

# 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

## 審議会等会合の公開に関する指針

この指針は、厚生労働省所管の審議会等及び懇談会等行政運営上の会合（以下「審議会等会合」という。）の運営に関し、透明な行政運営の確保を図るため、審議会等会合の公開について、下記のとおり定めるものである。

## 記

## 1 本指針の対象

## (1) 審議会等

国家行政組織法第8条に基づき設置される審議会等とする。

## (2) 懇談会等行政運営上の会合

行政運営上の参考に資するため、大臣等の決裁を経て、大臣等が行政機関職員以外の有識者等の参集を求める会合であって、「審議会等の整理合理化に関する基本的計画（平成11年4月27日閣議決定）」の対象となっているものとする。

## 2 審議会等の公開

## (1) 審議会等会合の委員の公開

ア 審議会等会合の委員、臨時委員、特別委員、専門委員の氏名、職業については、当該審議会等会合において別段の取扱いをすべきこととしている場合を除き、公開するものとする。

イ 審議会等会合の委員等の任免を行った場合には、当該審議会等会合の事務を行う部局は、速やかに、委員名簿1部を官房総務課情報公開文書室に提出するものとする。大臣官房総務課情報公開文書室は、それを審議会台帳に登録し、一般の閲覧に供するものとする。

## (2) 審議会等会合の活動状況の公開

ア 審議会等会合の開催予定に関する日時、開催場所等については、当該審議会等会合において別段の取扱いとすべきこととしている、又は審議会等会合の運営に支障がある等の特段の事由がある場合を除き、決定後速やかに公開するものとする。

なお、特段の事情により、会議を公開してきた審議会等会合がそれを非公開とする場合にあつては、開催予定とともに非公開である旨及びその理由を公開するものとする。

イ 審議会等会合を開催する場合には、当該審議会等会合の事務を行う部局は、あらかじめ開催予定を記載した書類1部を大臣官房総務課情報公開文書室に、書類1部及び電子ファイルを官房総務課広報室に提出するものとする。大臣官房総務課情報公開文書室は、書類を審議会台帳に登録し、大臣官房総務課広報室は、開催予定を厚生労働省ホームページ上に載せ、一般の閲覧に供するものとする。

(3) 審議会等会合の会議、議事録の公開

ア 審議会等会合の会議、議事録の公開

(ア) 審議会等会合のうち諮問、答申を行うものについては、会議及び議事要旨又は議事録を公開する。傍聴人の制限等の会議の公開の方法については、各審議会等会合の決定によるものとする。

(イ) 審議会等会合のうち(ア)以外の会合(審議会等に置かれる分科会、部会及び懇談会等行政運営上の会合)については、少なくとも議事要旨を公開する。特段の事情により会議又は議事録を非公開とする場合にあっては、その理由を明示するものとする。

(ウ) 審議会等会合の事務の一部が行政処分、不服審査、試験等を行う場合にあっては、会議、議事録及び議事要旨を非公開とすることができる。

イ 審議会等会合の議事録等の公開の方法

審議会等会合の事務を行う部局は、議事録又は議事要旨を公開するときは、1部を大臣官房総務課情報公開文書室に、1部及び電子ファイルを官房総務課広報室に提出するものとする。大臣官房総務課広報室は、書類を厚生労働省ホームページ上に載せ、一般の閲覧に供するものとする。

(4) 審議会等会合の諮問、答申・意見等及び提出資料の公開

ア 審議会等会合の諮問、答申・意見等及び提出書類については、当該審議会等会合において別段の取扱いをすべきこととしている、又は公開することにより、公正かつ中立な審議に著しい支障を及ぼすおそれがある、若しくは特定の者に不当な利益若しくは不利益をもたらすおそれがある場合を除き、公開するものとする。

イ 審議会等会合の事務を行う部局は、諮問、答申・意見等を公開するときにあつては速やかに、議事録又は議事要旨とともに、1部を大臣官房総務課情報公開文書室に、1部及び電子ファイルを官房総務課広報室に提出するものとする。大臣官房総務課広報室は、書類を厚生労働省ホームページ上に載せ、一般の閲覧に供するものとする。

提出資料を公開するときにあつては当該提出資料(それが膨大な場合にあっては、閲覧に供することができる場所を記載した書類。以下同じ。)1部を大臣官房総務課情報公開文書室に、1部及び電子ファイルを官房総務課広報室に提出するものとする。大臣官房総務課広報室は、書類を厚生労働省ホームページ上に載せ、一般の閲覧に供するものとする。

