

参集者からの報告、関係者からのヒアリングの概要

第1. 雇用、福祉、教育等の各分野の就労支援の現状と課題

1. ハローワーク（渋谷公共職業安定所）

- 障害者の就労支援に当たっては、地域障害者職業センター等と連携するとともに、必要に応じて障害者委託訓練やトライアル雇用を活用し就職に結びつけている。また、採用面接の際に障害者に付き添う同行紹介を積極的に実施している。
- 企業に対しては、個別の雇用率達成指導だけでなく、雇用促進セミナー・就職面接会の開催や特例子会社等の見学会、さらに面接会に出席する企業への事前ガイダンス等の支援も指導と連動させて実施している。
- 職業紹介部門と雇用指導部門が同じスペースに配置されているという物理的なメリットを活かし、職業相談や企業指導時には両部門が一緒に対応して双方の情報をリアルタイムで共有・提供し合うなど、就労支援及び企業指導を効果的に実施している。
- ハローワークが中心となって地域の支援機関と連携しきめ細かな個別支援を行う「地域障害者就労支援事業」（以下「地域事業」という。）を平成17～18年度にモデル的に実施しており、支援対象者の就職等に一定の成果が得られたところである。地域事業は、個々の障害者の状況に応じて関係機関から成る「就労支援チーム」を結成して、就職に向けた準備から就職後のフォローまでの一連の支援を行うものであるが、特に地域の支援機関との連携・ネットワークづくりが重要なポイントであった。「就労支援チーム」のメンバーは固定的なものではなく、最初は本人・家族、ハローワーク、福祉施設の小さな連携から始まり、支援を進める中で徐々にメンバーが増えてネットワークが形成されていった。こうした連携・ネットワークづくりのためには、就職ガイダンス・同行紹介等の支援を地域の支援機関と協力して一緒に実施することが有効な取組であった。
- また、地域事業に先立ち、管内の福祉施設の状況を把握するために全施設に足を運び、就労移行に向けた考え方や利用者の状況等の聞き取り調査を実施した。その結果、約6割の施設で一般雇用への意識を持っていたが、福祉施設のマンパワー不足や、訓練内容と企業が求める能力とのギャップがあるなど、今後、ハローワークからの働きかけが必要であると感じたところである。
- 効果的な就労支援を行うためには、地域の就労支援ネットワークを構築し、個々の障害者のニーズや状況に応じた方法で支援を実施することが重要である。ネットワークをしっかりと構築するには、ハローワークから福祉施設に足を運ぶなどの働きかけを通じて関係を築いていくことが大事である。

2. 地域障害者職業センター（東京障害者職業センター）

- 地域障害者職業センターは、障害者支援業務、事業主支援業務、ジョブコーチの養成を行うとともに、地域の支援機関や企業を対象として、職業リハビリテーションに関する基礎的知識を提供する基礎講座、就労支援に関する情報交換や意見交換を行うフォーラムを実施している。
- 障害者に対しては、職業評価・職業指導、職業準備支援、職場適応指導等の支援を行っており、平成 17 年 10 月からは新たに、精神障害者総合雇用支援として、うつ病等の精神障害者の職場復帰支援（リワーク支援）を開始したところである。事業主に対しては、採用計画から雇入れに係る具体的な援助、採用後のフォローまでの体系的な支援を行っている。特に、東京及び大阪の 2 センターにおいては、大企業からの障害者雇用に関するコンサルテーションのニーズが増えており、地域センターの全国ネットワークを活かして、本社での雇用だけでなく、地域の支店等も含めた広域での雇用を進める企業への支援にも取り組んでいる。さらに、障害者・事業主双方の支援としては、ジョブコーチ支援、リワーク支援（職場復帰のコーディネートを含む。）等を行っている。
- 地域センターは、どの地域においても同じサービスを提供するものであるが、各地域センターでは、地域のニーズや社会資源の整備状況等に応じて業務の重点事項等を設定している。また、障害種類の重複化・多様化によって、個々の障害者の特性に応じた専門的な支援が求められているとともに、障害者への支援だけでなく、事業主や地域の関係機関等に対する支援も増加している。
- 他の支援機関と連携・協力して行う業務については、次のようなものがある。
 - ① 関係機関と連携した障害者に対する個別支援
 - ② 職業リハビリテーションに携わる機関のネットワークの形成
 - ③ 福祉、医療・保健、教育等の関係機関の職員に対する就労支援の基礎知識を習得するための講習会等の実施
- 就労支援の経験が少ない機関からは、基礎知識や初歩的な支援技術の提供が求められ、また、経験豊富な機関からは、支援に対するスーパーバイズや中堅の支援担当者のスキルアップのための研修等が求められている。
- こうした業務を担う障害者職業カウンセラーの養成については、キャリアに応じた体系的な研修を実施している。障害者に対する支援技法を習得したカウンセラーについては、地域の支援機関に対するスーパーバイズができるような能力を段階的に付与しながら、関係機関に対して的確な支援や技術移転ができる人材としての育成を図っている。

