

福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会
第1回から第7回までに提出された主な意見

1. 福祉、教育等との連携による就労支援の効果的な実施

- (1) 関係機関の役割の明確化とネットワークの構築
- (2) 雇用から福祉、教育への働きかけの現状と課題
- (3) 就労支援の共通基盤の整備

2. 就労支援機関の今後の在り方

- (1) ハローワーク
- (2) 障害者職業センター
- (3) 障害者就業・生活支援センター
- (4) 障害者雇用支援センター
- (5) 就労移行支援事業者等
- (6) 特別支援学校

3. 就労支援を担う人材の分野横断的な育成及び確保

- (1) 各分野における人材の育成・確保
- (2) ジョブコーチ（職場適応援助者）の育成・確保

1. 福祉、教育等との連携による就労支援の効果的な実施

<第1回に設定した検討項目>

- (1) 各分野における就労支援の現状と課題
- (2) 雇用から福祉、教育への働きかけの現状と課題
- (3) 関係機関の役割の明確化とネットワークの構築
- (4) 就労支援の共通基盤の整備
 - ① ジョブコーチ
 - ② 就労移行支援のためのチェックリスト

〔→ 就労支援機関等からのヒアリングを通じて、福祉、教育等との連携による就労支援の現状について把握・評価するとともに、当面の課題を整理・検討する。〕

<これまでに出された主な意見>

(1) 関係機関の役割の明確化とネットワークの構築

① 地域の社会資源

- 障害保健福祉圏域レベルのネットワークには、各圏域ごとにハローワーク、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者を早急に整備していくことが必要。
- 国の施策と地方自治体の単独施策、民間における取組がバラバラに展開されており、障害者や事業主にとって利用しづらい面がある。
- 地域の社会資源の量及び質、自治体による単独施策などにより、地域間の格差が大きい。ネットワークの構築にあたっては、地域の社会資源の量等の地域の実情に応じて、役割分担や連携・協力体制を検討することが重要。
- 地方においては、就労実績の少ない授産施設が就労移行支援事業者になったり、就労支援に関する知識やノウハウのない事業者が多いということもあり、障害者就業・生活支援センターと就労移行支援事業者が企業就労に向けてうまく機能することがポイント。そのため、それぞれがどのような役割や機能を担うのか明確にすることが必要。特に障害者就業・生活支援センターは核になるので、労働行政や企業を理解し就労移行を促進する機能として整理するべきでは。
- 地域の就労支援機関から障害者の雇入れや定着に関するサポートを受けている特例子会社等が、別の地域でブランチを作って同じサポートを受けようと思っても、同じサービスが提供されないといった地域間格差がある。
- 大都市圏では、質の高い就労支援機関や大企業、特例子会社が充実しており、特に知的障害者の就労支援のスタイルは固まりつつある。大都市圏での課題としては、第2号ジョブコーチも含めて、企業の障害者雇用担当者が障害者に関する雇用管理ノウハウを身につけていくことに力を入れていくべきではないか。
- 大企業向け、中小企業向けの支援戦略は異なるのではないか。大企業や特例子会社は1社で多数雇用がなされる等企業側で支援体制が整えられるので、必要な支援はハローワーク等によるマッチング・送り出し機能が主であり、外部の支援機関が

果たす役割は小さい。一方、中小企業はほとんどが1人雇用であり未達成企業数も多く、企業内での支援体制も十分でないため、地域の支援機関がきめ細かく継続的に支援を行うことが必要。大企業向けと中小企業向けの支援機関の役割分担、棲み分けが必要なのではないか。

- 発達障害者については、障害者雇用率制度の対象外であるとともに、教育、福祉、職業リハビリテーション機関等について発達障害者に配慮した支援体制が十分に整備されていない。

② ネットワークの構築

- ネットワークの構築については、①就労支援機関がその役割と機能に応じてどんな支援を行うのかという構造的な整理と、②個々の障害者のライフステージごとに希望やニーズに応じてどんな支援が必要で、どの機関がどのような役割を果たすのか、どんな連携が必要なのか、という視点で整理することが必要。
- ネットワークの構築には、セーフティネットとしての最低限のサービスの議論も必要。その上で、支援の質をどう高めていくか議論すべき。
- 地域のネットワークが構築されてきた過程は、熱心な福祉施設が核となってできた場合、行政と支援機関がうまく連携してできた場合、行政主導でできた場合など、様々。
- ネットワークの核となる機関が、周辺の支援機関に実践的なノウハウを提供することを通じて、地域のネットワークが構築されてくる。どの組織にネットワークの核になる人材を配置すべきか。
- 発達障害者が多くいると思われる定時制、通信制等の高等学校や若者支援機関と障害者の専門支援機関の連携が図られていない。発達障害者の就労支援については、障害者の就労支援機関にとどまらず、一般校、若者支援機関も交えた連携のためのネットワーク構築が必要。

