

障害者の一般就労を支える人材育成のあり方に関する研究会(第2回)

平成20年7月28日(月)

資料4

# 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構における 障害者の就労支援を担う人材育成の取組



独立行政法人

高齢・障害者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities (JEED)

# 機構が実施する障害者の就労支援を担う人材育成のコンセプト

「福祉から雇用へ」の流れの中で、福祉機関等における人材育成を推進

総合センター研究部門における研究・技法開発成果と地域センターで蓄積した実践的なノウハウの活用

## 実施方法

総合センターにおいて理論・技法の修得、地域センターにおいて実践的なノウハウの修得を目指した研修を一体的に実施（職場適応援助者養成研修）

## 実施内容

障害者に対する支援ノウハウだけでなく、事業主に対する支援ノウハウや各種制度の情報を総合的に提供

## 内容の見直し

受講直後アンケート、追跡アンケート及び所属長アンケートによる研修ニーズの把握と研修内容等の継続的な見直し



独立行政法人

高齢・障害者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities (JEED)

# 障害者の就労支援を担う人材育成のための取組状況(H19)①

総合センター―実施研修

## 職リハ実践セミナー

- 福祉、医療等の分野の職員に対し、職リハの基礎知識と実践的ノウハウを付与
- 障害別(知的障害・精神障害・高次脳機能障害)コースを設定
- 土日を含めた4日間で開催

## 障害者就業・生活支援センター等職員研修

- 就業・生活支援センター等の職員に対し、職務レベルに応じた研修を実施
- ①新任担当者研修
- ②スタッフリーダー研修
- ③新任施設長研修

## 発達障害者支援センター就労支援担当者等研修

- 発達障害者支援センター、福祉施設等で発達障害者の支援を行う職員に対し、職リハ実務に関する研修を実施

## ジョブコーチ養成研修

- 福祉施設等、企業の新任ジョブコーチに対し、総合センターでの集合研修実施後に、地域の現場において演習等の実践的な研修を実施

- 地域センターにおいては、小グループ又は個別による演習、ケーススタディ、見学等の形式で実施。

地域センター―実施研修

## 連携を通じた職リハに関する基礎知識、共通理解の形成

### 地域職リハ推進フォーラム

- 関係機関職員に企業担当者も加えて、職リハに関する共通認識を形成

### 地域就業支援基礎講座

- 関係機関職員に対し、職リハの基礎知識を付与

## フォローアップ

### ジョブコーチへのフォローアップ

- 配置型ジョブコーチと第1号ジョブコーチとのペア支援を通じて、地域センターからの更なる支援技術等の移転
- ジョブコーチ推進協議会等の機会を活用したケーススタディや新しい知識、技能等付与



独立行政法人

高齢・障害者雇用支援機構

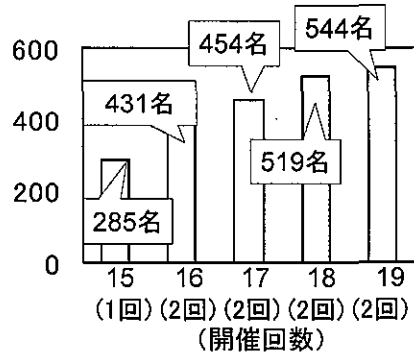
Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities (JEED)

地域センターによる人材育成のための取組

# 障害者の就労支援を担う人材育成のための取組状況(H19)②

## 職リハ実践セミナー

●修了者数の推移



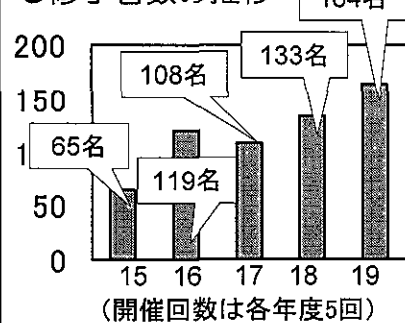
### アンケート結果

直後(満足度)⇒**98.7%**  
 追跡(有用度)⇒**86.6%**  
 所属長(有用度)⇒**96.9%**

「学校での現場実習や保護者との連絡相談会等で活用している」「企業の考え方の背景、福祉業界の人間の考え方との差について学べたことが役立っている」(追跡)