## 審議会等会合の公開に関する考え方

### 1 対象

「審議会等会合の公開に関する指針」(以下「指針」という。) 1 (2) の懇談会等行政運営上の会合については、局長以上の決済を経て参集した会合を対象とする。

### 2 審議会等会合の会議の公開

「指針」 2 (3) ア (イ) に該当する審議会等会合については、以下に該当する場合を除き公開することとし、審議会等の開催の都度判断するものとする。

- ① 個人に関する情報を保護する必要がある。
- ② 特定の個人等にかかわる専門的事項を審議するため、公開すると外部からの圧力や干渉等の影響を受けること等により、率直な意見の交換又は意思決定の中立性が不当に損なわれるとともに、委員の適切な選考が困難となるおそれがある。
- ③ 公開することにより、市場に影響を及ぼすなど、国民の誤解や憶測を招き、不当に国民の間に混乱を生じさせるおそれがある。
- ④ 公開することにより、特定の者に不当な利益を与え又は不利益を及ぼすおそれがある。

## 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

## 検討の方向性（案）

## 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

## (1) 就労支援機関における就労支援の現状と課題

## (2) 就労支援を担う人材の現状と課題

就労支援機関等へヒアリング及びアンケート調査を実施し、就労支援機関における就労支援及び就労支援を担う人材の現状を把握するとともに、課題を整理する。

調査対象機関：障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、ジョブコーチ認定法人等

就労支援を担う人材：就労支援ワーカー、就労支援員、ジョブコーチ等

## 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

## (1) 就労支援機関の役割に応じた就労支援のプロセス・職務の整理

(2) 就労支援機関において就労支援を行うために必要となる基本的知識、スキル等  
能力要件の明確化

## (3) 就労支援を担う中核的・専門的な人材として求められる能力・レベルの整理

地域の就労支援機関において就労支援を担う人材について、各支援機関の役割に応じた就労支援のプロセス・職務等を整理し、それぞれの職務（ジョブコーチ等を含む。）ごとに必要な基本的知識、経験・スキル等の能力要件を明確にする。また、就労支援を担う人材が専門性を高め、支援の中核的な担い手となるためにレベル（基礎、中・上級等）に応じた能力要件を整理する。

## 3. 就労支援を担う人材の育成のあり方

## (1) 就労支援を担う人材の育成・研修体系

## (2) 就労支援を担う人材の育成に係るモデルカリキュラム

## (3) 就労支援を担う人材の育成のあり方

就労支援を担うために必要な知識・スキルを習得し、専門性の向上を図るための育成方法を体系化するとともに、研修の実施体制、具体的なモデルカリキュラム、研修修了後のフォローアップ・実践的なスキル付与の方策等について検討を行う。さらに、厚生労働大臣指定のジョブコーチ養成研修についても施行から3年目となり、現状及び問題点を踏まえて、カリキュラムの内容、実施方法を検討するとともに、養成研修後の専門性の維持向上等のための研修体制についても検討する。

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）

- 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（8月）

- 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（9月）

- 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（10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  
（就労支援者：育成のあり方、研修体系・研修内容等）

第5回（11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  
（ジョブコーチ：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

## 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 (案)

障害者の一般就労を支える人材の現状や課題をヒアリング及びアンケート調査により把握し、「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」の検討材料に資する。

### 1 ヒアリング調査の実施

#### (1) ヒアリングⅠ（第1回研究会）

- ① 就労移行支援事業者の就労支援員の現状と課題
- ② 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者の現状と課題

#### (2) ヒアリングⅡ（第2回研究会）

- ① 第1・2号職場適応援助者（ジョブコーチ）の現状と課題
- ② 研修機関における人材育成の現状と課題

#### <就労支援機関に対するヒアリング内容>

- 事業者の支援内容・実施体制
- 地域の関係機関との連携・役割分担
- 就労支援を担う人材の職務・必要な知識・スキル
- 就労支援を担う人材の資質の確保
- 地域の就労支援を担う人材の現状と課題

#### <研修機関に対するヒアリング内容>

##### 《ジョブコーチ養成について》

- 養成状況（規模、実績等）
- 養成の方法（カリキュラム、実施体制を含む）
- 今後の課題（資質確保のあり方を含む）

##### 《就労支援に関する人材育成について》（注：高障機構のみ）

- 人材育成・研修の内容（最近の重点的な取組を含む）
- 今後の課題（当面の課題及び中長期的な課題）

## II アンケート調査の実施

### (1) 調査対象者

- ① 就労移行支援事業者及び就労支援員
- ② 障害者就業・生活支援センター及び就業支援担当者
- ③ 第1号職場適応援助者認定法人及び第1号職場適応援助者
- ④ 第2号職場適応援助者認定法人及び第2号職場適応援助者

### (2) 調査の時期

調査期間 平成20年7月1月現在の状況

(回答期間 平成20年7月1日～8月1日まで)

### (3) 調査の方法

以下の方法で依頼・送付し、障害者雇用対策課において回収する。

- ① 就労移行支援事業者及び就労支援員  
厚生労働省→都道府県→就労移行支援事業者→就労支援員
- ② 障害者就業・生活支援センター  
厚生労働省→障害者就業・生活支援センター→就業支援担当者
- ③ 第1号職場適応援助者認定法人及び第1号職場適応援助者  
厚生労働省→地域障害者職業センター→第1号職場適応援助者認定法人→  
第1号職場適応援助者
- ④ 第2号職場適応援助者認定法人及び第2号職場適応援助者  
厚生労働省→地域障害者職業センター→第2号職場適応援助者認定法人→  
第2号職場適応援助者