③ ネットワークを効果的に機能させるために

- ネットワークの中で各機関が提供する支援内容を調整することが重要であり、地域における障害者ケアマネジメントの機能の充実が必要なのではないか。
- ネットワークの中で支援を行うに当たって、質的にどの程度なのか、目標や評価の指標がない。雇用率やハローワークの就職件数といった単純なものではなく、サービス内容の質も含めた評価・目標となる指標が必要なのではないか。
- 障害者の就職支援に当たっては、教育、福祉、労働分野の様々な施策が関わってくるため、教育や福祉、雇用をつなぐ合同の会議の設置、又は各種会議の同時開催など、教育分野の特別支援連携協議会、福祉分野の地域自立支援協議会、労働分野の障害者雇用連絡会議等を地域で一緒に機能できるような努力が必要ではないか。

④ 地方自治体における障害者雇用施策の取組の促進

- 地方自治体における取組の温度差については、トップの意識・姿勢が大きく影響するのではないか。都道府県内部の労働、福祉、教育部門が有機的に連携するには、

トップが動くことが効果的なのではないか。

- 都道府県は他県と比べられることや全国の中での順位付けに敏感であるため、国から障害者雇用に関する都道府県別データを積極的に提供し、競わせるような環境を作るのが効果的ではないか。
- 福祉工場で就労する障害者に比べて、特例子会社で雇用される働く障害者の数は1.5～2倍にもなる。大都市圏では特例子会社を作っても求職者が少なく飽和しているが、まだ設置されていない県も多い。地方都市で特例子会社（ランチ含む）の設置を促進する取り組みや、大企業の雇用の受け皿を地方に分散させる仕組みも必要ではないか。

(2) 雇用から福祉、教育への働きかけ

- ハローワークからの福祉施設への働きかけについては、渋谷所など全国10カ所でモデル的に行っている地域障害者就労支援事業の取り組みが効果を上げている。全国のハローワークに早急に広げる必要。しかし、他のハローワークに対するノウハウ・情報提供が不十分。
- ハローワークから福祉施設に対して雇用への移行をうまく進めるためには、例えばトライアル雇用制度などを量的に充実させる必要がある。
- 雇用サイドから働きかけても、施設側の感度が低い場合が多い。
- 労働サイドとの連携に当たっては、福祉サイドもハローワークからの働きかけに対応できる知識や専門性が必要。
- 発達センターの就労支援担当者が障害者職業センターやハローワーク等の労働分野と連携がとれるよう配慮すべき。

(3) 就労支援の共通基盤の整備

① 地域の社会資源情報

- ハローワークが収集している福祉施設等の種類、支援内容の情報等について地域における社会資源情報として、企業側に提供されていない。
- 障害者のライフステージごとに、希望やニーズに応じてどのような機関から支援が受けられるのか、どのようなステップがイメージできるのか、職業生活を送る上でどのように職業的な能力を開発・向上していくのか、等のモデルを示すことが必要なのではないか。

② 障害者支援情報の共有化

- 障害特性や得意・苦手な点に関する情報よりも、どんな支援があれば能力が発揮できるか、どんな訓練であれば能力を伸ばせるかなど、支援機関が蓄積した支援ノウハウについて、次の受入先に伝えられるといいのではないか。
- 就労歴、生活歴に関する情報を支援者に「紹介状」という形で記載してもらい、本人の了解を得て関係者間で共有することもありうるのではないか。
- 採用・配置等の雇用管理にあたり、必要な個人情報が支援機関等から企業側に十分提供されていない。対象障害者について、支援機関の間で、どのような情報をど

の程度共有しながら支援を提供するのか、さらに企業にどのような情報を提供していくのか検討すべきではないか。

- 学校の進路指導経過のデータや関係機関の支援内容等の情報について、障害者本人のキャリア情報としてどこかで一本化し、共有できないものか。

③ 就労移行支援のためのチェックリスト

- 現行のチェックリストについて、雇用、福祉、教育等の就労支援機関と企業が共通言語として使えるツールとして、アセスメント方法、内容、水準を共通化していくことが重要ではないか。
- マッチングを的確にするためにも、チェックリストを活用し、アセスメント情報を共有することが重要ではないか。
- 公的機関であるハローワークがアセスメント情報の管理を担ってはどうか。

④ 職場実習等企業現場に近い支援

- 職場実習やトライアル雇用は、障害者・事業主双方にとって就労可能性を検討する上で有効に機能しており、積極的に活用を図ることが重要。
- 職場実習については、雇用、福祉、教育のどの分野においても、実習先事業所の確保が困難。実習先を確保するため、受入事業所にメリットを付与するような仕組みがあってもよいのではないか。
- ◎ 就業体験は、中学や高校1年次の段階から、雇用の前段階の就労意識を高める学びの場として重要であり、受け入れ先の企業においては社会貢献の一環として協力を得ることも必要だが、就業体験を受け入れる側の負担を軽減するような助成も検討すべきではないか。
- 公的機関における職場実習の受入れの推進も重要。

⑤ 支援の入り口となるワンストップ相談窓口

- 就労希望の障害者が、最初に支援を求める機関によって、その後の方向性が決まってしまう傾向があり、適切なサービスを選択できない場合が多い。どの機関に行っても本人の希望やニーズに応じた支援につなぐことができるよう、雇用及び福祉施策において提供される就労支援サービスについて一括して相談できるワンストップ窓口が必要なのではないか。
- ワンストップ窓口の設置場所としては、ハローワークには福祉的就労を目標にする人は来所しないので、障害者就業・生活支援センターがワンストップの機能を持った方がよいのではないか。

