

## 障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ

### これまでの議論等の整理（案）

#### I 障害者就労を支える人材の育成・確保に係る現状の課題

- 雇用分野と福祉分野のそれぞれの現場において、障害者の就労支援に携わる人材について、両分野の基礎的な知識やスキルが不十分な状況が見られる。例えば、就労系障害福祉サービスの事業所の支援担当者の中には、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もいる。
- 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礎的な知識等を習得した人材を育成することが重要である。しかしながら、こうした人材の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」)における切れ目のない支援が行われにくくなっている一つの要因となっている。
- 雇用と福祉の両分野横断的な基礎的な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、現状として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状況が見られる。
- また、人口減少が進む中で、雇用と福祉それぞれの分野の現場において、障害者の就労支援を支える人材の確保がこれまで以上に重要になってくるものと考えられる。

#### II 課題に対して求められる人材の育成について

- 障害者の就労支援を行う機関の中でも、中心的な役割を担っているハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターの職員に加えて、就労系障害福祉サービスの事業所の支援担当者、各民間企業の障害者雇用の担当者、病院・診療所の精神保健福祉士等、障害者の就労支援に携わる人材の裾野は一層広がってきている。このため、今後は当該専門人材の質をいかに向上させていくかについても考えていく必要がある。
- また、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・スキル等の習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。
- 実際の支援においては、障害者本人を中心に雇用と福祉の両分野の支援者がいずれも同じ方向を見ていることが必要であることから、人材育成に当たっては、この点も留意しなければならない。

#### (基礎的な研修)

- 上記の内容を踏まえると、障害者の就労支援に携わる専門人材の育成に当たっては、その最初の段階において、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。

#### (階層的な研修等)

- 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。
- 併せて、スキルの蓄積にあたっては、自身の支援内容の振り返りを行い、他者からの助言を受けることが必要であるため、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も重要である。なお、スーパーバイズに当たっては、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、スーパーバイザーには、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資質が求められる。

### Ⅲ 人材育成の対象、研修内容及び体系について

#### (1) 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

##### (基本的な考え方)

- 雇用、福祉のそれぞれの分野において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。）を実施する場合、その受講対象範囲はできるだけ幅広い者が受講できるよう門戸を広げるべきである。
- 特に障害者の就労支援においては、雇用・福祉分野に加えて、医療機関や教育現場が担う役割も大きいことから、医療機関や教育関係者を積極的に受け入れることも重要である。
- また、職業訓練分野においては委託訓練を実施している民間事業者の担当者等、そのほか行政機関の雇用や福祉担当部署の職員についても基礎的研修の受講が必要ではないかとの意見もあったほか、生産活動を行っている生活介護事業所の担当者なども、それを利用している障害者の就労の可能性という観点からは、今後議論が必要との意見があった。
- 現状としては、就労移行支援事業の就労支援員については、就業支援基礎研修等の受講が報酬加算の対象となっており、これが一定のインセンティブとなって、就業支援基礎研修の受講者の3分の1程度が当該就労支援員であるが、他の配置職員については特段そのような報酬上の措置はないところ。

- こうした中で、基礎的研修については、上述したとおり、受講の門戸は広く設定した上で、一定の人材に対しては基礎的研修の受講を必須とするなど、悉皆的な受講の仕組みを設ける必要がある。

他方で、受講を義務付ける対象者の範囲の検討に当たっては、必要となる十分な受講機会と研修の質を確保するという観点も重要であり、その範囲を一定絞るなどの対応を考える必要がある。

#### (対象となる具体的な専門人材)

- こうした考え方に立ち、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は、まずは障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者が最優先と考えられる。
- また、就労系障害福祉サービスの実施事業所の全ての支援担当者が受講すべきといった意見もあったが、全国の就労系障害福祉サービスの実施事業所数を考えると、全ての事業所の支援員に受講させることは現実的ではないとの意見もあった。

このため、雇用と福祉の両分野の基礎的知識やスキルが特に求められる人材として、例えば、就労系障害福祉サービスの事業所のうち、就労移行支援事業の就労支援員と就労定着支援事業の就労定着支援員については基礎的研修の受講を必須とし、将来的には就労継続支援A型及びB型事業所の支援員を含むそれ以外のすべての支援員についても、基礎的研修を必須とすることが望ましいことから、研修の実施状況等を踏まえながら、更に検討を進めていくことが必要であると考えられる。

