NIVR

調査研究報告書
No.167

就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究

2023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

調査研究報告書
No.167

就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究

2023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おります。

本調査研究報告書は、当センター研究部門が 2021 年度～2022 年度に実施した「就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究」の結果を取りまとめたものです。効果的な就労支援の地域普及に向けた就労支援機関での人材育成に関する組織的取組、各支援者の就労支援への動機付けや知識・スキルの向上に向けた取組の現状と課題を明らかにすることを目的とし、もって障害者職業総合センター及び地域障害者職業センターによる研修や助言・援助等のあり方の検討に資することとして取りまとめました。

本報告書が、地域の職業リハビリテーションに携わる多くの関係者の方の参考となれば幸いです。

最後に、本調査研究の実施に当たり、ご協力いただきました調査研究委員会委員の皆様をはじめ、アンケート調査にご協力いただきました皆様、障害者就労支援の効果的な支援ノウハウの応募にご協力いただきました皆様、デルファイ法に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。

2023 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）

竹内　大祐	障害者職業総合センター	研究員	概要、第１章、第２章、第４章
栗木　裕貴	障害者職業総合センター	研究員	第２章（調査結果の集計・分析）
魏　　燕	障害者職業総合センター	研究協力員	第２章（調査結果の集計・分析）
春名　由一郎	障害者職業総合センター	副統括研究員	第３章、第４章
堀　　宏隆	障害者職業総合センター	研究員	第３章

謝 辞

本調査研究を実施するにあたり、調査研究委員会委員の皆さまを始め、効果的支援ノウハウの公募及び組織的取組に関する調査にご協力いただいた皆様に心より感謝申し上げます。

多くの方々から多大な協力を賜りましたことをここに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社会的支援部門で担当した。

研究担当者、研究担当時の職名、担当した年次は以下のとおりである。

春名　由一郎	障害者職業総合センター	副統括研究員	2021 年度～2022 年度
堀　　宏隆	障害者職業総合センター	研究員	2021 年度～2022 年度
竹内　大祐	障害者職業総合センター	研究員	2022 年度
永野　惣一	障害者職業総合センター	研究員	2021 年度
栗木　裕貴	障害者職業総合センター	研究員	2022 年度
田中　あや	障害者職業総合センター	研究協力員	2021 年度
小野　年弘	障害者職業総合センター	研究協力員	2021 年度
魏　　燕	障害者職業総合センター	研究協力員	2022 年度

目　次

概要……1

第１章　問題の背景と目的 ……9
　第１節　問題の背景……9
　第２節　調査研究の目的と方法……12

第２章　就労支援機関における人材育成の現状・課題の把握 ……13
　第１節　目的と方法 ……13
　第２節　調査回答者の概要……20
　第３節　就労支援機関における支援実施状況と理念・知識・スキル等の普及・充足状況 31
　第４節　就労支援機関における人材育成に係る取組状況 ……80
　第５節　回答傾向を踏まえた各設問の要約 ……110
　第６節　就労支援機関の就労支援力向上に向けてポイントとなる要因と人材育成の取組 133
　第７節　就労支援力向上のために必要な研修、助言・援助、情報提供等のニーズ……183
　第８節　本章の全体考察……206

第３章　職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウの情報収集 ……210
　第１節　目的と方法 ……210
　第２節　職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウの情報収集 ……213
　第３節　効果的支援ノウハウに関する意見集約と合意形成 ……232
　第４節　本章の全体考察……280

第４章　全体考察と結論 ……281
　第１節　人材育成のアンケート調査（第２章）と効果的支援ノウハウ調査（第３章）の全体まとめ……281
　第２節　本調査研究をとおして明らかになった効果的支援ノウハウ普及の実態や課題‥284
　第３節　各就労支援機関における人材育成の効果的取組の重要性と課題 ……286
　第４節　成果の活用……287
　第５節　今後の課題と結論……289

引用・参考文献……291

巻末資料……292
1　就労支援機関の人材育成と支援ノウハウ調査研究委員会設置要綱……292
2　障害者就労支援機関における就労支援担当者の人材育成等に関する調査（組織管理者調査）……295
3　障害者の就労支援機関における就労支援担当者の人材育成等に関する調査（支援実務者調査）……302
4　第２章第５節　因子分析・主成分分析結果（本文記載を除く）……308
5　「障害者就労支援の効果的な支援ノウハウ」応募フォーム（見本）……313
6　障害者就労支援の効果的な支援ノウハウ集（イメージ）……322
7　障害者就労支援の効果的な支援ノウハウ募集……326
8　第３章第３節　効果的支援ノウハウに関する意見集約と合意形成に係る全ての記載内容……327

様々な関係者による職業リハビリテーションの事例集……379

概要

第１章　問題の背景と目的

第１節　問題の背景

我が国の職業リハビリテーションは、就労支援機関を中心に、各分野の関係機関との連携をとりつつ、障害者と事業主の双方に対する支援を行うことにより、障害者の就労可能性を広げてきている。しかし、このような効果的な職業リハビリテーションのあり方は、必ずしも就労支援機関の組織的取組にまで十分に反映されておらず、地域での就労支援力は各支援者が現場でインフォーマルに会得する動機付けや知識・スキルに依存し、人事異動による脆弱性や地域格差につながっている可能性がある。地域の障害者就労支援（以下「就労支援」という。）が広がりを見せている現在において、就労支援に携わる人材の育成は、最重要課題の一つであるといえる。今後、障害者職業総合センターや地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）はもとより、多様な就労支援機関が、より効果的な人材育成を展開していくためにも、就労支援機関の人材育成の実態を的確に把握した上で、就労支援担当者が共通認識すべき内容、研修等で重視すべき内容、効果的な方法・ポイントを整理することが必要である。

第２節　調査研究の目的と方法

本調査研究は、効果的な就労支援の地域普及に向けた就労支援機関における人材育成に関する組織的取組、各支援者の就労支援への動機付けや知識・スキルの向上に向けた取組の現状と課題を明らかにすることを目的とした。

具体的には、以下の３点を目的とした。

① 就労支援機関の支援ノウハウ蓄積状況や人材育成の取組の現状と課題を明らかにする。

② 今後の研修や助言・援助等を行う際にポイントとすべき内容として、就労支援担当者が共通認識すべき理念・プロセスや知識・スキル等（効果的な支援ノウハウ）を整理する。

③ 就労支援担当者の人材育成における、効果的な方法や重要なポイントを明らかにする。特に、人材育成に当たり重要となる組織的な取組の具体的内容について明らかにする。

本調査は、以下の３つの方法により実施した。

① 研究委員会の設置

② 就労支援機関における支援実務者の人材育成に係る組織的取組に関する調査【第２章】

③ 職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウの情報収集【第３章】

・就労支援の効果的支援ノウハウの公募

・専門家・有識者の意見集約（デルファイ法）による共通認識すべき内容の整理

第２章　就労支援機関における人材育成の現状・課題の把握

本章ではアンケート調査により、就労支援機関の支援ノウハウ蓄積状況や人材育成の実態を把握

した上で、効果的支援ノウハウ（成果を上げている支援実施内容や知識・経験・スキル等の充足）とはどのような内容なのか、その効果的支援ノウハウが蓄積している事業所ではどのような人材育成の取組が行われているのか明らかにした。併せて、就労支援機関における人材育成の課題や研修等のニーズから、今後、人材育成において取り組むべきポイントを明らかにした。

第１節　目的と方法

各就労支援機関における次の４つの課題についての実態を明らかにすることを目的に、全国の障害者就労支援機関の組織管理者及び支援実務者を対象としたアンケート調査を実施した。

① 就労支援機関における支援実施状況と理念・知識・スキル等の普及・充足状況【主に第３節】
② 就労支援機関における人材育成に係る取組状況【主に第４節】
③ 就労支援機関の就労支援力向上に向けてポイントとなる要因【主に第６節】
④ 就労支援力向上に向けて必要な研修、助言・援助、情報提供等のニーズ【主に第７節】

調査は、障害者就業・生活支援センター（以下「就業・生活支援センター」という。）336 事業所、地方自治体が設置する障害者就労支援機関（以下「自治体の就労支援機関」という。）128 事業所、就労移行支援事業又は就労定着支援事業を実施する機関（以下「就労移行等」という。）2,536 事業所に所属する組織管理者及び支援実務者を対象とした。

第２節　調査回答者の概要

就労支援機関の組織管理者を対象とした、「組織管理者調査」の全回答数は 1,542 件であった。

実際に障害者の就労支援に関わっている支援実務者を対象とした、「支援実務者調査」の全回答数は 2,305 件であった。

第３節　就労支援機関における支援実施状況と理念・知識・スキル等の普及・充足状況

- **就労支援機関での支援の取組状況と課題**：就労支援機関では、就職前から就職後にかけての幅広い支援が多分野との連携をとりつつ行われていた。その一方で、その多くの機関が多機関連携の難しさを感じていた。また、手帳のない障害者の支援、就労意欲等への対応、求人開拓、自己理解を深める支援などが課題として挙がっていた。
- **就労支援の理念の理解や必要な知識・スキル等の習得状況と課題**：理念・知識・スキル等の普及・充足状況は同じ機関種の中でもそれぞれの組織で状況が異なっていたが、特に企業に関する知識や企業の視点・ニーズに対応した支援スキル及び最新の情報の活用に関する知識やスキルの充足状況にばらつきがあった。更に、インクルーシブな雇用等の理念や権利への取組が普及しているとは言えない現状が明らかとなった。

第４節　就労支援機関における人材育成に係る取組状況

- **就労支援に係る研修や助言・援助の活用状況**：全体的に就業・生活支援センターの受講・活用率が高い傾向があり、就労移行等では十分に受講・活用が浸透していないものもあった。

- **就労支援機関における人材育成の組織的取組状況**：支援実務者が困ったときに相談体制をとることや、ケースミーティング等により情報共有の仕組みを作る、外部研修の受講を促進するなどの取組を実施している組織は多かった。しかし、支援ノウハウの共有を図る取組の実施が少ない傾向があった。
- **就労支援機関における人材育成の課題**：就労支援担当者に求められる専門性の高さに見合った処遇の提示が難しいという実態や、人材育成の重要性を認識していても、支援実務や兼任する業務で手いっぱいになり人材育成に十分な時間をかけることができないという実態が明らかになった。また、支援実務者が就労支援の有益性や社会的評価の実感について態度を保留する回答が多く、就労支援担当者がやりがい等を感じられるような人材育成のあり方を考える必要性も窺えた。

第５節　回答傾向を踏まえた各設問の要約

各質問項目の回答の傾向を踏まえた共通要素を見出すため、設問ごとに因子分析を行い、見いだされた共通要素（＝因子）のラベリングを行うことで要約をした。なお、この分析は、分析の結果算出される因子得点を第６節で行う重回帰分析やロジスティック回帰分析で扱う変数とすることを想定して行ったものである。

第６節　就労支援機関の就労支援力向上に向けてポイントとなる要因と人材育成の取組

本節では、ここまでの分析により明らかにした、就労支援機関における支援実施内容、就労支援の理念の理解や知識・経験・スキルの充足状況及び人材育成に係る取組の実態の相互関係に着目し、支援成果向上に向けてポイントとなる要因（＝効果的支援ノウハウ）、更にそれらの効果的支援ノウハウの充足を促進する人材育成の取組とは何なのか明らかにすることを目的に分析を行った。

その結果、就労支援機関の支援成果向上に影響していた主な要因は、就職前から就職後、フォローアップにかけての障害者と職場双方に対する幅広いアセスメントと支援を多分野と連携・連絡をとり実施していることや、インクルーシブな雇用や合理的配慮といった障害者の権利等実現への取組を行っていること、障害特性や生活支援も含む就労支援に関する総合的で全体的な理念や知識及び企業・事業主に関する知識を充足できていること、対象者のニーズに応じた最新の情報を活用した支援を提供できるスキルを有していることであった。

更にこれらは、所属組織が人材育成の取組として支援ノウハウや事例を共有する取組を組織的に行っていることと、支援実務者自身が就労支援の理念を理解し共感できていることにより、普及・促進されていた。また、支援実務者自身のやりがい等の促進にも、ケースミーティング等による情報共有の組織的な取組が大きく影響していることが明らかになった。

第７節　就労支援力向上のために必要な研修、助言・援助、情報提供等のニーズ

組織管理者においても支援実務者においても、就労支援力向上のために必要な研修等のニーズは総じて高かった。組織管理者は、経験的実務的な内容だけでなく、理念的な内容も含め様々な気付

きを得る機会として研修等に期待をしていた。支援実務者は、支援実務に役立つ知識を得る機会として研修等を位置付けていた。いずれにしても、体系的で継続的な研修等を希望しており、同時に研修等を受けやすくする工夫も求めていた。

第８節　本章の全体考察

多くの就労支援機関において、就職前から職場定着後のフォローアップにかけての総合的で幅広い支援が、医療、福祉、教育、労働等の多分野機関との連携体制をとりつつ行われていた。また、このような総合的で幅広い支援を行っており、その知識も充足している機関において支援成果が高かった。この結果は、就職前又は就業後、就業面又は生活面といったタテ割りの支援や知識ということではなく、多様な障害者の職業生活を支えるために総合的で全体的な支援を多分野機関と連携をとりつつ行うことの重要性を示すものと考える。

併せて、就労支援機関におけるこのような効果的支援ノウハウの充足には、研修等の受講はもちろんのこと支援ノウハウや事例の言語化・共有等の人材育成の組織的取組が重要であることが明らかになった。このような支援ノウハウ・事例の言語化・共有を効果的に行っていけるよう、この取組自体のノウハウを積み上げていくことが今後の課題である。

第３章　職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウの情報収集

第２章で就労支援機関の支援力向上に向け、支援ノウハウや事例の言語化・共有の取組が重要であることが明らかになった。第３章ではその試みとして、就労支援の多様な関係分野の支援実務者における多様な効果的支援の取組の情報収集を行い、言語化・共有を行うこととした。

第１節　目的と方法

就労支援の多様な関係分野（医療、福祉、教育、雇用支援、企業等）の支援実務者における多様な効果的支援の取組の情報収集を行うとともに、就労支援関係分野の専門家グループの匿名の意見集約を行うことで、これまで必ずしも明確に言語化された共通認識となっていなかった「職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウ」の明確化を以下の方法により試みることを目的とした。

①　就労支援の効果的支援ノウハウの公募

就労支援に係る幅広い関係者から「効果的支援ノウハウ」に係る事例を「公募」した。

②　デルファイ法による共通認識の形成

上記①の内容を整理・要約した「効果的支援ノウハウ」及び各概要説明文をとりまとめた上で、この内容の妥当性の評価や意見集約をするための「調査票」を作成した。そして、多分野にわたる就労支援の「専門家」を対象に、この「調査票」により、「効果的支援ノウハウ」の妥当性と追加意見を回答してもらった。なお、デルファイ法は２ラウンド行い、第２ラウンドは、第１ラウンドの回答結果を参考に「効果的支援ノウハウ」の内容に修正・追加を行った「調査票」により回答してもらった。

第２節　職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウの情報収集

「効果的支援ノウハウ」の事例の公募の結果、合計 73 件の応募（重複３件を除く。）があった。機関種別割合は、就業・生活支援センター（22%）、地域センター（18%）、特例子会社（15%）、就労移行支援事業所（14%）、ハローワーク（10%）であった。

支援事例の内容は、「障害のある人や家族の障害の自己理解や対処の支援」(53%)、「個性・強み・興味の把握」(47%)、「就労情報提供」(37%)、「就労・生活の一体的相談」(37%)、「就職後の本人と職場への継続的支援体制」(36%) が多く、支援による成果は、「職業人としての能力発揮・活躍」(48%)、「障害者の生活・人生の質の向上」(48%)、「就職前の職業準備性の向上」(42%)、「障害者の職業生活における自立促進」(40%) が多かった。

応募があった 73 事例を、KJ 法の手法を援用して内容の共通点に基づき 16 項目に整理した。このうち福祉的就労に特化した１項目を除く 15 項目を「効果的支援ノウハウ」とした。

第３節　効果的支援ノウハウに関する意見集約と合意形成

前節で整理した「効果的支援ノウハウ」の内容を職業リハビリテーションの関係者で共通認識すべき内容として明確にするには、内容の妥当性や修正・追加すべき内容の確認が必要である。そこで、デルファイ法（全２ラウンド）により、関係者の意見のすり合わせを効率的に行い、職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウとして共通認識とすべき内容を明確にすることとした。

第１ラウンドでは、「専門家」57 名から回答を得た。その結果、「適切」が 90%を超えた項目が１、80%を超えた項目が４、70%を超えた項目が 11 あった。「専門家」からの意見を踏まえ、「就労支援の効果的ノウハウ」の内容の明確化や記述の修正・追加を行い、第２ラウンドを実施した。

第２ラウンドでは、「専門家」50 名から回答を得た。「適切」が 90%を超えた項目が２、80%を超えた項目が 11 項目、70%を超えた項目が 12 項目と、第１ラウンドの妥当性の評価を上回る結果となった。ただし、第２ラウンドでも、なお改善の意見の記述が多くあった。

そこで、第１ラウンドと第２ラウンドで寄せられた意見のポイントを整理した上で、「就労支援の効果的ノウハウ」の内容をもう一度精査した。この結果、項目間で重複した内容が含まれていること、重複した内容を統合することで、「専門家」からの問題点の指摘が多く挙がっていた項目の一部を修正できることが明らかとなった。

第４節　本章の全体考察

以上のように、内容のポイントを明確にして整理することにより、14 項目に整理できた。そのうち 12 項目の内容は、取組の主体又は対象（障害児・者、企業・職場、地域関係機関）の視点ごとに分類できると考えた。また、今回、第２ラウンドでの合意が最も低かった項目についても、「さらにインクルーシブな就業への挑戦」とすることで整理できると考えた。整理した 14 項目は以下のとおりである。

①　障害児・者支援の視点

特に、障害児・者を中心とした取組においては、就職前の支援と、就職後の支援をタテ割りにせ

ず、就職後の職場環境整備の可能性も含め、専門の職業リハビリテーションによる就労可能性の向上を踏まえた職業アセスメントや自己理解・自信向上の支援の重要性が示されていた。

- 就職前から、職務調整や就職後の職場環境整備を想定しながら支援
- 希望の仕事の経験と専門支援者との振り返りによる自己理解とエンパワメント
- 多様な機能障害と具体的な職業課題の因果関係の専門職による評価の活用
- 障害児・者や家族の「仕事ができる」意欲と自信を促進する情報提供や体験

② 企業・職場の視点

特に、企業・職場を中心とした取組においては、障害者の仕事内容を固定的に捉えず、個別の障害者が能力を発揮できる仕事内容や合理的配慮について専門支援者も含めた総合的な検討を踏まえた職場開発により、企業における「活躍する人材」としての障害者の認識の向上の支援の重要性が示されていた。

- 業務の細分化とスキルレベルの一覧と可視化による適性配置と能力開発支援
- 障害者が能力を発揮するための合理的配慮に関する事業主への助言や支援
- 各障害者の適性と意欲と、企業の人材ニーズの調査・整理による職場開拓
- 企業に向けての、障害者を「活躍する人材」として認識できる情報提供・啓発

③ 地域関係機関の視点

特に、地域関係機関を中心とした取組においては、医療や生活支援の関係機関による継続的な職業生活の支援や、就労・医療・生活・経済等の支援ニーズへの総合的対応のための専門機関の連携や職場での専門支援の連携等の重要性について、地域関係機関に対してより積極的に情報提供し連携を促進することの重要性が示されていた。

- 就職後の障害者の職業生活を継続的に支える地域のフォローアップ体制
- 就労・医療・生活・経済等の複合的・専門的支援ニーズへの多分野機関との連携
- 医療機関、職場・産業医等との密接な連携による障害者の就労支援
- 最新の就労支援を医療・福祉・教育等の分野にも広げる活動

④ 更にインクルーシブな就業への挑戦

その他、障害者権利条約における、すべての障害者の労働の権利の保障を進める具体的な取組例として、障害者と健常者が共に働く職場環境づくりにおいて、福祉的就労を含み、適正な雇用の場としていく取組も示されていた。

- 多様な障害者と健常者がお互いの理解に基づき適材適所で一緒に働く職場
- 福祉的就労を適正な報酬や人間らしいやりがいのある仕事にするための支援

本章のまとめ

- 就労支援の多様な関係分野の支援実務者から収集した効果的支援の取組内容は、関係機関や企業、障害者本人・家族へのアウトリーチや巻き込み、複雑な支援課題への多様な専門分野の縦割りを超えた協力、障害者と企業の双方のニーズに合う求人開拓や職業紹介・職務配置・雇用管理、また、就職後の支援的な職場と地域支援体制づくりまでにわたる幅広いものであった。

- デルファイ法をとおして、幅広く、多岐に渡る意見があった効果的支援ノウハウの内容について、関係者間での認識の違いの妨げとなっている事項を改善することで、多様な関係者の共通認識の形成に資する内容をとりまとめることができた。

第４章　全体考察と結論

第１節　人材育成のアンケート調査（第２章）と効果的支援ノウハウ調査（第３章）の全体まとめ

本調査研究では、就労支援機関における管理者と支援実務者の人材育成の状況の調査と、これら関係者の間での発展が期待される効果的な職業リハビリテーションのノウハウ調査を２本柱として実施した。この２つの調査結果は、地域の就労支援の改善要因として、各機関での人材育成の取組や基本方針と、障害者の職業生活を多分野連携で支える総合的認識が重要であるという先行研究での示唆を再確認するものであった。本調査研究では、より具体的に、関係者で共有すべき理念・知識・スキル等の内容や、研修、あるいは各機関での支援経験の共有・蓄積等を促進する助言・援助等、多様な方法の可能性の示唆が得られた。

第２節　本調査研究をとおして明らかになった効果的支援ノウハウ普及の実態や課題

本調査研究で行った２つの調査により明らかになった事項の共通点や関連する事柄を整理した。その結果、就労支援の効果的支援ノウハウとは総合的なプロセス・知識・スキルである、今後の就労支援においてインクルーシブな雇用や合理的配慮実現に向けての取組や関係分野でのより有機的な連携を促進する取組がますます重要になると整理された。

第３節　各就労支援機関における人材育成の効果的取組の重要性と課題

本調査研究の結果により、就労支援機関における人材育成には、研修の実施と併せて組織的な取組が欠かせないことが明らかになった。中でも、支援ノウハウの言語化・共有、ケースミーティングや記録による事例の共有、組織的な育成方針の明確化が組織的な取組の重要なポイントであることが明確になった。

第４節　成果の活用

本調査で明らかとなった、支援ノウハウの蓄積状況や人材育成の実態と課題やニーズを踏まえ、研修の内容や実施方法の検討が行われることが望まれる。また、本調査で明らかになった人材育成の組織的取組の重要性の認識がますます高まり、効果的取組事例が促進されることが望まれる。

