

第7回 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

議事次第

1 日時

平成21年3月3日(火) 18:00~20:00

2 場所

厚生労働省 専用第12会議室(5階)

3 議題

(1) 障害者の一般就労を支える人材の研修体系・モデルカリキュラムについて

(2) 研究会報告書(案)について

(3) その他

4 資料

資料1 障害者の一般就労を支える人材の研修体系・モデルカリキュラム(案)
(第1号、第2号ジョブコーチ)

資料2 「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(案)

障害者の一般就労を支える人材の研修体系・モデルカリキュラム(案)

資料1

1. 第1号ジョブコーチ養成研修

①研修の概要

対象者	職場適応援助者としての知識、技能を習得したい人で、障害者の就労支援に携わっている人又はこれから携わる予定の者
研修時間	42時間以上
受講者数	20～50人程度
研修のねらい	職場適応援助者として、支援計画に基づき実際の支援を行うための必要な知識・スキルを習得する。

②カリキュラム(【共通】:1号・2号の共通の科目、【1号】:1号のみの科目)

科目	内容	形態	時間数	<参考> 共通基盤との対比(※)
職業リハビリテーションの理念【共通】	・職業リハビリテーションの基本理念	講義	0.5～1	①就労支援の基礎的知識・理念 B
就労支援のプロセス【共通】	・就労支援のプロセス	講義	1～2	①就労支援の基礎的知識・理念 E
第1号職場適応援助者の役割【共通、1号】	・職場適応援助者の制度と役割 ・職場適応援助者の支援の流れ ・守秘義務と情報の共有化	講義	1～2	オリジナル
	・第1号職場適応援助者の役割 ・支援者の視点やアプローチの手法、支援のプロセス ・ケース会議の開催と留意事項	講義	1～2	オリジナル
障害特性と職業的課題【共通】	・障害特性と職業的課題 ・障害の特性に応じた支援方法、就業支援事例	講義	3～5	①就労支援の基礎的知識・理念 C
就労支援に関する制度【共通】	・障害者雇用施策の概要	講義	1～3	②就労支援に関する制度 A
	・労働基準法、最低賃金等基本的な労働関係法規の概要			②就労支援に関する制度 B
職場における雇用管理【共通】	・事業所における障害者の雇用管理の現状と課題 ・就労支援における企業のニーズ	講義	1～2	④企業の障害者雇用の実際 B
企業文化の理解【1号】	・企業経営の基礎 ・企業の視点や企業文化 (可能であれば、企業の見学を行う)	講義(見学)	1～3	④企業の障害者雇用の実際 A
アセスメントの視点と支援計画に関する理解【共通、1号】	・アセスメントの視点と方法	講義・演習	1～2	オリジナル
	・支援計画の意味、内容と活用方法 ・支援計画作成のためのアセスメント、プランニングの方法 ・フォローアップ計画の意味と活用方法	講義・演習	2～4	オリジナル
企業へのアプローチと事業所における調整方法【1号】	・企業へのアプローチ方法 ・事業所への働きかけと調整方法	講義・演習	2～4	オリジナル
事業所での支援方法の基礎理解【共通】	・具体的な支援の流れと方法 ・職場環境アセスメント ・職域開拓と職務の再構成 ・ナチュラルサポートの形成	講義・演習	3～6	オリジナル
職務分析と作業指導【共通】	・職務分析、工程分析 ・わかりやすい伝え方、 ・ジグや道具の活用と作業改善の提案	講義・演習	3～5	オリジナル
支援記録の作成【共通】	・支援記録の作成方法と活用方法	講義(演習)	1～3	オリジナル
地域における関係機関の役割とネットワークの活用【共通】	・雇用、福祉、教育等地域の関係機関の役割 ・関係機関の役割分担と連携のあり方 ・関係機関への情報提供の仕方	講義	1～2	③関係機関の役割・連携 A
				③関係機関の役割・連携 B
ケアマネジメントと職場定着のための生活・家族支援【共通】	・ケアマネジメントの理念 ・職業生活を支える支援の考え方と方法 ・家族への支援の考え方と方法 ・職業生活支援における事業主の役割と関係機関との連携	講義	1～3	①就労支援の基礎的知識・理念 D
				①就労支援の基礎的知識・理念 F
ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際【共通】	・ジョブコーチ支援の一連のプロセスを含むモデル事例を通じ、支援の方法を学ぶ	事例研究	2～4	⑤就労支援の実際 B
事業所における職場適応援助者の支援の実際【共通】	(必要に応じて、1時間程度の事前指導を行う。)	実習	7～8	④企業の障害者雇用の実際 C
	・事業所実習 ・事業所における雇用管理の理解 ・事業所のアセスメント演習 ・仕事の伝え方、職務分析等の実習			オリジナル

※「共通基盤との対比」において、資料3で示した項目に対応する内容を示した。「オリジナル」とは、第1号ジョブコーチの役割や専門性に応じて付加した内容である。

2. 第2号ジョブコーチ養成研修

①研修の概要

対象者	職場適応援助者としての知識、技能を習得したい人で、障害者の就労支援に携わっている人又はこれから携わる予定の者
研修時間	42時間以上
受講者数	20～50人程度
研修のねらい	職場適応援助者として、支援計画に基づき実際の支援を行うための必要な知識・スキルを習得する。

②カリキュラム(【共通】:1号・2号の共通の科目、【2号】:2号のみの科目)

科目	内容	形態	時間数	<参考>共通基盤との対比(※)
職業リハビリテーションの理念【共通】	・職業リハビリテーションの基本理念	講義	0.5～1	①就労支援の基礎的知識・理念 B
就労支援のプロセス【共通】	・就労支援のプロセス	講義	1～2	①就労支援の基礎的知識・理念 E
第2号職場適応援助者の役割【共通、1号】	・職場適応援助者の制度と役割 ・職場適応援助者の支援の流れ ・守秘義務と情報の共有化	講義	1～2	オリジナル
	・第2号職場適応援助者の役割 ・支援者の視点やアプローチの手法、支援のプロセス	講義	1～2	オリジナル
障害特性と職業的課題【共通】	・障害特性と職業的課題 ・障害の特性に応じた支援方法、就業支援事例	講義	3～5	①就労支援の基礎的知識・理念 C
就労支援に関する制度【共通】	・障害者雇用施策の概要	講義	1～3	②就労支援に関する制度 A
	・労働基準法、最低賃金等基本的な労働関係法規の概要			②就労支援に関する制度 B
職場における雇用管理【共通】	・事業所における障害者の雇用管理の現状と課題 ・就労支援における企業のニーズ	講義	1～2	④企業の障害者雇用の実際 B
社会福祉の現状【2号】	・障害者自立支援法における就労の位置付け ・障害の概念、社会福祉の視点等 (可能であれば、就労移行支援事業等の見学を行う)	講義(見学)	1～3	オリジナル
アセスメントの視点と支援計画の策定【共通、2号】	・アセスメントの視点と方法	講義・演習	1～2	オリジナル
	・支援計画の意味、内容と活用方法等 ・支援計画策定のためのアセスメント、プランニングの方法	講義・演習	2～4	オリジナル
事業所内における調整【2号】	・事業所内における管理者、社員への理解の促進 ・ケース会議等を通じて関係者と合意形成を図る方法の理解	講義・演習	2～4	オリジナル
事業所での支援方法の基礎理解【共通】	・具体的な支援の流れと方法 ・職場環境アセスメント ・職域開拓と職務の再構成 ・ナチュラルサポートの形成	講義・演習	3～6	オリジナル
職務分析と作業指導【共通】	・職務分析、工程分析 ・わかりやすい伝え方、 ・ジグや道具の活用と作業改善の提案	講義・演習	3～5	オリジナル
支援記録の作成【共通】	・支援記録の作成方法と活用方法	講義(演習)	1～3	オリジナル
地域における関係機関の役割とネットワークの活用【共通】	・雇用、福祉、教育等地域の関係機関の役割	講義	1～2	③関係機関の役割・連携 A
	・関係機関の役割分担と連携のあり方 ・関係機関への情報提供の仕方			③関係機関の役割・連携 B
ケアマネジメントと職場定着のための生活・家族支援【共通】	・ケアマネジメントの理念	講義	1～3	①就労支援の基礎的知識・理念 D
	・職業生活を支える支援の考え方と方法 ・家族への支援の考え方と方法 ・職業生活支援における事業主の役割と関係機関との連携			①就労支援の基礎的知識・理念 F
ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際【共通】	・ジョブコーチ支援の一連のプロセスを含むモデル事例を通じ、支援の方法を学ぶ	事例研究	2～4	⑤就労支援の実際 B
事業所における職場適応援助者の支援の実際【共通】	(必要に応じて、1時間程度の事前指導を行う。)	講義・実習	7～8	④企業の障害者雇用の実際 C
	・事業所実習 ・事業所における雇用管理の理解 ・事業所のアセスメント演習 ・仕事の伝え方、職務分析等の実習			オリジナル

※「共通基盤との対比」において、資料3で示した項目に対応する内容を示した。「オリジナル」とは、第2号ジョブコーチの役割や専門性に応じて付加した内容である。

3. ジョブコーチ・スキルアップ研修

(1) 第1号ジョブコーチ

①研修の概要

対象者	職場適応援助者として活動しており、ジョブコーチとしてのさらなるスキルアップを目指す者(目安として、240日程度のジョブコーチ支援経験がある者)
研修時間	12時間程度
受講者数	20～30名程度
研修のねらい	経験の少ないジョブコーチへの支援ノウハウの伝達、指導(スーパーバイズ)、支援計画の策定等ジョブコーチ支援全体のマネジメントを行うための必要な知識・スキルを習得する。

②カリキュラム

科目	内容	形態	時間数
アセスメントと支援計画の策定【1号】	・支援計画策定のためのアセスメントの方法 ・支援計画の策定と留意点 ・支援の進捗状況の管理	講義・演習	2～4
職務の再設計と作業改善【共通】	・職務の切り出しと作業改善の理論と方法 ・参考事例	講義・演習	2～3
スーパーバイズ・コーチング【共通】	・支援の進捗状況の管理 ・経験の浅い職場適応援助者に対する指導方法	講義・演習	1～2
ケーススタディ【共通】	・ジョブコーチ支援事例の検討と自らの支援の振り返り ・課題の共有	事例検討	2～3
就業支援ネットワークの構築と支援の課題【1号】	・地域における就業支援の機関との連携、支援の現状と課題	意見交換	2～3

(2) 第2号ジョブコーチ

①研修の概要

対象者	職場適応援助者として活動しており、ジョブコーチとしてのさらなるスキルアップを目指す者
研修時間	12時間程度
受講者数	20～30名程度
研修のねらい	経験の少ないジョブコーチへの支援ノウハウの伝達、指導(スーパーバイズ)、障害者の雇用管理全般のマネジメントを行うための必要な知識・スキルを習得する。

②カリキュラム

科目	内容	形態	時間数
様々な障害特性について	・障害特性別の具体的な工夫・留意点 ・一般のスタッフがともに働くための指導の仕方	講義・演習	2～4
職務の再設計と作業改善	・職務の切り出しと作業改善の理論と方法 ・参考事例	講義・演習	2～3
スーパーバイズ・コーチング	・支援の進捗状況の管理 ・経験の浅い職場適応援助者に対する指導方法	講義・演習	1～2
ケーススタディ	・ジョブコーチ支援事例の検討と自らの支援の振り返り ・課題の共有	事例検討	2～3
障害者の雇用管理	・特例子会社の運営や障害者雇用促進等の実際	講義(企業)・意見交換	2～3

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（案）

平成21年3月

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

目次

はじめに	4
第1 障害者の一般就労を支える人材の現状と課題	5
1. 人材及び支援の現状	
2. 一般就労を支える人材の育成に向けて	
(1) 一般就労に向けた支援を行うための共通の基本的な知識・スキル	
(2) 一般就労に向けた支援を専門的に担う人材の育成	
3. 人材の階層的な育成と就労支援人材の裾野の拡大	
(1) 人材の階層的な育成	
【資料1】 専門人材の役割・職務の整理表	
【資料2】 専門人材の研修体系	
(2) 一般就労に向けた支援を担う人材の裾野の拡大	
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	10
1. 基本的な知識・スキルの考え方	
2. 一般就労に向けた支援を行うための基本的な知識・スキル	
【資料3】 一般就労に向けた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のためのモデルカリキュラム	12
1. モデルカリキュラムの考え方	12
2. 就労支援員	12
(1) 現状と課題	
(2) 役割・必要な能力	
(3) モデルカリキュラム	
【資料4】 就労支援員のモデルカリキュラム	
3. 就業支援担当者	15
(1) 現状と課題	
(2) 役割・必要な能力	
(3) モデルカリキュラム	
【資料5】 就業支援担当者のモデルカリキュラム	
4. 第1号ジョブコーチ	19
(1) 現状と課題	
(2) 役割・必要な能力	
(3) モデルカリキュラム	
【資料6】 第1号ジョブコーチのモデルカリキュラム	

5. 第2号ジョブコーチ 23
(1) 現状と課題	
(2) 役割・必要な能力	
(3) モデルカリキュラム	

【資料7】 第2号ジョブコーチの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 27
1. 研修カリキュラム策定の考え方	
2. 効果的な研修のための取組	
3. 人材の育成に向けた今後の課題	

おわりに 30
------	----------

【別添1】 関係者からのヒアリング概要

【別添2】 障害者の一般就労を支える人材に関する実態調査 結果報告

「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（案）

【はじめに】

- 障害者の希望や適性に応じた一般就労を実現し、働く障害者を支えていくためには、就労支援施策の充実を図るとともに、障害者の一般就労を支える人材の育成を図り支援の質を向上させていくことが求められている。
- 障害者の一般就労を支える人材は、雇用、福祉、保健・医療、教育等の様々な分野、支援ニーズに応じた様々な機関に所属し、それぞれの役割に応じた業務を担っているなど、多様である。
- こうした人材が緊密に連携し、一人ひとりの障害者や障害者が働いている企業や事業所を支えるためには、一般就労に関する基本的な理念を理解するとともに、支援に必要な知識・スキルを習得していく必要がある。
- また、平成 19 年 8 月にとりまとめられた「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」報告書において、地域の関係機関が就労支援ネットワークを構築し、連携による支援を行うために必要な各分野の支援機関の役割・あり方、就労支援を担う人材の育成のあり方等についての提言がなされたところであるが、人材育成のための能力要件を明確にし、育成方策についてさらに検討を進める必要性が指摘されているところである。
- 本研究会では、以上のような観点を踏まえて、地域の就労支援機関において一般就労を支える人材について現状と課題を把握し、それぞれの役割に応じた就労支援のプロセス・職務等の整理、支援に必要な知識・スキル等の明確化、専門性の向上を図るための研修体系、さらには具体的なモデルカリキュラムを提示するための検討を行ってきた。

また、本研究会の下に作業部会を立ちあげ、研究会での議論を踏まえ、就労支援の職務や支援に必要な基本的な知識・スキルを整理するとともに、モデルカリキュラムの原案を作成し、それらを基に本研究会において検討を重ねた。

このたび、それらの結果をとりまとめたので、報告する。

第1 障害者の一般就労を支える人材の現状と課題

1. 人材及び支援の現状

(一般就労を支える人材の現状)

- 障害者の一般就労を支えるための支援には、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。就労支援に関わる機関には、それぞれ固有の目的や役割があり様々な経歴や知識・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。

(地域の就労支援の状況)

- 地域の就労支援の状況をみると、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ネットワークによる連携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。

2. 一般就労を支える人材の育成に向けて

(1) 一般就労に向けた支援を行うための共通の基本的な知識・スキル

(分野横断的な基本的な知識・スキル)

- 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上での様々なニーズに応えるものであり、これらの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、一般就労に向けた共通の認識を持ち、一般就労に向けた支援に必要な基本的な知識・スキルを有する人材を育成していくことが早急に求められる。
- また、一般就労に向けた支援を行うための基本的な知識・スキルは、雇用、福祉、保健医療、教育等の分野、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。

(地域のネットワークを支える共通基盤)

- 各機関の人材が共通の知識・スキルを習得することは、一般就労を支える支援ネットワークのプラットフォームともい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において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。

(2) 一般就労に向けた支援を専門的に担う人材の育成

(地域における人材育成の取組の促進)

- 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関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技能等の向上のための実務的研修や就労支援を行う地域の関係機関に対する技術的事項についての助言・援助を通じて、就労支援の知識や実践的な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、各人材に共通する基本的な知識・スキルを示すとともに、人材の専門性に応じて求められる役割や能力を明確にし、育成するためのモデルカリキュラムを示すことが求められている。

(一般就労に向けた支援を専門的に行う機関・人材)

- 障害者の一般就労を支える様々な機関の中でも、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・調整の際に中核的な役割を担うことが求められており、これらの機関において就労支援を担う人材の育成は極めて重要である。

(早急に育成が必要な人材)

- とりわけ、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や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育成のために、早急な研修体系の整備又は見直しが必要である。

3. 人材の階層的な育成と就労支援人材の裾野の拡大

(1) 人材の階層的な育成

(現状・役割等の整理)

- 早急に育成が必要な人材として、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現状を把握するために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た。

- さらに、調査で得られたこれらの人材（以下「専門人材」という。）の現状と課題を踏まえて、専門人材ごとに役割や必要な能力、職務について整理し、【資料1】「専門人材の役割・職務の整理表」（次ページ参照）により示した。なお、専門人材ごとの現状と課題、役割等の具体的な内容は第3において示している。

【資料1】

専門人材の役割と職務の整理表

	就労支援員	就業支援担当者	第1号ジョブコーチ	第2号ジョブコーチ	
役割	(就労移行支援事業所の利用者に対し、) 作業訓練や職場実習等を通じて、一般就労に必要な知識の習得及び能力の向上を行うとともに、求職活動の援助を行い、一般就労に送り出す役割	(活動区域内の就職を希望する障害者に対し、) 地域の関係機関と連携し、相談から就職準備、職場定着に至るまで、個々の障害者に必要な就業面・生活面の支援をプランニング・コーディネートする役割	(社会福祉法人等の障害者を理解する側の立場から、)	(企業等の受け入れ側の立場から、)	
職務	○一般就労への移行支援 ・職業準備性や作業遂行能力の把握 ・ハローワークへの求職登録等求職活動支援 ・職場実習の受入先の確保 ・関係機関と連携した職場開拓、職場定着 ○関係機関との連携	○一般就労を希望する障害者へのアセスメント ○個別の支援計画の策定 ○必要な支援のあっせん ○就職活動・職場定着支援 ○事業主に対する雇用管理に関する助言 ○地域における就労支援のコーディネート	○ジョブコーチ支援計画の策定 ○対象者及び職場のアセスメント ○作業工程の把握と分析 ○職場適応支援 ○ナチュラルサポートの形成とフォローアップ	障害者の職場適応を容易にするため、職場においてアセスメントや事業所内の調整、職場での集中的支援からフォローアップまでのきめ細やかな人的支援を行う役割	
求められる能力	○サービス管理者が策定する支援計画に基づき支援ができる。 ○利用者の特性を把握し、関係機関や事業主等に助言することができる。 ○関係機関の役割を理解し、必要に応じて連携することができる。	主任 ○個別の支援計画を策定し、支援の進捗管理ができる。 ○担当者に対して指導、助言ができる。 ○地域における就労支援全般をマネジメントし、就労支援ネットワークの構築ができる。	○支援計画を策定し、支援の進捗管理ができる。 ○経験の浅いジョブコーチに対して指導、助言ができる。 ○新たな仕事の切り出しや職務の再構成ができる。	担当者 ○主任が策定する支援計画に基づき各種の支援ができる。 ○地域の関係機関と連携して支援ができる。 ○地域の労働市場を理解し、事業所のニーズを把握できる。	○支援計画に基づき、職場適応支援ができる。 ○本人の特性を見極め、わかりやすい適切な指導ができる。 ○職場環境をアセスメントし、事業主への助言や環境整備ができる。 ○支援先事業所を把握し、事業所のニーズを把握できる。
			○支援計画に基づき、職場適応支援ができる。 ○本人の特性を見極め、わかりやすい適切な指導ができる。 ○職場環境をアセスメントし、関係者への助言や環境整備ができる。 ○障害者雇用について事業所内で理解を得る。		

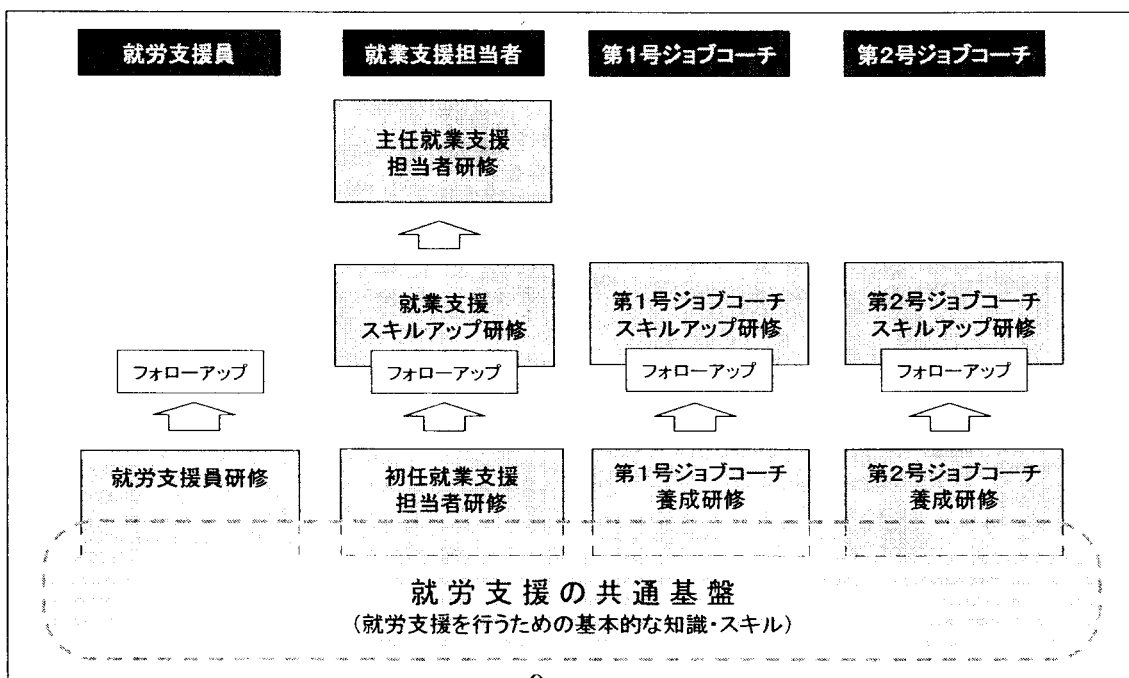
(人材に必要な知識・スキル)

- 専門人材に必要な知識・スキル等の整理を通じて、その結果、就労支援に必要な知識・スキルには、役割や職務に違いがあるとしても専門人材に共通した基本的な知識・スキル及びそれぞれの人材の役割や専門性に応じて付加することが望ましい知識・スキルがあることがわかった。共通した基本的な知識・スキルは、2.(1)で示した分野横断的な基本的な知識・スキルと言えよう。
- なお、次の第2において基本的な知識・スキルを示すとともに、第3において専門人材に付加することが望ましい知識・スキルを盛り込んだモデルカリキュラムを示した。

(階層的な育成)

- 就労支援を専門的に担う人材については、その役割を果たし質の高い支援サービスが提供できるよう、共通の基本的な知識・スキルを基礎として、当該機関において必要とされる実践的かつ専門的な能力を身につけるために、研修修了後のフォローアップをしながら段階的に育成する必要がある。
- 例えば、支援に必要な基本的な知識・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一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行うなど当該機関の行う支援のマネジメントを担うことができるように能力を向上させる機会を設けるなど研修体制を構築していく必要がある。
- なお、これらの人材の研修体系のモデルとして【資料2】「専門人材の研修体系」で示している。

【資料2】専門人材の研修体系



(2) 一般就労に向けた支援を担う人材の裾野の拡大

- 第2に示す基本的な知識・スキルについては、専門人材の育成ばかりでなく、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を担う人材の裾野の拡大にも活用できる。
- 例えば、障害者の相談支援や生活支援を担当する者、特別支援学校の進路指導担当以外の教員、また、発達障害の生徒は通常の高等学校や定時制・通信制の学校等に在籍している場合が多いという指摘があり、こうした学校の進路指導担当教員等は、障害者の一般就労に向けた支援にたとえ直接携わらないまでも、障害者の一般就労を支える地域のネットワークの一員として、障害者が働くことの意義や就労支援に関する共通の基本的な知識等を理解できる機会を設けることが重要であり、セミナー等の内容について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共通して身につける必要がある基本的な知識・スキルについては、以下の2.によりカテゴリーごとに整理をして示した。
- なお、これらの基本的な知識・スキルは、研修を受講することにより身につけられるものばかりでなく、就労支援の専門家や上級者から助言・指導を受けることや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、ここで示した基本的な知識・スキルは、「障害者の一般就労」の支援に直接必要な知識・スキルに焦点を当てて整理したものであり、障害者の就労支援を行う者としての心構えを持つことや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の習得は直接的には含んでいないが、その重要性はいうまでもない。とりわけ、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るが、各機関・人材の役割や専門性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. 一般就労に向けた支援を行うための基本的な知識・スキル

- 一般就労に向けた支援を行うために必要な共通の基本的な知識・スキルの具体的な内容を【資料3】「一般就労に向けた支援を行うための基本的な知識・スキル」(次ページ参照)により示した。

【資料3】一般就労に向けた支援を行うための基本的な知識・スキル ～就労支援の共通基盤～

大項目	中項目	主な内容	研修方法
① 就労支援の基本的知識・理念	A 障害者が働くということ	・障害者が働くということ(特に企業において) ・職業準備性の考え方	講義、演習、見学、当事者等の声
	B 職業リハビリテーション概論	・職業リハビリテーションの基本的理念	講義
	C 障害特性と職業的課題	・障害別(身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、その他)の障害特性と職業的課題、支援上の留意点	講義
	D 就労支援におけるケアマネジメント	・ケアマネジメントの理念	講義
	E 就労支援のプロセスと自らの役割	・就労支援のプロセス(インテーク、アセスメント、準備訓練、求職活動、ハローワークの利用方法、初期・中長期の定着支援) ・全体のプロセスにおける自らの役割	講義
	F 職業生活支援と家族支援	・職業生活を支える支援の考え方と方法 ・家族への支援の考え方と方法	講義
② 就労支援に関する制度	A 障害者雇用の現状と障害者雇用施策の概要	・障害者雇用の現状 ・障害者雇用対策や障害者雇用支援策(トライアル雇用や各種助成金等)の概要	講義
	B 労働関係法規の基礎知識	・労働基準法、最低賃金等基本的な労働関係法規の概要	講義
	C 障害者福祉・教育関連の制度	・就労支援と関係の深い障害者福祉・教育関係の制度	講義
③ 関係機関の役割・連携	A 関係機関の役割	・雇用、福祉、教育等地域の関係機関の役割(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、就労移行支援事業、特別支援学校、発達障害者支援センター、難病相談・支援センター等) ・自らの役割の認識	講義
	B 関係機関の連携	・関係機関の役割分担と連携のあり方 ・関係機関への情報提供の仕方、守秘義務と情報の共有化 ・就労支援におけるネットワークの重要性の理解	講義、意見交換
④ 企業の障害者雇用の実際	A 企業経営の基本と企業の視点	・企業経営の基礎 ・企業の視点や企業文化	講義
	B 事業所における障害者の雇用管理	・事業所における障害者の雇用管理の現状と課題 ・就労支援における企業のニーズ	講義
	C 事業所見学・実習	・事業所における障害者雇用の実際	見学、実習、意見交換
⑤ 就労支援の実際	A 就労支援機関の見学	・ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活センター等における就労支援の実際	見学、意見交換
	B ケーススタディ	・就労支援の全体的なプロセスの実際 ・関係機関の関わり方	事例研究

※これらの知識・スキルに関して研修を行う際には、全てを盛り込むのではなく、対象者やニーズに応じて、特に重要なもの、不足しているものを中心に研修プログラムを組む必要がある。また、研修を受講するだけではなく、実際の支援を通じたOJT、自己啓発等により身につけることが必要である。

＜参考＞就労支援のみならず、障害者の支援を行う上で、重要な知識・スキル

大項目	中項目	主な内容	研修方法
支援者としての自己理解	A 支援者としての自己理解	・支援者としての心構え ・自己理解・自己覚知 ・相談者側の視点と様々なアプローチ法	講義、演習
相談スキル	A カウンセリングの基本	・傾聴等カウンセリング技法の基本	講義、演習
	B 面談手法	・把握すべき必要な情報、記録の仕方 ・面談の際の留意点	講義、演習
コミュニケーション	A コミュニケーションの基本	・話の聞き方、分かりやすい説明の仕方	講義、演習
	B 他者との関係づくり	・チーム論(考えの異なる人の立場を理解し、連携する方法) ・企業への説明やケース会議等におけるプレゼンテーションの方法	講義、演習
	C ビジネスマナー	・企業訪問等の際の留意点、マナー	講義、演習

第3 一般就労に向けた支援を専門的に行う人材の育成のためのモデルカリキュラム

1. モデルカリキュラムの考え方

- 専門人材のモデルカリキュラムは、第2で示した基本的な知識・スキルを踏まえ実践的かつ専門的な能力を身につけるため、各人材の現状や課題、役割等に応じて重点化を図っていると同時に、専門性に応じた独自の内容も盛り込んである。なお、ここで示したモデルカリキュラムは現在の状況を踏まえて策定しているものであり、今後、専門人材の育成状況に応じて研修内容を見直していく必要がある。
- さらに、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、モデルカリキュラムを踏まえて指定基準の見直し等を図る必要がある。

2. 就労支援員（就労移行支援事業者に配置）

(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。障害者と密接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一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、【資料4】「就労支援員のモデルカリキュラム」（次ページ参照）により示した。

【資料4】就労支援員の研修モデルカリキュラム

①研修の概要

対象者	就労移行支援事業者の就労支援員
研修時間	15時間程度
受講者数	20人程度
研修のねらい	就労支援員としての業務に必要な知識等を習得し、関係機関との連携に関する実践的なノウハウを習得する。

②カリキュラム

科目	内容	形態	時間数	＜参考＞共通基盤との対比(※)
就労支援のプロセスと就労移行支援	・就労支援のプロセス (アセスメント、個別支援計画、施設内・施設外支援、求職活動、初期の定着支援(トライアル雇用、ジョブコーチ支援)、中長期の定着支援(職場における定着支援、生活支援、地域連携)	講義	2～3	①就労支援の基礎的知識・理念 E
	・就労移行支援事業の役割と支援内容			オリジナル
職業準備性と就労移行支援	・職業準備性の考え方、働くことの意味について	講義 演習 グループ討議	2～4	①就労支援の基礎的知識・理念 A
	・一般就労にむけた課題の把握、就労移行支援の留意事項等 ・就労移行支援のためのチェックリストの利用方法			オリジナル
障害特性と職業的課題	・障害別の障害特性と職業的課題、就労支援上の留意事項等	講義	1～2	①就労支援の基礎的知識・理念 C
障害者雇用施策の概要と労働関係法規の基礎知識	・障害者雇用の現状 ・障害者雇用対策、各種制度の概要	講義	1～2	②就労支援に関する制度 A
	・労働基準法、最低賃金法等の労働関係法規の概要			②就労支援に関する制度 B
地域の就労支援機関とネットワークの活用	・地域の就労支援機関と役割の紹介 ・地域の関係機関における自らの役割の理解	講義 グループ討議	2～3	③関係機関の役割・連携 A
	・地域のネットワークの在り方 ・地域の支援機関との連携事例の報告(グループ討議)			③関係機関の役割・連携 B
企業における障害者雇用の実際	・企業経営の基礎や企業の視点	講義 見学	1.5～2.5	④企業の障害者雇用の実際 A
	・企業における障害者雇用の考え方			④企業の障害者雇用の実際 B
	・障害者雇用の現場見学			④企業の障害者雇用の実際 C
ケースから学ぶ就労支援プロセスの実際	・就労支援の一連のプロセスを含むモデル事例のケーススタディ (就労支援のプロセスを網羅し、かつ就労支援員の役割がよくわかる典型的な事例を通じ、支援の流れと各支援内容、制度の活用の仕方、就労移行支援事業の役割、関係機関の連携の仕方等を学ぶ)	ケーススタディ	2～4	⑤就労支援の実際 B

※「共通基盤との対比」において、資料3で示した項目に対応する内容を示した。「オリジナル」とは、就労支援員の役割や専門性に応じて付加した内容である。

2. 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適應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、企業に関する情報や支援ノウハウ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にした担当者同士が支援技術を磨くための経験交流会等は非常に有効

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とともに、障害者の状況を本人や支援者からの確に把握し、ハローワークや事業所に対して障害の特性や必要な配慮、不適應の予兆等を分かりやすく伝えることが求められる。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、コーディネー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一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、【資料5】「就業支援担当者のモデルカリキュラム」(次ページ参照)により示した。

【資料5】就業支援担当者の研修モデルカリキュラム

1. 就業支援担当者研修

①研修の概要

対象者	新任の就業支援担当者
研修時間	20時間程度
受講者数	50人程度
研修のねらい	障害者就業・生活支援センターの業務に必要な知識等を習得し、関係機関との連携も含めた就業支援の全体像、職リハに関する基本的なノウハウを習得する。

②カリキュラム

科目	内容	形態	時間数	<参考>共通基盤との対比(※)
障害者雇用の現状及び障害者雇用施策の概要と支援センターの役割	・障害者雇用の現状と障害者雇用施策の概要	講義	2	②就労支援に関する制度 A
	・障害者就業・生活支援センターの位置づけ、機能、役割等			オリジナル
障害特性と職業的課題	・知的障害・発達障害の障害特性と職業的課題	講義	1～2	①就労支援の基礎的知識・理念 C
	・障害者就業・生活支援センターにおける支援方法等(事例紹介)			オリジナル
	・精神障害の障害特性と職業的課題	講義	1～2	①就労支援の基礎的知識・理念 C
	・障害者就業・生活支援センターにおける支援方法等(事例紹介)			オリジナル
・身体障害・高次脳機能障害の障害特性と職業的課題	講義	1～2	①就労支援の基礎的知識・理念 C	
・障害者就業・生活支援センターにおける支援方法等(事例紹介)			オリジナル	
就業支援におけるケアマネジメント	・ケアマネジメントの理念	講義	2～3	①就労支援の基礎的知識・理念 D
	・就労支援のプロセスと就業支援担当者の役割			①就労支援の基礎的知識・理念 E
	・職業準備性の考え方			①就労支援の基礎的知識・理念 A
	・アセスメント方法 ・障害者就業・生活支援センターにおけるケアマネジメントの実際			オリジナル
労働関係法規の基礎知識	・労働基準法、最低賃金法等の基礎知識	講義	1～2	②就労支援に関する制度 B
関係機関との連携と地域ネットワークの活用	・関係機関の役割・機能	講義 グループ討議	2～3	③関係機関の役割・連携 A
	・地域ネットワークの構築と連携による支援			③関係機関の役割・連携 B
企業における雇用管理の実際	・企業経営の基礎や企業の視点	講義 見学	2	④企業の障害者雇用の実際 A
	・企業における障害者雇用の考え方と雇用管理 ・企業の支援ニーズと支援者に求めること			④企業の障害者雇用の実際 B
	・障害者雇用の現場見学			④企業の障害者雇用の実際 C
事業主支援の基礎理解	・事業主支援の実施方法、実施上の留意事項等 ・企業担当者とのコミュニケーションの取り方	講義	1～2	オリジナル
ケースから学ぶ就労支援プロセスの実際	・就労支援の一連のプロセスを含むモデル事例のケーススタディ(支援の流れと各支援内容、制度の活用の仕方、障害者就業・生活支援センターの関わり方、関係機関の連携の仕方等を学ぶ)	ケーススタディ	2～3	⑤就労支援の実際 B

※「共通基盤との対比」において、資料3で示した項目に対応する内容を示した。「オリジナル」とは、就業支援担当者の役割や専門性に応じて付加した内容である。

2. 就業支援スキルアップ研修

① 研修の概要

対象者	障害者就業・生活支援センターにおいて3年程度の実務経験を有する者
研修時間	25時間程度
受講者数	30名程度
研修のねらい	障害者就業・生活支援センターの支援に必要な技法等の理論と実践を習得するとともに、自らの支援を振り返り、受講者独自の課題改善に向けた取組を促す。

② カリキュラム

科目	内容	形態	時間数
職業カウンセリングの理論と実践	職業カウンセリングの理論と技法について習得する。	講義・演習	2～3
アセスメント技法の理論と実践	ケアマネジメントにおけるアセスメントの理論と技法について習得する。	講義・演習	8
職場における支援技法	ジョブコーチによる支援技法や事業主に関する支援技法を理解する。	講義 ケーススタディ	2
プレゼンテーション技術	企業担当者等との面接場面においてわかりやすく効果的に説明するプレゼンテーション技術について講義と演習により習得する。	講義・演習	2
ケースから学ぶ障害者就業・生活支援センターの支援の実際	受講者の支援事例によるケーススタディを行い、支援の振り返りと課題の共有を行う。	ケーススタディ	6～7
支援の現状と課題	受講者のバズセッションにより支援の現状を振り返り、受講者各自が今後の課題改善について考える。	グループ討議 レポート作成	4

3. 主任就業支援担当者研修

① 研修の概要

対象者	新任の主任就業支援担当者
研修時間	12時間程度
受講者数	30名程度
研修のねらい	主任就業支援担当者として必要な知識・技術を習得するとともに、業務の管理者としての役割を理解する。

② カリキュラム

科目	内容	形態	時間数
主任就業支援担当者の役割	主任就業支援担当者としての役割、マネジメント方法、地域ネットワークの構築等について理解する。	講義・意見交換	3～4
事業主へのコンサルテーション	企業の支援ニーズ等について理解するとともに、障害者雇用に向けた事業主へのコンサルテーションを理解する。	講義・演習	1～2
スーパービジョン	スーパービジョンの目的・方法を理解し、スーパーバイザーの心得、スーパービジョンの技法等について習得する。	講義・演習	3～4
ケースから学ぶ障害者就業・生活支援センターの支援の実際	受講者の支援事例によるケーススタディを行い、スーパービジョンを受ける。	ケーススタディ	3～4

2. 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齢・障害者雇用支援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16.2%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の比率が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拓げていくためには、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

- 障害者が働く企業に出向いて、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、【資料6】「第1号ジョブコーチのモデルカリキュラム」(次ページ参照)により示した。

【資料6】第1号ジョブコーチの研修モデルカリキュラム

1. 第1号ジョブコーチ養成研修

①研修の概要

対象者	職場適応援助者としての知識、技能を習得したい人で、障害者の就労支援に携わっている人又はこれから携わる予定の者
研修時間	42時間以上
受講者数	20～50人程度
研修のねらい	職場適応援助者として、支援計画に基づき実際の支援を行うための必要な知識・スキルを習得する。

②カリキュラム(【共通】:1号・2号の共通の科目、【1号】:1号のみの科目)