### (4) 集計・報告等(第3回研究会)

調査票ごとに、障害者雇用対策課において集計し報告する。

### (5) 主な調査項目

- ① 就労支援を行う事業所調査  
法人・事業所の属性、就労支援の実施体制、人材育成方針等
- ② 就労支援を担う人材の個人調査  
本人の属性、経験年数、職務の内容、知識・スキルの状況、就労支援に当たって  
困っていること、研修の受講状況・今後の研修ニーズ、今後のキャリア等



平成 20 年 7 月 4 日 (金)

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 (第 1 回ヒアリング資料)

**障害福祉系事業所の人材と育成にあたっての課題について**

社会福祉法人電機神奈川福祉センター 志賀利一

**1. 社会福祉法人電機神奈川福祉センターの就労支援事業の概要**

社会福祉法人電機神奈川福祉センター (以下、電機神奈川福祉センター) は、産業別労働組合が母体となり平成 8 年 8 月より本格的に事業を開始した組織です。現在、神奈川県内で以下の 5 つの就労支援事業を運営しています。なお、この障害者就労支援事業は、平成 19 年度決算ベースで、電機神奈川福祉センターの総事業の 3 分の 2 を占めます。社会福祉法人として、このように就労支援に事業が集中している組織は、全国的に稀です。

<b>訓練育成施設 (障害者自立支援法の就労移行支援事業・就労継続支援事業等)</b>	
① ぽこ・あ・ぽこ	就労移行支援事業 (定員 30 人) 就労継続支援事業 B 型 (定員 20 人)
② 川崎市わーくす大師	就労移行支援事業 (定員 30 人) 就労継続支援事業 B 型 (定員 20 人) 指定相談支援事業 (市生活支援センター事業受託)
<b>相談調整機関 (神奈川県、横浜市、川崎市単独の地域就労支援事業：就業・生活支援センターに類似)</b>	
③ 横浜南部就労支援センター	対象地域横浜市全域中心 (人口 350 万人強で 1/6 ヶ所)
④ 川崎北部地域就労援助センター	対象地域川崎市全域中心 (人口 130 万人強で 1/2 ヶ所)
⑤ 湘南地域就労援助センター	対象地域藤沢市・茅ヶ崎市・寒川町 (人口 70 万人弱) 神奈川県生活支援センター事業も併設受託

就労支援事業の 1 年間の事業経過を下の表にまとめます。障害者自立支援法がスタートしてから、訓練育成施設 (就労移行支援事業所等) からの就労者が急増しています。

<b>年間就労者数 (平成 19 年度法人の各機関が中心となり求職活動支援を行い就労した者) 85 人</b>	
法人訓練育成施設より移行	49 人 (ぽこ・あ・ぽこ 31 人、川崎市わーくす大師 18 人)
法人外施設より移行または在宅から就労	36 人 (横浜 13 人、湘南 15 人、川崎 8 人)
<b>継続支援実数 (在職者に対する継続支援実数)</b>	
年度末段階の定着支援数	464 人 (養護学校等との連携による定着支援数除く)
離職支援数	27 人 (年度内就労者 8 人：うち 3 人はトライアル終了) (会社都合 2 人、自己都合 25 人)

なお、電機神奈川福祉センターの就労者数の大多数は知的障害者であり、求職活動の支援により就労に結び付いたケースのほとんどが、在職期間中、期限の定めのない継続支援を行っています（離職時支援や再就労の希望がある場合は再就職の支援も行う）。また、この継続支援とは、原則、最低月1回、職場への訪問による定着支援を行うこととしています。

最近では、相談調整機関ならびに訓練育成施設において、精神障害者の就労相談や支援を行う件数が増えており、障害特性にあった支援体制のノウハウを地域と連携しながら研究しています。

下の表は、職員配置の実人数をまとめたものです。また、( )内の数字は常勤換算数です。

育成訓練施設			うち企業経験 30 年超	
管理者	2	(2)	0	(0)
サービス管理責任者	2	(2)	0	(0)
就労支援員	6	(4.8)	4	(2.8)
作業指導員：施設内	18	(14.1)	13	(9.1)
作業指導員：施設外	5	(3.5)	2	(1.4)
生活支援員・相談員	5	(5)	0	(0)
相談調整機関			うち企業経験 30 年超	
コーディネーター	3	(3)	0	(0)
就労支援ワーカー	8	(7.1)	4	(3.1)
生活支援員	1	(1)	0	(0)
合計	50	(42.5)	23	(16.4)

