

「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」の  
とりまとめに向けたポイント（案）

1. 障害者の一般就労を支える人材の現状と課題

- (1) 就労支援を担う人材の現状と課題
- (2) 就労支援員（就労移行支援事業者）
- (3) 就業支援担当者（障害者就業・生活支援センター）
- (4) ジョブコーチ（職場適応援助者）

2. 就労支援機関における就労支援を担う人材の職務と必要な能力要件

- (1) 就労支援員（就労移行支援事業者）
- (2) 就業支援担当者（障害者就業・生活支援センター）
- (3) ジョブコーチ（職場適応援助者）

3. 障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方

- (1) 就労支援を担う人材育成の視点
- (2) 育成研修に盛り込むべき内容・研修方法
- (3) 研修の担い手

## 「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」 のとりまとめに向けたポイント（案）

### 1. 障害者の一般就労を支える人材の育成の現状と課題

#### （1）障害者の一般就労を支える人材の現状と課題

- 働く希望をもつ障害者の一般就労への移行を進めるとともに、関係機関がネットワークを形成して一般就労に向けた支援を効果的に行うためには、各機関の役割を理解し、就労支援に必要な知識・スキルを習得した人材を各機関に配置することが必要である。
- 現状では、就労支援に関する知識やスキルを持った人材が少ないことから、質の高い支援が提供されていない機関が多いこと、地域において効果的な就労支援ネットワークが形成されていないことが指摘されている。
- 一般就労移行の意識の裾野を拓げるために、就労支援を担う人材のみならず、基本的な就労支援の知識等を広く周知し意識の醸成を図ることが必要である。
- 企業の現場において新たな職務の開拓等のコンサルティングを行うことのできる高いスキルを持った人材を幅広い分野に育成する必要があるのではないかと。
- 就労を担う人材のスキルが上がっていけば、今後、能力評価のしくみも必要となるのではないかと。

#### （2）就労支援員（就労移行支援事業者）

- （就労移行支援事業者の状況、実施体制）
- 自立支援法施行後1年が経過した現在、継続的に実績をあげると見込まれる事業者が少ないことが指摘されている。
- 就労支援員は、現状では、施設内の作業指導を主な業務としている場合が多く、本来の業務である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少ない。
- 就労支援員として担うべき職務を十分に理解していないことや本来の職務を担うための知識やスキルが身に付いていないことが考えられる。また、就労支援員に必要な知識やスキルについて、OJTを通じて身につけることが難しい状況である。
- 就労支援員の職務を理解し、必要な知識・スキルを身につけられるよう、早急に統一的な研修体系を整備することが必要である。

### **(3) 就業支援担当者（障害者就業・生活支援センター）**

- （設置状況・実施体制）
- 障害者の一般就労を支えるために地域全体の就労支援サービスの調整を始めとして、障害者、事業主に対する支援等の様々な支援を行う障害者就業・生活支援センターは、福祉サイドだけでなく、雇用・労働サイドの視点や考え方を十分理解した支援を担うことが求められている。
- 全障害福祉圏域への整備を目指して急速に設置を進める中で、センターの地域格差を生じないよう支援の質を確保するためには、就業支援担当者への統一的な研修は重要である。
- 精神障害者等のきめ細かい支援を必要とする求職希望者が増えていることや、一般就労へ移行した障害者が長期にわたる職業生活の中で職場不適応を起こすケースが増えてきている。こうした障害者に対するアセスメントや必要な支援を的確に提供又はコーディネートする役割を果たすために、常に新しい知識を習得することや実践的な支援スキルを磨く機会が必要になってきている。

### **(4) ジョブコーチ（職場適応援助者）**

- （ジョブコーチの実施状況、養成研修の状況）
- 第1号ジョブコーチとして活躍できるようになるためには、一定期間のOJTが必要となるが、異動・離職が多いことや、ジョブコーチ以外の業務を担当している者が多く、ジョブコーチの経験を積む機会が少ない。
- ジョブコーチ支援計画を自ら立てて活動できるスキルの高いジョブコーチが少ない。
- 障害者雇用に積極的な企業においては、職場の業務に関して幅広い知識や責任を持つ管理職層が、障害者向けの新たな仕事の切り出しや再設計ができるよう、高いジョブコーチスキルへのニーズがでてきている。
- 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）
- スキルの高いジョブコーチの育成と併せ、ペア支援のあり方、助成金のあり方等の検討が必要である。

## **2. 就労支援を担う人材の職務・必要な能力要件等**

### **(1) 就労支援員（就労移行支援事業者）**

- 就労移行支援事業においては、一般就労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、一般就労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）
- 就労支援員は、サービス管理責任者が策定する個別支援計画に基づいて一般就労を目指して訓練をする障害者に対して、障害者就業・生活支援センターやハローワーク等の関係機関と連携しながら一般就労へ向けた移行支援を行う。
- 一般就労に移行するために必要な職業準備性や作業遂行能力などがどの程度備わっているのか把握するとともに、必要な能力や生活習慣等を事業者に助言することが求められる。
- 関係機関と連携しながら支援を行うに当たって、利用者の障害特性や就業面及び生活面の能力、一般就労に当たって配慮すべき事項等を把握・整理をして、必要に応じて連携先に伝えることが求められる。

