

障害者雇用及び雇用継続において
事業主が抱える課題の把握方法
及び提案型事業主支援の方法
に関する研究

2022年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

障害者雇用及び雇用継続において 事業主が抱える課題の把握方法及び 提案型事業主支援の方法に関する研究

2022年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

まえがき

障害者職業総合センターは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、我が国における職業リハビリテーションの中核的機関として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、様々な業務に取り組んでいます。

本調査研究報告書は、当センター研究部門が2019年度～2021年度に実施した「障害者雇用及び雇用継続において事業主が抱える課題の把握方法及び提案型事業主支援の方法に関する研究」の結果をまとめたものです。

本調査研究では、障害者雇用に向けた事業主の更なる取組が求められ、支援者には、個別の事業主のニーズ・課題を把握・共有した上で、改善方法を検討・提案を行っていく提案型の事業主支援が求められてきているなかで、地域障害者職業センターの提案型の事業主支援等での活用を意図し、地域障害者職業センターにおける事業主援助業務の状況等を踏まえたツールを開発するとともに、個別の事業主のニーズ・課題を把握し、それに応じて作成した研修プログラムを活用した事業主支援の試行を行いました。

本報告書がたくさんの方々にご活用いただき、障害者の雇用の促進と安定のための一助になれば幸いです。

調査研究の実施にあたり、ご協力いただきました皆様に対し、心より御礼申し上げます。

2022年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
研究主幹 成田 裕紀

執筆担当者（執筆順）

内藤 眞紀子 障害者職業総合センター 統括研究員 概要、第5章

岩佐 美樹 障害者職業総合センター 研究員 第1章、第4章、巻末資料14～28

永登 大和 障害者職業総合センター 研究協力員 第1章、第4章、巻末資料13-1,2～28

依田 隆男 障害者職業総合センター 主任研究員 第2章、第3章、巻末資料1～13-1,2

野澤 紀子 障害者職業総合センター 主任研究員 巻末資料13-1,2

石原 まほろ 障害者職業総合センター 研究員 巻末資料13-1,2

謝 辞

本調査研究を実施するにあたり、質問紙調査及びヒアリング調査において多くの皆さまからのご協力を賜りました。また、第4章の研修の実施に際し高知リハビリテーション専門職大学 足立一准教授（前・大阪保健医療大学准教授）に協力講師としてご尽力いただきました。厚く御礼申し上げます。

<研究担当者>

本調査研究は、障害者職業総合センター事業主支援部門で担当した。研究担当者、担当時の職名、担当した年次は、以下のとおりである。

内藤 眞紀子 障害者職業総合センター 統括研究員 2019年度～2021年度

依田 隆男 障害者職業総合センター 主任研究員 2019年度～2021年度

野澤 紀子 障害者職業総合センター 主任研究員 2021年度

岩佐 美樹 障害者職業総合センター 研究員 2019年度～2021年度

石原 まほろ 障害者職業総合センター 研究員 2021年度

柴山 清彦 障害者職業総合センター 研究協力員 2019年度

永登 大和 障害者職業総合センター 研究協力員 2019年度～2021年度

目 次

概要	1
第1章 研究の背景・目的及び方法	9
第1節 研究の背景	9
1 障害者雇用における事業主支援の重要性	9
2 事業主支援の現状	9
3 事業主支援のプロセス	10
4 事業主支援における課題	11
第2節 研究の目的	15
第3節 研究の方法	16
第2章 地域センターによる事業主支援の実施内容	19
第1節 調査の趣旨	19
第2節 方法	19
第3節 結果	20
1 障害者が特定されていない段階の事業主支援	20
2 その他の事業主支援	21
3 事業主支援の実施の有無	22
4 事業主支援のきっかけ	23
5 その他のきっかけ	24
6 事業主支援のねらい（解決を図りたい障害者雇用の課題）	25
7 その他のねらい	26
8 事業主支援の方法	27
9 その他の方法	28
10 職務の提案の支援	29
11 その他の支援	29
12 支援者が提案した職務	30
13 職務提案の留意点	31
14 その他の留意点	34
15 職務提案の準備	35
16 その他の準備	36
17 社内研修に対する支援	37
18 社内研修のテーマ	38
19 社内研修のねらい	38

