

「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」

報告書骨子（案）

〔はじめに〕

第1 障害者の一般就労を支える人材の現状と課題

1. 現状
2. 一般就労を支える人材の育成
3. 地域における人材育成の取組

第2 障害者の一般就労を支える人材に求められる基本的な知識・スキル

1. 基本的な知識・スキルの考え方
2. 就労支援を行うための基本的な知識・スキル
 - (1) 支援に必要な基本的知識の理解
 - (2) 就労支援に関する制度の理解
 - (3) 就労支援機関の役割と連携の理解
 - (4) 企業の障害者雇用への理解
 - (5) 就労支援の現場の理解

〔別添〕 就労支援を行うための基本的な知識・スキル

第3. 一般就労に向けた支援を専門的に行う人材の育成

1. 育成の考え方
2. モデルカリキュラムの考え方
3. 就労支援員
 - (1) 現状と課題
 - (2) 役割・必要な能力
4. 就業支援担当者
 - (1) 現状と課題
 - (2) 役割・必要な能力
5. 第1号ジョブコーチ
 - (1) 現状と課題
 - (2) 役割・必要な能力
6. 第2号ジョブコーチ
 - (1) 現状と課題
 - (2) 役割・必要な能力

〔別表〕 専門人材の役割・職務

〔別添〕 アンケート調査

〔別添〕 関係者からのヒアリング

〔別添〕 専門人材の研修体系

〔別添〕 モデルカリキュラム

第4 障害者の一般就労を支える人材の育成のために

1. 研修の担い手
2. 研修のあり方
3. 人材の育成に向けた今後の課題

〔おわりに〕

「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」 報告書骨子（案）

〔はじめに〕

第1 障害者の一般就労を支える人材の現状と課題

1. 現状

- 障害者の就労支援には、障害者のライフステージ、障害特性に応じて様々な機関、様々な職種の人材が関わっている。就労支援に関わる様々な機関は、それぞれ固有の目的や役割を有し、様々な経歴や知識・スキルを持った者が就労支援の第一線に配置されているが、障害者の一般就労に向けた本格的な取組は始めたばかりという機関・人材も多く、支援に必要な知識・スキルを十分に有していない場合も多い。
- 地域の連携状況をみると、就労支援の経験が長い担当者が中心となって関係機関と緊密に連携し、様々な個別ケースについて状況に応じて支援を分担するなど連携によるネットワークが機能している地域もある一方で、フォーマルな会議は設置しているものの、関係機関の役割分担が認識されていないこと、支援ノウハウを有した人材が不足していること等から個々の支援において十分に連携できていない地域も多い。
- 働く希望をもつ障害者の一般就労への移行を促進し、働く障害者を支えるためには、雇用、福祉、教育等の関係機関が一般就労に関する共通の認識を持ち、それぞれの役割に応じた連携による支援を行うことが必要である。

2. 一般就労を支える人材の育成

- 就労支援に関わる機関や人材の多様性は、障害者の一般就労を支えるために様々な力となり、こうした機関がネットワークを構築し連携による支援を行うことは非常に有効である。各機関が自らの役割を果たすとともに連携による就労支援を効果的に機能させるためには、一般就労に向けて共通の認識を持ち、必要な知識・スキルを有する人材を育成することが早急に求められる。
- さらに、関係機関が一般就労を支えるために必要な知識・スキルは、機関や人材の種別に関わりなく共通する部分が多いと考えられる。各機関の人材が共通の知識・スキルを習得することは、ネットワークのプラットフォームともいえるべき共通基盤の形成に資することができ、各機関においてそうした人材が中核となって、他機関と連携しながら就労支援の実績を積み重ねていくことで地域のネットワークが構築され、連携による効果的な支援が定着していくと考えられる。

- また、特別支援学校の進路指導担当以外の教員や障害者の相談支援や生活支援を担当する者等就労支援を直接担わない者においても、一般就労を支える地域のネットワークの一員として、障害者が潜在的に持っている働く意欲を引き出し、必要な時期に一般就労に向けた支援につなぐことができるよう、就労支援に関する共通の知識等を理解しておくことも重要である。