最後に、本調査研究では、従来、インフォーマルに会得することが多いと考えられた職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウを言語化・共有することが重要であることを示した上で、その試みとして、全国の様々な支援者が実際に行い成果を上げている事例を基に、効果的支援ノウハウの言語化と整理を行った。この成果を、より広く共有していくことは、就労支援機関の支援力向上に向け有用であると考える。そこで、この整理した効果的支援ノウハウの内容を、できる限り平易で簡潔な内容とした上で、「様々な関係者による職業リハビリテーションの事例集」（以下「事例集」

という。）としてまとめ、巻末に掲載した。この事例集を活用することで、効果的なポイントを押さえた就労支援の実施や支援のより効果的な実施に向けたアイデアの発展につながることが望まれる。

結論

①　就労支援機関の支援ノウハウ蓄積状況や人材育成の取組の現状と課題

多くの就労支援機関で就職前から職場定着後のフォローアップにかけての総合的で幅広い支援が、多分野機関との連携体制をとりつつ行われていたが、知識・経験・スキル等の普及状況については、同じ機関種の間でも組織間でばらつきがあった。

就労支援に係る研修等の受講状況は組織により異なっていた。また、人材育成の組織的取組については、重要性が認識されているものの、特に支援ノウハウを言語化し共有する取組や組織目標を明確化する取組については実施が少ない傾向があった。

②　就労支援担当者が共通認識すべき効果的な支援ノウハウ

就労支援の効果的支援ノウハウとは、就職前／後、就業／生活、障害者／企業、ある機関や分野だけといったタテ割りの枠組みを超えた、総合的なプロセス・知識・スキルである。具体的には、障害特性や生活面の支援も含む就労支援プロセスの全体的な知識・経験を持ち、就職前から職場定着後のフォローアップにかけての総合的で幅広い支援を、多分野機関と連携体制をとりつつ行い、障害者や企業のニーズに応じた最新の支援・ケースマネジメントを行うスキルである。加えて、就労支援に係る理念について一定の理解をすることや、企業・事業主に関する（労働契約・労働保険、社会保険、経営、雇用管理等の）知識・経験を持つこと、合理的配慮やインクルーシブな雇用といった障害者の権利等の知識を持ち実現に向け取り組むことが重要である。

③　就労支援担当者の人材育成における、効果的な方法や重要なポイント

効果的に人材育成を行うには、研修の受講はもちろんのこと、組織的な人材育成の取組が重要である。特に、支援ノウハウや事例を組織的に共有する取組が支援成果向上に役立つ。また、支援実務者のやりがい等の向上にも着目した人材育成が重要であり、その側面からも、ケースミーティング等により事例等を共有する取組が重要なポイントとなる。

第１章

問題の背景と目的

第１章　問題の背景と目的

第１節　問題の背景

我が国の職業リハビリテーションは、就労支援機関を中心に、各分野の関係機関との連携をとりつつ、障害者と事業主の双方に対する支援を行うことにより、障害者の就労可能性を広げてきている。しかし、このような効果的な職業リハビリテーションのあり方は、必ずしも就労支援機関の組織的取組にまで十分に反映されておらず、地域での就労支援力は各支援者が現場でインフォーマルに会得する動機付けや知識・スキルに依存し、人事異動による脆弱性や地域格差につながっている可能性がある。地域で就労支援に携わる人材が広がりを見せている現在において、各機関の役割や専門性を踏まえつつ、地域の就労支援力の底上げを図ることが喫緊の課題となっている。

１　我が国における職業リハビリテーションの発展

障害者の実雇用率は身体障害者、知的障害者、精神障害者とその対象を広げながら、右肩上がりに増加している。民間企業の実雇用率はここ 10 年毎年過去最高を記録するなど、障害者雇用は急速に広がっている。最近 20 年間で、職業リハビリテーションに係る法制度も大きな変化があった。雇用対策として主なものは、2002 年の就業・生活支援センターや職場適応援助者（ジョブコーチ）の制度化、2013 年の障害者の雇用の促進等に関する法律改正による、精神障害者の雇用義務化や差別禁止・合理的配慮提供義務の明確化等である。障害者福祉サービスの枠組みでも、2005 年の障害者自立支援法制定による就労移行支援事業の開始、2018 年の障害者総合支援法に基づく就労定着支援事業の開始などがあった。

このように、我が国における職業リハビリテーションは、ここ 20 年で大きな変化を遂げている。そして、このような変化の背景には、職業リハビリテーションに係る様々な発展があった。それは、職業リハビリテーションの概念や視点の広がり、支援モデルと対象の広がり、評価と支援方法の広がり、CSR やダイバーシティ推進等の動きに伴う企業の理解促進と多様な働き方の広がり、そして支援人材の広がり（松為，2012）などである。

なお、一般的には、「職業リハビリテーション」という用語は、就労支援と同義で使われることが多いが、以上のような動向を踏まえ、本調査研究においては、「職業リハビリテーション」を本調査研究の主たる関心である、障害者の職業を通した社会統合を促進する専門的サービスのあり方を意味するものとして、次のように用語を使い分けることとした。

- **職業リハビリテーション**：特に本調査研究の主たる関心である、障害者の職業を通した社会統合を促進する専門的サービスのあり方を指す用語とした。具体的には、国際労働機関（ILO）が 1983 年に採択した「障害者が適当な雇用に就き、それを継続し、かつ、それにおいて向上することができるようにすること、並びに、それにより障害者の社会への統合又は再統合を促進すること」を目的とした取組で、同機関が 1995 年に採択した「継続的かつ総合的リハビリテーション過程のうち、障害者が適当な就業の場を得、かつそれを継続することができるようにするための職業的サービス」を指すものとした。

- **就労支援**：上述の職業リハビリテーションを含み、それ以外の、障害者が働くことに関係した多様な目的での多様な取組を含む一般的な用語として用いた。ただし、調査項目には、就労支援機関で幅広く使われている就労支援の用語を原則用い、また、「効果的な就労支援」等、職業リハビリテーションと同義であっても、文脈に従い就労支援の用語を用いた。

2　職業リハビリテーションの急速な発展に伴う人材育成の課題

ここまでに述べたように、我が国の職業リハビリテーションは着実に発展・広がりを見せているが、これは、職業リハビリテーションの概念や知識、支援技術だけでなく、支援対象も含めた広がりであった。したがって、近年の就労支援担当者には、多様な支援課題に対応できる幅広い知識と高い技術が求められている。これに加え、様々な分野で就労支援の裾野が広がっていることで、専門分野・組織が多岐にわたっており、就労支援関係者間で基本的な理念や全体のプロセスが必ずしも共有されていない可能性がある（障害者職業総合センター，2017）。松為（2016）は、多分野にわたる知識や技術が必要な職業リハビリテーションの分野に、多様な分野の人材が関わっているという実態があることから、就労支援担当者が共通認識すべき内容を整理することが必要であると指摘している。

3　厚生労働省における就労支援に係る人材育成に関する議論

就労支援の人材育成に関する議論は、2008 年～2009 年に開催された「障害者の一般就労を支える人材育成のあり方に関する研究会」で行われている。そのとき既に、就労支援担当者の多様化、地域格差、支援ノウハウを有した人材の不足などが指摘されており、分野横断的な基本的知識・スキルや専門人材に必要な知識・スキルの獲得を目指した研修体系が検討され、実施されている。しかし、その後の就労支援の広がり、変化は大きく、2021 年６月に厚生労働省がとりまとめた「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」の報告書においても、就労支援を支える専門人材が質・量ともに不足していることが指摘された。そして、各分野で就労支援に携わるすべての人材が、就労支援に係る最低限必要な共通認識と知識を持つことができるようにしていくことの必要性、併せてより専門的な知識やスキルをもつ人材育成の必要性が確認され、専門人材の研修体系の再構築等が議論されているところである。

4　就労支援機関の人材育成に係る障害者職業総合センター及び地域センターの役割

障害者職業総合センター及び地域センターでは、関係機関に対する職業リハビリテーションに関する研修（就業支援担当者研修や職場適応援助者研修等）及び技術的事項についての助言・援助、関係機関の職員等の知識・技術等の向上に資するためのマニュアルの作成及び実務研修等を実施している。厚生労働省が 2020 年９月にとりまとめた「障害者就労支援のさらなる充実・強化に向けた主な課題と今後の検討の方向性（中間とりまとめ）」では、就労支援機関の人材育成に向け、障害者職業総合センターによる啓発・研修や地域センターによる助言・援助の役割への期待が述べられていること、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」の報告書においても、地域センター

が「地域の支援力向上を図っていく取組として、各支援機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等を積極的に取り組んでいくことが求められる」とされていることからも、就労支援に携わる人材の育成が課題となっている昨今において、この役割の重要性はますます高まっているといえる。

５　研究課題の整理

以上より、就労支援に携わる人材の育成は、昨今の職業リハビリテーションにおける最重要課題の一つであるといえる。今後、障害者職業総合センターや地域センターはもとより、多様な就労支援機関が、より効果的な就労支援担当者の育成を展開していくためにも、就労支援機関の人材育成の実態を的確に把握した上で、就労支援担当者が共通認識すべき内容、研修等で重視すべき内容、効果的な方法・ポイントを整理することが必要であると考える。

本調査研究では以下３点を研究課題として掲げ、調査を行う。

① 就労支援機関の人材の育成状況（支援ノウハウの蓄積状況）や人材育成の取組の実態を明らかにする

② 就労支援担当者が共通認識すべき内容（効果的支援ノウハウ）を明らかにする

③ 就労支援担当者の育成にあたり、効果的な方法や重要なポイントを整理する

６　研究仮説

障害者職業総合センター（2017）は、医療・教育・福祉・労働等の多様な分野の就労支援機関における支援の実態、及び各機関で共通する効果的な支援内容を明らかにするためアンケート調査を実施している。この結果、分野横断的な効果的就労支援の基本的なあり方とは「障害者や企業・職場が就職活動、採用、職場適応、就業継続の各局面で直面しやすい課題を理解した上で、就職前から就職後まで継続的に本人と職場の両面からのアプローチにより、その課題の解決・軽減のための予防的または早期対応による支援を行うこと」であったと結論付けている。また、このような効果的な就労支援の実施は、機関種ごとの違いよりも個人差が大きいものであったことから、実施者による格差があることを指摘した。更に、効果的な就労支援を促進する要因として、所属機関（組織）の就労支援への積極性があることを明らかにした。

この結果を踏まえると、研究課題に対し、以下の研究仮説が立てられる。

① 同じ機関種の就労支援機関の中でも、就労支援担当者の支援ノウハウ蓄積状況や人材育成の取組の実態には格差がある。

② 効果的な就労支援の基本的なあり方とは、「就労支援の全体的なプロセスを理解した上で、就職前から就職後までの総合的で継続的な支援を、本人、職場の両面からのアプローチにより行う取組」であり、効果的支援ノウハウはこれを具体化した内容である。

③ 就労支援担当者の人材育成に当たり、所属組織の組織的な取組が重要であることを認識する必要がある。

第２節　調査研究の目的と方法

１　調査研究の目的

就労支援に携わる人材の育成が喫緊の課題となっている現状において、就労支援機関の人材の育成状況及び人材育成の取組の実態を明らかにし、人材育成のポイントを整理することは重要である。

本調査研究は、効果的な就労支援の地域普及に向けた就労支援機関における人材育成に関する組織的取組、各支援者の就労支援への動機付けや知識・スキルの向上に向けた取組の現状と課題を明らかにすることを目的とする。そして、研修や助言・援助等を行う際にポイントとすべき内容及び就労支援に係る多様な機関が就労支援担当者の人材育成に当たり着目すべき内容を明らかにする。

ここまでの論点整理から、具体的には、以下の３点を目的とする。

① 就労支援機関の支援ノウハウ蓄積状況や人材育成の取組の現状と課題を明らかにする。

② 今後の研修や助言・援助等を行う際にポイントとすべき内容として、就労支援担当者が共通認識すべき理念・プロセスや知識・スキル等（効果的な支援ノウハウ）を整理する。

③ 就労支援担当者の人材育成における、効果的な方法や重要なポイントを明らかにする。特に、人材育成に当たり重要となる組織的な取組の具体的内容について明らかにする。

２　調査研究の方法

本調査研究は、以下の３つの方法により実施した。

（１）研究委員会の設置

調査内容の検討、調査の効果的実施及びデータ分析と解釈の妥当性と信頼性の向上のため、関係分野の実務者や有識者等による研究委員会を設置し、効果的に意見集約を行った。収集した意見を参考に、調査票、分析方法、考察や成果物の内容の修正を行った。

（２）就労支援機関における支援実務者の人材育成に係る組織的取組に関する調査【第２章】

就労支援機関に所属する組織管理者及び支援実務者を対象に支援ノウハウ蓄積状況及び人材育成の取組に関する実態調査を行った。

（３）職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウの情報収集【第３章】

以下２つの方法により、就労支援担当者が共通認識すべき理念・プロセスや知識・スキル等（効果的支援ノウハウ）を具体的に整理した。

ア　就労支援の効果的支援ノウハウの公募

地域で就労支援にやりがいをもって取り組んでいる支援者からの情報提供を想定し、幅広い関係者から、就労支援の効果的支援ノウハウに係る事例を「公募」した。

イ　デルファイ法による共通認識すべき内容の整理

就労支援の効果的支援ノウハウの公募により得られた内容を整理・要約した上で、これらの内容について、就労支援に係る「専門家」による内容の妥当性の評価や意見を収集するためデルファイ法を実施した。なお、デルファイ法は２ラウンド行った。

第２章

就労支援機関における人材育成の現状・課題の把握

第２章　就労支援機関における人材育成の現状・課題の把握

職業リハビリテーションの対象や関わる人材の広がりとともに、就労支援担当者には幅広い知識と高い支援技術が求められるようになっている。このような中、就労支援機関における人材育成は最重要課題の一つとなっている。本章ではまず、就労支援機関の支援ノウハウ蓄積状況や人材育成の実態把握をした上で、効果的支援ノウハウ（成果を上げている支援実施内容や知識・経験・スキル等の充足）とはどのような内容なのか、その効果的支援ノウハウが蓄積している事業所ではどのような人材育成の取組が行われているのか明らかにした。併せて、就労支援機関における人材育成の課題や研修等のニーズを明らかにすることで、今後、人材育成において取り組むべきポイントを明らかにした。

その結果、就職前から職場定着後のフォローアップにかけての生活面の支援も含む幅広い支援を実施しており、そのような支援の全体的プロセスや理念の知識が充足していること、また多様な分野と連携体制をとっていることが支援成果向上につながっていることが明らかになった。また、このような効果的な支援を行っている事業所では、研修等の受講に加えて支援ノウハウの言語化・共有、事例の共有といった人材育成の組織的取組が積極的に行われていることが明らかになった。

第１節　目的と方法

１　調査目的

各就労支援機関における就労支援力向上のための人材育成に関する次の４つの実態を明らかにすることを目的とした。

① 就労支援機関における支援実施状況と理念・知識・スキル等の普及・充足状況

就労支援機関では、どのような支援の取組が行われているのか、就労支援の理念の理解や必要な知識・スキル等の習得の現状と課題は何か、機関種別の実態を明らかにする。【主に第３節で記載】

② 就労支援機関における人材育成に係る取組状況

就労支援に係る研修・情報源の活用状況に加え、組織的な人材育成の取組の現状と課題を明らかにする。【主に第４節で記載】

③ 就労支援機関の就労支援力向上に向けてポイントとなる要因

就労支援機関の効果的支援ノウハウとは何なのか明らかにした上で、効果的支援ノウハウが蓄積している事業所ではどのような人材育成の取組が行われているのか明らかにする。【主に第６節で記載】

④ 就労支援力向上に向けて必要な研修、助言・援助、情報提供等のニーズ

今後の研修や助言・援助等の効果的実施に向け参考とするため、就労支援機関や支援実務者の研修や助言・援助等のニーズを明らかにする。【主に第７節で記載】

２　調査方法

全国の就労支援機関の組織管理者及び支援実務者を対象としたアンケート調査を実施した。

（１）調査対象機関

全国にある多様な就労支援機関のうち障害者職業総合センター及び地域センターの研修や助言・援助の主たる対象として想定される就業・生活支援センター、自治体の就労支援機関、就労移行等に所属する組織管理者及び支援実務者を対象とした。

調査対象事業所は表２－１のとおり抽出した。就業・生活支援センターは全国の 336 事業所（全数）を対象とした。自治体の就労支援機関は、全国の自治体ホームページをくまなく調べて特定した 128 事業所（特定できた事業所全数）を調査対象とした。一方、就労移行等は事業所数が突出して多いことからサンプル調査とした。就労移行等は、多様な支援が行われている実態があると考えられたことから、定着支援事業者への該当の有無、一般就労移行者等の実績のあるなしといった特徴の違いに関わらずバランスよく抽出することに留意することとした。そこで、独立行政法人福祉医療機構が運営するウェブサイトの「WAMNET」に掲載されていた情報（2021 年 11 月時点）を参考に、就労移行等を①就労移行支援事業と定着支援事業を同一住所で実施（実績記載あり）、②就労移行支援事業と定着支援事業を同一住所で実施（実績記載なし）、③就労移行支援事業所（同一住所での定着支援事業なし）（実績記載あり）、④就労移行支援事業所（同一住所での定着支援事業なし）（実績記載なし）、⑤定着支援事業所（同一住所での就労移行支援事業なし）（実績記載あり）、⑥定着支援事業所（同一住所での就労移行支援事業なし）（実績記載なし）の６つの群に分け、「実績記載あり」の３群からは全ての事業所及び「実績記載なし」の３群からは無作為に抽出することとした。「実績記載あり」とは、「WAMNET」に過去３年間１人以上の一般就労移行者がいるとの記載があった事業所群を指し、「実績記載なし」とは、「WAMNET」に過去３年間の就労移行者数が０人と記載または就労移行者数の記載がなかった事業所群を指す。なお、「実績記載なし」の機関を少なく抽出したのは、就業支援の実態のある事業所の調査を優先し、回収率を高めるためである。

以上、合計 3,000 事業所を調査対象事業所とした上で、所属する組織管理者１名及び支援実務者２名以上を調査対象とした。

表２－１　調査対象事業所の抽出

機関の分類	元数	抽出率	調査対象
就業・生活支援センター	336	100%	336
自治体の就労支援機関	128	100%	128
就労移行・定着支援事業所同一住所（実績記載あり）	706	100%	706
就労移行・定着支援事業所同一住所（実績記載なし）	263	56%	147
就労移行支援事業所（実績記載あり）	828	100%	828
就労移行支援事業所（実績記載なし）	1,122	56%	628
定着支援事業所（実績記載あり）	121	100%	121
定着支援事業所（実績記載なし）	196	56%	106
合計	3,700	81%	3,000

（２）調査回答方法

ア　調査対象者

組織管理者調査（巻末資料２）は就労支援担当職員の採用・配置・育成等に責任のある立場の施設長等の組織管理者を対象とした。支援実務者調査（巻末資料３）は、実際に障害者の就労支援に関わっている支援実務者で、就労支援経験の多い方と少ない方を含む各組織２名以上を対象とした。

イ　調査の依頼

調査対象事業所とした就労支援機関の組織管理者に郵送及び電子メールにて調査協力依頼を送付した。なお、電子メールの配信は外部のメール配信業者に委託して行った。

支援実務者の回答者については、郵便及びメールを受け取った組織管理者に適切な支援実務者を選定してもらった。

ウ　回答方法

回答は、調査協力依頼に記載した障害者職業総合センター研究部門ホームページアドレスからリンク可能なウェブフォームにより行ってもらった。回答は、選択式及び自由記述式とした。

（３）実施期間

2021 年 12 月～2022 年１月

３　調査項目

調査目的である①就労支援機関における支援実施状況と理念・知識・スキル等の普及・充足状況、②就労支援機関における人材育成に係る取組状況、③就労支援機関の就労支援力向上に向けてポイントとなる要因（研修等の受講や人材育成の組織的取組、人材の採用や配置等の課題を要因として想定)、④就労支援力向上に向けて必要な研修、助言・援助、情報提供等のニーズに関連した以下の内容を調査項目とした。なお、組織管理者調査と支援実務者調査は ID 番号で紐づけし、関連を分析できるようにした。

（１）組織管理者調査

質問項目は以下のとおりである（詳細は巻末資料２参照)。なお、これ以降、組織管理者調査の設問番号を示す際は「組－設問番号（例：組－１)」と示す。また、設問番号が記載されていない自由記述式設問は、ページ数で示し「組－Ｐページ数（例：組－Ｐ１)」と示す。

【Ⅰ　フェイスシート】

「１　機関・事業所の基本属性」の問１～問４

問１　回答者が組織管理を担当する機関・事業所
問２　役職
問３　機関内の（全職員数、就労支援担当者数、生活支援担当者数）
問４　就労支援担当者の組織内異動の状況

【Ⅱ　職業リハビリテーションの理念や就労支援のプロセスの基本的認識の普及】

「２　貴機関・事業所における障害者就労支援の状況」の問５～問８

問５　就労支援の実績（利用者数、一般就労への移行者数、定着率）
問６　就労支援実施後の課題解決状況
（自由記述：２ページ）障害者就労支援の困難状況
問７　就労支援内容の実施の程度
問８　関係機関との連携・連絡状況
（自由記述：３ページ）障害者就労支援の実行上・実務上の課題

【Ⅲ　就労支援者の採用、人材育成、就労支援力の継続的向上への組織的取組とその成果】

「３　就労支援者の支援力向上に向けた人材育成と組織的取組について」の問９～問 14

問９　就労支援担当者の基礎的知識・実務経験の充足状況
問 10　就労支援担当者の資質、能力、スキルの状況
（自由記述：４ページ）障害者就労支援に必要な知識や能力等
問 11　就労支援人材の採用・配置・育成のための課題状況
問 12　就労支援担当者の能力向上のための組織的取組実施状況
問 13　就労支援に関係した研修の認知・受講の状況
問 14　地域障害者職業センターが行う助言・援助の活用状況
（自由記述：６ページ）現在の就労支援担当者の研修等へのご意見等

【Ⅳ　各機関の就労支援力向上のために必要な研修、助言・援助、情報提供等のニーズ】

「４　就労支援力向上に必要な研修、助言・援助等のニーズについて」の問 15・問 16

問 15　就労支援の組織づくりや人材育成に有益だった情報源
問 16　就労支援の組織づくりや人材育成のための研修のニーズ・参加意向

（２）支援実務者調査

質問項目は以下のとおりである（詳細は巻末資料３参照)。なお、これ以降、支援実務者調査の設問番号を示す際は「実－設問番号（例：実－１)」と示す。また、設問番号が記載されていない自由記述式設問は、ページ数で示し「実－Ｐページ数（例：実－Ｐ１)」と示す。

【Ⅰ　フェイスシート】

「１　回答者の基本属性」の問１～問５

問１　回答者の所属する機関・事業所
問２　部署・役職
問３　資格等
問４　障害者就労支援の経験年数
問５　就労支援関係の研修等受講状況

【Ⅱ　職業リハビリテーションの理念や就労支援のプロセスの基本的認識の普及】

「２　障害者就労支援の状況」の問６～問９

問６　日頃の就労支援の対象者の課題解決状況
問７　日頃の就労支援の対象者に関する支援課題と就労支援による解決状況
（自由記述：３ページ）障害者就労支援の困難状況等について
問８　日頃の就労支援の支援実施状況（外部連携含む)
問９　日頃の就労支援での関係機関との連携・連絡状況
（自由記述：４ページ）就労支援の実行上・実務上の課題について