科目	内容	形態	時間数	＜参考＞共通基盤との対比(※)
職業リハビリテーションの理念【共通】	・職業リハビリテーションの基本理念	講義	0.5～1	①就労支援の基礎的知識・理念 B
就労支援のプロセス【共通】	・就労支援のプロセス	講義	1～2	①就労支援の基礎的知識・理念 E
第1号職場適応援助者の役割【共通、1号】	・職場適応援助者の制度と役割 ・職場適応援助者の支援の流れ ・守秘義務と情報の共有化	講義	1～2	オリジナル
	・第1号職場適応援助者の役割 ・支援者の視点やアプローチの手法、支援のプロセス ・ケース会議の開催と留意事項	講義	1～2	オリジナル
障害特性と職業的課題【共通】	・障害特性と職業的課題 ・障害の特性に応じた支援方法、就業支援事例	講義	3～5	①就労支援の基礎的知識・理念 C
就労支援に関する制度【共通】	・障害者雇用施策の概要	講義	1～3	②就労支援に関する制度 A
	・労働基準法、最低賃金等基本的な労働関係法規の概要			②就労支援に関する制度 B
職場における雇用管理【共通】	・事業所における障害者の雇用管理の現状と課題 ・就労支援における企業のニーズ	講義	1～2	④企業の障害者雇用の実際 B
企業文化の理解【1号】	・企業経営の基礎 ・企業の視点や企業文化 (可能であれば、企業の見学を行う)	講義(見学)	1～3	④企業の障害者雇用の実際 A
	・アセスメントの視点と方法	講義・演習	1～2	オリジナル
アセスメントの視点と支援計画に関する理解【共通、1号】	・支援計画の意味、内容と活用方法 ・支援計画作成のためのアセスメント、プランニングの方法 ・フォローアップ計画の意味と活用方法	講義・演習	2～4	オリジナル
	・企業へのアプローチと事業所における調整方法【1号】	講義・演習	2～4	オリジナル
事業所での支援方法の基礎理解【共通】	・具体的な支援の流れと方法 ・職場環境アセスメント ・職域開拓と職務の再構成 ・ナチュラルサポートの形成	講義・演習	3～6	オリジナル
	・職務分析、工程分析 ・わかりやすい伝え方、 ・ジグや道具の活用と作業改善の提案			
職務分析と作業指導【共通】	・職務分析、工程分析 ・わかりやすい伝え方、 ・ジグや道具の活用と作業改善の提案	講義・演習	3～5	オリジナル
支援記録の作成【共通】	・支援記録の作成方法と活用方法	講義(演習)	1～3	オリジナル
地域における関係機関の役割とネットワークの活用【共通】	・雇用、福祉、教育等地域の関係機関の役割	講義	1～2	③関係機関の役割・連携 A
	・関係機関の役割分担と連携のあり方 ・関係機関への情報提供の仕方			③関係機関の役割・連携 B
ケアマネジメントと職場定着のための生活・家族支援【共通】	・ケアマネジメントの理念	講義	1～3	①就労支援の基礎的知識・理念 D
	・職業生活を支える支援の考え方と方法 ・家族への支援の考え方と方法 ・職業生活支援における事業主の役割と関係機関との連携			①就労支援の基礎的知識・理念 F
ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際【共通】	・ジョブコーチ支援の一連のプロセスを含むモデル事例を通じ、支援の方法を学ぶ	事例研究	2～4	⑤就労支援の実際 B
事業所における職場適応援助者の支援の実際【共通】	(必要に応じて、1時間程度の事前指導を行う。)	実習	7～8	④企業の障害者雇用の実際 C
	・事業所実習 ・事業所における雇用管理の理解 ・事業所のアセスメント演習 ・仕事の伝え方、職務分析等の実習			オリジナル

※「共通基盤との対比」において、資料3で示した項目に対応する内容を示した。「オリジナル」とは、第1号ジョブコーチの役割や専門性に応じて付加した内容である。

2. 第1号ジョブコーチ・スキルアップ研修

①研修の概要

対象者	職場適応援助者として活動しており、ジョブコーチとしてのさらなるスキルアップを目指す者(目安として、240日程度のジョブコーチ支援経験がある者)
研修時間	12時間程度
受講者数	20～30名程度
研修のねらい	経験の少ないジョブコーチへの支援ノウハウの伝達、指導(スーパーバイズ)、支援計画の策定等ジョブコーチ支援全体のマネジメントを行うための必要な知識・スキルを習得する。

②カリキュラム

科目	内容	形態	時間数
アセスメントと支援計画の策定【1号】	・支援計画策定のためのアセスメントの方法 ・支援計画の策定と留意点 ・支援の進捗状況の管理	講義・演習	2～4
職務の再設計と作業改善【共通】	・職務の切り出しと作業改善の理論と方法 ・参考事例	講義・演習	2～3
スーパーバイズ・コーチング【共通】	・支援の進捗状況の管理 ・経験の浅い職場適応援助者に対する指導方法	講義・演習	1～2
ケーススタディ【共通】	・ジョブコーチ支援事例の検討と自らの支援の振り返り ・課題の共有	事例検討	2～3
就業支援ネットワークの構築と支援の課題【1号】	・地域における就業支援の機関との連携、支援の現状と課題	意見交換	2～3

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号ジョブコーチと同様に高齢・障害者雇用支援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34.5人、障害者の就労支援業務を行っている者は8.3人、うちジョブコーチは1.8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の比率が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。
- 第2号ジョブコーチの活用方法として、障害者を多数雇用する企業において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促進に取り組む必要があり、障害者の雇用管理を担当する者に対して、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も有効であると考えられる。
- 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的確に収集し、また本人の状態像を的確に捉え、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、【資料7】「第2号ジョブコーチのモデルカリキュラム」(次ページ参照)により示した。

【資料7】第2号ジョブコーチの研修モデルカリキュラム

1. 第2号ジョブコーチ養成研修

①研修の概要

対象者	職場適応援助者としての知識、技能を習得したい人で、障害者の就労支援に携わっている人又はこれから携わる予定の者
研修時間	42時間以上
受講者数	20～50人程度
研修のねらい	職場適応援助者として、支援計画に基づき実際の支援を行うための必要な知識・スキルを習得する。

②カリキュラム(【共通】:1号・2号の共通の科目、【2号】:2号のみの科目)

科目	内容	形態	時間数	<参考>共通基盤との対比(※)
職業リハビリテーションの理念【共通】	・職業リハビリテーションの基本理念	講義	0.5～1	①就労支援の基礎的知識・理念 B
就労支援のプロセス【共通】	・就労支援のプロセス	講義	1～2	①就労支援の基礎的知識・理念 E
第2号 職場適応援助者の役割【共通、1号】	・職場適応援助者の制度と役割 ・職場適応援助者の支援の流れ ・守秘義務と情報の共有化	講義	1～2	オリジナル
	・第2号職場適応援助者の役割 ・支援者の視点やアプローチの手法、支援のプロセス	講義	1～2	オリジナル
障害特性と職業的課題【共通】	・障害特性と職業的課題 ・障害の特性に応じた支援方法、就業支援事例	講義	3～5	①就労支援の基礎的知識・理念 C
就労支援に関する制度【共通】	・障害者雇用施策の概要	講義	1～3	②就労支援に関する制度 A
	・労働基準法、最低賃金等基本的な労働関係法規の概要			②就労支援に関する制度 B
職場における雇用管理【共通】	・事業所における障害者の雇用管理の現状と課題 ・就労支援における企業のニーズ	講義	1～2	④企業の障害者雇用の実際 B
社会福祉の現状【2号】	・障害者自立支援法における就労の位置付け ・障害の概念、社会福祉の視点等 (可能であれば、就労移行支援事業等の見学を行う)	講義(見学)	1～3	オリジナル
アセスメントの視点と支援計画の策定【共通、2号】	・アセスメントの視点と方法	講義・演習	1～2	オリジナル
	・支援計画の意味、内容と活用方法等 ・支援計画策定のためのアセスメント、プランニングの方法	講義・演習	2～4	オリジナル
事業所内における調整【2号】	・事業所内における管理者、社員への理解の促進 ・ケース会議等を通じて関係者と合意形成を図る方法の理解	講義・演習	2～4	オリジナル
事業所での支援方法の基礎理解【共通】	・具体的な支援の流れと方法	講義・演習	3～6	オリジナル
	・職場環境アセスメント ・職域開拓と職務の再構成 ・ナチュラルサポートの形成			
職務分析と作業指導【共通】	・職務分析、工程分析 ・わかりやすい伝え方、 ・ジグや道具の活用と作業改善の提案	講義・演習	3～5	オリジナル
支援記録の作成【共通】	・支援記録の作成方法と活用方法	講義(演習)	1～3	オリジナル
地域における関係機関の役割とネットワークの活用【共通】	・雇用、福祉、教育等地域の関係機関の役割	講義	1～2	③関係機関の役割・連携 A
	・関係機関の役割分担と連携のあり方 ・関係機関への情報提供の仕方			③関係機関の役割・連携 B
ケアマネジメントと職場定着のための生活・家族支援【共通】	・ケアマネジメントの理念	講義	1～3	①就労支援の基礎的知識・理念 D
	・職業生活を支える支援の考え方と方法 ・家族への支援の考え方と方法 ・職業生活支援における事業主の役割と関係機関との連携			①就労支援の基礎的知識・理念 F
ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際【共通】	・ジョブコーチ支援の一連のプロセスを含むモデル事例を通じ、支援の方法を学ぶ	事例研究	2～4	⑤就労支援の実際 B
事業所における職場適応援助者の支援の実際【共通】	(必要に応じて、1時間程度の事前指導を行う。) ・事業所実習	講義・実習	7～8	④企業の障害者雇用の実際 C
	・事業所における雇用管理の理解 ・事業所のアセスメント演習 ・仕事の伝え方、職務分析等の実習			オリジナル

※「共通基盤との対比」において、資料3で示した項目に対応する内容を示した。「オリジナル」とは、第2号ジョブコーチの役割や専門性に応じて付加した内容である。

2. 第2ジョブコーチ・スキルアップ研修

①研修の概要

対象者	職場適応援助者として活動しており、ジョブコーチとしてのさらなるスキルアップを目指す者
研修時間	12時間程度
受講者数	20～30名程度
研修のねらい	経験の少ないジョブコーチへの支援ノウハウの伝達、指導（スーパーバイズ）、障害者の雇用管理全般のマネジメントを行うための必要な知識・スキルを習得する。

②カリキュラム

科目	内容	形態	時間数
様々な障害特性について	・障害特性別の具体的な工夫・留意点 ・一般のスタッフがともに働くための指導の仕方	講義・演習	2～4
職務の再設計と作業改善	・職務の切り出しと作業改善の理論と方法 ・参考事例	講義・演習	2～3
スーパーバイズ・コーチング	・支援の進捗状況の管理 ・経験の浅い職場適応援助者に対する指導方法	講義・演習	1～2
ケーススタディ	・ジョブコーチ支援事例の検討と自らの支援の振り返り ・課題の共有	事例検討	2～3
障害者の雇用管理	・特例子会社の運営や障害者雇用促進等の実際	講義(企業)・意見交換	2～3

第4 障害者の一般就労を支える人材の育成のために

1. 研修カリキュラム策定の考え方

- 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いる高齢・障害者雇用支援機構、地方公共団体及び民間機関等、さらに、今後、障害者の一般就労を支える人材の育成のための研修を実施する機関は、第2で示した共通の基本的な知識・スキルを習得できるようカリキュラムを策定する必要がある。また、専門人材については、第1で示した研修体系に基づき第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。
- その際には、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、企業等で働くことへの理解を促進するような視点が重要である。
- 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。
- 研修効果を上げるためには対象者の状況や支援ニーズに応じて特徴的な内容を追加したり、不足している部分に重点化を図る等工夫するとともに、研修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。

2. 効果的な研修のための取組

(研修効果の検証)

- 研修を行う機関は、受講生が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を求めるとともに研修内容に対する満足度を把握する等、研修の効果について検証し、これらを研修内容の改善に生かしていくことが必要である。

(研修機関への協力)

- また、研修を行う機関は、研修講師の育成、教材の開発等の研修技術の向上に取り組む必要がある。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、労働関係機関や高齢・障害者雇用支援機構を始め一般就労に向けた支援の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。

(研修開催への配慮)

- 研修の開催に当たっては、現場で支援をしている者が受講する機会が多いことから、短期間で効率的に習得できるよう研修全体の所要時間や時間配分、開催場所等にも配慮が必要である。

(研修修了後のフォローアップ)

- 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されるというのではなく、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、個別ケースに対する助言・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。

(企業との連携)

- 研修において障害者の一般就労を理解するためには、企業側の意見や雇用の現場に接することが必要であることから、研修機関は、障害者雇用に積極的な企業や事業主団体等からの講師派遣、雇用現場の視察等の協力が得られるよう連携を図っておくことが必要である。

3. 人材の育成に向けた今後の課題

(専門人材以外の人材の育成)

- 障害者の一般就労を支える人材を広く育成するためには、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、他の人材についても必要な知識・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。

(分野横断的な共通の研修)

- 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に必要とされる共通の基本的な知識・スキルを習得するための研修は、分野・職種を問わず様々な人材が参加できるよう検討することも必要である。異なる分野や機関の担当者が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。また、障害者の一般就労を支える地域のネットワークには様々な人材が関わっており、その裾野は広いことから、こうした幅広い人材も参加しやすいよう検討する必要がある。

(能力評価のしくみ)

- 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。

(就労支援のキャリア形成を踏まえた育成)

- 各支援機関においては、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させる必要があり、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。また、効果的に育成するためには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。

(大学教育における取組)

- 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も含めた社会的弱者に対する就労支援サービスに関する内容が盛り込まれたところであるが、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。

(処遇のあり方)

- 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】

- 本報告書において、障害者の希望や適性に応じた一般就労を実現し、働く障害者を支えていくための支援を担う人材に共通する知識やスキルを就労支援の共通基盤として位置付け、それらを整理するとともに、早急に育成する必要がある人材に対するモデルカリキュラムを示したところである。
- 支援に必要な知識・スキルは研修を受けただけではすぐに実践に活かせるとは限らないが、自らの役割を果たすために必要な知識・スキルを早い段階で習得し、関係機関との連携による障害者や事業所等に対する支援、経験者からの指導・助言、さらには支援ケースの振り返り等を重ねていくことで知識を深め、自らの支援スキルを磨いていくことが重要であり、そのための環境の整備を今後とも続けていく必要がある。
- また、支援者は必要な知識・スキルを身につけるだけではなく、障害者が働く職場に入って支援を行う場合、専門職として職場の他の人材からモデルとして映ること、もしくは支援者としてのモデルとして認識されるという自覚を持ち、自らの支援に責任感を持つことが大切である。
- 本研究会としては、様々な検討を重ね、この報告を取りまとめたものであり、今回提示した就労支援の共通基盤やモデルカリキュラムが、一般就労を支える人材を育成するための研修を予定している機関において活用され、さらに創意工夫のもと効果的な人材育成の取組が進められることを願うものである。

関係者からのヒアリング概要

- | | |
|---|------------|
| I. 就労移行支援事業者 | ・・・・・・・・ 1 |
| ヒアリング先：社会福祉法人電機神奈川福祉センター
川崎市わーくす大師 | |
| II 障害者就業・生活支援センター | ・・・・・・・・ 2 |
| ヒアリング先：社会福祉法人JHC板橋会
ワーキング・トライ | |
| III ジョブコーチ養成研修機関 | ・・・・・・・・ 4 |
| ヒアリング先：NPO法人ジョブコーチネットワーク | |
| IV 企業、第2号ジョブコーチ | ・・・・・・・・ 6 |
| ヒアリング先：株式会社キューピーあい | |
| V 研修機関 | ・・・・・・・・ 7 |
| ヒアリング先：独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
職業リハビリテーション部 | |

I. 就労移行支援事業者

(ヒアリング先：社会福祉法人電機神奈川福祉センター 川崎市わーくす大師)

1. 社会福祉法人電機神奈川福祉センターの概要

- 産業別労働組合が母体となり、平成8年8月スタートした。障害者（主に知的障害者）の就労支援に特化した運営を行っていること、就職後の継続支援に力を入れていること、民間企業の障害者雇用の視点を重視していること、の3つの特徴がある。
- 訓練施設として就労移行支援事業・就労継続B型事業の多機能型事業所2ヵ所（就労移行支援事業の定員は各30人）、また相談調整機関として、県単独の就労援助センター事業3ヵ所を運営している。
- 職員50人（嘱託等含む）のうち、約半数は民間企業等で30年以上の経験を持つ者である。
- 就労支援の実績（平成19年度）：同法人の訓練育成施設から就職した者49人、法人外の施設や在宅から就職した者36人。在職中の定期的な巡回訪問等の相談による定着支援（相談支援機関が中心）464人

2. 当法人における就労支援の基本的な流れ

- 就労支援の流れとしては、①相談等におけるインテーク→②施設内あるいは施設外の訓練実習→③具体的な就労を目指した求職活動支援→④トライアル雇用等の制度を使った初期の職業定着支援→⑤長期の定着支援を基本としている。
- 就労支援にあたって心がかることは、就職をゴールとするのではなく、長期の定着支援を重視することである。就労してからが本格的な支援のスタートであると考え、長期的に職場で戦力になっていく人に成長していくために何が必要かを大切にする。そのために、事前に職場の特徴や障害特性に対する配慮状況などの具体的な情報を得るようにしている。

3. 当法人の就労支援担当者の人材育成

- 就労支援担当者の育成はOJTを基本とし、育成のステップは以下のとおりである。また段階ごとに目標を作り、それに合わせた職場の配置を行っている。
(福祉系の大学や専門学校を卒業した若年層を想定。民間企業経験者の場合も基本的には同じ流れだが、ステップ1では仕事の流れよりも障害者のことを十分理解してもらうことを重視している。)
- ①ステップ1：施設内訓練の場において、受注作業の進行管理等をしながら、訓練中の障害者の課題について指導する方法や職員間でチームとして支援するための方法を学ぶ。
- ②ステップ2：求職活動、初期の定着支援を学ぶ。利用できる制度等をまとめたマニュアルも活用している。
- ③ステップ3：長期的な支援を学ぶ。いろいろな課題や問題が生じるため、解決には専門

的な知識が必要である。また、金銭トラブル等をきっかけに職場不適合になるケースなどもあるため、福祉の知識だけではなく、幅広い知識が必要となる。

④ステップ4：インターク時のアセスメント（就労支援担当者というよりサービス管理者等の業務）

- 外部研修への参加については、業務命令ではなく、本人の自己研鑽として促している。
- 新卒でステップ3まで至るには概ね4年かかる。育成のためのOJTは重要であるが、OJTができる環境を作れない法人が多い。

4. 就労支援の人材育成について

- 従来の障害福祉サービスの対象者の中に一般就労を目指している人が少なかったため、障害福祉の現場では一般就労のイメージや実感を持ちにくいのが現状である。
- 地域の中で就労支援の成果を上げるためには、支援の対象を絞り込むことが必要であるが、福祉には対象者を絞り込むという発想がなかったため、簡単ではない。
- 人材育成は重要であるが、理念だけで終わらせないためには、制度や仕組みの中で就労支援に対するインセンティブが働くような仕組みをしっかりと作る必要がある。

II 障害者就業・生活支援センター

（ヒアリング先：社会福祉法人JHC板橋会 ワーキング・トライ）

1. 社会法人JHC板橋会の概要

- 1983年に設立され、主に精神障害者の生活支援と就労支援をともに行っている複合施設として活動している。
- 小規模授産施設5カ所、区の委託事業のクラブハウス、居住援助事業のグループホーム、移行支援事業の社会就労センター、地域活動支援事業I型の地域活動支援センター、障害者就業・生活支援センター各1カ所を運営している。
- 就労支援として、就労相談、就労準備学習会、定着支援プログラム等を行っている。相談申込みがあった場合、初回面接を行い、アセスメントと支援のコーディネートを行っている。支援の中にはSST、毎月のOB会、グループワークなどを取り入れている。その他、関係機関との連絡会議、就労支援を担う者に対する様々な研修等を行っている。
- 当法人では、支援者同士が連携をするだけでなく、障害当事者、企業、支援者の三者が合同で伝え合う機会を設けることを大切にしている。

2. ワーキングトライの支援の特徴

- 当法人が精神障害者を対象とした支援を行ってきたので、障害者就業・生活支援センターワーキングトライの対象者の9割近くは精神障害者であり、最近では発達障害、高次脳

機能障害、てんかん等も増加の傾向にある。発達障害者等については、障害者職業センターや発達障害者支援センターなどの専門的就労支援機関と連携を取りながら活動している。

- 支援実績としては、近年やや就職者数が減少している。登録前の準備訓練が不十分なケースが増えており、登録後に要する時間が必要なため、早期の就労移行が難しくなっている。
- 精神障害者の雇用率算定が可能となったことで、障害をオープンにして就職する方が増加している。定着率は、89.3%（H18.9～H19.8 就職した者 28 人中 25 人）であり、離職者に対しても継続的な相談を実施している。

3. 就労支援の人材育成について

- 当法人の就労支援の人材育成
 - ①人材の育成は、各事業所を研修の場として活用し、生活支援を理解した上で就労支援を行なうという流れにしている。
 - ②支援者として自己覚知、自分自身の振り返りは重要であり、SSTやピアカウンセリングの学習を徹底している。毎回の総括では、業務の振り返りと同時に、自分自身の振り返りも行なっている。
 - ③様々なセミナーや研修等で講師を務める上司の話を聴き、所属部署のプレゼンテーションの仕方を学ぶ。
 - ④これまで学習した支援知識や方法を活用し、新しいプログラム開発等に意欲的な人材の育成を目指している。
- 支援者及び支援機関は、働きたいと希望する障害者と向き合った時から支援が始まっている。そこから、就労し、定着支援に至るまでの全プロセスを理解することが必要であり、部分的に学習をしても、うまくいかない。
- 研修は、知識や理論の詰め込みではなく、理論と同時にそれ以上の演習や実践の場での研修が必要不可欠である。
- 本来就労支援は生活支援の一部であると考えているが、長年生活支援をしてきた人たちの中には、就労支援に抵抗がある人もいるので、ケースカンファレンスへの参加の機会を設ける等により、少しでも理解を深めてもらうようにしている。

Ⅲ ジョブコーチ養成研修機関

(ヒアリング先：NPO法人ジョブコーチネットワーク)

1. NPO法人ジョブコーチネットワークの4つの事業の柱

- ①ホームページでの情報発信、ウェブ事業
- ②普及・啓発（ジョブコーチネットワークフォーラムとジョブコーチネットワーク会議）
- ③地方セミナー（2日間の入門的なセミナーを各地方で開催。平成20年度は8ヵ所で開催）
- ④ジョブコーチ養成研修（平成18年度より実施。平成20年度は東京で2回、広島で1回開催。）

2. 当法人の職場適応援助者養成研修の概要

- 受講者の状況
 - ・定員の倍以上の申込みがあるので、受講の動機、就労支援の経験年数、助成金を使う予定、就労移行支援事業の予定等の情報を基に選考をしている。地域バランスも考慮しつつ、ジョブコーチが少ない地域を優先的に選考するなどの配慮をしている。
 - ・第1号ジョブコーチ研修の受講希望者は、福祉・医療関係者が多く、知的障害分野が最も多いが、最近精神障害分野からの申込みが増加している。また、教員や企業OBなどジョブコーチとしての助成金活用が見込まれない人も含まれている。
 - ・第2号ジョブコーチ研修は、平成19年度から申し込みが増えはじめ、ニーズが高くなってきているのを感じる。障害者雇用担当者のスキルアップとして受講を希望するケースが多い。
- 研修の特徴
 - ・豊富な演習による実践的なセミナーであること、顔の見えるネットワークをつくること、就労支援のスピリットを伝えていくことの3つを重視している。
 - ・厚生労働省のモデルカリキュラムに従ってプログラムを構成しているが、より実践的な内容にするため、支援のプロセスについて講義で理解し、演習で実際に模擬的な体験をしていく流れにしている。演習は小グループで、就労支援経験が豊富な者やそうでない者、企業担当者をあえて同じグループにして、そのダイナミクスにより研修効果を上げる工夫をしている。

3. ジョブコーチ研修の課題

(1) 大臣指定研修のモデルカリキュラム上の課題

- カリキュラム上可能なところについては、第1号と第2号を合同で研修を行っている。運営面のメリットだけではなく、一緒に研修をすることにより、企業と福祉のスタッフの相互理解が進むというメリットも大きい。
- 講義や演習など研修の実施方法の指定があるが、講義だけで習得できない内容もあるの

で、グループディスカッション等を柔軟に活用できるような仕組みが必要だと考える。

(2) 今後の課題

- 職場環境は常に変化するため、ジョブコーチの支援後も、従業員自身が障害者にきちんと接することができる土壌を作ることが重要である。そういったナチュラルサポートの形成や人と仕事のマッチングを丁寧に行うために、企業に対するアドバイスや生活面の問題への対応ができるようなケースマネジメントなど含めた「広義のジョブコーチ」が必要である。ジョブコーチ制度が協力型から助成金制度に変わり、現在はそういった役割を含めたものがジョブコーチであるので、それを踏まえた研修を検討した方がいい。
- より長期で中身の濃い研修を期待する意見がある。ジョブコーチの専門性を高めるためには研修の充実が必要であるが、現行でもかなり詰め込まれたプログラムになっているため、現行の制度の中では研修の時間数を増やすことは難しいだろう。

4. 就労支援の人材育成について

- 就労支援の基本は、障害のニーズの把握、障害者や職場のアセスメント、マッチング、入職時の職場適応支援、継続的なフォローアップ、企業の中で起きる問題や生活面のフォローアップに対するマネジメントである。職種によって業務の守備範囲は異なるが、その部分だけを教えても機能しない。まず全体の理解が必要であり、その中で自分がどこを担当するか理解し、必要な専門性を深めることは次のステップである。
- 所属機関に戻ってから、研修で学んだことを活かされずに埋もれてしまう場合がある。支援機関の中には毎年ジョブコーチ研修に送り出す所があるが、複数配置をすることにより学んだことを組織内で共有し、上手く活用できるようになるのではないか。
- 研修後にジョブコーチとして活躍している人が多くない理由として、異動や労働条件等の問題が挙げられる。就労支援の専門職として仕事を続けられる環境整備が必要であろう。
- 就労支援の人材育成のためには、障害者職業センターの役割は非常に重要である。一方で、福祉施設の職員の人材養成で大切なことは、福祉分野で就労支援を行う困難さを理解し、どう工夫して乗り越えていくのかを伝えることである。最終的には福祉施設自身が指導者側になることが、全体の底上げには効果的であるため、できるだけ早期に実現するよう、職業センターによるアドバイスや講師派遣等の連携・協力が必要である。

IV 企業、第2号ジョブコーチ

(ヒアリング先：株式会社キューピーあい)

1. 株式会社キューピーあいの概要

- キューピー株式会社の特例子会社として、2003年12月に事業開始。2008年7月時点の従業員数は53人。うち障害者の数が32人(雇用率カウント48)で、障害種別は、肢体、聴覚、視覚、知的、内部、精神と、多様である。
- 親会社、グループ各社の総務・庶務業務の受託業務、各種印刷・発送代行業務、ホームページ制作、名刺作成などを行っている。
- 第2号ジョブコーチが3人おり、代表取締役、受託チーム、営業グループ企画チームにそれぞれ1人配置されており、教育チームの者も今後受講予定である。
- 親会社のCSRの一環と地域貢献を兼ねて、外部の障害者の実習受入れを行っている。平成19年度は23人、平成20年度は6月末まで28人の受入れを行った。知的障害者が主だが、最近は精神障害者も増えてきている。

2. 第2号ジョブコーチに企業が求めるもの

(1) 第2号ジョブコーチ研修を受講した理由

- ビジネスの世界では業種毎に業界用語や約束事などがあり、仕事をする上でそれらを学ぶことは必須であるため、障害者雇用を担当するにあたり学ぶ場としてジョブコーチ研修を受講した。それまでは第1号ジョブコーチ等から説明を受けても理解が難しい場合があったが、共通の知識があると理解ややりとりがスムーズになる。
- 社内にジョブコーチを複数配置することにより、同じ悩みを共有化し、一緒に課題解決に取り組みやすくなった。
- 外部研修は、仕事が忙しく参加しにくい現状がある。しかし、ジョブコーチ養成研修は得られるものが大きいので、研修期間は1週間と長いですが、調整をして受講させている。

(2) 第2号ジョブコーチの活用方法

- 第2号ジョブコーチを専任にする財政的な余裕はないため、他の業務と兼務になる。企業としては、障害者の就労支援スキルのみならず、業務担当者としての専門性やリーダーの素質の両方を兼ね備えていることを求める。
- ジョブコーチ研修後に、修了生による研修報告の機会を設け、情報の共有化を行っている。また、外部のセミナーなどへの参加を促し、習得したものを風化させないようにしている。

3. 企業内の障害者支援の状況

- 仕事の効率化を進めるためには、障害者の生活面については、一般社員と同様の関わりに留める必要がある。ある程度企業が生活面に関わる必要はあるが、それ以上の部

分については、外部の支援機関の様々な応援を求めることが重要である。

- 職場不適応があった場合には、まずは企業内で課題の検討を行い、企業としてこれ以上踏み込めない状況だと判断したら、外部の支援機関（特別支援学校や就業・生活支援センター、医療機関等）に依頼をし、連携して課題の解決をしている。
- 実際に、生活面の不調が原因と思われる注意力散漫や労働効率ダウンが起きており、各チームの担当者がフォローを行うと非常に負担が大きいため、その改善のために組織の見直しを検討している。社内に支援専門チームを別途設け、ジョブコーチ等の知識をもった者を集めて、生活面に關わる課題への対応、社員のスキルアップ等を担当する予定である。

V 研修機関

(ヒアリング先：独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 職業リハビリテーション部)

1. 高齢・障害者雇用支援機構の概要

- 国が定めた中期目標に則って、障害者の雇用に関する研究、障害者及び事業主に対する支援、職業リハビリテーションに係る人材の育成などの業務を行っている。

2. 研修の実施状況（平成19年度の実績）

(1) 障害者職業総合センター

- ①職業リハビリテーション実践セミナー（障害別3コース、4日間、年2回、計544名参加）
- ②障害者就業・生活支援センター等職員研修（年5回、計164名参加）
- ③発達障害者支援センター就労支援担当者等研修（年2回、計137名参加）
- ④ジョブコーチ養成研修（年7回、計137名参加（1号131名、2号6名））

(2) 地域障害者職業センター

- ①地域職業リハビリテーション推進フォーラム（全国で56回開催、計5,096名参加）
- ②地域就業支援基礎講座（全国で89回開催、計2,335名参加）
- ③ジョブコーチのペア支援（ジョブコーチ養成研修修了者のフォローアップとして更なる支援技術の移転を目的とし、地域障害者職業センターのジョブコーチと第1号ジョブコーチとのペア支援を実施）
- ④ジョブコーチ支援事業推進協議会（第1号、第2号ジョブコーチを対象に、ケーススタディ、知識の付与のための講習等を開催）

3. 障害者の就労支援を担う人材育成の5つのコンセプト

- ①福祉から雇用へという流れの中で、特に福祉機関等における人材育成に重点を置いている。
- ②障害者職業総合センター研究部門における研究・技法開発の成果と、地域障害者職業セン

- ターにおける実際の支援を通じて蓄積した実践的なノウハウの双方を研修に活用している。
- ③ジョブコーチ養成研修については、総合センターにおいては理論・技法の習得、地域センターにおいては実践的なノウハウの習得を目的にして一体的に実施している。
 - ④地域センターでは、事業主支援を積極的に実施しており、その実践も踏まえ、研修では、障害者に対する支援技法だけでなく、事業主に対する支援ノウハウや各種制度の情報を総合的に提供している。
 - ⑤受講者や受講者の所属長に対するアンケートを通じて、研修の効果やニーズを把握し、研修内容の見直しを行っている。

4. 高齢・障害者雇用支援機構で行う研修の最近の特徴

- ①研修の受講希望者が増加している。
- ②受講者の所属機関や就労支援経験の多様化により、研修ニーズが多様化している。
- ③研修への要望としては、より実践的なスキルの付与、各地域の現場に即した研修、就労支援経験等のレベル別の研修、定期的なスキルアップ研修等を望む声がある。

5. 今後の就労支援の人材育成について

- 各就労支援機関における人材育成の取組み状況を踏まえて、外部の研修機関による多様な研修機会を提供すること、また一時的な研修ではなく、連携等を通じて随時必要な時に人材育成に資する助言・援助が得られる機会を提供することが必要である。
- 就労支援機関においては、それぞれ内部的な特性（組織の特性、支援担当者のスキル等）と外部的な特性（地域の状況等）がある。そういった特性やニーズに応じた人材の育成が必要である。就労支援機関の特性等により、次の2つの方法が考えられる。
 - ①自ら人材育成の体制を整備し、必要な能力の開発や向上に関して自ら実施できない部分について外部の研修機関の研修を補完的に活用する方法
 - ②外部の研修機関での研修をまず基盤として組み込んだ上で、OJT等を通じて必要な部分を付加する方法

6. 研修機関が実施する研修のあり方

- 就労支援に新たに取り組む機関が増えており、また担当者の異動等も多いことから、基礎的な研修に対するニーズは当面増大するだろう。併せて、実践的なスキルを習得する機会の拡大が必要である。
- 多様なニーズに対応した研修機会の提供と基礎的な知識、支援スキルを付与する研修機会の拡大が求められる。就労支援の経験等に応じたスキルアップに対するニーズも今後増えていくだろう。

〔別添2〕

障害者の一般就労を支える人材に関する実態調査 結果報告

～ 目 次 ～

第1章 調査の概要	1
1. 調査の目的	
2. 調査の対象	
3. 調査の内容	
4. 調査期間	
5. 調査票の回収状況	
第2章 就労移行支援事業	2
1. 就労移行支援事業所 調査結果	
2. 就労支援員 調査結果	
第3章 障害者就業・生活支援センター	17
1. 障害者就業・生活支援センター 調査結果	
2. 就業支援担当者 調査結果	
第4章 第1号ジョブコーチ	31
1. 第1号職場適応援助者助成金認定法人 調査結果	
2. 第1号ジョブコーチ 調査結果	
第5章 第2号ジョブコーチ	46
1. 第2号職場適応援助者助成金認定法人 調査結果	
2. 第2号ジョブコーチ 調査結果	

第1章 調査の概要

1. 調査の目的

障害者の一般就労を支える専門人材（就労支援員、就業支援担当者、ジョブコーチ）の業務や就労支援に必要な知識・スキルの現状と課題を把握し、今後の人材育成のあり方についての検討に資することを目的として実施した。

2. 調査の対象

調査の対象は下表のとおりである。平成20年6月末時点で、連絡先が確認できた事業所を対象とした。

調査対象	対象数
①就労移行支援事業者	1199カ所
就労支援員	1事業所1人以上（1199人以上）
②障害者就業・生活支援センター	204カ所
就業支援担当者	450人
③第1号職場適応援助者助成金認定法人	327カ所
第1号ジョブコーチ	588人
④第2号職場適応援助者助成金認定法人	24カ所
第2号ジョブコーチ	40人

3. 調査の方法

対象事業所に事業所用及び個人用調査票を送付し、事業所から対象個人に転送してもらい、それぞれ回答の上、厚生労働省障害者雇用対策課地域就労支援室あて返信をもらった。

①・②については当室から、③・④については高齢・障害者雇用支援機構地域障害者職業センターからメール又は郵送により調査票・回答票を送付した。

4. 調査の内容

<事業所>

- 所属法人の属性（法人の形態、従業員数、実施している事業等）
- 事業所の属性（実施している事業、事業の開始時期、従業員数、利用者数等）
- 事業所の人材育成の現状と今後

<個人>

- 個人の属性（性別、最終学歴、就業形態、就労経験、資格）
- 職務と能力（業務量、活用の機会、習得状況、習得方法）
- その他（研修受講状況・受講希望、困っていること、相談先、満足度、将来展望）

5. 調査期間

①について、平成20年7月23日（水）～8月12日（火）

②～④について、平成20年7月1日（火）～8月1日（金）

6. 調査票の回収状況

それぞれの対象別の有効回答数は下表のとおりである。

調査対象	有効回答数	回収率
①就労移行支援事業者	567	47.3%
就労支援員	708	—
②障害者就業・生活支援センター	117	57.4%
就業支援担当者	247	54.9%
③第1号職場適応援助者助成金認定法人	209	63.9%
第1号ジョブコーチ	357	60.7%
④第2号職場適応援助者助成金認定法人	18	75.0%
第2号ジョブコーチ	27	67.5%

第2章 就労移行支援事業所

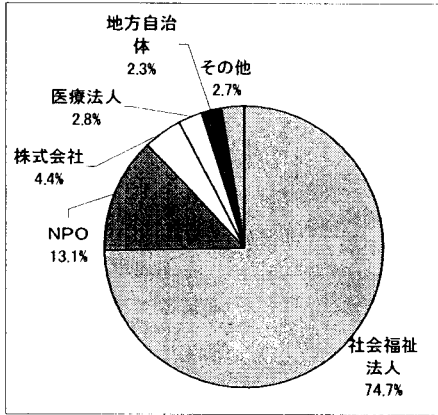
1. 就労移行支援事業所 調査結果

(1) 法人の属性

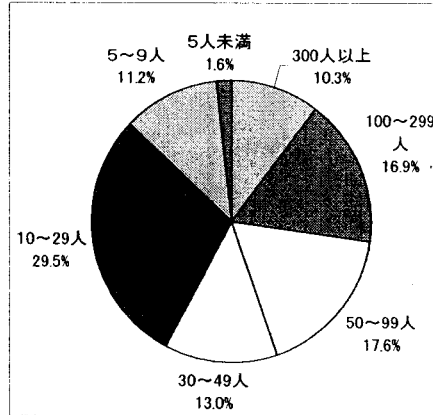
①法人の形態と従業員数

事業所の属する法人の形態及び法人全体の従業員数について質問したところ、社会福祉法人が4分の3を占め、50人未満の規模が半数以上を占めた。

【図表 2-1 法人の形態】(n=565)



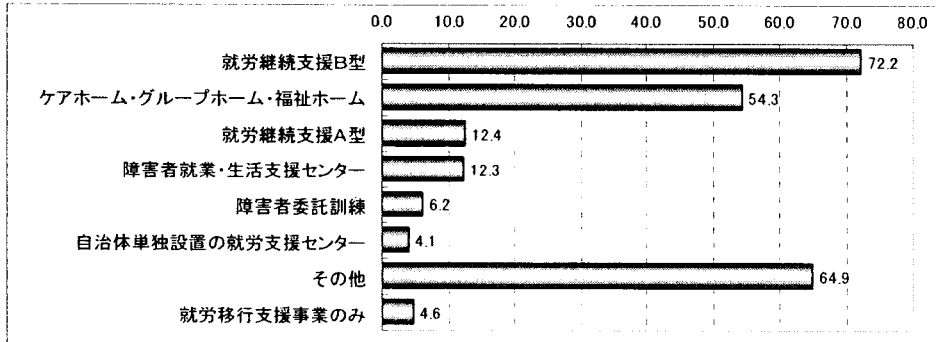
【図表 2-2 法人の従業員数】(n=563)



②法人が実施している他の事業

就労移行支援事業以外に法人で実施している他の事業について質問したところ、就労継続支援B型やケアホーム等を実施している法人が多かった。なお、その他と回答をした中では、自由記述として、生活介護や自立訓練などが多かった。

【図表 2-3 法人が実施している他の事業(複数回答)】(n=564)

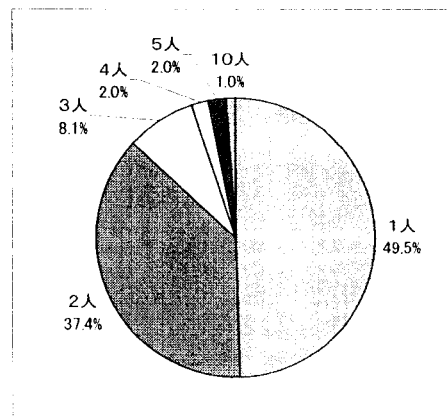


③ジョブコーチ助成金の認定法人

法人が第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)助成金の認定法人になっているか否かについて質問したところ、116法人(21.0%、n=552)がジョブコーチ助成金の認定法人となっていた。