3. 地域における人材育成の取組

- 障害者自立支援法の施行以降、就労支援を担う人材育成のために地方公共団体や民間機関等が研修会やセミナー等を開催するなど、人材育成の取組が広がってきている。また、障害者職業総合センターにおける人材育成の取組に加え、平成20年12月に公布された改正障害者雇用促進法により、地域障害者職業センターにおいて障害者の一般就労を支える人材の育成を開始し、研修や個別ケースへの助言・援助を通じた実践的な就労支援の知識やスキルを習得するためのサービスを提供することとしている。
- こうした人材育成に向けた研修等の取組が効果的に行われ、障害者の一般就労を支える人材が、支援に必要なノウハウが身につけられるよう、求められる役割や知識・スキルを明確にすることが求められている。
- また、当事者や保護者、地域の企業等に向けて、障害者が働くことの意義や基本的な就労支援の知識等を広く周知し、意識の醸成や理解の促進を図るためのセミナー等についても、その内容について一層充実させていく必要がある。

第2 障害者の一般就労を支える人材に求められる基本的な知識・スキル

1. 基本的な知識・スキルの考え方

- 障害者の一般就労を支える人材が必要とする機関・人材に共通した基本的な知識・スキルについて、以下の2.によりカテゴリーごとに整理をして示した。
- 基本的な知識・スキルを習得すべき人材は、一般就労を支える地域のネットワークに関わる行政機関、福祉機関、教育機関等で障害者の就労支援を担う様々な者であり、共通の知識・スキルとして身につけておく必要がある。
- なお、こうした知識・スキルは、研修により身につけられるものもあるが、研修を修了すれば習得できるものでばかりではなく、就労支援の専門家や上級者から助言・指導を受けたり、支援現場での経験の積み重ねや支援の振りかえり等を通じて自ら習得すべき部分も多い。
- また、ここで示した知識・スキルは、「障害者の一般就労」に焦点を当てて整理したものであり、カウンセリングスキル、コミュニケーションスキル、アセスメントスキル等といった障害者支援というヒューマンサービスに携わる人材として身につけているべき能力は加えていない。なお、就労支援を行うに当たって、

障害者や企業等に対するアセスメントスキルは最も必要なスキルの一つであり、各機関・人材の役割に応じてアセスメントに関するスキルを磨くことが必要である。

2. 就労支援を行うための基本的な知識・スキル

- (1) 支援に必要な基本的知識の理解
- (2) 就労支援に関する制度の理解
- (3) 就労支援機関の役割と連携の理解
- (4) 企業の障害者雇用への理解
- (5) 就労支援の現場の理解

〔別添〕 就労支援を行うための基本的な知識・スキル

第3. 一般就労に向けた支援を専門的に行う人材の育成

1. 育成の考え方

- 地域における障害者の一般就労を支える幅広い機関の中でも、障害者雇用促進法に基づく職業リハビリテーション機関であるハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターを始め、障害者職業能力開発校、就労移行支援事業者、特別支援学校、発達障害者支援センター、地方公共団体が設置する就労支援機関等については、就労支援の場面で質の高いサービスを提供するとともに個々のケースに応じた関係機関との連携・調整といった中核的な役割を担うことが求められている。
- こうした機関において就労支援を専門的に担う人材については、その役割を果たすために第2で示した基本的な知識・スキルを身につけた上で、さらに当該機関において必要とされる専門的かつ実践的な能力を身につけることができるよう、重点的かつ段階的に育成する必要がある。また、こうした人材を育成するには、第2で示した基本的な知識・スキルについても、研修効果を上げるために各機関・人材の役割に応じた特徴的な部分に重点化を図ることも必要である。
- 例えば、基本的な知識・スキルを習得し上級者の策定する支援計画に基づき就労支援業務を行う現場の第1線で支援を行う担当者として経験を積んだ後、自ら支援計画を策定し、担当者の行う支援の指導・助言、関係機関との連携体制の構築等を担うことができるように能力を向上させる研修機会を設けるなど、現場での実践力を高めるような独自の研修体制を構築していく必要がある。
- 特に、障害者自立支援法施行に伴い福祉から雇用へ一層の促進を図ること、企業に対する人的支援等のニーズが高まってきていること等を踏まえ、十分な研修体系が整備されていない就労移行支援事業者の就労支援員、全ての障害福祉圏域への設置をすすめている障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者（主任

