおいてプログラムすべきでないか。

#### 〔就労支援員の育成方法〕

- ・ 育成は OJT を基本とし、経験年数等を勘案し段階的に配置している。ステップ 1 は、就業生活の基本を学ぶため、施設内訓練の場で、作業の進行管理、工程分析、受注に関する事務処理等を行いながら、障害者との向き合い方、職員間のコミュニケーション方法等を習得する。ステップ 2 は、就労支援の基礎的な手順を習得するためハローワーク等と連携しながら求職活動支援や雇用支援制度等を習得する。ここまでは比較的容易に行うことができる。難しくなってくるのはステップ 3 である障害者への長期的な定着支援で、生じてくる様々な課題や

問題に対する解決能力や企業とのパートナーシップの在り方等を習得する。権利擁護等の専門知識や福祉以外の知識も必要となる。さらに最も高いレベルであるステップ4としては、障害者のニーズを読み取るインテーク相談や経験の浅い職員の指導、地域のネットワークづくり等ができる人材であるが、ここまでは多くは育たないのが実情かと思う。ステップ3までが標準的に求められる就労支援の人材であり、概ね4年間を要する。

#### 〔就労移行支援事業者の支援の質の確保〕

- ・ 事業者が行う就労支援に対して、就労支援のノウハウを有する地域障害者職業センターが、技術的・専門的な観点から助言・援助を行うことも有効であると考えられる。(連携研報告書)

### ○ 障害者就業・生活支援センター・就業支援担当者

#### 〔障害者就業・生活支援センターの役割〕

- ・ 障害者就業・生活支援センターは、福祉、教育から雇用への円滑な移行を促進するとともに、職業生活の継続を支えるため、雇用、福祉、教育等の関係機関との連携の下、就職に向けての支援や仕事を続けていくための支援を日常生活面や社会生活面も含めて行う身近な地域の職業リハビリテーション機関として、着実に実績をあげている。また、地域の障害者を広く対象とすること、就職の前後を問わず随時必要な支援を生活面も含めて行うこと等、就職支援において幅広い役割を果たすことが期待されており、就労移行支援事業者を含む地域の関係機関と連携しながら、相談から就職準備、職場定着に至るまで、個々の障害者に必要な支援をコーディネートする役割が求められる。(連携研報告書)

#### 〔ワーカーの職務、必要な能力要件〕

- ・ 主任ワーカーは法人との調整、事業、予算、統括責任、他機関との連絡調整、利用者へのインテーク相談を担っている。責任者がインテークを担うことによりワーカーが利用者に対して相談をする際やケース会議の際にスーパーバイズしやすくなるメリットがある。
- ・ ワーカーに求められるのは、全ての障害に対応できる知識、専門支援機関との調整、ネットワークの構築であり、必要となる能力・技能は、アセスメントスキル、プランニングスキル、コーディネートスキル、コミュニケーションスキルであり、事務処理能力等も必要となる。一番の課題は、インテーク相談、地域のネットワーク構築をできる人材の育成である。

#### 〔ワーカーの育成方法〕

- ・ 内部研修によるワーカーの育成方法は3段階ある。複合施設である強みを生かして、最初の段階である3ヶ月間はさまざまな福祉サービスについて研修を通じて知ることから始める。就労支援は生活支援の一部であると考えていることから、まずは生活支援の実務からスタートし、障害者の特性を十分理解した上で就労支援を担うという流れをとっている。第2段階として、SSTやピアカウンセリングを通じて柔軟な対応力を身につける学習を行い、第3段階はこれまで学んだことを活かして利用者に対する新たな支援プログラムを作り上げていく段階であると考えている。

### 〔障害者就業・生活支援センターの支援の質の確保〕

- ・ 障害者就業・生活支援センターが担う就労への移行の力は、他の福祉施設とは異なるものであり、専門性が必要である。
- ・ 障害者就業・生活支援センターの支援の質を確保するためには、センターを指導・援助できるような広域的なセンターが必要ではないか。