- また、対象者全員に基礎的研修を受講させるのが難しいのであれば、受講者の分散のために、例えば、受講を要件とする専門人材として配置されてから3年以内に受講をするようにするなどの措置が考えられるほか、受講に係る目標を定めて受講を促したりするなどの方策が考えられる。
- さらに、受講を要件とする対象者であっても、就労支援に係る経験の年数等によっては基礎的研修の受講を免除すべきとの意見もあった。
- なお、地域によっては就労移行支援事業所がなく、例えば就労継続支援事業の実施事業所が当該事業所の役割を担っている場合もあるため、地域性を考慮して、運用上、このような代替的な役割を担っている事業所の支援員を優先して受講させるといった視点も必要である。

#### (2) 分野横断的な基礎的研修の内容

##### (基本的な考え方)

- 前述したとおり、雇用、福祉のそれぞれの分野の支援者は、障害者本人を中心に置きつつ、一般就労の実現に向けて支援をすることが重要であるが、就労支援にあたって、その目的や理念の捉え方が異なっている場合もあるとの指摘があった。こうしたことから、就労支援の目的や理念等も研修の内容に盛り込むべきである。
- その上で、基礎的研修では、一般就労への移行、就職後の雇用管理・定着支援に関する知識とスキルの付与に焦点を当てた内容とすべきである。

- また、雇用、福祉のそれぞれの分野の支援者が「福祉的就労と一般就労の違い」が何かを理解することも重要であり、企業で働く際にどのようなことが求められるのかなどを学べるようにすることも必要である。

#### (研修の質の担保・向上)

- 基礎的研修の質を担保するため、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必要である。具体的には、次のような内容が考えられる。
  - ・ 各就労支援の現場見学・実習及びそれを踏まえたレポートの提出
  - ・ 企業担当者との交流
  - ・ 難病、発達障害等の多様な障害種別に係る知識や対応スキルを付与するグループディスカッション、事例検討
- 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ある。具体的には、次のような内容が考えられる。
  - ・ 企業の担当者に対して支援をしている様子を撮影し、それにスーパーバイザーによるコメントを付加した動画を視聴させ、実践場面における企業に対する支援スキルを習得させる。
  - ・ 障害者雇用の課題を社内で抱え込まずに支援機関等を利用することを勧めたり、他の企業と情報交換できる場を企業の担当者に案内したりする等、企業の担当者に地域資源の活用を促すことの重要性を理解させる。
  - ・ 職務の切り出しのための支援や社内の障害者雇用への理解促進の支援を行うために必要なスキルを習得させる。上記の他、企業担当者のメンタルヘルスに係る支援の必要性の理解と基礎的知識を習得させることも必要との指摘もある。
- その他に、障害者のライフステージごとに必要な支援の内容は変化していくため、障害者の年齢や勤続年数に応じた必要な支援の内容についても盛り込むべきである。
- 特に特別支援学校を卒業したての年齢の者については、心理面でのサポートも必要であるため、青年心理学も内容に含めることも考えられる。
- さらに、受講の意欲向上のために筆記試験やロールプレイ等による習熟度の確認を研修終了後に実施すると効果的といえる。

#### (3) スキル向上に向けた階層研修の体系及び内容等

##### (基本的な考え方)

- 地域の支援機関・支援事業に携わる専門人材の育成に当たっては、現行、それぞれの研修体系の中で、中級、上級のな内容を含むスキル向上に向けた階層的な研修（以下「階層研修」という。）が設定されている。
- 基礎的な研修として就業支援基礎研修があるが、その内容には職場適応援助者養成研修や就業支援担当者研修との一定の重複があるとの指摘もある。

- 今後、新たに基礎的研修を創設した場合、職場適応援助者養成研修や就業支援担当者研修の受講に当たり、基礎的研修の受講修了をその受講要件とすることが考えられるが、その場合、基礎的研修の内容を踏まえ、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するなど、研修内容の再整理が必要である。
- また、企業の障害者雇用の担当者については、別途、障害者職業生活相談員認定講習が設定されているが、これについては基礎的研修とは別に考える必要があり、職場適応援助者養成研修の受講要件としては、基礎的研修か障害者職業生活相談員認定講習のいずれかを受講・修了していることとすべきである。
- なお、分野横断的な基礎的研修とその上の専門的な研修との切り分けは非常に難しいことから、各研修の具体的な中身の検討を行う際は、各分野の既存の研修を整理した上で、別途、検討する場を設ける必要がある。