また、ジョブコーチ認定法人におけるジョブコーチの配置数は1人又は2人の所が大部分を占め、配置人数の平均は1.77人(n=99)であった。

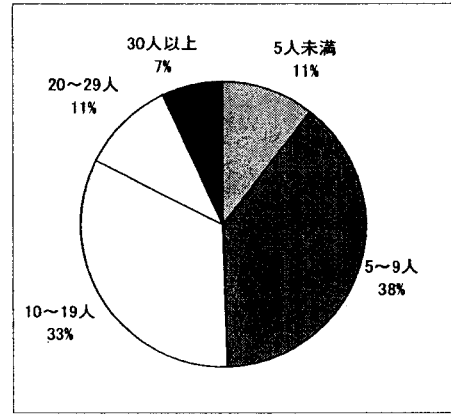
【図表 2-4 ジョブコーチの配置状況】(n=99)



(2) 事業所の属性

①事業所の従業員数

平成20年7月1日現在の従業員数について質問したところ、平均13.2人であり、そのうち就労支援員の平均は1.43人であった。また就労支援に携わっている人は就労支援員を含め、2.6人であり、ジョブコーチ養成研修修了者は0.3人であった。

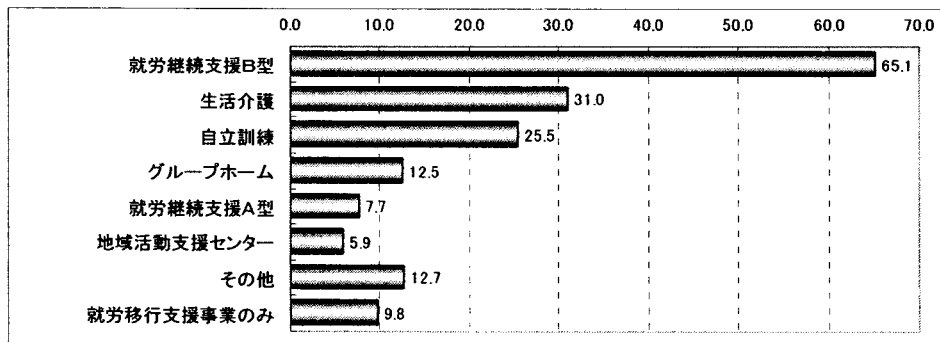


【図表 2-5 事業所の従業員数】
(n=550)

②事業所が実施している他の事業

就労移行支援事業以外に事業所が実施している他の事業について質問したところ、約3分の2の事業所がB型の多機能型であった。

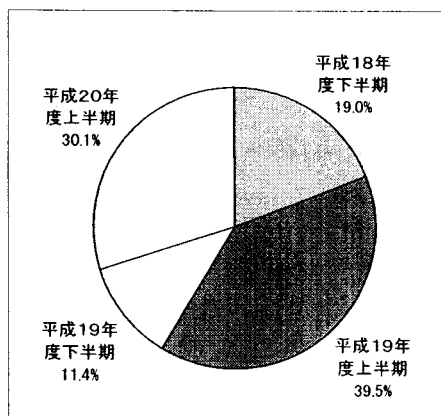
【図表 2-6 事業所が実施している他の事業(複数回答)】 (n=561)



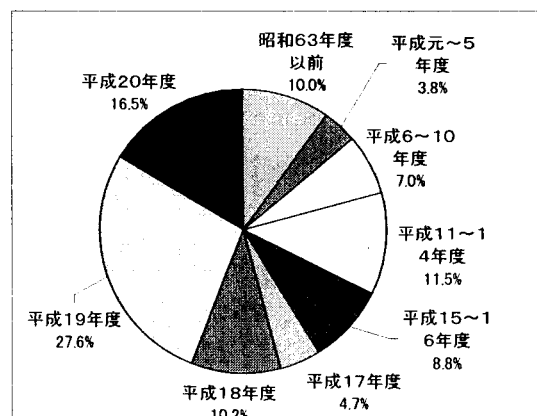
②就労移行支援事業を開始した時期と一般就労に向けた支援を開始した時期

事業所が就労移行支援事業を開始した時期と一般就労に向けた支援を開始した時期について質問したところ、下の図表のとおりであった。また、平成18年度以降に一般就労に向けた支援を開始した事業所のうちほとんどが就労移行支援事業をきっかけに開始したことが見られた。

【図表 2-7 就労移行支援事業を開始した時期】
(n=562)



【図表 2-8 一般就労に向けた支援を開始した時期】
(n=558)

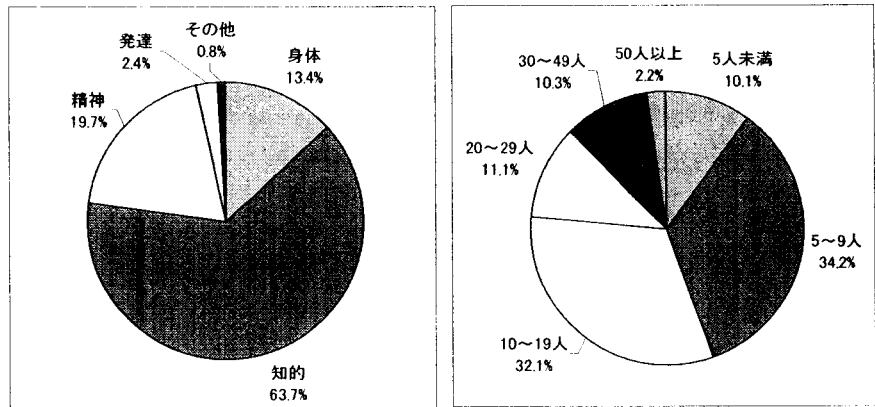


【図表 2-9 就労移行支援事業を開始した時期と一般就労に向けた支援を開始した時期】

一般就労支援 開始時期 就労移行支援 開始時期	合計	S63年 度以前	H元～5 年度	H～10 年度	H11～ 14年度	H15～ 16年度	H17年 度	H18年 度	H19年 度	H20年 度
全体	555	56	21	38	63	49	25	57	154	92
	100.0	10.1	3.8	6.8	11.4	8.8	4.5	10.3	27.7	16.6
H18 下半期	105	14	4	10	14	8	6	39	10	0
	100.0	13.3	3.8	9.5	13.3	7.6	5.7	37.1	9.5	0.0
H19 上半期	219	23	12	17	23	20	7	9	103	5
	100.0	10.5	5.5	7.8	10.5	9.1	3.2	4.1	47.0	2.3
H19 下半期	64	5	1	1	7	5	3	4	34	4
	100.0	7.8	1.6	1.6	10.9	7.8	4.7	6.3	53.1	6.3
H20 上半期	167	14	4	10	19	16	9	5	7	83
	100.0	8.4	2.4	6.0	11.4	9.6	5.4	3.0	4.2	49.7

③利用者の状況

平成20年7月1日現在の利用者数について質問したところ、平均 14.9 人であり、うち知的障害者が約3分の2を占めた。



【図表 2-10 利用者の状況】
(n=552)

④利用を終えた者の状況

平成20年7月1日現在の利用を終えた者と、利用就労後の進路について質問したところ、利用を終えた者の平均は2.8人であり、就職者数は平均1.6人であった。全体で4割の事業所に利用を終えた者がおらず、5割強の事業所で就職の実績がなかった。

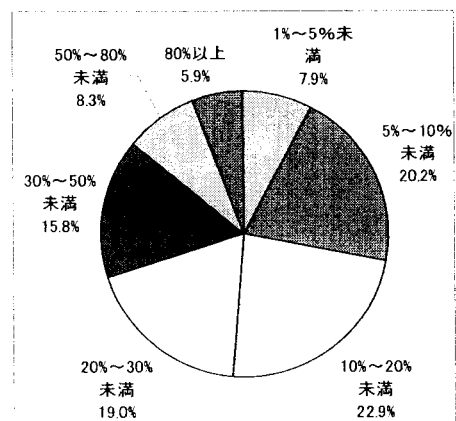
【図表 2-11 利用を終えた者の状況】

就労移行支援事業 開始時期	利用を終えた者		就職者		n
	平均	0事業所数	平均	0事業所数	
全体	2.8	244 (43.6%)	1.6	301 (53.8%)	559
平成18年度下半期	4.6	23 (21.6%)	2.7	38 (35.5%)	222
平成19年度上半期	3.8	57 (25.6%)	2.1	91 (41.0%)	64
平成19年度下半期	2.4	31 (48.4%)	1.3	34 (53.1%)	163
平成20年度上半期	0.3	132 (81.0%)	0.3	137 (84.0%)	107

※就職…1ヶ月以上の雇用契約を締結している者（週の労働時間等については特に問わない）
全体には、就労移行支援事業の開始時期が無回答の者が含まれる。

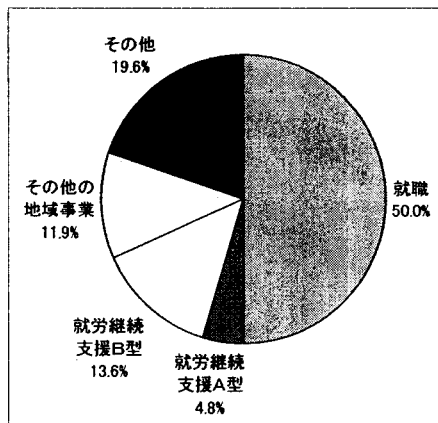
利用を終えた者の進路は右の図表のとおりであり、半数が就職をしていた。また、就職をした者（691人）のうち、6ヶ月以上定着した率は72.6%（502人）、離職率は12.9%（89人）であった。

【図表 2-12 利用を終えた者の進路】
(n=1382)



⑤就労移行支援サービスの状況

平成20年7月1日現在の利用者数に対するこれまでの就職者数の割合（就職率）を求めたところ、回答のあった550事業所の平均は11.9%であった。また、就職率が0%であった297事業所を除く事業所の就職率は右の図表のとおりであった。



【図表 2-13 就職率】
(n=253)

また、平成19年度の利用者について、職場実習・施設外就労、ハローワークで求職登録、トライアル雇用を行った者の人数を質問したところ、結果は下表のとおりであった。全体で、3割弱の事業所で職場実習や施設外就労、ハローワークで求職登録の経験が無く、6割強の事業所でトライアル雇用の経験がなかった。

【図表 2-14 就労移行支援サービスの状況】

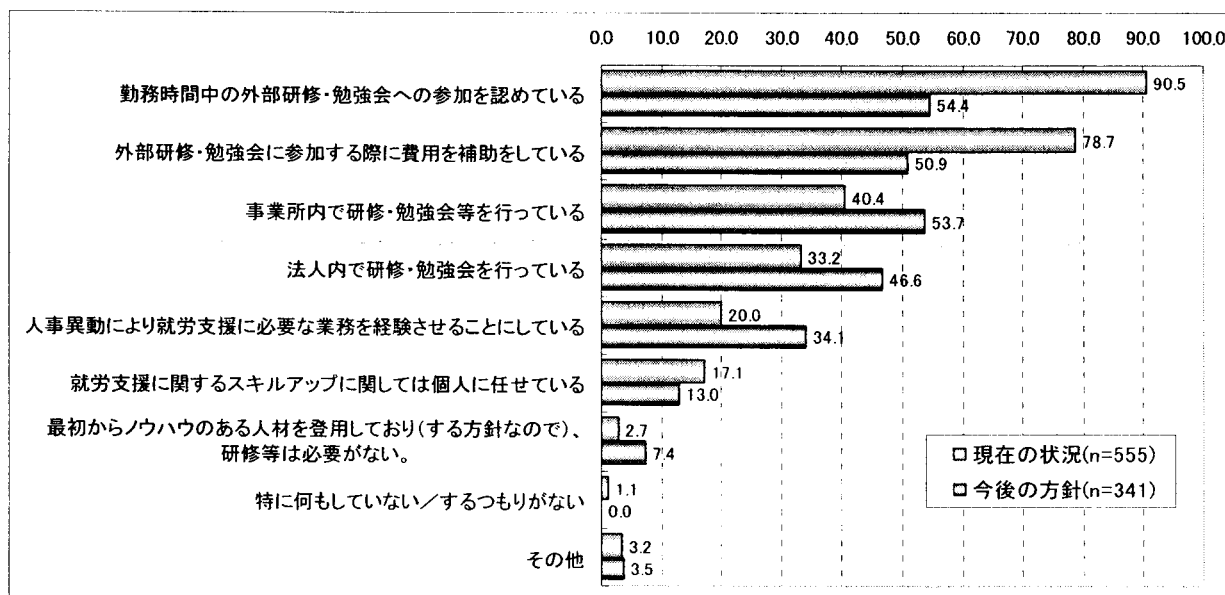
就労移行支援事業 開始時期	職場実習・施設外就労		ハローワークで求職登録		トライアル雇用		n
	平均	0事業所	平均	0事業所	平均	0事業所	
全体	4.4	112(28.5%)	4.8	116(29.5%)	0.9	254(64.6%)	393
平成18年度下半期	5.4	25(23.4%)	5.3	32(29.9%)	1.0	64(59.8%)	107
平成19年度上半期	4.2	60(27.0%)	4.5	61(27.5%)	1.0	143(64.4%)	222
平成19年度下半期	3.7	27(42.2%)	4.8	23(35.9%)	0.6	47(73.4%)	64

※平成19年度途中から就労移行支援事業を開始した場合は、開始後の実績

(3) 就労支援に関わる人材育成の方針

事業所に対し、障害者の就労支援に関わる人材の育成を①現在どのように行っているか、また②今後の方針を質問したところ、現在は外部研修の活用促進が中心であるが、今後の方針として、法人・事業所内の研修を行ったり、人事異動により必要な業務を経験させる方針があることがわかった。

【図表 2-15 人材育成の方針(複数回答)】



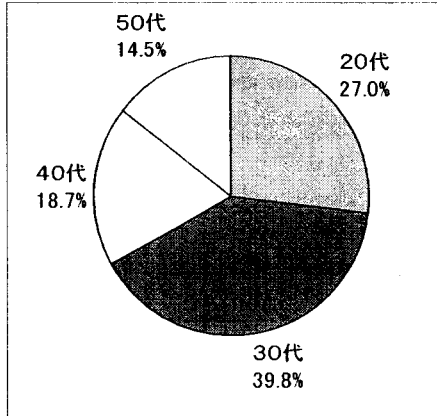
2 就労支援員 調査結果

(1) 本人の属性

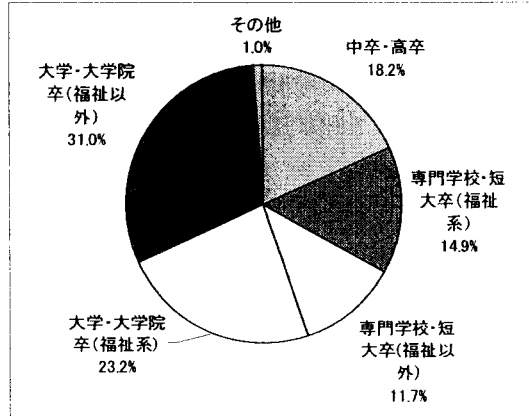
①基本属性

本人の性別・年代・最終学歴について質問したところ、男性が454人(64.3%)、女性が252人(35.7%)で男性の方が多く、また20代と30代が多かった。最終学歴は、大学・大学院卒が多く、福祉系以外の専攻の者が多かった。

【図表 2-16 年代】(n=663)

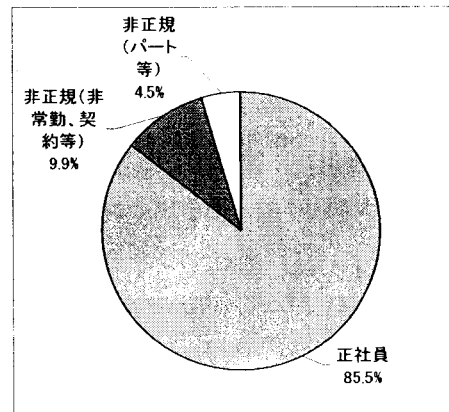


【図表 2-17 最終学歴】(n=703)



②就業形態

本人の就業形態について質問したところ、正社員が多かった。

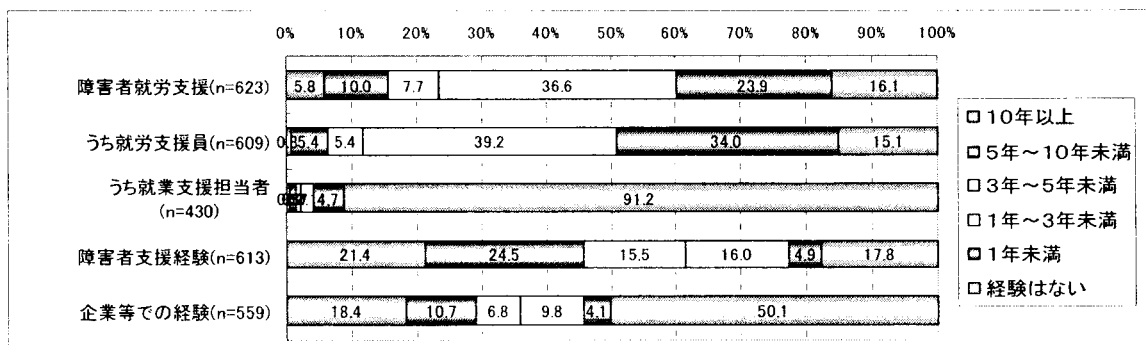


【図表 2-18 就業形態】(n=705)

③就労経験

これまでの就労経験について質問したところ、障害者支援経験が5年以上の者が半数近くいた一方で、障害者就労支援が3年未満の者が8割弱であった。

【図表 2-19 就労経験】

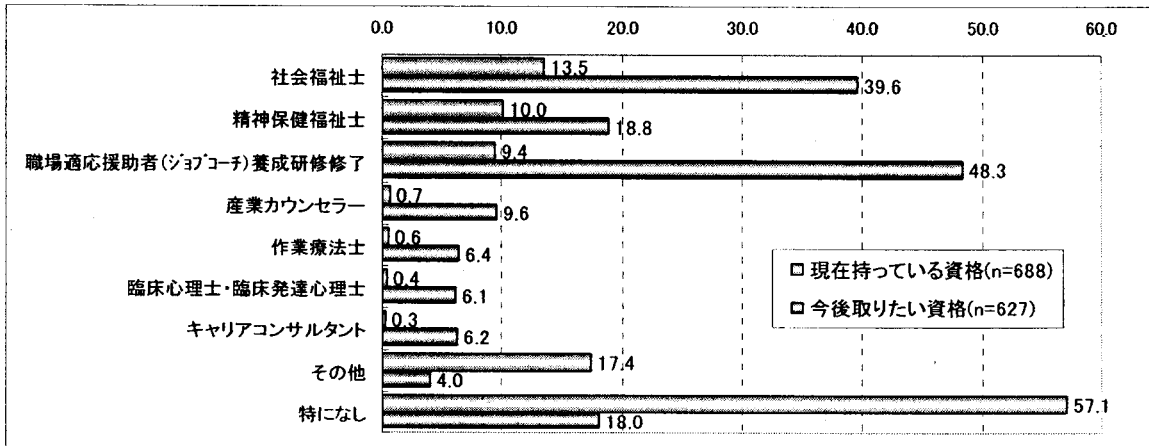


④資格

障害者の就労支援を行うにあたり、現在保有している資格と、今後取りたい資格について質問したところ、現在は特に資格がない者が最も多く、資格の中では社会福祉士を持っている者が多かった。また、その他の自由記述として、社会福祉主事、介護福祉士、ヘルパー2級等が多かった。

今後としては、職場適応援助者養成研修の受講の希望が最も高く5割弱おり、社会福祉士の資格取得希望も4割程度あった。

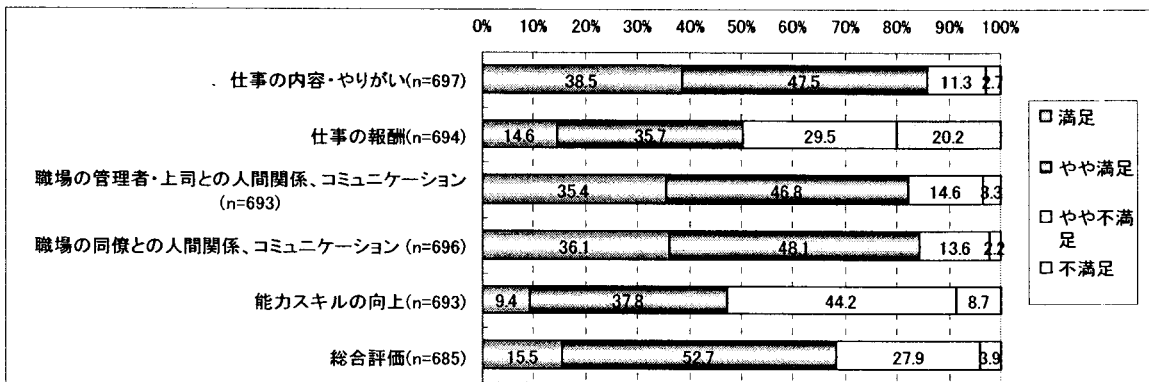
【図表 2-20 資格(複数回答)】



⑤仕事の満足度

仕事の満足度について質問をしたところ、総合的な満足的に7割の者がやや満足か満足しており、仕事の内容やコミュニケーション面で満足している割合が高い一方で、報酬と能力スキルの向上については、満足している割合が低かった。

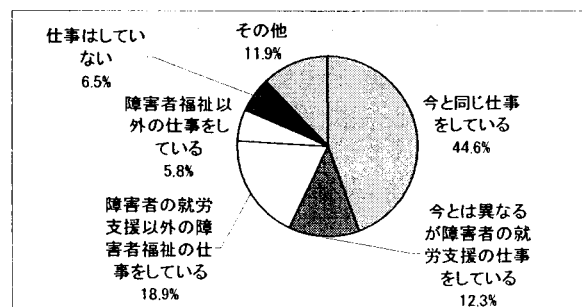
【図表 2-21 仕事の満足度】



⑥将来展望

5年後の将来展望について質問をしたところ、半数近い者が現在と同じ仕事をしていると回答しており、また就労支援を含め障害者支援の分野で仕事をしていると回答した者は全体の4分の3であった。

【図表 2-22 将来展望】
(n=63)

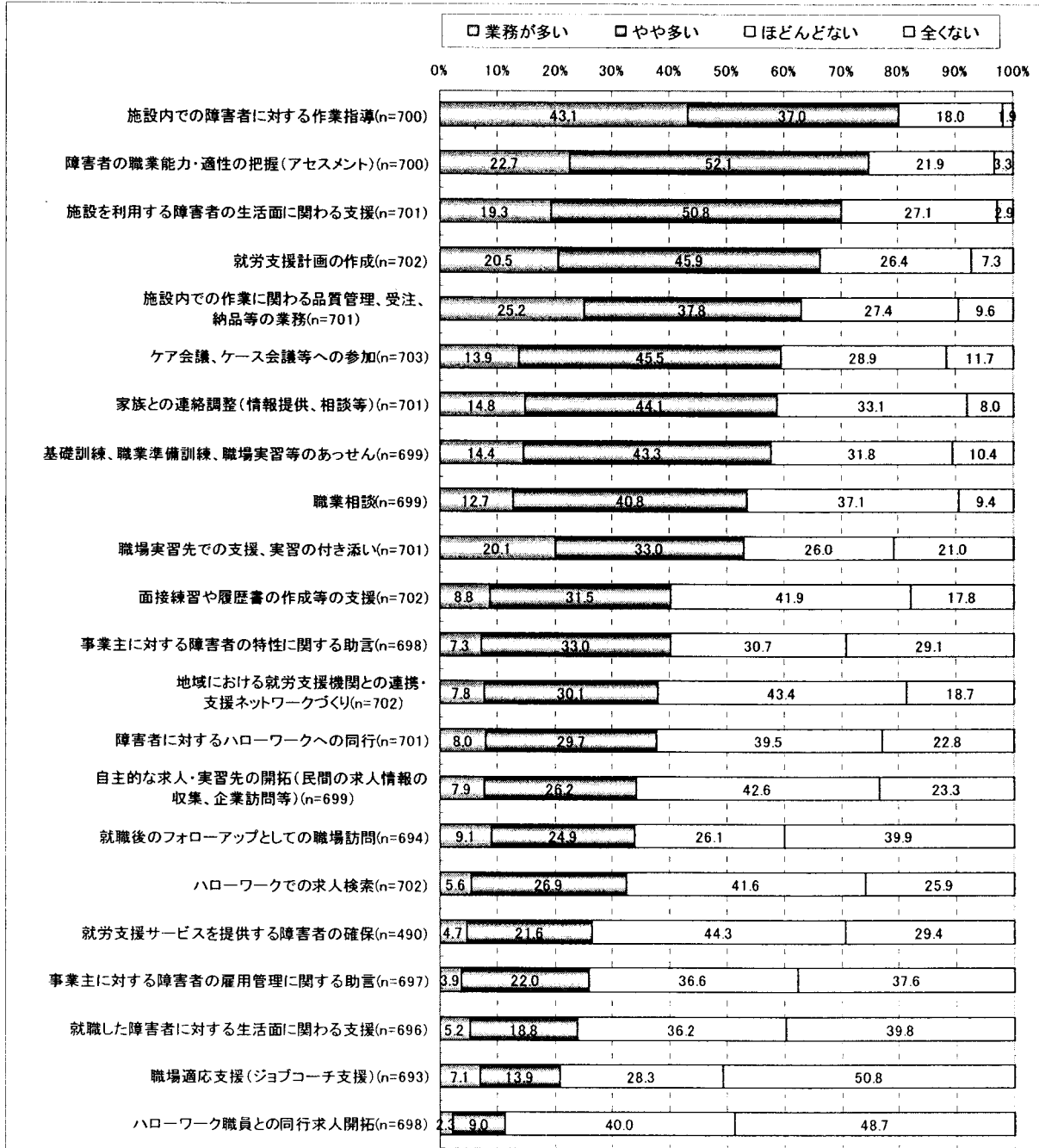


(2) 職務と能力・スキル

①就労支援業務の業務量

就労支援員として活動する場合の業務量について質問をしたところ、結果は下表のとおりとなった。施設内作業指導が最も多く、次いで、職業能力等のアセスメント、生活面に関わる支援であった。概して、求職活動や求人開拓、定着支援に関する業務の業務量が少なかった。

【図表 2-23 就労支援業務の業務量】

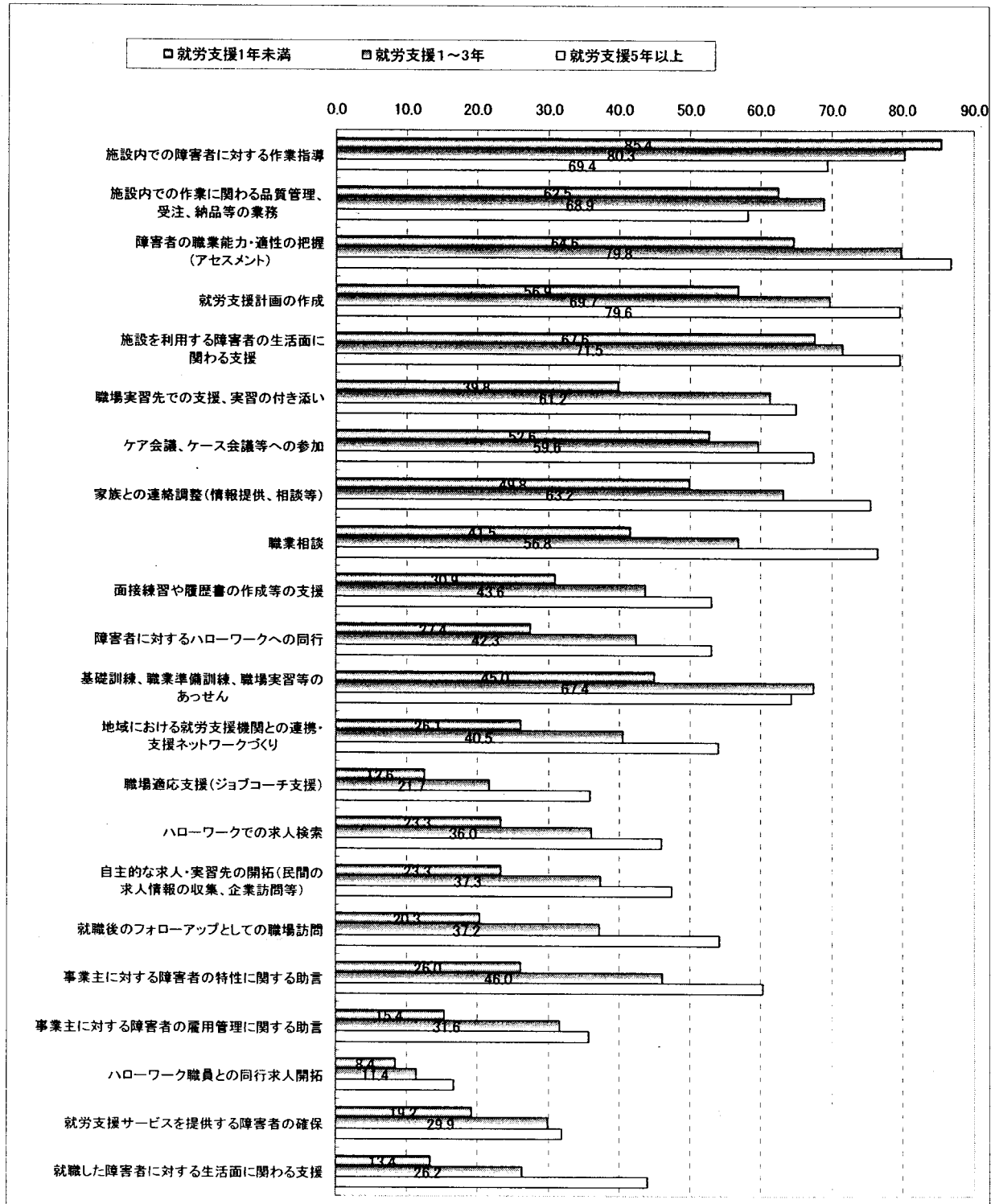


<就労支援経験別の業務量>

就労支援員から、就労支援の経験により「1年未満(n=249)」、「1～3年(n=228)」、「5年以上(n=98)」の3グループを抽出し、分析を行った。

就労支援業務の業務量について「業務量が多い」又は「やや多い」と回答した者の割合の集計をした結果は下表のとおりである。経験が浅い者は施設内作業指導や生活面に関わる業務を多く行っており、経験が長い者は、職業能力等のアセスメントや就労支援計画の作成、職業相談、家族との連絡調整等を行っていた。求職活動や定着支援についても、経験が長い者は業務が多いと回答していた。

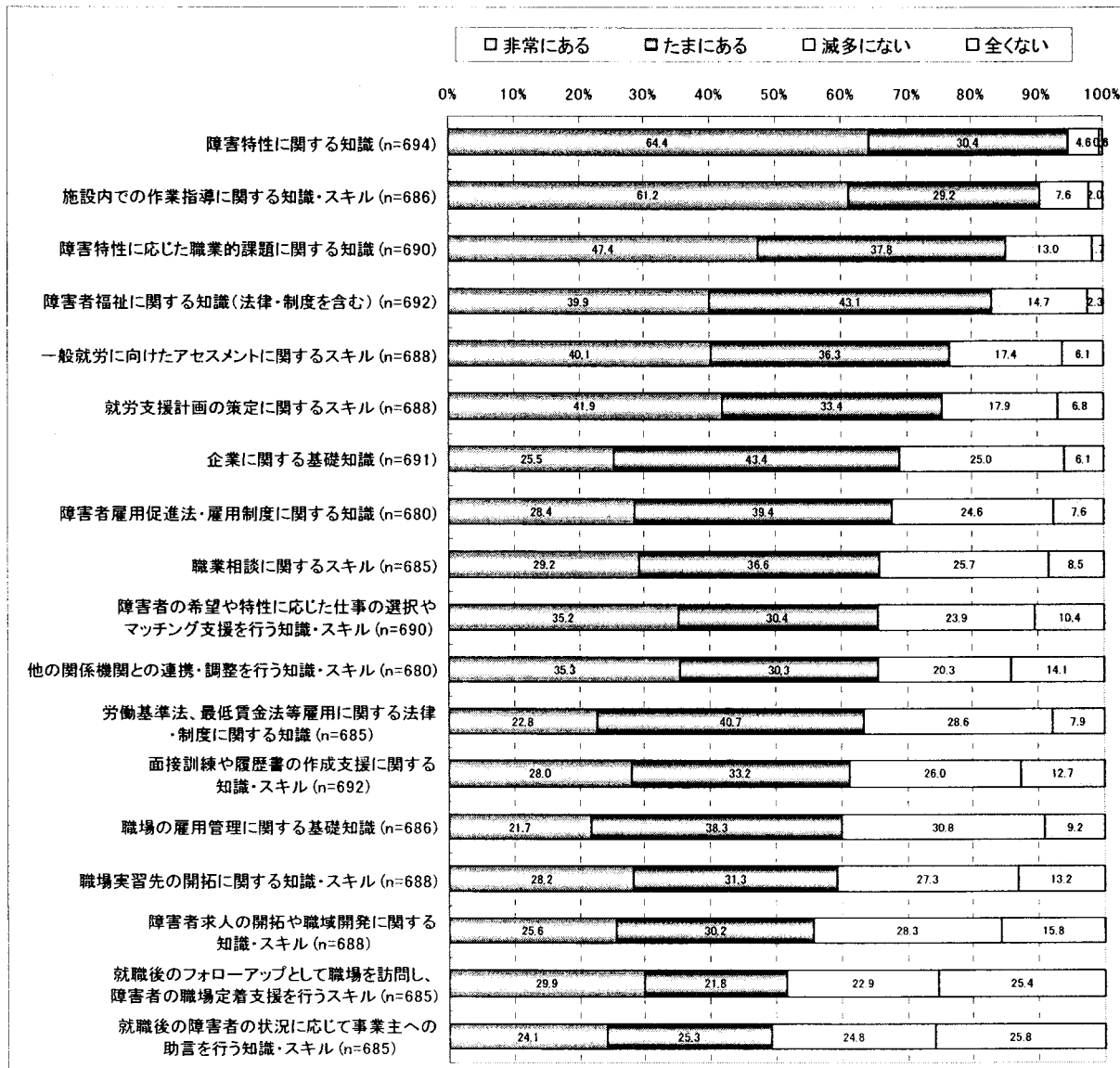
【図表 2-24 就労支援経験別の就労支援業務の業務量】



②就労支援知識・スキルの活用の機会

就労支援員として活動する上で、就労支援に関する知識・スキルをどのくらい活用する機会があるか質問したところ、結果は下表のとおりとなった。障害特性や職業的課題、作業指導や障害者福祉に関する知識・スキルを活用する機会が多い一方で、求人開拓や定着支援に関する知識・スキルはあまり活用する機会がないという結果が見られた。

【図表 2-25 就労支援知識・スキルの活用の機会】

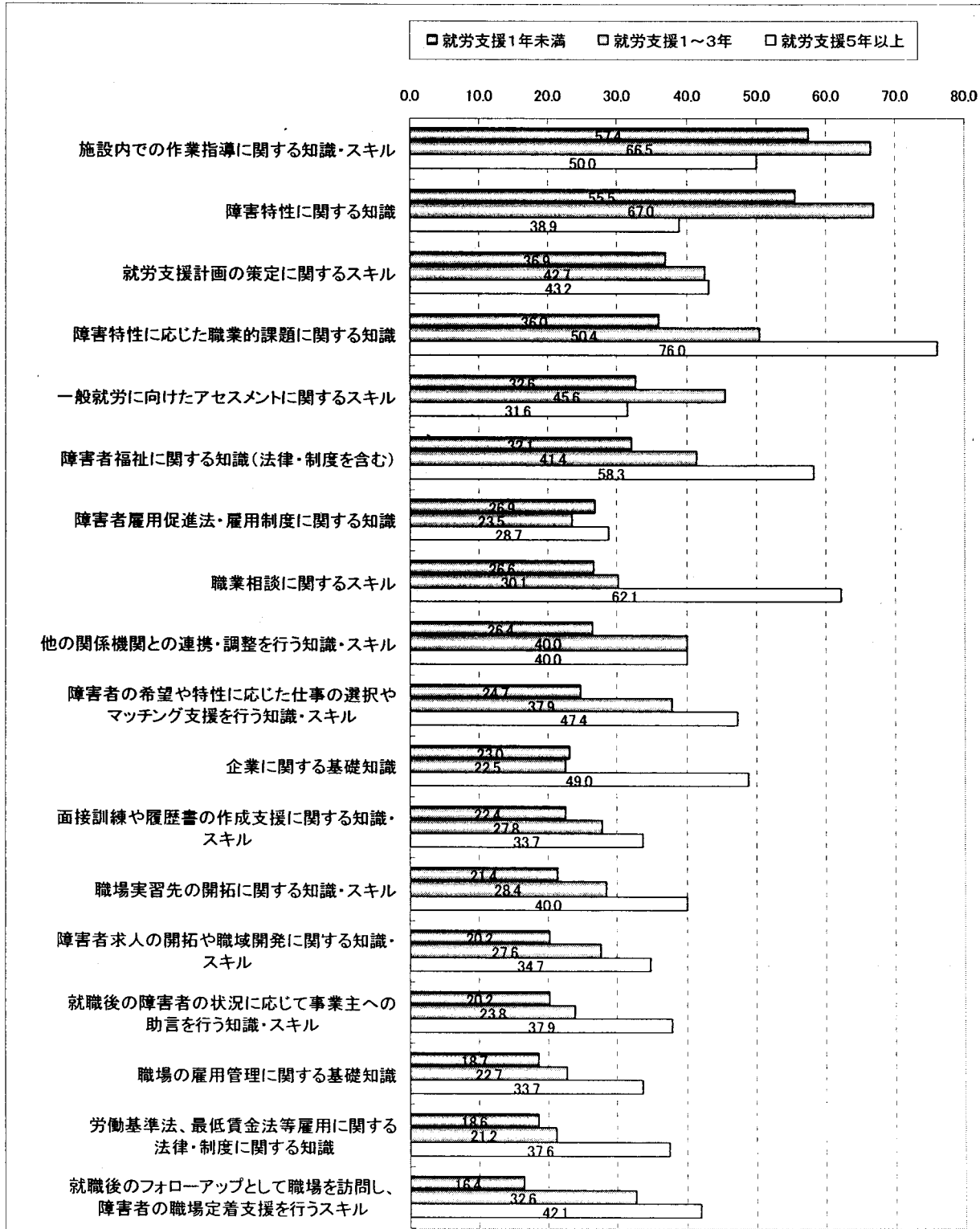


<就労支援経験別の就労支援知識・スキルの活用機会>

就労支援員から、就労支援の経験により「1年未満(n=249)」、「1～3年(n=228)」、「5年以上(n=98)」の3グループを抽出し、分析を行った。

就労支援知識・スキルの活用機会について「非常にある」と回答した者の割合を集計をした結果は下表のとおりとなった。経験が高くなるにつれ、全般的に就労支援の知識・スキルの活用機会が多くなっていた。