20	障害者雇用の課題と背景	39
21	今後の事業主支援に役立つ資料等	45
22	回答者の業務経験年数	46
第4節	まとめと考察	47
1	地域センターの事業主援助業務の実施内容	47
2	支援が求められている障害者雇用の課題	47
3	障害者雇用の課題を把握するツールの作成	48
第3章	課題の把握方法（ツールの作成と活用）	49
第1節	障害者雇用の取組に関する課題項目の検討	49
1	既存の資料等における参考項目	49
2	障害者雇用の課題の視点のまとめ	54
第2節	ツール（試作版）に対する意見と修正	55
1	障害者雇用を支援する機関の意見と修正	55
2	企業の人事担当者の意見と修正	70
第3節	ツールの各チェックポイント	73
1	経営者は障害者雇用の方針を広く社内に示していますか	73
2	障害者雇用が社内に理解されていますか	74
3	職務内容、配属部署は決まっていますか	75
4	募集・採用の方法は決まっていますか	76
5	上司や同僚は、障害者への関わり方を理解していますか	77
6	社内のサポート体制はありますか	77
7	障害者雇用をサポートする支援機関を利用していますか	78
第4節	ツール等を活用した事業主相談	79
1	事業主相談の流れ	79
2	ツール等の活用上の留意点	79
第5節	課題の把握方法に係る今後の課題	83
1	個別の事業主の実状を捉える支援者のスキル	83
2	事業主や支援者が活用する相談ツールのあり方	83
3	個別障害者に対応した事業主の課題把握	84
第4章	研修プログラムを活用した提案型事業主支援の試行	85
第1節	研修プログラムを活用した提案型事業主支援の試行の目的及び方法	85
1	目的	85
2	実施方法	86
第2節	事業主の障害者雇用の意思決定支援を目的とした研修プログラムを活用した提案	

型事業主支援の試行	91
1 目的	91
2 実施方法	91
3 実施結果	92
4 考察	107
第3節 支援者社員の人材育成を目的とした提案型事業主支援の試行 I	110
1 目的	110
2 実施方法	110
3 実施結果	111
4 考察	128
第4節 支援者社員の人材育成を目的とした提案型事業主支援の試行 II	132
1 目的	132
2 「SST を活用した人材育成プログラム」を活用した提案型事業主支援の試行 II-I	132
3 「SST を活用した人材育成プログラム」を活用した提案型事業主支援の試行 II-II	148
第5節 研修プログラムを活用した提案型事業主支援の試行のまとめ	164
1 障害者雇用の意思決定支援を目的とした研修プログラムを活用した提案型事業主支援の試行	164
2 支援者社員の人材育成を目的とした提案型事業主支援の試行	165
第5章 まとめ	169
第1節 提案型事業主支援のための課題把握と解決方策の検討について	169
第2節 地域センターの事業主援助業務について	169
第3節 地域センターの実態を踏まえたツールの作成について	169
第4節 研修プログラムを活用した提案型事業主支援について	171
1 「事業主の障害者雇用の意思決定」の支援について	172
2 「企業内で障害者の一般雇用を支える人材の育成」の支援（認知行動療法を活用したプログラム）	172
3 「企業内で障害者の一般雇用を支える人材の育成」の支援（認知行動療法の4技法のうち SST を活用）	173
第5節 今後の課題等	174
1 ツールについて	174
2 研修プログラムを活用した提案型事業主支援について	175
3 おわりに	177

