

就労支援員の育成のあり方について

1 就労支援員の要件

「就労支援員は、職場実習のあっせん、求職活動の支援及び就職後の職場定着のための支援等、障害者に関する就労支援の経験を有した者が行うことが望ましいこと。」(平成20年3月31日障発第0331019号「障害者自立支援法に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準について」とされているが、それ以外特段の規定はない。

※人員に関する基準は、15人に1人以上、常勤1人以上

2 就労支援員の実態（実態調査の結果から）

- ・大学・大学院卒（福祉系<福祉系以外）の者、20・30代の者が多い。
- ・他の就労経験がなく、障害者就労支援に1～3年未満や1年未満の経験がある者が多い。
- ・関連資格は持っていない者が4割であったが、社会福祉士、精神保健福祉士所持者も1～2割いる。
- ・障害者福祉や障害特性に関する知識はあるが、障害者雇用や労働法規、求職活動や定着支援、企業に関する知識・スキルが自分に備わっていないと感じている者が多い。
- ・特に困っていることは、「職場実習先や求人企業がない」、「実践的なノウハウが蓄積されていない」、「就労支援に必要な知識が足りない」と感じている者が多い。

3 現行の研修

自治体や社会福祉法人等で独自に実施している研修はあるが、統一的なものはない。

<参考：自治体独自で行っている就労支援員等の研修(H20)>

千葉県 障害者就労支援員の養成事業	○対象:就労移行支援事業者の職員 ○障害のある人を雇用する企業の視点から質の高い就労支援ができる人材を育成するため、研修会への参加や特例子会社等での実習を行う。
川崎市 障害者就労支援ネットワーク事業（就労支援担当者人材育成研修）	○対象:障害者就労支援従事者 ○必要な知識と各機関の実践報告を交えた具体的な研修を年6回開催 <通称:ワークモチベーションセミナー>
愛知県 障害者就労支援者育成事業	○対象:支援施設の職員 ○就労支援者育成のための研修を実施。研修後、就労支援の実務として派遣依頼のある事業所等へ就労支援を実施。(定員:30人程度、期間:6日以上)
大阪府 就労支援員人材養成研修事業	○対象:就労支援員 ○障害特性にあった支援技術などを習得してもらうための研修を実施
福岡県 障害者就労移行支援強化事業	○対象:就労移行支援事業者等 ○職業準備訓練に関する研修、助言、指導を行うとともに訓練マニュアルを作成・配布
長崎県 障害者就労支援担当職員研修	○対象:就労移行支援事業所等の職員 ○就労訓練や職場開拓、定着支援などに関するノウハウや企業側の考え方を学び、障害者の就労支援に必要な知識と技術を習得する研修を実施
熊本県 障害者職場定着支援事業	○対象:授産施設職員や学校教員等 ○就労支援や職場定着のノウハウや企業側の考え方を学び、障害者雇用に必要な技術と知識を習得する養成講座を開催
宮崎県 就労支援ネットワーク事業（就労支援員等研修事業）	○対象:就労支援員等 ○就労支援に関する知識・技術の習得を目的とした研修を実施(地域障害者職業センターと連携)

就労支援員(就労移行支援事業)の研修について

作成: 社会福祉法人電機神奈川福祉センター 志賀利一

- 生まれて間もない仕組み、現在の就労支援員の実態を分析することは難しい
 - 平成18年度下半期よりスタートした就労移行支援事業は、急激にその数を伸ばしている(平成20年4月段階で1,200事業所を超えている)。
 - 就労移行支援事業は、運営主体が経営的な判断を下し、所轄の都道府県に申請し、比較的ハードルの低い要件をクリアしてさえいれば、認可され、事業がスタートできる → 障害者就業・生活支援センターやジョブコーチとしての稼働と異なり、就労支援の経験・実績は問われない。
 - 訓練等給付費単価の高さは、運営主体の経営的判断に、強いインセンティブを与えており、就労支援を行わない(できない)就労移行支援事業所がたくさん誕生する可能性がある。障害者15人定員に1名の割合で配置する必要のある就労支援員の職務・役割はバラエティーに富んでいる。
 - アンケート結果からは、多くの就労支援員は、施設内の作業指導を主な業務としており、求職活動や施設外の就労支援業務を行っている者の割合は低い。また、知識やスキルの不足感について、就労支援の本来業務や役割を認識して回答しているかどうか不明瞭である。
- 今後、就労支援員に求められる役割
 - 就労支援員は、従来の滞留型施設にはない役割を担う。施設外に出向き、移行を促進する役割!
 - 移行の促進には、企業等への就労の実現は不可欠であり、ハローワークや就業・生活支援センター等との日常的な連携が必須である。
 - 就労移行支援事業は、就業・生活支援センターやジョブコーチ、ハローワークと異なり、施設の内外で職業訓練(生産活動等)の場をもつ特色があり(雇用支援センター設置当初のモデルに近い)、就労へ向けてのステップとなる環境づくりとその管理も、この事業の重要な役割である。
 - 相談支援ならびに支援計画作成の責任を担うのは、サービス管理責任者であり、就労支援員は制度上このサビ管の指揮下で就労支援を行うことが想定されている。
 - 現段階では、就労支援員に対する研修の要件として、就労支援の最低限の知識を身につける場が必要とされている(入門講座)。

