

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は必要であるが、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

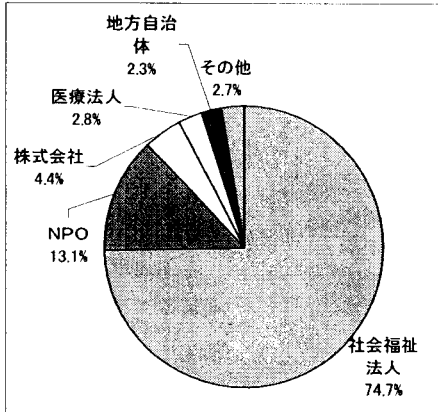
1. 就労移行支援事業所 調査結果

(1) 法人の属性

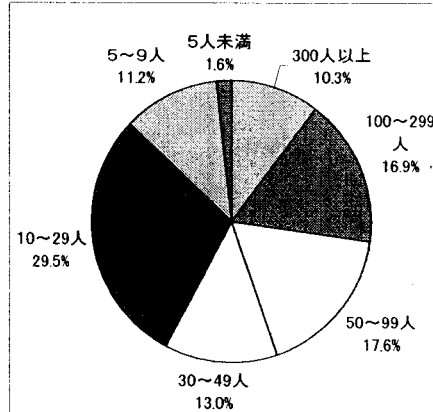
①法人の形態と従業員数

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)



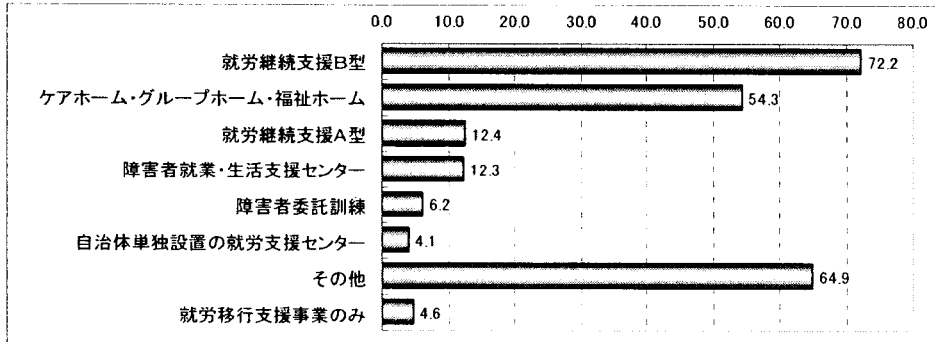
【図表 2-2 法人の従業員数】(n=563)



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)

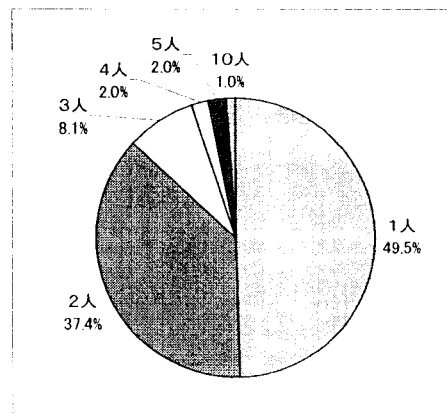


③ジョブコーチ助成金の認定法人

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。

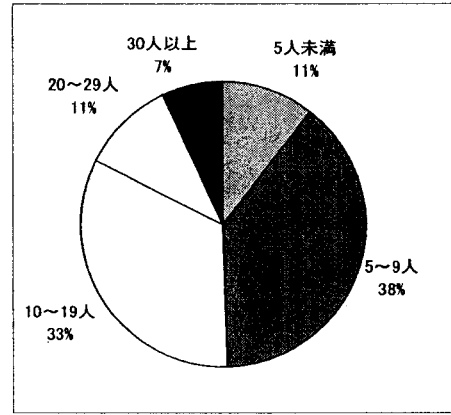
【図表 2-4 ジョブコーチの配置状況】(n=99)



(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。

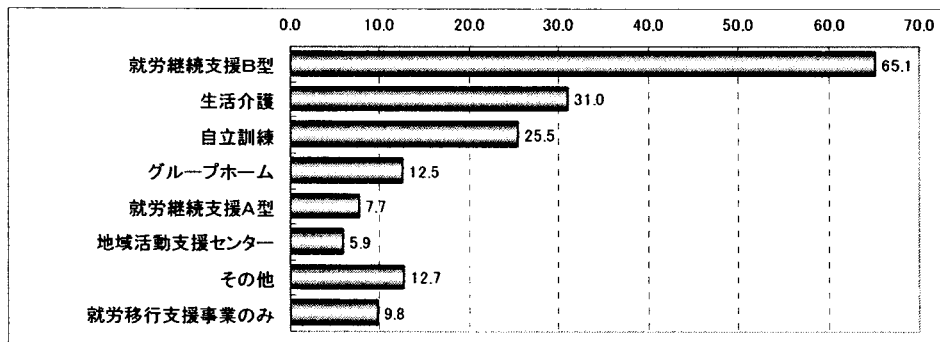


【図表 2-5 事業所の従業員数】
(n=550)

