

1 育成のあり方

(1)問題意識

- 直接就労支援を担当する人材の中で、必要な知識や実践的なノウハウが不足して困っている者が多い。
※実態調査の結果では、就労支援員7割、就業支援担当者・第1号ジョブコーチ5割、2号ジョブコーチ3割
 中には、担うべき役割・業務を必ずしも理解していないという懸念もある。
- 就労支援のスキルは、実際の業務を通じて身につけることが効果的だと考えられる。
※実態調査の結果では、就労支援の様々なスキルを習得した効果的な方法として「仕事を通じて」が最も多かった。
- 一方、本来行うべき業務以外の業務が多い等の理由から、なかなかスキルが身に付かないという現実がある。
※実態調査の結果では、「人事異動により就労支援に必要な業務を経験させることにしている」事業所は約2割。「就労支援に必要な実践的なノウハウを習得する機会が不足して」いて困っていると回答した者は、就労支援員7割、就業支援担当者・ジョブコーチ5割。
- 調査対象の事業所のうち、約半数の法人で事業所内・法人内で研修を行っているものの、8～9割の事業所で、外部研修の参加を認めたり、費用補助を行っていることから、外部研修を活用している実態が見られた。

(2)課題

- 業務を通じてのスキルアップはどのようにしていったらよいのか。
- 業務のみを通じたスキルアップには限界があるため、不足部分を補うような／方向付けをするような／起爆剤となるような研修はどのようなものが必要か。

