

論点を踏まえた議論等の整理（案）

1. 障害者就労を支える人材の育成・確保に係る現状の課題

- 雇用、福祉それぞれの現場に携わる人材について、両分野の基礎的な知識等が不十分な状況が見受けられる。
例えば、就労系障害福祉サービスの事業所の職員の中には就労支援の経験がない者や障害者雇用に係る基礎的な知識等を有していない者がいるなどの指摘があった。
- 雇用施策と福祉施策の縦割りによる課題を解決するためには、少なくとも双方の分野に係る基本的な知識等を修得した人材の育成が重要であるが、こうした育成が十分行われていないことも（※）「福祉」から「雇用」（又は「雇用」から「福祉」）における切れ目ない支援が行われにくくなっている一つの要因ではないか。
- また、分野横断的な基礎的知識やスキルを身につけた上で、さらに各就労支援機関の役割に応じた知識やスキルを身につけた専門的な人材を育成する必要があるが、実践的な研修を受ける機会が限られていること等により、こうした専門人材が質・量ともに不足しているのではないか。

2. 論点を踏まえた議論の整理

(1) 課題に対して求められる人材育成について

- 障害者の就労支援に携わる専門人材については、ハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターの職員に加え、就労系障害福祉サービス事業の支援者、企業の障害者雇用担当、病院の PSW 等その裾野は一層広がってきていることから、今後は、当該専門人材の質をいかにして向上させていくかも考えていかななくてはならないのではないか。
- 専門人材にとっては、自らが担当する支援に限定した知識・スキル等の修得では十分とは言えず、就労支援全体のプロセスに対する俯瞰的な理解の下、自らの担当する支援の位置づけや自らの立ち位置、さらには他機関との連携の在り方等を意識する観点を持つことが極めて重要である。
- 専門人材の育成に当たっては、その入り口の段階において、まずは福祉と雇用の両分野の基本的な知識等を分野横断的に付与する基礎的な研修の確立が必要である。
- その上で、基礎的な研修だけでは福祉と雇用の両分野の全ての知識やスキルを習得することは難しいため、これらに上乘せした各専門人材の役割に応じた研修制度を設けることが必要である。
- さらに、専門人材の高度化に向けて、階層的な研修制度を設け、適切なタイミングでより実践的なスキルを身につけることができる研修が必要である。
- また、就労支援に携わる人材にスーパーバイズできる人材の育成が必要ではないか。例えば、支援に当たって、各支援の違いを理解し、伝えていくことが重要であることから、就労支援プロセスの全体像やそれぞれの違いを理解して（※）、地域の中での就労支援のコーディネートなどを行うことができるような人材が求められるのではないか。

(2) 人材育成の対象、研修内容及び体系について

(基礎的な知識・スキルの付与に係る研修の受講対象者の範囲)

- 雇用、福祉それぞれの障害者の就労支援に携わる人材に対して、横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修（以下「基礎的研修」という。）を実施する必要があるとする場合、その受講対象範囲をどう考えるか。
- 就労系障害福祉サービスの就労支援員については、就業支援基礎研修の受講が報酬加算の対象となっはいるが、他の専門人材については特段の措置はなく、あくまでも本人の希望による受講となっている、という指摘もあった。
- 課題に対応できる専門人材を育成・確保していくためには、雇用・福祉の両分野に係る分野横断的、基礎的な知識・スキル等を習得する受講機会の確保が重要であることから、一定の人材に対しては受講を必須とするなど、悉皆的な受講の仕組みについて検討してみてもどうか。
- そのフィージビリティにも留意しつつ、就任に当たって基礎的研修の受講を要件とする専門人材についてどう考えるか。例えば、ジョブコーチについては職場適応援助者養成研修を受講する要件として基礎的研修の受講を設定してはどうか。
- 障害者の就労支援において、雇用、福祉分野の者だけではなく、医療機関や教育現場が担う役割も大きいことから、基礎的研修の受講対象については、雇用と福祉以外の分野の者の受け入れも検討してみてもどうか。また、雇用と福祉以外の分野の者の受講を進めるためにどのような方法が考えられるか。

(分野横断的な基礎的研修の内容)

- 分野横断的な基礎的研修を幅広く受講させる場合であっても、研修の質を担保できる仕組みとすべきであるが、例えば、座学だけではなく実践的な内容を取り入れる等の実施方法の工夫が考えられるのではないかと。基礎的研修における実践的な研修としてどういった内容が考えられるか。
- 現行の就業支援基礎研修は、対人援助スキルに関するものが大半を占めているが、対企業への支援スキルに関する内容を入れるべきではないかと。対企業への支援スキルの習得にはどういった内容の研修が効果的であるか。
- 分野横断的な基礎的研修については、就労支援の入り口の段階として、職場適応援助者養成研修や就業支援担当者研修等を受講する前段階と位置づけた内容にすべきではないかと。