【Ⅲ　就労支援者の採用、人材育成、就労支援力の継続的向上への組織的取組とその成果】

「３　障害就労支援についての個人的感想について」の問 10～問 13

問 10　障害者就労支援の様々な理念や考え方への反対／同意
問 11　障害者就労支援の最新動向への取組
問 12　障害者就労支援の仕事としてのやりがいや主体的関与
問 13　個人的性格特性（楽観性／悲観性等、個人の認知傾向による、回答結果への個人の主観的傾向の影響を調整するために活用)
（自由記述：５ページ）就労支援担当者の人材育成等の促進のための組織や行政等の改善課題等

【Ⅳ　各機関の就労支援力向上のために必要な研修、助言・援助、情報提供等のニーズ】

「４　就労支援力向上に必要な研修、助言・援助等のニーズについて」の問 14・問 15

問 14　これまでの就労支援力の成長に影響してきたもの

問 15　障害者就労支援の専門機関からの追加の研修の必要性 （自由記述：６ページ）障害者就労支援力や専門性向上の研修等についての考え

４　分析

本章の分析は、特段の記載がない限り、以下の方法により分析を行った。全ての分析において無回答を除く回答を有効回答とした。

なお、各節や見出しの冒頭に各分析結果を要約したまとめを記述している。

（１）回答結果の単純集計及びクロス集計【第２節、第３節、第４節、第７節】

各質問項目の回答内容、回答者数、回答割合を機関種別に集計した上で以下の分析を行った。

ア　数量データ（組－３、組－５、組－13、実－４）

外れ値の影響を受けにくい機関種別の最小値・最大値、中央値、四分位値を示した。実－４では、平均値、標準偏差も示した。

イ　複数選択方式の名義データ（組－１、組－２、実－１、実－３）

各選択肢の回答数及び回答者数に占める回答数の割合を算出した上で、機関種別×選択肢項目のクロス集計表を作成した。

ウ　単一選択方式の名義データ及び順序データ（上記ア、イに該当しない選択式の設問）

機関種ごとに、質問項目×選択肢の回答数及び回答率をまとめたクロス集計表を示した。

エ　就労支援従事期間と回答の関連を分析するクロス集計（実－８、実－15×実－４）

実－８及び実－15 の各質問項目と就労支援従事期間の間に有意な関連が認められるかどうか分析した。就労支援従事期間は、回答者全体を３等分した上で区切りがよい年数となるよう四捨五入を行い、３年未満、３年以上７年未満、７年以上の３群（以下「従事期間群」という。）に分けた。その上で、従事期間群×選択肢項目のクロス集計表を作成した。そして従事期間群と選択肢項目の関連を調べるためカイ二乗検定を行い、有意な結果が認められたクロス表については残差分析の結果を基に統計的に有意な強い関連が認められたセルを示した。なお、本報告書では有意な結果が認められたクロス表のみ示した。

（２）自由記述回答の分析【第２節、第３節、第４節、第７節】

ア　アフターコーディング

ａ　大分類

自由記述回答は、回答数が多いことから無作為に 100 件抽出し、抽出した 100 件の分析から始めた。まず、抽出した 100 件の回答内容を、各設問の目的に沿って回答の意味内容で区切りラベルを作成した（以下「元ラベル」という。）。次に、これらの元ラベル同士の意味内容の類似性に着目してグループとしてまとめ、そのまとまりを最もよく示す１文（以下「表札」という。）をつけた。この作業を、各設問につき概ね 10 個程度の表札に集約されるまで繰り返し行い、最終的に残った表札を大分類（仮）とした。

この作業が終わってから、抽出した 100 件以外の回答内容を、各設問の目的に沿って回答の意味内容で区切り元ラベルを作成した。そして、上記の大分類（仮）に照らし合わせてこの元ラベルを

分類した。この際、分類できなかったものが複数みられた場合には、新たな表札を作成し大分類（仮）に追加する、又は既存の大分類（仮）の表札の抽象度を高めることにより包有する範囲を広げることで対応した。なお、分類できずかつ、他に類似する内容の元ラベルがなかった場合や、設問の目的と合わない回答についてはその他に分類した。

以上の手続を基に最終的に作成された表札を大分類とした。なお、下記小分類を作成しない場合は、この大分類を単に分類と表現した。

ｂ　小分類

それぞれの大分類の中に含まれる元ラベルを改めて見直し、これらの意味内容の類似性に着目して各大分類内の元ラベルをグループとしてまとめ、表札をつけた。どのグループにも集約されない元ラベルがなくなるまでこの作業を繰り返し、最終的に集約された表札を小分類とした。

なお、大分類の時点で、十分に具体的なラベルが作成できたと判断した自由記述に関しては、小分類の作業は行わなかった。

イ　コーディング後の集計

コーディングが完了後、それぞれの分類に含まれる回答数と回答割合（回答者数に占める割合）を機関種別に集計した。なお、大分類と小分類がある場合には、両方の回答数と回答割合を集計した。

（３）多変量解析【第５節、第６節】

多変量解析は、分析を行うに十分な回答数が得られた就労支援機関全体、就業・生活支援センター単独、就労移行等単独の分析をそれぞれ行った。なお、多変量解析は「不明」「関わりなし／不明」の回答は除外して分析した。

ア　因子分析

第６節において質問項目間の因果関係を調べる重回帰分析及びロジスティック回帰分析を行う際、質問項目一つ一つについて因果関係を分析すると膨大な情報量となってしまうことから、質問項目を要約し、項目数を少なくする必要がある。また、重回帰分析やロジスティック回帰分析においては、相関の高い質問項目があると、本来は重要な項目が統計的な分析の経過で見逃がされてしまう可能性があるため、相関の高い質問項目はまとめる必要がある。そこで、設問ごとに因子分析を行い、共通要素を見いだすことで、質問項目を要約することとした。

因子分析は、最尤法、プロマックス回転を用いた。因子数は、固有値が１以上を基準にするか、スクリープロットを見て固有値の降下がなだらかになる手前までを採用するかのいずれかの判断基準を用いることとし、その判断には因子の意味内容の読み取り易さを加味した。なお、分析に当たっては全ての変数を機関種ごとに標準化し、単位をそろえた。

イ　主成分分析

因子分析を行っても、２つ以上の背景因子を見いだせなかった設問に関しては、主成分分析を行うことで、設問内容をまとめて縮約することとした。なお、組－14、実－11、実－13 については、その意味内容から、初めから設問ごとの縮約を目的として、主成分分析を行った。

主成分分析の主成分数は、固有値１以上を採用することを基本としたが、累積寄与率が 50%に満たない場合は、その次の主成分まで採用することとした。なお、分析に当たっては全ての変数を機

関種ごとに標準化し、単位をそろえた。

ウ　重回帰分析及びロジスティック回帰分析

実績向上や課題解決の実感に影響する要因及び、効果的支援ノウハウの普及に影響を及ぼしている人材育成の取組等の要因を明らかにすることを目的に、重回帰分析及びロジスティック回帰分析を行った。

ａ　重回帰分析及びロジスティック回帰分析を採用した理由

質問項目間の関連はクロス集計や相関分析により分析することもできるが、これらの手法では見かけ上の関連・相関を拾ってしまう可能性がある。例えばある特定の研修受講の有無と課題解決の実感に関連がみられたとしても、当該研修を受講している者は就労支援従事期間も長い傾向があるとすれば、研修の影響なのか、就労支援従事年数の影響なのか結論付けることはできない。また、外部研修受講促進をしているという組織的な人材育成の取組が課題解決の実感を促している可能性もある。重回帰分析やロジスティック回帰分析では、このような考えられる様々な影響（原因と想定した変数同士の影響）をできる限り調整し、その要因が結果と想定する変数に与える単独の影響力（結果との因果関係）を推定することができる。したがって、先の例であれば、当該研修受講の有無が、就労支援従事年数や組織の人材育成の取組の状況に関わらず、どの程度課題解決の実感に影響しているのかということを明らかにできる。

ｂ　重回帰分析及びロジスティック回帰分析の方法

基本的に、数量データ（順序データ）を目的変数（結果と想定する変数）とする場合は重回帰分析を用い、名義データ（ダミー変数）を目的変数とする場合は、２値データ（あり・なし、該当・非該当等）にデータを変換した上でロジスティック回帰分析を用いた。ただし、重回帰分析は、目的変数が正規分布のデータでなければ分析ができないことから、正規分布とみなせなかったデータに関しては、数量データをある基準を基にした２値データ（平均値以上・以下等）に変換した上でロジスティック回帰分析を行った。なお、分析に用いた主な変数は、上記アの因子分析や、イの主成分分析の過程で算出された因子得点や主成分得点を用いた。

分析に当たっては、説明力の高いモデルを見いだすこと及び多重共線性の問題を回避することを目的にステップワイズ法（有意確率 10%以上を投入、30%以下を除去）を用いた。ただし、就労支援機関全体の分析においては、機関種による違いを取り除くことが重要であることから、機関種の変数のみ強制投入法とし、その他の変数はステップワイズ法とする併用法を採用した。

５　研究倫理

調査実施の人権、個人情報保護、データ管理、研究発表等について、障害者職業総合センター研究倫理審査委員会の審議の上、承認を受けた。特筆事項は以下のとおりである。

- 回収したデータは、個人情報が含まれていた場合それを伏字にする等、データクリーニングの作業が終了したものをマスターデータとして、以降の分析に供した。
- ID は組織管理者調査回答と支援実務者調査回答を紐づけした分析に用いるが、機関・事業所名との紐づけは行わないこととした。

第２節　調査回答者の概要

組織管理者調査（回答 1,542 名）は施設長・組織代表者や就労支援関係の実務責任者が回答していた。支援実務者調査（回答 2,305 名）は各機関の就労支援員等が回答していた。以下にそれぞれの調査回答者の概要を示す。

１　組織管理者調査

（１）調査票の回収状況

組織管理者調査の全回答数は 1,542 件で回収率は 51.4％であった。調査票発送機関の分類ごとの回収率は表２－２のとおりであった。

表２－２　組織管理者調査の全回答数及び回収率

機関の分類	調査対象	回答数	回収率
就業・生活支援センター	336	205	61.0%
自治体の就労支援機関	128	71	55.4%
就労移行等（実績記載あり）	1,655	862	52.1%
就労移行等（実績記載なし）	881	404	45.9%
合計	3,000	1,542	51.4%

なおこれ以降の分析では、就労移行等について、結果を簡潔に示すため、実績記載あり・実績記載なしに関わらずひとまとめにして結果を示した。このため、特に単純集計結果（第２節、第４節、第７節）の読み取りの際には、実績記載ありのサンプル抽出率及び回収率が高いことに留意する必要がある。つまり、実績記載ありの機関の実態が現状より多く反映された結果であることを加味して、結果を解釈する必要がある。

（２）回答者の所属機関・事業所

組－１　回答者が組織管理を担当する就労支援機関・事業所（複数選択可・その他は記述）

調査票発送機関・事業所の分類と回答者が組織管理を担当する就労支援機関・事業所の種別は概ね一致していた（表２－３）。

表２－３　回答者の所属機関・事業所

機関種別	回答者が組織管理を担当する就労支援機関・事業所（複数回答あり）					
	1 障害者就業・生活支援センター	2 就労移行支援事業所	3 就労定着支援事業所	4 地方自治体の障害者就労支援機関	5 その他	回答者数(計)
就業・生活支援センター	203 99.0%	2 1.0%	1 0.50%	2 1.0%	6 2.90%	205
自治体の就労支援機関	6 8.5%	3 4.2%	3 4.2%	57 80.3%	9 12.7%	71
就労移行等	14 1.1%	1122 88.6%	487 38.5%	12 0.9%	220 17.4%	1,266

＊上段：回答数、下段：回答者数に占める割合（%）

自治体の就労支援機関では「その他」や「障害者就業・生活支援センター」が選択されている割合が高かったが、「その他」の内容の多くが施設名称を回答したものであった（表２－４）。

就労移行等は複数回答が多く、多くの事業所が多機能型事業所で、組織管理者が複数の事業を兼任している実態があるものと考えられた。就労移行等の「その他」の内容は、就労継続支援Ａ型又はＢ型事業の回答が特に多かった。なお、本調査票回答用ウェブフォームは、その他を選択しなくても自由記述欄への記載が可能となっていること及び自由記述の回答が空欄のままであっても回答を完了できるように設定されていることから、必ずしも「その他」の回答数と自由記述の回答数は一致しない。

表２－４　回答者の所属機関・事業所その他の内容

その他の内容	就業・生活支援センター		自治体の就労支援機関		就労移行等	
	n	%	n	%	n	%
就労継続支援Ａ型事業	0	0.0%	0	0.0%	43	17.2%
就労継続支援Ｂ型事業	2	33.3%	0	0.0%	183	73.2%
自立訓練（生活訓練）事業	1	16.7%	0	0.0%	23	9.2%
相談支援事業	4	66.7%	1	11.1%	6	2.4%
共同生活援助（グループホーム）事業	3	50.0%	0	0.0%	3	1.2%
生活介護事業	0	0.0%	0	0.0%	11	4.4%
地域活動支援センター	1	16.7%	0	0.0%	1	0.4%
多機能型施設	0	0.0%	0	0.0%	22	8.8%
施設名称の回答（就労支援センター等）	1	16.7%	7	77.8%	2	0.8%
その他（生活困窮者就労準備支援事業等）	0	0.0%	1	11.1%	23	9.2%
延べ回答数（複数回答含む）	12	200.0%	9	100.0%	317	126.8%
機関種別回答者数	6	100.0%	9	100.0%	250	100.0%

＊ｎは回答数、%は、機関種別回答者数に占める回答割合

（３）回答者の役職

組－２　回答者の機関・事業所内の役職（複数選択可・その他は記述）

回答者の役職は、施設長・組織代表者が最も多く、次いで就労支援機関の実務責任者であった（表２－５）。「その他」の内容は表２－６のとおりであり、就労移行等ではサービス管理責任者の回答も多かった。

表２－５　回答者の役職

	回答者の機関・事業所内の役職（複数回答あり）				
	施設長・組織代表者	人事・労務管理の責任者	就労支援関係の実務責任者	その他	回答者数（計）
就業・生活支援センター	127 62.6%	2 1.0%	65 32.0%	9 4.4%	205
自治体の就労支援機関	48 67.6%	2 2.8%	19 26.8%	2 2.8%	71
就労移行等	933 74.5%	57 4.5%	205 16.4%	58 4.6%	1,253

＊上段：回答数、下段：回答者数に占める割合（%）

表2－6　回答者の役職その他の内容

その他の内容	就業・生活支援センター n	就業・生活支援センター %	自治体の就労支援機関 n	自治体の就労支援機関 %	就労移行等 n	就労移行等 %
管理者・責任者	1	10.0%	0	0.0%	24	32.4%
サービス管理責任者	0	0.0%	0	0.0%	36	48.6%
センター長・所長・施設長・副施設長	5	50.0%	1	50.0%	7	9.5%
部長・課長・次長	0	0.0%	0	0.0%	4	5.4%
主任・マネージャー	2	20.0%	0	0.0%	2	2.7%
取締役・役員・代表社員	0	0.0%	0	0.0%	3	4.1%
事務長・総務担当者	0	0.0%	0	0.0%	2	2.7%
人事・労務・採用担当者	0	0.0%	0	0.0%	6	8.1%
就労支援関係の実務責任者	0	0.0%	0	0.0%	3	4.1%
就労支援員・指導員（組織管理と兼任）	3	30.0%	1	50.0%	3	4.1%
役職不明	0	0.0%	0	0.0%	2	2.7%
延べ回答数（複数回答含む）	12	120.0%	2	100.0%	92	124.3%
機関種別回答者数	10	100.0%	2	100.0%	74	100.0%

＊ｎは回答数、%は機関種別回答者数に占める回答割合

（４）回答者の所属機関・事業所の職員数

組－３　組－１で回答した機関・事業所の職員数と就労支援担当者数等

職員数は、機関種により特徴がみられた。

本設問では回答者が組織管理を担当する就労支援機関・事業所における人数を求めていることから、多くの機関・事業所を兼任している回答者の場合には極端に多い回答となっている可能性がある。したがって、外れ値の影響を受けやすい平均値ではなく、下四分位値（小さい回答から大きい回答を順番に並べたときに、下からちょうど４分の１にあたる数)、上四分位値（同上からちょうど４分の１にあたる数）及び中央値（同真ん中にあたる数）で読み取ることとする。

なお、本設問への回答は０～100 以上の数値選択方式となっており、100 の回答は 100 以上を意味する。

ア　現在、就労支援を担当している者の数

現在就労支援を専任で担当している者の数について四分位値で読み取ると、就業・生活支援センターは２～５人、自治体の就労支援機関は２～６人、就労移行等では１～３人が配置されているという結果であった（表２－７)。

表２－７　現在、就労支援を担当している者の数（専任）

	最小値	下四分位値	中央値	上四分位値	最大値	有効回答数
就業・生活支援センター	0	2	4	5	100	205
自治体の就労支援機関	0	2	4	6	100	71
就労移行等	0	1	1	3	33	1,266

兼任の就労支援担当者を四分位値で読み取ると、就業・生活支援センターでは０～１人とほとんどいないが、自治体の就労支援機関や就労移行等では０～２人程度配置されているという結果であった（表２－８)。

表２－８　現在、就労支援を担当している者の数（兼任）

	最小値	下四分位値	中央値	上四分位値	最大値	有効回答数
就業・生活支援センター	0	0	0	1	100	205
自治体の就労支援機関	0	0	1	2	100	71
就労移行等	0	0	1	2	30	1,266

イ　現在、生活支援等（就労支援以外）を専任で担当している者の数

現在、生活支援等を専任で担当している者について四分位値で読み取ると、就業・生活支援センターでは１～２人、就労移行等では１～３人配置されているが、自治体の就労支援機関では中央値が０であり、半数以上の機関において配置が０人という結果であった（表２－９）。

表２－９　現在、生活支援等（就労支援以外）を専任で担当している者の数

	最小値	下四分位値	中央値	上四分位値	最大値	有効回答数
就業・生活支援センター	0	1	1	2	100	205
自治体の就労支援機関	0	0	0	1	100	71
就労移行等	0	1	1	3	97	1,266

ウ　全職員数

回答者の所属機関・事業所の全職員数は、就業・生活支援センター及び自治体の就労支援機関は４～７人、就労移行等は５～９人であった（表２－10）。ただし、就労移行等は組織管理者が複数事業を兼任している数が多いため、一事業所の全職員数が多いとは限らない。

表２－10　全職員数

	最小値	下四分位値	中央値	上四分位値	最大値	有効回答数
就業・生活支援センター	0	4	6	7	61	205
自治体の就労支援機関	0	4	5	7	27	71
就労移行等	0	5	7	9	100	1,266

（５）回答者の所属機関・事業所における就労支援の最近の実績

組－５　組－１で回答した機関・事業所における就労支援の最近の実績を分かる範囲でお答えください。

一般就労移行者数は、組織の規模や地域性の違いもあることから組織間の差が大きかった。就職後定着率は、就業・生活支援センターでは 70～80%の間の組織がほとんどであった。就労移行等については、100%という組織が突出して多い一方で、0%という組織も一定数みられた。

なお、本設問においても、組織管理者が複数事業を担当している場合に極端に多い回答となる可能性があるため、基本的には四分位値及び中央値で読み取ることとした。

ア　１年間の利用者数（支援対象として登録されていた人数）

四分位値を基に読み取ると、就業・生活支援センターは 300～760 人程度、自治体の就労支援機関は 130～550 人程度、就労移行等では７～35 人という結果であった（表２－11）。

表２－11　１年間の利用者数

	最小値	下四分位値	中央値	上四分位値	最大値	有効回答数
就業・生活支援センター	0	303	505	759	1,965	203
自治体の就労支援機関	0	133	250	551	1,909	69
就労移行等	0	7	18	35	7,071	1,238

イ　１年間の新規求職者数（就職活動を支援した人数）

回答者の所属機関におけるここ１年間の新規求職者数を四分位値で読み取ると、就業・生活支援センターは 31～90 人、自治体の就労支援機関は 16～62 人で、それぞれ利用者数の 10%程度（中央値で計算）が新規求職者数であった。つまり、90%前後は、新規求職以外のニーズ（定着支援や継続的な求職支援等）の利用者であると考えられる。就労移行等の新規求職者数は２～13 人で、利用者数の 30%程度であった（表２－12)。

表２－12　１年間の新規求職者数

	最小値	下四分位値	中央値	上四分位値	最大値	有効回答数
就業・生活支援センター	0	31	50	90	1,641	201
自治体の就労支援機関	0	16	26.5	62	371	62
就労移行等	0	2	6	13	1,375	1,246

ウ　１年間の一般就労への移行者数（昨年度中の新規就職者数）

１年間の一般就労への移行者数を四分位値で読み取ると､就業･生活支援センターでは 26～59 人、自治体の就労支援機関では 11～44 人程度、就労移行等では 1～７人という結果であった（表２－13)。

表２－13　１年間の一般就労への移行者数

	最小値	下四分位値	中央値	上四分位値	最大値	有効回答数
就業・生活支援センター	0	26	40.5	59	178	204
自治体の就労支援機関	0	11	25	44	140	69
就労移行等	0	1	3	7	172	1,258

エ　一般就労で就職後の定着率（６か月前に就職し就業を続けている人）

一般就労で就職後の定着率について中央値で読み取ると、就業・生活支援センター及び自治体の就労支援機関は、６か月時点で 90%程度、１年時点で 80%程度、２年時点で 70%程度の定着率であった。就労移行等の中央値は、６か月時点で 97%、１年時点で 83%、2 年時点で 75%であり、就業・生活支援センターや自治体の就労支援機関と比較して定着率が高かった（表２－14～16)。

表２－14　一般就労で就職後６カ月時点での定着率

	最小値	下四分位値	中央値	上四分位値	最大値	有効回答数
就業・生活支援センター	0	82	89	92	100	201
自治体の就労支援機関	0	50	91.5	98	100	64
就労移行等	0	16	97	100	100	1,251

表２－15　一般就労で就職後１年時点での定着率

	最小値	下四分位値	中央値	上四分位値	最大値	有効回答数
就業・生活支援センター	0	75	81	86	100	202
自治体の就労支援機関	0	63	81.5	93	100	66
就労移行等	0	0	83	100	100	1,229

表２－16　一般就労で就職後２年時点での定着率

	最小値	下四分位値	中央値	上四分位値	最大値	有効回答数
就業・生活支援センター	0	0	68.5	80	93	162
自治体の就労支援機関	0	0	74	88	100	57
就労移行等	0	0	75	100	100	1,206