## 障害者就業・生活支援センター職員等研修

●修了者数の推移



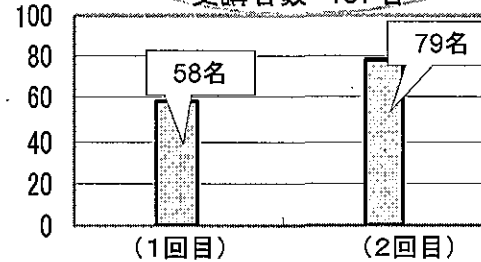
### アンケート結果

直後(満足度)⇒**98.0%**  
 追跡(有用度)⇒**92.6%**  
 所属長(有用度)⇒**96.0%**

「就業生活支援センターとハローワーク、職業センターとの連携が理解できた」(直後)「以前からの取組みにエビデンスが加わった部分があり、職員の自信向上につながった」(所属長)

## 発達障害者支援センター就労支援担当者等研修

新規実施  
 年2回開催  
 受講者数 137名



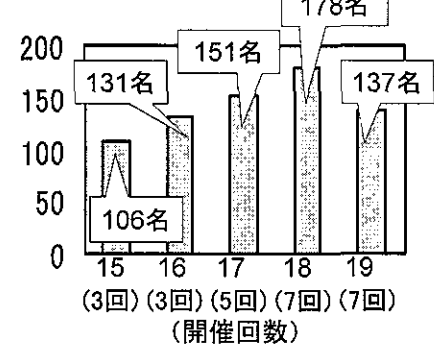
### アンケート結果

直後(満足度)⇒**95.7%**  
 追跡(有用度)⇒**82.8%**  
 所属長(有用度)⇒**93.8%**

「就労支援のネットワークの大切さと留意点が理解できた」(直後)「特別支援学校の教師として学校ではどのように指導していけばよいのかのヒントを得た」(追跡)

## ジョブコーチ養成研修

●修了者数の推移



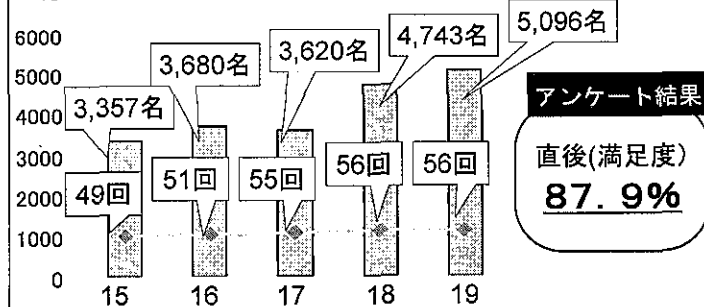
### アンケート結果

直後(満足度)⇒**100%**  
 追跡(有用度)⇒**92.6%**  
 所属長(有用度)⇒**100%**

「支援への自信・モチベーション・ネットワークといった点で効果があったように感じます」「研修内容が新鮮だったので、スタッフの動機付けに役立ちました」(所属長)

## 地域職リハ推進フォーラム

●修了者数と実施回数の推移

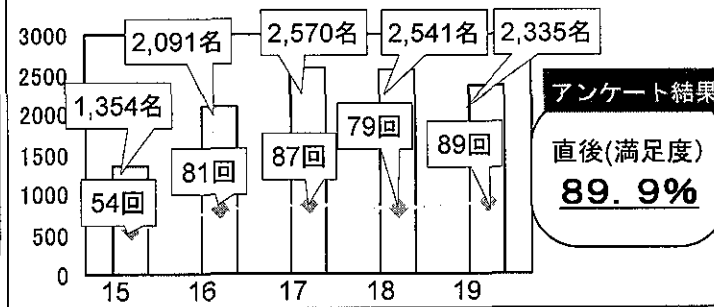


### アンケート結果

直後(満足度)  
**87.9%**

## 地域就業支援基礎講座

●修了者数と実施回数の推移



### アンケート結果

直後(満足度)  
**89.9%**

職リハ実践  
 セミナー  
 グループ演習



# 最近の研修に関する特徴的傾向

## □研修希望者の増加

## □研修ニーズの多様化

### ◆受講者の所属機関の多様化

- 福祉機関の割合が最も多く、就労移行支援事業者が増加傾向。  
次いで、医療・保健機関が多い。

\*総合センター実施研修では、福祉機関は全体の6~7割。うち約半数が就労移行支援事業者。  
医療・保健機関は約2割（平成19年度）。

\*地域センター実施の地域職リハ推進フォーラム、地域就業支援基礎講座では、福祉機関の割合が平成19年度はそれぞれ32.7%（前年度17.3%）、50.1%（前年度40.0%）と増加。