就業支援担当者を含む。)、障害者基本計画に基づく重点施策実施5か年計画において平成23年度までに養成数5,000人の数値目標が掲げられているジョブコーチ等の人材については、早急に研修体系の整備又は見直しを検討することとした。

- そこで、厚生労働省において、就労移行支援事業者及び就労支援員、障害者就業・生活支援センター及び就業支援担当者、第1号職場適応援助者助成金支給対象法人及び第1号ジョブコーチ、第2号職場適応援助者助成金支給対象事業主及び第2号ジョブコーチに対してアンケート調査を実施するとともに、参集者からの報告及び関係者からのヒアリングを実施し、これらの専門的に就労支援を行う人材（以下「専門人材」という。）の現状と課題等について、次のようにとりまとめた。

調査の概要及び報告等の概要については別添○及び別添○のとおりである。

- さらに、現状と課題を踏まえて、専門人材の役割や必要な能力について整理し、研修機関が研修内容を検討する際の参考としてモデルカリキュラムを示した。
- なお、第1号ジョブコーチ及び第2号ジョブコーチについては、高齢・障害者雇用支援機構の他、厚生労働大臣が定める職場適応援助者養成研修として指定し養成を図っているところであるが、以下に示すモデルカリキュラムを踏まえて指定基準の見直し等を検討するべきである。

2. 就労支援員

(1) 現状と課題

- 就労移行支援事業者は、就労を希望する障害者に対して、生産活動等の機会を通じて、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等のサービスを提供する役割を担う。就労移行支援事業者に配置される就労支援員は、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、サービスを利用する障害者に対して、関係機関と連携しながら求職活動や職場定着支援等を行うことが本来の業務とされている。
- 就労支援員には特段の資格要件は求められておらず、調査によりその状況をみると、他の専門人材と比較して若年層が多く障害者支援経験が少ない者も多い。また、障害者の就労支援経験が3年未満である者が8割弱と多く、就労支援員からは就労支援業務に必要な基本的な知識やスキルが不足しているとの意見が多い。
- 就労支援員の業務量から日頃担っている職務をみると、施設内の作業指導に従事している傾向が強く、本来の業務である関係機関と連携した就労支援業務を行っている者の割合は少ない。また、この傾向は障害者の就労支援経験の少ない者ほど顕著である。これは他の職員との間で明確に職務が区分されていないこと、就労支援員の本来の業務を理解していないこと、さらには本来の業務を担うため

に必要な知識やスキルが身に付いていないこと等が要因になっていると思われる。

- 就労移行支援事業者の多くが移行支援事業開始とともに障害者の就労支援を開始していることから、事業者にもノウハウが蓄積されておらず、職場のOJTを通じて就労支援の知識やスキルを身につけることは難しいと想定される。
- 関係機関と連携して就労支援を担う就労支援員の役割は重要であることから、早急に就労支援員向けの統一的な研修を整備し、就労支援に必要な基礎的な知識・スキルや関係機関との連携に関する実践的なノウハウを身につけることのできる機会を提供することが必要である。

(2) 役割・必要な能力

- 就労支援員は、障害者が施設内の準備訓練を通じて一般就労に移行し職場に適応できるよう施設内外の人材と連携しながら支援を行う。障害者と長期的に関わる中で支援をしており、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できる立場にある。このため、関係機関との連携による就労支援を行うに当たって、障害者の障害特性や職業生活を送る上での配慮すべき事項や課題等を把握し、必要に応じて連携先に伝えることが求められる。