ただし、就労移行等の下四分位値が他の機関種と比較して極端に低いこと、特に就職後１年や２年時点では下四分位値が０と、25%以上の機関が０％と回答していることの解釈には留意が必要であり、この原因として、一般就労での移行者がいない場合に０と回答している可能性が考えられた。本章第６節の分析で、定着率の本来の意味である「就職して就業を続けている人の比率」を示すデータが必要であるため、１年間の一般就労への移行者数（1 年間の新規求職者数）が０人であった事業所で、かつ一般就労で就職後１年時点での定着率が０人であった事業所の回答を除外して集計することとした（６か月時点、２年時点は移行者数の確認が不可能なため１年時点のみ集計）。

その結果、就労移行等の下四分位値、中央値が大きく向上した（表２－17）。

表２－17　一般就労で就職後１年時点での定着率（移行者０人除外済み）

	最小値	下四分位値	中央値	上四分位値	最大値	有効回答数
就業・生活支援センター	0	76	81	86	100	198
自治体の就労支援機関	0	70.25	82	94.5	100	64
就労移行等	0	66	90	100	100	1,018

なお、修正した就職後１年時点での定着率について、その回答の分布を調べるため回答数を機関種ごとに棒グラフで示した（図２－１～３）。その結果、就業・生活支援センターは、81～90%の定着率を頂点とした山なりで 60%以下という回答はほとんど見られないという分布、自治体の就労支援機関は 71%以上の組織が多いが、０％も見られるという分布、就労移行等では、91～100%が突出して多いが、０％や 41～50%の回答も散見されるという分布であった。

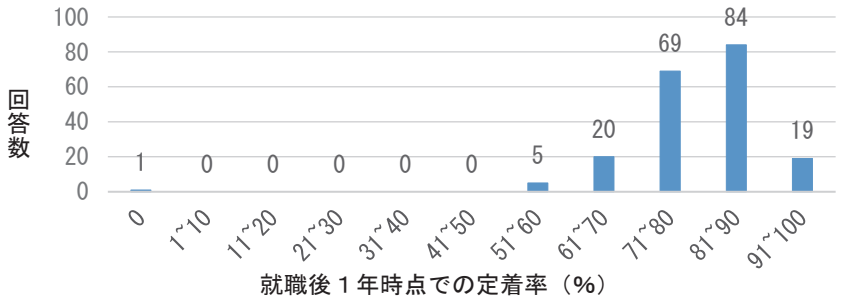


図２－１　一般就労で就職後１年時点での定着率（就業・生活支援センター）

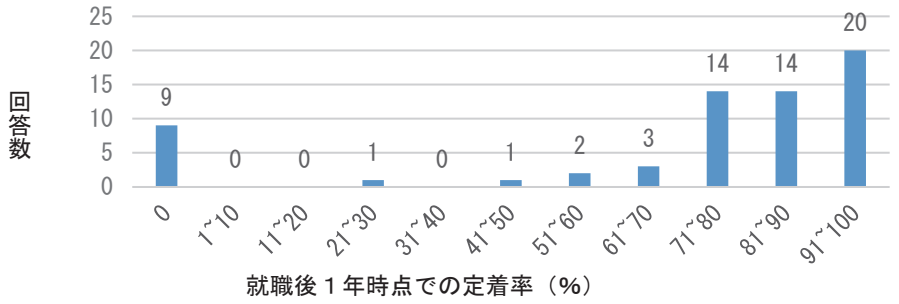


図２－２　一般就労で就職後１年時点での定着率（自治体の就労支援機関）

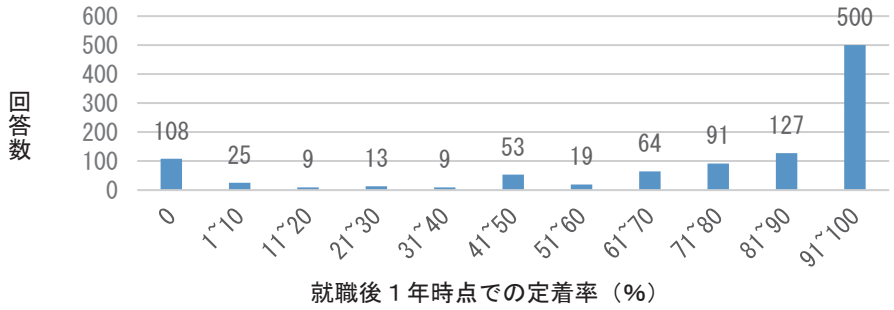


図２－３　一般就労で就職後１年時点での定着率（就労移行等）

２　支援実務者調査

（１）調査票の回収状況

支援実務者調査の回答数は 2,305 件であった（表２－18）。なお、支援実務者調査は１事業所に対して２名以上の回答を求めているため回答数が対象機関数より多くなっている機関もある。

表２－18　支援実務者調査の回答数

機関の分類	調査対象機関数	回答数
就業・生活支援センター	336	369
自治体の就労支援機関	128	136
就労移行等（実績記載あり）	1,655	1,277
就労移行等（実績記載なし）	881	523
合計	3,000	2,305

（２）回答者の所属機関・事業所

実－１　回答者の所属する機関・事業所（複数選択可、その他は記述）

回答者の所属する機関・事業所は表２－19 のとおり、調査票発送機関・事業所の分類と概ね一致していた。ただし、自治体の就労支援機関は、「１障害者就業・生活支援センター」との回答がやや高かった。これは就業・生活支援センターを兼ねている事業所である可能性又は名称が類似していることから誤って回答した可能性が考えられる。なお、就労移行等はその他の回答がやや多かった。

表２－19　回答者の所属機関・事業所

	回答者が組織管理を担当する就労支援機関・事業所（複数回答あり）					
	1 障害者就業・生活支援センター	2 就労移行支援事業所	3 就労定着支援事業所	4 地方自治体の障害者就労支援機関	5 その他	回答者数（計）
就業・生活支援センター	368 99.7%	2 0.5%	1 0.30%	0 0.0%	2 0.50%	369
自治体の就労支援機関	20 14.7%	7 5.1%	4 2.9%	104 76.5%	7 5.1%	136
就労移行等	32 1.8%	1,607 89.3%	584 32.4%	17 0.9%	194 10.8%	1,800

＊上段：回答数、下段：回答者数に占める割合（%）

その他の内容は、表２－20 のとおりであった。自治体の就労支援機関のその他の内容は、全て機関の名称を回答したものであった。就労移行等では、就労継続支援Ａ型又はＢ型事業の回答が特に多かった。

表２－20　回答者の所属機関・事業所その他の内容

	就業・生活支援センター		自治体の就労支援機関		就労移行等	
	n	%	n	%	n	%
就労継続支援Ａ型事業	0	0.0%	0	0.0%	31	12.9%
就労継続支援Ｂ型支援事業	2	50.0%	0	0.0%	173	71.8%
自立訓練（生活訓練）事業	1	25.0%	0	0.0%	24	10.0%
相談支援事業	2	50.0%	0	0.0%	7	2.9%
共同生活援助（グループホーム）事業	1	25.0%	0	0.0%	4	1.7%
生活介護事業	0	0.0%	0	0.0%	14	5.8%
多機能型施設	0	0.0%	0	0.0%	20	8.3%
施設名称の回答（就労支援センター等）	0	0.0%	7	87.5%	0	0.0%
その他（生活困窮者就労準備支援事業等）	1	25.0%	1	12.5%	32	13.3%
延べ回答数（複数回答含む）	7	175.0%	8	100.0%	305	126.6%
機関種別回答者数	4	100.0%	8	100.0%	241	100.0%

＊ｎは回答数、%は、機関種別回答者数に占める回答割合

（３）回答者の役職

実－２　回答者が所属する機関・事業所内の役職（記述）

いずれの機関においても就労支援員が最も多かったが、就業・生活支援センターではワーカーや主任・係長、自治体の就労支援機関ではコーディネーター、就労移行等ではサービス管理責任者や職業指導員、生活支援員等が多かった（表２－21）。なお、所属部署については、所属する機関の名称及び組－１の回答と重複の回答が多くを占めたため、表の作成を省略した。

表２－21　回答者の役職

	就業・生活支援センター		自治体の就労支援機関		就労移行等	
	n	%	n	%	n	%
サービス管理責任者	0	0.0%	0	0.0%	243	15.0%
ワーカー（例：就業支援ワーカー／就業・生活支援ワーカー）	64	19.9%	1	0.9%	0	0.0%
就労（就業）支援員（就業・生活支援員含む）	122	38.0%	40	34.2%	521	32.2%
職業指導員・支援員	1	0.3%	0	0.0%	251	15.5%
就労定着支援員	3	0.9%	1	0.9%	132	8.2%
ジョブコーチ	0	0.0%	1	0.9%	45	2.8%
生活支援員	21	6.5%	4	3.4%	246	15.2%
主任、係長	80	24.9%	9	7.7%	140	8.7%
上記以外の●●支援員・スタッフ	0	0.0%	2	1.7%	16	1.0%
センター長、課長等管理者（兼任）	15	4.7%	17	14.5%	154	9.5%
相談員、相談支援専門員	9	2.8%	5	4.3%	8	0.5%
目標工賃達成指導員	0	0.0%	0	0.0%	6	0.4%
コーディネーター	1	0.3%	28	23.9%	0	0.0%
マネージャー、リーダー	9	2.8%	6	5.1%	120	7.4%
就労支援、就労移行支援	1	0.3%	2	1.7%	14	0.9%
資格名（例：精神保健福祉士、作業療法士）	0	0.0%	0	0.0%	10	0.6%
その他	6	1.9%	11	9.4%	28	1.7%
延べ回答数（複数回答含む）	332	103.4%	127	108.5%	1,934	119.5%
機関種別回答者数	321	100.0%	117	100.0%	1,618	100.0%

＊ｎは回答数、%は、機関種別回答者数に占める回答割合

（４）回答者の現在の資格・職種等

実－３　回答者の現在の資格・職種等を下記から全てお選びください。(複数選択可、その他は記述)

就業・生活支援センターは社会福祉士や相談支援専門員の資格所有者が多かった。自治体の就労支援機関はジョブコーチ、社会福祉士、精神保健福祉士の所有者が多かった。就労移行等ではサービス管理責任者の所有者が多かった（表２－22)。

表２－22　回答者の現在の資格・職種等

	回答者の現在の資格・職種等を下記から全てお選びください(複数回答あり)											
	01 職場適応援助者／ジョブコーチ	02 サービス管理責任者	03 社会福祉士	04 精神保健福祉士	05 公認心理師	06 臨床心理士	07 作業療法士	08 言語聴覚士	09 当事者（ピア）相談員	10 相談支援専門員	11 その他	回答者数(計)
就業・生活支援センター	63	61	108	56	7	2	4	0	2	74	112	369
	17.1%	16.5%	29.3%	15.0%	1.9%	1.0%	1.0%	0.0%	0.5%	20.1%	30.0%	
自治体の就労支援機関	35	15	50	33	5	1	2	0	0	13	36	136
	25.7%	11.0%	36.8%	24.0%	4.0%	1.0%	2.0%	0.0%	0.0%	9.6%	26.5%	
就労移行	352	519	295	223	46	14	23	0	13	146	446	1,800
	19.6%	28.8%	16.4%	12.4%	2.6%	0.8%	1.9%	0.0%	0.7%	8.1%	24.8%	

＊上段：回答数、下段：回答者数に占める割合（%）

その他では、介護福祉士が最も多く、次いで社会福祉主事任用資格、キャリアコンサルタント、保育士などが比較的多かった（表２－23)。

表２－23　その他の資格・職種

その他の内容	就業・生活支援センター n	就業・生活支援センター %	自治体の就労支援機関 n	自治体の就労支援機関 %	就労移行等 n	就労移行等 %
介護福祉士	49	45.8%	11	32.4%	129	28.5%
介護支援専門員（ケアマネージャー）	10	9.3%	1	2.9%	12	2.7%
介護福祉実務者研修、介護職員初任者研修修了	2	1.9%	2	5.9%	9	2.0%
社会福祉主事任用資格	19	17.8%	3	8.8%	32	7.1%
キャリアコンサルタント、キャリアコンサルティング技能士	3	2.8%	5	14.7%	38	8.4%
保育士	13	12.1%	3	8.8%	44	9.7%
看護師	1	0.9%	1	2.9%	8	1.8%
教員免許	10	9.3%	2	5.9%	15	3.3%
知的障害援助専門員	1	0.9%	0	0.0%	3	0.7%
ヘルパー	3	2.8%	0	0.0%	8	1.8%
産業カウンセラー	2	1.9%	2	5.9%	10	2.2%
その他の資格	9	8.4%	4	11.8%	46	10.2%
職種の回答（支援員・教官等）	14	13.1%	5	14.7%	105	23.2%
詳細不明の資格・特になし	4	3.7%	4	11.8%	54	11.9%
延べ回答数（複数回答含む）	140	130.8%	43	126.5%	513	113.5%
機関種別回答者数	107	100.0%	34	100.0%	452	100.0%

＊上段：回答数、下段：回答者数に占める割合（%）

（５）回答者の障害者就労支援従事期間

実－４　これまで合計でどれくらいの期間、障害者の就労支援に従事されていますか。

回答者がこれまでに障害者就労支援に従事した期間は、いずれの機関種においても４～５年が中央値となっていた（表２－24)。中央値は自治体の就労支援機関がやや高く、就労移行等がやや低いが、極端な差ではなく、分布のばらつきも類似していた。

表２－24　回答者の障害者就労支援従事期間

	平均値	標準偏差	最小値	下四分位値	中央値	上四分位値	最大値	有効回答数
就業・生活支援センター	6.31	5.69	0	1.75	4.75	9.71	30	369
自治体の就労支援機関	6.62	5.66	0	1.87	5.13	10	30	136
就労移行等	5.57	5.07	0	1.83	4.33	7.92	46.83	1,800

（６）回答者の基本的な考え方や感じ方

実－13　普段の障害者就労支援での、あなたの基本的な考え方や感じ方について、次のことは当てはまりますか。

この設問は、主に第６節での多変量解析において、回答者の回答傾向（性格等）の影響を調整する（差し引いて考える）ために設定したものである。就業・生活支援センターや自治体の就労支援機関と比較すると、就労移行等では、「全くそのとおり」という前向きな回答がやや多い傾向がみられた（表２－25～27)。

表２－25　回答者の基本的な考え方や感じ方（就業・生活支援センター）

実-13：就業・生活支援センター	全く違う	やや違う	何とも言えない	ややそのとおり	全くそのとおり	有効回答数
①チャンスがあれば、新しいことに積極的に挑戦する方だ	7 1.9%	34 9.3%	111 30.3%	159 43.4%	55 15.0%	366
②悪い出来事も長い目で見ればプラスになると信じている	2 0.5%	23 6.3%	90 24.6%	187 51.1%	64 17.5%	366
③日常生じる困難や問題の解決策を見つけることができる	2 0.5%	10 2.7%	163 44.5%	169 46.2%	22 6.0%	366
④人生で生じる困難や問題のいくつかは、向き合い、取り組む価値がある	0 0.0%	7 1.9%	75 20.5%	199 54.4%	85 23.2%	366

表２－26　回答者の基本的な考え方や感じ方（自治体の就労支援機関）

実-13：自治体の就労支援機関	全く違う	やや違う	何とも言えない	ややそのとおり	全くそのとおり	有効回答数
①チャンスがあれば、新しいことに積極的に挑戦する方だ	6 4.4%	10 7.4%	37 27.2%	55 40.4%	28 20.6%	136
②悪い出来事も長い目で見ればプラスになると信じている	1 0.7%	8 5.9%	33 24.3%	67 49.3%	27 19.9%	136
③日常生じる困難や問題の解決策を見つけることができる	0 0.0%	2 1.5%	62 45.6%	57 41.9%	15 11.0%	136
④人生で生じる困難や問題のいくつかは、向き合い、取り組む価値がある	0 0.0%	5 3.7%	23 16.9%	76 55.9%	32 23.5%	136

表２－27　回答者の基本的な考え方や感じ方（就労移行等）

実-13：就労移行等	全く違う	やや違う	何とも言えない	ややそのとおり	全くそのとおり	有効回答数
①チャンスがあれば、新しいことに積極的に挑戦する方だ	17 1.0%	120 6.7%	411 23.0%	818 45.8%	421 23.6%	1,787
②悪い出来事も長い目で見ればプラスになると信じている	17 1.2%	97 5.4%	398 20.9%	869 49.9%	404 21.9%	1,785
③日常生じる困難や問題の解決策を見つけることができる	3 0.2%	63 3.5%	568 31.8%	929 52.0%	225 12.6%	1,788
④人生で生じる困難や問題のいくつかは、向き合い、取り組む価値がある	1 0.1%	28 1.6%	282 15.8%	939 52.6%	536 30.0%	1,786

第３節　就労支援機関における支援実施状況と理念・知識・スキル等の普及・充足状況

本節では、就労支援機関でどのような支援の取組が行われているのか、就労支援の理念の理解や必要な知識・スキル等の習得状況と課題は何か、機関種別や就労支援従事年数による違いも含め実態を明らかにした。

以下に示すように、就労支援機関では、多分野との連携の体制をとりつつ就職前から就職後にかけての生活・家庭の面も含む幅広い支援が行われる一方で、多くが多機関連携の難しさを感じていた。また、手帳のない障害者の支援、就労意欲等への対応、求人開拓、自己理解を深める支援などに難しさを感じていた。理念・知識・スキル等の普及・充足状況はそれぞれの組織で状況が異なっていたが、特に企業に関する知識や企業の視点・ニーズに対応した支援スキルや最新の情報の活用、インクルーシブな雇用等の理念や権利への取組にばらつきがみられた。

１　就労支援課題解決状況の実感

組織管理者と支援実務者いずれも、手帳のない障害者の支援について未解決課題が多いと感じている傾向があった。また、支援が難しいケースとして、対象者の自己理解や障害理解が深まりにくいケースや、対象者の就労意欲や家族の姿勢に課題があるケースが挙げられた。

機関種別の特徴として、就業・生活支援センターや自治体の就労支援機関では、生活面や体調面の支援に課題を感じるとの回答が比較的多く、就労移行等では企業の障害者雇用への理解促進や家族との共通理解について課題を感じるとの回答が比較的多かった。

（１）様々な対象者における就労支援の支援課題解決状況の組織管理者の実感

組－６　貴機関・事業所の就労支援の実施後の、様々な対象者等の支援課題の解決状況はいかがですか。

いずれの機関種においても、手帳のない発達障害者・高次脳機能障害者・難病患者についての支援課題解決の実感の回答が割れており、組織間での差がみられた。

機関種別に特徴的なところを見ると、就業・生活支援センターや自治体の就労支援機関においては、身体障害者や知的障害者の支援課題に関して「多くの課題は解決済」と実感されている割合が高く、精神障害者等の支援課題は「未解決課題が半数程度」と認識されている割合が高かった。就労移行等については、身体障害者と障害者手帳のない障害者について関わりがないと回答した組織管理者も多かった。また、他の機関種と比較すると身体・知的・精神障害者の支援課題解決の実感についての回答が割れていた。

ア　就業・生活支援センター

まず、質問項目にある各対象に対して「関わりなし／不明」と回答した割合を集計したところ、⑤障害者手帳のない難病患者に関しては、24％の組織で「関わりなし／不明」の回答であったが、それ以外の対象についてはほとんどの機関で関わりがあるという結果であった（表２－28）。

表２－28　「関わりなし／不明」と回答した割合（就業・生活支援センター）

組－６：就業・生活支援センター	関わりなし／不明 n	関わりなし／不明 %	有効回答数
①身体障害者（視覚・聴覚・肢体不自由・内部障害等）	8	3.9%	203
②知的障害者	2	1.0%	202
③精神障害者等（精神障害者保健福祉手帳所持者）	2	1.0%	203
④障害者手帳のない発達障害者・高次脳機能障害者	17	8.4%	202
⑤障害者手帳のない難病患者	49	24.4%	201
⑥障害者の家族	7	3.5%	201
⑦障害者を雇用する企業や職場の同僚・上司	2	1.0%	203

各対象に関わりのある組織における支援課題解決状況の実感を明らかにするため、「関わりなし／不明」を除外した集計を行ったところ（表２－29）、①身体障害者、②知的障害者の支援課題については半数以上が「多くの課題は解決済」の回答であるのに対し、③精神障害等の支援課題は、「未解決課題が半数程度」の回答数が半数を超えた。

④と⑤の障害者手帳のない発達障害者・高次脳機能障害者・難病患者については、他の項目と比較して「課題のほぼ全てが未解決」又は「多くの課題は未解決」との回答割合が高かった。特に⑤障害者手帳のない難病患者については、回答結果が割れていた。

⑥障害者の家族や⑦障害者を雇用する企業や職場の同僚・上司については、「未解決課題が半数程度」と「多くの課題は解決済」の回答に割れる結果であった。

表２－29　様々な対象者における就労支援の支援課題解決状況の実感（関わりなし除外）（就業・生活支援センター）

組－６：就業・生活支援センター	課題のほぼ全てが未解決	多くの課題は未解決	未解決課題が半数程度ある	多くの課題は解決済	課題はほぼ全て解決済	有効回答数
①身体障害者（視覚・聴覚・肢体不自由・内部障害等）	1 0.5%	9 4.6%	68 34.9%	105 53.8%	12 6.2%	195
②知的障害者	1 0.5%	11 5.5%	78 39.0%	103 51.5%	7 3.5%	200
③精神障害者等（精神障害者保健福祉手帳所持者）	1 0.5%	31 15.4%	114 56.7%	55 27.4%	0 0.0%	201
④障害者手帳のない発達障害者・高次脳機能障害者	5 2.7%	51 27.6%	88 47.6%	37 20.0%	4 2.2%	185
⑤障害者手帳のない難病患者	11 7.2%	44 28.9%	60 39.5%	33 21.7%	4 2.6%	152
⑥障害者の家族	3 1.5%	28 14.4%	83 42.8%	75 38.7%	5 2.6%	194
⑦障害者を雇用する企業や職場の同僚・上司	1 0.5%	15 7.5%	86 42.8%	88 43.8%	11 5.5%	201

イ　自治体の就労支援機関

質問項目にある各対象に対して「関わりなし／不明」と回答した割合を集計したところ、④や⑤の障害者手帳のない障害者や難病患者に「関わりなし／不明」との回答が就業・生活支援セン

ターと比較して多く、特に障害者手帳のない難病患者に関しては半数以上の組織で「関わりなし／不明」との回答であった（表２－30）。

表２－30　「関わりなし／不明」と回答した割合（自治体の就労支援機関）

組－６：自治体の就労支援	関わりなし／不明 n	関わりなし／不明 %	有効回答数
①身体障害者（視覚・聴覚・肢体不自由・内部障害等）	5	7.2%	69
②知的障害者	1	1.4%	70
③精神障害者等（精神障害者保健福祉手帳所持者）	1	1.4%	70
④障害者手帳のない発達障害者・高次脳機能障害者	16	22.9%	70
⑤障害者手帳のない難病患者	35	51.5%	68
⑥障害者の家族	4	5.7%	70
⑦障害者を雇用する企業や職場の同僚・上司	2	2.9%	70