2 研修のあり方

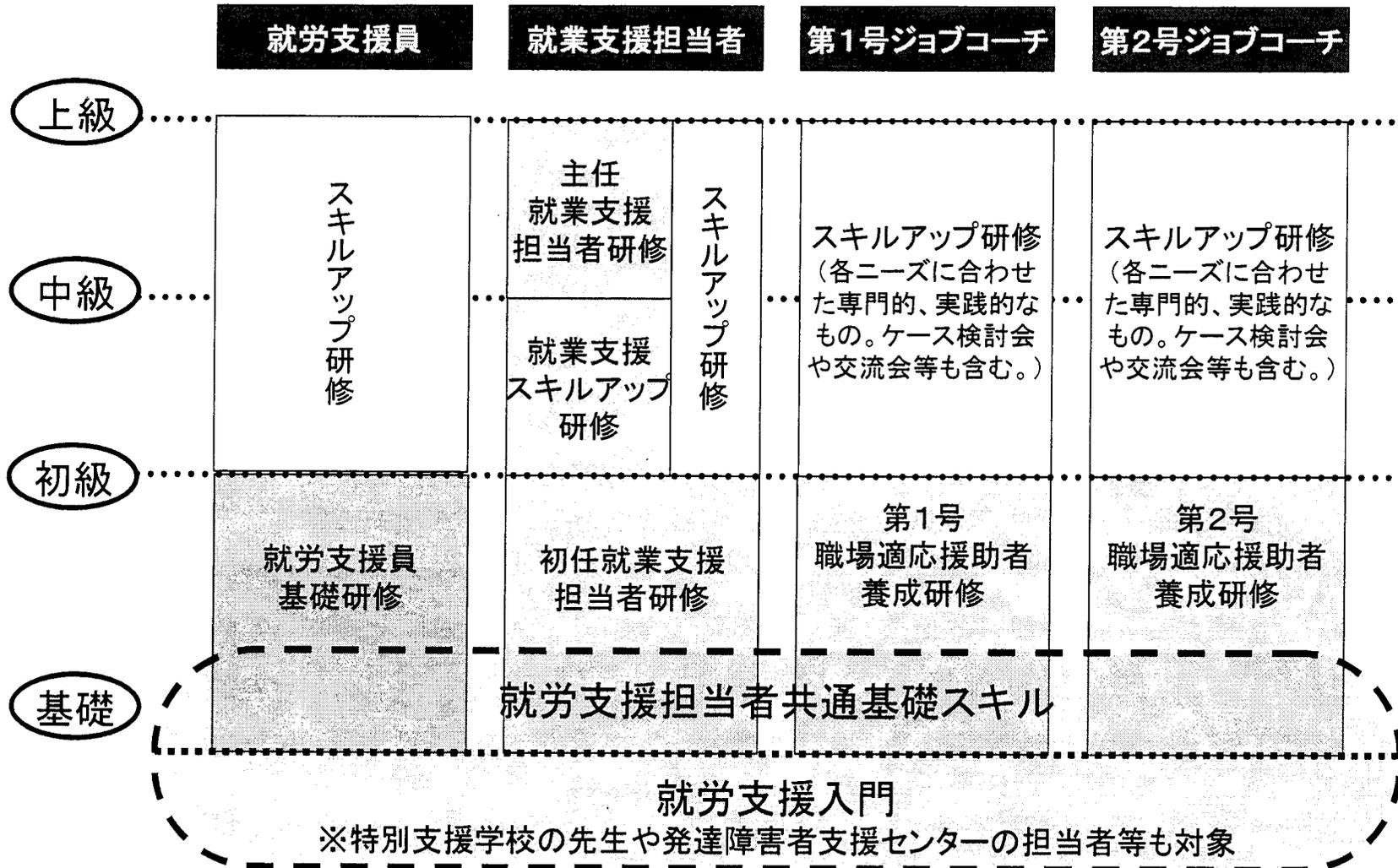
(1)問題意識

- 障害者の就労支援担当者の共通して習得すべきスキルがあると考えられる。また、直接的に就労支援を担わない者でも、就労支援の目的や流れを理解することが必要なグループがある。
- 地域で就労支援に関連のある幅広い対象者を対象に研修を行うことで、就労支援に対するベーシックな共通認識が生まれるばかりでなく、地域のネットワーク作りに資すると考えられる。
- 初めて就労支援に携わる者、ある程度の経験を積んだもの等それぞれのレベルに対応した研修の内容を検討すべきであると考ええる。

(2)課題

- どのような研修体系(対象者、時期、研修場所、研修機関や講師、研修内容等)がよいか。

研修体系の全体像(たたき台)



…既存のものを見直し



…新たに作成するもの



…提案するもの

※ 初級・中級・上級の定義・レベルはそれぞれ異なる。基礎部分は必ずしも独立した研修に限らず、たとえば特定の対象者に対し、基礎部分と初級部分をドッキングさせて研修を実施することも想定。

就労支援共通基礎スキルについて（たたき台）

これまでの研究会において、障害者の就労支援を担う人材（就労支援員、就業支援担当者、ジョブコーチ等）に共通する就労支援のスキルがあるのではないかと、という議論があった。また、就労支援を実施する機関以外や、就労支援機関の職員で就労支援担当者以外の者でも、就労支援の目的や流れを理解することが必要なグループがある。

そういった基礎的な就労支援スキルを習得できる現行の研修としては、総合センターで行っている職業リハビリテーション実践セミナー（4日間）、発達障害者就業支援セミナー（4日間）や地方自治体や民間機関が独自に行う研修等がある。

1. 対象者（どんな人が対象となるか）

- (1) 就労支援を実施する機関で直接就労支援業務を担当する者
 - ・就労移行支援事業者の就労支援員
 - ・障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者
 - ・第1号ジョブコーチ
 - ・自治体等の就労支援センターの就労支援担当者
- (2) 就労支援を実施する機関以外の職員で、就労支援スキルが必要な者
 - ・就労継続支援A型、B型の職員
 - ・障害者職業能力開発校の訓練指導員・生活指導員
 - ・特別支援学校の進路指導教員
 - ・発達障害者支援センターの就労支援担当者
 - ・難病相談・支援センターの相談担当者
 - ・医療・保健機関等で障害者の就労支援に関わりがある者
- (3) 就労支援機関の職員で、直接就労支援業務は行わない者
 - ・就労移行支援事業者のサービス管理責任者、職業指導員、生活支援員
 - ・障害者就業・生活支援センターの生活支援担当者
- (4) 企業（一般）や特例子会社
 - ・第2号ジョブコーチ
 - ・特例子会社の管理者
 - ・人事労務担当者
 - ・障害者職業生活相談員
 - ・その他障害者に関わりのある担当者