(就業支援に係る研修の体系)

- 分野横断的な基礎的研修を職場適応援助者養成研修や就業支援担当者研修等を受講する前段階の研修と位置づけた上で、例えば職場適応援助者養成研修は、ジョブコーチとしての専門性を更に高めていくことに特化した研修として実施することが望ましいのではないかと。
- 分野横断的な基礎的な研修だけではなく、それぞれの専門人材の研修体系の中で、中級、上級のな内容を含む階層的な研修（以下「階層研修」という。）の実施も必要では

ないか。また、階層研修は座学だけではなく、実践的な内容を取り入れるべきであり、例えば、次のことが考えられるのではないか。

- ・ 実践経験の内容に係るレポート提出
- ・ スーパーバイザーによる指導

- その他、階層研修として取り入れる実践的な研修内容としてどのようなものが考えられるか。
- 階層研修を行うことは重要ではあるものの、現行制度上、上位研修は必須受講ではなく、下位研修の受講も要件となっていないが、必要なタイミングで必要な研修を受講するため必須受講という措置や受講に当たっての何らかのインセンティブも必要ではないか。
- 就労支援員は報酬加算の関係で就業支援基礎研修を受講するが、その上位研修である就業支援実践研修の受講は自由。同実践研修は現場におけるより実践的な支援に活用できるのではないか。
- ジョブコーチや障害者就業・生活支援センターの担当者に対する研修は、企業と地域の支援機関とをコーディネートする当該機関の役割を担うことができる人材を育成できるような専門的な内容とすべきではないか。その際、特に組み込んでおくべき研修内容はどのようなものか。

(サービス管理責任者について)

- 就労系障害福祉サービスに携わるサービス管理責任者であっても、就労支援の経験や知識が乏しい者もいるという指摘もあることから、就労系障害福祉サービスに携わるサービス管理責任者の就労支援に係る専門性の向上について何らかの方法を検討してはどうか。

(ジョブコーチについて)

- 中小企業に対する助成金の活用や職務の選定等、より専門的に支援を行う上級ジョブコーチのような人材を育成することが望ましいのではないか。
- 一方で、職場適応援助者養成研修を修了した者のうち、ジョブコーチとして活動する者は多くない。ジョブコーチを更新制として、更新を迎えるまでの期間での実績を報告させる形にしてはどうか(「実績」として評価する支援内容はどのようなものか)。
- さらに、上級ジョブコーチを育成する場合、現行の職場適応援助者養成研修と同スキル向上研修による人材育成体系をどのように再編することが望ましいのか(下位研修の受講後の実務経験要件等)。また、上級ジョブコーチを育成するための研修受講に係るインセンティブは何か考えられないか。

(3) 人材育成の実施主体について

- それぞれの人材育成について実施主体はどこが担うべきか。
- 現行の就業支援基礎研修は、高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施しているが、民間機関も活用する場合はどのような認定の仕組みとするべきか。また、民間機関を活用

する場合、民間機関によって内容に偏りが出ないように留意すべきである。

- 就労支援機関の人材確保のために、高等教育の場での育成も検討すべきではないか。

(4) 人材育成・確保の留意点について

- 研修受講のための費用について、受講料だけではなく、会場までの交通費や研修期間中の賃金等も含めて、助成の仕組みが必要ではないか。
- 上級ジョブコーチ等のより専門性の高い者を育成する場合は、専門家としてしかるべき報酬を得られるようにすべきではないか。
- 視覚障害や聴覚障害、難病など、個々の障害特性に精通する支援者が少ないという指摘もあるため、これら障害特性に応じた専門的な支援に関わる人材の育成・確保として、どのようなことが考えられるか。(※)

(5) その他

- 障害者への就労支援の制度、各事業の役割、各資格・研修を関連付けて考えていくべきであり、就業支援基礎研修を入り口として、その上にある研修・資格の体系と実際の制度が紐付けていくようにすべきではないか。
- 障害者の就労支援の専門人材が細分化されているが、障害者や企業側から見ると複雑であり、認知度も高くないことから、見直す必要があるのではないか。例えば、職名を一本化し周知すること等を通じて、ブランディングを図ることが重要ではないか。
- 教育から福祉、一般就労間での支援内容等について情報共有・連携が図れないか。

(※) 第三ワーキンググループ等における意見