- 教育機関、企業が増加傾向。
- ニート支援機関等の新たな受講者層も増えつつある。

### ◆受講者の就業支援経験の多様化

- 受講後アンケートでも「就業支援のイメージを持てた」、「就業支援の基本姿勢を学べた」から「中級者用のセミナーの開催をお願い」までさまざまな意見。

## □実践的なスキル付与に対する要望

- 総合センター実施研修では、より実践に活かせるカリキュラムの要望がみられる。
- また、就業支援の取組み状況や労働市場等の地域差などから、現場の実情に即した研修機会の要望がみられる。



独立行政法人

高齢・障害者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities (JEEED)

# アンケート調査における受講者及び所属長からの研修への要望

## H19職業リハビリテーション実践セミナーに関するアンケートより

- 実務経験の有無により講義の内容をさらに分けた方がよいのでは。
- より具体的な就労支援のカリキュラムを実施していく上で必要なスキル取得のための内容を希望します。
- 中級者用のセミナーの開催をお願いします。
- 求人と求職のバランス等地域差が大きいので地域(県単位)ごとの分科会があると良いと思います。

## H19障害者就業・生活支援センター等職員研修に関するアンケートより

- 定期的なスキルアップ研修があれば良いと思う。
- 他の障害者就業・生活支援センターが行っている取組などの情報が知りたい。
- スキルの向上をはかるために、地域センターが実施されるセミナー等に今以上に積極的に参加していきたい。

## H19発達障害者就労支援センター就労支援等研修に関するアンケートより

- 初級、上級などの参加者の習熟度に応じたコースを設けてほしい。
- 他の職員にも受講させたい。是非地域でも同様の研修を開催してほしい。

## H19ジョブコーチ養成研修に関するアンケートより

- 半年後、一年後、など一定期間実践した後に参加できる全国規模の研修があるといい。
- スキルアップ研修をしてほしい。
- 地方での先進的な取組を示唆してもらえるような研修も参考になる。



独立行政法人

高齢・障害者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities (JEED)

# 今後の人材育成の在り方について

## 基本的考え方

### □各就労支援機関における人材育成の取組みと外部の研修機関による多様な研修機会の提供及び助言・援助の実施

- 就労支援機関においては、それぞれの特性、必要性等に応じた人材の育成が必要。
- こうした人材の育成に当たっては、就労支援機関の規模、内容等に応じて、大きく次の方法が考えられる。
  - ①自ら人材育成のための体制を整備し、必要な能力の開発、向上については、外部の研修機関を活用する。
  - ②外部の研修機関での研修をベースに、OJTにより、必要な技能等を付加する。
- このため、外部の研修機関が就労支援機関に対し、
  - ①さまざまなニーズに応える研修機会を提供すること
  - ②連携等を通じて、随時、人材育成に資する助言、援助が得られる機会を提供することが必要ではないか。

## 当面の研修の在り方

### □多様なニーズに対応した研修機会の提供

#### ◆基礎的な知識、支援スキルを付与する研修機会の拡大

- 就労支援に新たに取り組む機関が多く、今後とも就労支援機関の増加が見込まれ、担当者の異動等も多いことから、基礎的な研修に対するニーズは、当面増大すると予想される。

#### ◆就業経験等に応じたスキルアップの機会の拡大

- 一定の経験等がある者からは、スキルアップを図る機会についてのニーズが増大すると予想される。

### □実践的な研修機会の充実

- 就労支援を新たに取り組む者に対しては、基礎的な知識を修得した上で、併せて、実践的なスキルを修得するための機会を拡大することが必要。

## 参 考 資 料

- 参考資料1-1 平成19年度人材育成の概要
- 参考資料1-2 障害者の就労支援を担う人材育成のための研修  
—所属機関別状況(平成19年度)—
  
- 参考資料2-1 平成20年度人材育成の概要
- 参考資料2-2 障害者の就労支援を担う人材育成のための  
研修カリキュラム(平成20年度)