2. 研修の形態

- 対象者を特定して行う場合と、広い対象者を対象に行う場合が想定される。
- 基礎部分のみ独立した研修と、専門研修に入門・基礎部分の内容まで含めて一括して研修を行い場合とが想定される。
- 座学だけでなく、事例検討、演習、ロールプレイ、意見交換、実習等の時間を多く設ける。

3. 研修機関

総合センターでの研修の他、地域センター、自治体、地域の先進的な社会福祉法人等で研修を実施することが想定される。

4. 研修の内容

	入門	担当者基礎
ポイント	<ul style="list-style-type: none"> ①就労支援に関する基本的知識のみならず、背景にある考え方や理念も必要 ②担当職務のみならず、就労支援の全体像を押さえる ③福祉施設等で働いていると不足しがちなところにウェイトを置く ④自身が不足しているもの、今後必要となるものの「集中的な気づき」、発想の転換や意識改革 	<ul style="list-style-type: none"> ①支援に必要な基本的知識 ②それぞれの就労支援機関の役割を認識 (地域の実情に応じた)就労支援機関の連携のあり方 ③福祉施設等で働いている不足しがちなところ ④役割を理解した上で不足しているスキルの確認
①理念と知識	<ul style="list-style-type: none"> ○働くことの意味 障害者が尊厳を持って働くということの意味。企業で働くということ。 ○障害者雇用の現状と障害者雇用制度 	<ul style="list-style-type: none"> ○職業リハビリテーション概論 ○障害特性と職業的課題 ○活用できる障害者雇用支援策や助成金制度 ○個人情報扱いについて
②全体像と立ち位置、ネットワーク	<ul style="list-style-type: none"> ○就労支援のプロセス 基本的な流れ ○各就労支援機関の役割 	<ul style="list-style-type: none"> ○ケースマネジメント概論と方法論 ○全体像の中で、自らの役割を認識する ○地域の社会資源の活用、ネットワークの構築
③弱いところ	<ul style="list-style-type: none"> ○企業の障害者雇用の実際 	<ul style="list-style-type: none"> ○企業の視点や企業文化の理解 ○コミュニケーション力 話の聞き方、わかりやすい説明の仕方、プレゼン方法、価値観や立場の異なる人への理解や連携の方法等
④気づき	<ul style="list-style-type: none"> ○現場を見る(企業や支援機関の見学) ○体験談(当事者、企業、支援者の声)を聞く 	

就業支援担当者の育成のあり方について

1 就業支援担当者の能力・要件

(1) 就業支援担当者

主任就業支援担当者の指導・助言の下、具体的な就労支援を実施できるレベル。

原則として、障害者支援の経験を1年以上有し、就労支援移管する基本的知識・スキルを有している者。職場適応援助者（ジョブコーチ）相当の能力を有する事が望ましい。

(2) 主任就業支援担当者

就労支援全般をマネジメントできるレベル。

原則として、障害者支援の経験を7～10年程度有する者。そのうち障害者の就労支援の経験が3年以上あることが望ましい。

2 就業支援担当者の実態（実態調査の結果から）

(1) 新任レベル（担当者1年未満）

- ・20～30代（20代が最も多い）
- ・大卒以上（福祉系）が多い
- ・障害者支援経験5～10年未満、就労支援経験1年未満
- ・資格特になしが4割、社会福祉士2割

(2) 中堅レベル（担当者3年以上）

- ・30～50代（30代が最も多い）
- ・障害者支援経験10年以上、就労支援経験3～5年未満
- ・資格特になしが4割、社会福祉士3割

(3) 主任レベル（主任でかつ就労支援経験3年以上）

- ・30～50代（40代が最も多い）
- ・障害者支援経験10年以上、就労支援経験5～10年未満
- ・資格特になしが4割、社会福祉士2割、精神保健福祉士1割

3 現行の研修

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構において、下表のとおり研修を行っており、平成19年度は164人が受講した。