3. 障害者就業・生活支援センター（加古川障害者就業・生活支援センター）

- 障害者就業・生活支援センターでは、障害者の状況を十分に把握した上で、就職支援プログラムの策定、職場実習支援、就職支援、定着支援等を実施している。支援で一番大切にしていることは、本人が希望する生き方、働き方を実現することであり、その希望に応じた支援となるよう、地域の関係機関と密接に連携を図り就業面

と生活面の一体的な支援を行っている。

- センターの業務のベースは、関係機関と連携しながら支援を実施することである。センターへの利用登録と同時にハローワークへの求職登録も行い、また、必要に応じて地域障害者職業センターの職業評価等の支援を受けている。さらに、センターにおいても職場実習の場面等でアセスメントを行い、障害特性の把握、適職の開拓につなげている。特別支援学校との関係についても、進路相談の段階からセンターに登録するなど、学校の進路指導に連携・協力をしている。定着支援についても職場への定期的な巡回指導による問題の早期発見、立て直し等を行っている。地域の関係機関との連携・ネットワークづくりについては、センターが主催する連絡会議等を通じて、顔の見える関係を築いている。
- また、事業主に対する支援も行っており、障害者の特性や行動の理解、効果的な意思伝達方法などの雇用管理に対する助言や援助等を実施している。
- センターにおいて、障害者の一般雇用への移行、雇用継続、再チャレンジ等の様々なニーズに対応できるように、就労移行支援事業、障害者委託訓練、ジョブコーチ支援等を行うことが有効である。
- 身近な地域で支援を行えるよう、障害者就業・生活支援センターを全ての障害保健福祉圏域に早急に設置する必要がある。
- センターの実施体制は、全国一律に就業支援担当者2名と生活支援担当者1名の計3名となっているが、センターでの支援により就職した利用者や多様な支援ニーズを有する利用者が増え続けているセンターも出てきており、実施体制の充実が望まれる。また、センターは、直接支援のみならず、雇用・福祉・教育・医療・保健等の各分野をつなぐコーディネート機能を果たしており、その機能を果たすためには専門性の高い職員を配置することが必要であるが、現在の委託の仕組みや委託費の額では、こうした職員を安定的に確保することが難しく、多くのセンターでは、法人本体から補填を受けている状態である。
- さらに、センターが地域において期待される機能を発揮するためには、都道府県労働局をはじめ、都道府県の労働関係部局及び福祉関係部局、さらには市町村の関係部局が、センターの意義、指定や委託の仕組み、役割等を十分に理解するとともに、その運営をバックアップする視点をもつことが重要である。