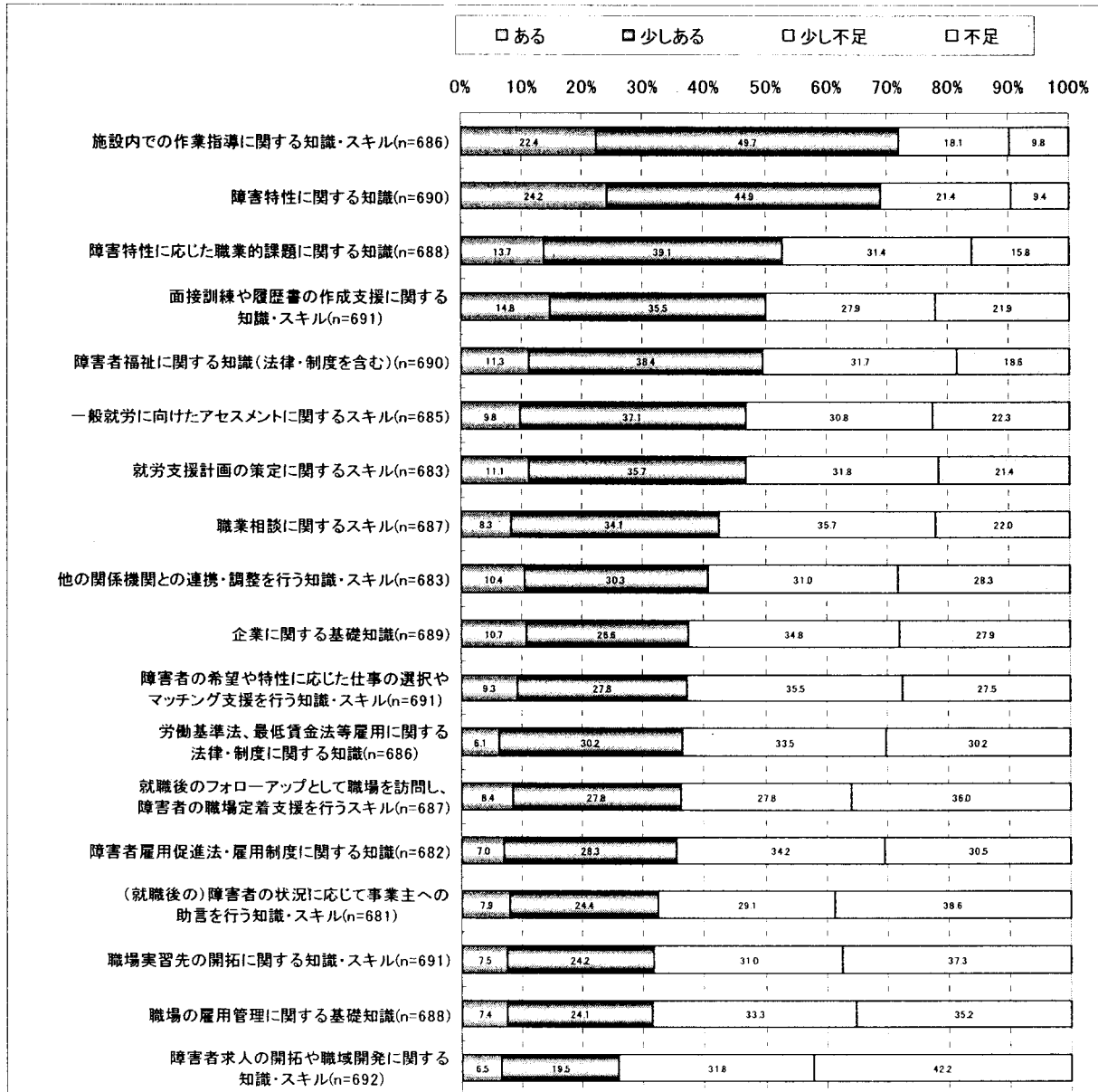
【図表 2-26 就労支援経験別の就労支援知識・スキルの活用機会】



③就労支援知識・スキルの習得状況

就労支援員として活動する上で、就労支援に関する知識・スキルは自分にどのくらい備わっているかについて質問したところ、結果は下表のとおりとなった。施設内での作業指導や障害特性に関する知識については知識・スキルがあると回答している一方で、それ以外の項目については半数以上が少し不足か不足していると回答した。

【図表 2-27 就労支援知識・スキルの習得状況】

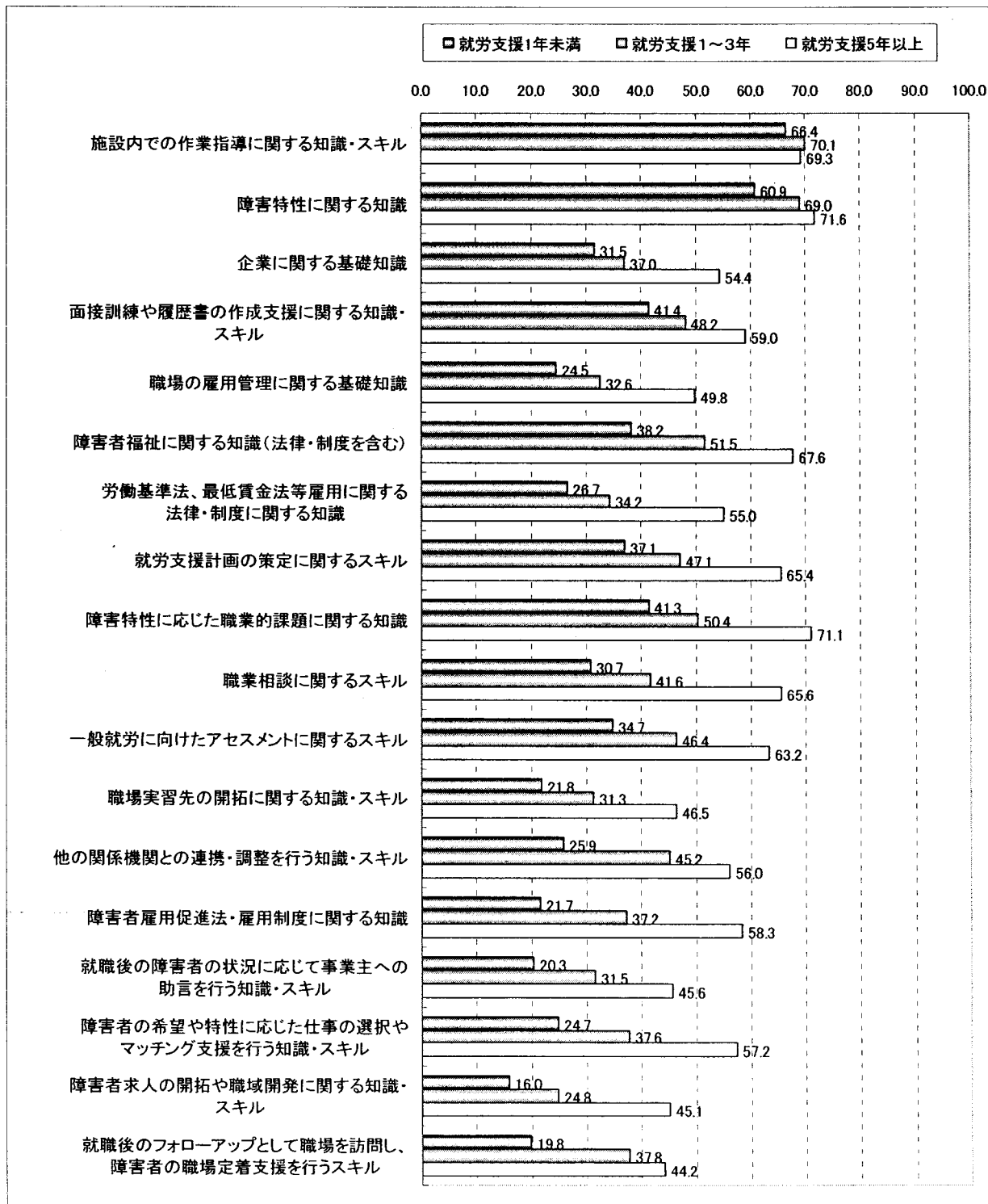


＜就労支援経験別の就労支援知識・スキルの習得状況＞

就労支援員から、就労支援の経験により「1年未満(n=249)」、「1～3年(n=228)」、「5年以上(n=98)」の3グループを抽出し、分析を行った。

就労支援知識・スキルが自分に備わっているかについて「ある」又は「少しある」と回答した者の割合を集計した結果は下表のとおりとなった。経験が浅い者は施設内作業指導と障害特性に関する知識・スキルが不足している一方で、経験が高くなるにつれ、全般的に就労支援の知識・スキルの修得度は上がるが、求人開拓や定着支援に関しては、経験が長い者でも半数以上が不足していると回答していた。

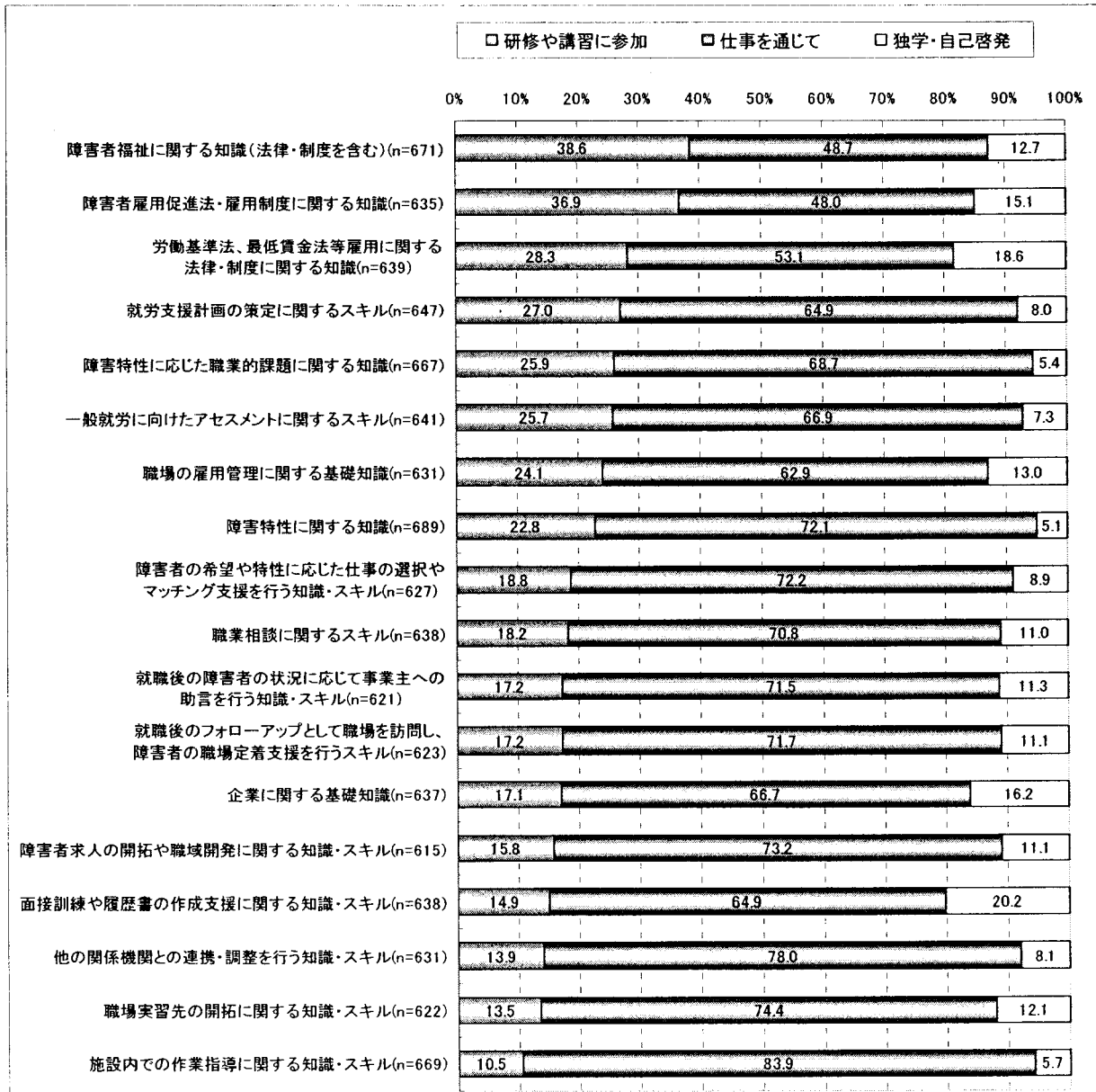
【図表 2-28 就労支援経験別の就労支援知識・スキルの習得状況】



④就労支援知識・スキルの習得方法

就労支援員として活動する上で、就労支援に関する知識・スキルをどのように身につけたか最も効果的な手段について質問したところ、全般的に「仕事を通じて」と回答した者の割合が多かったが、障害者福祉、障害者雇用制度、労働関係法規等については「研修や講習会に参加」して習得したと回答した者が他の項目に比べて多かった。

【図表 2-29 就労支援知識・スキルの習得方法】



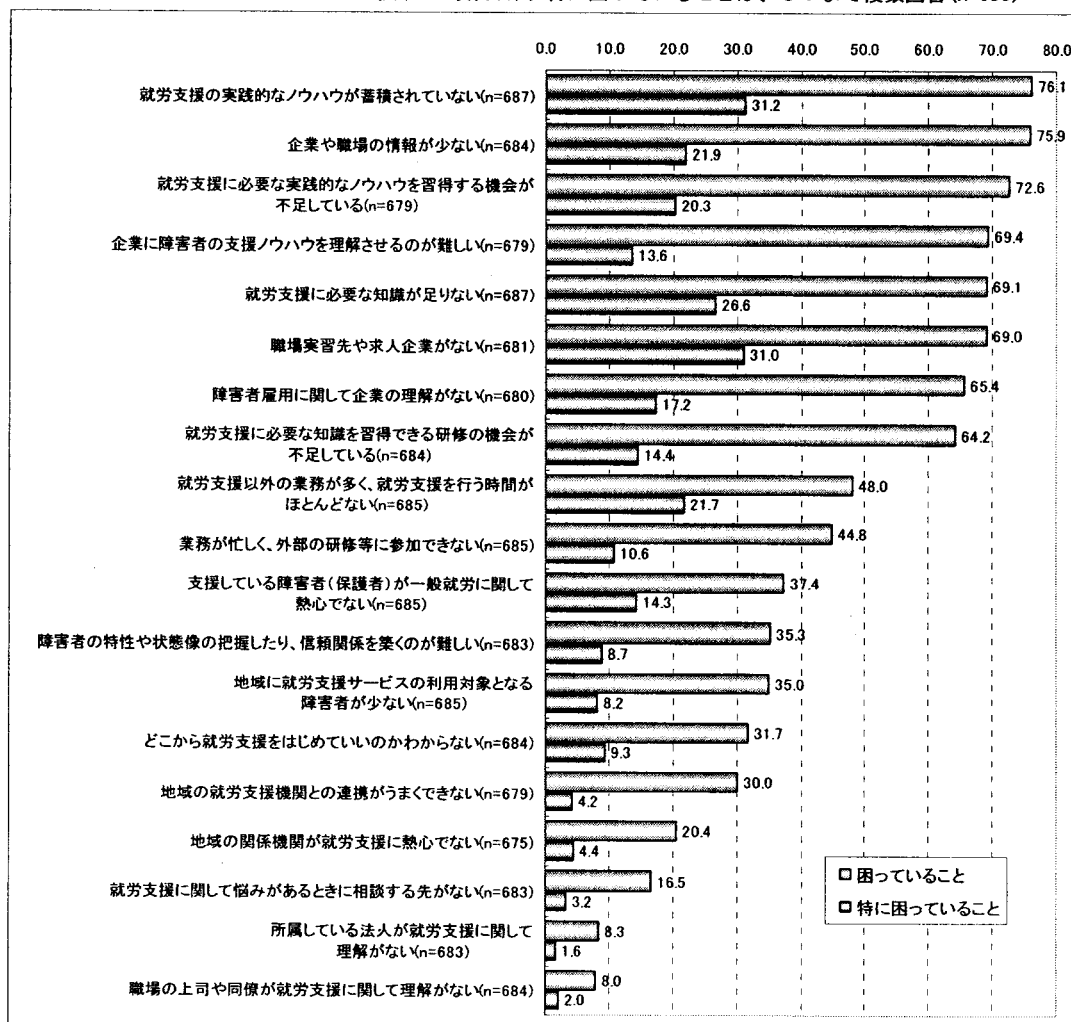
⑤就労支援業務を行う上で困っていること

一般就労に向けた支援にあたり、困っていることについて質問したところ、「実践的なノウハウが蓄積されていない」、「習得する機会がない」といった就労支援スキルの問題と、企業に関する項目で困っていると回答した者の割合が高かった。

また、特に困っていることについて上位3つまで選択してもらったところ、順に、「就労支援の実践的なノウハウが蓄積されていない」、「職場実習先や求人企業がない」、「就労支援に必要な知識が足りない」を選んだ者が多かった。

【図表 2-30 困っていること】

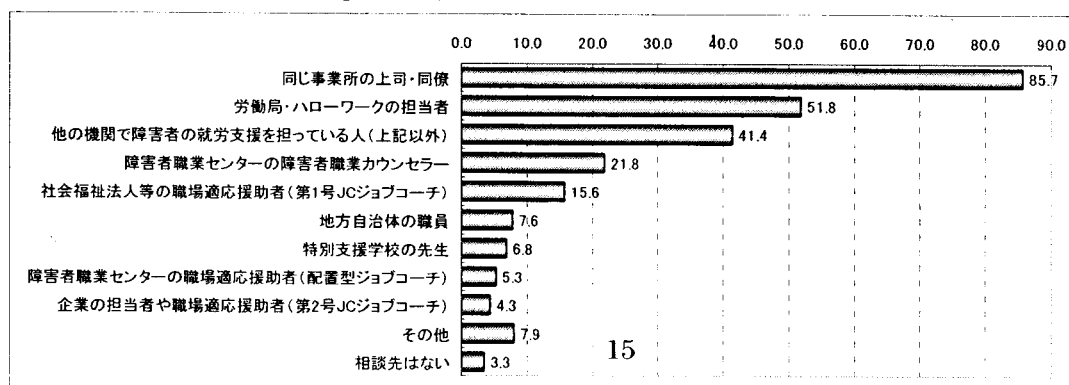
※困っていることは、はい/いいえの二択(nは項目右)、特に困っていることは、3つまで複数回答(n=686)



⑥困った時の相談先

一般就労に向けた支援にあたり、困ったときの相談先について質問をしたところ、同じ事業所の上司・同僚が最も高く、続いて労働局・ハローワークの担当者、他の機関で障害者の就労支援を担っている人の順であった。

【図表 2-31 相談先(複数回答)】(n=693)

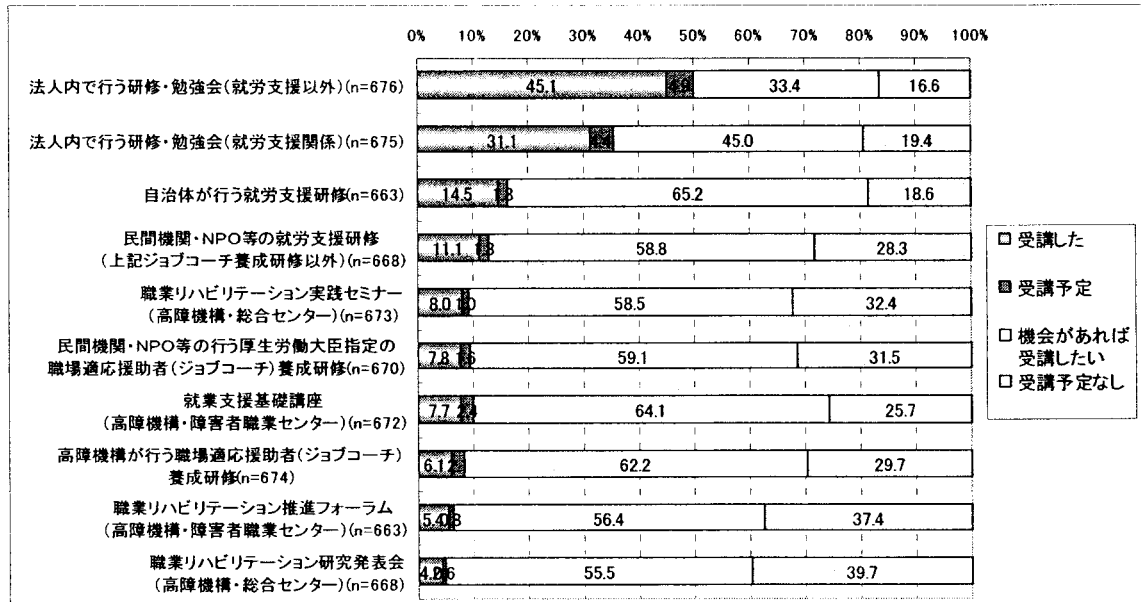


(3) 研修

①就労支援に係る研修の受講状況

就労支援に係る研修の受講状況について質問したところ、法人内の研修の受講経験は3～5割あったが、それ以外の研修の受講経験は低かった。

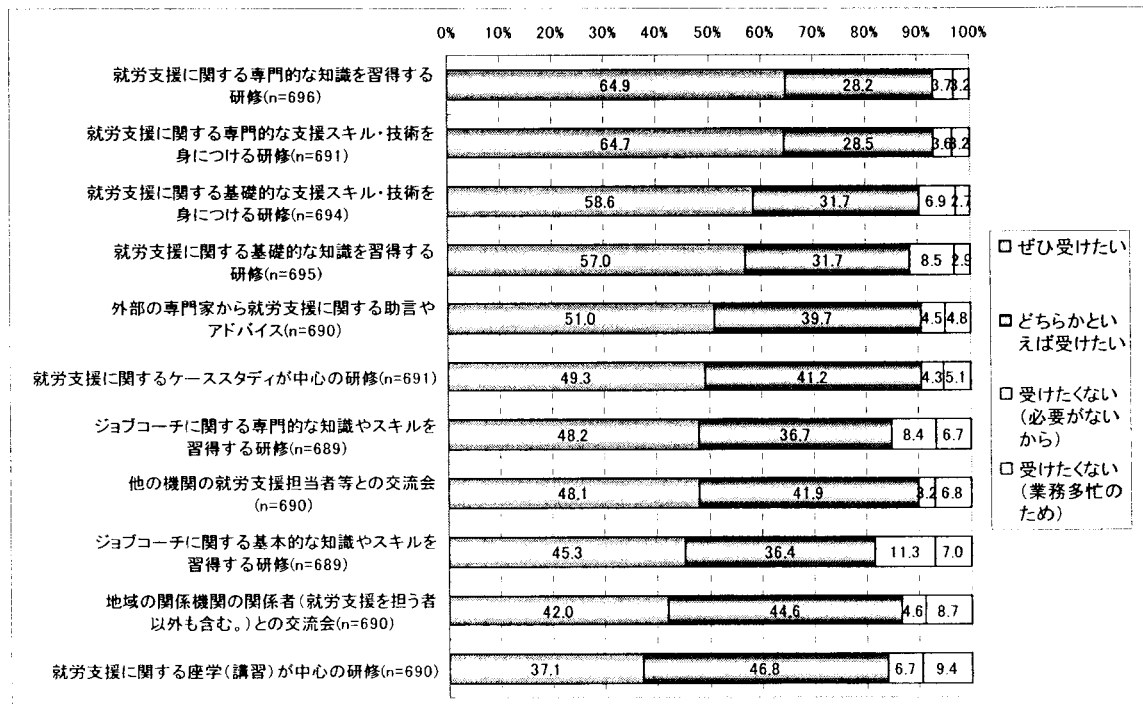
【図表 2-32 研修の受講状況】



②就労支援に係る研修の受講希望

就労支援を行うに当たって、受講したい研修プログラム等について質問をしたところ、就労支援に関する専門的な知識や支援スキル・技術を習得する研修への希望が高かった。

【図表 2-33 研修の受講希望】



第3章 障害者就業・生活支援センター

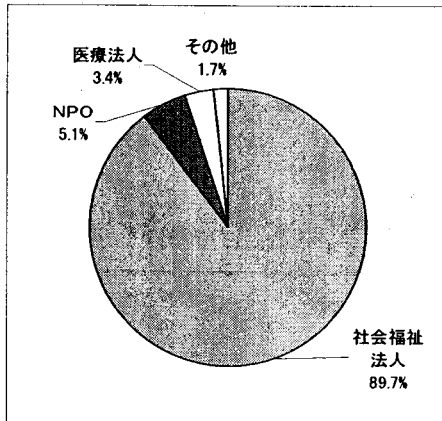
1. 障害者就業・生活支援センター 調査結果

(1) 法人の属性

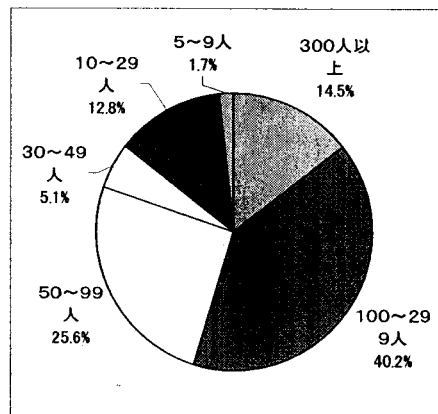
①法人の形態と従業員数

事業所の属する法人の形態及び法人全体の従業員数について質問したところ、社会福祉法人が9割を占め、100人以上の規模の法人が半数以上を占めた。

【図表 3-1 法人の形態】(n=117)



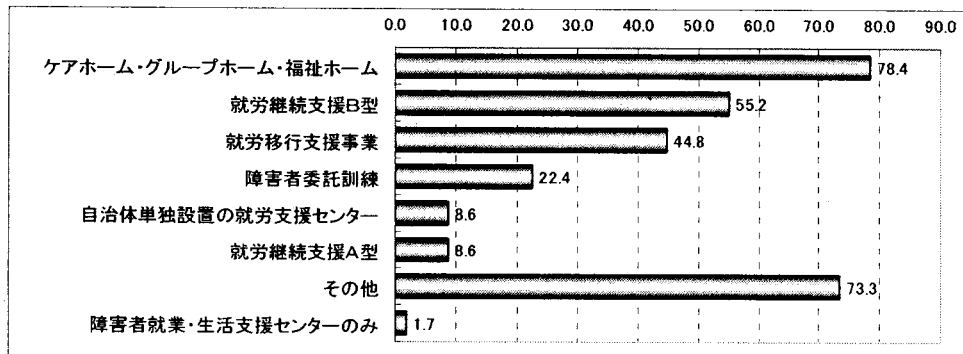
【図表 3-2 法人の規模】(n=117)



②法人が実施している他の事業

障害者就業・生活支援センター以外に法人で実施している他の事業について質問したところ、約8割の法人がケアホーム等を実施しており、続いて就労継続支援B型や就労移行支援事業を実施していた。なお、その他と回答をした中では、自由記述として、更生施設、生活介護、地域活動センター等が多かった。

【図表 3-3 法人が実施している他の事業(複数回答)】(n=116)

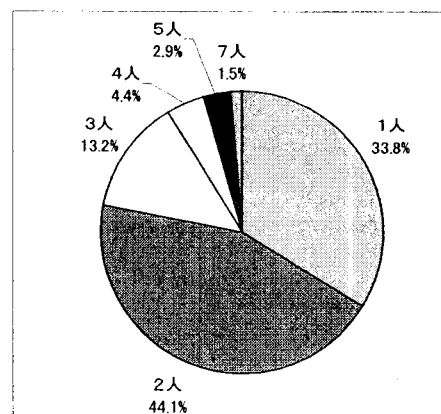


③ジョブコーチ助成金の認定法人

法人が第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)助成金の認定法人になっているか否かについて質問したところ、69法人(59.0%)がジョブコーチ助成金の認定法人となっていた。

また、ジョブコーチ認定法人におけるジョブコーチの配置数の1人又は2人が大部分を占め、平均2.04人(n=68)であった。

【図表 3-4 ジョブコーチ配置状況】(n=68)

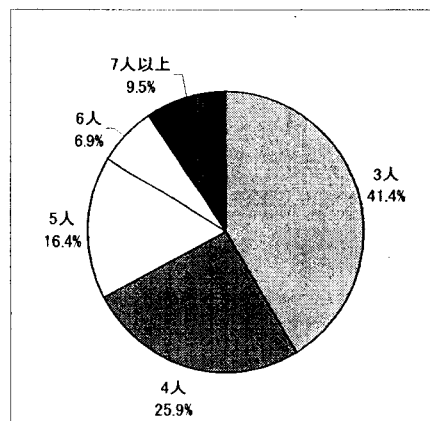


(2) 事業所の属性

①事業所の従業員数

平成20年7月1日現在の従業員数について質問したところ、平均4.3人であり、就業支援担当者の平均は2.3人であった。また、就労支援に携わっている人は就業支援担当者も含め、3.2人であり、ジョブコーチ養成研修修了者は1.0人であった。

【図表3-5 事業所の従業員数】
(n=116)

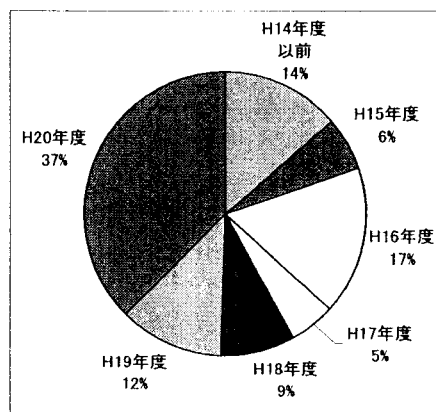


②障害者就業・生活支援センターを開始した時期

事業所が障害者就業・生活支援センターを開始した時期について質問したところ、約3分の1が平成20年度から開始していた。

(参考：全国の障害者就業・生活支援センターの設置数 135箇所(平成19年度)→206箇所(平成20年度))

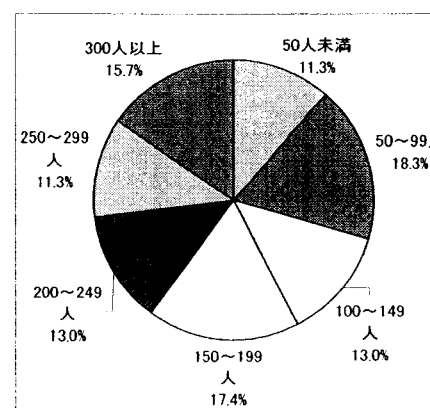
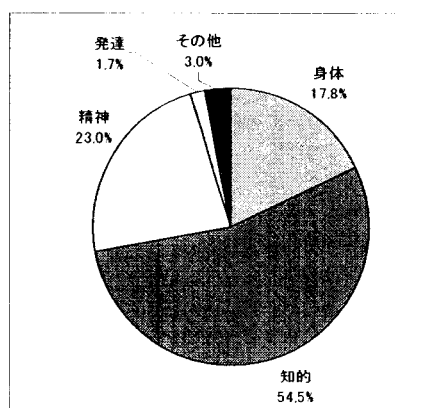
【図表3-6 障害者就業・生活支援センターの開始時期】
(n=117)



③利用者の状況

平成20年7月1日現在の利用者の状況について質問をしたところ、平均183.99人であり、うち知的障害者が半数以上を占めた。

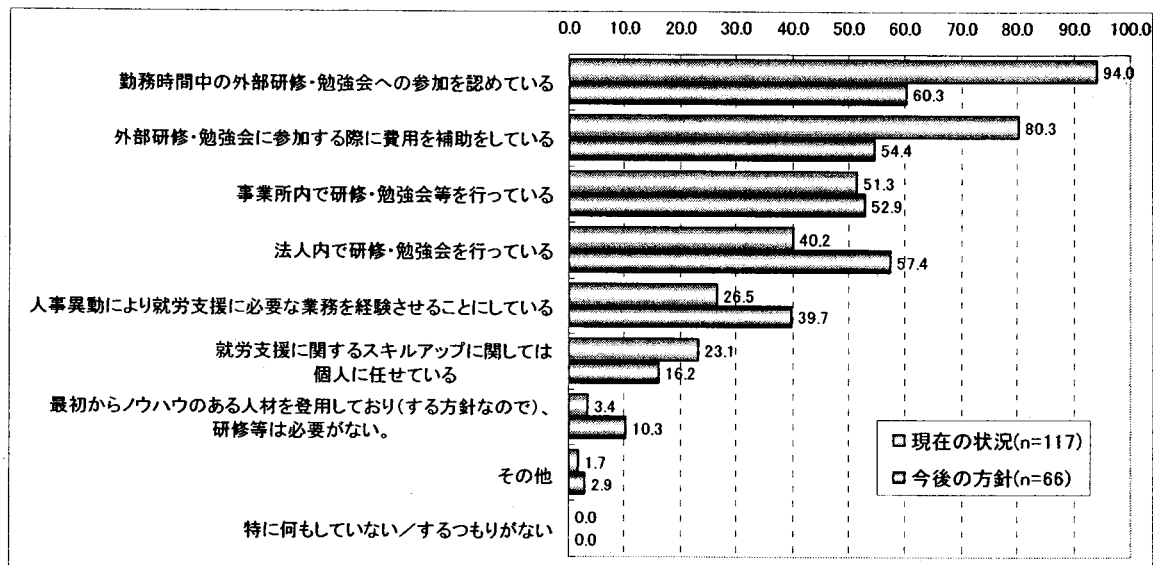
【図表3-7 利用者の状況】
(n=115)



(3) 就労支援に関わる人材育成の方針

障害者の就労支援に関わる人材の育成を①現在どのように行っているか、また②今後の方針を質問したところ、現在は外部研修の受講促進が中心であるが、今後の方針として、法人内で研修・勉強会を行ったり、人事異動により就労支援に必要な業務を経験させると回答した割合が高かった。

【図表 3-8 人材育成の方針(複数回答)】



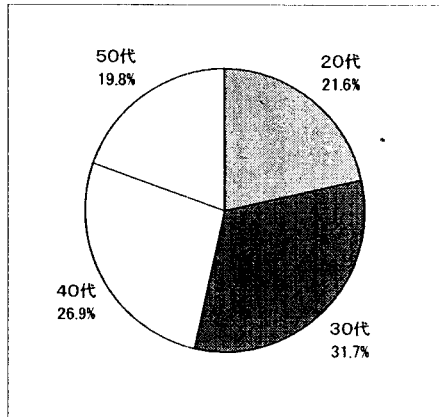
2. 就業支援担当者 調査結果

(1) 本人の属性

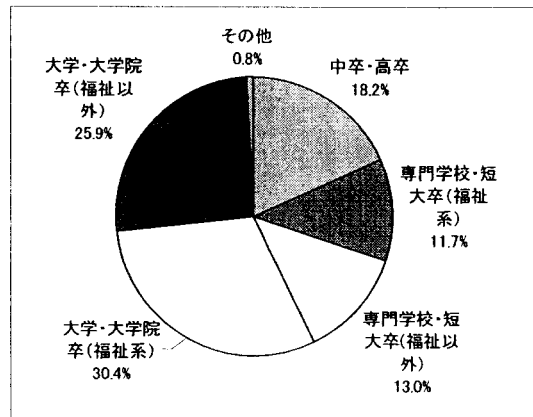
①基本属性

本人の性別・年代・最終学歴について質問したところ、男性が145人(58.7%)で女性が102人(41.3%)と男性がやや多く、年代としては、30代と40代が多かった。また、最終学歴は大学・大学院卒が多く、福祉系の専攻の者が多かった。

【図表 3-9 年代】(n=227)

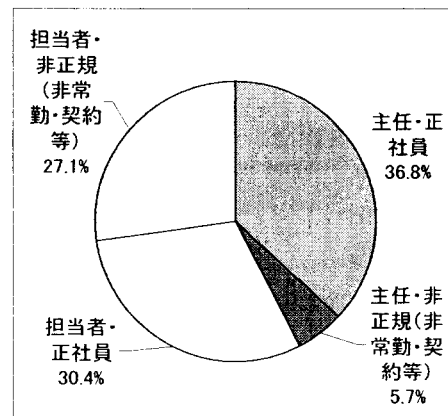


【図表 3-10 最終学歴】(n=247)



②就業形態

本人の就業形態について質問したところ、主任は正社員がほとんどであったが、担当者は正社員と非常勤・契約等の非正規職員がほぼ半々であった。

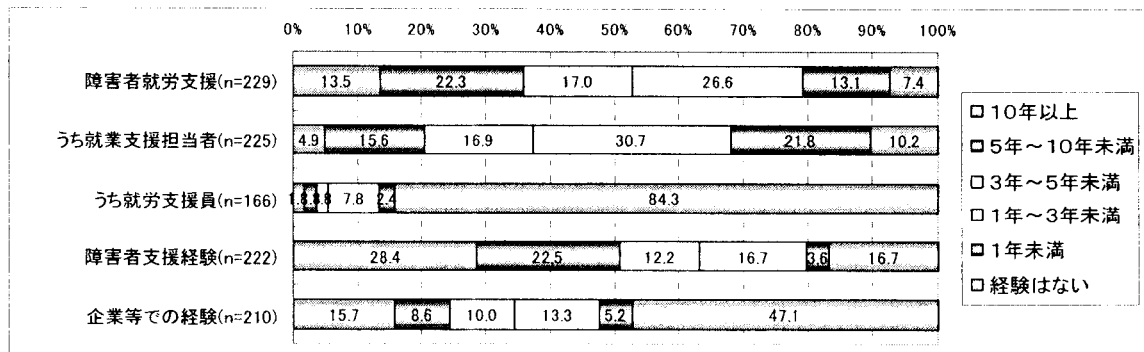


【図表 3-11 就業形態】(n=247)

③就労経験

これまでの就労経験について質問したところ、障害者支援については5年以上の経験を持っている者が半数以上おり、障害者就労支援経験が5年以上の者も3分の1程度いた。

【図表 3-12 就労経験】

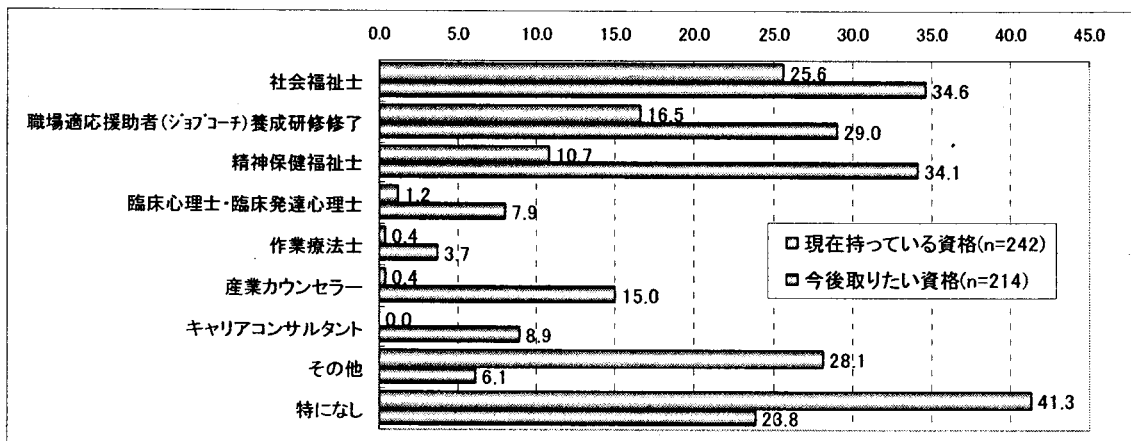


④資格

障害者の就労支援を行うにあたり、現在保有している資格と、今後取りたい資格について質問したところ、現在は特に資格がない者が最も多かったが、社会福祉士の資格を持っている者も4分の1程度いた。その他の自由記述としては、社会福祉主事が最も多く、その他介護福祉士やヘルパー、保育士、教員免許等も見られた。