巻末資料 目次

資料 1	第 2 章第 1 節	調査票「事業主支援の実施内容に関するアンケート」	179
資料 2	第 2 章第 3 節	問 12 の回答の詳細	184
資料 3	第 2 章第 3 節	問 18 の回答の詳細	186
資料 4	第 2 章第 3 節	問 19 の回答の詳細	188
資料 5	第 2 章第 3 節	問 20 の回答の詳細	189
資料 6	第 2 章第 3 節	問 21 の回答の詳細	191
資料 7	第 3 章第 2 節	調査票「アンケート A 障害者雇用のための取組検討サポートツールに関するアンケート」	192
資料 8	第 3 章第 2 節	調査票「アンケート B 障害者雇用のための取組検討サポートツールの試用結果に関するアンケート」	193
資料 9	第 3 章第 2 節	使い方ガイド	194
資料 10	第 3 章第 2 節	中央障害者雇用情報センターの障害者雇用支援ネットワークコーディネーター及び地域センターの主任カウンセラーの意見の詳細	195
資料 11	第 3 章第 2 節	全地域センターの事業主援助業務担当者等の意見及び試用結果	199
資料 12	第 3 章第 2 節	企業の人事担当者の意見の詳細	202
資料 13-1	第 3 章第 3 節	障害者雇用のためのサポートツール	205
資料 13-2	第 3 章第 3 節	チェックポイント別 参考資料	207
資料 14	第 4 章第 2 節	E 社 a 本店における職場定着支援	221
資料 15	第 4 章第 2 節	中小企業事業主の任意団体を対象とした研修プログラムの試行	224
資料 16	第 4 章第 2 節	研修資料	228
資料 17	第 4 章第 2 節	調査票「研修に関するアンケート」	235
資料 18	第 4 章第 2 節	アンケート調査の自由記述回答の結果	237
資料 19	第 4 章第 3 節・第 4 節	調査票「第●回 研修に関するアンケート」	239
資料 20	第 4 章第 3 節	調査票「研修に関するアンケート」	240
資料 21	第 4 章第 3 節	支援者社員に対するヒアリング調査結果	243
資料 22	第 4 章第 4 節	SST を活用した人材育成プログラムの概要	246
資料 23	第 4 章第 4 節	調査票「研修に関するアンケート」	250
資料 24	第 4 章第 4 節 2	全研修終了後のアンケート調査結果	253
資料 25	第 4 章第 4 節 2	全研修終了後のヒアリング調査結果	256
資料 26	第 4 章第 4 節 3	「SST を活用した人材育成プログラム」を活用した提案型事業主支援の試行Ⅱ-Ⅱの前に実施したワークショップについて	261
資料 27	第 4 章第 4 節 3	全研修終了後のアンケート調査結果	264
資料 28	第 4 章第 4 節 3	全研修終了後のヒアリング調査結果	270

概要

1 研究の背景

(1) 障害者雇用における提案型事業主支援の重要性

障害者の雇用促進を図る上では、障害者のみならず、障害者を雇用する事業主に対する支援が重要となる。地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）では、障害者の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して、雇用管理に関する助言や支援を実施している。地域センターの事業主支援においては、それぞれの支援ニーズに応じて、総合的・専門的な支援を実施しているが、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）の改正により、2016年4月から、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供が義務付けられ、また、2018年には精神障害者の雇用義務化、2021年には法定雇用率が2.3%に引き上げられる等、障害者雇用に向けた事業主の更なる取組が求められてきている。

こうした中で、支援機関には、個別の事業主の支援ニーズ・課題を把握・共有した上で、改善方策を検討し、提案を行っていく提案型の事業主支援が求められてきているが、個別の事業主の課題やニーズの把握方法や、効果的な提案内容・提案方法等の手法については、必ずしも十分な検討が深められているとは言えない。