4. 障害者雇用支援センター（滋賀県障害者雇用支援センター）

- 当センターは、平成7年度より業務を開始し、職業準備訓練、就職後の定着支援、事業主に対する支援、ボランティアの育成等を行っている。訓練を終了した者の就職や職場定着について、一定の成果を上げているところである。
- 職業準備訓練の段階では、施設内での訓練と事業所を活用した訓練を組み合わせ実施し、就職段階から職場定着の段階では、ジョブコーチ支援の利用や、障害者就業・生活支援センター等の関係機関とネットワークを構築して支援を実施している。今後は、雇用支援センターに障害者就業・生活支援センターを併設し、職業準備訓練を実施するのが望ましいと考えている。

- 実施体制については、標準の職員配置に加え、第1号ジョブコーチを配置するとともに、職員にSSTの講習を受講させるなどして、職員一人ひとりの支援スキルの向上を図っている。
- 障害者自立支援法に基づく就労移行支援事業が創設され、就労移行のための訓練を行うこととなったことから、障害者雇用支援センターと就労移行支援事業の関係について、機能や役割の整理をすることが必要ではないか。

5. 就労移行支援事業者等

(社会福祉法人電機神奈川福祉センター)

- 就労移行支援事業と併せて、市単独事業である「就労援助センター」事業を受託し、就労を希望する障害者の相談・調整や在職者の定着支援を行っている。また、当法人は、別途NPO法人を設立して事業所に対する支援を実施するなど、障害者・事業所に対する就労支援に特化した各種の事業を展開している。
- 就労移行支援事業における訓練の質の向上のための取組としては、施設職員に民間企業経験者を採用してその知識やノウハウを活用することや、訓練内容が就職に結びつく実践的なものとなるよう工夫を行っている。
- 就職後も長期的な支援を行うことが、障害者の雇用の促進を図る上で有効であるが、就労移行支援事業者が単独で長期的な支援を行っていくことは運営上難しい。また、離職時の対応にはマンパワー的に非常に負担が大きいことから、離転職を繰り返す障害者への支援には二の足を踏む状況になっている。

(社会福祉法人桑友)

- 社会資源の少ない地域であり、当法人は精神障害者の「働きたい」という声に応えるため、働く場所として就労継続支援事業(A型)を実施するとともに、就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センターを運営している。
- 就職に向けた訓練については、道の駅や地元の商店街といった地域の事業所を活用して訓練を行うなど、実践的なものとなるよう工夫をしている。
- 地方においては、障害者就業・生活支援センターも含めて就労支援機関が少ないことや就職先の確保が難しい等の課題が多い。こうした問題に対応するには、地域の限られた社会資源を活用してネットワークをつくり上げていくことが重要であり、各分野の支援機関に呼びかけているところ。
- 福祉分野の就労支援担当者には企業で働いた経験のない者が多い。また、大学の社会福祉系の教育カリキュラムにも就労支援の現場での実習が非常に少なく、福祉分野の人材は一般雇用や就労支援についてしっかりと学ぶ機会が必要である。

(社会福祉法人樫の木福祉会)

- 地域での生活が可能な障害者でも入所施設を利用している状況があり、当施設では、就労支援担当者、生活支援担当者をそれぞれ配置して地域移行に向けた支援を実施している。

- 地域の医療・福祉機関等のネットワーク組織を設立して、その中に就労支援に関する部門を設けて勉強会等を開くなどして、職員の就労支援に対する能力向上に向けた取組等を実施している。

6. 特別支援学校（東京都立あきる野学園養護学校）

- 東京都では、高等部卒業生の約3割が一般企業に就職、約6割が福祉施設等へ通所している。就職率は3割程度で推移しているが、就職者数は年々増えている。
- 多様化する就労ニーズに対応し職業教育の充実を図るためには、学習内容を改善していくことが必要であり、特に外部講師を活用する視点が重要である。東京都では、企業等アドバイザー事業を実施しており、各校2名のアドバイザーを配置して授業改善に取り組み、効果をあげている。
- 進路指導については、仕事内容を6分野（製造、飲食・厨房、流通、販売、サービス、事務、接客）に分け、高等部1年から職場見学、インターンシップ（就業体験、1～3日程度）、職場実習（2～3週間程度）を段階的に行っていく中で、進路先を自己選択、自己決定できるような取組を行っている。