研修名	対象者	内容	期間	回数
障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修	新たに障害者就業・生活支援センターにおいて就業支援担当者等になった者	(1)障害者雇用対策の体系と障害者就業・生活支援センターの役割、関係機関との連携の方策 (2)知的・発達・精神・身体・高次脳機能障害に係る障害別の障害特性・職業的課題、就業支援に係るニーズ、支援技法等 (3)企業における障害者の雇用管理の実際と就業支援に係るニーズ、事業主支援の基礎	4日	4
就業支援スキルアップ研修	次の何れにも該当する者 ①障害者就業・生活支援センターにおいて3年程度の就業支援実務経験を有し、今後も継続勤務の予定があること ②障害者就業・生活支援センターにおいて中堅職員として支援技法等のスキルアップを図ることが望まれるとその支援センターの長が認めた者 ③同一年度内に全ての課程を履修できる見込みのある者	(1)中堅職員としての役割 (2)新たな支援技法等 (3)企業経営や障害者の雇用管理の実際、就業支援に係るニーズ、事業主支援に係る支援技法(職場(作業)改善と職務再設計)	前期 3日 実践期 10週間 後期 3日	1
障害者就業・生活支援センター主任就業支援担当者研修	新たに障害者就業・生活支援センターにおいて主任就業支援担当者になった者	(1)障害者雇用対策の体系と障害者就業・生活支援センターの役割、関係機関との連携の方策、支援センターのマネジメント業務と主任の役割 (2)企業における障害者の雇用管理の実際と就業支援に係るニーズ、事業主支援の基礎	4日	4

障害者就業・生活支援センター就業支援担当者の研修について

作成：社会福祉法人JHC板橋会ワーキング・トライ 雇用支援ワーカー 清家政江

- ここ数年就業・生活支援センターの立ち上げが相次いでいる。平成19年度135カ所。平成20年204カ所。
(新設センターの中にはセンターとしての支援システムがまだ整っていないなか業務に追われているところが多いように思われる。就業支援担当者自身、自身の役割を理解する間もなく支援を行い、支援に振り回されてはいないか。)
- アンケートから障害者支援の実績10年以上という方が多かったが、就労支援は3年未満の方が多かった。また、支援の積み重ねができていない等の答えも多かった。
- 就業・生活支援センターは相談及び具体的な支援を行うセンター。
- 自法人内の施設ばかりでなく、地域の関係機関、企業とネットワークを作っていかなければ支援はできない。

<集合研修について>

主任支援者研修	<p>○主任支援者 5～10年 ○現行研修をベースに、講義中心のカリキュラムに演習を加える。</p>	<p>特に、</p> <ul style="list-style-type: none"> *1、サービスを管理する責任者として、業務管理についての研修。 年度計画と予算立て、予算執行状況が読み込める管理者。 *2、スーパーヴィジョンを受けると共にスーパーヴァイザーとしての人材育成。
中級者研修	<p>○3～4年 ○具体的な支援の流れ(システム)を把握し、ステップアップ。 各センターの支援システムの確認。しっかりケースと向き合う研修(講義と演習)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1、職業相談、面接、援助原則 2、ケアマネジメント 問い合わせ→相談→アセスメント→プランニング→計画の実施(基礎訓練→職場体験)→就労→定着支援相談、アセスメントを踏まえマネジメントのスキルアップ。 *3、プレゼンテーション 啓発活動、企業開拓等、わかりやすく効果的に伝える(言葉、視覚)スキルの学習。プレゼンの実際を各自行う。 4、ケーススタディ 具体例をもとに意見交換、情報交換。 *5、ジョブコーチ支援の実際 第1号、第2号ジョブコーチから支援の実際について、意見交換(事業主支援、職場での職務分析、作業指導など)
初任研修	<p>○就業支援担当者1～2年) ○現在行っている研修をベースに、<u>就労支援の全体像が見えるような研修が必要。</u></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1、障害者雇用対策の概要と支援センターの役割 障害者就業・生活支援センターの法律上の位置付け(国は何を求めてナカポツを作ったのか。)、センターの機能、役割、地域の中での位置付け(設置目的、意義、機能、業務、地域連携)を理解する。*就業支援担当者の自己覚知。 2、関係機関の役割 移行支援事業所、継続支援A、B型、第1号、第2号ジョブコーチ等関係機関の役割を知る。 3、職場における雇用管理の実際 支援者自身が企業で働いた経験がない方たちがほとんど、「企業で働くとは」企業からの生の声、*実際の職場の見学必要。 4、障害特性 講義のみでなく具体事例を加える。事前にテキストを参加者に配り、参加者からは事例を提出してもらい事例と各障害の特性の説明をすり合わせながら研修。 5、ケアマネジメント 技法でなく、就労支援システム、全体像が見えるようなもの。(具体的事例をもとにマネジメントの過程の学習。) *障害者自身の声(体験談)講師に障害者を招いてはどうか。 6、ケーススタディ 具体例をもとに意見交換、情報交換。

