

これまでの議論等の整理（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習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。
- 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、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。
- また、人口減少が進む中で、雇用、福祉それぞれの現場において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。

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・診療所の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ければならない。
- 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。なお、実際の支援においては、障害者本人を中心に置き、障害者を支援する際は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）

- 上記の論点を踏まえると、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、これらに上乗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、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ある。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。

(2) 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

- 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、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。
- 現状として、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、他の配置職員については特段の措置はなく、あくまでも各事業所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が必要ではないか。
- 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、研修の質を確保するという観点も重要である。
- そのフィージビリティ（実行可能性）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は、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者が考えられるほか、就労系障害福祉サービスの配置職員のうち、どの支援員を対象とすることが考えられるか。

② 分野横断的な基礎的研修の内容

- 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はないか。
- 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必要である。具体的には、次のような内容が考えられるのではないかと。
 - ・ 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、对企业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ではないかとの指摘があった。
- 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はないか。
- 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べきではないか。

(留意点)

- 分野横断的な基礎的研修については、職場適応援助者養成研修や障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者研修等を受講する要件とすべきではないか。その上で、分野横断的な基礎的研修の内容と、職場適応援助者養成研修と就業支援担当者研修の内容を再整理する必要があるのではないか。
- 企業の担当者が受講する障害者職業生活相談員認定講習と分野横断的な基礎的研修で内容が重なる部分もあることから、研修内容のすり合わせが必要ではないか。
- 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してはどうか。
- 上記の他に基礎的研修の内容に盛り込むべきものや留意点はあるか。

③就業支援に係る研修の体系及び内容等

- 分野横断的な基礎的研修について、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。
- 分野横断的な基礎的な研修だけでなく、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。）の実施も必要であ

る。

- また、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

(留意点)

- 現場実習の受入れ先の量的な確保にあたっての実現可能性や、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。
- 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はないか。なお、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のどちらが適当であるかを検討する必要があるのではないか。
- 就労移行支援における就労支援員については、就業支援基礎研修修了が障害福祉サービス報酬における加算対象となっているが、その上位研修である就業支援実践研修の受講は任意となっている。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と考えられることから、この受講を促進することも必要ではないか。
- 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。
- 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のではないか。

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。
- 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ジョブコーチを育成することが望ましいのではないか。
- 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が必要ではないか。
- 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、実績を報告させる形にしてはどうか。そ

の際、「実績」として評価する支援内容はこういったものになるのか。

- 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。
- 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。
- 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。

（４）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イメージ、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、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はないか。
- 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はないか。
- 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はないか。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興味を持つ学生が出てくるのではないか。
- 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のではないか。
- なお、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との指摘があった。
- 上記の他に、障害者の就労支援の専門人材を確保するために効果的と思われる取組みはあるか。

（５）その他

- 研修受講のための費用について、受講料だけでなく、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。
- 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・確保として、どのようなことが考えられるか。

- 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。
- 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。