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。

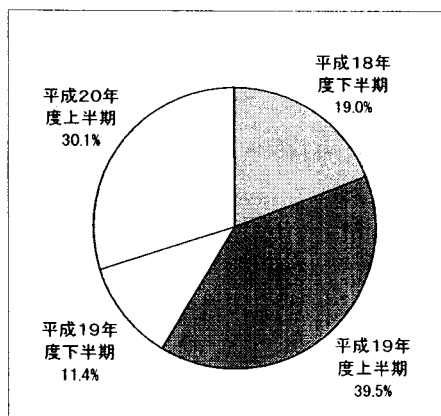
【図表 2-6 事業所が実施している他の事業(複数回答)】 (n=561)



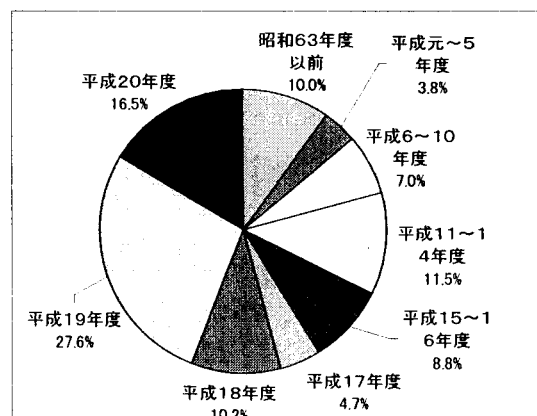
②就労移行支援事業を開始した時期と一般就労に向けた支援を開始した時期

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)

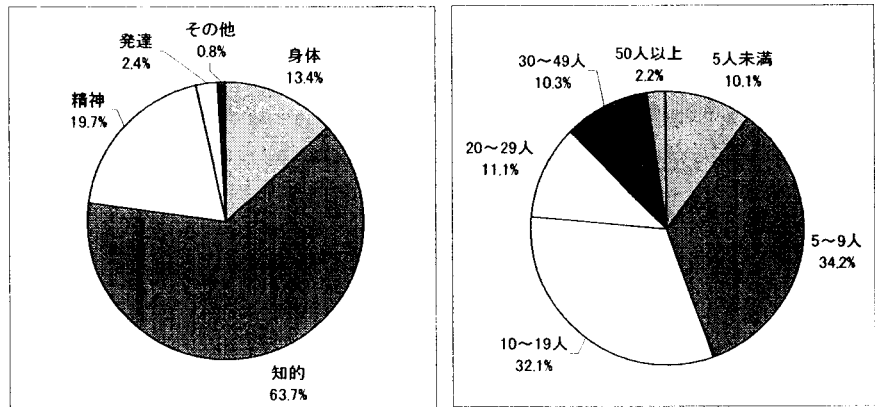


【図表 2-9 就労移行支援事業を開始した時期と一般就労に向けた支援を開始した時期】

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。

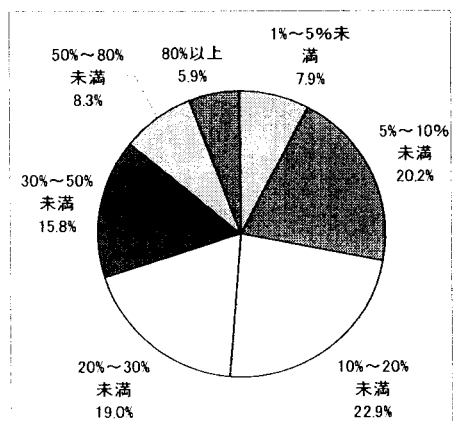
【図表 2-11 利用を終えた者の状況】

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。

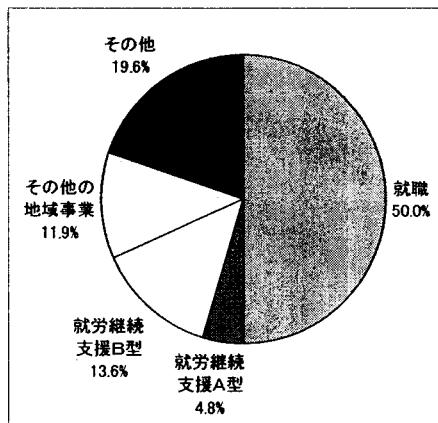
利用を終えた者の進路は右の図表のとおりであり、半数が就職をしていた。また、就職をした者（691人）のうち、6ヶ月以上定着した率は72.6%（502人）、離職率は12.9%（89人）であった。