「関わりなし／不明」を除外した集計を行ったところ（表２－31）、①身体障害者、②知的障害者の支援課題に関しては「多くの課題は解決済」との回答が最も多いのに対して③精神障害者等は「未解決課題が半数程度」が最も多く、この点は就業・生活支援センターの結果と類似していた。

④や⑤の障害者手帳のない発達障害者・高次脳機能障害者・難病患者に関しては「未解決課題が半数程度ある」と併せて「多くの課題は未解決」の回答も多い結果であった。

⑥障害者の家族や⑦障害者を雇用する企業や職場の同僚・上司に関しては、就業・生活支援センターの結果と同様、「未解決課題が半数程度」と「多くの課題は解決済」の回答に割れる結果であった。

表２－31　様々な対象者における就労支援の支援課題解決状況の実感（関わりなし除外）（自治体の就労支援機関）

組－６：自治体の就労支援機関	課題のほぼ全てが未解決	多くの課題は未解決	未解決課題が半数程度ある	多くの課題は解決済	課題はほぼ全て解決済	有効回答数
①身体障害者（視覚・聴覚・肢体不自由・内部障害等）	0 0.0%	6 9.4%	24 37.5%	29 45.3%	5 7.8%	64
②知的障害者	0 0.0%	2 2.9%	27 39.1%	37 53.6%	3 4.3%	69
③精神障害者等（精神障害者保健福祉手帳所持者）	0 0.0%	8 11.6%	36 52.2%	25 36.2%	0 0.0%	69
④障害者手帳のない発達障害者・高次脳機能障害者	1 1.9%	15 27.8%	27 50.0%	10 18.5%	1 1.9%	54
⑤障害者手帳のない難病患者	2 6.1%	11 33.3%	16 48.5%	3 9.1%	1 3.0%	33
⑥障害者の家族	0 0.0%	7 10.6%	29 43.9%	26 39.4%	4 6.1%	66
⑦障害者を雇用する企業や職場の同僚・上司	0 0.0%	5 7.4%	29 42.6%	29 42.6%	5 7.4%	68

ウ　就労移行等

質問項目にある各対象に対して「関わりなし／不明」と回答した割合を集計したところ、①身体障害者や④⑤の障害者手帳のない発達障害者・高次脳機能障害者・難病患者に「関わりなし／不明」の回答が多く、特に⑤障害者手帳のない難病患者に関しては76%の組織で「関わりなし／不明」という結果であった（表２－32）。

表２－32　「関わりなし／不明」と回答した割合（就労移行等）

組－６：就労移行等	関わりなし／不明 n	関わりなし／不明 %	有効回答数
①身体障害者（視覚・聴覚・肢体不自由・内部障害等）	613	51.1%	1,199
②知的障害者	125	10.3%	1,215
③精神障害者等（精神障害者保健福祉手帳所持者）	148	12.0%	1,232
④障害者手帳のない発達障害者・高次脳機能障害者	581	48.6%	1,195
⑤障害者手帳のない難病患者	904	76.2%	1,186
⑥障害者の家族	166	13.7%	1,209
⑦障害者を雇用する企業や職場の同僚・上司	122	10.0%	1,215

「関わりなし／不明」を除外した集計を行ったところ（表２－33）、①身体障害者、②知的障害者に関しては、「未解決課題が半数程度」と「多くの課題は解決済」の回答に割れる結果であり、③精神障害者に関しては、「未解決課題が半数程度」がやや多かった。

④障害者手帳のない発達障害者・高次脳機能障害者の支援課題は「未解決課題が半数程度ある」が最も多く、⑤障害者手帳のない難病患者に関しては、回答結果が割れていた。

⑥障害者の家族や⑦障害者を雇用する企業や職場の同僚・上司の支援課題は、他の機関種と同様、「未解決課題が半数程度」と「多くの課題は解決済」の回答に割れる結果であった。

表２－33　様々な対象者における就労支援の支援課題解決状況の実感（関わりなし除外）（就労移行等）

組－６：就労移行等	課題のほぼ全てが未解決	多くの課題は未解決	未解決課題が半数程度ある	多くの課題は解決済	課題はほぼ全て解決済	有効回答数
①身体障害者（視覚・聴覚・肢体不自由・内部障害等）	21 3.6%	82 14.0%	207 35.3%	218 37.2%	58 9.9%	586
②知的障害者	7 0.6%	110 10.1%	465 42.7%	423 38.8%	85 7.8%	1,090
③精神障害者等（精神障害者保健福祉手帳所持者）	15 1.4%	132 12.2%	510 47.0%	367 33.9%	60 5.5%	1,084
④障害者手帳のない発達障害者・高次脳機能障害者	27 4.4%	120 19.5%	268 43.6%	165 26.9%	34 5.5%	614
⑤障害者手帳のない難病患者	26 9.2%	80 28.4%	90 31.9%	66 23.4%	20 7.1%	282
⑥障害者の家族	14 1.3%	127 12.2%	403 38.6%	413 39.6%	86 8.2%	1,043
⑦障害者を雇用する企業や職場の同僚・上司	10 0.9%	90 8.2%	402 36.8%	487 44.6%	104 9.5%	1,093

（２）障害者就労支援の困難状況等についての組織管理者の考え

組－Ｐ２　障害者就労支援の困難状況等について、具体的にご記入ください。（自由記述）

いずれの機関においても対象者の自己理解に関連する支援に課題を感じるとの回答が多く、特に就業・生活支援センターにおいてその傾向は顕著であった。就労移行等では、企業への支援や関わりに関する課題の記述が多く、就業・生活支援センターと比較して企業開拓の課題を挙げる回答が多かった。

ア　就業・生活支援センター

「自己理解や障害の受入れに関する支援の難しさ」についての記述が最も多く、次いで施設の人員不足や、立地の問題等の「施設としての運営・人員・環境の問題」、続けて「保護者・家族等との連携・関わり方の課題」を困難状況として挙げる記述が多かった。小分類では、「A1 自己理解が十分でなく、本人の目標と現実にギャップがある場合の支援や支援の受入れに課題がある」が突出して多く、自己理解の支援に困難を感じている状況が窺えた（表２－34）。

表２－34　障害者就労支援の困難状況等についての考え（就業・生活支援センター）

大分類	回答数（%）	小分類		回答数	回答割合
自己理解や障害の受入れに関する支援の難しさ	28 (29.2%)	A1	自己理解が十分でなく、本人の目標と現実にギャップがある場合の支援や支援の受入れに課題がある	26	27.1%
		A2	障害の非開示を希望する場合の支援に課題がある	3	3.1%
施設としての運営・人員・環境の課題	20 (20.8%)	B1	人員不足や職員配置に課題があり、職員の多忙でタイムリーな支援の実施が難しい	8	8.3%
		B2	施設の立地や地域の産業・交通網の発達に課題があり、施設通所や企業とのマッチングに限界がある	6	6.3%
		B3	課題は尽きず対応する範囲も広いため支援に終わりがなく支援者は大変である	3	3.1%
		B4	施設のバリアフリー化や支援機器の整備など環境面に課題がある	2	2.1%
		B5	支援員の資質や支援スキルを高めていくことに課題がある	2	2.1%
保護者・家族等との連携、関わり方の課題	19 (19.8%)	C1	家族の障害への理解や支援への理解が得られない場合の対応方法に課題がある	9	9.4%
		C2	本人と家族の就労への思いに相違があり、家族からの協力が得られない場合の支援が難しい	5	5.2%
		C3	家族に障害がある場合や家庭環境など取り巻く環境に課題がある	4	4.2%
		C4	家族から企業や支援者に対して過度な要求がある場合に対応が難しい	1	1.0%
支援手法・効果に関する限界・課題	18 (18.8%)	D1	各障害特性に応じた支援方法・技法に課題がある	14	14.6%
		D2	就職後の環境変化により体調等崩すケースは多いが、定着支援は介入や問題把握等の限界もあり、支援が難しい	4	4.2%
		D3	コミュニケーションや対人マナー、感情コントロールの支援に課題がある	1	1.0%
企業の理解・合理的配慮や求人開拓に係る課題	16 (16.7%)	E1	企業・職場の障害への理解促進と適切な合理的配慮提供が課題である	13	13.5%
		E2	職場の人間関係の問題が複雑化した場合の課題解決が難しい	3	3.1%
		E3	求人数自体が少なく、対象者の希望や適性に合った職場開拓も難しい	1	1.0%

利用者の重度化・複雑な背景等による支援の難しさ	14 (14.6%)	F1	利用者の重度化(重複障害や二次障害等)に伴い支援が難しくなっている	10	10.4%
		F2	引きこもりや触法、虐待などの複雑な背景がある場合の支援が難しい	5	5.2%
		F3	中高年齢層の就労機会や対応に課題がある	1	1.0%
支援制度の範囲や手続に関する課題	14 (14.6%)	G1	雇用率カウントの対象にならない場合の支援に課題がある	8	8.3%
		G2	障害者手帳や障害年金制度の手続やあり方に課題がある	7	7.3%
体調・生活面に対する課題への対応の難しさ	10 (10.4%)	H1	体調の安定や生活リズムの構築など職業準備性が整っていない場合の支援に課題がある	6	6.3%
		H2	身辺自立や金銭管理などの生活面のスキルの支援に課題がある	4	4.2%
利用者の確保や就労ニーズ・意欲の醸成に関する課題	7 (7.3%)	I1	就労を希望する利用者が減少しており、利用者の確保が課題である	4	4.2%
		I2	利用者の就労ニーズや意欲が見えにくく、モチベーションが持続しないため動機づけに課題がある	3	3.1%
関係者間の連携・情報共有の課題	6 (6.3%)	J1	関係機関や関係者の間で各々の視点や専門性の違いがあり、連携と関わり方が難しい	6	6.3%
新型コロナの利用者や支援への影響による課題	6 (6.3%)	K1	新型コロナにより実習や見学の機会の減少・制限が生じている	4	4.2%
		K2	新型コロナによる企業の経営面への影響により、求人が減少し就職・転職活動が難航している	1	1.0%
		K3	新型コロナの蔓延が利用者の体調・メンタル面やコミュニケーション面に悪影響を及ぼしている	1	1.0%
その他	2 (2.1%)	Z	その他	2	2.1%
延べ回答数 (複数回答含む)	160 (166.7%)		延べ回答数(複数回答含む)	167	174.0%
機関種別回答者数	96 (100.0%)		機関種別回答者数	96	100.0%

イ　自治体の就労支援機関

回答内容にはばらつきがあり傾向が読み取りにくいが、回答数が最も多かったのは「施設としての運営・人員・環境の課題」、「企業の理解・合理的配慮や求人開拓に係る課題」、「利用者の重度化・複雑な背景等による支援の難しさ」であった。ただし、小分類でみると、就業・生活支援センターと同様、「A1 自己理解が十分でなく、本人の目標と現実にギャップがある場合の支援や支援の受入れに課題がある」が最も多かった（表２－35）。

表２－35　障害者就労支援の困難状況等についての考え（自治体の就労支援機関）

大分類	回答数 (%)	小分類		回答数	回答割合
自己理解や障害の受入れに関する支援の難しさ	7 (21.9%)	A1	自己理解が十分でなく、本人の目標と現実にギャップがある場合の支援や支援の受入れに課題がある	7	21.9%
施設としての運営・人員・環境の課題	8 (25.0%)	B1	人員不足や職員配置に課題があり、職員の多忙でタイムリーな支援の実施が難しい	5	15.6%
		B2	施設の立地や地域の産業・交通網の発達に課題があり、施設通所や企業とのマッチングに限界がある	1	3.1%
		B4	施設のバリアフリー化や支援機器の整備など環境面に課題がある	1	3.1%
		B5	支援員の資質や支援スキルを高めていくことに課題がある	3	9.4%

保護者・家族等との連携、関わり方の課題	2 (6.3%)	C2	本人と家族の就労への思いに相違があり、家族からの協力が得られない場合の支援が難しい	1	3.1%
		C3	家族に障害がある場合や家庭環境など取り巻く環境に課題がある	1	3.1%
支援手法・効果に関する限界・課題	2 (6.3%)	D1	各障害特性に応じた支援方法・技法に課題がある	2	6.3%
企業の理解・合理的配慮や求人開拓に係る課題	8 (25.0%)	E1	企業・職場の障害への理解促進と適切な合理的配慮提供が課題である	5	15.6%
		E2	職場の人間関係の問題が複雑化した場合の課題解決が難しい	1	3.1%
		E3	求人数自体が少なく、対象者の希望や適性に合った職場開拓も難しい	2	6.3%
利用者の重度化・複雑な背景等による支援の難しさ	8 (25.0%)	F1	利用者の重度化(重複障害や二次障害等)に伴い支援が難しくなっている	5	15.6%
		F2	引きこもりや触法、虐待などの複雑な背景がある場合の支援が難しい	3	9.4%
		F3	中高年齢層の就労機会や対応に課題がある	1	3.1%
支援制度の範囲や手続に関する課題	7 (21.9%)	G1	雇用率カウントの対象にならない場合の支援に課題がある	4	12.5%
		G2	障害者手帳や障害年金制度の手続やあり方に課題がある	3	9.4%
体調・生活面に対する課題への対応の難しさ	7 (21.9%)	H1	体調の安定や生活リズムの構築など職業準備性が整っていない場合の支援に課題がある	2	6.3%
		H2	身辺自立や金銭管理などの生活面のスキルの支援に課題がある	5	15.6%
利用者の確保や就労ニーズ・意欲の醸成に関する課題	3 (9.4%)	I1	就労を希望する利用者が減少しており、利用者の確保が課題である	3	9.4%
関係者間の連携・情報共有の課題	3 (9.4%)	J1	関係機関や関係者の間で各々の視点や専門性の違いがあり、連携と関わり方が難しい	3	9.4%
新型コロナの利用者や支援への影響による課題	1 (3.1%)	K2	新型コロナによる企業の経営面への影響により、求人が減少し就職・転職活動が難航している	1	3.1%
その他	4 (12.5%)	Z	その他	4	12.5%
延べ回答数 (複数回答含む)	60 (187.5%)		延べ回答数（複数回答含む）	63	196.9%
機関種別回答者数	32 (100.0%)		機関種別回答者数	32	100.0%

＊該当の回答が０の分類項目は除外して示した。

ウ　就労移行等

「企業の理解・合理的配慮や求人開拓に係る課題」を困難状況として挙げる回答が特に多かった。次いで「保護者・家族等との連携・関わり方の課題」、「支援方法・効果に関する限界・課題」と続いた。

小分類で突出して多かったのは、「E1 企業・職場の障害への理解促進と適切な合理的配慮提供が課題である」と「A1 自己理解が十分でなく、本人の目標と現実にギャップがある場合の支援や支援の受入れに課題がある」であった。他の機関種と比較して企業・職場への支援に困難を感じている状況が窺えた（表２－36）。

表２－36　障害者就労支援の困難状況等についての考え（就労移行等）

大分類	回答数（%）	小分類		回答数	回答割合
自己理解や障害の受入れに関する支援の難しさ	64 (13.7%)	A1	自己理解が十分でなく、本人の目標と現実にギャップがある場合の支援や支援の受入れに課題がある	58	12.4%
		A2	障害の非開示を希望する場合の支援に課題がある	6	1.3%
施設としての運営・人員・環境の課題	64 (13.7%)	B1	人員不足や職員配置に課題があり、職員の多忙でタイムリーな支援の実施が難しい	17	3.6%
		B2	施設の立地や地域の産業・交通網の発達に課題があり、施設通所や企業とのマッチングに限界がある	20	4.3%
		B3	課題は尽きず対応する範囲も広いため支援に終わりがなく支援者は大変である	4	0.9%
		B4	施設のバリアフリー化や支援機器の整備など環境面に課題がある	9	1.9%
		B5	支援員の資質や支援スキルを高めていくことに課題がある	19	4.1%
保護者・家族等との連携、関わり方の課題	75 (16.1%)	C1	家族の障害への理解や支援への理解が得られない場合の対応方法に課題がある	28	6.0%
		C2	本人と家族の就労への思いに相違があり、家族からの協力が得られない場合の支援が難しい	29	6.2%
		C3	家族に障害がある場合や家庭環境など取り巻く環境に課題がある	14	3.0%
		C4	家族から企業や支援者に対して過度な要求がある場合に対応が難しい	5	1.1%
支援手法・効果に関する限界・課題	70 (15.0%)	D1	各障害特性に応じた支援方法・技法に課題がある	41	8.8%
		D2	就職後の環境変化により体調等崩すケースは多いが、定着支援は介入や問題把握等の限界もあり、支援が難しい	18	3.9%
		D3	コミュニケーションや対人マナー、感情コントロールの支援に課題がある	13	2.8%
企業の理解・合理的配慮や求人開拓に係る課題	106 (22.7%)	E1	企業・職場の障害への理解促進と適切な合理的配慮提供が課題である	60	12.9%
		E2	職場の人間関係の問題が複雑化した場合の課題解決が難しい	18	3.9%
		E3	求人数自体が少なく、対象者の希望や適性に合った職場開拓も難しい	29	6.2%
利用者の重度化・複雑な背景等による支援の難しさ	51 (10.9%)	F1	利用者の重度化(重複障害や二次障害等)に伴い支援が難しくなっている	37	7.9%
		F2	引きこもりや触法、虐待などの複雑な背景がある場合の支援が難しい	10	2.1%
		F3	中高年齢層の就労機会や対応に課題がある	6	1.3%
支援制度の範囲や手続に関する課題	23 (4.9%)	G1	雇用率カウントの対象にならない場合の支援に課題がある	10	2.1%
		G2	障害者手帳や障害年金制度の手続やあり方に課題がある	13	2.8%
体調・生活面に対する課題への対応の難しさ	42 (9.0%)	H1	体調の安定や生活リズムの構築など職業準備性が整っていない場合の支援に課題がある	32	6.9%
		H2	身辺自立や金銭管理などの生活面のスキルの支援に課題がある	11	2.4%
利用者の確保や就労ニーズ・意欲の醸成に関する課題	49 (10.5%)	I1	就労を希望する利用者が減少しており、利用者の確保が課題である	29	6.2%
		I2	利用者の就労ニーズや意欲が見えにくく、モチベーションが持続しないため動機づけに課題がある	20	4.3%
関係者間の連携・情報共有の課題	10 (2.1%)	J1	関係機関や関係者の間で各々の視点や専門性の違いがあり、連携と関わり方が難しい	9	1.9%

新型コロナの利用者や支援への影響による課題	63 (13.5%)	K1	新型コロナにより実習や見学の機会の減少・制限が生じている	28	6.0%
		K2	新型コロナによる企業の経営面への影響により、求人が減少し就職・転職活動が難航している	29	6.2%
		K3	新型コロナの蔓延が利用者の体調・メンタル面やコミュニケーション面に悪影響を及ぼしている	7	1.5%
その他	35 (7.5%)	Z	その他	35	7.5%
延べ回答数 （複数回答含む）	652 (139.9%)		延べ回答数（複数回答含む）	664	142.5%
機関種別回答者数	466 (100.0%)		機関種別回答者数	466	100.0%

（３）様々な対象者における就労支援の支援課題解決状況の支援実務者の実感

実－６　日頃の就労支援による、様々な対象者等の課題解決状況を分かる範囲でお答えください。

組織管理者調査の同様の質問項目（組－６）の結果と概ね類似の結果であった。ただし、就労移行等の知的障害者及び精神障害者の課題解決の実感は、組織管理者の結果と比較すると「未解決課題が半数程度ある」の回答が多く、未解決の実感が高い傾向があった。

ア　就業・生活支援センター

まず、質問項目にある各対象に対して「関わりなし／不明」と回答した割合を集計したところ、組織管理者の結果と同様、⑤「障害者手帳のない難病患者」について「関わりなし／不明」の回答割合が高かった（表２－37）。

表２－37　「関わりなし／不明」と回答した割合（就業・生活支援センター）

実－６：就業・生活支援センター	関わりなし／不明 n	関わりなし／不明 %	有効回答数
①身体障害者（視覚・聴覚・肢体不自由・内部障害等）	38	10.4%	367
②知的障害者	2	0.5%	367
③精神障害者等（精神障害者保健福祉手帳所持者）	1	0.3%	367
④障害者手帳のない発達障害者・高次脳機能障害者	66	18.1%	365
⑤障害者手帳のない難病患者	164	45.1%	364
⑥障害者の家族	30	8.2%	367
⑦障害者を雇用する企業や職場の同僚・上司	8	2.2%	367

それぞれの対象に対して関わりのある支援実務者の支援課題解決状況の実感を明らかにするため、「関わりなし／不明」を除外した集計を行ったところ（表２－38）、組織管理者の結果と同様、①身体障害者、②知的障害者の支援課題については「多くの課題は解決済」及び「課題はほぼ全て解決済み」の回答を合わせると半数以上になるのに対し、③精神障害等の支援課題は、「未解決課題が半数程度」の回答数が半数を超えた。

④と⑤の障害者手帳のない発達障害者・高次脳機能障害者・難病患者については、他の項目と比較して「課題のほぼ全てが未解決」又は「多くの課題は未解決」との回答割合が高かった。

⑥障害者の家族や⑦障害者を雇用する企業や職場の同僚・上司については、「未解決課題が半数程度ある」と「多くの課題は解決済」の回答に割れる結果であった。

表２－38　支援実務者が日頃の就労支援で感じる支援課題の解決状況

（就業・生活支援センター）

組－６：就業・生活支援センター	課題のほぼ全てが未解決	多くの課題は未解決	未解決課題が半数程度ある	多くの課題は解決済	課題はほぼ全て解決済	有効回答数
①身体障害者（視覚・聴覚・肢体不自由・内部障害等）	3 0.9%	34 10.3%	121 36.8%	145 44.1%	26 7.9%	329
②知的障害者	1 0.3%	22 6.0%	157 43.0%	168 46.0%	17 4.7%	365
③精神障害者等（精神障害者保健福祉手帳所持者）	4 1.1%	60 16.4%	209 57.1%	84 23.0%	9 2.5%	366
④障害者手帳のない発達障害者・高次脳機能障害者	12 4.0%	108 36.1%	120 40.1%	48 16.1%	11 3.7%	299
⑤障害者手帳のない難病患者	18 9.0%	63 31.5%	72 36.0%	37 18.5%	10 5.0%	200
⑥障害者の家族	4 1.2%	55 16.3%	154 45.7%	115 34.1%	9 2.7%	337
⑦障害者を雇用する企業や職場の同僚・上司	2 0.6%	26 7.2%	166 46.2%	154 42.9%	11 3.1%	359

イ　自治体の就労支援機関

質問項目にある各対象に対して「関わりなし／不明」と回答した割合を集計したところ、組織管理者の結果と同様、④や⑤の障害者手帳のない発達障害者・高次脳機能障害者、難病患者に「関わりなし／不明」との回答が比較的多く、特に障害者手帳のない難病患者に関しては半数以上の組織で「関わりなし／不明」との回答であった（表２－39）。