### **(2) 就業支援担当者（障害者就業・生活支援センター）**

- 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）
- さらに、今後、障害者の一般就労が進展し、長期にわたる職業生活を送る上で、職場への不応や生活上のトラブルが発生することが予想される。職場のみでは支えられないことが多いため、こうした支援ニーズに迅速、かつ的確に対応し、必要な支援につなぐことが障害者就業・生活支援センターに求められてくる。
- 主任就業支援担当者は、一般就労を希望する障害者や一般就労中の障害者の希望や支援ニーズを踏まえて支援の計画を策定するとともに、支援の進捗状況を把握し担当者の指導を行う。また、支援に必要な関係機関との関係を構築する役割を担う。一方、就業支援担当者は、主任の指導の下で、関係機関との連絡・調整を行いながら支援を提供する役割を担うことが求められる。

- 地域の実情や社会資源に精通し、障害者の多様な希望やニーズを的確に捉えてどの機関とどのように連携するのか、どう分担するのか、福祉や雇用に関する正確な知識とアセスメント、コミュニケーション、コーディネート等の実践的なスキルが求められる。
- 精神障害、発達障害、難病等のきめ細かな支援を必要とするケースに対応するため、専門的かつ幅広い知識が必要となっている。
- 事業所の障害者雇用に関する相談等に対応するため、企業や雇用管理に関する知識も必要である。

### **(3) ジョブコーチ（職場適応援助者）**

- 障害者の障害者の企業に出向いて仕事の作業工程等を理解し、障害者自身の作業遂行能力等に照らして与えられた仕事を遂行できるよう職場適応援助を行うことが職務の基本となる。
- 現場の雇用管理に関する基礎知識、雇用管理の状況・制度を正確に理解し、支援対象者に応じた雇用管理について企業と調整・相談できるスキルが重要である。

## **3 障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方**

### **(1) 就労支援を担う人材育成の視点**

- 就労支援を担う人材について、支援機関に応じた役割と求められる人材のレベルを踏まえ、それに対応した育成方法を考えていく必要がある。
- 就労支援を担う人材の知識・スキルには、各職種に共通な部分が多く、就労支援の共通基盤とも言うべきものである。各職種に特有の専門知識は、共通基盤の上部に位置付ける２段階の研修体系を構築することが効果的ではないか。
- 共通基盤を身につけるための基礎研修は、必ずしも職種ごとに分けて実施する必要はなく、将来的には分野横断的な研修体系を構築することも必要なのではないか。
- 一般就労への移行の裾野を拡げるため、就労支援以外の障害者支援を行う機関等に対して意識の醸成や基本的な知識を習得することための入門的な研修も必要ではないか。
- 就労支援はネットワークの構築が最重要の課題であるが、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い。地域で実施する共通研修やケーススタディといった人材育成を通じてネットワーク構築に役立てることができないのではないか。
- 支援者自らにも障害者が企業等で尊厳を持って働くということの意味を理解させ

ることが必要なのではないか。

## **(2) 育成研修に盛り込むべき内容・研修方法**

- 福祉施設で働いていると身につかない部分、見えない部分に大きなウェイトを置くことが必要ではないか。特に障害者福祉から障害者雇用への発想の転換、意識の改革をねらった「気づきを促す」のカリキュラムが重要ではないか。
- 知識の習得だけでなく、実践場面で包括的かつ的確な対応ができるよう、演習・実習に重点をおくことが重要である。
- 研修の所要時間、開催場所にも配慮が必要である。
- 就労支援員として担うべき業務と実際の仕事にギャップがある場合が多いが、本来の業務に焦点を合わせて研修体系を考えるべきではないか。
- 現状の就労支援員のスキルは他の人材と比べて低い。共通基礎研修以前により入門的な基礎知識を習得する研修も必要ではないか。

## **(3) 研修の担い手**

- 就労支援を担う人材の育成は早急な対応が必要である。
- 全国各地で研修の機会が求められていることから、全国的なネットワークとノウハウを有する高齢・障害者雇用支援機構が、障害者職業総合センターや地域障害者職業センターを拠点として、率先して専門的な人材の育成に取り組むことが必要である。(連携研報告書)
- 地方自治体やノウハウを有する民間機関が、ジョブコーチや就労支援担当者等を対象とした研修やセミナー等を企画・実施しており、就労支援を担う人材の裾野が確実に広がってきている。今後は、関係機関の連携による就労支援を効果的に進めるために、各機関の就労支援人材が自らの役割・職務を理解し、必要な知識・スキルを正確に身につけることができるよう、研修体系の見直し・整備に取り組む必要がある。