【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】

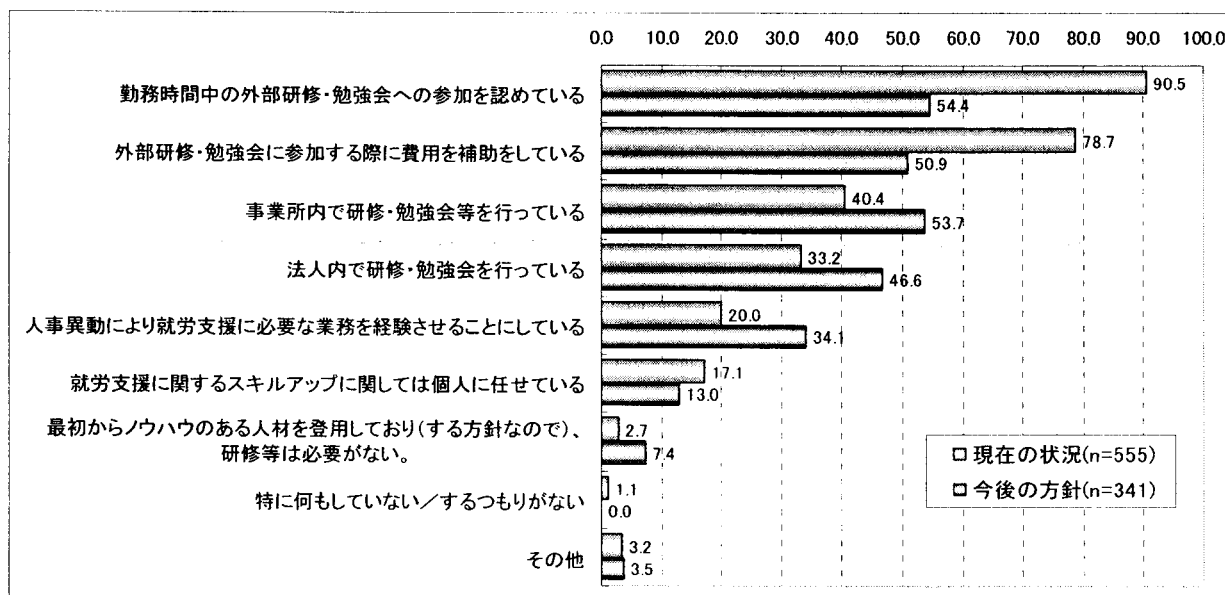
就労移行支援事業 開始時期	職場実習・施設外就労		ハローワークで求職登録		トライアル雇用		n
	平均	0事業所	平均	0事業所	平均	0事業所	
全体	4.4	112(28.5%)	4.8	116(29.5%)	0.9	254(64.6%)	393
平成18年度下半期	5.4	25(23.4%)	5.3	32(29.9%)	1.0	64(59.8%)	107
平成19年度上半期	4.2	60(27.0%)	4.5	61(27.5%)	1.0	143(64.4%)	222
平成19年度下半期	3.7	27(42.2%)	4.8	23(35.9%)	0.6	47(73.4%)	64

※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)】



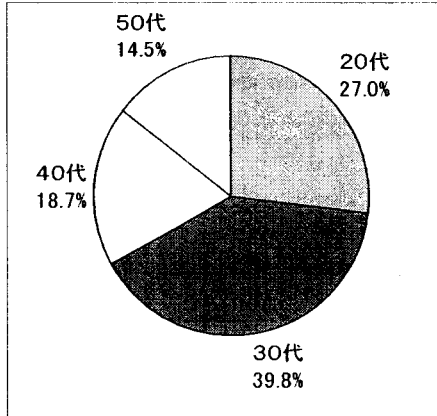
2 就労支援員 調査結果

(1) 本人の属性

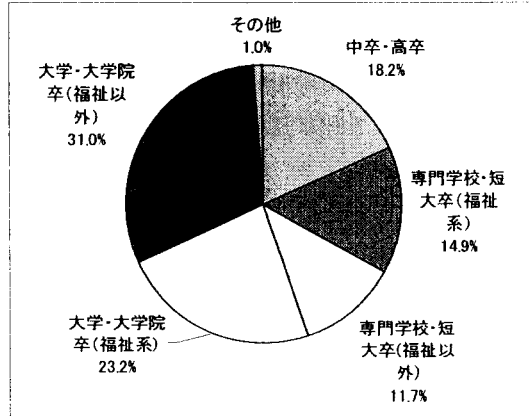
①基本属性

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)

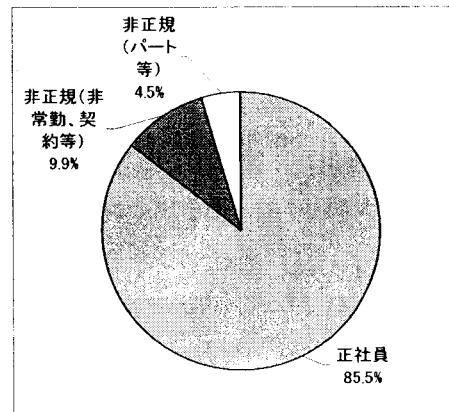


【図表 2-17 最終学歴】(n=703)



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】