2. 就労支援機関の今後の在り方

<第1回に設定した検討項目>

- (1) 障害者職業センター
- (2) 障害者就業・生活支援センター
- (3) 障害者雇用支援センター

→ 上記1のヒアリング及び議論を踏まえ、上記(1)～(3)の各機関が果たすべき役割、位置づけ、提供する支援内容（メニュー）、支援体制等について、中長期的な課題と在り方を検討する。

<これまでに出された主な意見>

(1) ハローワーク

① ハローワークの支援内容

- 障害者の職業紹介業務については、きめ細かな相談→求人開拓→同行紹介→定着指導という一連の支援に着実に取り組む、委託訓練、トライアル雇用、ジョブコーチ支援等の制度を効果的に活用する、障害者を支える地域にネットワークを構築する等の取り組みを実施しているところ。
- 紹介部門と事業主指導部門が双方の情報を共有しながら連携して支援することで効果を上げている。
- 渋谷所など全国10カ所でモデル的に行っている地域障害者就労支援事業の取り組みは効果を上げている。全国のハローワークに早急に広げる必要。しかし、他のハローワークに対するノウハウ・情報提供が不十分。（再掲）
- 障害者の就職については量だけでなく質の確保の視点も必要。ハローワークは最低賃金をクリアした雇用を促進すべき。

② 専門性の確保

- 異動によって担当者が変わったとしても、人によって対応が異なることのないように、ハローワーク職員の専門性を確保していくことが重要。
- ハローワークの障害者担当については人事異動スパンを長くするなど、専門性を高める方策が必要なのではないか。
- 福祉関係業務の経験が豊富で、支援機関のコーディネートができる外部の人材を活用することも重要ではないか。
- ハローワークと障害者の就労支援に特化している就労移行支援事業者では、扱う対象者数の違いからしても、求められる専門性は異なる。就労移行支援事業者等にはきめの細かい丁寧な支援ができる専門性が求められるが、ハローワークには雇用の場を広げていく専門性が求められるのではないか。

③ ハローワークの体制の強化

- 自立支援法の下では、様々な支援をハローワークを通じて行うことになり、ハロ

ーワークが重要な役割を担う。地域障害者就労支援事業におけるチーム支援や基盤整備事業の実施にあたっては、ハローワークが自ら福祉施設や作業所に訪問し連携することで効果を上げ、結果的には雇用が進み雇用率も改善している。就職を希望する人が訪れる窓口として、ハローワークの体制の強化が必要である。

(2) 障害者職業センター

① 地域障害者職業センターの役割

- 支援対象者や事業所の数、社会資源の整備状況等によって、サービス量、地域のニーズが異なる。社会資源が整備されている地域では、専門的人材の育成やコーディネート機能が求められ、社会資源が不足する地域では、社会資源や専門家の開拓、全体の底上げに対するニーズがある。
- 全国展開している企業への支援については、全国ネットという強みを生かし、ブランチのある県の地域センター間でネットワークを組んで支援していくという形を作っていくとしているところ。
- ◎ 地域センターの専門性を活かすためにはこれまで提供してきた直接サービスの部分を調整する必要がある。地域の障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業者等に専門的な立場からアドバイスや支援ができるような仕組みを作るべきではないか。

② 就労支援機関との役割分担

- カウンセラーの体系的な研修、新たな支援技法の研究開発を行う総合センターからのバックアップがあることや、全国組織であるスケールメリットを活かし、全国どこでも、同じサービスを受けられるセーフティネットとしても機能している。
- 地域センターは全国に設置されており、アセスメント、職業準備支援、ジョブコーチ支援等の最低限の支援は提供できる体制になっている。セーフティネットとしてどのような機能を担うべきかについても議論が必要。
- 地域センターの職業準備訓練と就労移行支援事業の役割の整理が必要ではないか。

③ 業務の重点化

- 地域の就労移行事業の状況等を踏まえつつ、地域センターは、職業上の複雑な課題を有し、より専門的な支援を必要とする者に重点化する必要がある。
- 発達障害者や精神障害者については、就職や職場定着が難しく高度な支援を要する。こうした層への支援を担うのは、地域センターの役割ではないか。
- 発達障害者については支援ノウハウが確立されていないため、高・障機構で開発している発達障害の支援技法を地域センター等で展開してほしい。
- 業務の重点化に当たっては、既存業務の廃止も含めた見直しも必要。
- ◎ 支援難度の高い障害者の支援に重点化していくのであれば、業績評価の尺度についてもあわせて見直す必要がある。

④ 地域の就労支援機関に対する支援

- 地域においても就労支援理論や技術に係る基礎的な研修だけでなく、実践的かつ専門的な支援技法に関する研修も行っていく必要がある。
- ◎ 就労支援のノウハウを障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業者等に伝授し、スーパーバイズする役割が求められている。

⑤ 障害者職業カウンセラー等地域センターの体制

- それぞれの地域に合ったサービスを展開するためには、様々な地域での経験が役立っている。
- 福祉と連携し地域に根ざした支援を行うには、カウンセラー全員が全国異動するのではなく、地域限定で異動するなど、人事管理の複線化を検討すべきではないか。
- 地域センターの業務拡大に伴い、カウンセラーは専門性の高い仕事に携わるべきところ、管理的・事務的な業務が増えているのではないか。