表２－39　「関わりなし／不明」と回答した割合（自治体の就労支援機関）

実－６：自治体の就労支援	関わりなし／不明 n	関わりなし／不明 %	有効回答数
①身体障害者（視覚・聴覚・肢体不自由・内部障害等）	15	11.2%	134
②知的障害者	1	0.7%	135
③精神障害者等（精神障害者保健福祉手帳所持者）	0	0.0%	134
④障害者手帳のない発達障害者・高次脳機能障害者	37	28.0%	132
⑤障害者手帳のない難病患者	75	56.0%	134
⑥障害者の家族	4	3.0%	135
⑦障害者を雇用する企業や職場の同僚・上司	2	1.5%	135

「関わりなし／不明」を除外した集計結果も組織管理者の結果と同様であり（表２－40）、①身体障害者、②知的障害者の支援課題に関しては「多くの課題は解決済」との回答が最も多いのに対して③精神障害者等は「未解決課題が半数程度ある」が最も多かった。

④や⑤の障害者手帳のない発達障害者・高次脳機能障害者・難病患者に関しては回答が割れていたが、特に「多くの課題は未解決」「未解決課題が半数程度ある」との回答が多かった。

表２－40　支援実務者が日頃の就労支援で感じる支援課題の解決状況（自治体の就労支援機関）

組－６：自治体の就労支援機関	課題のほぼ全てが未解決	多くの課題は未解決	未解決課題が半数程度ある	多くの課題は解決済	課題はほぼ全て解決済	有効回答数
①身体障害者（視覚・聴覚・肢体不自由・内部障害等）	2 1.7%	17 14.3%	45 37.8%	49 41.2%	6 5.0%	119
②知的障害者	3 2.2%	11 8.2%	57 42.5%	59 44.0%	4 3.0%	134
③精神障害者等（精神障害者保健福祉手帳所持者）	3 2.2%	25 18.7%	70 52.2%	35 26.1%	1 0.7%	134
④障害者手帳のない発達障害者・高次脳機能障害者	6 6.3%	32 33.7%	31 32.6%	23 24.2%	3 3.2%	95
⑤障害者手帳のない難病患者	7 11.9%	22 37.3%	18 30.5%	10 16.9%	2 3.4%	59
⑥障害者の家族	1 0.8%	23 17.6%	57 43.5%	46 35.1%	4 3.1%	131
⑦障害者を雇用する企業や職場の同僚・上司	1 0.8%	19 14.3%	56 42.1%	52 39.1%	5 3.8%	133

ウ　就労移行等

就労移行等の結果も組織管理者の結果と同様であり、①身体障害者や④⑤の障害者手帳のない発達障害者・高次脳機能障害者・難病患者に「関わりなし／不明」の回答が多く、特に⑤障害者手帳のない難病患者に関しては71%の支援実務者が「関わりなし／不明」と多かった（表２－41）。

表２－41　「関わりなし／不明」と回答した割合（就労移行等）

実－６：就労移行等	関わりなし／不明 n	関わりなし／不明 %	有効回答数
①身体障害者（視覚・聴覚・肢体不自由・内部障害等）	795	45.1%	1,761
②知的障害者	181	10.2%	1,770
③精神障害者等（精神障害者保健福祉手帳所持者）	147	8.3%	1,775
④障害者手帳のない発達障害者・高次脳機能障害者	753	42.8%	1,761
⑤障害者手帳のない難病患者	1,252	71.4%	1,753
⑥障害者の家族	264	15.0%	1,765
⑦障害者を雇用する企業や職場の同僚・上司	244	13.8%	1,762

「関わりなし／不明」を除外した集計では（表２－42）、全体的に「未解決課題が半数程度ある」との回答が多い傾向があった。特に、②知的障害者及び③精神障害者等は半数を超える支援実務者が同回答をしていた。

④や⑤の障害者手帳のない発達障害者・高次脳機能障害者及び難病患者に関しては、回答結果が割れており、「多くの課題は未解決」との回答も一定数あった。

表２－42　支援実務者が日頃の就労支援で感じる支援課題の解決状況（就労移行等）

組－６：就労移行等	課題のほぼ全てが未解決	多くの課題は未解決	未解決課題が半数程度ある	多くの課題は解決済	課題はほぼ全て解決済	有効回答数
①身体障害者（視覚・聴覚・肢体不自由・内部障害等）	27 2.8%	160 16.6%	418 43.3%	300 31.1%	61 6.3%	966
②知的障害者	11 0.7%	219 13.8%	797 50.2%	489 30.8%	73 4.6%	1,589
③精神障害者等（精神障害者保健福祉手帳所持者）	22 1.4%	288 17.7%	836 51.4%	430 26.4%	52 3.2%	1,628
④障害者手帳のない発達障害者・高次脳機能障害者	42 4.2%	235 23.3%	462 45.8%	228 22.6%	41 4.1%	1,008
⑤障害者手帳のない難病患者	44 8.8%	140 27.9%	178 35.5%	109 21.8%	30 6.0%	501
⑥障害者の家族	23 1.5%	253 16.9%	626 41.7%	513 34.2%	86 5.7%	1,501
⑦障害者を雇用する企業や職場の同僚・上司	14 0.9%	156 10.3%	622 41.0%	621 40.9%	105 6.9%	1,518

（４）様々な支援課題についての支援実務者の解決の実感

実－７　日頃の就労支援の対象の障害者には、次のような支援課題のある人は多いですか。また、そのような課題は、適切な就労支援によって、解決可能なことが多いですか、それとも解決は困難なことが多いですか。

就業・生活支援センターや自治体の就労支援機関では、本人の就労意欲や保護者の消極性に関する課題解決は困難との回答が多かったが、就労移行等では課題解決可能との回答も同数程度みられた。

職業生活を始めるための職業準備性に係る質問に関しても、就労移行等では他の機関種と比較すると課題解決可能との回答が多い傾向があった。

ア　就業・生活支援センター

①の「本人に労働意欲がない、あるいは、保護者が就労に消極的である」場合の課題解決は「解決が困難である」との回答が半数を超えていた。一方で、「支援課題を意識することは少ない」との回答も 20%強という結果であった。

②の「職業生活を始めるために必要な条件が本人側に十分に整っていない」場合の課題解決は「解決可能なことが多い」とする回答と「解決が困難である」という回答がほぼ同じであった。

上記の２つの場面を除く③～⑥の場面の課題解決については、「解決可能なことが多い」との回答が半数以上であり、特に⑤「効果的な就職活動の進め方についての知識やスキルが不足」、⑥「就職後の職場において適切な理解や配慮を得ることが困難」については「解決可能なことが多い」が 70%を超えていた（表２－43）。

表２－43　様々な就労支援課題の解決状況（就業・生活支援センター）

実－７：就業・生活支援センター	支援課題を意識することは少ない	支援課題のある人は多いが、解決可能なことが多い	支援課題のある人は多く、解決が困難である	回答総数
①本人に労働意欲がない、あるいは、保護者が就労に消極的である	82 22.5%	100 27.4%	183 50.1%	365
②通勤や対人関係を含む職業生活を始めるために必要な条件が本人側に十分に整っていない	17 4.7%	175 47.9%	173 47.4%	365
③障害の自己管理や疾患の治療、生活面の支援を継続的に整える必要がある	17 4.7%	214 58.6%	134 36.7%	365
④障害や疾病と共存しながら、活躍できる仕事のイメージを明確に持てていない	35 9.6%	220 60.1%	111 30.3%	366
⑤効果的な就職活動（応募、面接等）の進め方についての知識やスキルが不足している	41 11.2%	280 76.5%	45 12.3%	366
⑥就職後の職場において適切な理解や配慮を得ることが困難である	30 8.2%	257 70.6%	77 21.2%	364

イ　自治体の就労支援機関

就業・生活支援センターの結果と概ね同様であった（表２－44）。

表２－44　様々な就労支援課題の解決状況（自治体の就労支援機関）

実－７：自治体の就労支援機関	支援課題を意識することは少ない	支援課題のある人は多いが、解決可能なことが多い	支援課題のある人は多く、解決が困難である	回答総数
①本人に労働意欲がない、あるいは、保護者が就労に消極的である	35 25.9%	39 28.9%	61 45.2%	135
②通勤や対人関係を含む職業生活を始めるために必要な条件が本人側に十分に整っていない	10 7.4%	69 51.1%	56 41.5%	135
③障害の自己管理や疾患の治療、生活面の支援を継続的に整える必要がある	2 1.5%	78 57.8%	55 40.7%	135
④障害や疾病と共存しながら、活躍できる仕事のイメージを明確に持てていない	8 5.9%	89 65.9%	38 28.1%	135
⑤効果的な就職活動（応募、面接等）の進め方についての知識やスキルが不足している	14 10.4%	111 82.2%	10 7.4%	135
⑥就職後の職場において適切な理解や配慮を得ることが困難である	10 7.4%	105 77.8%	20 14.8%	135

ウ　就労移行等

就業・生活支援センターや自治体の就労支援機関の結果と異なり、①「本人に就労意欲がない、あるいは、保護者が就労に消極的」な場合に「解決可能なことが多い」との回答数と「解決が困難である」の回答数がほぼ同じであった。②「職業生活を始めるために必要な条件が本人側に十分に整っていない」場合についても他機関と比較して「解決可能なことが多い」とする回答が多かった（表２－45）。

表２－45　様々な就労支援課題の解決状況（就労移行等）

実－７：就労移行等	支援課題を意識することは少ない	支援課題のある人は多いが、解決可能なことが多い	支援課題のある人は多く、解決が困難である	回答総数
①本人に労働意欲がない、あるいは、保護者が就労に消極的である	356 20.1%	728 41.0%	690 38.9%	1,774
②通勤や対人関係を含む職業生活を始めるために必要な条件が本人側に十分に整っていない	143 8.1%	1126 63.4%	507 28.5%	1,776
③障害の自己管理や疾患の治療、生活面の支援を継続的に整える必要がある	156 8.8%	1148 64.6%	474 26.7%	1,778
④障害や疾病と共存しながら、活躍できる仕事のイメージを明確に持てていない	176 9.9%	1150 64.7%	451 25.4%	1,777
⑤効果的な就職活動（応募、面接等）の進め方についての知識やスキルが不足している	206 11.6%	1322 74.3%	252 14.2%	1,780
⑥就職後の職場において適切な理解や配慮を得ることが困難である	250 14.2%	1226 69.4%	290 16.4%	1,766

（５）　支援実務者が感じる障害者就労支援の困難状況等

実－Ｐ３　障害者就労支援の困難状況等について、具体的にご記入ください。（自由記述）

いずれの機関においても、障害理解や障害受容に係る課題を挙げる回答が多く、この点は組織管理者の同様の設問（組－Ｐ２）の傾向と類似していた。

就労意欲向上・維持の難しさを挙げる回答はいずれの機関でも一定数あったが、特に就労移行等でその回答の多さが目立った。実－７の「本人に労働意欲がない、あるいは、保護者が就労に消極的である」の結果では、就労移行等の方が他の機関種と比較して「解決可能なことが多い」と回答した割合が高かったことを考慮すると、就労移行等ではこの種の課題が解決することも多い一方で、このようなケースと向き合う機会も多く、困難を感じるのではないかと考えられる。

生活や家庭に関する回答では、就業・生活支援センターや自治体の就労支援機関は、生活・家庭環境の課題や体調の安定に係る課題を困難な状況として挙げる回答が目立ち、就労移行等では家族・保護者との連携・共通認識の難しさを挙げる回答が目立った。

ア　就業・生活支援センター

「障害理解や認識のズレに課題がある場合の支援が難しい」が突出して多く、特に「A1 障害の理解や障害受容に課題がある場合」の対応に課題を感じるとの回答が多かった。次いで「体調や生活面等に課題がある場合の支援が難しい」に該当する回答が多く、生活・家庭面の支援課題や体調・病状の安定に係る支援の課題を感じている支援実務者が多かった。さらに「C1 就労意欲の維持や向上に関する支援が難しい」との回答も多かった（表２－46）。

表２－46　支援実務者が感じる障害者就労支援の困難状況等（就業・生活支援センター）

大分類	回答数（%）	小分類		回答数	回答割合
障害理解や認識のズレに課題がある場合の支援が難しい	44 (34.1%)	A1	障害の理解や障害受容に課題がある場合に対応が難しい	40	31.0%
		A2	本人の希望や課題・現状認識と支援者・企業の課題・現状認識とのギャップが大きい場合に対応が難しい	3	2.3%
		A3	本人又は家族等の特定の業種・条件・企業等に対するこだわりが強く、能力に合ったマッチングが難しい	1	0.8%

体調や生活面等に課題がある場合の支援が難しい	25 (19.4%)	B1	生活面・家庭環境に課題がある場合の対応が難しい	12	9.3%
		B2	体調・病状の安定や服薬管理の支援に課題がある	8	6.2%
		B3	職業準備性に課題がある場合、支援が長期化する	4	3.1%
		B4	継続的な通勤・通所が困難な者への支援が難しい	1	0.8%
		B5	生活リズムが安定しない場合の支援が難しい	1	0.8%
就職に踏み出せない、意欲がはっきりしない場合の対応が難しい	21 (16.3%)	C1	就労意欲の維持や向上に関する支援が難しい	18	14.0%
		C2	現状の生活に満足しており就労意欲や向上心につながらない場合の支援が難しい	3	2.3%
就職先が限られるため、仕事を選べる現状ではない	18 (14.0%)	D1	通勤手段、移動手段や企業の設備面の課題があり仕事選びの限界がある	12	9.3%
		D2	特定の障害や高年齢者は、特に受け入れを検討する企業が限られ、仕事選びが難しい	3	2.3%
		D3	求人の職種や条件には限りや偏りがあり、求職者の特性や希望に合う求人を選べる状況ではない	2	1.6%
		D4	求人は少なく、就職・実習先の開拓にも限界がある	1	0.8%
障害・認知特性や課題に対応する支援が難しい	18 (14.0%)	E1	職場での人間関係構築、コミュニケーションに関する支援が難しい	7	5.4%
		E2	自己中心的で他責傾向がある場合の対応が難しい	5	3.9%
		E3	特定の障害や重複障害の支援が難しい、経験が少ない	3	2.3%
		E4	社会性・社会的マナーに課題がある場合の支援が難しい	2	1.6%
		E5	記憶や行動の定着が困難な場合の支援が難しい	2	1.6%
		E6	想像力やこだわりの課題があり、柔軟な考え方や行動が困難な場合に支援が難しい	1	0.8%
		E7	不安が大きく気持ちが落ち込みやすい場合の支援が難しい	1	0.8%
企業・職場の理解促進や、情報共有・共通認識が難しい	15 (11.6%)	F1	企業や職場における障害特性や配慮事項に関する理解促進が難しい	11	8.5%
		F2	企業の採用担当者と障害者を受け入れる現場の間に温度差があり、現場への理解浸透に難しさを感じる	3	2.3%
		F3	就職後、上司・同僚の異動等の環境の変化により、障害者が適応できなくなるケースが少なくない	1	0.8%
家族・保護者の協力や理解が得にくい場合の支援が難しい	11 (8.5%)	G1	家族・保護者の支援に対する協力や理解が得にくい場合の支援が難しい	7	5.4%
		G2	就労への意欲や考え方が本人と家族・保護者で異なる場合に支援が難しい	3	2.3%
		G3	家族・保護者との本人の障害や課題に関する共通理解が困難な場合の支援が難しい	1	0.8%
関係機関・関係者との連携が難しい	8 (6.2%)	H1	支援機関又は関係者間の有機的な連携に課題がある	7	5.4%
		H2	支援機関との考え方の違いにより連携の難しさを感じる	1	0.8%
障害の非開示の場合や法定雇用率算定対象外の場合に支援が難しい	9 (7.0%)	I1	法定雇用率にカウントできない場合（障害者手帳に該当しない、週２０時間未満など）の支援に課題がある	5	3.9%
		I2	手帳取得や障害開示に関連する相談や非開示を選んだ場合の継続的支援に課題を感じる	4	3.1%
施設運営、職員体制に課題がある	1 (0.8%)	J1	多忙により余裕がなく、マンパワーに課題がある	1	0.8%
新型コロナ感染症拡大の影響により機会が減少している	1 (0.8%)	K1	新型コロナ感染症拡大の影響で実習や見学の機会が不足している	1	0.8%
その他	15 (11.6%)	Z	その他	15	11.6%
延べ回答数（複数回答含む）	186 (144.2%)		延べ回答数（複数回答含む）	190	147.3%
機関種別回答者数	129 (100.0%)		機関種別回答者数	129	100.0%

＊該当の回答が０の分類項目は除外して示した。

イ　自治体の就労支援機関

「障害理解や認識のズレに課題がある場合の支援が難しい」と「体調や生活面等に課題がある場合の支援が難しい」に該当する回答が概ね同程度多く、回答の傾向は就業・生活支援センターと類似していた（表２－47）。

表２－47　支援実務者が感じる障害者就労支援の困難状況等（自治体の就労支援機関）

大分類	回答数（%）	小分類		回答数	回答割合
障害理解や認識のズレに課題がある場合の支援が難しい	19（35.8%）	A1	障害の理解や障害受容に課題がある場合に対応が難しい	16	30.2%
		A2	本人の希望や課題・現状認識と支援者・企業の課題・現状認識とのギャップが大きい場合に対応が難しい	2	3.8%
		A3	本人又は家族等の特定の業種・条件・企業等に対するこだわりが強く、能力に合ったマッチングが難しい	1	1.9%
体調や生活面等に課題がある場合の支援が難しい	21（39.6%）	B1	生活面・家庭環境に課題がある場合の対応が難しい	9	17.0%
		B2	体調・病状の安定や服薬管理の支援に課題がある	6	11.3%
		B3	職業準備性に課題がある場合、支援が長期化する	6	11.3%
		B4	継続的な通勤・通所が困難な場合の支援が難しい	1	1.9%
		B5	生活リズムが安定しない場合の支援が難しい	3	5.7%
就職に踏み出せない、意欲がはっきりしない場合の対応が難しい	5（9.4%）	C1	就労意欲の維持や向上に関する支援が難しい	5	9.4%
就職先が限られるため、仕事を選べる現状ではない	3（5.7%）	D2	特定の障害や高年齢者は、特に受け入れを検討する企業が限られ、仕事選びが難しい	2	3.8%
		D4	求人は少なく、就職・実習先の開拓にも限界がある	1	1.9%
障害・認知特性や課題に対応する支援が難しい	5（9.4%）	E1	職場での人間関係構築、コミュニケーションに関する支援が難しい	2	3.8%
		E2	自己中心的で他責傾向がある場合の対応が難しい	1	1.9%
		E3	特定の障害や重複障害の支援が難しい、経験が少ない	1	1.9%
		E6	想像力やこだわりの課題があり、柔軟な考え方や行動をとることが困難な場合に支援が難しい	1	1.9%
企業・職場の理解促進や、情報共有・共通認識が難しい	9（17.0%）	F1	企業や職場における障害特性や配慮事項に関する理解促進が難しい	9	17.0%
		F4	企業に支援機関の役割や支援制度の限界について十分に理解してもらうことが難しい	1	1.9%
家族・保護者の協力や理解が得にくい場合の支援が難しい	2（3.8%）	G1	家族・保護者の支援に対する協力や理解が得にくい場合の支援が難しい	2	3.8%
関係機関・関係者との連携が難しい	1（1.9%）	H3	地域の活用できる社会資源が限られており十分ではない	1	1.9%
障害非開示の場合や法定雇用率算定対象外の場合に支援が難しい	2（3.8%）	I1	法定雇用率にカウントできない場合（障害者手帳に該当しない、週２０時間未満など）の支援に課題がある	2	3.8%
施設運営、職員体制に課題がある	5（9.4%）	J1	多忙により余裕がなく、マンパワーに課題がある	3	5.7%
		J2	職員の就労支援力に課題がある	2	3.8%
その他	5（9.4%）	Z	その他	5	9.4%
延べ回答数（複数回答含む）	77（145.3%）		延べ回答数（複数回答含む）	82	154.7%
機関種別回答者数	53（100.0%）		機関種別回答者数	53	100.0%

＊該当の回答が０の分類項目は除外して示した。

ウ　就労移行等

他機関種同様、「障害理解や認識のズレに課題がある場合の支援が難しい」に該当する回答が多かったが、「就職に踏み出せない、意欲がはっきりしない場合の対応が難しい」との回答も同程度多かった。また、他の機関種では多いとはいえない「家族・保護者の協力や理解が得にくい場合の支援が難しい」の回答が比較的多く挙がっているという特徴がみられた（表２－48）。

表２－48　支援実務者が感じる障害者就労支援の困難状況等（就労移行等）

大分類	回答数（%）	小分類		回答数	回答割合
障害理解や認識のズレに課題がある場合の支援が難しい	136 (23.4%)	A1	障害の理解や障害受容に課題がある場合に対応が難しい	99	17.0%
		A2	本人の希望や課題・現状認識と支援者・企業の課題・現状認識とのギャップが大きい場合に対応が難しい	40	6.9%
		A3	本人又は家族等の特定の業種・条件・企業等に対するこだわりが強く、能力に合ったマッチングが難しい	2	0.3%
体調や生活面等に課題がある場合の支援が難しい	101 (14.7%)	B1	生活面・家庭環境に課題がある場合の対応が難しい	29	5.0%
		B2	体調・病状の安定や服薬管理の支援に課題がある	47	8.1%
		B3	職業準備性に課題がある場合、支援が長期化する	2	0.3%
		B4	継続的な通勤・通所が困難な者への支援が難しい	12	2.1%
		B5	生活リズムが安定しない場合の支援が難しい	24	4.1%
就職に踏み出せない、意欲がはっきりしない場合の対応が難しい	123 (21.2%)	C1	就労意欲の維持や向上に関する支援が難しい	70	12.0%
		C2	現状の生活に満足しており就労意欲や向上心につながらない場合の支援が難しい	23	4.0%
		C3	経験の不足等により働くイメージが持てず就労意欲につながっていない場合の支援が難しい	19	3.3%
		C4	就職への不安や自信の低さにより就職活動に踏み出せない場合の支援が難しい	14	2.4%
就職先が限られるため、仕事を選べる現状ではない	52 (9.0%)	D1	通勤手段や移動手段や企業の設備面の課題があり仕事選びの限界がある	21	3.6%
		D2	特定の障害や高年齢者は、特に受け入れを検討する企業が限られ、仕事選びが難しい	5	0.9%
		D3	求人の職種や条件には限りや偏りがあり、求職者の特性や希望に合う求人を選べる状況ではない	7	1.2%
		D4	求人は少なく、就職・実習先の開拓にも限界がある	18	3.1%
障害・認知特性や課題に対応する支援が難しい	69 (11.9%)	E1	職場での人間関係構築、コミュニケーションに関する支援が難しい	32	5.5%
		E2	自己中心的で他責傾向がある場合の対応が難しい	4	0.7%
		E3	特定の障害や重複障害の支援が難しい、経験が少ない	8	1.4%
		E4	社会性・社会的マナーに課題がある場合の支援が難しい	6	1.0%
		E5	記憶や行動の定着が困難な場合の支援が難しい	3	0.5%
		E6	想像力やこだわりの課題があり、柔軟な考え方や行動をとることが困難な場合に支援が難しい	7	1.2%
		E7	不安が大きく気持ちが落ち込みやすい場合の支援が難しい	4	0.7%
		E8	感情のコントロールが困難な場合の支援が難しい	6	1.0%
		E9	衝動的で行き当たりばったりな場合の支援が難しい	2	0.3%
		E10	主体的・自律的な行動が難しい場合の支援が難しい	4	0.7%
企業・職場の理解促進や、情報共有・共通認識が難しい	85 (14.6%)	F1	企業や職場における障害特性や配慮事項に関する理解促進が難しい	58	10.0%
		F2	企業の採用担当者と障害者を受け入れる現場の間に温度差があり、現場への理解浸透に難しさを感じる	9	1.5%
		F3	就職後、上司・同僚の異動等の環境の変化により、障害者が適応できなくなるケースが少なくない	6	1.0%
		F4	企業に支援機関の役割や支援制度の限界について十分に理解してもらうことが難しい	6	1.0%
		F5	継続的なフォローアップに際し、企業との情報共有・連携を円滑に行うことが難しい	7	1.2%