<OJTについて>

- 地域の各関係機関について(ネットワークについて)
 - ・ハローワーク、職業センター、地域各施設、保健所、福祉事務所、他の就労支援センター等の役割、活動、連について
 - 障害特性を踏まえながら相談、面接、記録の取り方学ぶ
 - ケア会議に実際
 - 雇用を支援する各制度について
 - 啓発活動
 - ・障害者の就労とその支援について(職リハサービスについて)
 - ・研修会や学習会の企画
- ☆研修とOJTが連携することが望ましい。

<その他研修のあり方について>

- 現行の研修は講義中心。
- 実際の支援など今現場で抱えていることなど、初任者にとっては自分自身の所属している機関について、役割、期待されていること、地域の中での位置付けなど、確実に意識させることの出来る研修が望ましい。
- また、実際の支援が具体的にイメージできるよう、そして意見交換、情報交換できる場が必要。

職場適応援助者の育成のあり方について

1 職場適応援助者の要件（助成金支給要件）

- (1) 第1号職場適応援助者
- ・障害者の就労支援に係る業務を1年以上行った者
- (2) 第2号職場適応援助者
- ・職場について熟知していて、職場内の体制整備について計画を立案できる者であって、次のいずれかに該当する者
- ①障害者職業生活相談員の資格の取得後、3年以上の障害者の雇用に関する指導等の業務経験
 - ②重度障害者多数雇用事業所又は特例子会社において障害者の就業支援に関する業務1年以上
 - ③配置型J C 1年以上、又は第1号J C 240日以上活動実績又はそれと同等の実務経験

2 職場適応援助者の実態

- (1) 第1号職場適応援助者新人（1年未満）
- ・30代が最も多い。
 - ・福祉系専門学校卒、福祉系大卒、福祉系以外大卒が同程度
 - ・業務量は1～2割と3～5割が1/3ずつで、活動日数は1～6日、6～9日、10～14日が同程度
- (2) 第1号職場適応援助者シニア（5年以上）
- ・30代が最も多い。
 - ・大卒以上（福祉系以外）が多い。
 - ・業務量は3～5割が多く、活動日数は1～5日が最も多いが、15日以上も2割近くいる
- (3) 第2号職場適応援助者
- ・30代が最も多い。
 - ・大卒以上（福祉系以外）が多い。
 - ・業務量は5割以下で、活動日数は15日以上の方が多く。
 - ・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（うちジョブコーチは1～3年未満）の経験があり、障害者支援経験はない人が多い。
 - ・関連資格は特になしが8割

3 現行の職場適応援助者の研修

- (1) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構で行っており、平成19年度は137名が修了（配置型J Cを除く。）