なお、生徒が働くことについての学ぶ場を確保することが課題であり、職場体験の協力事業所にもインセンティブが付与されるような仕組みが望まれる。

- 生徒一人ひとりに対する支援のネットワークの構築が重要であり、高等部段階においては、個別の教育支援計画を活用し、在学中から、卒業後の職業生活や地域生活を支える関係機関との連携を図っている。

例えば、在学中から地域障害者職業センターの職業評価や適切なアドバイスを受けたりハローワークに求職登録させる、支援機関と一緒に事業所を訪問して職場実習や求人を開拓したり、関係機関との支援会議を開く、といった過程を通じて、徐々に卒業後の支援体制を構築していく。このようにして、卒業後の安定した生活に繋がっていくことが学校の役割であると考えている。

- 特に、ハローワークとの連携に当たり、学卒部門や専門援助部門だけではなく雇用指導官からのバックアップも得られるようになり、進路指導が充実してきた。今後、このような連携が全国で実施できるようにしてほしい。
- 関係機関との連携を図るための雇用、福祉、教育等の各機関が参集するネットワーク会議が増えている。連携のためには会議は有効だが、運営の効率化の観点から、将来的には統合することも必要ではないかと考える。
- 進路指導の体制については、東京都では、進路指導主任（進路指導主事）が学校の規模により各校1～2名程度、専任で配置されている。専任であるため、進路指導担当者としての役割を遂行しやすくなっている。さらに、進路指導主任を中心に実務部隊である進路指導部が各学年に1～2名で組織されている。

進路指導担当者の就労支援の専門性を高めることが課題であり、現状では、ハローワークや地域障害者職業センター等の担当者会議、進路指導主任の研修といった機会に限られており、専門性の向上方策を検討することが必要である。

- また、生徒を支える保護者に対しても、職業生活、地域生活（地域活動、余暇活

動) について学ぶ場を提供することが重要であると考えている。

- 公的機関における職場実習受入れやチャレンジ雇用は、障害者本人のキャリアアップにもつながり、地域への啓発効果も高いことから、推進してほしい。

7. 地方自治体（静岡県）

- 県内の就労支援の拠点として、障害者就業・生活支援センター、職業準備訓練施設、職業訓練施設の3種類の支援機関を地域にバランスよく整備することが必要であると考えている。

障害者就業・生活支援センターについては、身近な地域の連携の拠点として7圏域ある障害保健福祉圏域それぞれに設置が必要と考えている。センターがない圏域には県の単独施策で「障害者就業・生活支援ミニセンター」の設置を順次進めており、実績を重ねて障害者就業・生活支援センターへの移行を目指している。

また、東西に長い地域特性を考慮し、県内を大きく東部、中部、西部の3区域に分けている。職業準備訓練を行う施設として、国の制度である障害者雇用支援センターのほかに、県・市町の独自事業で「ワークセンター」を3箇所整備している。さらに、この3区域に、職業訓練を行う施設を1箇所ずつ整備する必要があると考えているが、現在のところは、障害者職業能力開発校及び一般の職業能力開発校を活用した障害者の受入事業（モデル事業）の2箇所にとどまっている。

- こうした各区域での基盤整備に加え、県の単独施策として、障害者求人開拓事業（求人開拓員を配置し、福祉施設、特別支援学校等を訪問して個別の障害者のニーズを把握した上で求人開拓を行う事業。事業主団体に委託。）とジョブコーチ派遣事業（障害者1人当たり15回を上限に支援する活動費を補助。NPO法人に委託。）の2つの事業を実施している。
- そのほか、事業発注や公共工事、物品購入の入札制度における障害者雇用率達成企業に対する優遇措置も実施している。
- 国と地方の役割分担については、障害者雇用対策は国の役割であるというのが基本認識であるものの、地域の実情に応じた施策を講じることも重要である。地方自治体の厳しい財政事情の中で予算を確保するためには、障害者の雇用の促進は最重要課題の一つであるというトップの取組姿勢が重要と考える。