就労支援員に対する入門講座のカリキュラム骨子 (11月17日人材育成研究会資料に下位項目を付け加える)

- 働くことの意味を知る
 - 就業に対する社会的意義と個人的意義
 - ワーク・ライフバランスの重要性を認識する(多くの福祉の文化はライフ・ライフバランス?)
 - 現代社会と経済の仕組み(経済学の基礎の基礎)
- 障害者雇用の現状と障害者雇用制度
 - どうしてハローワークがあるの? 労働関係法はどのようにできたの? 労働条件とは?
 - 社会的連帯を重視した制度ができた理由
 - 働いている障害者の数と継続的な支援を必要な障害者
 - 障害者雇用を支えている組織・機関と役割
- 就労支援のすべてのプロセスを知る
 - アセスメント→職場開拓→マッチング→集中的支援→フェードアウト→フォローアップ
 - 典型的な成功事例を知る
- 企業とはどういうものか
 - 収益、継続、社会的役割
 - 企業にとっての人的資源とは?
 - 単純な損益計算が理解できるように
- 気づき・啓発
 - 障害者雇用の現場の視察・見学
 - 働く障害者の話を聞く

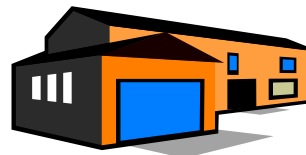
就労支援員に特化した研修プログラム (12月2日作業部会の資料に補足する形で)

就労支援員に特化した
基礎研修

就労支援員
共通基礎スキル研修

就労支援員入門研修

- 職場環境に近づけた模擬的な準備訓練
 - 就業生活に継続的な支援を必要とする障害者であれば、現実の職場に近い体験的な準備訓練は欠かせない。
 - 準備訓練と採用前提とした体験実習とは異なる。
 - 準備訓練においても現実の職場に近い就業経験、周囲からのプレッシャー、そして働くことにより得られる賃金とそれを活用した生活体験を提供することは重要である。
- 就業生活に向けて学ぶべき態度やスキルについて知る。
 - 日常生活と就業生活と異なる部分の理解。
 - 最低限のビジネスマナー、面接の服装・対応等。



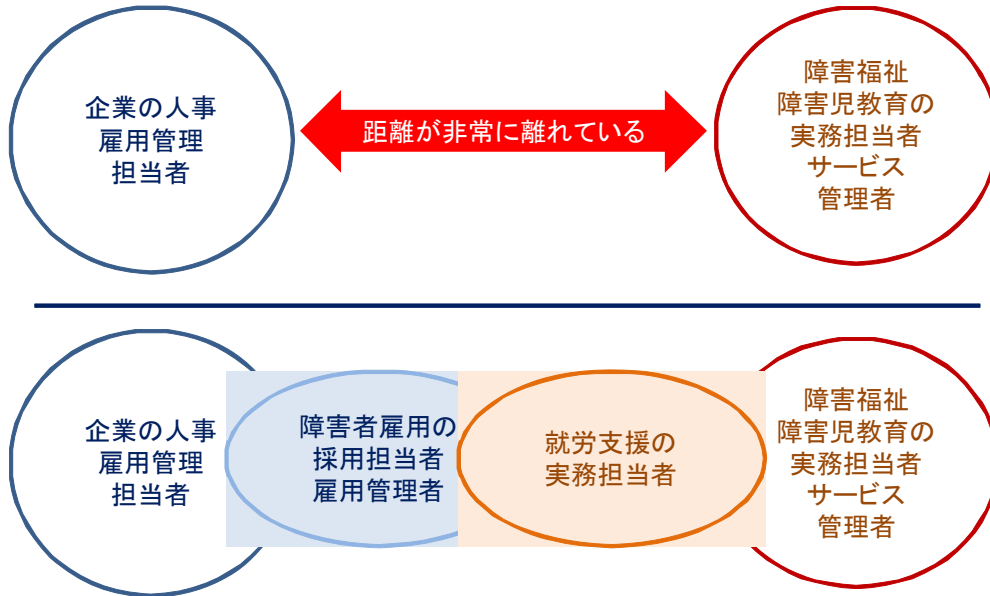
施設内における就労への向けての取り組み、それも直哲的な支援に関係する内容を中心に。一部、施設外の支援等にも触れる。

平成 20 年 12 月 15 日 (月)

地方自治体による就労支援員の研修プログラムの実際

【就労支援の立ち位置の確認】

福祉分野における就労支援について、その立ち位置と必要性を下の図で表してみました。



企業の人事・雇用関担当者と通常の障害福祉施設あるいは相談支援事業者とでは、文化の違いが大きすぎるため、その間を埋める役割として、企業の障害者雇用あるいは管理担当者（2号JC含む）と就労支援の実務担当者の存在意義があります。