(3) モデルカリキュラム

- 就労支援員のモデルカリキュラムについては、サービス管理責任者の策定する支援計画に基づき就労支援業務を行う現場の第1線で支援を行う担当者としての業務を行うレベルを想定している。
- 具体的なモデルカリキュラムについて、別添○により示した。

3. 就業支援担当者（障害者就業・生活支援センターに配置）

(1) 現状と課題

- 障害者就業・生活支援センターは、就労支援と生活支援を一体的に行う身近な地域の就労支援機関として着実に実績を上げており、現在は全国に206箇所設置されているが、平成23年度までには全ての障害保健福祉圏域に設置することとされている。また、センターに配置されている就業支援担当者は、一般就労を希望する障害者のアセスメントを始め、地域の様々な関係機関と連携しながら就労支援をコーディネートする業務を担っている。
- 1センターあたりの就業支援担当の体制は、これまで就業支援担当者を全国一律2名配置してきたが、平成20年度より支援実績等を勘案して実施体制を充実しているところであり、現在では各センターに1名の主任就業支援担当者及び1～3名の就業支援担当者を配置しているところである。他に、生活支援担当者が1名配置されている。

- 地域全体の就労支援サービスの調整を始めとして様々な支援を行うことや、多数の関係機関が連携して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、障害者の一般就労が進んでいく中で職場への不応や生活上のトラブルが多く発生することが予想されることから、生活面及び就業面における支援ニーズを酌み取り、必要な関係機関と連携して一体的に支援を行うセンターの役割が益々重要になってくる。
- 全ての障害保健福祉圏域に設置を進める中で地域格差が生じないよう質の高いサービスを確保していくためには、就業支援担当者への統一的な研修が重要である。さらに、調査によっても、就労支援に関する実践的なノウハウや知識、企業に関する情報が不足しているといった就業支援担当者の実情もみえ、地域におけるセンターの役割を果たしていくためには、幅広い知識や新たな支援技法を習得するとともに、様々な課題を解決する能力を身につけることが必要であり、センター業務の経験を積んだ者に対して、実践的なスキルを磨くための研修が必要である。
- さらに、平成 20 年度よりセンターの業務管理を担う者として設置した主任就業支援担当者を対象に、就業支援担当者が行う支援内容・方法に対する指導、助言等を通じた部下の育成、支援計画の策定やアセスメント等のケースマネジメントを担う等、センター業務のマネジメント的側面に主眼をおいた研修が必要である。
- また、センター業務においては、様々なケースを扱い解決すべき課題も多様であることから、地域を越えて支援事例を共有し、自らの支援方法を振り返ることや、問題解決の糸口をつかむ機会が必要であり、例えば事例発表やグループ討議を中心とする経験交流会等は非常に有効であるので、担当者同士が支援技術を磨き合う研修の場として、各地域において積極的に開催すべきである。

(2) 役割・必要な能力

- 就業支援担当者は地域の就労支援において幅広い役割を担い、就労支援の全てのプロセスを理解する必要がある。また、単独で支援をすることよりも関係機関と連携しながら支援を行うことが求められる。
- 主任就業支援担当者は、障害者の支援ニーズを踏まえて就労支援計画を策定するとともに、支援の進捗状況を把握し就業支援担当者の指導を行う。また、就労支援に必要な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・調整を行いながらサービスを提供する役割を担うことが求められる。
- 就業支援担当者には地域の障害者の実情や社会資源に精通し、障害者の多様な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

ネット等の実践的なスキルが求められる。さらに、主任就業支援担当者にはこれらに加えて管理者としての役割の理解、地域のケアマネジメントを担うためのスキル、指導力が必要となる。