今後取りたい資格としては、社会福祉士や精神保健福祉士取得の希望が3割程度と高く、次に職場適応援助者養成研修の受講の希望が高かった。

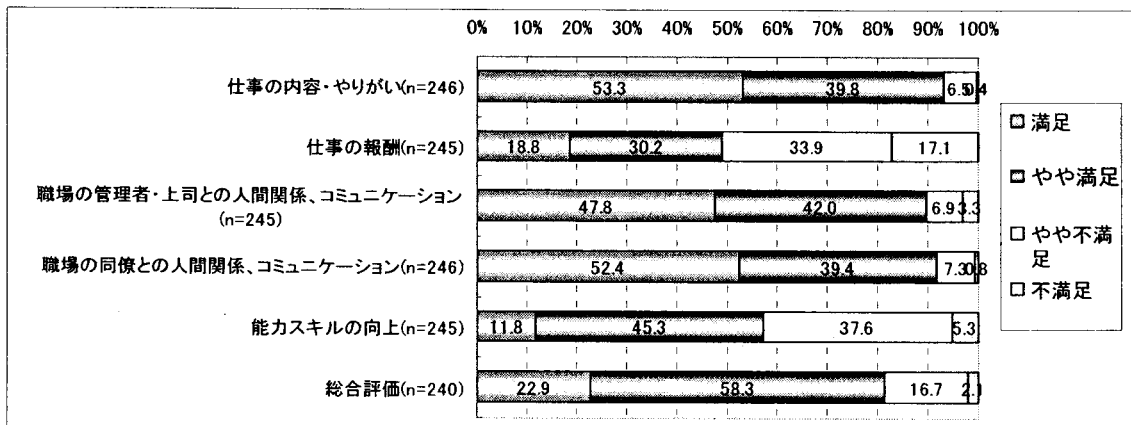
【図表 3-13 資格（複数回答）】



⑤仕事の満足度

仕事の満足度について質問をしたところ、総合的な満足的に8割の者がやや満足か満足しており、仕事の内容やコミュニケーション面で満足している割合が9割程度と高い一方で、報酬と能力スキルの向上については、満足している割合が低かった。

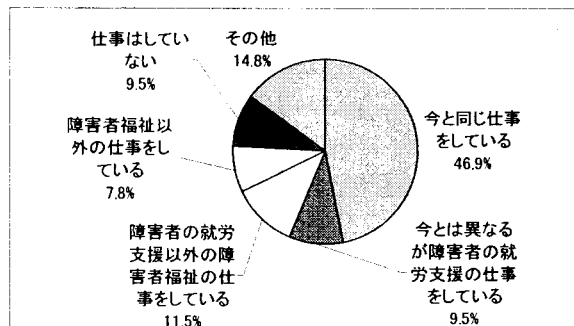
【図表 3-14 仕事の満足度】



⑥将来展望

5年後の将来展望について質問をしたところ、半数近い者が現在と同じ仕事をしていると回答しており、また就労支援を含め障害者支援の分野で仕事をしていると回答した者は全体の約7割であった。

【図表 3-15 将来展望】
(n=243)

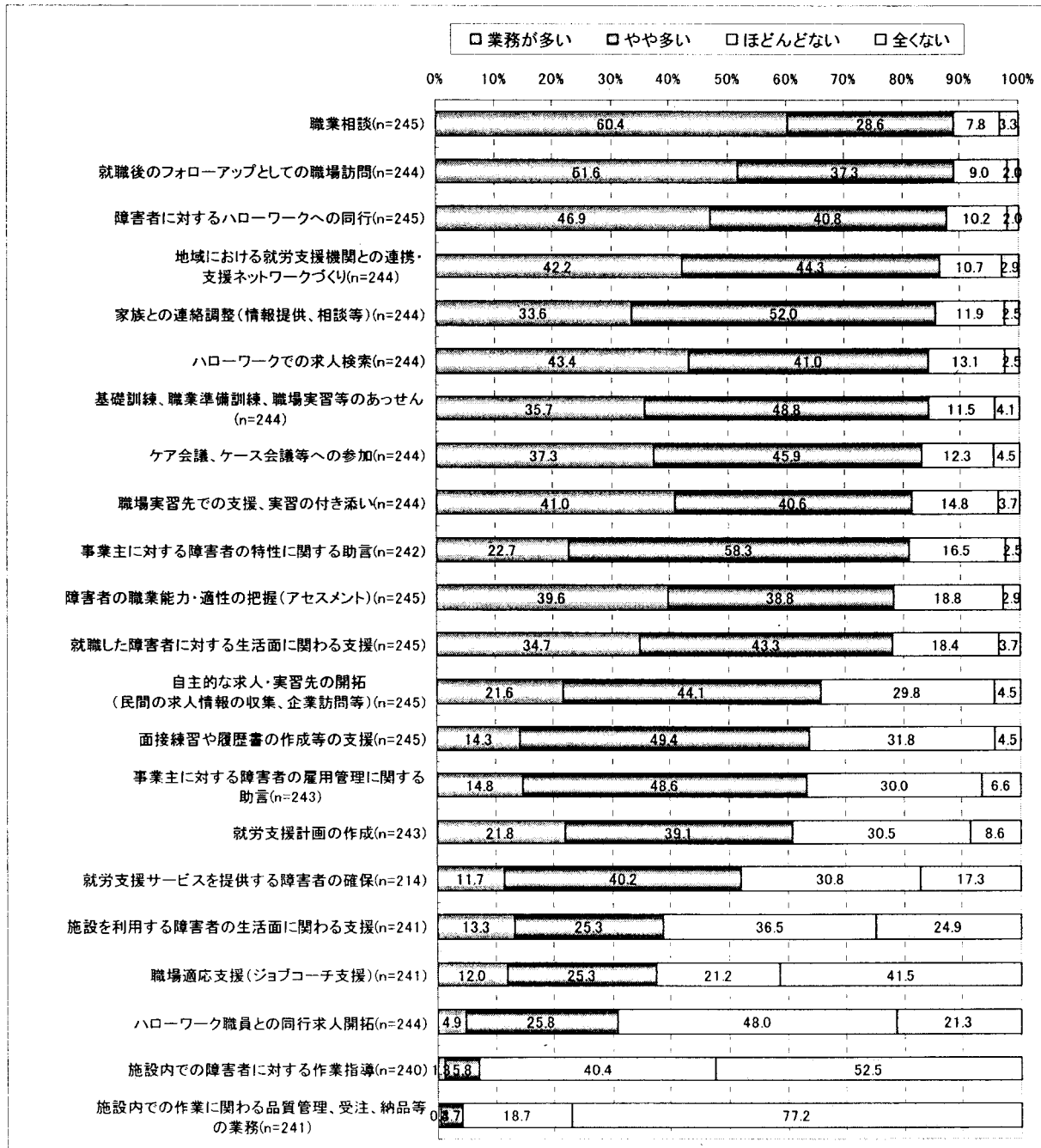


(2) 職務と能力・スキル

① 就労支援業務の業務量

就業支援担当者として活動する場合の業務量について質問をしたところ、結果は下表のとおりとなった。職業相談、定着支援、ハローワークでの求職活動支援、地域の連携に関する業務が多いという回答が多かった。

【図表 3-16 就労支援業務の業務量】

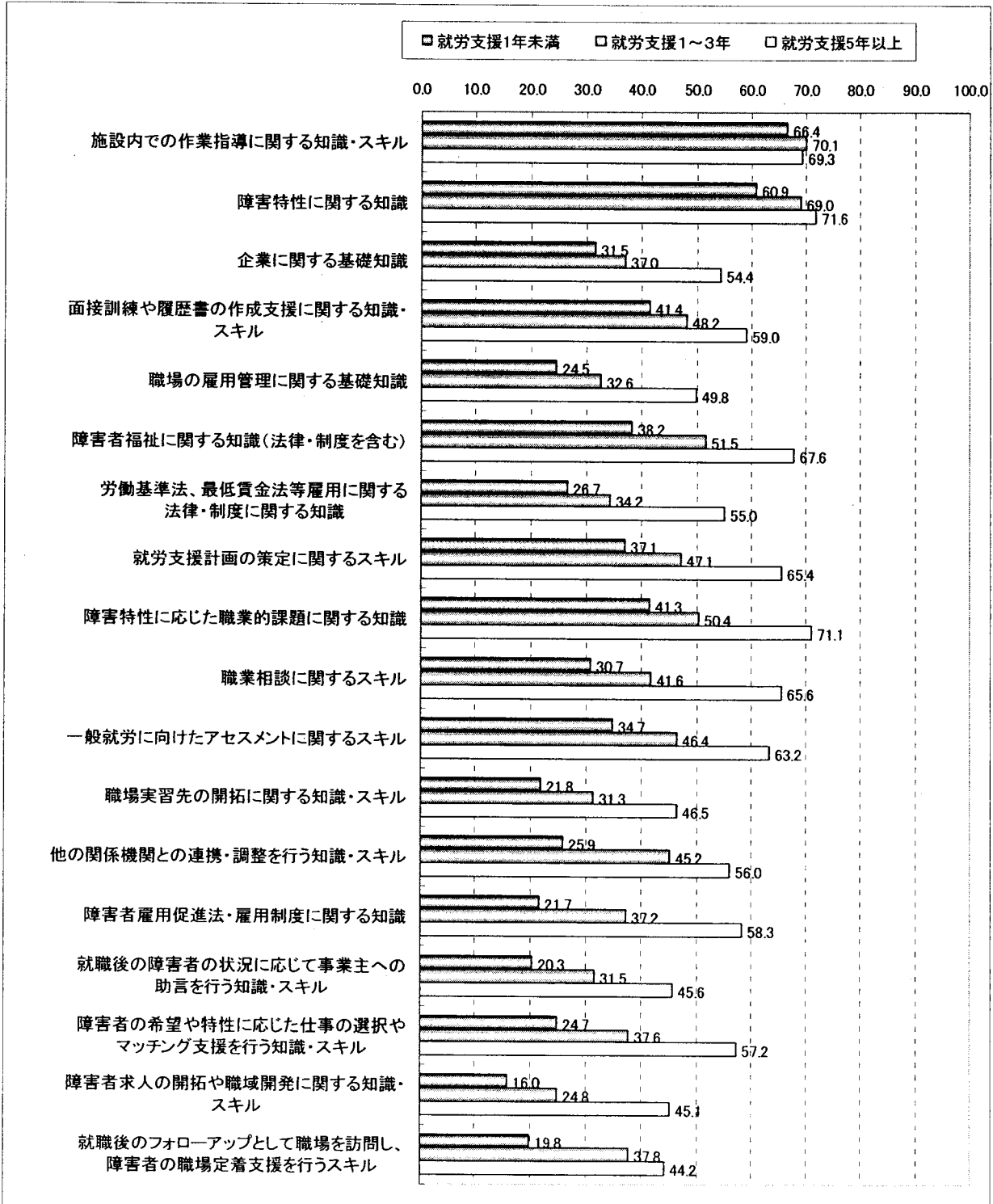


<就業支援担当者の経験別の業務量>

就業支援担当者から、就業支援担当者の経験により「担当者1年未満 (n=48)」、「担当者1～3年 (n=48)」、「主任 (n=105)」の3グループを抽出し、分析を行った。

就業支援担当者の業務の業務量について「業務量が多い」と回答した者の割合を集計をした結果は下表のとおりである。他のグループと比べて、1～3年経験の者は定着支援業務を多く行っており、主任は関係機関との連携を多く行っていた。

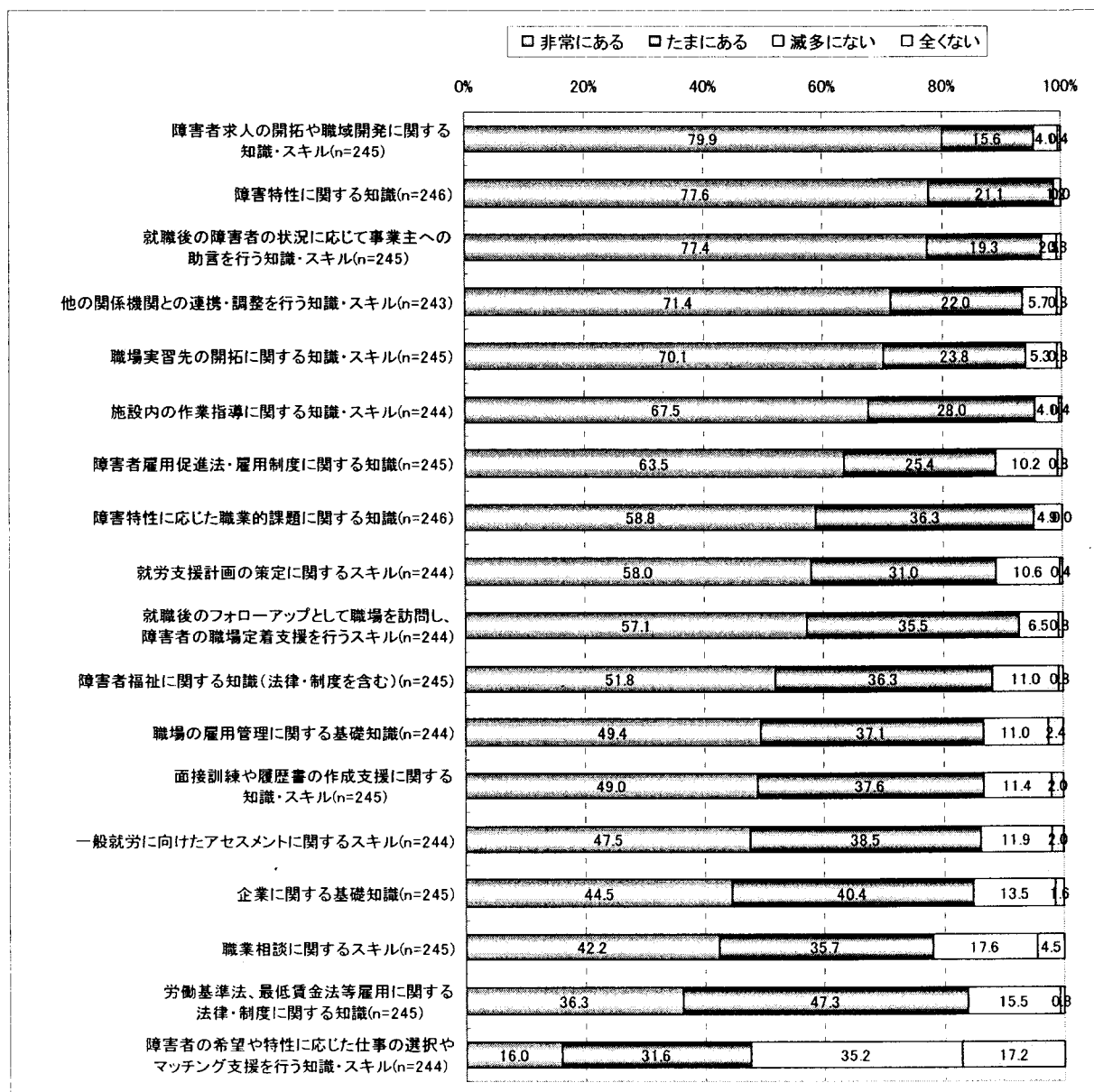
【図表 3-17 就業支援担当者の経験別の就労支援業務の業務量】



②就労支援知識・スキルの活用の機会

就業支援担当者として活動する上で、就労支援に関する知識・スキルをどのくらい活用する機会があるか質問したところ、結果は下表のとおりとなった。

【図表 3-18 就労支援知識・スキルの活用の機会】

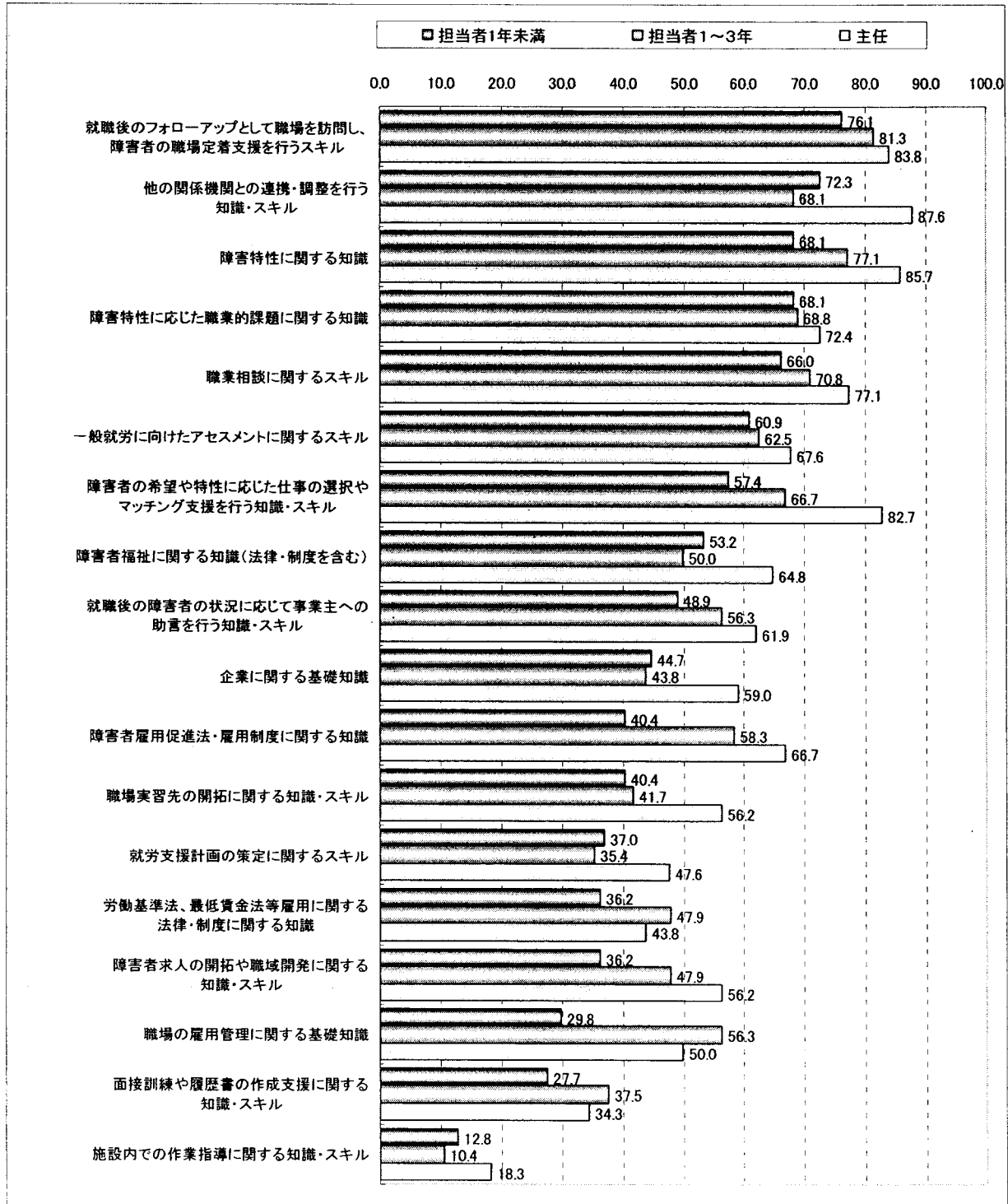


<就業支援担当者の経験別の就労支援知識・スキルの活用の機会>

就業支援担当者から、就業支援担当者の経験により「担当者1年未満 (n=48)」、「担当者1～3年 (n=48)」、「主任 (n=105)」の3グループを抽出し、分析を行った。

就労支援知識・スキルの活用機会について「非常にある」と回答した者の割合を集計をした結果は下表のとおりとなった。他と比べて、主任は、関係機関との調整やマッチングに関する知識・スキルを活用する機会が多くなっていた。

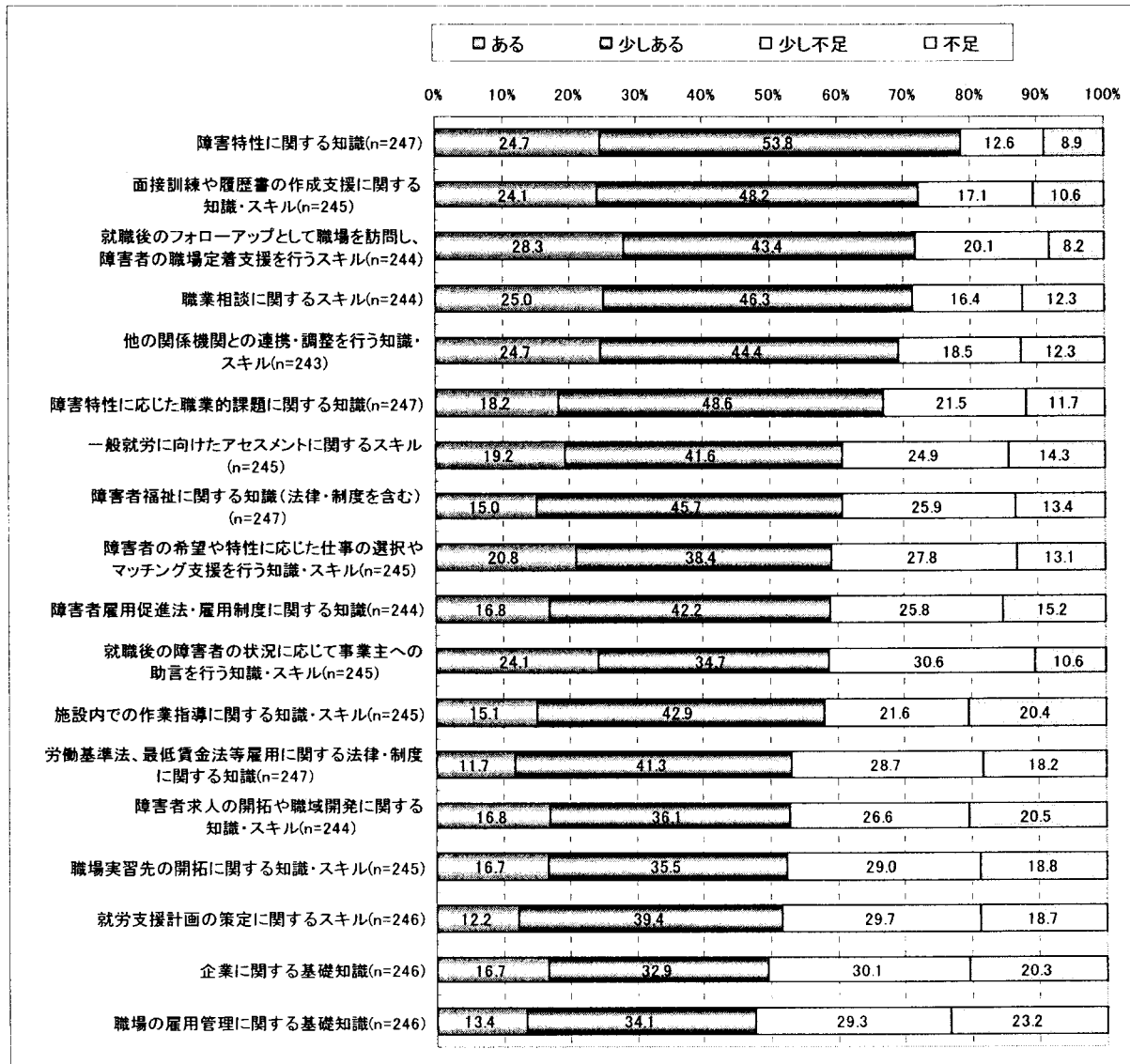
【図表 3-19 就業支援担当者の経験別の就労支援知識・スキルの活用の機会】



③就労支援知識・スキルの習得状況

就業支援担当者として活動する上で、就労支援に関する知識・スキルは自分にどのくらい備わっているかについて質問したところ、結果は下表のとおりとなった。障害特性や求職活動に関するスキルは全般的に備えているが、企業に関するスキルについては不足しているという回答が多かった。

【図表 3-20 就労支援知識・スキルの習得状況】

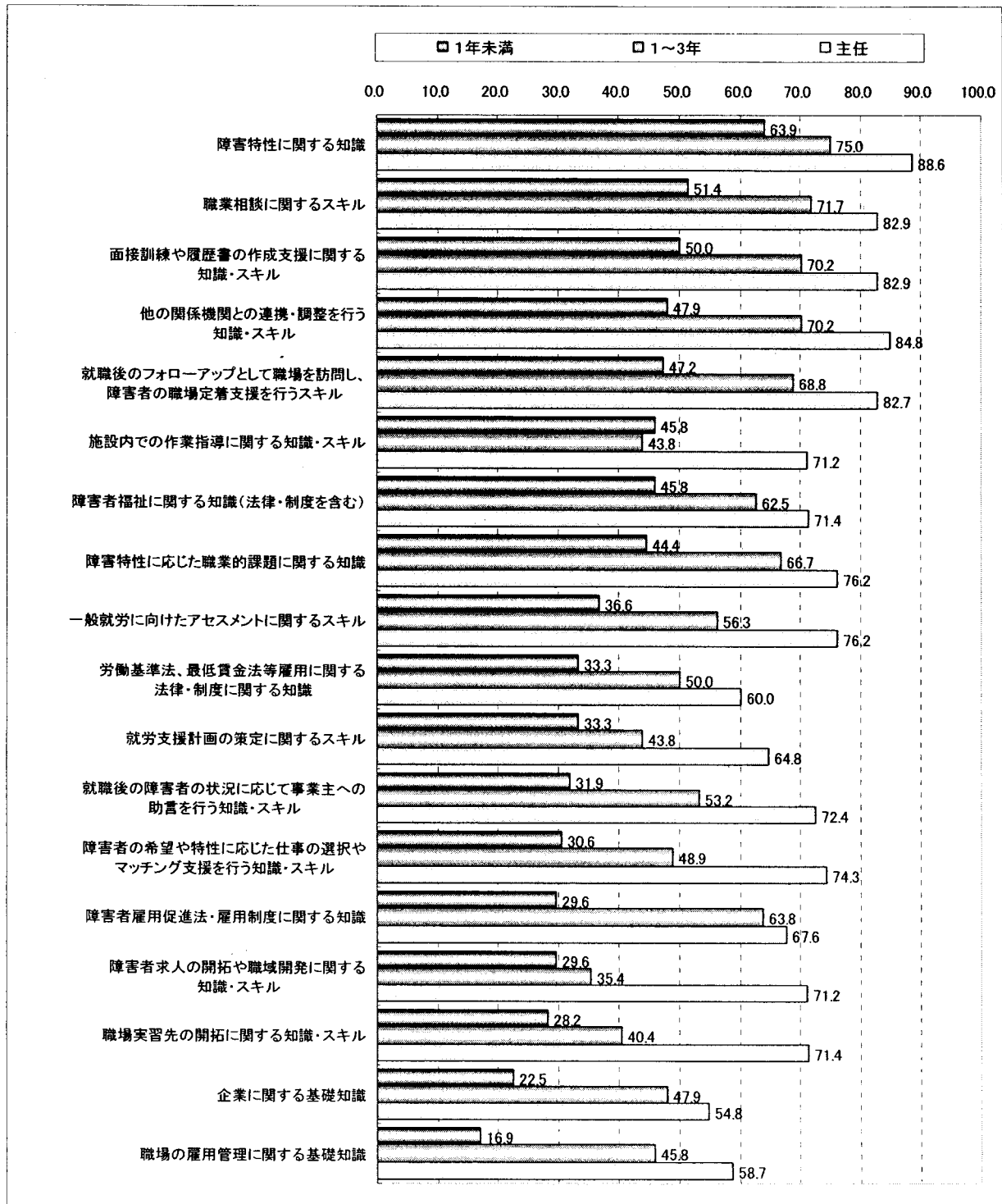


＜就業支援担当者の経験別の就労支援知識・スキルの習得状況＞

就業支援担当者から、就業支援担当者の経験により「担当者1年未満 (n=48)」、「担当者1～3年 (n=48)」、「主任 (n=105)」の3グループを抽出し、分析を行った。

就労支援知識・スキルが自分に備わっているかについて「ある」又は「少しある」と回答した者の割合を集計をした結果は下表のとおりとなった。経験が浅い者は企業等に関する知識が不足していると回答しているが、経験が高まるにつれ、全般的に就労支援の知識・スキルの習得状況が高くなり、特に求人開拓に関して差が大きい。

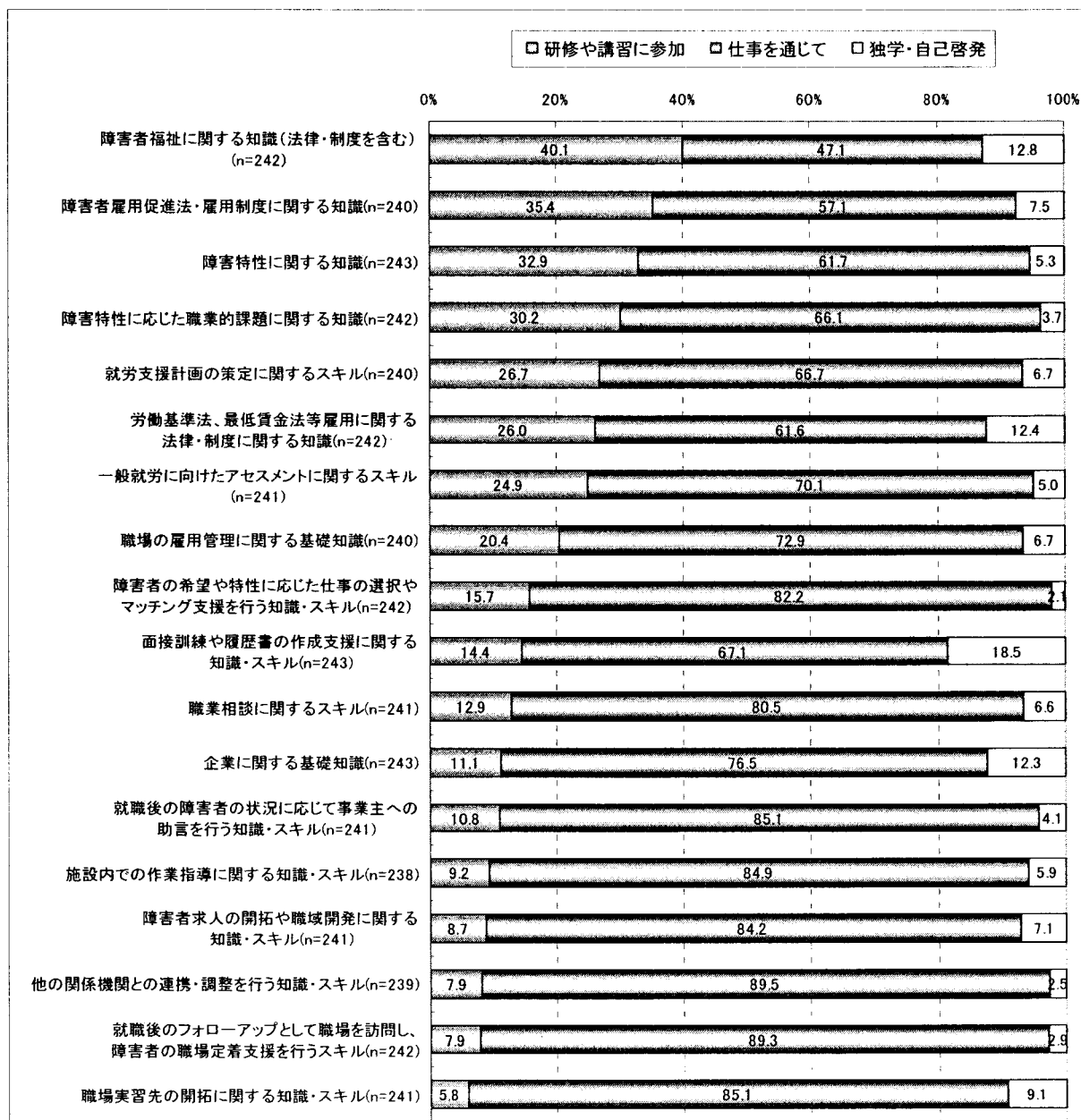
【図表 3-21 就業支援担当者の経験別の就労支援知識・スキルの習得状況】



④就労支援知識・スキルの習得方法

就業支援担当者として活動する上で、就労支援に関する知識・スキルをどのように身につけたか最も効果的な手段について質問したところ、全般的に「仕事を通じて」と回答した者の割合が多かったが、障害者福祉、障害者雇用制度や障害特性等の制度面や障害特性に関することについては、「研修や講習会に参加」して習得したと回答した者が他の項目に比べて多かった。

【図表 3-22 就労支援知識・スキルの習得方法】



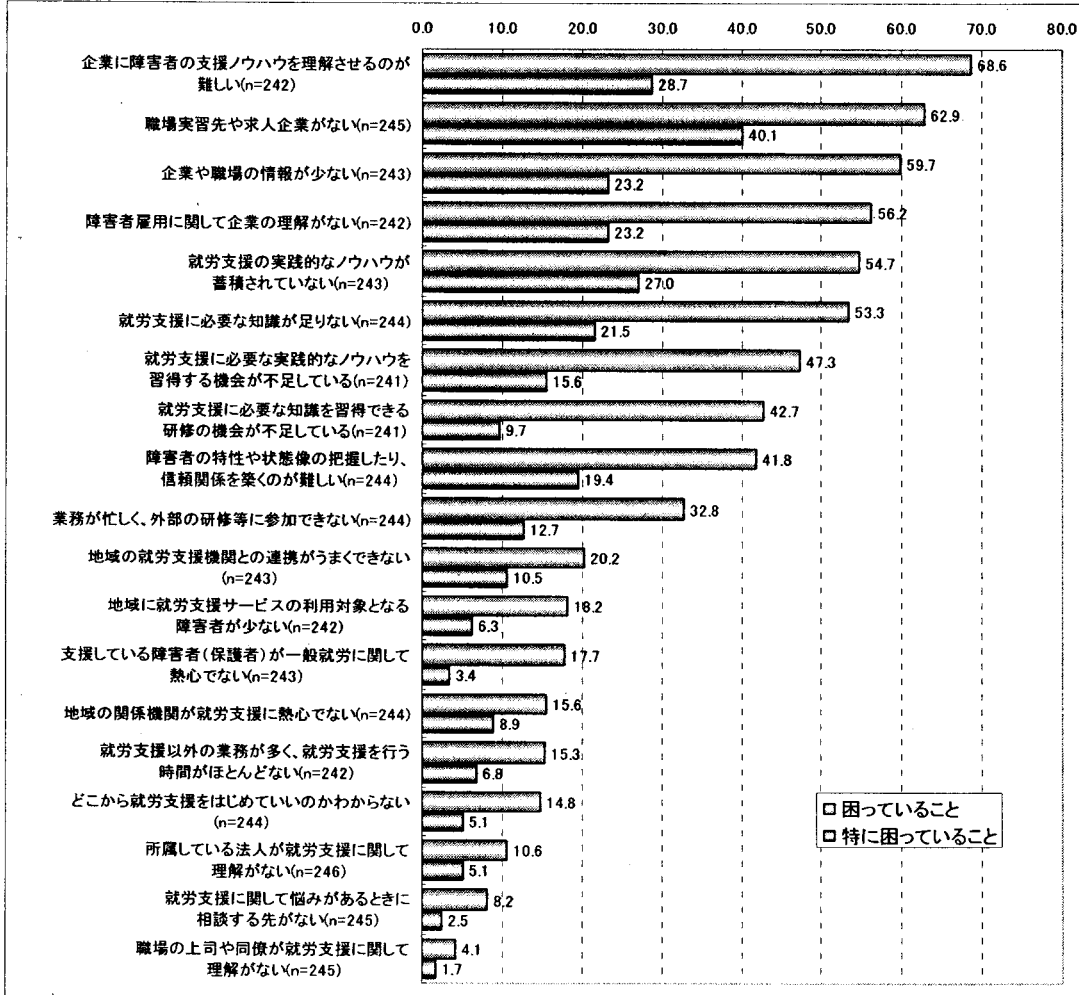
⑤就労支援業務を行う上で困っていること

一般就労に向けた支援にあたり、困っていることについて質問したところ、企業に関する項目で困っていると回答した者の割合が高かった。

また、特に困っていることについて上位3つまで選択してもらったところ、順に、「職場実習先や求人企業がない」、「企業に障害者の支援ノウハウを理解させるのが難しい」、「就労支援の実践的なノウハウが蓄積されていない」を選んだ者が多かった。

【図表 3-23 困っていること】

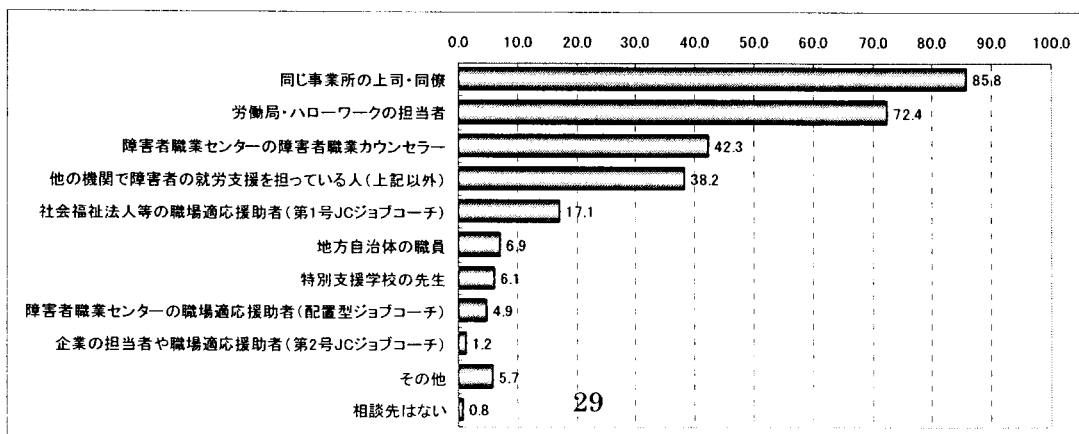
※困っていることは、はい/いいえの二択（nは項目右）、特に困っていることは、3つまで複数回答（n=237）



⑥困った時の相談先

一般就労に向けた支援にあたり、困ったときの相談先について質問をしたところ、同じ事業所の上司・同僚が最も高く、続いて労働局・ハローワークの担当者、障害者職業センターのカウンセラーの順であった。

【図表 3-24 相談先（複数回答）】(n=246)