(3) 障害者就業・生活支援センター

① 計画的な整備

- 障害者就業・生活支援センターが地域で機能するためには、都道府県や市町村がその必要性を認識し、効果的に活用する姿勢と取組が重要。
- 地域において福祉・教育から雇用へのスムーズな移行を促進し、職業生活の継続を支えるため、計画的な整備が必要。
- 各地域の就労支援ネットワークの整備を進めるため、各都道府県が策定する障害福祉計画における設置目標を踏まえつつ、障害保健福祉圏域への設置を計画的かつ早急に進めることが必要。

② 機能強化と支援体制の充実

- 就職者が増えるに伴い、定着支援の対象者が増え、人員体制の充実（増員）が必要ではないか。1センターあたり180人以上の登録者を抱え、1年間で28人以上を就職させ、4,000件もの各種支援を実施している現状であり、今の体制では限界がきている。就業支援ワーカーへの研修や質の確保もままならない。
- 機能を強化するためには、就労移行支援事業の併設・提携をはじめ、障害者委託訓練の受託による訓練・職場実習の場の確保、第1号ジョブコーチの配置等を進めることが重要。そのためにも、ジョブコーチ事業や委託訓練を弾力的な仕組みにすることが必要。
- 障害者就業・生活支援センターには知的障害の支援を得意とするところが多いが、今後は、精神障害者や発達障害者にもしっかりと対応できるようにすることが重要。
- 養護学校と連携し、在学中からの相談や職場実習及び就職後の定着支援に果たす役割は大きくなる。
- 定着支援の充実方策として、在職者が集い交流できるサロンの設置等も考えられるのではないか。
- 人員不足を補うためにも、活用が進んでいない障害者雇用支援者（ボランティア）の位置づけを見直すことが必要ではないか。具体的には、専門的スキルを必要

とする職場内支援ではなく、単発的に参画できる余暇活動等の支援を担うものとして位置づけることが適当ではないか。

- 経営ノウハウをもった企業人をボランティアや嘱託職員として活用することにより、障害者支援の専門職では対応できない分野を応援してもらうことで、支援内容をより良くしてく視点も重要ではないか。

③ 就労移行支援事業者との役割分担

- 就労移行支援事業が創設されたことで、障害者就業・生活支援センターが就労移行支援に関して果たすウェイトが小さくなり、相談支援と定着支援が強調されているが、就労移行支援部分についても引き続きしっかりと取り組む必要がある。
- 障害者就業・生活支援センターと就労移行支援事業者の役割は異なるということを整理すべき。障害者就業・生活支援センターは相談から職場定着まで、地域の就労支援機関、ハローワーク、地域センター等と連携しながら、必要な支援をコーディネートをしていく役割を担うもの。
- 地方においては、就労実績の少ない授産施設が就労移行事業者になったり、そもそも就労支援に関する知識やノウハウのない事業者が多いということもあり、障害者就業・生活支援センターと就労移行支援事業者が企業就労に向けてうまく機能することがポイント。そのため、それぞれがどのような役割や機能を担うのか明確にすることが必要。特に障害者就業・生活支援センターは核になるので、労働行政や企業を理解し就労移行を促進する機能として整理するべきでは。
- 就労移行支援事業者が定着支援を実施する場合、支援期間が3～5年となれば時間と手間がかかり、就労移行に力を配分できなくなることを予想される。就労移行支援事業においては定着支援が6カ月分しか報酬体系に組み込まれていないので、6カ月までは就労移行支援事業者が担い、その後の定着支援は、障害者就業・生活支援センターが担えばよいのではないか。
- 就労移行支援事業者は2年間という限定があるので、2年間で就労できる見込みのある人を対象に特化していく可能性がある。一方、クローズの精神障害者や発達障害者については2年以上にわたる可能性が大きいことから、障害者就業・生活支援センターは、長期間にわたり相談支援を繋いでいく役割が求められる。2年間も訓練が必要のない人も多く、就労移行支援事業者への振り分けが難しい。

④ 専門性の向上

- 支援技術の向上を図るため、地域ブロック単位、各県単位で日常的に実践的なノウハウの共有、情報交換等の相互交流を活発に行っていくことが重要ではないか。
- センター毎に実施している関係機関との連絡会議や障害者雇用支援者に対する研修について、同一県内の他センター等と連携して実施するなど、地域の関係機関を巻き込んだ戦略的な会議、研修の場に発展させる等の工夫をすることが重要ではないか。
- 障害者就業・生活支援センターの支援は、障害者のニーズに沿っていくため際限がない。効果的・効率的に支援を行うためにも、支援モデル、基本形となるような

ひな形、マニュアルが必要ではないか。

- ◎ 身近な地域に根ざした支援を強化するため、障害者就業・生活支援センターが現在の障害者職業センターに近い専門性を持つことが理想的ではないか。

(4) 障害者雇用支援センター

- 障害者雇用支援センターの機能については、地域の就労支援に一定の役割と成果を認めつつも、目的・機能が類似している就労移行支援事業との制度的な整合性や障害者雇用施策における位置づけについて、整理する必要があるのではないか。
- 障害者雇用支援センターや就労移行支援事業のような箱形の訓練機能よりも、障害者就業・生活支援センターや地方自治体の就労支援センターのようなあっせん・相談機能の方が、コスト面を含め、効率的・効果的なのではないか。