(3) モデルカリキュラム

- 就業支援担当者のモデルカリキュラムについては、主任就業支援担当者等の上級者の策定する支援計画に基づき就労支援業務を行う現場の第1線で支援を行う担当者としての業務を行うレベル、さらに、支援経験を積んだ後、新たな支援技法や課題解決力等を身につけ、実践力の高い者として育成するレベルを想定している。
- 主任就業支援担当者のモデルカリキュラムについては、センター業務の管理者として、就労支援計画を策定し担当者の行う支援の指導・助言、関係機関との連携体制の構築等を担うことができるレベルを想定している。
- 具体的なモデルカリキュラムについて、別添○により示した。

4. 第1号ジョブコーチ

(1) 現状と課題

- 第1号ジョブコーチは高・障機構及び厚生労働大臣指定の養成研修により育成を図っているところであるが、第1号職場適応援助者助成金の支給対象となっているジョブコーチは651人（平成20年11月末現在）となっている。
- 調査によれば、専任のジョブコーチとして配置されている者の割合は16.4%と少なく、他の業務と兼務している場合もジョブコーチ業務は2割以下である者の割合が4割強であるなど、養成研修修了後にジョブコーチとして経験を積む機会が少ないのが現状である。
- また、雇用形態をみると、専任又はジョブコーチ業務の割合が多い兼任の者ほど正社員以外である割合が高くなっており、ジョブコーチとしての職種が十分に位置付けられていないことが想定される。
- ジョブコーチ経験年数と支援内容を比較すると、経験年数が少ない者であっても本人への集中支援、支援ツールの作成、フォローアップといった職場適応援助の基本部分は自ら行っている（行える）のに対し、支援計画の作成、事業所内の調整、ケース会議の調整、関係機関との調整といった幅広い知識や経験を要するジョブコーチ業務は、5年以上の経験者においても指導を受けながら行っている者が多いことが伺える。
- 今後、ジョブコーチを引き続き養成していくとともに、ジョブコーチとしてのスキルを上げ活躍の場を拡げていくためには、障害者と職場双方に対するアセスメント、支援計画の策定、職務再設計等事業所との調整といったジョブコーチ支

援全体のマネジメントに当たる業務や経験の少ないジョブコーチへの指導ができる能力を持ったジョブコーチを育成する必要がある、養成研修修了後ある程度経験を積んだ者に対して実践力を強化するためのスキルアップ研修が必要である。

(2) 役割・必要な能力

- 障害者の企業に出向いて、新しい仕事の作業工程等を短時間で理解し、障害者の能力等に照らして与えられた仕事を遂行できるよう教えるとともに、職場に適応し易いように環境調整を行うことが職務の基本となる。
- 特に、福祉施設等から雇用の現場に入り込んで支援を行うことから、現場の雇用管理に関する基礎知識、当該事業所の状況・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になる。
- また、経験の少ないジョブコーチに対する指導レベルの人材には、ジョブコーチ支援全体のマネジメントのできる高いスキルを持ち、ジョブコーチ支援に関して適切な助言・指導ができる能力が必要である。

(3) モデルカリキュラム

- 第1号ジョブコーチのモデルカリキュラムについては、上級者の策定する支援計画に基づき現場の第一線で支援を行う担当者としてレベル、さらには、支援経験を積んだ後、自ら支援計画を策定し、担当者の行う支援の指導・助言、事業主との調整・助言、関係機関との連携体制の構築等を担うことができるレベルを想定している。
- 具体的なモデルカリキュラムについて、別添○により示した。

4. 第2号ジョブコーチ

(1) 現状と課題

- 第2号ジョブコーチについても第1号ジョブコーチ（職場適応援助者）と同様に高・障機構及び厚生労働大臣指定の養成研修により育成を図っているところであるが、第2号職場適応援助者助成金の支給対象となっているジョブコーチは現時点で、43人（平成20年11月末現在）となっている。
- 調査をみると、第2号ジョブコーチを配置している事業所の5割弱が特例子会社となっている。また、事業所の平均をみると、雇用障害者数は58人、障害者の就労支援業務を行っている者は7.8人、うちジョブコーチは1.7人となっており、雇用障害者が多く支援担当者も手厚く選任されている状況がみられる。
- 第2号ジョブコーチは、全て正社員となっているが、専任の割合は7.7%、兼務の場合もジョブコーチ業務は2割以下である者の割合が5割強であるなど、業務量に占めるジョブコーチ業務の割合は低い状況である。
- 第2号ジョブコーチは、他の専門人材に比べて、ジョブコーチも含め障害者の