(2) 事業主支援における課題・ニーズの把握について

事業主支援のプロセスについては、一般に、事業主の課題やニーズを把握し、これを事業主と共有した上で、課題の改善方策を提案し、同意の得られた計画の実行を支援し、その効果を検証し、必要であれば更なる改善方策を提案していくことがポイントと考えられる。ニーズを充足する上での課題については、段階的に改善していく必要のあるもの、ニーズを充足した後に新たに生じるニーズもあるため、支援を実行した場合に、その効果を検証するとともに、必要であれば更なる改善方策を提案するという、いわばPDCAサイクルを回していくことが求められる。

しかしながら、上述したように、事業主のニーズを充足する上での課題の把握方法は必ずしも定まっておらず、さらに先行調査結果からは、障害者雇用の課題については、企業と支援機関とで認識に様々なギャップがあることも確認されているところである（障害者職業総合センター調査研究報告書NO.114（2013））。

事業主支援業務の円滑な実施のためには、事業主と支援機関が、障害者雇用に関する課題やニーズを互いにすり合わせていくプロセスが必要になる。支援機関は、相談に来所した事業主に対して、丁寧な面談等を通じて事業主のニーズを把握するとともに、事業主が訴える問題とあわせて、その背景にあると考えられる課題も含めて事業主も納得した形で共有していくことが求められる。ここにおいて事業主の持つ課題を可視化し、事業主と支援機関の間で課題を共有するためのツール（以下「ツール」という。）が必要になると考えられる。

(3) 課題の改善方策について

ア 事業主の障害者雇用の意思決定の支援

地域センターをはじめとする就労支援機関を訪れる事業主の多くは、すでに障害者を雇用しよう(雇用しなければならない)と考えていることが多いと思われるが、その時点ではまだ明確な障害者雇用に対する具体的なイメージを持っていないことも多いと考えられる。障害者雇用を具体的に進めていくためには、支援者がそれらのニーズを顕在化、具体化させることにより、障害者雇用の意思決定を支援していくことが重要となる。

イ 職場定着支援の充実

事業主支援の最終的な目標は、それぞれの企業が自社の障害者の雇用・定着の課題に自立的に取り組む、ナチュラルサポートができる力を備え、外からの支援を必要としない状態になることとされる。そのためには、職場内で障害者の就労支援を行う人材(以下「支援者社員」という。)を育成することにより、事業所内の障害者の支援体制の構築・強化に向けた支援を実施することが必要となる。しかしながら、現段階では、支援者社員育成のための研修の実施や、その効果の把握、特にその成果が個人や組織にどう還元されたかについての検証が十分実施されているとは言い難い。このため、支援者社員の人材育成のための研修の実施やその効果の検証等に係る事業主支援の充実も重要な課題と考える。

ウ より積極的な事業主支援の展開

事業主の課題を把握し、そのニーズを充足するための支援を実施する過程において、例えば障害者雇用をしたいという漠然とした事業主のニーズが、より具体的なニーズへ変化することもある。また、あるニーズが充足されたとき、そのニーズが満たされたことで新たにニーズが生じる場合がある。例えば、新規に障害者を雇用するというニーズが充足された後に、新たに当該障害者の職場適応や職場定着に関するニーズが生じ得る。また、改善方策の実行である支援をとおし、さらなるニーズを引き出すような提案、ニーズの具体化を図るような提案を行うことにより、積極的な事業主支援を展開することが可能となると考える。

2 研究の目的

以上のことを踏まえ、本研究では、地域センターの提案型の事業主支援等での活用を意図し、地域センターにおける事業主援助業務の状況等を踏まえたツールを開発するとともに、個別の事業主のニーズ・課題を把握し、それに応じて作成した研修プログラムを活用した事業主支援の試行に取り組むこととした。

ツールは、いわばアセスメントシートで、これをもとにヒアリング等を行うことにより、担当者の知識や経験に関わらず、ある程度、均質な情報を得ることができ、また、事業主の持つ課題を可視化し、関係者で課題を共有できるものとするを目的とした。