#### (研修の質の担保・向上)

- 階層研修は座学だけではなく、実践的な内容を積極的に取り入れるべきであり、例えば、次のことが考えられる。
  - ・ 就労支援の実績がある就労支援機関での現場実習及びそれを踏まえたレポート提出
  - ・ スーパーバイザーによる指導
  - ・ 実践経験の内容に係るレポート提出
 なお、現場実習の受入れ先の確保に係る実現可能性や、実行可能性を踏まえたレポートの評価方法について留意する必要がある。
- 加えて、一定期間、ジョブローテーションとして他の分野の事業所において経験を積み、労働と福祉の両専門性を高めることも望ましい。
- 階層研修は、必須科目に加えて選択できる科目も取り入れるなどし、専門性の高い講義としていくことが必要である。また、最新の情報を取り入れて、繰り返し受講を促す仕組みや短期間のものだけではなく、年間を通じたOJTとoff-JTを組み合わせたものも有効といった意見もあった。
- さらに、職場適応援助者や障害者就業・生活支援センターの就業支援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ある。

#### (研修受講に対するインセンティブ)

- また、階層研修の受講を促進するには、受講に当たっての何らかのインセンティブも必要であるが、インセンティブについて検討する際には、個人又は事業所に対するものどちらが適当であるかを検討する必要がある。
- 例えば、現在、就労移行支援事業所の就労支援員に対しては就業支援基礎研修受講者に対して報酬加算が措置されているが、今後、新たに基礎的研修の受講を必須とした場合、当該報酬加算は廃止した上で、基礎的研修の上に位置づけられる研修の受講に係る

報酬加算を新たに創設することで、上位の研修の受講を勧奨すべきであるといった意見があった。

#### (4) 各専門人材の育成について

(サービス管理責任者等について)

- 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する必要がある。
- なお、相談支援専門員についても、現行の研修体系と、現在、就労支援分野において議論している内容との連携について、今後何らか検討することが必要である。

#### (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ジョブコーチを育成することが望ましい。
- ジョブコーチを資格化することでブランディングすることも検討すべきである。
- 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ことから、ジョブコーチを更新制として、実績を報告させることも考えられる。その際、「実績」として評価する支援内容としては、例えば、支援計画から活動報告書までの一連の支援内容の報告が考えられるが、障害者本人や企業の担当者からの評価を反映させる等、困難な事例の取組を評価することが望ましいといった意見があった。
- 職場適応援助者養成研修受講後のスキル向上研修については、ジョブコーチの更新制度を導入することとした上で、一定の期間に一定の科目を継続的に受講することを要件とすることも考えられる。
- 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ジョブコーチの人材育成体系を再編する必要があるが上級ジョブコーチは豊富な実務経験を有し、他のジョブコーチに対してスーパーバイズできるスキルが求められることから、上位の研修受講にあたっては、ジョブコーチの更新を複数回行っていることや実務経験を受講の要件とすることが考えられる。なお、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について検討することが望まれる。

## IV 人材育成の実施主体について

- 基礎的研修の実施主体は、高齢・障害・求職者雇用支援機構のみでは体制的に不十分である可能性もあることから、研修の質の担保に留意しつつ、量的な観点からも、民間機関の活力を活用していくべきである。例えば、現在の職場適応支援者養成研修を実施している団体等での実施も考えられる。
- 民間機関を活用する場合、機関によって内容に偏りが出ないように留意した上で認定の

仕組みを設けることが必要である。また、実施主体により研修の質に差が生じないように、民間機関においても研修を実施する場合であっても、質の担保のために高齢・障害・求職者雇用支援機構がセーフティネット機能を果たしていくことが望まれる。

- また、研修の質を担保する上では民間機関の認定の仕組みも重要であるが、それと同時に認定を受けた機関においては、受講者の満足度等を把握することを通じて研修実施に係るPDCA管理を自ら行い、研修の質の向上に努めることが重要である。このため、研修実施結果等について実施主体を評価し、それに対してインセンティブを付与するといった仕組みを検討する必要があるといった意見もあった。