(5) 就労移行支援事業者等

① 役割

- 就労移行支援事業者が行う定着支援について、報酬上は6ヶ月までの評価となっており、それ以後の支援が難しい。定着支援について、就労移行支援事業者と障害者就業・生活支援センターの間でどのように役割分担をするか、各地域の社会資源の整備状況を勘案して検討する必要があるのではないか。
- 就労移行支援事業者は障害者就業・生活支援センターと連携し、相談から訓練、定着支援の流れを作る必要があるのではないか。

② 就労移行支援事業者の設置数

- 就労移行支援事業者への移行状況から、障害者就業・生活支援センターよりも就労移行支援事業者の方が多くなることが予想されるが、障害福祉計画における平成23年度までに8,000人という目標に向けて就労移行支援事業者の適正な設置数をどう考えるか。
- 就労移行支援事業者にとっては、障害福祉計画に沿って設置というより、報酬単価、人件費等の施設運営からの決定という側面が強い。
- 質の高い就労移行支援事業者の数が明確にならないと、定着支援を担う障害者就業・生活支援センターの機能が明確にならないのではないか。

③ 支援の質を確保するための方策

- 地域に新たに就労移行支援事業者が生まれる中で、就労移行支援事業者が行う訓練の内容、程度に大きな差が生じる可能性があるのではないか。
- 企業での就労に対応できる訓練内容にするため、民間企業経験者等をスタッフやアドバイザーとして積極的に活用することが重要ではないか。
- 福祉サービス事業者の第三者評価制度は整備されつつあるが、福祉の視点からの評価にとどまっている。就労支援サービスの質の評価については、利用者、保護者

からの視点とともに、労働サイド（企業を含む）からの視点を取り入れることが重要ではないか。

- 就労移行支援事業における就労支援の担い手である就労支援員について質を確保する必要があるのではないか。（一定の要件を課す必要があるのではないか。）

④ 就労移行支援事業者等の体制強化

- 就労移行支援事業者が訓練機能だけを持ち、ハローワークへ斡旋するだけでは就職実績は上げられない。効果的に機能させるには、障害者就業・生活支援センターの併設やジョブコーチの配置が必要。
- 就労移行支援事業者等に対する経営ノウハウの提供、特に、就労継続支援事業における労働生産性の向上など工賃UPへの支援も必要なのではないか。

(6) 特別支援学校

① 特別支援学校の役割

- 学校の果たす役割として、社会的に自立していく時の最初のガイダンス機関として位置づけられるのではないか。
- 就職希望者については、卒業前の段階から個別の教育支援計画の策定を中心に、関係機関との連携を進め、卒業後の支援体制を確立していくことが重要。
- 学校卒業後の成人期において必要な支援を、地域の就労支援機関、本人、保護者と相談しながら、次の機関へしっかり繋ぐことが重要であり、進路指導担当者の専門性、学校間及び地域との連携ネットワークの構築が必要。
- ◎ 軽度発達障害者や中途障害者など一般校においても、将来の自立や就労を念頭に、中学や高校1年次のうちから職業教育や意識啓発を行っていくのが教育の役割ではないか。
- ◎ 特別支援学校の進路指導のノウハウは、一般の高校に通う発達障害者の支援に活用できるため、特別支援学校と一般の高校の進路指導の共通性を確認することが重要ではないか。

② 就労に対する意識

- 地域の企業や職業リハビリテーションセンター、職業能力開発校等における能力開発のノウハウ・知見を、学校の職業教育にも取り入れることが重要。学校教育をバックアップするためにも、国として、職域開発や指導方法など能力開発の取組を促進することが重要。
- 職業教育よりも教科教育が優先される傾向があるなど、職業指導に対する意識は高くない。そのため、学校全体で就職に向けた進路指導の必要性についてのコンセンサスの形成が重要。
- 保護者の就職に対する理解が不足。保護者を対象に、卒業後の職業生活、地域生活について学ぶ場を設け、生徒を支える体制を作ることが重要。

③ 進路担当者等の専門性の向上、体制の充実

- 進路指導担当の専任体制が確保されることが望ましい。
- 障害種別を超えた特別支援学校においては、一人ひとりの状況に応じた進路指導が必要となるとともに、一般校等に通う要支援生徒への支援も求められる。進路指導担当の複数配置（正副2名）が必要。
- 定期的に人事異動があるため、教員の就労支援に関する専門性を確保することが困難。
- 進路指導担当及び特別支援教育コーディネーターに対して、就労支援に関する知識・技術習得のための機会を提供することが必要。
- 企業での障害者雇用に係る経験豊富な人材を職業教育に有効に活用することが重要。

3. 就労支援を担う人材の分野横断的な育成及び確保

<第1回に設定した検討項目>

→ 上記1のヒアリング及び議論を踏まえ、雇用、福祉、教育等のあらゆる分野で、障害者の就労支援に関し共通して求められる人材について、その役割や能力・専門性を整理し、その育成や専門性の確保の在り方等について、中長期的な視点で検討する。