研修プログラムを活用した事業主支援については、単なる情報提供にとどまることなく、研修を通し

て、障害者雇用に対する潜在的・抽象的なニーズを顕在化・具体化するような提案を行うことにより、さらなる事業主のニーズを引き出し、より積極的な事業主支援を展開することを目的とした。

3 研究の方法

本調査研究においては、下記の方法により、地域センターにおける事業主支援の実態を把握し、その結果を踏まえてツールを開発するとともに、支援者が把握した事業主の課題解決を支援するための研修プログラムの試行に取り組むこととする。

- (1) 地域センターの事業主援助業務の実施内容についてのアンケート調査を実施する。
- (2) 地域センターへの調査結果や既存のツールを踏まえて事業主が抱える課題やニーズを抽出し、支援の専門家や事業主へのヒアリング、地域センターの支援対象企業への試行実施等を経て、ツールを作成する。
- (3) 研修を通じて事業主の課題やニーズを把握し、対応する支援を行うことを目的とした研修プログラムを開発、試行するとともに、実施結果についてのアンケートやヒアリングを通じて、研修効果の検証を行う。

なお、本報告書においては、(1)を第2章、(2)を第3章、(3)を第4章でそれぞれとりまとめている。

4 地域センターの事業主援助業務について

地域センターによる事業主援助業務の実施状況を把握するために、アンケート調査を実施した結果、下記のことが明らかとなった。

- ① 障害者が特定されていない段階（雇用の拡大含む）の事業主支援は、特定の障害者の採用（又は職場適応、職場復帰）に伴う支援より頻度は低いものの、ほとんどの地域センターで実施されていた。
- ② 障害者が特定されていない段階（雇用の拡大含む）の事業主支援の、事業主にとってのねらいについては、「法定雇用率の達成」（96%）、「障害者の担当職務の検討」（92%）、「経営者・社員の意識向上、経営者・社員への情報提供」（88%）が多かった。
- ③ 障害者が特定されていない段階（雇用の拡大含む）の事業主支援の方法では「社員研修への協力（講師派遣、外部講師の活用を含む）」が最も多く、すべての地域センターで実施されていた。
- ④ 地域センターで支援したことがある研修の事業主にとってのねらいについては、「障害者雇用に向けた経営層の理解促進」、「障害者雇用に向けた社内の理解促進」、「職場の雇用管理ノウハウ、具体的接し方の理解、演習」、「雇用開発・職務創出」、「その他」の5つに整理された。

5 地域センターの実態を踏まえたツールの作成について

本調査研究では、上記地域センターにおけるアンケート調査結果等を踏まえて、ツールの作成を行った。ツールの作成に当たっては、依然として0人雇用企業が多い実態を踏まえて、主に地域センターでの活用を意図し、「これから障害者雇用に取り組む事業主や既に取り組んでいる事業主」を対象に、「事

業主が主体となって障害者雇用に向けた取組を検討していただく中で、地域センターの障害者職業カウンセラー（以下「カウンセラー」という。）と相談しながら活用するためのツールとして作成することとした。

ツールは、下記のプロセスで作成した。

- ① 地域センターへのアンケート結果から、障害者雇用に関する事業主の課題、支援機関への期待及び今後の事業主支援の在り方に関する自由意見等をクラスター分析することにより、事業主の抱える課題の抽出を行うとともに、既存の資料等も参考としながら障害者雇用の課題を円滑に把握するためのツール（試作版）を作成した。
- ② 障害者を支援する機関の専門家（中央障害者雇用情報センターの障害者雇用支援ネットワークコーディネーター、2地域センターの主任カウンセラー、全地域センターの事業主援助業務担当者等）の意見を取り入れて修正を施した。
- ③ 事業主の視点として、地域センターにおいて事業主援助業務の対象となっている事業主との相談場面でツール（試作版）を試用してもらうことで、障害者雇用の取組の整理にどのように役立つかの確認を行い、さらに障害者の雇用実績のある企業2社の人事担当者の意見を聞いて修正を加えた。