障害者の就労支援として50人もの職員がかかわっています（常勤換算数で42.5人相当）。また、電機神奈川福祉センターの特徴として、職員のうちかなりの割合が民間企業等において30年以上の長きにわたり就業経験のある人材を配置しています（実数で46%、常勤換算36%）。これは、就労支援を実現するには、欠かすことができない条件だと考えています。

#### 【point】

- 電機神奈川福祉センターは、大都市圏で、労働運動の企画からスタートし、障害者それも主に知的障害者の就労支援に事業特化した運営を行っている稀な組織です。
- 電機神奈川福祉センターの就労支援で最も特徴的な点は、企業等に就労した人の大多数を、就業が継続している間、期限を定めず丁寧に支援を行っていることです。もちろん、離職時や場合によっては再就労の支援も行ってきました。
- 次に特徴的な点は、民間企業の障害者雇用の視点を重視していることです。電機神奈川福祉センター内に事務局を置くNPO法人障害者雇用部会との連携により、民間企業、特に県内の特例子会社等との連携のもと障害者雇用や就労支援のあり方を研究・検討し続けています。民間企業の視点から、障害福祉系の事業を見直すという思想は、職員として企業経験者を多数配置していることにもつながります。

## 2. 障害福祉系事業所の人材育成の現状（電機神奈川福祉センターの事例で）

### 【電機神奈川福祉センターの就労支援の基本的な流れ】

電機神奈川福祉センターの就労支援の流れは、図1のように単純なものです。

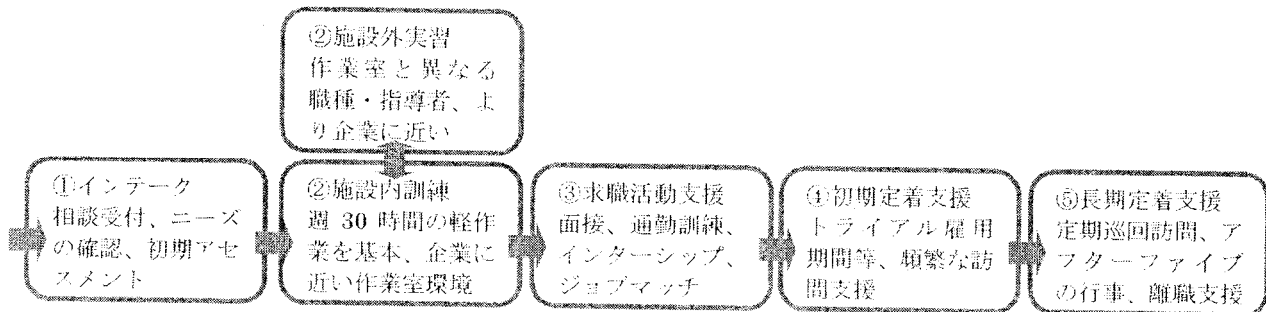


図1：電機神奈川福祉センターの就労支援の基本的な流れ

最初のインテークにおいては、障害のある人や家族等の希望ならびに状況を丁寧に聞き取り、今後の大まかな方針を話し合う場です。面接や簡易テスト等により、簡単なアセスメントを実施しますが、この段階で多くの場合は一般就労の可能性の有無を論じたり、就労へ向けての重大な課題提示等を強調することはありません。これらは、②の施設内訓練や施設外実習の場を通して行います。週30時間軽作業を行う、企業に近い作業環境を実現することで、障害者は体験として「就業生活とはどのようなものか？」「職場でのコミュニケーション・人間関係の方法」等学び、就労支援担当者とともに自分の強みや課題を確認する場です。作業の質が高い体験型の訓練期間を持っていることが、電機神奈川福祉センターの就労支援の大きな特徴の一つです。

そしてもうひとつの大きな特徴が、⑤の長期定着支援をほぼ全員に実施していることです。図1のように流れを描くと、就労後の定着支援はサービスの最後の付け足しのように見えてしまいます。しかし、障害者一人ひとりにとって、①から④は非常に短い期間にしかすぎず、⑤の期間が圧倒的に長いのです。就労支援とは、雇用が開始されてから本格的にスタートすると考えても良いほどです。この⑤の支援から得られる、様々な障害者と様々な企業等との組み合わせによる情報があるからこそ、①から④の各期間の支援のノウハウを次第に高めることができるのです。準備訓練のみを重視する就労支援と長期の定着支援を重視する就労支援の違いを、下の表にまとめてみました。

準備訓練のみを重視する就労支援	長期の定着支援を重視する就労支援
A) 就職をゴールとしてその準備段階の方法論に強く関心が向く	A) 就職してから本格的な支援がスタートする
B) 就労できた人・就労できなかった人の比較情報の価値が高くなる	B) 就職後、比較的長期間、職場で戦力になっている人とそうでない人との比較情報の価値が高くなる
C) 職場の様々な特徴や障害特性配慮の状況といった情報価値が低くなりがちである	C) 職場の様々な特徴や障害特性配慮の状況についての情報価値が高くなる
D) 企業等は障害者の進路先のひとつ	D) 企業等は障害者の継続的な就業生活を支える大切なパートナーである