8. 発達障害者に対する支援（日本発達障害ネットワーク）

- 発達障害者は、特別支援学校ではなく高等学校普通科等に進学している場合が多い。在学中や卒業後も障害者支援のルールに乗りにくいために、特性に合った適職を見つけること、働き続ける上での支援を受けること、また、身の回り、金銭管理等の生活面での基礎的な能力を身に付けることが難しく、一度は就職するものの短期間で離職するケースが多い。こうした一般の教育ルートに乗った場合でも、障害特性に応じてきめ細かな進路指導、就労移行支援、対人技能訓練が受けられるような支援体制が必要である。

- 本人や家族が障害を受容できず、支援を受けることに抵抗があり、挫折等を繰り返す中で、ようやく支援を受けいれるようになることも多い。今後は、特別支援教育が浸透・定着していくようになれば、学齢期の早い段階から本人も家族も障害を自覚し、専門的な教育を受けて就職を目指すことができる。また、特別支援教育後の支援体制を整備することも重要である。
- 発達障害の場合、障害名が同じでも個々の特性や必要な支援には大きな差があり、常にフルサポートを必要としない場合やほんの少しのサポートで十分な場合も多い。一人ひとりのニーズに合わせて、必要な時期に、必要な場で、適切な支援が行われることが重要である。
- こうした現状を踏まえると、教育分野においては、義務教育終了後の高等学校の中で発達障害者向けの職業教育や進路指導を行うこと、あるいは高等学校卒業後に特別支援学校の設備等を利用した1年程度の専攻科を設置することが必要ではないかと考える。
- 職業リハビリテーションの分野についても、ハローワークや地域障害者職業センター等が発達障害に関する専門性・対応力を高めるとともに、職業準備訓練や職業訓練の中で発達障害に適したコースやカリキュラムを設定することが求められる。
- 各機関が集まるネットワーク会議は行政機関の会議のための会議になっているくらいがある。発達障害者がいつでも支援を求められる地域のネットワークが必要であり、民間機関もネットワークに入ることが重要である。

9. 特例子会社（株式会社かんでんエルハート）

- 自社の障害者の職場定着・適応に関する支援は自力で行ってきた。これは、①障害を持つ従業員に対しては、企業内の役職者や障害者職業生活相談員がサポート力、カウンセリング力をつけ対応すべきと考えていたこと、②個人のプライバシーに関するデリケートな部分に踏み込む場合も少なくないため、配置型・第1号ジョブコーチといった社外の支援者の関与は躊躇があるためである。
さらに、社員が統合失調症を再発し休職したことを契機に、勘と経験と度胸による就労支援に限界を感じ、より専門的かつ戦略的なサポートを行えるようにするため、従業員を障害特性や職業リハビリテーションに関する知識・スキルを持った第2号ジョブコーチとして配置した。
- 専門的なスキルを有する第2号ジョブコーチの配置は有効であり、休職した社員の職場復帰後の定期的な面談、コンディションに応じた作業指示、本人、ジョブコーチ、関係者による定期的なケース会議の実施等により、安定した勤務が可能となった。
- 障害者の雇用を促進するには、養護学校での職業教育、就労移行支援事業者における訓練等も必要ではあるが、企業側の障害者雇用の受入れ体制が弱いということが問題であり、この問題を解消するのが第2号ジョブコーチであると考えている。第2号ジョブコーチは専門的スキルを持っていること以外にも、ジョブコーチが企業内に配置されていることで、外部の支援機関との関係をつくりやすく互いの強み