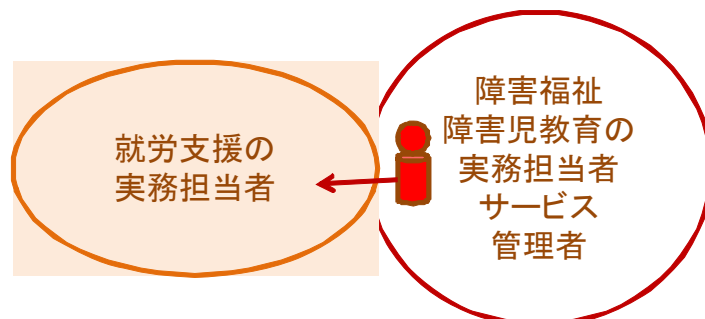
【川崎市における】

平成 19 年度より、川崎市（人口 130 万人）では、障害福祉部障害計画課が事務局となり「障害者就労支援ネットワーク事業」を立ちあげています。この事業は、市内の障害者就労支援の各種基盤整備の議論を行うこと、労働や教育といった分野を超えた連携・ネットワークの構築、さらにはプロモート事業の推進などを現在行っています。この事業のひとつに、平成 20 年度より「ワークモチベーションセミナー」がスタートしました。就労移行支援事業の就労支援員の底上げを主な目的としたセミナーです。

現在、市内には就労移行支援事業所が 7ヶ所（定員 94 人）あり、就労支援員も基準上 10 人配置されています。また、市内には企業等と頻りに連絡を持ちながら、障害者の就労支援に携わっている人材が 10 人程度います。所属先は、ハローワーク専門援助部門統括職業指導官、就労援助センター（川崎市単独就労支援事業）、社会参加支援センター（市直営医療リハビリテーションセンター）、しごとサポーター（県労働部門）です。ワークモチベーションセミナーは、就労移行支援事業所の就労支援員に、この就労支援の実務担当者の考え方（文化）と職務内容を理解してもらうことが目的になります。

立ち位置の図で表すと、次のページの通りです。川崎市では、就労移行支援・継続支援事業所ならびに相談支援事業者と就労支援の実務担当者と若干の文化の違いがあります。また、これまで施設等からの就労については、就労援助センターや社会参加支援センター等が、施設に出向き、アセスメントや実習

先の紹介や求職活動の動向、さらには初期の定着支援から継続的な支援まで行ってきており、施設等が自ら積極的に就労支援にかかわることが少ない地域柄でした。ワークモチベーションセミナーでは、現在、右の障害福祉の実務担当者側にいる就労支援員に、少しでも左の就労支援の実務担当者の役割を担えるように企画されました。



【ワークモチベーションセミナーの内容】

就労支援員（就労継続支援事業や旧授産施設体系の就労支援担当者）や相談支援事業者を対象に、年 6 回のセミナーを開催しています（4 回目まで終了）。

回数	内容	時間・参加者
第 1 回 5/15（木）	講義：市内就労支援機関の機能と役割およびネットワークについて 講師：川崎市障害福祉部障害計画課 実践報告：川崎市わーくす大師の就労支援の実際 発表者：川崎市わーくす大師就労支援員	14:00 - 16:30 参加者 50 人
第 2 回 7/14（月）	ビデオ：就労支援の業務の全体（Wel's 新木場作成の DVD 視聴） 演習：企業に提出する利用者情報のまとめ方（グループワークと議論） 進行：川崎市障害福祉部障害計画課	14:00 - 16:30 参加者 27 人
第 3 回 9/17（水）	講義：高機能広汎性発達障害（アスペルガー障害）の就労支援の実際 講師：千田若菜氏（永山クリニック） 実践報告：就労援助センターにおける高機能広汎性発達障害者の支援 発表者：川崎北部地域就労援助センター	14:00 - 16:30 参加者 40 人
第 4 回 11/12（水）	講義：知的障害者の就労支援の実際 講師：小松邦明氏（杉並区障害者雇用支援センター） 実践報告：就労援助センターにおける知的障害者の支援 発表者：川崎南部地域就労援助センター	14:00 - 16:30 参加者 40 人
第 5 回 1/14（水）	講義：精神障害者の就労支援の実際 講師：鈴木弘美氏（横浜メンタルサービスネットワーク） 実践報告：社会参加支援センターにおける精神障害者の支援 発表者：社会参加支援センター	14:00 - 16:30
第 6 回 3/11（水）	講義：これからの地域就労支援に望まれること 講師：佐藤宏氏（川崎市障害者雇用側支援会議議長）	14:00 - 16:30

【地域により課題は異なる】

就労支援の実務担当者がどれくらい地域にいるか、就労移行支援事業などで実質的に就労者を出している施設がどれくらいあるか、特例子会社をはじめとした障害者雇用の採用あるいは管理担当者が地域でどれくらいいるかにより、実務者のセミナーの内容は異なってきます。