上記の調査結果や専門家等の意見を踏まえ、ツールの作成においては以下の点を意識することとした。

- ① 事業主と支援者が、同じツールをもとに話し合いながら課題を把握することができるようポイントを押さえた、わかりやすい言葉でチェックポイントを整理する。
- ② 事業主の障害者雇用に対する姿勢、取組の進捗状況や置かれた環境等に応じて、障害者雇用の課題のうち取り組みやすいところから始めることができるよう配慮して作成する。
- ③ そのため障害者雇用の各チェックポイントについては、（ステップを踏んで直線型に進めるものとして捉えるというより）始めやすいところからスタートできるような円環状の配置とする。
- ④ 初めて障害者を雇用する事業主を意識して作成したが、その後の職場定着も見据えて、障害者の仕事に対するモチベーションの向上、スキルアップや戦力化を意識した内容とする。
- ⑤ 障害者の職務創出、採用や配置など、障害者の受入れに当たって、事業主が抱え、悩みやすいポイントを整理する。
- ⑥ 事業主が、各チェックポイントの背景となる情報やより詳しい内容を参照できるようチェックポイントの一覧とは別に参考資料を作成する。

作成したツールは、以下の2点となった。

- ① 障害者雇用のためのサポートツール：障害者雇用を円滑に進めるためのヒントになるような7つのチェックポイントを「障害者雇用のための取組みチェックポイント一覧」としてまとめた。形式としては、相談場面における事業主の見やすさや支援者の使い勝手を考慮して、チェックポイントの一覧を、A3・1枚でまとめた（巻末資料13-1）。
- ② 障害者雇用のためのサポートツール チェックポイント別参考資料：7つの各チェックポイントについてその背景等についてわかりやすく説明した冊子。この参考資料については、支援者がチェ

ックポイントの背景やより詳しい内容を事業主に情報提供したり、事業主自身が読むことで、より深い理解につなげることができるよう、関連するデータや調査結果、事例、制度の概要等についてまとめたものとしている（巻末資料 13-2）。

6 研修プログラムを活用した提案型事業主支援について

(1) 試行した研修プログラムの概要

地域センターへのアンケート調査結果から、障害者・患者が特定されていない段階の事業主支援の方法について「社員研修への協力」が一番多かったこと（問8：100%）、その研修のテーマ（タイトル、内容）や、事業主にとっての研修のねらいは多様である（問18、問19）こと等が確認された。研修の実施は、事業主支援の有効な方策と考えられることから、本調査研究では、事業主の課題解決の方策として、研修プログラムを活用した提案型事業主支援を試行することとした。

本試行については、支援の内容として、第1章で整理した事業主支援の課題を踏まえ、大きく「事業主の障害者雇用の意思決定」及び「企業内で障害者の一般雇用を支える人材の育成」の2つの課題に対応することを目的とした。

また、「企業内で障害者の一般雇用を支える人材の育成」については、「認知行動療法の4つの技法を活用した全般的なプログラム」と、4つの技法の一つである Social Skills Training（以下「SST」という。）を活用し、より専門的な人材育成を目指した「SST を活用した人材育成プログラム」を実施した。

さらに、「SST を活用した人材育成プログラム」については、「個々の企業を対象」としたものと、地域全体の支援力の向上と地域ネットワークの構築を目指し「複数企業を対象」としたものを実施した。

以上、本研究における研修プログラム試行の概要をまとめると表のとおりとなる。

表 研修を活用した提案型事業主支援の内容

把握した課題	研修のねらい	対象企業の属性	提供情報や活用理論等
事業主の障害者雇用の意思決定	障害者雇用ニーズの顕在化・具体化	関連する事業所を含めた企業グループ	支援制度や支援機関に関する情報を含めた多様な情報提供
企業内で障害者雇用を支える人材の育成Ⅰ	支援者社員として身に着ける情報一般、地域のネットワークづくり	複数企業	認知行動療法の4技法
企業内で障害者雇用を支える人材の育成Ⅱ-Ⅰ	社内のより専門的な支援者育成	個別企業	認知行動療法の4技法のうちSST
企業内で障害者雇用を支える人材の育成Ⅱ-Ⅱ	地域の支援力の向上、地域のネットワークづくり	複数企業	認知行動療法の4技法のうちSST