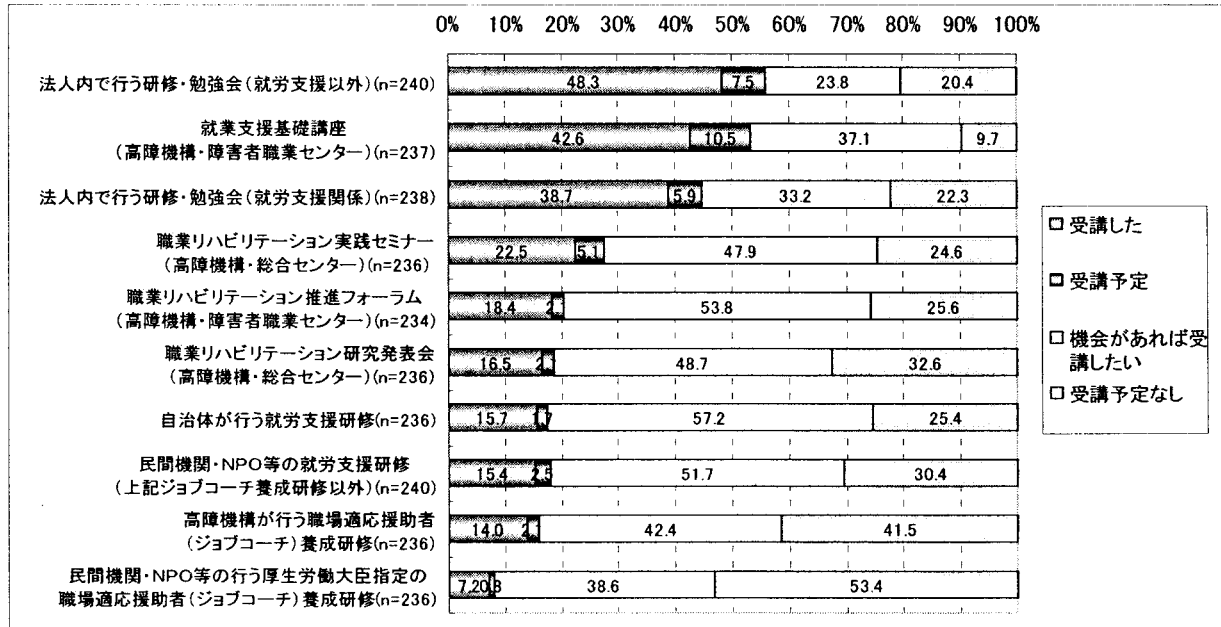


(3) 研修

①就労支援に係る研修の受講状況

就労支援に係る研修の受講状況について質問したところ、法人内の研修以外に、地域障害者職業センターで行っている就業支援基礎講座の受講経験が高かった。

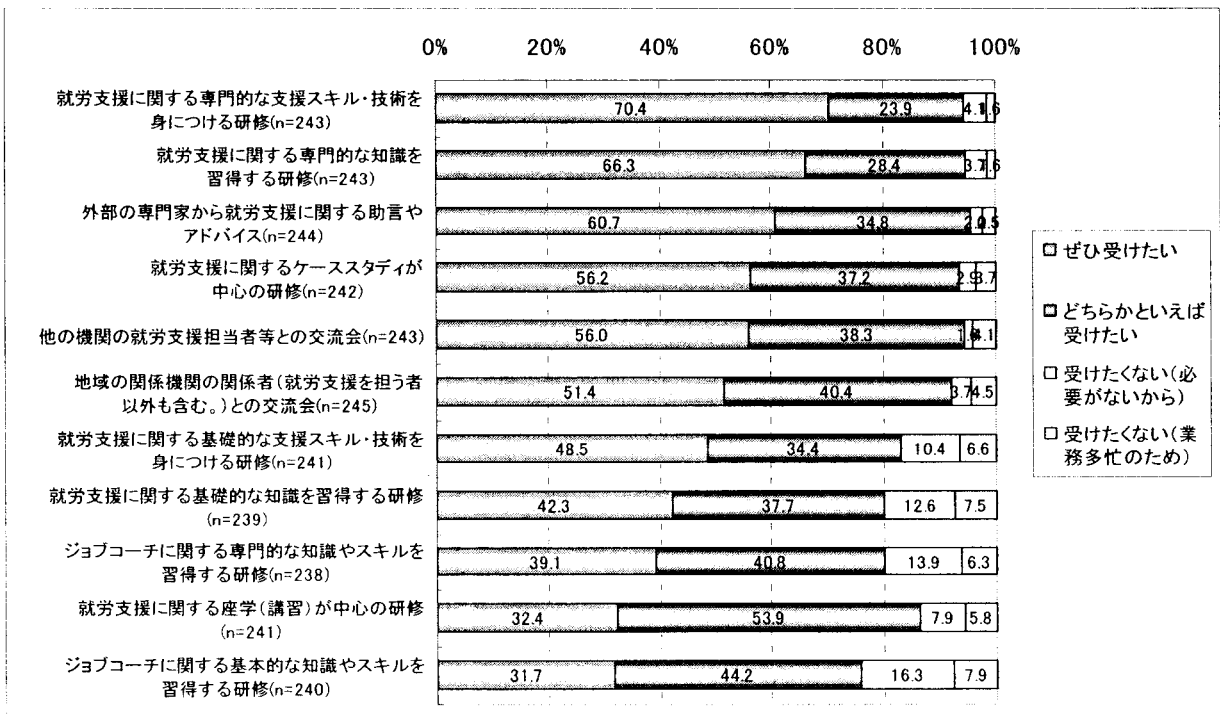
【図表 3-25 研修の受講状況】



②就労支援に係る研修の受講希望

就労支援を行うに当たって、受講したい研修プログラム等について質問をしたところ、就労支援に関する専門的な支援スキル・技術や知識を習得する研修への希望が高かった。

【図表 3-26 研修の受講希望】



第4章 第1号ジョブコーチ

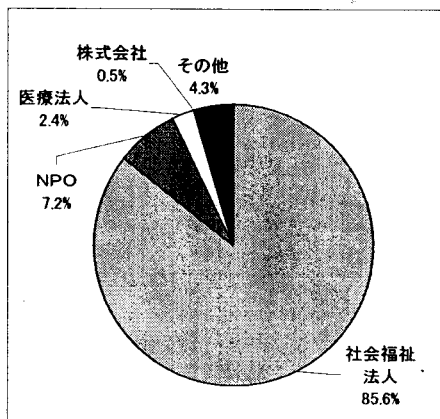
1. 第1号職場適応援助者助成金認定法人 調査結果

(1) 法人の属性

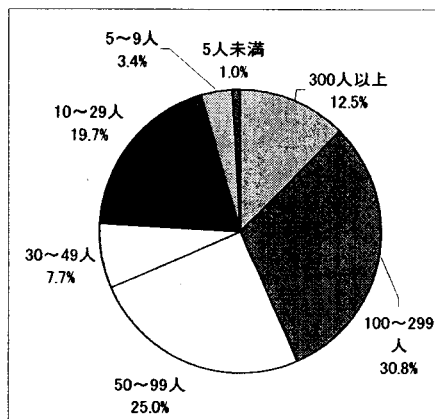
①法人の形態と従業員数

事業所の属する法人の形態及び法人全体の従業員数について質問したところ、社会福祉法人が大部分を占め、100人以上の規模の法人は約4割であった。

【図表 4-1 法人の形態】(n=209)



【図表 4-2 法人の規模】(n=208)

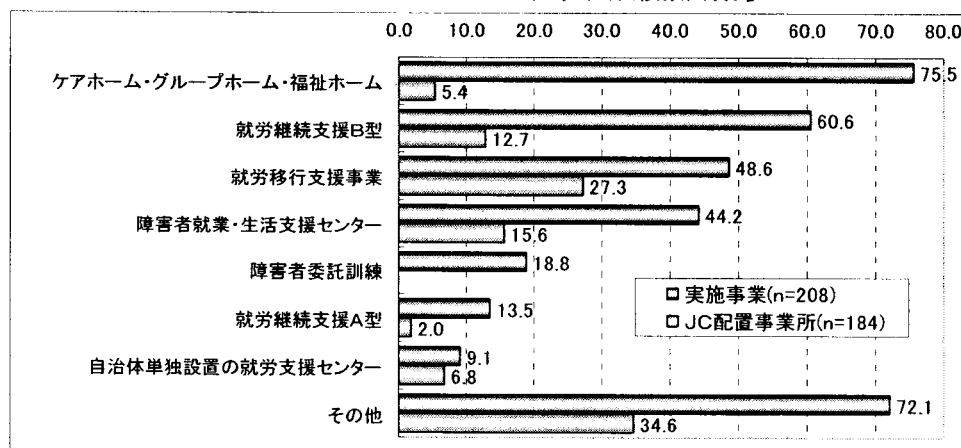


②法人が実施している事業とジョブコーチ配置事業

法人が実施している事業について質問したところ、ケアホーム等を実施している法人が4分の3と最も多く、続いて就労継続支援B型、就労移行支援事業を実施していた。なお、その他と回答をした中では、自由記述として、生活介護、自立訓練、地域活動センター等が多かった。

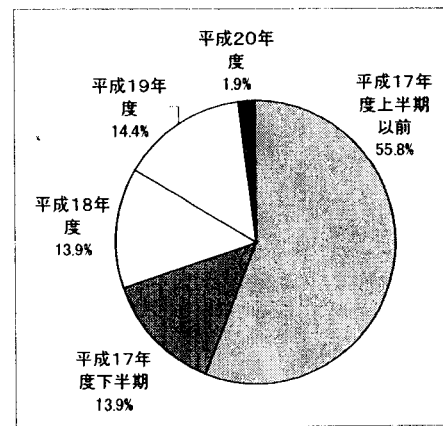
また、ジョブコーチを配置している事業所としては、就労移行支援事業が約3割と最も多くなっていた。

【図表 4-3 法人が実施している事業とジョブコーチ配置事業所(複数回答)】



③ジョブコーチ助成金認定法人になった時期

法人が第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)助成金の認定法人になった時期について質問したところ、半数以上が平成17年度上半期以前に認定法人となっていた。

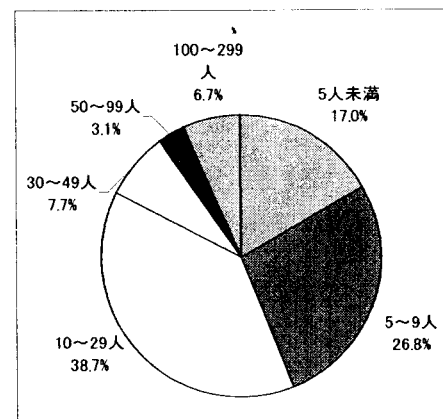


【図表 4-4 ジョブコーチ助成金認定法人になった時期】
(n=208)

(2) 法人内で最も就労支援を行っている事業所の属性

①事業所の従業員数

法人内で最も就労支援を行っている事業所について、当事業所の平成20年7月1日現在の従業員数について質問したところ、平均23.2人であり、そのうち就労支援に携わっている人は就業支援担当者も含め、5.6人、ジョブコーチ養成研修修了者は2.0人であった。

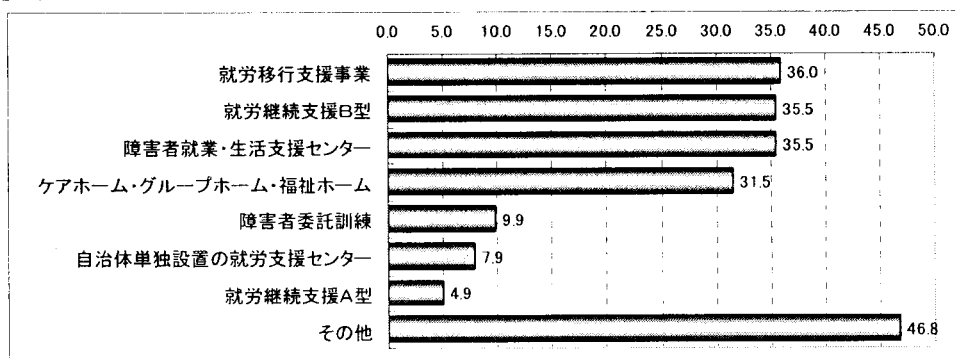


【図表 4-5 事業所の従業員数】
(n=194)

②事業所が実施している事業

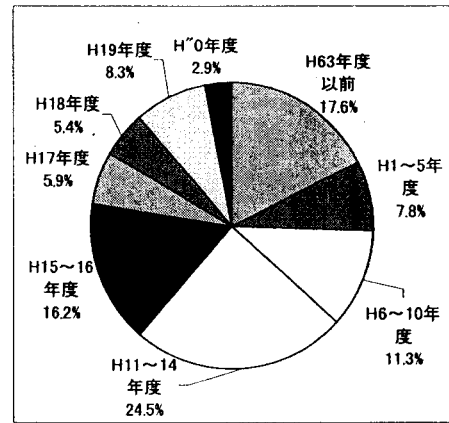
法人内で最も就労支援を行っている事業所について、当事業所が行っている事業について質問したところ、就労移行支援事業、就労継続支援B型、障害者就業・生活支援センター、ケアホーム等が約3分の1程度であった。

【図表 4-6 最も就労支援を行っている事業所が実施している事業(複数回答)】(n=203)



③一般就労に向けた支援を開始した時期

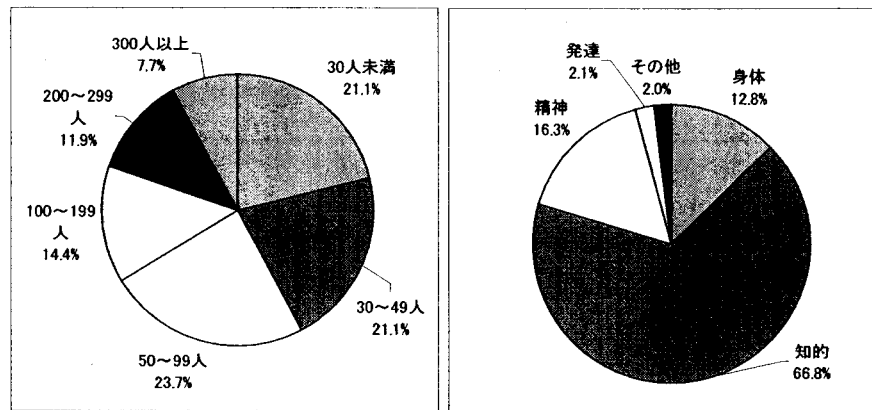
一般就労に向けた支援を開始した時期について質問したところ、平成14年度以前に開始した事業所が6割以上であった。



【図表 4-7 一般就労に向けた支援を開始した時期】
(n=204)

④利用者の状況

平成20年7月1日現在の利用者数について質問したところ、平均106.4人であり、うち知的障害者が約3分の2であった。

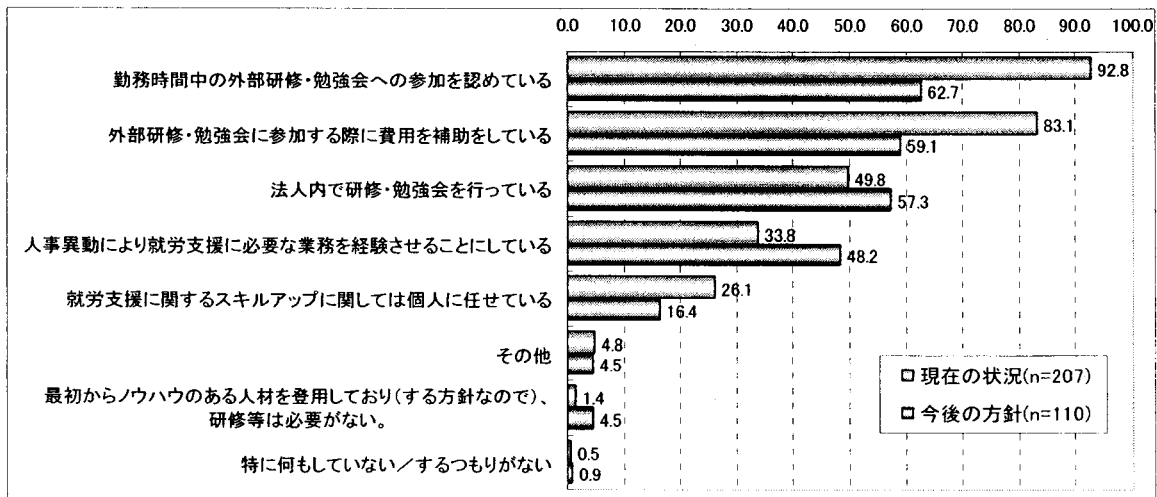


【図表 4-8 利用者の状況】
(n=194)

(3) 就労支援に関わる人材育成の方針

障害者の就労支援に関わる人材の育成を①現在どのように行っているか、また②今後の方針を質問したところ、現在は、外部研修の受講促進が中心であるが、今後の方針としては、法人内で研修を行ったり、人事異動により就労支援に必要な業務を経験させる方針であるとの回答も多かった。

【図表 4-9 人材育成の方針(複数回答)】



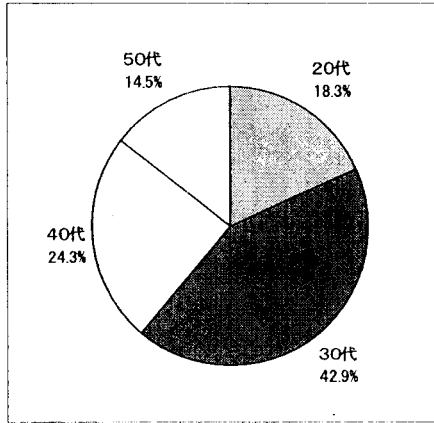
2. 第1号ジョブコーチ

(1) 属性

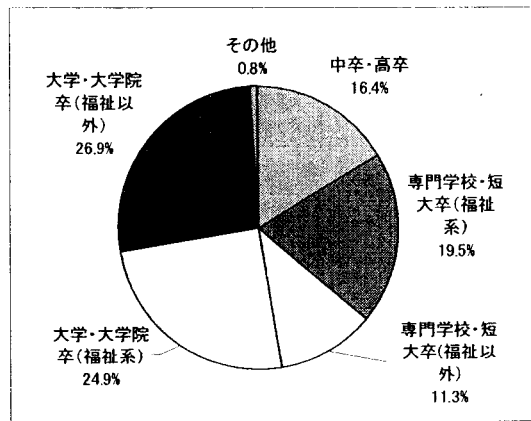
①基本属性

本人の性別・年代・最終学歴について質問したところ、男性が200人(56.7%)、女性が153人(43.3%)で男性が6割弱おり、年代としては、30代が多かった。最終学歴は、大学・大学院卒が多かったが、就労支援員や就業支援担当者と比較すると、福祉系の専門学校・短大卒の者がやや多かった。

【図表 4-10 年代】 (n=338)

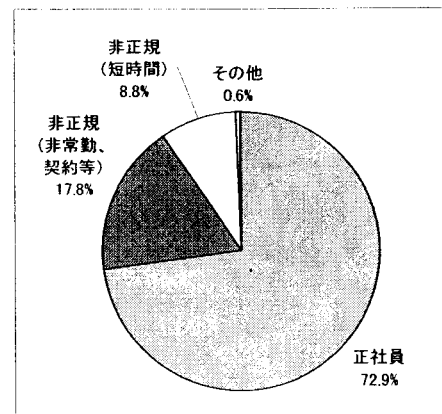


図表 4-11 最終学歴】 (n=353)



②就業形態

本人の就業形態について質問したところ、正社員が7割程度であった。

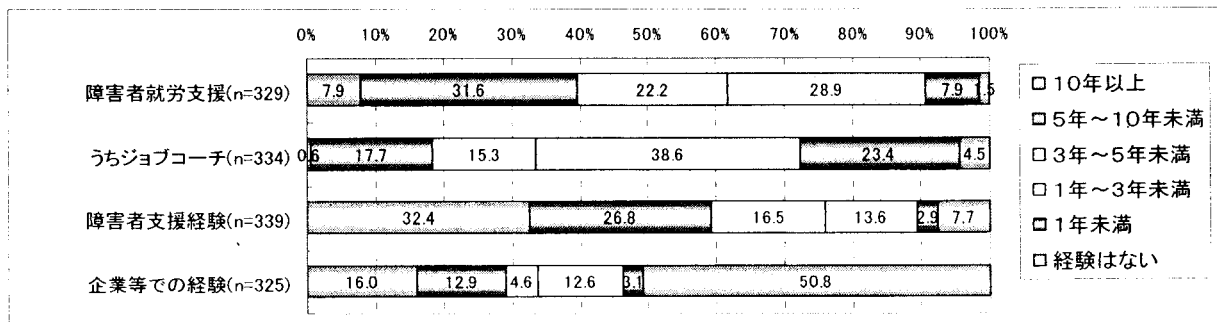


【図表 4-12 就業形態】 (n=353)

③就労経験

これまでの就労経験について質問したところ、障害者支援については5年以上の経験を持つものが6割程度おり、また障害者の就労支援経験5年以上の者が4割程度いた。

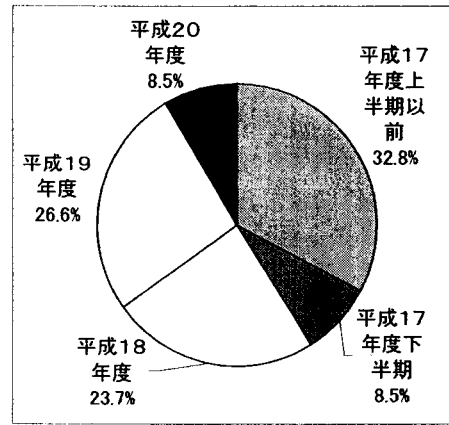
【図表 4-13 就労経験】



④ジョブコーチ養成研修時期と研修機関

職場適応援助者養成研修の受講の時期と研修機関について質問したところ、ほとんどの者（300人（93.0%））が高齢・障害者雇用支援機構で研修を受講していた。受講の時期については、平成17年度までに受講した者が約4割いた。（参考：大臣指定による民間の研修は、平成18年度から開始）

【図表 4-14 ジョブコーチ養成研修の受講時期】
(n=354)

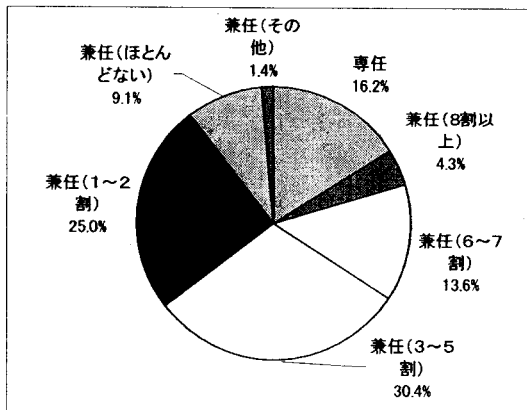


⑤ジョブコーチ活動状況

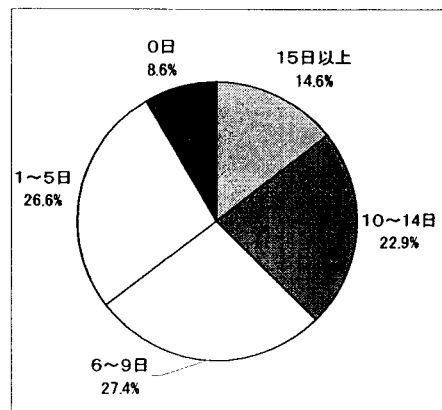
ジョブコーチと他の業務との兼任状況について質問したところ、専任は16.2%であり、兼任している者のうち、3～5割程度ジョブコーチ業務をしていると回答した者が最も多かった。

また、ジョブコーチとしての1ヶ月の稼働日数(最近3ヶ月の平均)について質問したところ、下の図表のとおりばらつきが見られたが、

【図表 4-15 ジョブコーチの兼任状況】 (n=352)

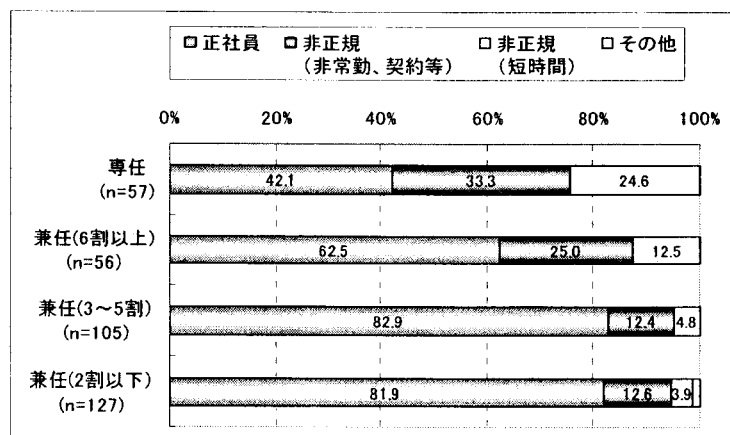


【図表 4-16 ジョブコーチとしての月稼働日数】 (n=350)



なお、ジョブコーチの兼任状況別に就業形態の関係を見たところ、専任や兼任のうちジョブコーチ業務が多い者ほど、正社員の率が低くなっていた。

【図表 4-17 ジョブコーチの兼任状況と就業形態】

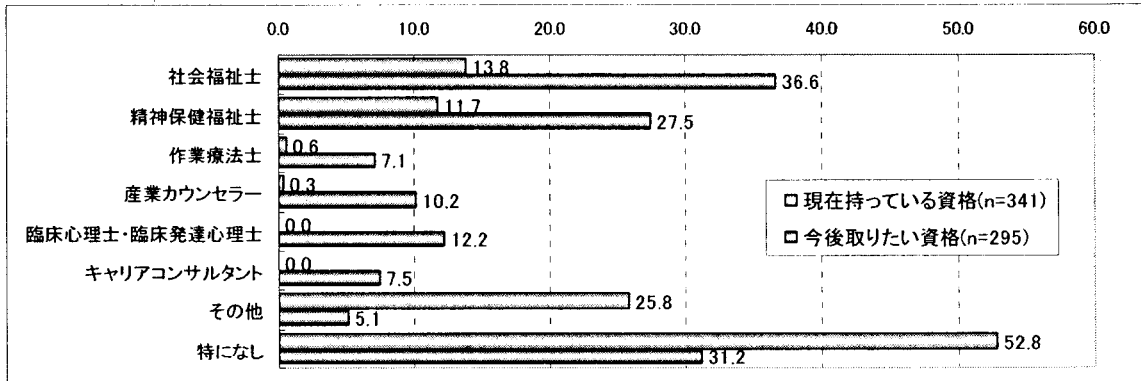


⑥資格

障害者の就労支援を行うにあたり、現在保有している資格と、今後取りたい資格について質問したところ、特に資格がない者が最も多かった。その他の自由記述としては、社会福祉主事、介護福祉士、保育士等が多く見られた。

今後取りたい資格としては、社会福祉士や精神保健福祉士取得の希望が2～3割程度であった。

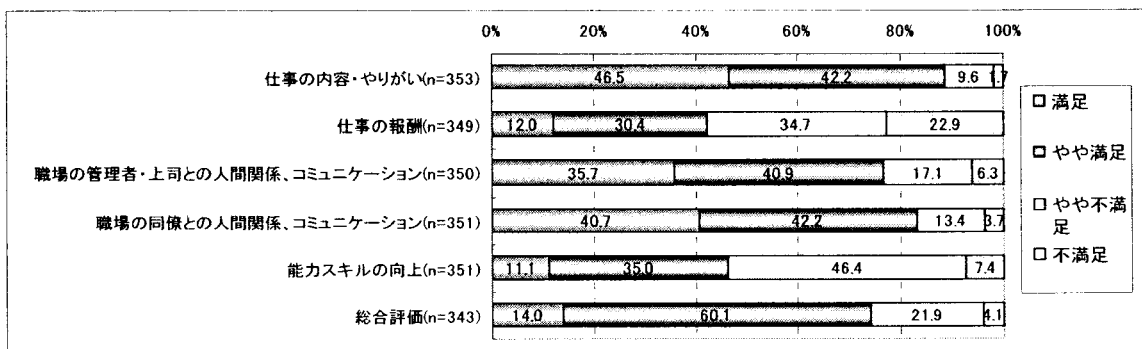
【図表 4-18 資格（複数回答）】



⑥仕事の満足度

仕事の満足度について質問をしたところ、総合的な評価として4分の3の者がやや満足か満足しており、仕事の内容やコミュニケーション面で満足している割合が8割程度と高い一方で、報酬と能力スキルの向上については、5割以下と低かった。

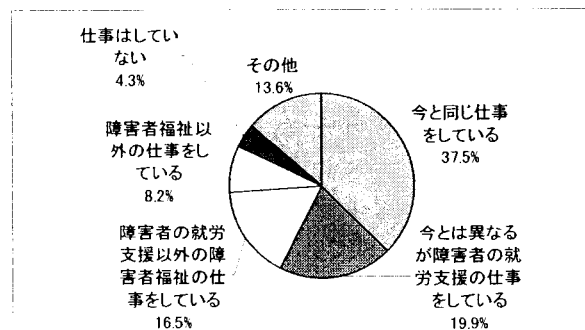
【図表 4-19 仕事の満足度】



⑦将来展望

5年後の将来展望について質問をしたところ、4割近い者が現在と同じ仕事をしていると回答しており、また就労支援を含め障害者支援の分野で仕事をしていると回答した者は全体の約7割であった。

【図表 4-20 将来展望】
(n=352)

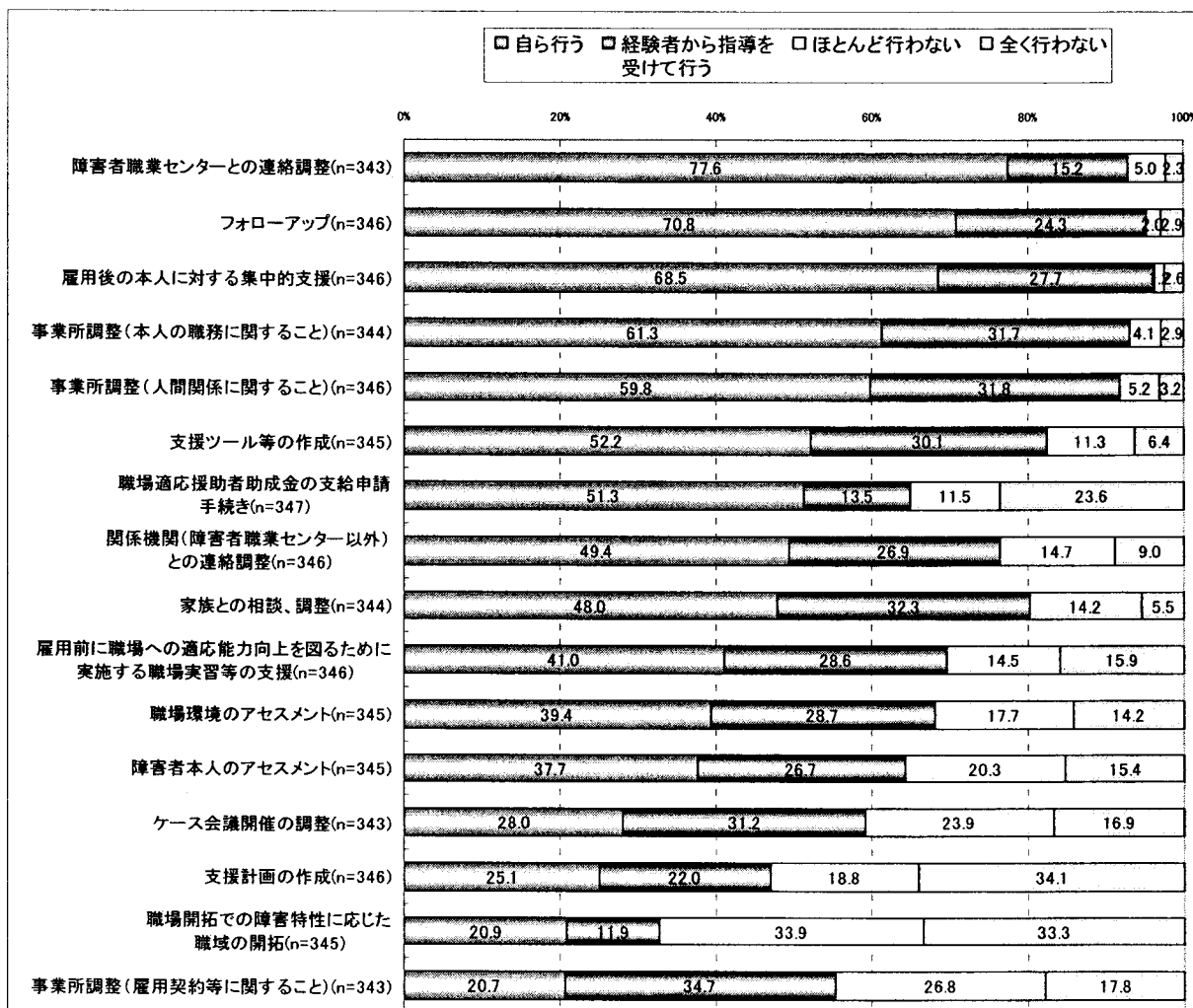


(2) 職務と能力・スキル

① ジョブコーチ業務の業務量

第1号ジョブコーチとして活動する場合の業務量について質問をしたところ、結果は下表のとおりとなった。職場での集中的支援やフォローアップ、事業所調整等ジョブコーチの典型的な業務の業務量が多い一方で、職域開拓や支援計画の作成については業務量がほとんどないという回答が多かった。

【図表 4-21 ジョブコーチ業務の業務量】

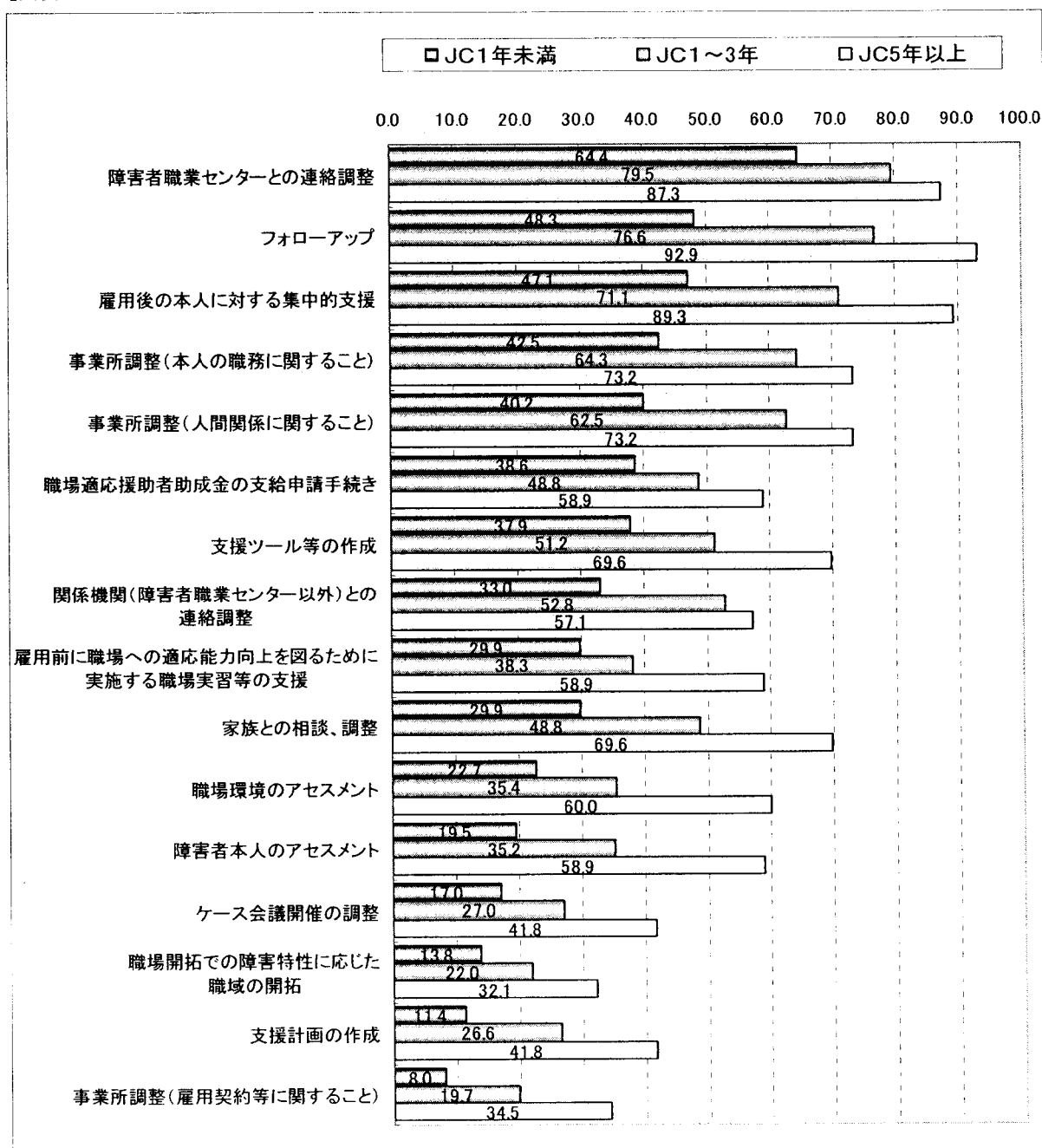


＜ジョブコーチ経験別のジョブコーチ業務の業務量＞

第1号ジョブコーチから、ジョブコーチの経験により「1年未満 (n=93)」、「1～3年 (n=129)」、「5年以上 (n=61)」の3グループを抽出し、分析を行った。

第1号ジョブコーチの業務の業務量について「自ら行う」と回答した者の割合を集計をした結果は下表のとおりである。全般的に経験が長くなるほど自ら行う割合は高まるが、特に職場環境や本人のアセスメント等について差が大きくなっていった。