【電機神奈川福祉センターの就労支援担当者の人材育成：OJT】

電機神奈川福祉センターでは、就労支援担当者として活躍する職員の育成はOJTを基本とし、次のようなステップを考えています。たとえば、福祉系の大学や専門学校を卒業し、当法人に採用された職員を例に、その育成計画を大まかに下の表にまとめます。

<p>ステップ1 就業生活の基本を学ぶ</p>	<p>施設内訓練の場で、受注作業の進行管理、ミスの少ない工程分析やジグの理解、見積・納品・請求書等の事務処理、受注契約書の作成、新規受注作業の拡大等を学ぶ。また、訓練中の障害者の特定の課題に関する面接方法を学び、チームとして支援するための職員間のコミュニケーション方法を学ぶ。一定の段階に達すれば、施設外実習の場の進行管理も行う。</p>
<p>ステップ2 就労支援の基礎的手順を学ぶ</p>	<p>求職活動や初期の定着支援を行いながら、ハローワーク等との連携、家庭等との情報交換、通勤訓練、企業に提示する障害者情報のまとめ方、採用面接の付き添い・支援、委託訓練やトライアル雇用制度あるいは各種助成金の基礎知識について学ぶ。</p>
<p>ステップ3 職場で働く障害者を学ぶ</p>	<p>長期の定着支援を行いながら、就業生活上の様々な課題解決に取り組み、企業の担当者とのパートナーシップのあり方を学ぶ。一定の段階に達すれば、離職支援、地域生活における権利擁護や自立生活の課題解決に向けてのネットワークの持ち方、就業生活からのリタイアの支援等も行う。</p>
<p>ステップ4 障害者の多様性とニーズを学ぶ</p>	<p>インテークにおいて、これまでの知識や経験を生かし、様々な進路を予測しながら相談に訪れた障害者のニーズを聞き取り、今後の方向性について調整を行う。また、職場の経験の浅い職員のリーダーとして、就労支援のチームをまとめ、地域の様々な障害福祉や他の関係機関とのネットワークづくりにも貢献する。</p>

障害福祉系の就労支援担当者として活躍するには、少なくともステップ3までは到達する必要があります。経験的には、このステップ3までは、決して高いハードルではありません。概ね、3年から4年で、多くの新卒職員は到達します。チームワークで仕事をする就労支援担当者に求められる知識や経験は、それ程、高くないと思われます。ただし、標準的なOJTだけでは、ステップ4に育成するのは難しいのも現実です。

実は、電機神奈川福祉センターの特徴のひとつである、民間企業において長年の就業経験のある職員も、基本的にはこれと同等の人材育成の流れを通ります。福祉系の職員は、「ステップ1：就業生活の基本を学ぶ」において、企業や就業生活の学びに重きを置きます。ところが、企業経験者は、施設内訓練や施設外実習の場に指導員として参加することで、就業を目指している障害者の特性、強みや課題について、身をもって学んでもらいます。さらに、障害福祉系の職員の思考方法やライフスタイルにも親しんでもらいます。

【電機神奈川福祉センターの就労支援担当者の人材育成：OFF】

電機神奈川福祉センターが活用している OFF の人材育成の多くは、業務として参加強制を行っているものよりも、職員の自己研鑽に対する意識にある程度依存したプログラムを活用しています。これまでの経験から、OFF としての意味あるプログラムは以下の表の3つがあげられます。

1)NPO 法人障害者雇用部会のプログラム	最も職員の参加が多く、頻繁に行われる研修機会がこの障害者雇用部会のプログラム。毎月の定例会の講演やシンポジウムの聴取・参加、特例子会社見学会や精神障害者雇用の勉強会、最近ではテーマ別分科会の参加など、障害者雇用の責任者と意見交換ができる研修機会としては、これ以上の場はない。
2)県内就労援助センター連絡会と勉強会	近隣で同様の就労支援を行っている地域就労援助センターの連絡会による意見交換と場合によってはテーマ別の勉強会を開催している（就労実績報告のあり方、メンタルクリニックとの連携等）。
3)NPO 法人 JC-NET のプログラム	職場適応援助者養成講座や各種セミナーへの聴取・参加や WEB ページからの情報収集など。

この他、地方自治体や社会福祉協議会、日本知的障害者福祉協会、手をつなぐ育成会、職業リハビリテーション学会、障害者職業総合センター等の企画研修会に、職員が参加しています。

【point】

- 電機神奈川福祉センターでは、就労支援において企業で働く環境に近い、施設内訓練や施設外実習の場を作り、そこで障害者が体験を通して訓練と自己評価を行うことを重視しています。この環境作りに、民間企業の就業経験が長い職員は不可欠な訳です。
- そしてもう一つ重視しているのは、障害者が就業してからの長期的な定着支援です。この支援から得られる情報こそが、就労支援のすべての過程の質の改善することができます。
- 電機神奈川福祉センターの人材育成は、OJT を基本としています。初期の段階には、必ず施設内訓練の場で研修を行うことを必須としています。その後、就労支援の各過程の研修に入ります。
- 就労支援担当者として活躍するレベルに職員を育成することは、それほど難しいわけではありません。しかし、新卒であれば OJT で少なくとも3年の時間は必要です。