## ○ ジョブコーチ

### 〔ジョブコーチ養成の在り方〕

- ・ ジョブコーチとしての支援力を身につけるには、養成研修の受講だけでは十分とせず、研修受講後も、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者等の組織的に就労支援に取り組む機関において就労支援に携わりながら、実践経験の豊富なジョブコーチとのペア支援による OJT、経験の積み重ね、ケーススタディ等を通じて、様々な課題に対応できる力をつけていくことが必要である。さらに、アセスメントや支援計画の策定、経験の少ないジョブコーチへの支援技法の伝授、指導（スーパーバイズ）をできるようになることが求められ、そのためのスキルアップを図る仕組みを検討することが必要である。（連携研報告書）
- ・ ジョブコーチとして活躍できるようになるには、養成研修修了後3年程度の OJT が必要。ジョブコーチとして5年くらい経つと障害者就業・生活支援センターのワーカーのように全体的なコーディネートができるようになる。しかし、研修を受けた者の異動・離職も多く専門性が確立していかない。研修を受けた者が、就労支援の専門職として仕事を続けられる環境を整備することも重要な問題である。

### 〔1号ジョブコーチの在り方〕

- ・ 今後のジョブコーチは、就業当初の職場適応援助だけ（狭義のジョブコーチ）ではなく、障害者が継続就業中に、仕事や職場環境が変化してもナチュラルサポートにより職場で支えていけるような環境の育成、障害者と仕事とのマッチング、生活面の問題にも対応するためのケースマネジメント等といった役割を担う必要があるのではないかと（広義のジョブコーチ）。また、主体的にジョブコーチ支援計画をつくっていくことも求められてくる。広義のジョブコーチを前提とした研修が必要ではないか。

### 〔2号ジョブコーチの在り方〕

- ・ 2号ジョブコーチの育成は、特例子会社や重多事業所等の管理職を念頭においたものなのか、実際に現場で直接仕事の指導にあたる者を対象にしたものなのか整理してターゲットを絞ったカリキュラムを考えていくことが必要なのではないか。障害者の指導にあたる者を非常勤で採用し限定的に活用しているケースも増えてきている。
- ・ どんな人材が2号ジョブコーチになるべきかについては、管理職の中にも2号ジョブコーチとして障害者を理解していることが望ましい。企業は2号ジョブコーチを専任で雇い入れる余裕はなく、実務をやりながらジョブコーチ支援を兼務するケースが多く、障害者支援に関するノウハウと会社の業務に関する専門的な知識、実務責任者としてのリーダーの素質を兼ね

備えた人材が第2号ジョブコーチとして適任でないかと思う。

- ・ 企業内で障害者を雇用し支援していくためには、職場における支援者の育成、外部支援機関との連携のための障害者支援の知識が必要である。2号ジョブコーチの研修を複数人に受けさせることが必要。
- ・ 障害者の就労に当たっては生活面での問題が原因となる就業面への影響は大きいですが、企業が行う障害者支援はコストを考えると生活面全般にわたるものではない。

#### 〔研修方法〕

- ・ 1号と2号と一緒に研修を受けることで相互理解が進むのではないか。
- ・ 現場経験の豊富な福祉サイドの職員に対しては、講義だけではなくグループディスカッションを取り入れることも必要ではないか。
- ・ より高い専門性を身につけるための研修ニーズも高い。ただし、長期間にわたる研修は現場をもつ職員には難しい。
- ・ カリキュラムやシラバスだけでなく、講師陣の実務経験なども重要なポイントである。
- ・ 養成カリキュラムに1週間程度の企業研修を組み込むことが必要。企業におけるジョブマッチングやナチュラルサポートを体験することが重要。また、研修時に企業に対する障害者雇用に関する提案書作成というものもあってもいい。

#### 〔助成金制度の見直し〕

- ・ 実戦経験の豊富な高いスキルを有するジョブコーチを配置・活用する方策の検討に当たっては、職場適応援助者助成金制度の在り方と絡めて検討することが必要である。(連携研報告書)
- ・ 現行制度では、1号→2号は認められているが、2号→1号の流れについても必要なのではないか。