就労支援経験が長く、また、障害者支援に必要な知識・スキルは研修や講習に参加して習得している場合も多く、支援ノウハウは蓄積されている状況にある。

- 障害者を多数雇用する企業においては、社員にジョブコーチ支援を始めとする障害者支援の知識やノウハウを習得させ、障害者の雇用管理に役立てている状況がみられる。
- 中小企業と比較して雇用障害者に占める身体障害者の割合が多い大企業は、率先して知的障害者、精神障害者等の雇用管理にきめ細かな配慮や専門的なノウハウを必要とする者の雇用に取り組むことが求められており、障害者の雇用管理に当たる者に第2号ジョブコーチとして支援ノウハウを習得させることを促進する必要がある。
- さらに、雇用した障害者を企業自らが支えることができるよう引き続き第2号ジョブコーチを育成していくとともに、従業員の配置等の雇用管理に責任を持つ管理職層に対して、障害者をナチュラルサポートの観点から恒常的に支援できるような職場環境の整備等を行うノウハウを習得できる研修が必要である。

(2) 役割・必要な能力

- 自らの事業所内において障害者のための職場適応援助を行うことから、支援対象者の障害特性や作業遂行能力等雇用管理に必要な情報を関係機関からの的確に収集し、短時間で本人の状態像を捉え、与えられた仕事の行程を分かりやすく教えることが職務の基本となる。
- また、事業所内において障害者の特性に応じた職務とのマッチングを図ることや、新たな職務の切り出しなどを担うことが期待される。

(3) モデルカリキュラム

- 第2号ジョブコーチのモデルカリキュラムについては、上級者の策定する支援計画に基づき現場の第一線で支援を行う担当者としてのレベル、さらには、支援経験を積んだ後、自ら支援計画を策定し、担当者の行う支援の指導・助言、事業所内での障害者の雇用管理、事業所内での職務の切り出しなどを行うレベルを想定している。
- 具体的なモデルカリキュラムについて、別添○により示した。

〔別表〕 専門人材の役割・職務

〔別添〕 アンケート調査

〔別添〕 関係者からのヒアリング概要

〔別添〕 専門人材の研修体系

〔別添〕 モデルカリキュラム

第4 障害者の一般就労を支える人材の育成のために

4. 研修の担い手

- 高齢・障害者雇用支援機構、地方公共団体、ノウハウを有する民間機関等において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実施しており、就労支援を担う人材育成の取組は確実に広がってきている。今後、こうした研修機関は、障害者の一般就労を支える人材が自らの役割・職務を理解し、必要な知識・スキルを的確に身につけることができるよう、研修体系の整備に取り組む必要がある。特に、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は、障害者職業総合センター及び地域障害者職業センターを拠点として専門的な人材の育成に取り組む必要がある。
- また、地方公共団体や民間機関による研修の取組を効果的に推進していくために、地域の労働関係機関及び地域障害者職業センターを始め一般就労にノウハウを持つ機関は、研修内容へのアドバイスや情報提供、講師派遣等を通じて連携・協力することが必要である。