### 3. 障害者の一般就労を支える人材の現状と問題点

#### 【障害福祉系の業務と障害者雇用】

最初に、就労支援の現場にいる障害福祉系職員の一般的な環境を推測します。たとえば、各地域の障害者職業センターの職員（カウンセラー等）は、障害者の就労支援を組織としてのミッションとしていますが、地域の障害福祉系職員にとって、就労支援が所属する組織の中核的なミッションになっていることはほとんどありません。また、障害者雇用数は近年急激に増えていますが、地方自治体の障害福祉の対象者のうち、この障害者雇用とオーバーラップ（移行や離職後支援等）する人の割合は、1割程度であると推測されます（下の図2参照）。さらに、このような障害者は、障害の程度が軽く、社会適応が高い人であると一般的に考えられ、就業生活の支援の重要性について本当の意味で認識されているわけではありません。

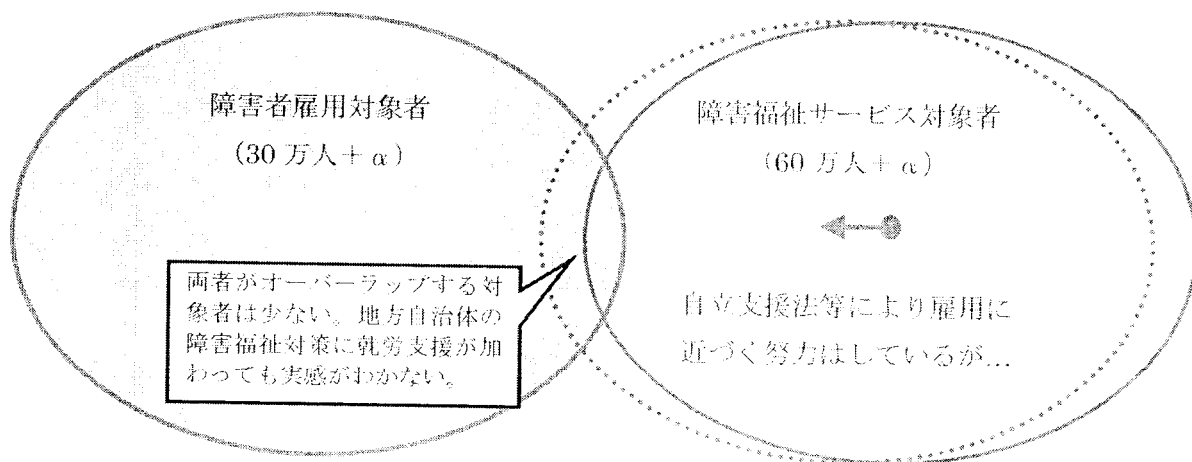


図2：入所、通所、居宅サービス等の障害福祉サービス対象者は障害者雇用とあまり重ならない

ここ数年、障害者雇用や障害者の就労支援に対する関心は、障害福祉の分野で高まってきています。しかし、地方自治体における障害福祉行政の企画担当者、各地域において障害福祉サービスの実務を担っている公益法人経営者、さらには各法人等に所属し実際にサービスを提供している職員は、自分たちの業務の大部分で、雇用・就労とは別のニーズをもつ障害者と向き合っているのです。法人の新たな事業として就労支援事業（就労移行支援、就業・生活支援センター等）を開始しても、誰に対して、どのようなサービスを提供し、どのような成果を生み出せば良いか、就労支援担当者はイメージできません。同様に、この法人の経営者をはじめ就労支援担当者以外の職員も、さらには地方自治体の障害福祉行政の企画・監督者も就労支援業務やその重要性を、実感としてもつことは難しいのです。

#### 【障害福祉系の就労支援担当者が最も苦手としている点】

障害者雇用対象者と障害福祉サービス対象者の違いについて、もう少し詳細に分析します。以下、ハローワークの職業指導官や雇用指導官、障害者職業センターの職業カウンセラー等をまとめて労働系の就労支援担当者と呼びます。一方、地域の公益法人等が運営する就業・生活支援センターや就労移行支援事業所の就労支援員等を障害福祉系の就労支援担当者と呼びます。両者の就労支援の対象者の範囲をまとめたものが次のページの図3です。理想的には、この図のように、対象者に若干のずれがあり、それ