## V 人材確保について

- 障害者の就労支援に携わる専門人材を今後も安定的に確保していく上では、こうした専門人材の社会的認知度の向上やその支援業務の具体的なイメージや魅力を発信していくことが重要である。
- 現状では、専門人材が細分化されているため、障害者や企業側からみると複雑であり、それぞれの認知度も高くない。このため、例えば「ジョブコーチ」として呼称を統一化して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ある。なお、どのような呼称が適切かどうかについては今後議論する必要がある。
- また、人材を確保する上では、専門家としてしかるべき水準の賃金を得られるようにすることも重要である。例えば、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水準の賃金を得られるようにすべきである。
- 併せて、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ある。現状、障害者の就労支援の現場は学生にとってイメージしにくいいため、例えば、社会福祉を専攻している学生に現場での実習や体験ができる機会を作ることで興味を持つ学生が出てくるものと考えられる。また、実践を積んだ者が資格を取得できるようにすることも重要であるが、それに加えて、高等教育の場で資格を取得できるようにすることも考えられる。
- こうした取組により、障害者就労を支える人材としてのキャリアイメージが描きやすくなり、専門人材になりたいと考える者が増えるものと考えられる。
- 加えて、障害者の就労支援の質の向上のためには、これに関わる研究者を増やしていくことも重要である。
- さらに、人材の確保にあたっては、新規に入職する者を増やすことに加えて、すでに障害者の就労支援に携わっている者をどう活用するかも考えるべきであり、例えば、企業在籍型ジョブコーチの出自や副業による活動も助成対象とすることや、外国人、引きこもり、生活困窮者等への支援は障害者への支援とノウハウが重なっている部分もあることから、他の分野との協業も考えられるといった意見があった。

## VI その他

### (研修の在り方)

- 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、基礎的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ある。その際、研修と資格を関連させる場合は、研修内容の標準化と質の担保が重要である。資格取得者の社会・経済的地位の向上に向けて資格取得者同士の横のつながりを維持していくことが望まれる。
- 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、助成の仕組みも検討する必要がある。

### (障害種別に対応した人材の育成・確保)

- 専門人材の育成にあたって、まずは障害種別に関わらない全般的な障害者の就労支援に係る土台をもった人材の育成が必要である。その上で発達障害、視覚障害、聴覚障害や難病など、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・確保をしていくことが考えられる。その際、各民間団体が現在実施している既存の研修の活用も考えられる。
- 障害種別ごとの研修の実施については、基礎的研修、職場適応援助者養成研修、その上のスキルアップ養成研修において、それぞれ階層的に扱うことも考えられる。基礎的研修や職場適応援助者養成研修では主な障害における障害特性による職業生活上の課題とその対応方法について扱い、上位研修において、より人数の少ない障害種別や対応が困難な内容を扱うことが望ましいとの考え方もある。

### (就労支援の質の向上)

- 就労支援の質の向上のためには、各支援機関の支援のノウハウや各企業の障害者の雇用管理上のノウハウを共有できるような仕組みが必要である。
- また、基礎的研修の受講後にグループワークや情報共有など、受講者間の相互交流の場を設けると効果的であると考えられる。その際、企業や医療機関の者等も含めた様々な分野の者との意見交換できる仕組みがあるとよい。
- さらに、就労支援全体の質の向上のためには、属人的な支援ノウハウに留まらず、支援対象者の特徴、支援の内容とその結果等を蓄積し、データベース化することによって、客観的データに基づいた支援を可能とすることが重要である。これにより複雑化、多様化する就労支援への対応が可能となるだけでなく、支援者が自らの課題、強みについて整理・理解すること、経験に頼らないエビデンスに基づく人材育成等も可能となる。  
また、国全体でのデータベース化が実現すれば地域間での差異や課題点も明らかにすることが期待される。

なお、データベース化は、国が実施するのではなく、例えば将来的に資格化された資



格保有者や当該資格に係る教育・研修機関等が中心となって、専門的な知識・技能、エビデンスに基づいた構築が望ましいといった意見があった。

(他分野との連携)

- 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・連携の重要性については繰り返し指摘があったところであるが、教育、福祉、一般就労間での支援内容について、うまく融合させていくためには、就労にあたってのアセスメントが上手く機能することで、情報の共有・支援の連続性が持てるものと考えられる。