<これまでに出された主な意見>

(1) 各分野における人材の育成・確保

① 人材に関する現状と課題

- 福祉から雇用への移行を促進することが求められる中で、地域で就労を支える人材の育成が追いついていない。
- 都市部には人材や支援機関が豊富にあると言われるが、支援の内容やレベルに差がある。
- いずれの分野においても、就労支援を担う人材の質の確保及び向上のための研修等の機会が不足している。就労支援担当者のスキルアップのための実践的な研修を全国各地で受講できるようにすることが必要ではないか。
- 就労支援のリーダー格を育成するような仕組みがない。
- ◎ 雇用率未達成企業や不足障害者数、ハローワークや養護学校、福祉施設における就業可能な障害者数を踏まえた、トライアル雇用・委託訓練等の支援制度の枠の確保や必要なマンパワーの育成・確保等、全体のグランドデザインを作る必要があるのではないか。

② 人材の階層のあり方

- ◎ 人材育成は、専門性の高い人材の育成と就労支援の裾野を広げる人材育成の両方が必要。
- ◎ 人材育成のレベルとして、①以前の協力機関型ジョブコーチのように、障害者職業カウンセラーの指示の下で職場のなかで仕事のやり方や職場のマナーなどを教える人材（狭義のジョブコーチ）、②第1号ジョブコーチのように、ハローワークと連携して職場開拓やマッチング、企業のアセスメントや支援計画の策定ができる人材、③障害者就業・生活支援センターの責任者のように、ジョブコーチ支援も含めて地域の就労支援、ネットワークをマネジメントできる人材、の3つあるのではないか。さらに、4番目として、特例子会社の立ち上げ等のコンサルティングもできる人材も、多数は必要ないが求められるのではないか。
- ◎ 障害者を雇用する企業側から見て、就労支援の人材に必要な資質は3つある。1つ目は、個々人の障害特性に関するアセスメント能力で、障害者職業カウンセラーのスキルが一番高いが、基礎理論の習得と10～20年の実践経験が必要。2つ目は、仕事に関するアセスメント能力で、企業の障害者採用担当者のスキルが一番高い。

3つ目は、マッチング能力で、ハローワークの障害者担当者のスキルに該当する。そのうち、ハローワークの障害者担当は、最も高いスキルを持つことが必要。地域障害者就労支援事業のチーム支援で高い成果をあげたように、未達成企業の指導力と併せ、ハローワークが就労支援の中心となって動くことが効果的。

③ 人材の育成・確保の方策

- 現在は、地域障害者職業センターがケース会議等を通じて支援技術・ノウハウを移転しているが、こうしたスーパーバイズをできる人材を育成するため、ほかにどんな方策が考えられるか。
- 人材育成のための研修については、段階的に行っていくのが効果的ではないか。具体的には、まずは就労支援の裾野を広げるための入門的な研修の後、より実践的・専門的なジョブコーチ研修を行うことが効果的なのではないか。
- ジョブコーチをはじめとする人材の育成に当たっては、特例子会社などと協働して、雇用の実践の場を活用し、質を高めることが重要ではないか。
- 各分野の支援機関及び特例子会社などが集う拠点を地域ごとに作り、互いのもつノウハウを地域全体で共有できる場を作ることが有効ではないか。
- 職業リハビリテーションについて学べるテキストは限られている。高障機構の研修テキストには、ノウハウが蓄積されている。それらを公表、市販といった形で、広く就労支援担当者が共有できる方法を検討すべきではないか。
- ◎ 就労支援機関と企業との勉強会を自発的に作り、就労支援の在り方を検討していく中で、就労支援のノウハウとして蓄積されてきた。就労支援の方法は変化し続けるものなので、地域で就労支援を担う者達同士の自発的な取り組みの中から習得していくべきものなのでは。
- ◎ 人材が定着するような処遇の改善や、長期的に育成できるようなインセンティブのある研修体系にする必要がある。
- ◎ ニート問題など若年層の中に軽度発達障害者が顕在化していると指摘されている。就労支援の裾野を広げる方策としてキャリアコンサルタントを活用してはどうか。養成研修のカリキュラムの中に障害者の就労支援に関する内容（リファー等）も盛り込まれるようにすることが必要なのではないか。

④ 労働分野の人材育成

- ◎ マッチングを行うハローワークの障害者担当を専門職化し、障害者雇用に関する専門的なスキルを習得することに重点を置くべきではないか。
- ◎ ハローワークで雇用指導に当たっては、企業での障害者雇用のノウハウを有し、企業の立場で雇用を進められる人材の有効活用を検討してはどうか。
- ◎ 地域障害者職業センターの障害者職業カウンセラーの中には現場の経験が少ない者もあり、事務的・管理的な仕事が増大しているために、専門性が培われないのではないか。専門性を高め、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業者を指導するような役割を果たせるようにすべきではないか。
- ◎ 障害者就業・生活支援センターの担当者は、ハローワーク、地域障害者職業セン

ター、企業の担当者と連携して就労支援の実践をする中でノウハウを習得していくことが有効だが、スタッフリーダー研修のようなよりレベルの高い研修を早期に受講できるようにすることも重要。

- ◎ 障害者就業・生活支援センターにおいてキャリアを積み高いレベルの支援を実施できる人材が確保するためには、研修だけではなく、質の高い人材の配置に対する委託費の加算等のインセンティブが必要なのではないか。