それぞれの専門性やノウハウを活用しながら、より多くの対象者に適切な就労支援が行えることが理想です。

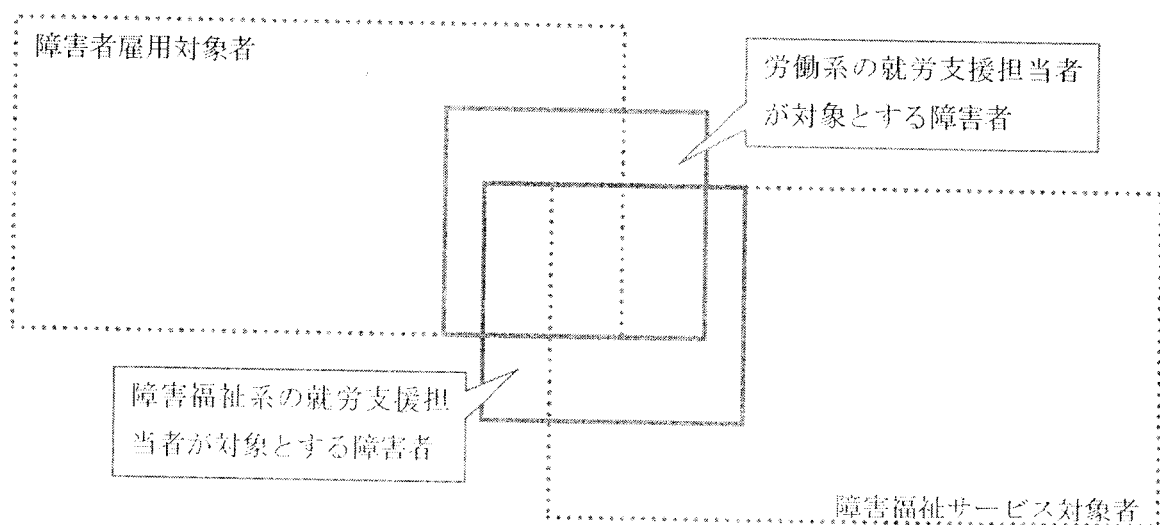


図3：労働系と障害福祉系の就労支援担当者が対象とする障害者に関する概念図

労働系の就労支援担当者は、一般的な障害者雇用対象者より、障害福祉サービスを受けている人、あるいはそれに近い状況の障害者を対象としています（図3の右下側指向）。最近、精神障害者や発達障害者の就労支援に対する積極的な取り組みを開始していることから、今以上に広い範囲の障害者を雇用ステージに乗せようとしていることがうかがわれます。障害のある人の求職状況や企業の障害者雇用枠の拡大という、周囲の環境変化が、この流れを促進しています。

一方、障害福祉系の就労支援担当者は、一般的な障害福祉サービス対象者より、雇用ステージに近い人々を対象にすることが求められます。労力・資源を適切な対象に集中することなしに、誰もが評価できる成果を生み出すことはできません。しかし、障害福祉系の就労支援担当者は、自らの考えと行動力で、この図のような対象者を絞り込まなくてははいけません。障害福祉サービスを受けている当事者の一般的な声や、地域における障害福祉行政の企画者など、周囲から対象者の絞り込みを強く促されることはありません。現場の担当者は通常、保守的なものです。絞り込むことにより、業務内容が大きく変化することへの不安もあります。

就労支援の対象者は、〇〇アセスメントで〇〇ポイント以上といったように、単純な指標で区別することができるわけではありません。また、対象者の絞り込み過ぎや、図3の左上に寄り過ぎると、地域のニーズと乖離してしまいます。実際の業務では、様々な困難を解決しながら、絞り込み作業を行っていくことになります。しかし、絞り込みの重要性とその方向性の認識なしに、就労支援は行えません。

#### 【障害福祉系の就労支援担当者の育成環境】

地域で障害福祉系の就労支援が意味ある成果を発揮するためには、事業所や担当者自らが就労支援の対象者を自らの仮説に基づいて絞り込み、労力・資源をそこに集中することが求められます。そして、自ら就労支援に取り組もうとする事業所や担当者が増え、それぞれが切磋琢磨し、より質の高い就労支援を生み出すことが理想です。それには、地域で十分な就労支援の成果を発揮する事業所や個人に、インセンティブが働く仕組みを作る必要があります。

インセンティブは金銭に換算できるものだけではありません。しかし、障害福祉系の就労支援担当者の賃金は、低いのが現実です。常勤職員であれば、一般に、労働系の就労支援担当者の賃金格差は相当大きいと思われます（賃金の格差と責任の大きさの違いは調査すべき項目）。現行の制度では、金銭的なインセンティブはほとんど組み込まれていません。下の表に、問題点を簡単にまとめます。