を出し合って相乗的に支援を行うことが可能となり、障害者雇用が進むと考える。

- 企業の人的支援に関する制度として、職業生活相談員、職業コンサルタント、第2号ジョブコーチ等がある中で、最もスキルが高いのが第2号ジョブコーチであると考え、助成額が職業コンサルタントに比べて低いなど、制度面での魅力に欠ける。第2号ジョブコーチは、障害者雇用を進めるキーパーソンとなりうるものであり、企業への支援の強化という観点から、活用が促進されるような制度を検討してほしい。
- さらに、管理職層、特に課長クラスの人材が就労支援のスキルを身につけることで、障害者にとって働きやすい職場をつくることのできるのではないかと思う。
- 支援機関に対する要望としては、就職に向けた準備訓練等を行っている多様な機関がある中で、養護学校への期待が最も大きい。学校において体力や社会生活能力、就労意欲といった基本的な部分を身につけられるようにすることが重要であると考え。

また、支援機関の担当者の中には、企業活動はシビアであることについての理解が乏しい者も見受けられるので、企業のことをもっと理解するよう努めてほしい。さらに、地域障害者職業センターの中でも経験のある高いスキルをもつカウンセラーは非常に頼りになるが、他の支援機関も個々の障害者のアセスメントを丁寧に行うなど、高いスキルを身につけてほしい。

第2. 就労支援を担う人材の育成・確保の現状と課題

1. (独)高年齢・障害者雇用支援機構（障害者職業総合センター）

- 職業リハビリテーションの専門的な知識を有する人材を育成するため、機構の職員である障害者職業カウンセラーの養成・研修及び福祉、医療・保健、教育等の関係機関の職員を対象とした職種別・課題別の専門的・技術的研修を実施している。
また、地域障害者職業センターにおいても、職業リハビリテーションに関する基礎的知識を提供する基礎講座、就労支援に関する情報交換や意見交換を行うフォーラムを実施している。さらに、地域の関係機関や企業に対する日常的な支援として、ケース会議を通じた支援ノウハウの提供、関係機関が主催する研修会への講師の派遣等を行っている。
- 障害者職業カウンセラーの養成・研修については、1年目の厚生労働大臣指定講習をはじめ、3年目、5年目、9年目という節目で、それぞれの段階で求められる役割（精神障害者や事業主に対する支援、後輩のカウンセラーに対するスーパーバイズ等）に応じて体系的に実施している。主任カウンセラーや管理職としての所長を対象とした研修も行っている。
- 障害者就業・生活支援センターや障害者雇用支援センターの職員に対する研修としては、新任の担当者や所長に対する研修のほか、新任研修受講後4年経過した担当者に対して、スキルアップやリーダー的な役割を担うこと目的とした就業支援スタッフリーダー研修も行っている。

- ジョブコーチ養成研修（職場適応援助者養成研修）については、地域障害者職業センターの配置型ジョブコーチ、第1号ジョブコーチ、第2号ジョブコーチになろうとする者を対象として、障害者職業総合センターでの集合研修と、それぞれの活動地域の地域障害者職業センターにおける実践的な研修とを組み合わせ、それぞれの類型毎に、年数回の研修を実施している。研修の内容は、障害者職業総合センターの研究部門や職業センターで行っている職業リハビリテーションに関する調査研究や支援技法開発の最新の成果を踏まえ、また、全国の地域障害者職業センターによる支援の実践を通じて機構が蓄積している支援ノウハウを活用して、精神障害者、発達障害者等支援ニーズの増大の著しい分野も含めて現場ニーズに則した実践的な支援が行えることとなるように、ケーススタディや演習を含めたカリキュラムとしている。さらに、養成研修修了後においても、地域障害者職業センターが、配置型ジョブコーチと第1号ジョブコーチのペア支援をコーディネートすることにより、経験を積んだ配置型ジョブコーチによる現場での実践を通じた助言・援助や取り扱った事例についてのケース会議等の中での助言・援助を第1号ジョブコーチに行っており、さらに、定期的に第1号ジョブコーチ等を集めて、ケーススタディや障害特性についての講習等を行うことにより、第1号ジョブコーチ等に対して、現場で必要とされる実践的な支援技法の技術移転を図るとともに、支援スキルの維持・向上を図っており、研修受講者のほぼ全員が既にジョブコーチとして活躍している。
- 福祉、医療・保健、教育等の関係機関施設の職員のうち、障害者の就労支援にこれから携わる者や現在携わっている者を対象として、これら施設での就労支援に必要となる職業リハビリテーションの基礎知識や支援技法を付与する研修として「職業リハビリテーション実践セミナー」を実施している。この実践セミナーでは、障害別（知的障害者、精神障害者、高次脳機能障害者）に、また、経験別にコースを設定するなどにより、それぞれの障害についての職業的課題や対応方法を学び、また、ケーススタディやグループワークを行うことにより、施設での支援に必要な最新の職業リハビリテーションの実践に関する知識や支援ノウハウを習得し、これら施設での実践に活かすことのできるカリキュラムを設定している。
- こうした研修の企画・実施に当たっては、職種別や課題別、経験別の実施、研修テキストやガイドブックの整備・改訂、受講者の評価結果を踏まえたカリキュラム等の改善を行うなど、効果的な研修となるよう努めている。
- 今後とも、地域の就労支援機関において、質と量の両面にわたる人材育成及び技術移転のニーズが高まっている状況に対応して、積極的かつ効果的な支援を行うことにより応えていくことが必要であると考えている。このため、国の施策の方向性を踏まえつつ、地域障害者職業センターにおいて把握した地域の人材育成ニーズ、障害者職業総合センターにおける先端的な研究成果や支援技法等を活かしつつ、基礎から応用まで幅広く職業リハビリテーション人材の育成と就労支援機関への専門的支援を実施していきたい。