⑤ 福祉分野の人材育成

- 軽度の在職者のよろず相談窓口、生活支援が中心のところが多く、就労移行へのノウハウを蓄積できていない。
- 就労支援と生活支援は一体で提供されるべきものであるが、専門性は異なるものであり、就労支援の方の専門性をもっと高めることが必要ではないか。
- ◎ 企業での雇用についての理解を深め、労働力として訓練して送り出す力をつける必要。
- 就労移行支援事業における就労支援の担い手である就労支援員については、質を確保する必要があるのではないか。(一定の要件を課す必要があるのではないか。)(再掲)
- ◎ 就労支援員を始めとする福祉施設職員に対する研修のあり方を見直し、労働施策や企業での雇用に関する知識を組み込んだ研修を制度化することが必要ではないか。

⑥ 教育分野の人材育成

- ◎ 労働法や自立支援法、一般就労から福祉的就労まで身につけるべき知識やスキルが多いが、進路指導担当は負担が大きいため、教員間で公平に分担するという観点からキャリア形成を踏まえた異動がなされず、専門性が身に付かないのが現状。
- 障害者の進路指導に関して専門的に学べる機会はほとんどなく、ハローワークが開催する連絡会議や地域障害者職業センターが開催するケース会議等を通じて、具体的な支援ノウハウを身につけているのが現状。
- ◎ 地域によって就労支援の取組に差異があるが、進路指導を長年担当し専門性を有する教員がいる学校では、就労が進んでいる。
- ◎ 学校内部と外部の関係機関の窓口として連絡調整業務を行える専門性ある担当者を配置することが重要。
- ◎ 進路指導担当以外の教員向けの啓発、研修も必要であり、外部の専門機関・専門家のバックアップが必要。
- ◎ 教員養成の段階で、キャリア教育や進路指導についてしっかりと学ぶ機会を位置づけることが重要。

⑦ 発達障害者の就労支援を担う人材の育成

- 発達障害者支援センターの就労支援担当者の専門性が不足しているため、労働関係機関との連携や就労支援が不十分。センターの就労支援担当者が就労支援に関する知識・支援技術を習得する機会が必要。

⑧ 大学等における教育

- 効果的な就労支援ができない理由として、就労支援担当者の多くは企業で働いた経験がないこと、さらに大学（福祉系学部）においても職業リハビリテーション等の就労支援に関する知識等を習得できる機会がないことなどが挙げられる。
- 就労支援を担う人材を広く育成するためには、大学教育（特に福祉系学部）のカリキュラムに職業リハビリテーションをはじめとする障害者の就労支援に関する科目を組み込んでいくことが重要ではないか。
- ◎ 大学で就労支援関係の専門講座を、学生以外にも地域の就労支援者を対象として、半期程度のカリキュラムで開講するという取組をモデル的に実施し、有効性も含めて検討してはどうか。
- アメリカの大学又は大学院のように、教育課程で職業リハビリテーションの専門家を養成する方策も検討すべきではないか。
- ◎ 大学で福祉専門職として養成しても、8割が福祉に関係のない民間企業に就職するのが実態。

⑨ 社会福祉士等の養成

- 社会福祉士など、障害者支援業務に関する専門資格を取得するために必要な履修科目や試験範囲に、職業リハビリテーション理論等を取り入れていくことも重要ではないか。
具体的には、現在、社会福祉士の養成方法の見直し等が行われているが、試験科目やカリキュラムの具体的検討において職業リハビリテーションを盛り込むよう提案していく必要。
- ◎ 現在の社会福祉士養成の実習先は社会福祉施設に限定されている。就労支援に関わる人材としての視点からもカリキュラムの見直しが必要ではないか。

⑩ 企業内の人材育成

- 精神障害者や発達障害者等の雇用に当たっては、支援ノウハウも確立されておらず福祉サイドからの支援だけでは不十分。第2号ジョブコーチの育成・配置も含めて、企業内でのサポート体制の整備が必要。
- 大企業や特例子会社では、第2号ジョブコーチも含めて、企業の障害者雇用担当者が障害者に関する雇用管理ノウハウを身につけていくことに力を入れていくべきではないか。（再掲）
- ◎ 支援する側の人材育成だけでなく、企業の中あるいは立場で、支援する側とペアとなって一緒に障害者雇用を進められる人材が必要。

(2) ジョブコーチ（職場適応援助者）の育成・確保

① ジョブコーチの役割

- ◎ 企業側からみると、ジョブコーチの定義と名称に違和感がある。職場においてどのように仕事をさせるか等の環境調整や適した職場環境をつくるかということは、

企業が責任を持って果たすべきことであり、ジョブコーチは、当該障害者にどのような特徴があるのか、得手不得手などの企業が配慮すべき情報を提供しながら障害者と企業のジョイントをしてもらえればよい。一方2号ジョブコーチの職務は当然の企業が果たすべきものとする。