障害者就業・生活支援センター
基本的には成果の大小で運営費が変わることはない。1つの事業所規模も小さく、優秀で経験豊かな職員に手厚い処遇をすることは、同事業の運営費では難しい。
就労移行支援事業
訓練等給付費の就労移行体制加算というインセンティブの仕組みあり。ただし、障害者一人当たり年間 6.3 万円程度の加算であり、20 人にサービスを提供している就労移行支援事業所でも年間約 125 万円の増収にしかない。一般就労により施設退所者が発生し、サービス利用者数が減るリスクを補う額ではない。
第 1 号職場適応援助者
障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所が、実績に応じて助成金を得られる仕組みであり、事業所の増収が見込める事業。ただし、上記事業所の基準内人員が活動しても、助成金の請求はできないため、事業所は職員定数外で職員雇用を行う必要があり、インセンティブにはなり得ない。また事業所が専任の職場適応援助者を雇用したにしても、現在の単価では、毎日活動しても年間約 340 万円の助成金収入にしかない。事業所負担の交通費や社会保険料他の間接経費を考えると、職場適応援助者自身がワーキングプアになるリスクが高い。

#### 【point】

- 障害者自立支援法の施行により、これまで以上に障害者の就労支援が、障害福祉の分野でも強調されるようになってきました。しかし、従来の障害福祉サービスの対象者の中に、一般就労を目指す、あるいはその可能性がある程度存在する人はごく少数であり、実感として就労支援の業務をイメージすることはできません。
- 障害福祉の分野で、就労支援の業務をイメージできないのは、新たに誕生した障害福祉系の就労支援担当者だけではありません。就労支援事業を運営する法人も地域で障害福祉行政を企画・監督する地方自治体も、その多くは、就労支援の重要性とその実施には実感がわきません。
- 適切な対象に労力・資源を集中し就労支援を行うことなくして、成果を上げることはできません。しかし、障害福祉系の就労支援担当者（あるいは事業所）は、労力・資源を集中する対象を自ら絞り込む必要があります。障害福祉の歴史から考えると、これは簡単なことではありません。
- とはいっても対象者の適切な絞り込みは、事業所や就労支援担当者がその重要性の認識を持ち努力すれば、ある程度の時間はかかるものの乗り越えることができる課題です。逆に、事業所や就労支援担当者が、ある程度の時間をかけて努力することが報われる仕組みが必要になります。そして、それには金銭的なインセンティブが欠かすことはできません。現状では、このようなインセンティブが働く仕組みはほとんどありません。



#### 4. まとめ

全国には、障害福祉系の就労支援で大きな成果をあげている事例がいくつかあります。そこには、必ず就労支援の重要性とその成果の大切さを強く訴えるタレントがいます。このようなタレントや組織を作り上げた大きな理由に、日常生活や職業生活で支援を必要とする障害者が一般就労し、雇用している企業の中でも高い評価を受け、そして社会人として成長している姿を目にしていることがあげられます。施設等を中心に障害福祉サービスの提供を受け、あるいは家族からの保護的な支援を受けているだけの障害者と、一般就労し、働き続けている障害者の姿との差は、それほど大きく、魅力的なのです。

しかし、残念ながら一般就労している障害者の姿を目にする機会は、障害福祉系の関係者にとってそれほど多くありません。なぜなら、障害福祉サービスの対象者の大部分は、一般就労とかけ離れた生活を送っているからです。そして、働く障害者の姿を見ていない人は、就労支援の意義や重要性を実感として理解することができません。この現実が、障害福祉系の就労支援担当者が、就労支援の成果をなかなかあげられないでいる原因の一つです。

成果をあげられないもう一つの理由は、障害福祉系の就労支援担当者やその事業所が自ら労力・資源を集中すべき対象者の範囲を絞り込まなくてはならないことです。障害福祉の分野で、このような絞り込みを前面に出した業務を行って経験はありません。労働系の就労支援担当者は、従来絞り込み過ぎていた対象者を社会の要請に合わせて拡大する過程にあります。もちろん、この拡大に伴う業務の難しさは存在するはずですが、しかし、障害者本人や地方自治体からの要請ではなく、自ら対象者を絞り込むことに比べれば、ハードルはずいぶん低いはずですが。

また、障害福祉系の就労支援の実例として電機神奈川福祉センターの就労支援の在り方と人材育成の方針を報告しました。電機神奈川福祉センターは、労働組合が作った組織です。目の前に何らかの支援を求めている障害者が多数実在し、その人たちの生活の質を高めるために様々な取り組みを行う過程から、法人作りをした組織とは異なります。最初に、自ら就労支援を行うことを決定した組織です。ゆるぎないミッションができれば、後は方法です。電機神奈川福祉センターは、職員配置上、民間企業で長年就業経験のある職員と福祉系の職員とのバランスを保ちながら、就労支援を展開する方法を採用しました。また、一般就労してから、終わりのない長期的な継続支援を大切にする方法も重視してきました。

これだけの条件が揃うと、就労支援の担う職員の人材育成は、一定の時間をかけた OJT で十分だと考えます。問題となるのは、この条件作りです。

既存の公益法人、あるいはこれから誕生する法人が、障害者の就労支援に魅力を感じ、ある程度の時間をかけて地域の中で成果をあげていこうとする仕組み（就労支援のインセンティブ制度）が、人材育成にはもっとも重要な要件だと思われます。