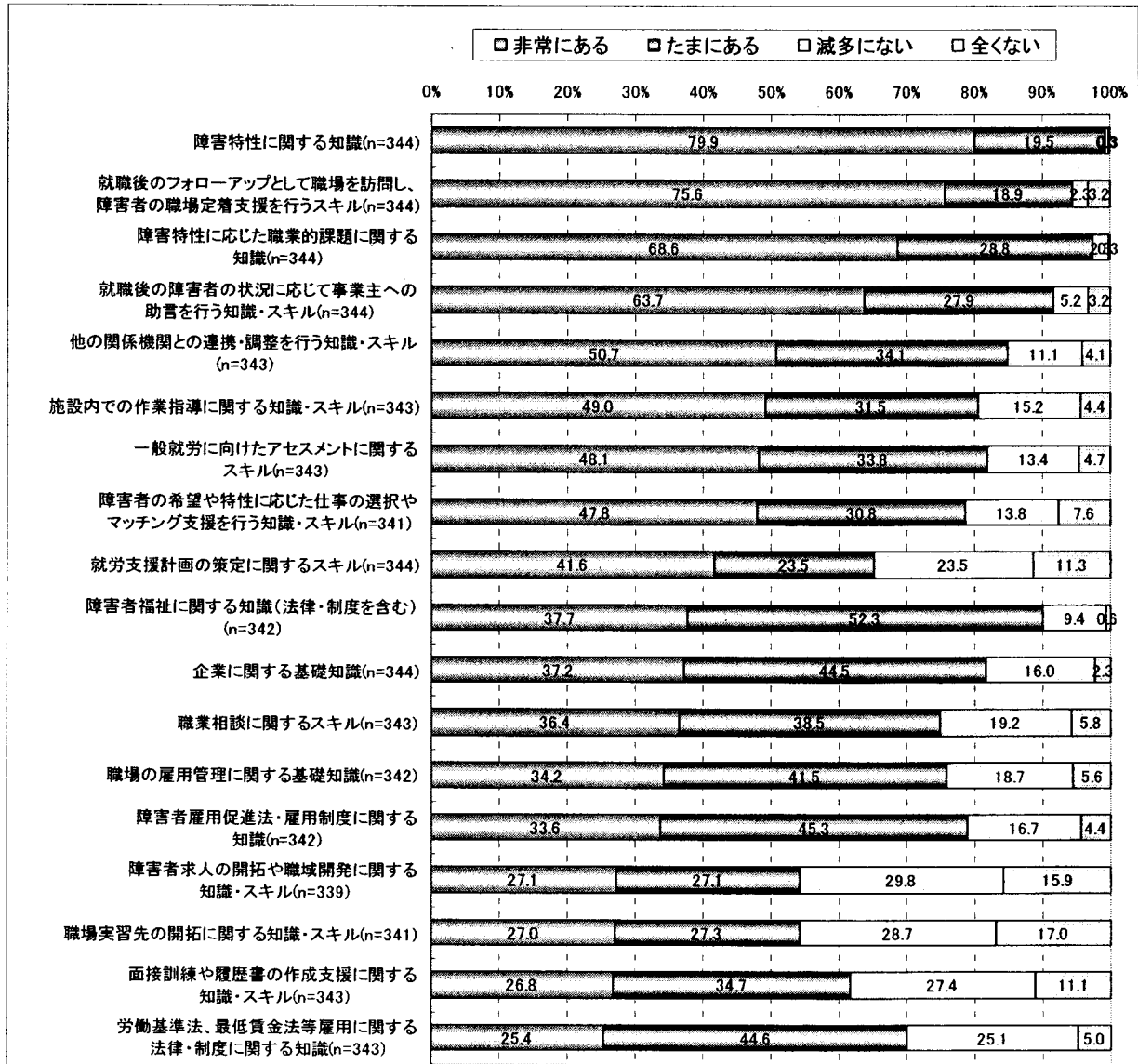
【図表 4-22 ジョブコーチ経験別のジョブコーチ業務の業務量】



②就労支援知識・スキルの活用の機会

第1号ジョブコーチとして活動する上で、就労支援に関する知識・スキルをどのくらい活用する機会があるか質問したところ、結果は下表のとおりとなった。

【図表 4-23 就労支援知識・スキルの活用の機会】

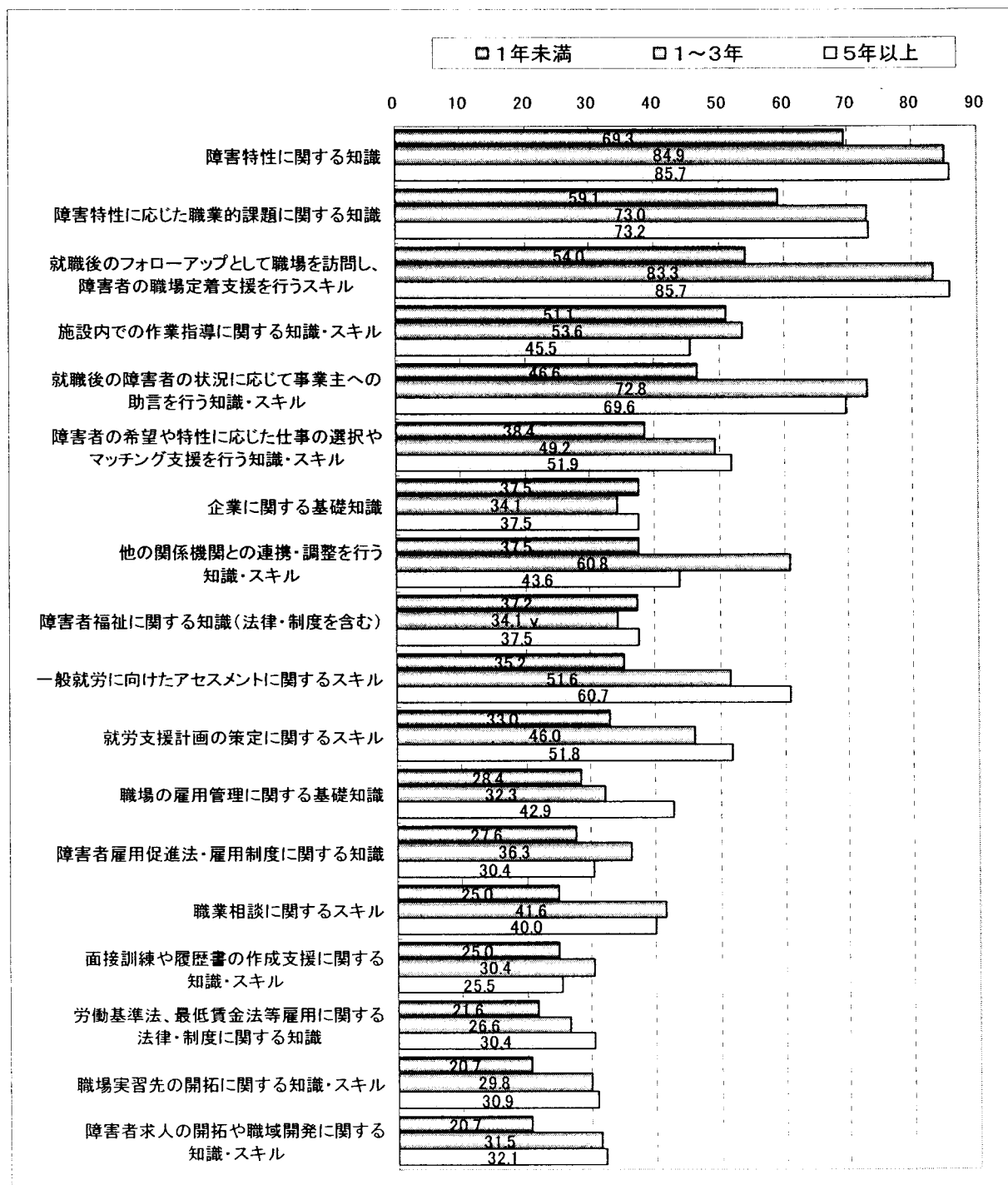


<ジョブコーチ経験別の就労支援知識・スキルの活用機会>

第1号ジョブコーチから、ジョブコーチの経験により「1年未満 (n=93)」、「1～3年 (n=129)」、「5年以上 (n=61)」の3グループを抽出し、分析を行った。

就労支援知識・スキルの活用機会について「非常にある」と回答した者の割合を集計をした結果は下表のとおりとなった。経験が長くなるほど、アセスメントスキルや支援計画の作成スキル、職場の雇用管理に関する知識を活用する機会が多くなっていった。

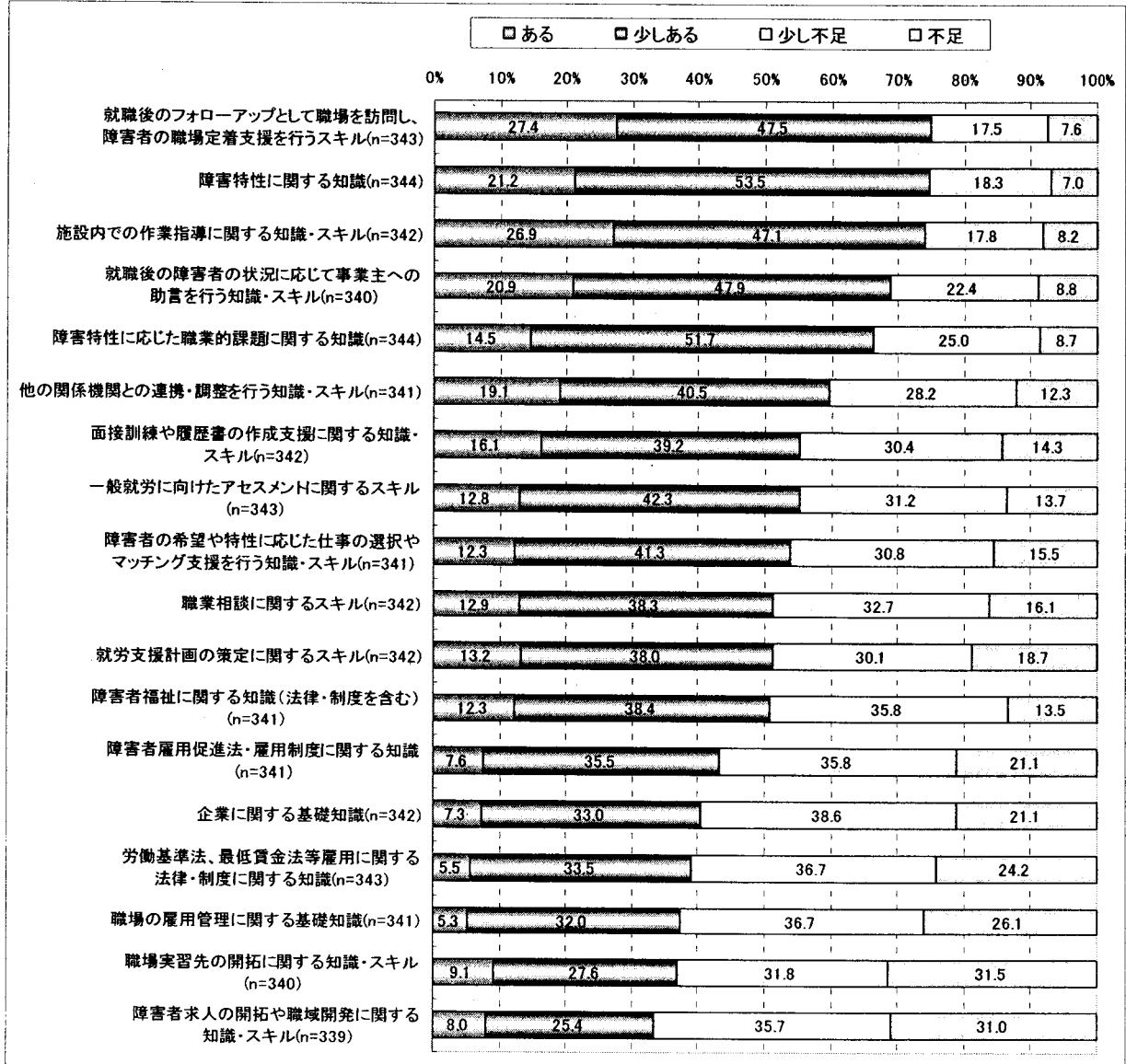
【図表 4-24 ジョブコーチ経験別の就労支援知識・スキルの活用機会】



③就労支援知識・スキルの習得状況

第1号ジョブコーチとして活動する上で、就労支援に関する知識・スキルは自分にどのくらい備わっているかについて質問したところ、結果は下表のとおりとなった。フォローアップや作業指導、障害特性に関する知識・スキルは備わっていると回答している一方で、企業に関する知識・スキルについては不足しているという回答が多かった。

【図表 4-25 就労支援知識・スキルの習得状況】

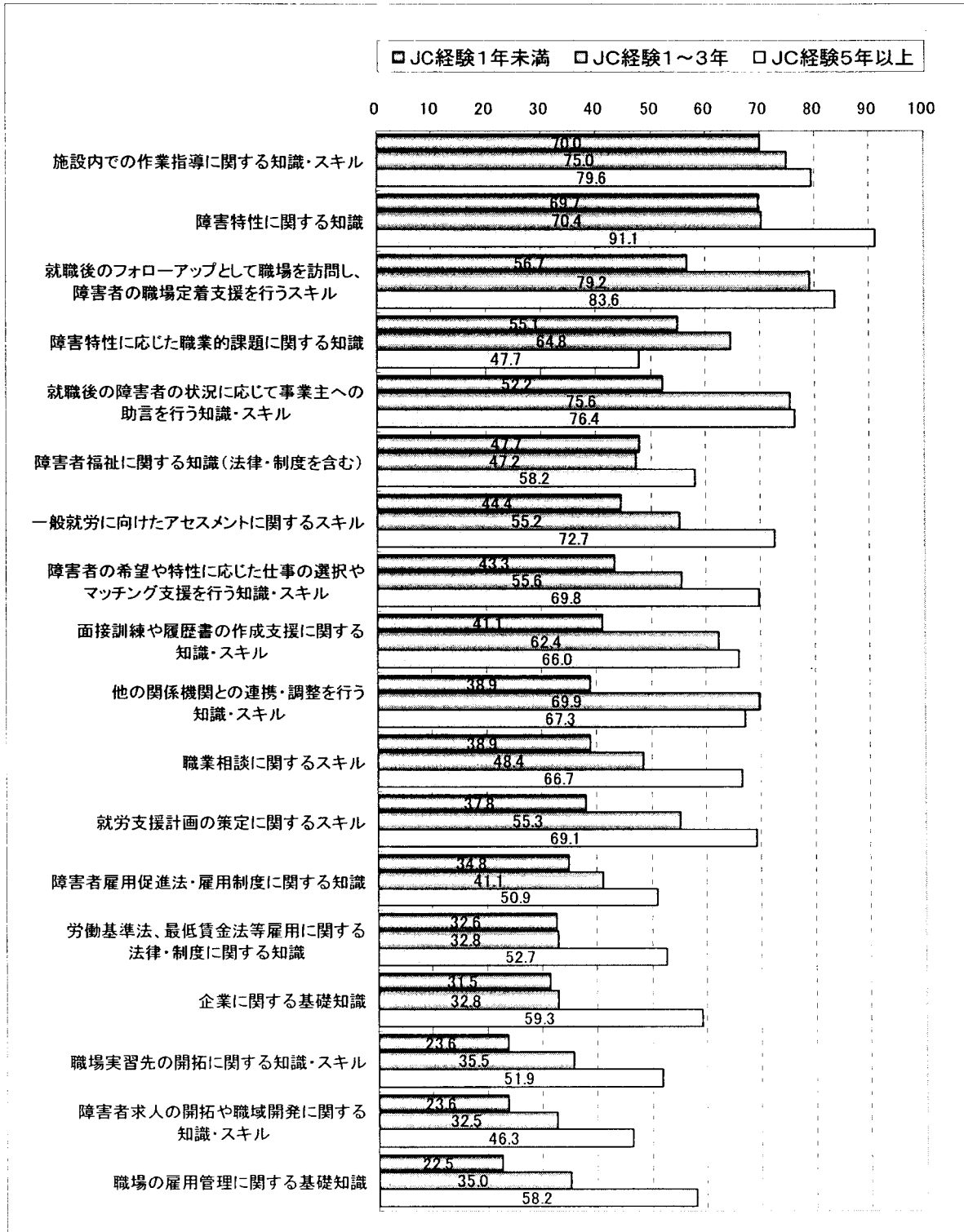


＜ジョブコーチ経験別の就労支援知識・スキルの習得状況＞

第1号ジョブコーチから、ジョブコーチの経験により「1年未満(n=93)」、「1～3年(n=129)」、「5年以上(n=61)」の3グループを抽出し、分析を行った。

就労支援の知識・スキルが自分に備わっているかについて「ある」又は「少しある」と回答した者の割合を集計をした結果は下表のとおりとなった。経験が浅い者は企業に関する知識・スキルが不足していると回答しており、経験が高まるにつれ高まるが、依然不足だと回答した者も半数程度いた。

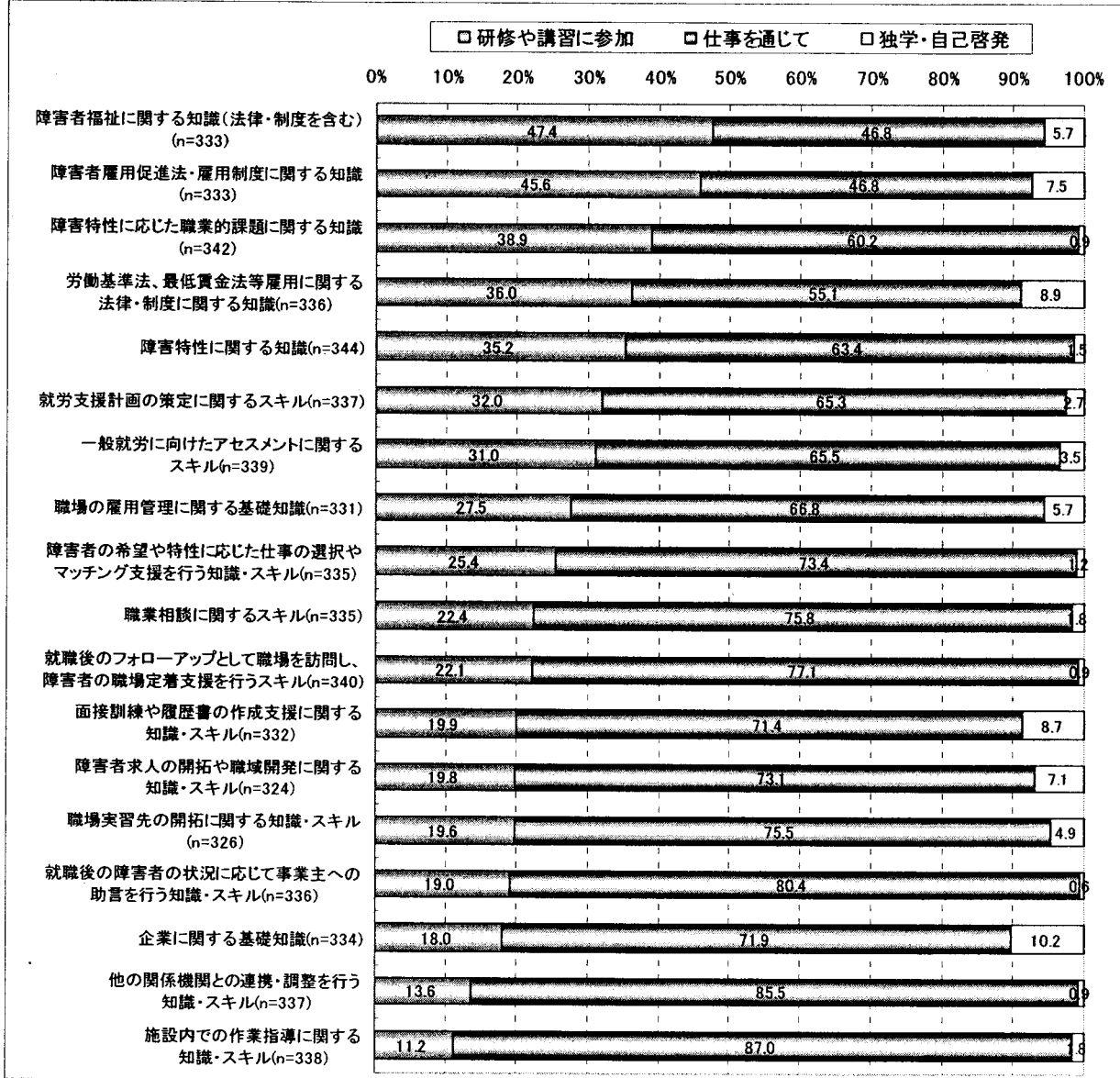
【図表 4-26 ジョブコーチ経験別の就労支援知識・スキルの習得状況】



④就労支援知識・スキルの習得方法

第1号ジョブコーチとして活動する上で、就労支援に関する知識・スキルをどのように身につけたか最も効果的な手段について質問したところ、全般的に「仕事を通じて」と回答した者の割合が多かったが、障害者福祉、障害者雇用制度や障害特性等の制度・法律面や障害特性に関することについては、「研修や講習会に参加」して習得したと回答した者が他の項目に比べて多かった。

【図表 4-27 就労支援知識・スキルの習得方法】



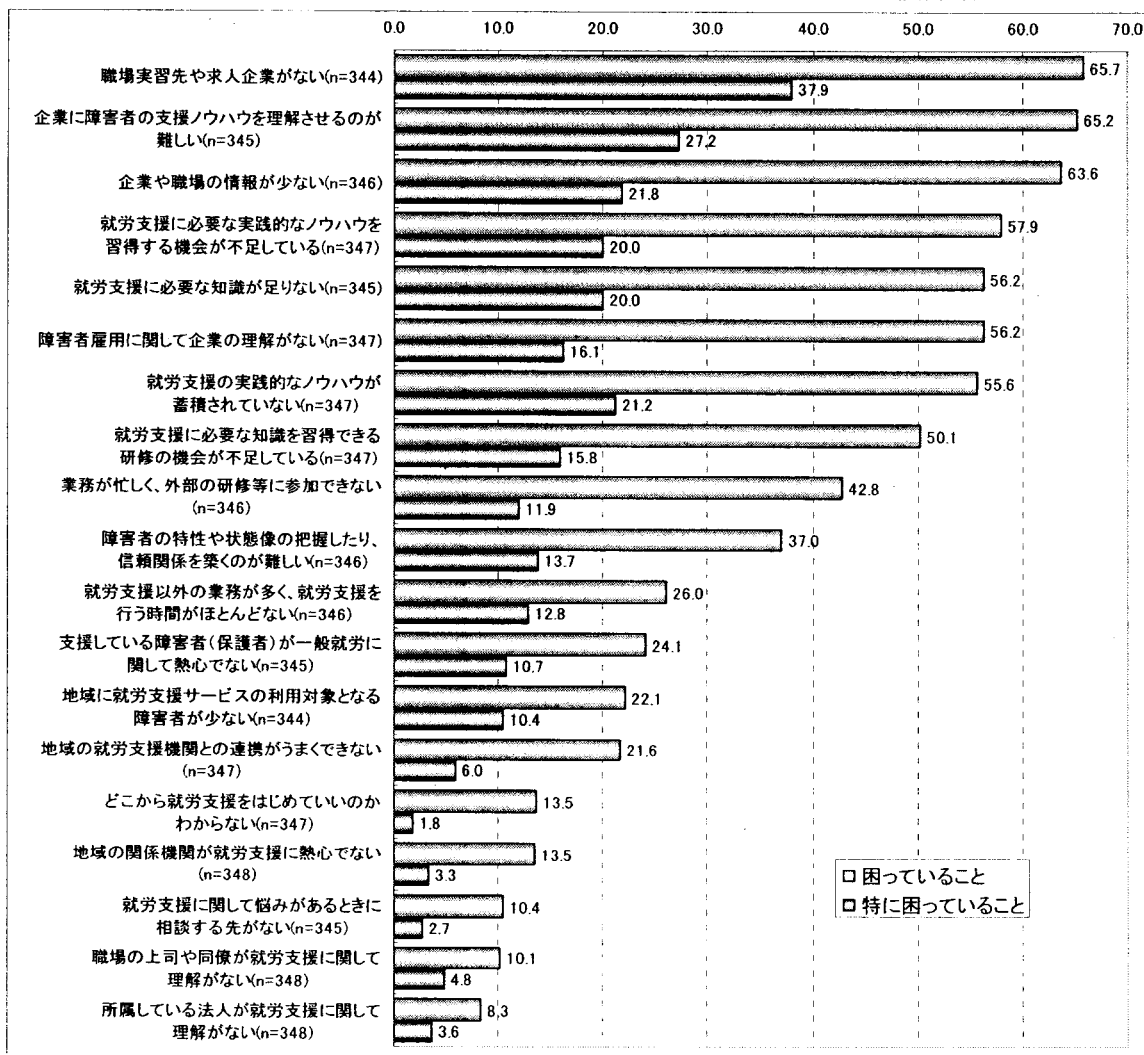
⑤就労支援業務を行う上で困っていること

一般就労に向けた支援にあたり、困っていることについて質問したところ、企業に関する項目で困っていると回答した者の割合が高かった。

また、特に困っていることについて上位3つまで選択してもらったところ、順に、「職場実習先や求人企業がない」、「企業に障害者の支援ノウハウを理解させるのが難しい」、「就労支援の実践的なノウハウが蓄積されていない」を選んだ者が多かった。

【図表 4-28 困っていること】

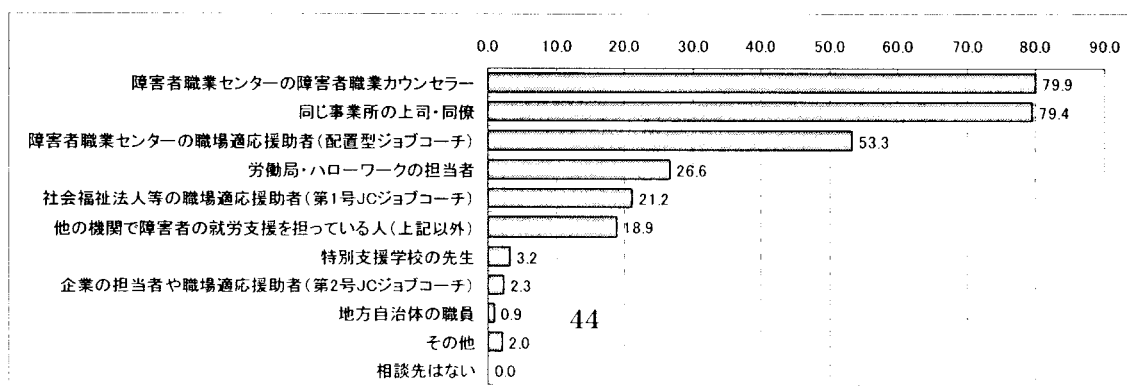
※困っていることは、はい/いいえの二択（nは項目右）、特に困っていることは、3つまで複数回答（n=335）



⑥困った時の相談先

一般就労に向けた支援にあたり、困ったときの相談先について質問をしたところ、障害者職業センターのカウンセラーと同じ事業所の上司・同僚が最も高く、他と比較して障害者職業センターとの関係が強かった。

【図表 4-29 相談先（複数回答）】(n=349)

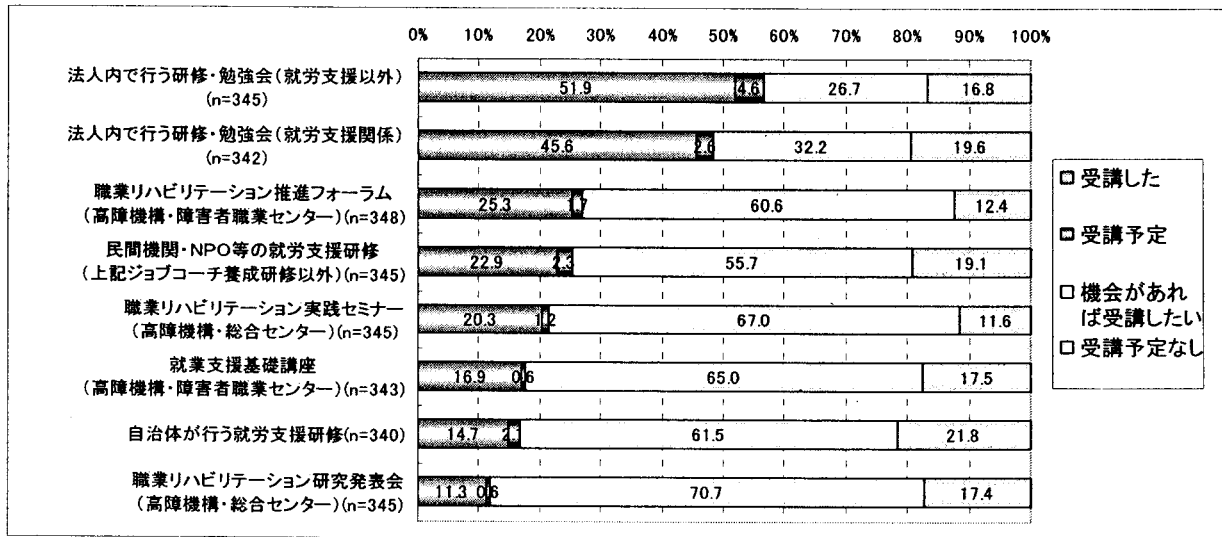


(3) 研修

①就労支援に係る研修の受講状況

就労支援に係る研修の受講状況について質問したところ、法人内の研修以外に、地域障害者職業センターで行っている職業リハビリテーション推進フォーラムへの参加の受講経験が高かった。

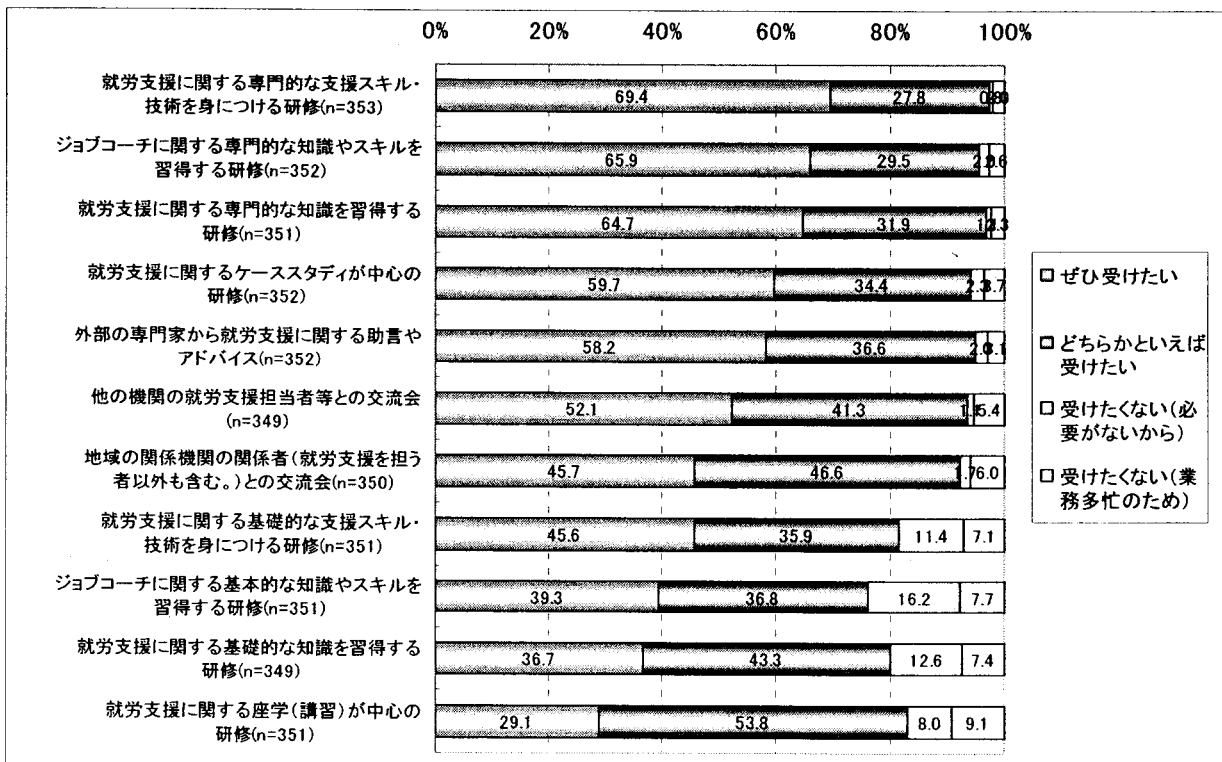
【図表 4-30 研修の受講状況】



②就労支援に係る研修の受講希望

就労支援を行うに当たって、受講したい研修プログラム等について質問をしたところ、就労支援やジョブコーチに関する専門的な支援スキル・技術を習得する研修への希望が高かった。

【図表 4-31 研修の受講希望】



第5章 第2号ジョブコーチ

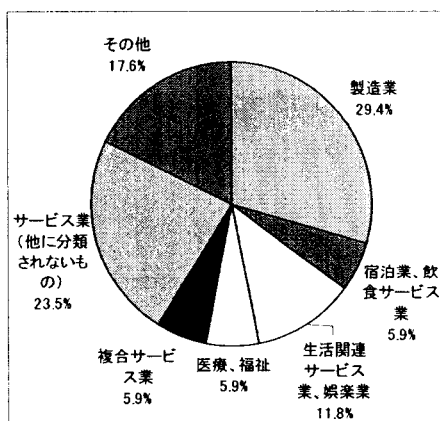
1. 第2号職場適応援助者助成金認定法人 調査結果

(1) 法人の属性

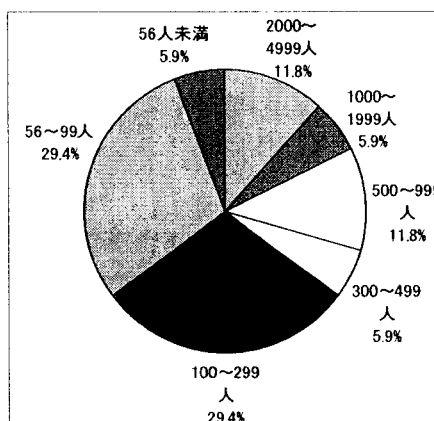
①法人の形態と従業員数

事業所の属する法人の形態及び法人全体の従業員数について質問したところ、下の図表のとおりであった。

【図表 5-1 法人の形態】 (n=17)



【図表 5-2 法人全体の従業員数】 (n=17)



②特例子会社の有無

特例子会社の有無について質問したところ、回答数 17 法人のうち 7 件 (41.2%) が「特例子会社がある」と回答した。内訳としては、特例子会社 1 社が 6 法人、2 社が 1 法人となっており、グループ適用を受けている法人は 5 法人であった。

(2) 事業所の属性

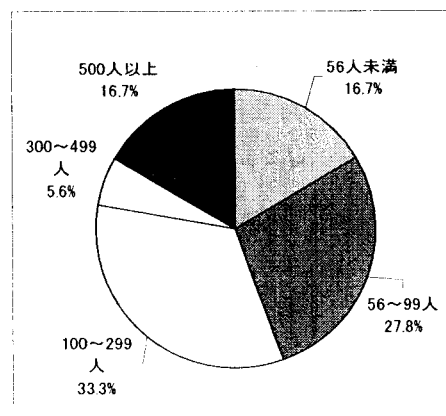
①特例子会社であるか

事業所が特例子会社か否か質問したところ、回答した 15 事業所のうち 7 事業所 (46.7%) が特例子会社であった。

②事業所の従業員数

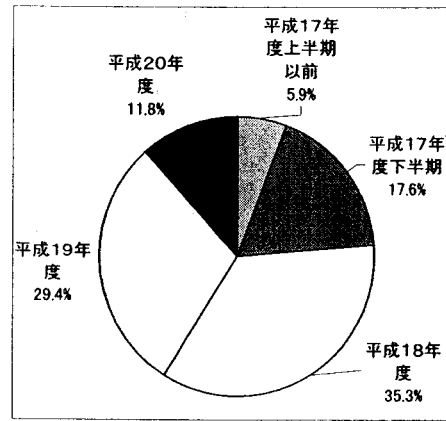
平成 20 年 7 月 1 日現在の従業員数について質問したところ、平均 303.8 人であり、そのうち障害者の就労支援に携わっている人はジョブコーチも含め 7.3 人、ジョブコーチ養成研修修了者は 1.7 人であった。

【図表 5-3 事業所の従業員数】
(n=18)



③ジョブコーチ配置の開始時期

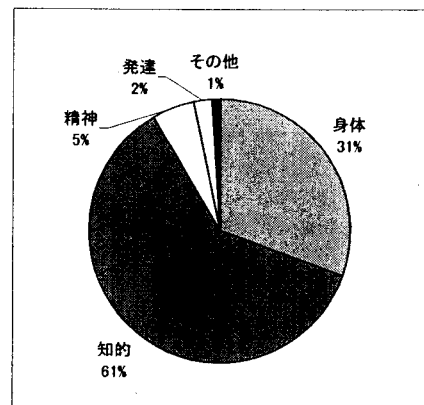
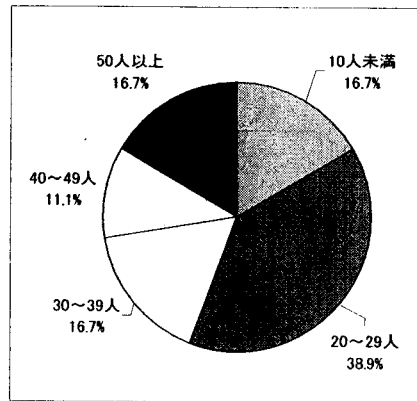
ジョブコーチの配置を開始した時期について質問したところ、平成18年度、19年度から開始した事業所が多かった。



【図表 5-4 ジョブコーチ配置の開始時期】
(n=17)

④雇用障害者の状況

平成20年7月1日現在雇用されている障害者数について質問したところ、平均34.7人であり、うち知的障害者が6割を占めた。

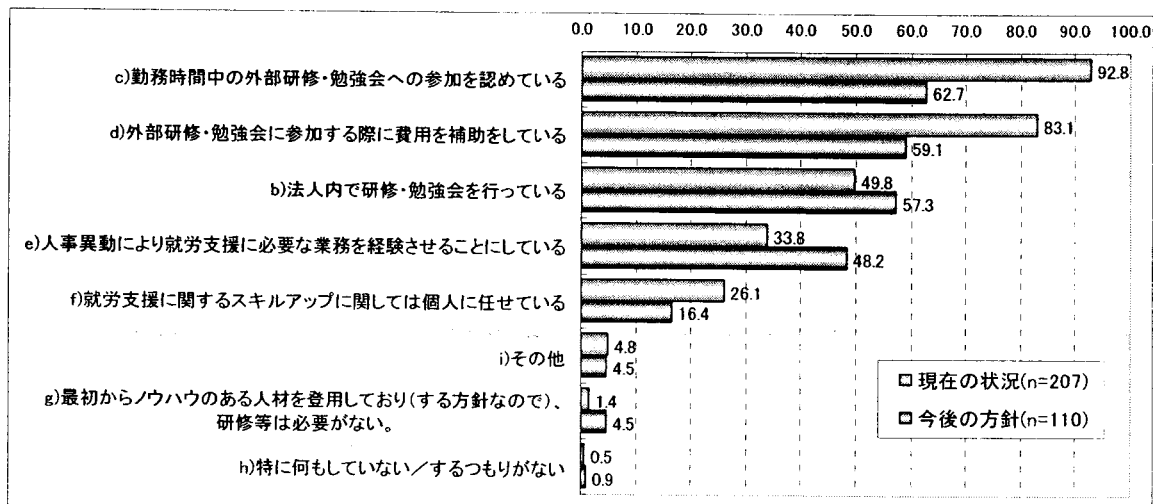


【図表 5-5 雇用障害者の状況】 (n=18)

(3) 就労支援に関わる人材育成の方針

障害者の就労支援に関わる人材の育成を①現在どのように行っているか、また②今後の方針を質問したところ、現在は外部研修の受講促進が中心であるが、今後としては、人事移異動により就労支援に必要な業務を経験させることにする方針であるとの回答が多かった。

【図表 5-6 人材育成の方針(複数回答)】



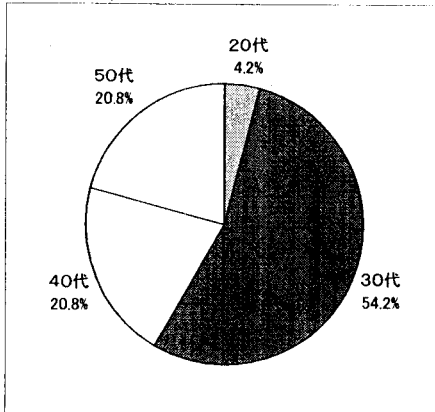
2. 第2号ジョブコーチ 調査結果

(1) 本人の属性

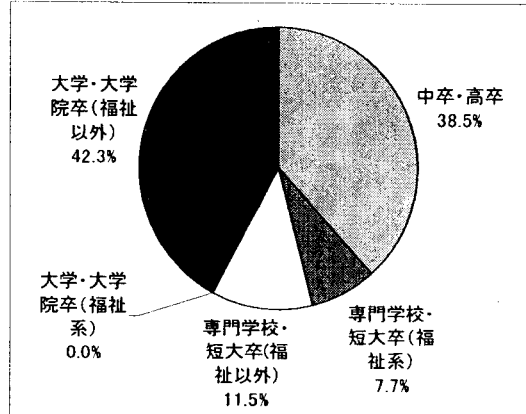
①基本属性

本人の性別・年代・最終学歴について質問したところ、男性が15人(57.7%)、女性が11人(42.3%)で、男性が6割弱で、30代が多かった。最終学歴については、福祉系の大学・大学院卒は0人で、福祉系以外の大学・大学院卒を中卒・高卒が大部分を占めた。

【図表 5-7 年代】(n=24)



【図表 5-8 最終学歴】(n=26)



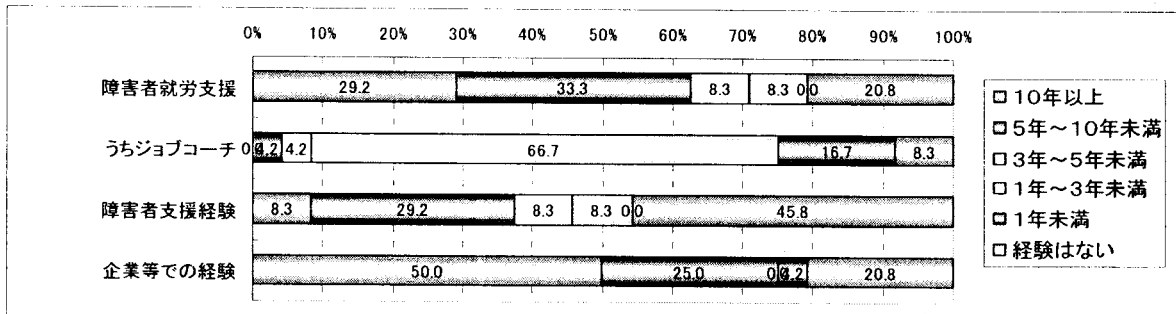
②就業形態

本人の就業形態について質問したところ、回答(26人)中、全員正社員であった。

③就労経験

これまでの就労経験について質問したところ、企業等での就労経験及び障害者就労支援経験が5年以上あり、ジョブコーチ経験は1～3年未満の者が多かった。

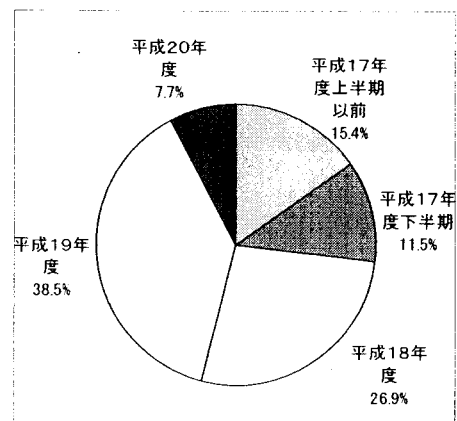
【図表 5-9 就労経験】(n=24)