2. 民間のジョブコーチ養成研修実施機関（特定非営利活動法人ジョブコーチ・ネットワーク）

- 障害のある人が社会の中で働くことの実現を目的として、そのための地域のネットワークの構築と、就労支援の人材養成を行っている組織である。
- 就労支援の専門家養成を目的として、厚生労働大臣の指定を受けてジョブコーチ養成研修を実施しており、厚生労働省が示す基準に沿って、講義・座学中心の基礎課程、小グループでの講義・グループディスカッション・ロールプレイ等の演習を中心とした実践課程、さらに特例子会社での実習を実施している。

研修は、ジョブコーチが支援の現場で要求される実践的な内容を含むとともに、福祉施設の職員に企業での就労支援を行うスピリットを伝えることを理念としている。

受講者は、就労移行支援事業を予定している福祉施設の職員が多く、また、職場適応援助者助成金の活用予定のない機関の職員も多い。

受講料は有料としており、また、遠方の受講者の場合は旅費・宿泊費が必要になるが、定員を大きく上回る申込みがあり、就労支援の研修に対するニーズは相当高いと実感している。

- こうしたジョブコーチ養成研修のほか、各地域で福祉施設の職員等を対象とした就労支援のセミナー（ジョブコーチセミナー）を実施しており、受講者数は相当数にのぼっている。

就労支援の裾野を広げるために、入門編としてのセミナーを地域で開催し、より実践的かつ専門的な研修として、ジョブコーチ養成研修を都市部で行うというように、段階的に人材育成を行うことが効果的であると考えている。

また、障害者の就労支援は、国や地方、雇用、福祉、教育の分野にまたがっているが、就労支援の担当者に求められる専門性は共通している部分が多く、今後、必要な能力や専門性を整理し、人材養成を検討する必要があるのではないかと考えている。

- 障害者の就労を地域で継続的に支え続けるには、機関と人材が必要であるが、最近の就労意欲の高まりや就職件数の増加に対して、支える側が追いついていないという懸念がある。地域で就労を支える機関として、障害者就業・生活支援センターの設置を確実に進めるべきであり、地方自治体からの支援も期待したい。

ただし、現状では就労支援のノウハウが蓄積されておらず生活支援が中心であるセンターも見受けられるため、就労支援に対する専門性を高めていくことが必要である。

- アメリカには大学院レベルの職業リハビリテーションの資格があり、日本においても、就労支援の人材の必要性が高まっている中で、長期的な目標として、こうした研究を始めてもいいのではないかと考えている。