家族・保護者の協力や理解が得にくい場合の支援が難しい	91 (15.7%)	G1	家族・保護者の支援に対する協力や理解が得にくい場合の支援が難しい	54	9.3%
		G2	就労への意欲や考え方が本人と家族・保護者で異なる場合に支援が難しい	27	4.6%
		G3	家族・保護者との本人の障害や課題に関する共通理解が困難な場合の支援が難しい	11	1.9%
関係機関・関係者との連携が難しい	14 (2.4%)	H1	支援機関又は関係者間の有機的な連携に課題がある	10	1.7%
		H2	支援機関との考え方の違いにより連携の難しさを感じる	3	0.5%
		H3	地域の活用できる社会資源が限られており十分ではない	1	0.2%
障害非開示の場合や法定雇用率算定対象外の場合に支援が難しい	12 (2.1%)	I1	法定雇用率にカウントできない場合（障害者手帳に該当しない、週２０時間未満など）の支援に課題がある	10	1.7%
		I2	手帳取得や障害開示に関連する相談や非開示を選んだ場合の継続的支援に課題を感じる	2	0.3%
施設運営、職員体制に課題がある	16 (2.8%)	J1	多忙により余裕がなく、マンパワーに課題がある	7	1.2%
		J2	職員の就労支援力に課題がある	4	0.7%
		J3	就労を希望する利用者がそもそも少なく利用者の確保が課題	5	0.9%
新型コロナ感染症拡大の影響により機会が減少している	26 (4.5%)	K1	新型コロナ感染症拡大の影響で実習や見学の機会が不足している	19	3.3%
		K2	新型コロナ感染症拡大の影響で求人が少なくなっており、就職活動が滞っている	7	1.2%
その他	71 (12.2%)	Z	その他	71	12.2%
延べ回答数（複数回答含む）	794 (136.7%)		延べ回答数（複数回答含む）	825	142.0%
機関種別回答者数	581 (100.0%)		機関種別回答者数	581	100.0%

２　就労支援機関における支援実施状況

いずれの機関種においても、多分野機関等と必要に応じて連携をとりつつ支援を行っている一方で、連携には課題を感じていた。特に各機関・担当者による考え方の違いにより共通認識や共通理解を持ちにくいことがハードルとなっており、これは他分野機関との連携のみならず、同・近接分野の機関との間でも困難を感じるとの回答が多数みられた。

（１）組織管理者が所属する組織における就労支援実施状況

組－７　貴機関・事業所では、次のような就労支援内容は、実際の支援でどの程度実施していますか。

いずれの機関種においても実施の程度が低かったのは、求人開拓であった。しかし、これを除く就労支援内容に関しては、対象者の多くに又はほぼ全員に実施している組織が多数だった。

機関種別に特徴を見ると、就業・生活支援センターは全体的に「対象者の多くに」支援が行われていた。自治体の就労支援機関では、課題や困りごとに対するタイムリーで継続的な支援の実施の程度が高い傾向があった。就労移行等では、質問項目の支援内容を全体的に「対象者ほぼ全員に実施」している傾向が高かった。

ア　就業・生活支援センター

「⑤求人開拓」を除くと、全ての質問項目の内容について「対象者の多くに実施」との回答が特に多かった。「⑤求人開拓」に関しては、「時々実施している」から「対象者の多くに実施」まで回答結果が割れており、組織間で取組に差がある結果であった（表２－49）。

表２－49　就労支援内容の実施の程度（就業・生活支援センター）

組－７：就業・生活支援センター	実施はほぼ全くない	時々実施している	対象者の半数程度に実施	対象者の多くに実施	対象者ほぼ全員に実施	有効回答数
①就職前の障害理解、職業準備性の支援や、家族支援を行う	1 0.5%	28 13.9%	30 14.9%	107 53.2%	35 17.4%	201
②就職活動、職場定着等で直面しやすい課題を想定し、問題発生を予防するための準備的支援を行う	5 2.5%	41 20.5%	39 19.5%	92 46.0%	23 11.5%	200
③障害者の生活の質や家族の安心、個性の発揮、無理なく人間らしい就労の実現につながる支援を行う	3 1.5%	26 12.9%	39 19.4%	100 49.8%	33 16.4%	201
④障害者の強みや関心に着目し、それらの発揮により職業人として活躍できるように支援を行う	2 1.0%	19 9.5%	31 15.5%	112 56.0%	36 18.0%	200
⑤一般就労に向け、求人開拓（企業開拓や企業内の職場開拓等）を行う	6 3.0%	66 32.8%	41 20.4%	61 30.3%	27 13.4%	201
⑥就職活動、職場定着等の実際の職業場面での課題に対してタイムリーに支援を行う	0 0.0%	11 5.5%	30 14.9%	115 57.2%	45 22.4%	201
⑦仕事との個別マッチングや職場での適正な配置により、就労可能性の向上を図る	2 1.0%	12 6.0%	48 23.9%	107 53.2%	32 15.9%	201
⑧就職後の職場の理解・配慮の確保により、就労可能性の向上を図る	1 0.5%	13 6.5%	29 14.4%	118 58.7%	40 19.9%	201
⑨就職後の生活面や医療面の課題を継続的に支援することにより、就労可能性の向上を図る	1 0.5%	19 9.5%	55 27.4%	99 49.3%	27 13.4%	201
⑩就職した障害者や雇用した企業・職場が、困った時にいつでも相談できる継続的な支援体制を整備する	0 0.0%	3 1.5%	20 10.0%	100 49.8%	78 38.8%	201

イ　自治体の就労支援機関

就業・生活支援センターの結果と同様、「⑤求人開拓」を除く全ての質問項目の内容について「対象者の多くに実施」との回答割合が高かったが、「対象者のほぼ全員に実施」との回答割合も就業・生活支援センターと比較して高い傾向があった。特に、「⑥実際の職業場面での課題に対してタイムリーに支援」や「⑩就職した障害者や雇用した企業・職場が、困ったときにいつでも相談できる継続的な支援体制を整備」といった課題や困りごとに対するタイムリーで継続的な支援の実施の程度が高い傾向があった。

「⑤求人開拓」に関しては、「時々実施している」の回答割合が高く、実施の程度は多くはない傾向であった（表２－50）。

表２－50　就労支援内容の実施の程度（自治体の就労支援機関）

組－７：自治体の就労支援機関	実施はほぼ全くない	時々実施している	対象者の半数程度に実施	対象者の多くに実施	対象者ほぼ全員に実施	有効回答数
①就職前の障害理解、職業準備性の支援や、家族支援を行う	1 1.5%	6 8.8%	7 10.3%	33 48.5%	21 30.9%	68
②就職活動、職場定着等で直面しやすい課題を想定し、問題発生を予防するための準備的支援を行う	2 2.9%	11 16.2%	15 22.1%	26 38.2%	14 20.6%	68
③障害者の生活の質や家族の安心、個性の発揮、無理なく人間らしい就労の実現につながる支援を行う	0 0.0%	11 16.2%	7 10.3%	32 47.1%	18 26.5%	68
④障害者の強みや関心に着目し、それらの発揮により職業人として活躍できるように支援を行う	1 1.5%	7 10.3%	10 14.7%	30 44.1%	20 29.4%	68
⑤一般就労に向け、求人開拓（企業開拓や企業内の職場開拓等）を行う	4 5.9%	32 47.1%	16 23.5%	9 13.2%	7 10.3%	68
⑥就職活動、職場定着等の実際の職業場面での課題に対してタイムリーに支援を行う	0 0.0%	2 2.9%	9 13.2%	33 48.5%	24 35.3%	68
⑦仕事との個別マッチングや職場での適正な配置により、就労可能性の向上を図る	0 0.0%	9 13.2%	13 19.1%	35 51.5%	11 16.2%	68
⑧就職後の職場の理解・配慮の確保により、就労可能性の向上を図る	0 0.0%	3 4.4%	7 10.3%	45 66.2%	13 19.1%	68
⑨就職後の生活面や医療面の課題を継続的に支援することにより、就労可能性の向上を図る	2 2.9%	9 13.2%	9 13.2%	37 54.4%	11 16.2%	68
⑩就職した障害者や雇用した企業・職場が、困った時にいつでも相談できる継続的な支援体制を整備する	0 0.0%	1 1.5%	7 10.3%	30 44.1%	30 44.1%	68

ウ　就労移行等

質問項目の内容全体的に、他の機関種の結果と比較すると「対象者ほぼ全員に実施」の回答割合が高い傾向があった。特に①～④のような主に就職の前段階で行う支援や、⑥⑩のような就職後に課題が生じることや対象者が困ったことがあった場合のタイムリーで継続的な支援、⑧の「就職後の職場の理解・配慮の確保」は「対象者ほぼ全員に実施」の回答割合が 40%を超えており、多くの組織で取組の実施の程度が高い実態が明らかになった。

一方、「⑤求人開拓」は他の機関種の結果と同様、回答結果が割れており、組織間での実施の程度に差がみられた（表２－51）。

表２－51　就労支援内容の実施の程度（就労移行等）

組－７：就労移行等	実施はほぼ全くない	時々実施している	対象者の半数程度に実施	対象者の多くに実施	対象者ほぼ全員に実施	有効回答数
①就職前の障害理解、職業準備性の支援や、家族支援を行う	12 1.1%	95 8.7%	87 8.0%	384 35.1%	515 47.1%	1,093
②就職活動、職場定着等で直面しやすい課題を想定し、問題発生を予防するための準備的支援を行う	12 1.1%	108 9.9%	113 10.3%	364 33.3%	495 45.3%	1,092
③障害者の生活の質や家族の安心、個性の発揮、無理なく人間らしい就労の実現につながる支援を行う	8 0.7%	97 8.9%	101 9.2%	427 39.1%	460 42.1%	1,093
④障害者の強みや関心に着目し、それらの発揮により職業人として活躍できるように支援を行う	13 1.2%	60 5.5%	119 10.9%	374 34.3%	525 48.1%	1,091
⑤一般就労に向け、求人開拓（企業開拓や企業内の職場開拓等）を行う	76 7.0%	234 21.5%	175 16.1%	295 27.1%	308 28.3%	1,088
⑥就職活動、職場定着等の実際の職業場面での課題に対してタイムリーに支援を行う	17 1.6%	67 6.1%	124 11.3%	401 36.7%	484 44.3%	1,093
⑦仕事との個別マッチングや職場での適正な配置により、就労可能性の向上を図る	26 2.4%	95 8.7%	139 12.8%	424 39.0%	403 37.1%	1,087
⑧就職後の職場の理解・配慮の確保により、就労可能性の向上を図る	21 1.9%	79 7.2%	141 12.9%	390 35.7%	460 42.2%	1,091
⑨就職後の生活面や医療面の課題を継続的に支援することにより、就労可能性の向上を図る	28 2.6%	135 12.4%	178 16.3%	408 37.4%	343 31.4%	1,092
⑩就職した障害者や雇用した企業・職場が、困った時にいつでも相談できる継続的な支援体制を整備する	21 1.9%	47 4.3%	75 6.9%	319 29.2%	630 57.7%	1,092

（２）組織管理者が所属する組織における関係機関との就労支援での連携・連絡の状況

組－８　貴機関・事業所における就労支援では、次のような関係機関との連携や連絡はありますか。

いずれの機関種においても多くの関係分野の機関と連携・連絡を必要に応じて取っていた。特に、ハローワーク等含む職業リハビリテーション機関との連絡や情報交換の程度は高かった。

一方、就労移行等では連携・連絡の程度に組織間の差がある分野もあり、医療機関、教育機関、行政関係者との連携・連絡状況の回答は割れていた。

ア　就業・生活支援センター

①の職業リハビリテーション機関との連携・連絡は「日常的で密接な連携・連絡関係がある」が特に多く、その他の質問項目の内容についても「必要に応じて連携・連絡をしている」との回答が 60%前後であり、多分野機関との連携・連絡が頻繁に行われていることを示す結果であった（表２－52）。

表２－52　就労支援における関係機関との連携・連絡の状況（就業・生活支援センター）

組－８：就業・生活支援センター	連携・連絡は全くない	連携・連絡はほとんどない	時々連携・連絡がある	必要に応じて連携・連絡をしている	日常的で密接な連携・連絡関係がある	有効回答数
①ハローワーク等を含む職業リハビリテーション機関との連絡や情報交換	0 0.0%	1 0.5%	1 0.5%	59 29.4%	140 69.7%	201
②地域の医療、福祉、教育、労働等の関係機関・職種を含む多職種チームでのケースマネジメント支援	1 0.5%	1 0.5%	17 8.5%	127 63.2%	55 27.4%	201
③地域の医療機関との就労支援での連携	1 0.5%	9 4.5%	38 18.9%	119 59.2%	34 16.9%	201
④地域の福祉機関との就労支援での連携	0 0.0%	3 1.5%	10 5.0%	113 56.2%	75 37.3%	201
⑤地域の教育機関との就労支援での連携	1 0.5%	3 1.5%	23 11.4%	127 63.2%	47 23.4%	201
⑥障害当事者団体や各相談支援センター等との就労支援での連携	1 0.5%	8 4.0%	36 18.0%	121 60.5%	34 17.0%	200
⑦地域の企業関係者との連絡や情報交換、協働	1 0.5%	11 5.5%	43 21.5%	115 57.5%	30 15.0%	200
⑧障害者就労支援に係る地域の行政関係者との情報交換	1 0.5%	6 3.0%	31 15.4%	116 57.7%	47 23.4%	201

イ　自治体の就労支援機関

①職業リハビリテーション機関及び⑧就労支援に係る地域の行政関係者と「日常的で密接な連携・連絡関係がある」との回答割合が 50%を超えており特に高かった。

その他の質問項目にある分野とも「必要に応じて連携・連絡をしている」との回答が多く、多分野機関との連携が頻繁に行われていると考えられるが、⑦地域の企業関係者との連絡や情報交換、協働に関しては、「時々連携・連絡がある」との回答も就業・生活支援センターの結果と比較すると高かった（表２－53）。

表２－53　就労支援における関係機関との連携・連絡の状況（自治体の就労支援機関）

組－８：自治体の就労支援機関	連携・連絡は全くない	連携・連絡はほとんどない	時々連携・連絡がある	必要に応じて連携・連絡をしている	日常的で密接な連携・連絡関係がある	有効回答数
①ハローワーク等を含む職業リハビリテーション機関との連絡や情報交換	0 0.0%	0 0.0%	4 5.9%	27 39.7%	37 54.4%	68
②地域の医療、福祉、教育、労働等の関係機関・職種を含む多職種チームでのケースマネジメント支援	0 0.0%	3 4.4%	8 11.8%	46 67.6%	11 16.2%	68
③地域の医療機関との就労支援での連携	3 4.4%	7 10.3%	10 14.7%	43 63.2%	5 7.4%	68
④地域の福祉機関との就労支援での連携	0 0.0%	0 0.0%	3 4.4%	40 58.8%	25 36.8%	68
⑤地域の教育機関との就労支援での連携	0 0.0%	1 1.5%	11 16.2%	43 63.2%	13 19.1%	68
⑥障害当事者団体や各相談支援センター等との就労支援での連携	0 0.0%	4 5.9%	12 17.6%	41 60.3%	11 16.2%	68
⑦地域の企業関係者との連絡や情報交換、協働	2 2.8%	6 8.5%	24 35.2%	30 45.1%	6 8.5%	68
⑧障害者就労支援に係る地域の行政関係者との情報交換	1 1.5%	2 2.9%	6 8.8%	24 35.3%	35 51.5%	68

ウ　就労移行等

質問項目にある分野全体的に「必要に応じて連携・連絡をしている」との回答割合が高かった。ただし、③医療機関、⑤教育機関、⑦企業関係者、⑧行政関係者との連携・連絡状況の回答は割れており、組織間で連携・連絡の状況の差がみられた（表２－54）。

表２－54　就労支援における関係機関との連携・連絡の状況（就労移行等）

組－８：就労移行等	連携・連絡は全くない	連携・連絡はほとんどない	時々連携・連絡がある	必要に応じて連携・連絡をしている	日常的で密接な連携・連絡関係がある	有効回答数
①ハローワーク等を含む職業リハビリテーション機関との連絡や情報交換	16 1.5%	60 5.5%	109 10.0%	661 60.6%	245 22.5%	1,091
②地域の医療、福祉、教育、労働等の関係機関・職種を含む多職種チームでのケースマネジメント支援	24 2.2%	104 9.5%	212 19.4%	612 56.1%	139 12.7%	1,091
③地域の医療機関との就労支援での連携	67 6.1%	188 17.2%	268 24.6%	498 45.7%	69 6.3%	1,090
④地域の福祉機関との就労支援での連携	14 1.3%	74 6.8%	233 21.4%	597 54.8%	172 15.8%	1,090
⑤地域の教育機関との就労支援での連携	94 8.7%	204 18.8%	303 28.0%	418 38.6%	64 5.9%	1,083
⑥障害当事者団体や各相談支援センター等との就労支援での連携	36 3.3%	127 11.7%	225 20.7%	534 49.0%	167 15.3%	1,089
⑦地域の企業関係者との連絡や情報交換、協働	50 4.6%	174 16.0%	274 25.2%	488 44.9%	102 9.4%	1,088
⑧障害者就労支援に係る地域の行政関係者との情報交換	44 4.0%	147 13.5%	262 24.1%	518 47.6%	118 10.8%	1,089

（３）組織管理者が考える就労支援の実行上・実務上の課題

組－Ｐ３　障害者就労支援の実行上・実務上の課題について具体的にご記入ください。（自由記述）

いずれの機関においても、関係者・機関との連携や支援ネットワーク構築の難しさを感じるとの回答が多く挙がっており、これは他分野機関との間だけでなく、障害福祉分野や就労支援機関との連携においても課題を感じている組織管理者が多かった。

なお、就労移行等においては、企業との共通理解構築を課題として挙げる回答も多かった。

ア　就業・生活支援センター

「関係者・機関との連携や支援ネットワーク構築に難しさ」を挙げる回答が特に多かった。その一方で、「多様な分野との情報共有や連携を重視して既に実施」の回答も一定数挙がっており、多分野との連携体制構築を効果的に行っている事例がある一方でその難しさもあるという実態が窺えた。なお、連携の課題を感じる連携先としては「A1 障害福祉分野の機関や就労支援機関との連携」が最も多く挙がっており、医療機関等の他分野との連携はもちろんであるが同じ又は近接分野との連携の難しさがあるという現状が窺え、その背景として「A5 担当者の異動等による入れ替わりにより関係構築の再形成に時間がかかる」ことや「A6 連携先との温度差や認識の差、支援スタイルの違いを感じることが多い」ことが挙げられる（表２－55）。

表２－55　就労支援の実行上・実務上の課題（就業・生活支援センター）

大分類	回答数（%）	小分類		回答数	回答割合
関係者・機関との連携や支援ネットワーク構築に難しさ	34 (51.5%)	A1	障害福祉分野の機関や就労支援機関との連携に課題がある	9	15.0%
		A2	医療機関との連携に課題がある	8	13.3%
		A3	教育機関との連携に課題がある	2	3.3%
		A4	行政との連携や自立支援協議会のあり方に課題がある	1	1.7%
		A5	担当者の異動等による入れ替わりにより関係構築の再形成に時間がかかる	6	10.0%
		A6	連携先との温度差や認識の差、支援スタイルの違いを感じることが多い	5	8.3%
		A7	地域により社会資源が不足しており、提供されるサービスに差や課題がある	2	3.3%
		A8	連携先は限られており、支援ネットワークにはなっていない	2	3.3%
		A9	多機関が連携することでかえって複雑になることや時間がかかる場合がある	1	1.7%
業務範囲の多さや職員の不足により忙しく、十分な支援や連携が困難	10 (15.2%)	B1	登録者の増加や職員の不足により、十分な支援や連携が難しい	8	13.3%
		B2	自機関で対応せざる負えない範囲が広く、業務量が多いことで、本来重視すべき支援に注力できない	3	5.0%
求人が不足しているが、求人・実習開拓は独力では困難	4 (6.1%)	C1	障害者の受入れが可能な企業は少なく、職種・業種は限られており、選べる状況ではない	3	5.0%
		C2	支援機関が独力で求人開拓・実習開拓を実施することは難しい	1	1.7%
多様なニーズ・多様なケースへの対応に苦慮している	4 (6.1%)	D1	家族の理解や協力など家族支援に課題がある	3	5.0%
		D2	必要な支援・配慮の程度が高い多様な対象者が増え、対応に苦慮している	1	1.7%
企業との共通理解構築の重要性と難しさ	4 (6.1%)	E1	企業の障害や障害者雇用に対する理解促進に課題がある	3	5.0%
		E2	企業とのつながりや情報交換の機会が少ない	1	1.7%
就労ニーズの醸成、利用者の確保が課題	2 (3.0%)	F1	利用者の確保に課題がある・利用者がいない	2	3.3%
新型コロナの対応に係る課題	2 (3.0%)	G1	コロナ禍で企業・関係機関との連携や支援に制限が出ている	2	3.0%
職員のスキルアップの必要性	2 (3.0%)	H1	職員の知識向上やスキルアップの必要性を感じる	2	3.0%
タイムリーな支援や専門的支援には限界がある	1 (1.5%)	I1	専門性や施設環境の限界により自機関では対応できないことがある	1	1.7%
多様な分野との情報共有や連携を重視して既に実施	13 (19.7%)	J1	会議の開催などで良好な支援ネットワークを構築しチーム支援を実施している	8	13.3%
		J2	必要なケースで情報の共有や交換などの連携を図るように実施している	5	8.3%
その他	4 (6.1%)	Z	その他	4	6.1%
延べ回答数（複数回答含む）	80 (121.2%)		延べ回答数（複数回答含む）	83	137.0%
機関種別回答者数	66 (100.0%)		機関種別回答者数	60	100.0%