- ◎ 障害者雇用の主体は企業であり、仕事を教えるのも企業の役割であるが、企業が自らの責任で障害者雇用を推進できるようになるまでジョブコーチが関与し、ノウハウを伝達するという意義はある。ノウハウを持たない企業に対して支援技術や支援方法を伝達できるジョブコーチを育成する必要性はある。
- ◎ ジョブコーチという名称や概念が広がったのは、就労支援はアセスメントや訓練だけではなく、地域の支援機関が企業の中に入って連携し、継続的にサポートをすることが必要だということが理解されたからではないか。今後、ジョブコーチという名称を使うことで誤解を招く時期がきたら、解消してもよいのではないか。アメリカではジョブコーチという支援スタイルからスタートして、より広範囲な就労支援の専門家であるエンプロイメントスペシャリストという名称にシフトし、ジョブコーチはかなり狭義の専門家を意味するようになっている。

② 育成に対するニーズ

- ジョブコーチ又はジョブコーチ支援のスキルを有する人材を増やすことが重要であるが、全国各地で研修が受講できるようになっていない。受講機会の拡大を図る必要。
- ◎ 現在のジョブコーチ研修は大都市開催であるが、地方開催のニーズがあり、現地の就労支援機関が多数参加することで新しいネットワークができ、地域が活性化する起爆剤になる。
- ◎ ジョブコーチ研修は、助成金対象として活動する職場適応援助者以外からのニーズも高い。
- ◎ 第2号ジョブコーチの養成を進めるため、障害者職業総合センターの研修について、助成金対象者に限定する方法を見直す必要があるのではないか。
- ◎ 就労支援全般の研修と職場適応援助者の研修は分けて考えることが必要ではないか。就労支援全体の研修はいろいろな内容、スタイルがあってもよいが、職場適応援助者助成金の対象となる研修が各地で数多く開催されることについては一定の品質が補償される必要がある。厚生労働大臣の認定基準は慎重にすべき。

③ 育成、専門性の向上の方策

- ジョブコーチ支援に対するスーパーバイズは重要であり、現時点では地域センターの障害者職業カウンセラーが専門性の高さ、経験の豊富さからも最適ではないか。
- ◎ 研修によって習得する就労支援の知識だけでは、ジョブコーチとして現場で支援をするには不十分。理念をしっかりと理解した上で、ロールプレイや、ペア支援によるOJT、ケーススタディを通して支援技法を深め様々な課題に対応できる力を養う必要がある。最初の養成段階からいろいろな手法を取り入れた研修カリキュラムである必要があるとともに、それができるような法人でないといけない。こうした

研修を多数の民間機関が担える時代がきたら、高・障機構はノウハウの提供や講師派遣等のバックアップを通して、官民連携してジョブコーチの養成を進めることが必要になるのではないか。

- 人材育成は、研修に加えてOJTも必要だが、OJTがしっかりと行える機関は少ない。
- ジョブコーチのOJTの在り方については、配置する組織、支援体制をどうすべきかについて議論することが重要。例えば、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業等の地域の就労支援の核となる福祉施設にジョブコーチを配置し、チームで支援を行うことが必要なのではないか。
- ◎ 職場適応援助者助成金は、スキルの高いジョブコーチの支援であっても他と同様の一律の単価を用いているが、ジョブコーチとして経験を積み高いスキルを身につけるインセンティブとなるような単価を設定する必要があるのではないか。

④ ジョブコーチ研修の質の確保

- ◎ 職場適応援助者助成金の対象となる研修については、一定の品質を補償することが重要であり、厚生労働大臣の指定の審査は慎重にすべき。(再掲)
- ◎ 厚生労働大臣指定の民間研修で効果が出たという第1号と第2号の合同実施について、障害者職業総合センターの研修にも取り入れてはどうか。
- ◎ 研修の質・効果を確保するため、労働施策や就労支援のノウハウを理解している人と全く知らない人を一緒に対象とすることの是非については、今後検討していく必要があるのではないか。
- ◎ 様々な障害について理解できるような内容にすべき。

⑤ 職場適応援助者助成金制度の課題・方向性

- 第2号ジョブコーチの要件となる経験年数のハードルが高く、企業の人事の実態に合っておらず、該当する人材に限られる。育成を進めるためにも、要件を見直すべきではないか。自社の仕事や職場の人間関係に精通している人材であれば、要件に該当しなくても、研修でジョブコーチ支援スキルを身につければ、十分に活動できるのではないか。
- 第2号ジョブコーチについては、他の人的助成金に比べて高い専門性が求められるにもかかわらず、助成金としての魅力がない。もっと活用されるような見直しが必要ではないか。
- ◎ 地方自治体で障害者雇用を進めるため、ジョブコーチを活用できるような方策を検討すべきではないか。

⑥ 効果的な配置・活用（機能分化）

- 障害者雇用の経験豊富な企業においては、第1号ジョブコーチを受け入れて支援を行うよりも、自社の知識・技能、人間関係等に精通している第2号ジョブコーチを配置した方が有益である。
- 企業内で第2号ジョブコーチやそれに近い役割を担う社員は、就労支援機関と連

携して定着支援を行うなど雇用管理体制がしっかりしているため、障害者の定着率が高く、外部の支援機関が定着支援に投入する支援量も少なくすむ。企業側の定着支援の役割とどのような人材に担ってもらうかについても議論が必要。

⑦ 効果の検証

- ジョブコーチ支援終了後6ヶ月後の職場定着率は80%超とその有効性は実証されているが、もう少し長いスパンでみた場合の定着状況を検証すべきではないか。その上で、雇用を継続させるための長期的な支援体制の在り方について研究していくことが必要ではないか。