④ジョブコーチ養成研修時期と研修機関

職場適応援助者養成研修の受講の時期と研修機関について質問したところ、ほとんどの者(22人(88.0%))が高齢・障害者雇用支援機構で研修を受講しており、受講辞意としては、平成19年度受講の者が最も多かった。

【図表 5-10 ジョブコーチ養成研修の受講時期】(n=26)

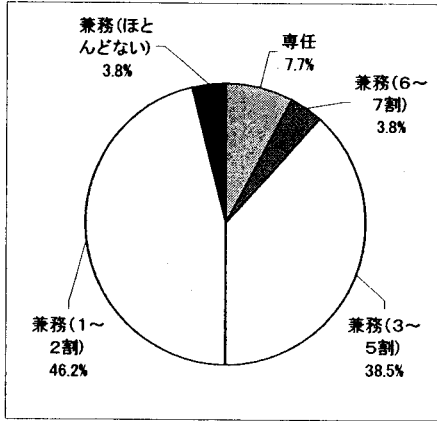


⑤ジョブコーチ活動状況

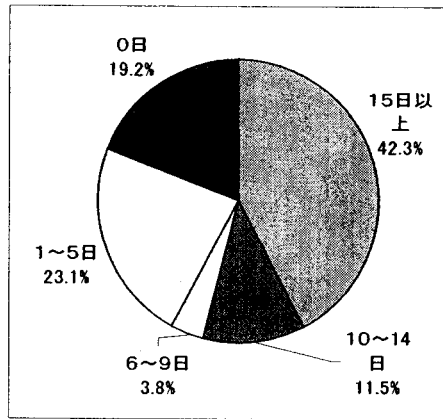
ジョブコーチ業務と他の業務との兼務状況について質問したところ、専任と答えたのは24人(7.7%)であり、ほとんどの者は他の業務と兼務していた。

また、ジョブコーチとしての1ヶ月の平均活動日数について質問したところ、15日以上活動していると回答した者が多く、日数は多いが日々のジョブコーチとしての業務量は多くない状況が見られた。

【図表 5-11 ジョブコーチ兼務状況】(n=26)



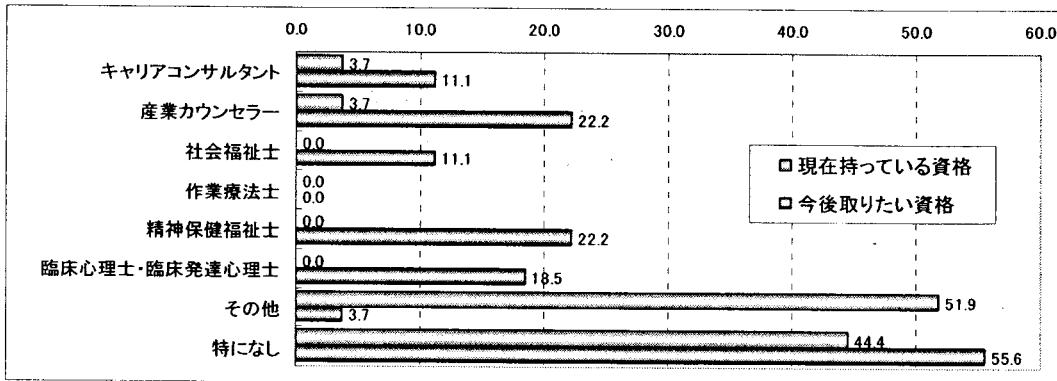
【図表 5-12 ジョブコーチ月活動日数】(n=26)



⑥資格

障害者の就労支援を行うにあたり、現在保有している資格と、今後取りたい資格について質問したところ、現在は特に資格がない者が最も多かったが、産業カウンセラーや精神保健福祉士、臨床心理士等の資格取得の希望が見られた。

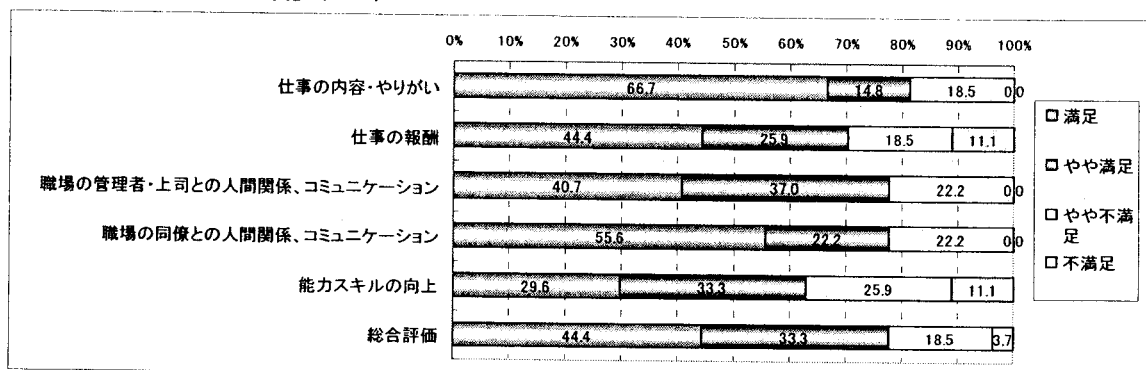
【図表 5-13 資格(複数回答)】(n=27)



⑦仕事の満足度

仕事の満足度について質問をしたところ、総合評価として8割の者がやや満足又は満足しており、全般的に満足している割合が高かった。

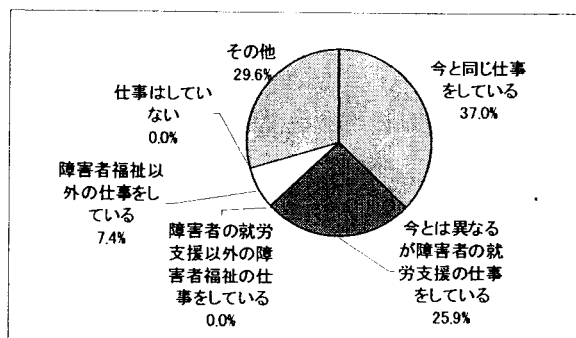
【図表 5-14 仕事の満足度】(n=27)



⑧将来展望

5年後の将来展望について質問をしたところ、4割弱の者が現在と同じ仕事をしていると回答していた。

【図表 5-15 将来展望】(n=27)

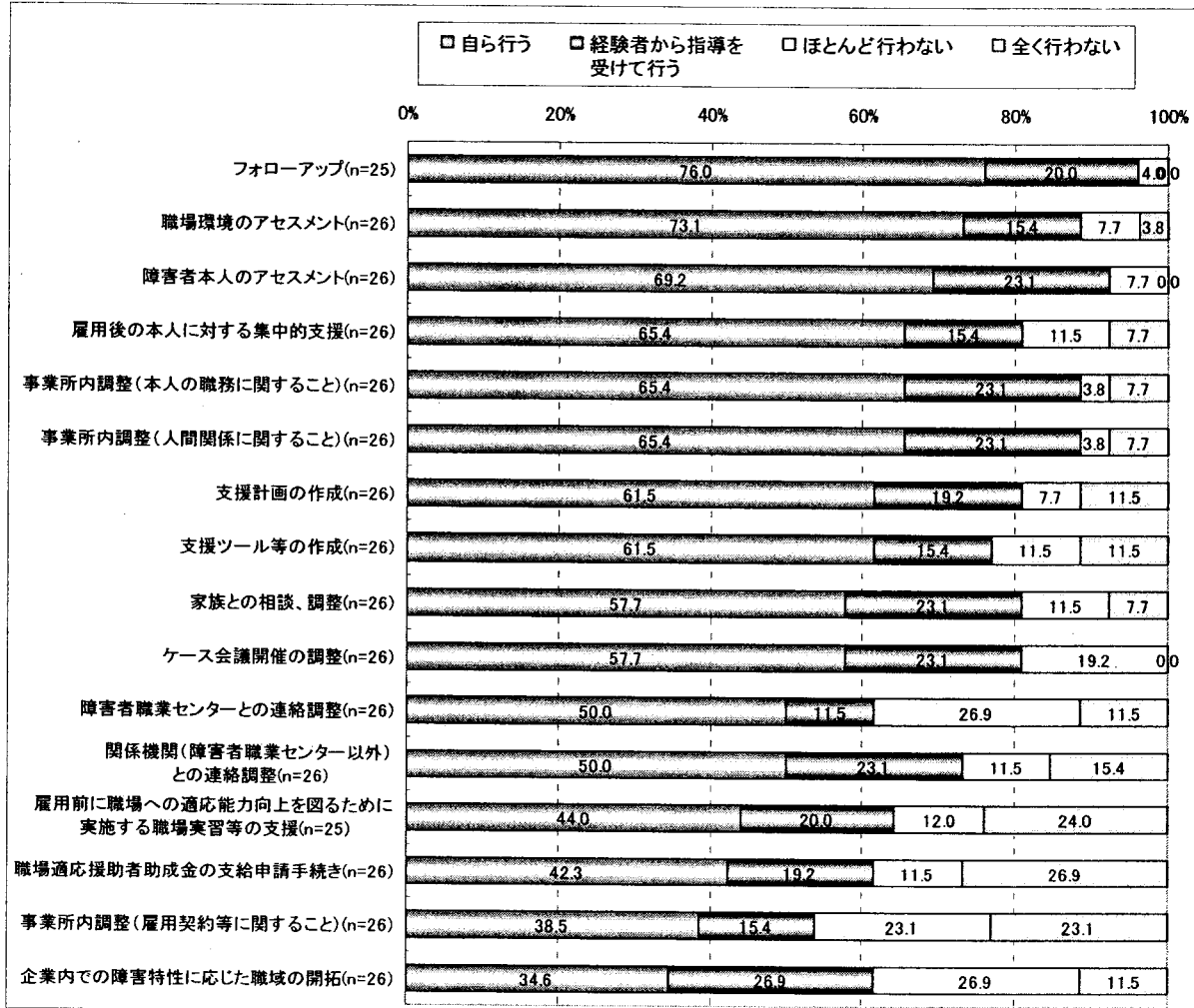


(2) 職務と能力・スキル

①ジョブコーチ業務の業務量

第2号ジョブコーチとして活動する場合の業務量について質問をしたところ、結果は下表のとおりとなった。フォローアップやアセスメント、事業所内調整に関する業務が多いという回答が多かった。

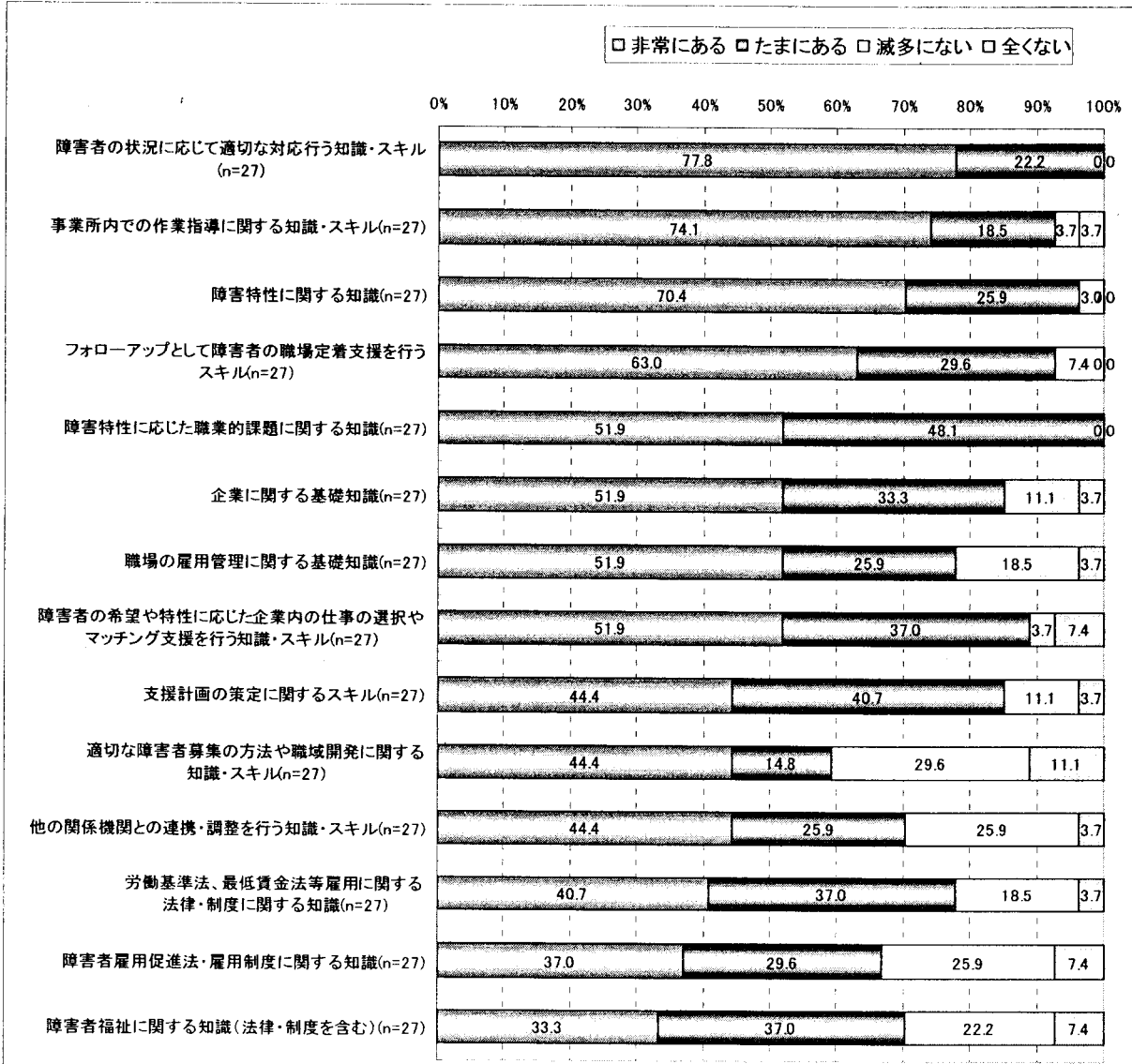
【図表 5-16 ジョブコーチ業務の業務量】



②就労支援知識・スキルの活用の機会

第2号ジョブコーチとして活動する上で、就労支援に関する知識・スキルをどのくらい活用する機会があるか質問したところ、結果は下表のとおりとなった。直接的な支援に関する知識・スキルを活用する機会が多い一方で、制度や法律に関する知識は活用の機会が少なかった。

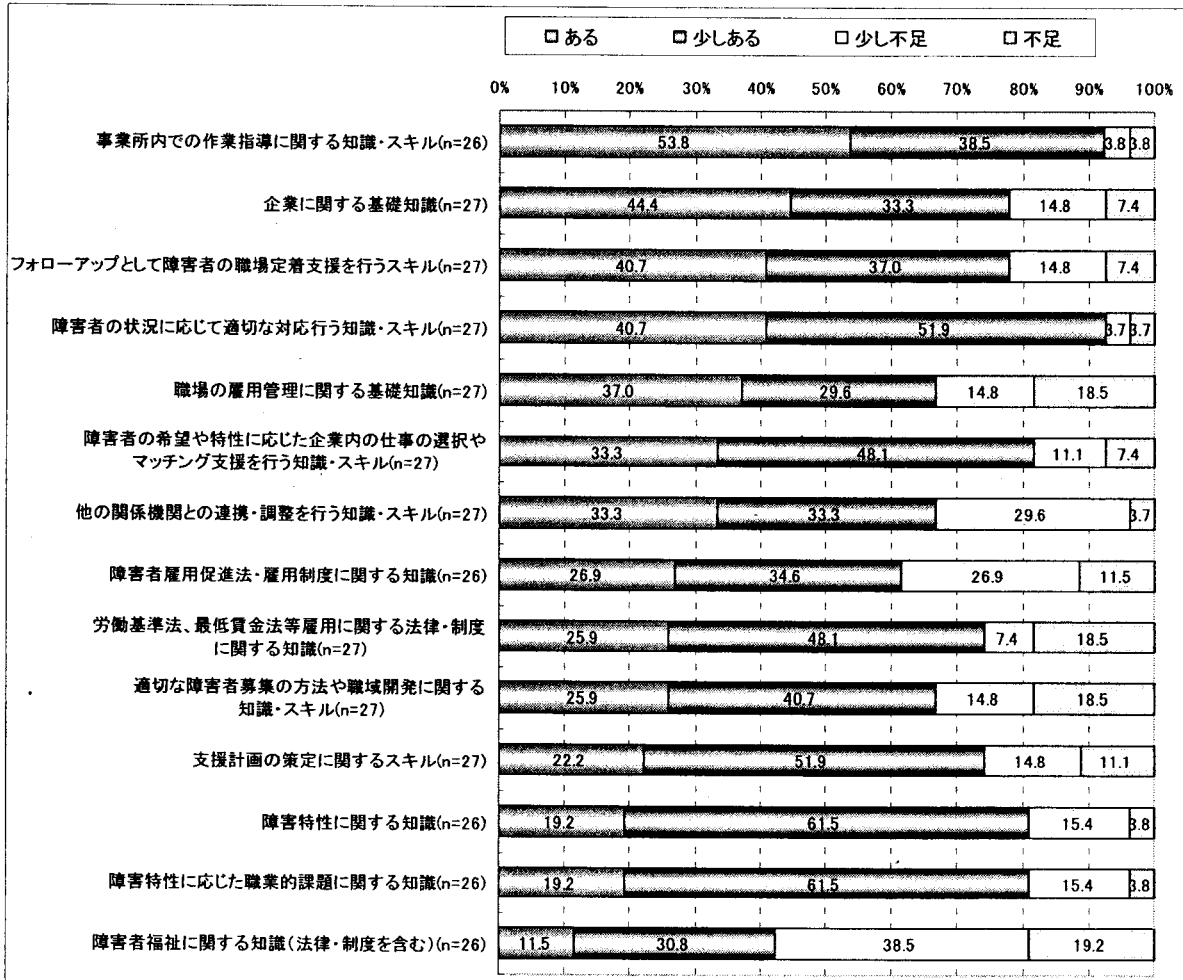
【図表 5-17 就労支援知識・スキルの活用の機会】



③就労支援知識・スキルの習得状況

第2号ジョブコーチとして活動する上で、就労支援に関する知識・スキルは自分にどのくらい備わっているかについて質問したところ、結果は下表のとおりとなった。全般的に備わっているという回答が多いが、障害福祉に関する知識は不足しているという回答が多かった。

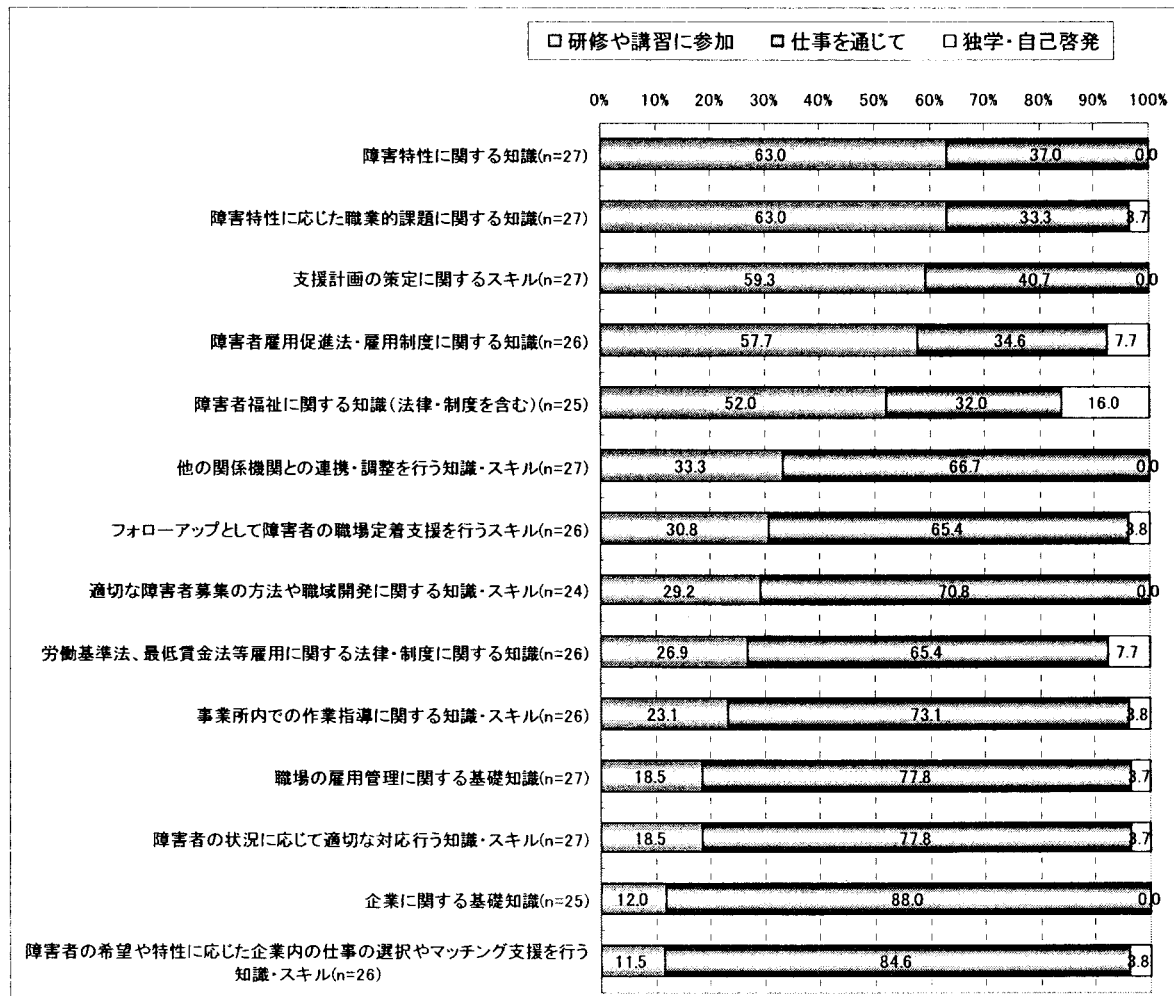
【図表 5-18 就労支援知識・スキルの習得状況】



④就労支援知識・スキルの習得方法

第2号ジョブコーチとして活動する上で、就労支援に関する知識・スキルをどのように身につけたか最も効果的な手段について質問したところ、全般的に「仕事を通じて」と回答した者の割合が多かったが、障害特性や支援計画、障害者福祉や雇用関係制度に関する知識・スキルに関しては、「研修や講習会に参加」して習得したと回答した者が多かった。

【図表 5-19 就労支援知識・スキルの習得方法】

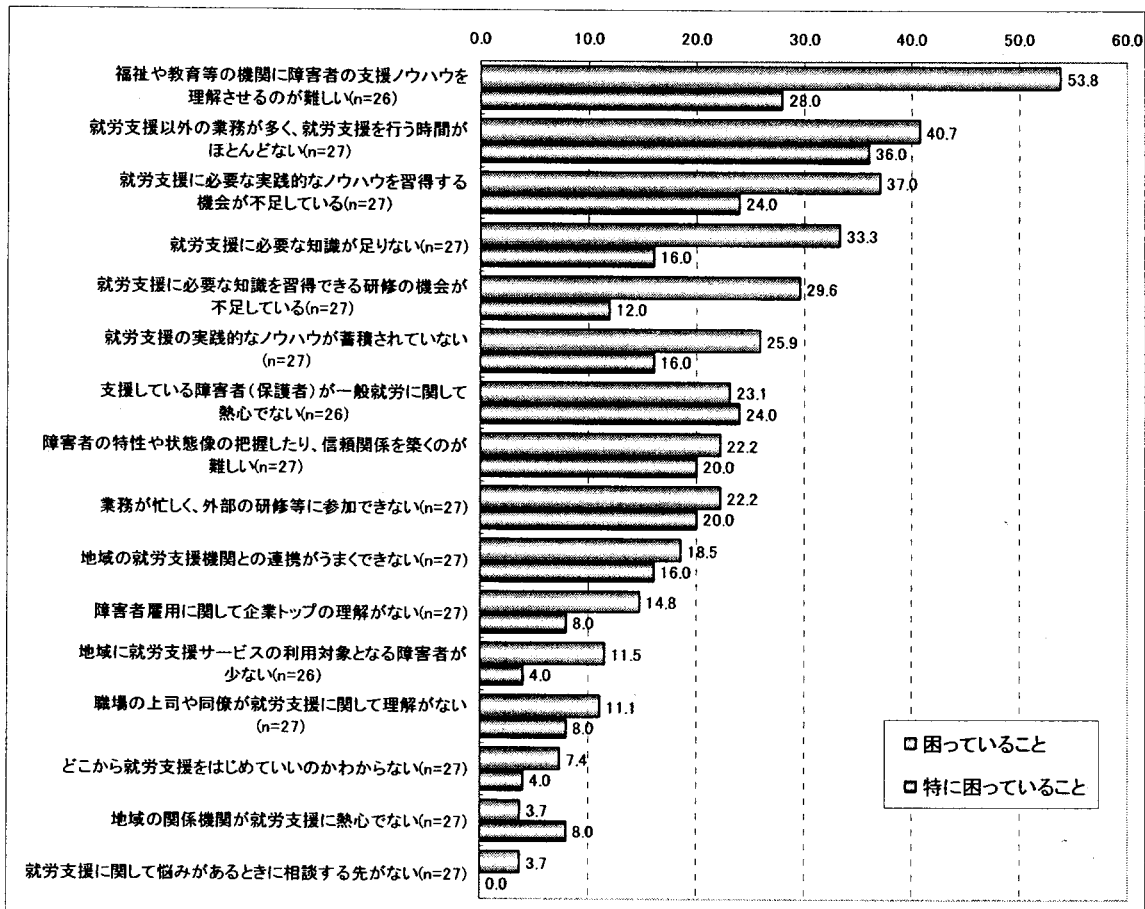


⑤就労支援業務を行う上で困っていること

一般就労に向けた支援にあたり、困っていることと特に困っていることについて質問したところ、下表のような結果となった。

【図表 5-20 困っていること】

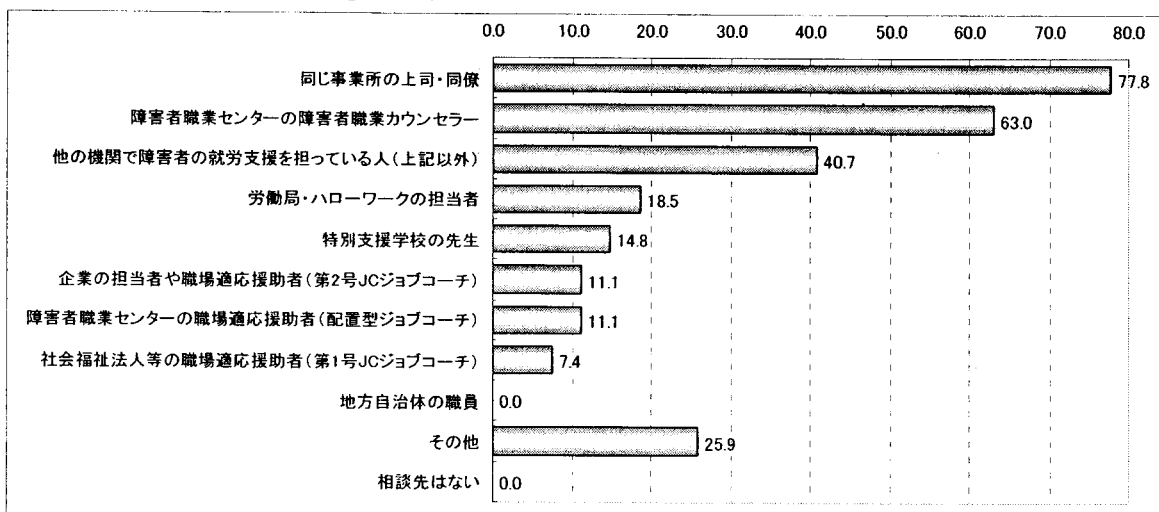
※困っていることは、はい/いいえの二択（nは項目右）、特に困っていることは、3つまで複数回答（n=25）



⑥困った時の相談先

一般就労に向けた支援にあたり、困ったときの相談先について質問をしたところ、同じ事業所の上司・同僚が最も高く、続いて障害者職業センターのカウンセラーが高かった。

【図表 5-21 相談先（複数回答）】（n=27）

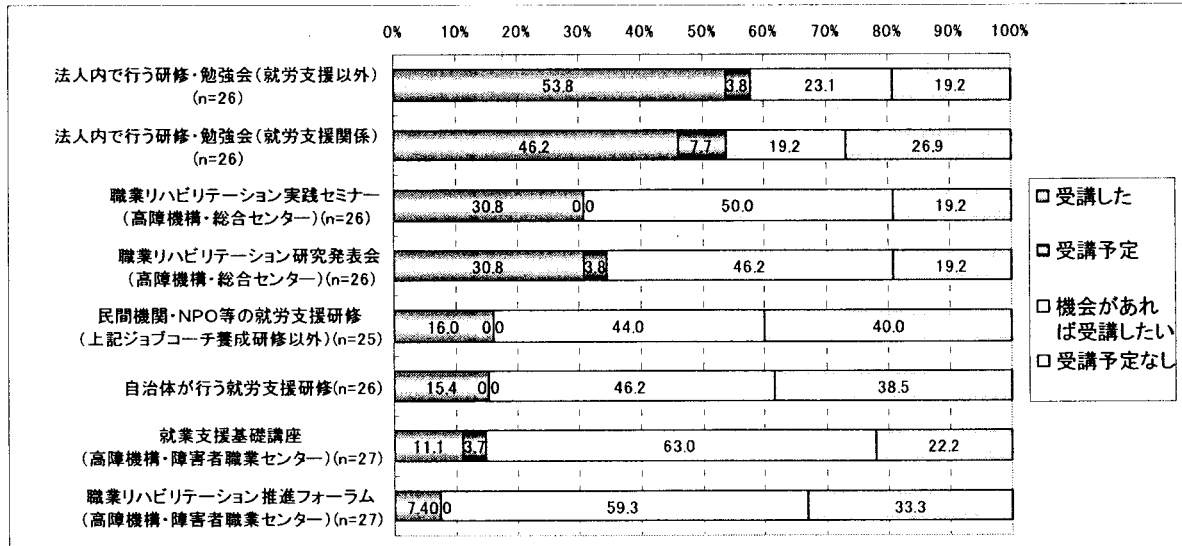


(3) 研修

①就労支援に係る研修の受講状況

就労支援に係る研修の受講状況について質問したところ、法人内の研修以外に、障害者総合職業センターで行っているセミナーや研究発表会への受講経験が高かった。

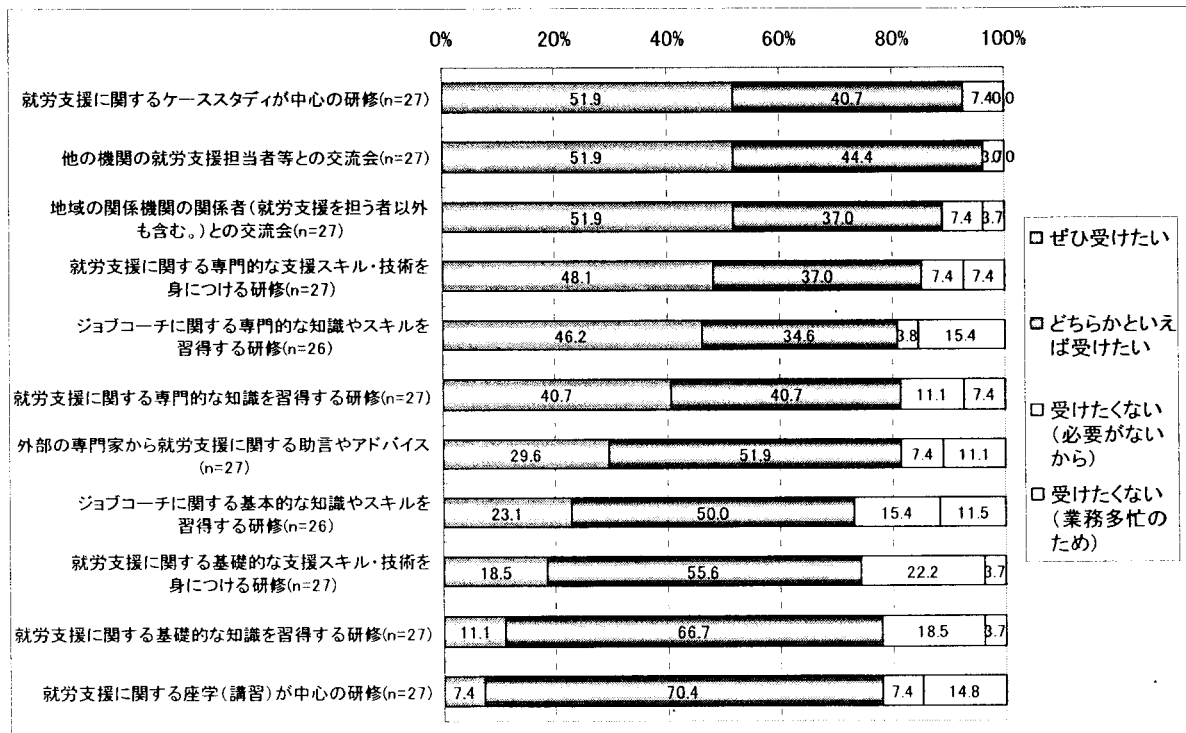
【図表 5-22 研修の受講状況】



②就労支援に係る研修の受講希望

就労支援を行うに当たって、受講したい研修プログラム等について質問をしたところ、各種研修よりも、ケーススタディや交流会への参加希望が高かった。

【図表 5-23 研修の受講希望】



〔参考 研究会開催状況〕

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 開催要綱

1. 趣旨

障害者の一人ひとりの希望に応じた就職を実現し、働く障害者を支えていくためには、雇用、福祉、教育等の各分野の関係機関が、その役割に応じて連携し個々の障害者のニーズに応じた専門的な就労支援を行っていくことが必要である。このため、地域において就労支援を担う人材を幅広く育成するとともに、質の高い就労支援を提供するためにその専門性の維持・向上を図っていくことが不可欠となっている。

こうした就労支援を担う人材の育成を図るためには、地域の就労支援機関における就労支援の現状と課題を踏まえ、支援機関の役割に応じた就労支援の職務について整理し、その職務を担うために必要な知識、能力等について明確にするとともに、研修等の育成体系を構築することが必要である。

そこで、関係者の参画する研究会を開催し、障害者の就労支援を担う人材の育成のあり方について幅広い見地から検討を行うこととする。

2. 研究会の運営

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部長が、学識経験者、障害者就労支援実務関係者の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課地域就労支援室において行う。

3. 参集者

別紙のとおり

4. 開催期間

平成20年7月～

5. 検討事項

- (1) 地域の就労支援機関において就労支援を担う人材の現状と課題
- (2) 就労支援機関の役割に応じて就労支援を担うために必要な能力要件等の明確化
- (3) 就労支援を担う人材の育成の在り方

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 開催状況

第1回（平成20年7月4日）

1. 障害者の一般就労を支える人材の現状と課題について〔ヒアリング〕
 - (1) 就労移行支援事業
社会福祉法人電機神奈川福祉センター常務理事
川崎市わーくす大師 施設長 志賀 利一 委員
 - (2) 障害者就業・生活支援センター
明治学院大学社会学部教授
障害者就業・生活支援センター ワーキングトライ センター長
八木原 律子 委員
2. 障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方について

第2回（平成20年7月28日）

1. 障害者の一般就労を支える人材の現状と課題について〔ヒアリング〕
 - (1) ジョブコーチ
大妻女子大学人間関係学部 教授
特定非営利活動法人ジョブコーチ・ネットワーク理事長
小川 浩 委員
 - (2) 第2号ジョブコーチ、企業
株式会社キューピーあい 代表取締役 湯田 正樹 委員
2. 研修機関における人材育成の現状と課題について〔ヒアリング〕
独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構
職業リハビリテーション部次長 中村 正子 氏
3. 障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方について

第3回（平成20年10月3日）

1. 障害者の一般就労を支える人材に関する実態調査結果報告
2. 就労支援機関の役割に応じた就労支援を行うために必要な能力要件等について（就労支援のプロセス、職務、必要な知識・スキルの明確化）

第4回（平成20年11月17日）

障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方について

（就業支援担当者、ジョブコーチの育成のあり方、研修体系・研修内容等）

第5回（平成20年12月15日）

1. 障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方について

（就労支援員の育成のあり方、研修体系・研修内容等）

2. とりまとめに向けた基本的な考え方について

第6回（平成21年1月30日）

1. 障害者の一般就労を支える人材の研修体系・モデルカリキュラム

について（共通基盤、就労支援員、障害者就業・生活支援センター）

2. 報告書（骨子案）について

第7回（平成21年3月3日）

1. 障害者の一般就労を支える人材の研修体系・モデルカリキュラム

について（ジョブコーチ）

2. 報告書（案）について

※ 本研究会は、オブザーバーとして、社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長補佐、職業能力開発局能力開発課主任職業能力開発指導官・課長補佐のほか、文部科学省初等中等教育局特別支援教育調査官の参加を得て、開催した。

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 作業部会開催要綱

1. 作業部会の趣旨

「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」の検討を踏まえ、障害者の一般就労を支える人材の研修内容等を検討するため、有識者及び実践者からなる作業部会を設置する。作業部会で整理・作成されたものを本研究会で議論を行う。

2. 検討項目

- (1) 就労支援のプロセス・職務の整理
- (2) 就労支援を行うために必要な基本的知識・スキルの整理
- (3) 就労支援を担う人材の育成に必要なモデルカリキュラムの作成

3. 作業部会の構成

別紙のとおり

4. スケジュール

平成20年8月～

5. その他

作業部会の庶務は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課地域就労支援室において行う。

**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
作業部会開催状況**

第1回（平成20年8月27日）

1. 障害者の一般就労を支える人材の現状と課題の把握について
（実態調査結果報告）
2. 作業部会の進め方について

第2回（平成20年9月16日）

障害者の一般就労を支える人材の職務・能力要件について

第3回（平成20年10月28日）

1. 障害者の一般就労を支える人材の職務・能力要件について
2. 障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方について
（育成のあり方、研修体系・研修内容等）

第4回（平成20年12月2日）

障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方について
（育成のあり方、研修体系・研修内容等）

第5回（平成21年1月20日）

障害者の一般就労を支える人材の研修体系・モデルカリキュラム
について

第6回（平成21年2月5日）

障害者の一般就労を支える人材の研修体系・モデルカリキュラム
について

※ オブザーバーとして、社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課就労支援専門官の参加を得て開催した。