研修名	対象者		研修の内容	日数	回数
ジョブコーチ養成研修	新たに職場適応援助者(ジョブコーチ)としての職務を行うこととなった者	第1号ジョブコーチ	(1) 職リハの基本概念、障害者雇用対策の体系とジョブコーチの役割、関係機関との連携の方策	9日(本部5日間、地域4日程度)	4
		第2号ジョブコーチ	(2) 知的・発達・精神・身体・高次脳機能障害に係る障害別の障害特性・職業的課題、就業支援に係るニーズ、ジョブコーチの支援技法等 (3) 企業における障害者の雇用管理の実際と就業支援に係るニーズ、事業主支援の基礎(第1号)		3

- (2) 厚生労働大臣指定研修(H18.4～)

平成20年10月1日現在以下の4機関が行う研修を指定している。平成19年度は306名が修了

- 特定非営利活動法人ジョブコーチ・ネットワーク (H18.4～)
- 特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワーク (H18.4～)
- 特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん (H19.4～)
- 特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク (H20.10～)

ジョブコーチ研修体系(たたき台)

作成:大阪市職業リハビリテーションセンター 副所長 酒井京子

		共通	第1号職場適応援助者	第2号職場適応援助者
現行の研修 ↑ ↑ ↑ ↓	4step	地域における就業支援ネットワークの構築及び参画 ・課題の共有/ノウハウの共有 ・情報交換 ・社会資源の創造、提言		
	3step	事業所における支援(実習) ・企業文化にふれる ・教える-教えられるの体験		
	2step	<本人を知る> ・働く力を見極める ・個人特性のアセスメント ・障害特性 <人と仕事をつなぐ> ・課題の整理と作業指導 ・支援計画の策定 ・就労支援にかかる制度 ・支援記録	<仕事を知る> ・職務分析、工程分析 ・職場環境アセスメント ・職業生活を支える(家族支援等) ・ケアマネジメントの視点 ・社会資源の把握・活用	・企業経営、ミッションの理解 ・就労支援における企業のニーズの把握 ・事業所内における調整
	1step	・職業リハビリテーション概論～働くことの意味(人にとっての労働の意味、障害のある人が働くということ) ・支援の視点、アプローチの手法、職場適応援助者の立ち位置	・労働機関の役割、労働関係法規の理解 ・ビジネススキル	・障害のある人をとりまく状況(障害の概念、社会福祉の視点等)

(研修の対象者について)

- 現在、就労支援員のための特定の研修が存在しないため、それに代わるものとして第1号職場適応援助者養成研修を受講希望する者もあり、ジョブコーチそのものに対するニーズよりも就労支援ノウハウを得るための受講希望が多い。
- 上記に関連し、養成研修修了者がすべて助成金を活用する職場適応援助者になるとは限らず、養成はするものの、制度としてのジョブコーチ活動につながっていない。(1号、2号それぞれの要因により)
- ジョブコーチ、就労支援員、就業支援担当者等、就労支援に携わる人材の就労支援全体の中で占める位置や役割は現行では重なる部分も多く、明確化されていない。
- 就労支援の経験の浅い人が、研修だけで即戦力となることは不可能であり、研修を踏まえて多くの実践の機会を積むことによりはじめて研修の効果が得られる。

(現在の研修の検討事項)

- 座学のウェイトを減らし、演習や実習等を増やす方が効果的と思われる。
- 研修修了者に対するフォローアップの仕組みが必要。
- 地方における受講機会を増やして欲しいという要望。

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
今後の進め方（案）

第1回（7月4日）

- 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〕
- 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
- フリーディスカッション

第2回（7月28日）

- 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〕
- 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〕
- 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
- フリーディスカッション

第3回（10月3日）

- 障害者の一般就労を支える人材の現状と課題について〔アンケート調査結果報告〕
- 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・業務、必要な知識・スキルの明確化）

第4回（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（12月15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
（就労支援員の育成のあり方、研修体系・研修内容等）

第6回（1月）

- 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
- 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
- 報告書（骨子案）について

第7回（2月）

- 報告書（案）について