5. 研修のあり方

- 障害者の一般就労を支える人材の育成のためには、第2で示した各人材に共通する基本的な知識・スキルを習得することを目的にした研修カリキュラムや第3で示したモデルカリキュラムに沿った研修計画を策定することが有効である。さらに、これら以外にも研修実施機関がそれぞれの研修目標に沿った内容を付加することも重要である。
- 障害者の一般就労を支える人材は福祉施設での経験を積んだ者が多いことから、研修内容には障害者福祉のノウハウを活かし企業等への就労を目指す発想への転換を促すような視点、企業等で働くことの理解を促進するような視点が重要である。さらに、研修を受講したことにより、実際の支援にどの程度効果が得られたのか研修レポートなどを求めることや満足度を把握するなど研修の成果について検証し、研修内容にフィードバックすることが必要である。
- 支援の現場で様々なニーズや課題に的確な対応ができるよう即戦力として役立つよう、研修内容には演習や実習、他の関係機関の役割を深く理解できるような内容を盛り込む必要がある。
- 支援の現場を持っている者が研修対象になることから、研修全体の所要時間や時間配分、身近な地域で研修が受けられるよう開催方法にも配慮が必要である。
- また、短期間で効率的に必要な知識・スキルを習得し、実践力を身につけるには、研修の目的、対象者を絞った研修も効果的であるが、障害者の一般就労を支える人材として必要とされる共通の基本的な知識・スキルを付与するための研修は、分野・職種を問わず様々な人材が参加できるような、分野横断的な研修を受講する機会を拡大することも検討する必要がある。同じ研修に参加する機会を通じて、お互いの立場や役割を理解し、地域の連帯感、共通認識を形成しネットワ

ーク構築に役立てることができるのではないかと考えられる。

- なお、障害者の一般就労を支える人材は、研修を修了すれば育成できるというものではなく、研修で得られた知識・スキルを基礎に、他の支援者との関わりの中で支援の経験を積み重ねることを通じて育つものと考えられ、研修修了後も、個別事例等に対する助言・援助、ケーススタディ、経験交流会等といったフォローアップも重要である。

6. 人材の育成に向けた今後の課題

- 障害者の一般就労を支える人材の育成のためには、本報告書においてモデルカリキュラムを示した専門人材だけでなく、他の人材について必要な知識・スキル、役割等を明確にし、研修のあり方について検討を重ねていく必要がある。
- また、障害者の一般就労を支えるための人材を育成するには、研修体系を整備・充実してだけでなく、今後、そのスキルや能力を評価するしくみを検討することが必要である。さらに、専門性の高い高度なスキルを持った人材の育成のためには、将来的に専門職としての資格等の認証のしくみも必要であるとの意見もあった。
- 各機関においては、障害者の一般就労を支える人材として専門的な知識・スキルを持った人材を育成していくために、積極的に外部研修に参加をさせる必要がある。各機関に就労支援のノウハウを習得した者の配置を促進するようなしくみが必要である。さらに、研修以外にも例えば生活支援、施設内外での作業指導、関係機関との調整を中心とする業務、ジョブコーチ等の様々な業務を経験させる等キャリア形成に配慮することが必要である。また、就労支援の専門家として育成するためのキャリアパスについて、現状と課題を踏まえながら検討をしていく必要がある。
- 国家資格である社会福祉士の養成課程のカリキュラムにおいて障害者の就労支援サービスに関する内容が盛り込まれたところだが、積極的に障害者雇用に取り組む企業等も増加しており、高等教育期間中から障害者の一般就労に関する専門知識・スキルを体系的に習得し支援機関や企業等において障害者を支える人材として活躍できるよう、福祉関係の課程をもつ大学等においては、就労支援・職業リハビリテーションに関する講座、講義内容を盛り込むこと等について検討すべきとの意見もあった。
- 障害者の一般就労を支える人材を育成し安定的に確保していくためには、労働環境の整備を図っていくことが重要である。障害者自立支援法に基づく障害福祉サービスの費用の額（報酬）の改訂の方向を踏まえて、障害者の福祉施設で働く人材の処遇について改善を図っていくことが重要である。また、障害者就業・生活支援センターについては業務量が増えてくる中で質の高いサービスを提供で

きるよう国からの事業の委託のあり方について引き続き検討するとともに、ジョブコーチのさらなる拡充を図るためには職場適応援助者助成金の見直しについても検討していくべきである。

【おわりに】