(2) 事業主の「障害者雇用の意思決定」の支援のための研修プログラム

障害者雇用の意思決定の支援についての試行対象企業へのヒアリング等を通じて把握した課題は、主に、①特に身体障害以外の雇用に消極的で障害特性の理解も不足していること、②障害者の担当職務の創出、③障害者雇用に対する支援に関する情報不足の3点であった。これらの課題に対応した研修プログラムを作成、試行するとともに、研修プログラムにおいて、短時間の雇用から、徐々に職務の幅を広げ、勤務時間の延長を図っていくことを提案した。

研修プログラム実施後に、アンケート等で、その効果等について確認を行ったところ、研修を通じた情報提供の中でも、特に障害に対する理解及び支援機関から得られるサポートについての理解を深めることは、障害者雇用に際して事業主が抱く不安の解消等に繋がり、障害者雇用への意欲を高め、具体的な行動の検討を促す効果が期待できると考えられた。

一方で、受入れ態勢の整え方や障害者雇用の進め方に理解を示しつつも、それに係る人的・時間的コスト等から、その実行に困難を感じ、行動を検討するに至らなかった可能性も示唆され、同業他社の事例の提供等更なる情報提供のあり方の工夫が必要と考えられた。

研修実施の方法として、本研修プログラムについては時間の制約等からオンラインでの講義という形式をとったが、特に担当職務の創出という課題に対して、事業主の主体的な取組を促すためにはグループワークを取り入れることが必要と考えられる。

さらに本研修プログラムを通じて事業主に提案した、支援機関を活用した「週10時間から始める障害者雇用」については、地域センター等の職業リハビリテーション機関の専門的支援が有効に機能することも併せて説明することで、事業主の障害者雇用の意思決定を促すことができたことから、課題の把握から解決策の提示に至る提案型の事業主支援の一つの有効な方法となる可能性があると考えられる。

(3) 「企業内で障害者の一般雇用を支える人材の育成」支援のための研修プログラムⅠ（認知行動療法の4つの技法の紹介）

研修プログラムの試行のもう一つの課題として設定した、「企業内で障害者の一般雇用を支える人材の育成」については、2つの研修プログラムを設定した。

一つは障害者社員の職場定着に対する支援体制の強化のための支援者社員の人材育成を目的として、地域センターで活用されている認知行動療法の4つの技法をもとに試作した。

ヒアリングを通じて把握した試作対象企業の抱える課題は、主に、①精神障害者及び発達障害者に対する支援スキルの向上、②就職前に就労支援機関が実施した支援と就職後に支援者社員が実施する支援の継続性、③支援者社員のメンタルヘルスの3点であった。

これらの課題に対して、地域センターで、リワーク支援等で活用されている認知再構成法(コラム法)、精神障害者、発達障害者等を対象として活用されている問題解決技法(技能訓練)、アサーショントレーニング並びにSSTの講義及び演習により構成された研修プログラムを実施した。

本研修プログラムの試行について、アンケート及びヒアリングでその効果等について確認を行ったところ、研修で提供した認知行動療法等についての情報やその演習は、支援者社員に一定程度の満足度を提供したこと、研修で学んだ知識やスキルが、少なからず支援場面において活用できるものであったこ

とが伺えた。

また、研修効果について、研修で学んだことに基づいて自らの行動が変化したかどうか等により評価したところ、職場での研修プログラムの活用について、現時点では、職場単位で研修等に活用するには至っていなかったものの、9名中7名が近い将来、活用を予定していると回答したことから、本研修の効果が確認されたと考える。

(4)「企業内で障害者の一般雇用を支える人材の育成」支援のための研修プログラムについてⅡ（認知行動療法の4つの技法のうち SST を活用）

「企業内で障害者の一般雇用を支える人材の育成」についてのもう一方の研修プログラムは、認知行動療法の4つの技法のうちの一つで、コミュニケーションスキルの向上支援に有効とされる SST（障害者職業総合センターにおいては、SST を活用し、障害者を雇用する企業における、障害者社員及び支援者社員の人材育成を同時に行うことを目的とした「SST を活用した人材育成プログラム」を開発している。）を活用したプログラムとした。

なお、本研修プログラムの試行については、下記のとおり、①1企業を対象としたものと、②地域の支援力の向上等をめざした複数企業を対象としたものとの、2パターンの支援を実施することとした。

① 1企業を対象としたプログラム

本プログラムの対象となった企業のニーズ及び課題は、「障害のある正社員に SST を実施し、キャリアマップに盛り込みたいが、どのように実施してよいか分からない」、また、「支援者社員に SST の運営・実施を任せることにより、支援者社員の人材育成を同時に行いたい、そのスキルを有した社員がいない」というものであった。

これらのニーズや課題に対応した演習を含んだ研修プログラムを支援者社員と障害者社員に実施し、研修終了後のアンケート調査等において結果の確認を行ったところ、支援者社員については、理論と実践がセットになった本研修プログラムの実施方法についての高い満足度が確認されるとともに、研修で伝えなかった知識の習得及びスキルの向上について一定程度の効果が認められたと考えられる。

障害者社員に対する効果としては、SST の受講に対する満足度が高かったことが確認され、またその目的もきちんと理解されていたと推察される。これらの結果から、障害者社員が支援者社員の支援を受けながらコミュニケーションスキルの向上を図っていったこと、それが職場全体のコミュニケーションの活性化、職場環境の改善につながり、ひいては職場定着を促進する効果が期待できると考えられた。

② 地域の支援力の向上と地域ネットワークの構築をめざした複数企業を対象としたプログラム

本研修プログラムの試行は、「SST を活用した人材育成プログラム」を既に知っていた企業が、自社のみならず地域の他の障害者雇用事業所に普及させたいとのニーズを受けて実施した。その際、1企業を対象としたプログラムの場合と同様、SST の指導を担当するスキルを有した支援者が自社にも地域にもいないことが課題として挙げられていた。このため、研修プログラムの内容は、①地域の支援者社員に本プログラムの内容を知ってもらい、これを地域のネットワークの中で実践したいというニーズを引き

出すためのワークショップ形式の研修と、②引き出された支援者社員のニーズをもとに構成した研修プログラムの実施という2段階の研修を、複数企業に対して実施することとした。

研修終了後のアンケート、ヒアリング調査等によりその効果を確認したところ、本研修プログラムに対しても、研修受講者の高い満足度とともに、研修内容の理解が図られ、かつ学習したことに基づいて自らの行動を変容させていることが確認できた。このことから本研修プログラムについては、行動変容に至るまでの効果があったと考えられる。あわせて、本研修プログラムについては、地域の支援力の向上や、支援者社員のネットワークづくりも、そのねらいの一つであったが、研修の実施による事業所外のネットワークの形成の効果についての回答が得られており、当初の研修ニーズを一定程度満たしていると思われる。

7 今後の課題等

本調査研究の今後の課題として、第5章で、ツールについては、①ツールの内容の検証・改訂の必要性、②ツールの効果的な活用のための検討、③ツールを活用する支援者のスキルについて、また、研修プログラムを活用した提案型事業主支援については、①研修プログラムの検証方法等、②研修プログラムの内容・実施方法の更なる工夫、③研修プログラムの的確な実施のためのカスタマイズと支援者スキルの向上について、それぞれ挙げている。