＊該当の回答が０の分類項目は除外して示した。

イ　自治体の就労支援機関

就業・生活支援センターと同様、「関係者・機関との連携や支援ネットワーク構築に難しさ」を挙げた回答が最も多く、次いで「業務範囲の多さや職員の不足により忙しく、十分な支援や連携が困難」が挙げられた（表２－56）。

表２－56　就労支援の実行上・実務上の課題（自治体の就労支援機関）

大分類	回答数（%）	小分類		回答数	回答割合
関係者・機関との連携や支援ネットワーク構築に難しさ	12 (41.4%)	A1	障害福祉分野の機関や就労支援機関との連携に課題がある	2	9.5%
		A2	医療機関との連携に課題がある	3	14.3%
		A3	教育機関との連携に課題がある	1	4.8%
		A6	連携先との温度差や認識の差、支援スタイルの違いを感じることが多い	3	14.3%
		A7	地域により社会資源が不足しており、提供されるサービスに差や課題がある	1	4.8%
		A8	連携先は限られており、支援ネットワークにはなっていない	2	9.5%
		A9	多機関が連携することでかえって複雑になることや時間がかかる場合がある	1	4.8%
業務範囲の多さや職員の不足により忙しく、十分な支援や連携が困難	6 (27.3%)	B1	登録者の増加や職員の不足により、十分な支援や連携が難しい	4	19.0%
		B2	自機関で対応せざる負えない範囲が広く、業務量が多いことで、本来重視すべき支援に注力できない	2	9.5%
求人が不足しているが、求人・実習開拓は独力では困難	3 (13.6%)	C1	障害者の受入れが可能な企業は少なく、職種・業種は限られており、選べる状況ではない	1	4.8%
		C2	支援機関が独力で求人開拓・実習開拓を実施することは難しい	1	4.8%
		C3	就職先や実習先の企業開拓まで手が回らない	1	4.8%
多様なニーズ・多様なケースへの対応に苦慮している	1 (4.5%)	D2	必要な支援・配慮の程度が高い多様な対象者が増え、対応に苦慮している	1	4.8%
企業との共通理解構築の重要性と難しさ	3 (13.6%)	E1	企業の障害や障害者雇用に対する理解促進に課題がある	1	4.8%
		E3	企業の合理的配慮や支援・関わり方に関する支援者との共通理解形成に課題がある	2	9.5%
多様な分野との情報共有や連携を重視して既に実施	3 (13.6%)	J1	会議の開催などで良好な支援ネットワークを構築しチーム支援を実施している	1	4.8%
		J2	必要なケースで情報の共有や交換などの連携を図るように実施している	2	9.5%
その他	1 (4.5%)	Z	その他	1	4.5%
延べ回答数（複数回答含む）	29 (131.8%)		延べ回答数（複数回答含む）	30	142.8%
機関種別回答者数	22 (100.0%)		機関種別回答者数	21	100.0%

＊該当の回答が０の分類項目は除外して示した。

ウ　就労移行等

他の機関種と同様、「関係者・機関との連携や支援ネットワーク構築に難しさ」に関する回答が最も多く挙げられ、中でも「A1 障害福祉分野の機関や就労支援機関との連携」、「A2 医療機関との連携」に課題を感じている回答者が多かった。

なお、就業・生活支援センターの結果と比較すると、「企業との共通理解構築の重要性と難しさ」を感じるとの回答が比較的多いという特徴があった（表２－57）。

表２－57　就労支援の実行上・実務上の課題（就労移行等）

大分類	回答数（%）		小分類	回答数	回答割合
関係者・機関との連携や支援ネットワーク構築に難しさ	103 (36.7%)	A1	障害福祉分野の機関や就労支援機関との連携に課題がある	24	9.9%
		A2	医療機関との連携に課題がある	21	8.6%
		A3	教育機関との連携に課題がある	7	2.9%
		A4	行政との連携や自立支援協議会のあり方に課題がある	19	7.8%
		A5	担当者の異動等による入れ替わりにより関係構築の再形成に時間がかかる	1	0.4%
		A6	連携先との温度差や認識の差、支援スタイルの違いや敷居の高さを感じることが多い	10	4.1%
		A7	地域により社会資源が不足しており、提供されるサービスに差や課題がある	8	3.3%
		A8	連携先は限られており、支援ネットワークにはなっていない	16	6.6%
		A9	多機関が連携することでかえって複雑になることや時間がかかる場合がある	4	1.6%
業務範囲の多さや職員の不足により忙しく、十分な支援や連携が困難	23 (8.2%)	B1	登録者の増加や職員の不足により、十分な支援や連携が難しい	19	7.8%
		B2	自機関で対応せざる負えない範囲が広く、業務量が多いことで、本来重視すべき支援に注力できない	4	1.6%
求人が不足しているが、求人・実習開拓は独力では困難	29 (10.3%)	C1	障害者の受入れが可能な企業は少なく、職種・業種は限られており、選べる状況ではない	13	5.3%
		C2	支援機関が独力で求人開拓・実習開拓を実施することは難しい	11	4.5%
		C3	就職先や実習先の企業開拓まで手が回らない	6	2.5%
多様なニーズ・多様なケースへの対応に苦慮している	24 (8.5%)	D1	家族の理解や協力など家族支援に課題がある	5	2.1%
		D2	必要な支援・配慮の程度が高い多様な対象者が増え、対応に苦慮している	12	4.9%
		D3	本人の希望と現実のギャップがある場合の支援に課題がある	7	2.9%
企業との共通理解構築の重要性と難しさ	36 (12.8%)	E1	企業の障害や障害者雇用に対する理解促進に課題がある	16	6.6%
		E2	企業とのつながりや情報交換の機会が少ない	8	3.3%
		E3	企業の合理的配慮や支援・関わり方に関する支援者との共通理解形成に課題がある	11	4.5%
就労ニーズの醸成、利用者の確保が課題	12 (4.3%)	F1	利用者の確保に課題がある・利用者がいない	9	3.7%
		F2	就労意欲や就労ニーズがある利用者が少ない	3	1.2%
新型コロナの対応に係る課題	17 (6.0%)	G1	コロナ禍で企業・関係機関との連携や支援に制限が出ている	17	6.0%
職員のスキルアップの必要性	9 (3.2%)	H1	職員の知識向上やスキルアップの必要性を感じる	9	3.2%
タイムリーな支援や専門的支援には限界がある	7 (2.5%)	I1	専門性や施設環境の限界により自機関では対応できないことがある	3	1.2%
		I2	定着支援はタイムリーに行うのが効果的であるが、限界がある	4	1.6%
多様な分野との情報共有や連携を重視して既に実施	36 (12.8%)	J1	会議の開催などで良好な支援ネットワークを構築しチーム支援を実施している	7	2.9%
		J2	必要なケースで情報の共有や交換などの連携を図るように実施している	29	11.9%
その他	25 (8.9%)	Z	その他	25	8.9%
延べ回答数（複数回答含む）	321 (114.2%)		延べ回答数（複数回答含む）	277	131.8%
機関種別回答者数	281 (100.0%)		機関種別回答者数	243	100.0%

（４）支援実務者が日頃の就労支援で行う地域連携を含む就労支援内容の実施状況

実－８　日頃の就労支援では、外部機関との連携も含めて、支援対象者に対して、どのような支援が実施されていますか。

いずれの機関においても、質問項目にある多くの支援内容について外部機関と連携を取りつつ支援が行われていた。その中で、就職活動に関する相談・支援や職場での理解・配慮の確保に向けた評価と支援については、主に自機関だけで支援している実務者が比較的多かった。

そのような傾向を前提とした上で、就業・生活支援センターでは基本的労働スキルの評価・訓練については外部機関に支援を依頼する傾向があった。自治体の就労支援機関では求人開拓を外部機関に依頼し、就労支援制度・サービスの情報提供や、働いている障害者や職場の継続的なフォローアップを主に自機関だけで行う傾向があった。就労移行等では、基本的労働スキルの評価・訓練を主に自機関だけで支援する傾向があった。

ア　就業・生活支援センター

様々な就労支援内容の多くは「自機関が主で外部機関と連携あり」又は「自機関と外部機関が密接に協働」して実施との回答が多いが、②の「基本的労働スキルの評価・訓練」、⑥の「就職前後の本人と職場の双方へのジョブコーチ支援」については「主に外部機関が支援」との回答も20%以上みられた。ただし、質問項目⑥に記載のジョブコーチ支援については、職場適応援助者助成金を活用した活動を示すいわゆる狭義のジョブコーチ支援を回答者がイメージした可能性もあるため、解釈に留意が必要である。

⑦の「求人情報の検討、履歴書等や就職面接の相談や支援」、⑧の「職場での理解・配慮の確保に向けた評価と支援」については、「主に自機関だけで支援」とする回答も30%近くあった（表２－58）。

表２－58　地域連携を含む就労支援内容の実施状況（就業・生活支援センター）

実－８：就業・生活支援センター	外部連携も含め支援なし	主に外部機関が支援	主に自機関だけで支援	自機関が主で外部機関と連携あり	自機関と外部機関が密接に協働	回答総数
①生活状況や家族・保護者の状況（職業生活の基盤）の確認	0 0.0%	22 6.0%	13 3.6%	169 46.2%	162 44.3%	366
②体力や対人能力を含む基本的労働スキルの評価・訓練	1 0.3%	83 22.7%	35 9.6%	141 38.6%	105 28.8%	365
③本人や保護者への就労支援制度・サービスの情報提供	0 0.0%	4 1.1%	78 21.4%	199 54.5%	84 23.0%	365
④本人が希望する仕事や職場の職業体験や職場実習等	0 0.0%	3 0.8%	85 23.2%	191 52.2%	87 23.8%	366
⑤求人開拓（企業開拓や企業内の職場開拓等）	12 3.3%	62 16.9%	60 16.4%	110 30.1%	122 33.3%	366
⑥就職前後の本人と職場の双方へのジョブコーチ支援	16 4.4%	91 24.9%	21 5.7%	98 26.8%	140 38.3%	366
⑦求人情報の検討、履歴書等や就職面接の相談や支援	0 0.0%	9 2.5%	102 27.8%	164 44.7%	92 25.1%	367
⑧職場での理解・配慮の確保に向けた評価と支援	1 0.3%	6 1.6%	110 30.0%	172 46.9%	78 21.3%	367
⑨就職後も医療や生活支援が継続できる地域体制の構築	11 3.0%	31 8.4%	22 6.0%	153 41.7%	150 40.9%	367
⑩働いている障害者や職場の継続的なフォローアップ	1 0.3%	1 0.3%	88 24.0%	201 54.8%	76 20.7%	367

イ　自治体の就労支援機関

多くの支援内容について外部機関と連携又は密接に協働して行っているとの回答であるが、⑤「求人開拓」については「主に外部機関が支援」との回答も比較的多かった（表２－59）。

また、就業・生活支援センターでも「主に自機関だけで支援」との回答が比較的多かった⑦「求人情報の検討、履歴書等や就職面接等の相談や支援」、⑧「職場での理解・配慮の確保に向けた評価と支援」だけでなく、③「本人や保護者への就労支援制度・サービスの情報提供」、⑩「働いている障害者や職場の継続的なフォローアップ」についても「主に自機関だけで支援」とする回答が 40%前後あった。

表２－59　地域連携を含む就労支援内容の実施状況（自治体の就労支援機関）

実－８：自治体の就労支援機関	外部連携も含め支援なし	主に外部機関が支援	主に自機関だけで支援	自機関が主で外部機関と連携あり	自機関と外部機関が密接に協働	回答総数
①生活状況や家族・保護者の状況（職業生活の基盤）の確認	1 0.7%	16 11.9%	14 10.4%	62 45.9%	42 31.1%	135
②体力や対人能力を含む基本的労働スキルの評価・訓練	1 0.7%	18 13.3%	17 12.6%	64 47.4%	35 25.9%	135
③本人や保護者への就労支援制度・サービスの情報提供	0 0.0%	3 2.2%	53 39.3%	54 40.0%	25 18.5%	135
④本人が希望する仕事や職場の職業体験や職場実習等	0 0.0%	10 7.4%	26 19.3%	68 50.4%	31 23.0%	135
⑤求人開拓（企業開拓や企業内の職場開拓等）	4 3.0%	38 28.1%	13 9.6%	48 35.6%	32 23.7%	135
⑥就職前後の本人と職場の双方へのジョブコーチ支援	5 3.7%	32 23.7%	16 11.9%	43 31.9%	39 28.9%	135
⑦求人情報の検討、履歴書等や就職面接の相談や支援	0 0.0%	8 5.9%	53 39.3%	59 43.7%	15 11.1%	135
⑧職場での理解・配慮の確保に向けた評価と支援	0 0.0%	3 2.2%	58 43.0%	59 43.7%	15 11.1%	135
⑨就職後も医療や生活支援が継続できる地域体制の構築	4 3.0%	21 15.8%	8 6.0%	53 39.8%	47 35.3%	133
⑩働いている障害者や職場の継続的なフォローアップ	0 0.0%	1 0.7%	56 41.5%	62 45.9%	16 11.9%	135

ウ　就労移行等

多くの項目については「自機関が主で外部機関と連携あり」との回答が多い傾向であったが、②の「基本的労働スキルの評価・訓練」や⑦「求人情報の検討、履歴書等や就職面接の相談や支援」、⑧「職場での理解・配慮の確保に向けた評価と支援」は、特に「主に自機関だけで支援」とする回答が多かった（表２－60）。

表２－60　地域連携を含む就労支援内容の実施状況（就労移行等）

実－８:就労移行等	外部連携も含め支援なし	主に外部機関が支援	主に自機関だけで支援	自機関が主で外部機関と連携あり	自機関と外部機関が密接に協働	回答総数
①生活状況や家族・保護者の状況（職業生活の基盤）の確認	22 1.2%	103 5.8%	243 13.7%	977 55.0%	430 24.2%	1,775
②体力や対人能力を含む基本的労働スキルの評価・訓練	18 1.0%	17 1.0%	888 49.9%	752 42.2%	105 5.9%	1,780
③本人や保護者への就労支援制度・サービスの情報提供	14 0.8%	53 3.0%	529 29.8%	959 54.1%	219 12.3%	1,774
④本人が希望する仕事や職場の職業体験や職場実習等	34 1.9%	44 2.5%	435 24.5%	905 50.9%	361 20.3%	1,779
⑤求人開拓（企業開拓や企業内の職場開拓等）	94 5.3%	195 11.0%	439 24.8%	756 42.7%	285 16.1%	1,769
⑥就職前後の本人と職場の双方へのジョブコーチ支援	233 13.2%	183 10.4%	460 26.1%	631 35.8%	258 14.6%	1,765
⑦求人情報の検討、履歴書等や就職面接の相談や支援	32 1.8%	30 1.7%	913 51.5%	673 38.0%	125 7.1%	1,773
⑧職場での理解・配慮の確保に向けた評価と支援	32 1.8%	36 2.0%	755 42.7%	761 43.1%	183 10.4%	1,767
⑨就職後も医療や生活支援が継続できる地域体制の構築	120 6.8%	222 12.6%	310 17.6%	812 46.0%	300 17.0%	1,764
⑩働いている障害者や職場の継続的なフォローアップ	43 2.4%	83 4.7%	520 29.3%	824 46.4%	305 17.2%	1,775

（５）支援実務者が日頃の就労支援で実施している関係機関との連携・連絡の状況

実－９　日頃の就労支援では、次のような関係機関との連携や連絡はありますか。

回答の傾向は、組織管理者調査の同様の問（組－８）と類似しており、支援実務者の多くは多様な分野の関係機関と「必要に応じて連携・連絡をしている」と回答していた。

就業・生活支援センターは、全ての分野の機関と必要に応じて連携・連絡をしている支援実務者がほとんどであった。自治体の就労支援機関では、医療機関や企業関係者との連携・連絡の程度が他の分野と比較すると少ない傾向があった。就労移行等については医療機関や教育機関を代表とした他分野の機関との連携・連絡の程度に支援実務者間での実態の差がみられた。

ア　就業・生活支援センター

組織管理者調査の結果と類似しており、①の「職業リハビリテーション機関との連絡や情報交換」は特に「日常的で密接な連携・連絡関係がある」とする回答が多く、その他の分野については「必要に応じて連携・連絡をしている」との回答が多かった（表２－61）。

表２－61　就労支援における関係機関との連携・連絡の状況　（就業・生活支援センター）

実－９：就業・生活支援センター	連携・連絡は全くない	連携・連絡はほとんどない	時々連携・連絡がある	必要に応じて連携・連絡をしている	日常的で密接な連携・連絡関係がある	有効回答数
①ハローワーク等を含む職業リハビリテーション機関との連絡や情報交換	1 0.3%	3 0.8%	8 2.2%	138 37.6%	217 59.1%	367
②地域の医療、福祉、教育、労働等の関係機関・職種を含む多職種チームでのケースマネジメント支援	3 0.8%	11 3.0%	43 11.7%	244 66.5%	66 18.0%	367
③地域の医療機関との就労支援での連携	4 1.1%	27 7.4%	94 25.8%	221 60.5%	19 5.2%	365
④地域の福祉機関との就労支援での連携	0 0.0%	2 0.5%	45 12.3%	217 59.1%	103 28.1%	367
⑤地域の教育機関との就労支援での連携	2 0.5%	7 1.9%	51 13.9%	238 65.0%	68 18.6%	366
⑥障害当事者団体や障害別の相談支援センター等との就労支援での連携	14 3.8%	54 14.7%	86 23.4%	177 48.2%	36 9.8%	367
⑦地域の企業関係者との連絡や情報交換、協働	5 1.4%	28 7.7%	71 19.4%	199 54.4%	63 17.2%	366
⑧障害者就労支援に係る地域の行政関係者との情報交換	8 2.2%	22 6.0%	65 17.8%	225 61.5%	46 12.6%	366

イ　自治体の就労支援機関

質問項目に記載の多分野機関との連携については「必要に応じて連携・連絡をしている」との回答が多かったが、③医療機関、⑦企業関係者との連携・連絡については「時々連携・連絡がある」とする回答もやや多く、他の項目と比較すると連携頻度が少ない傾向があった（表２－62）。

表２－62　就労支援における関係機関との連携・連絡の状況　（自治体の就労支援機関）

実－９：自治体の就労支援機関	連携・連絡は全くない	連携・連絡はほとんどない	時々連携・連絡がある	必要に応じて連携・連絡をしている	日常的で密接な連携・連絡関係がある	有効回答数
①ハローワーク等を含む職業リハビリテーション機関との連絡や情報交換	0 0.0%	1 0.7%	11 8.1%	79 58.5%	44 32.6%	135
②地域の医療、福祉、教育、労働等の関係機関・職種を含む多職種チームでのケースマネジメント支援	1 0.7%	10 7.4%	28 20.7%	83 61.5%	13 9.6%	135
③地域の医療機関との就労支援での連携	5 3.7%	16 11.9%	41 30.4%	67 49.6%	6 4.4%	135
④地域の福祉機関との就労支援での連携	0 0.0%	4 3.0%	15 11.1%	88 65.2%	28 20.7%	135
⑤地域の教育機関との就労支援での連携	2 1.5%	13 9.6%	25 18.5%	80 59.3%	15 11.1%	135
⑥障害当事者団体や障害別の相談支援センター等との就労支援での連携	6 4.4%	20 14.8%	34 25.2%	62 45.9%	13 9.6%	135
⑦地域の企業関係者との連絡や情報交換、協働	3 2.2%	16 11.9%	40 29.9%	62 46.3%	13 9.7%	134
⑧障害者就労支援に係る地域の行政関係者との情報交換	3 2.2%	2 1.5%	22 16.3%	69 51.1%	39 28.9%	135

ウ　就労移行等

就労移行等も自治体の就労支援機関と同様、質問項目にある多分野との連携・連絡については「必要に応じて連携・連絡をしている」との回答が多かった。ただし、⑤教育機関との連携・連絡については、回答がばらけている傾向があり、①職業リハビリテーション機関と④福祉機関を除く他分野機関との連携について「ほとんどない」と回答する割合が比較的高く、支援実務者の間で連携の程度に差があることが窺えた（表２－63）。

表２－63　就労支援における関係機関との連携・連絡の状況　（就労移行等）

実－９：就労移行等	連携・連絡は全くない	連携・連絡はほとんどない	時々連携・連絡がある	必要に応じて連携・連絡をしている	日常的で密接な連携・連絡関係がある	有効回答数
①ハローワーク等を含む職業リハビリテーション機関との連絡や情報交換	59 3.3%	143 8.0%	268 15.1%	1000 56.3%	307 17.3%	1,777
②地域の医療、福祉、教育、労働等の関係機関・職種を含む多職種チームでのケースマネジメント支援	80 4.5%	273 15.4%	371 20.9%	921 51.9%	129 7.3%	1,774
③地域の医療機関との就労支援での連携	153 8.6%	391 22.0%	363 20.5%	778 43.8%	90 5.1%	1,775
④地域の福祉機関との就労支援での連携	52 2.9%	174 9.8%	422 23.8%	935 52.6%	193 10.9%	1,776
⑤地域の教育機関との就労支援での連携	166 9.4%	383 21.7%	465 26.4%	660 37.4%	89 5.0%	1,763
⑥障害当事者団体や障害別の相談支援センター等との就労支援での連携	153 8.6%	342 19.3%	408 23.0%	729 41.1%	141 8.0%	1,773
⑦地域の企業関係者との連絡や情報交換、協働	123 6.9%	340 19.1%	457 25.7%	719 40.5%	138 7.8%	1,777
⑧障害者就労支援に係る地域の行政関係者との情報交換	111 6.3%	305 17.2%	477 26.9%	742 41.9%	135 7.6%	1,770

（６）支援実務者が考える就労支援の実行上・実務上の課題

実－Ｐ４　障害者就労支援の実行上・実務上の課題について具体的にご記入ください。（自由記述）

いずれの機関においても、関係機関との連携に課題を感じるとの回答が突出しており、特に各機関・担当者の方針や考え方の違いによる難しさを課題として挙げる回答が多かった。

機関種別の特徴として、就業・生活支援センターや自治体の就労支援機関では、社会資源の不足の問題により自機関で幅広く対応せざるをえない状況があるとの回答が比較的多く挙がっていた。就労移行等では、企業の障害者雇用に対する理解促進や企業との情報共有の機会の確保を課題として挙げる回答が比較的多かった。

ア　就業・生活支援センター

「関係機関との連携に当たっての課題」に該当する回答が突出して多く、この点は組織管理者調査の同様の設問（組－Ｐ３）と類似していた。その課題の内容としては、各機関・担当者の方針や考え方の違いによる難しさ、役割認識のズレなどを挙げる回答が多かった。次いで多かったのは、「社会資源の不足により、自機関で幅広く対応せざるをえない状況がある」であった（表２－64）。

表２－64　就労支援の実行上・実務上の課題について（就業・生活支援センター）

大分類	回答数（%）	小分類		回答数	回答割合
関係機関との連携に当たっての課題を感じる	42 (56.0%)	A1	各機関・担当者の支援の方針・スタイル・考え方に違いがあり、連携や情報共有の難しさを感じる	21	28.0%
		A2	各機関の役割認識にズレや地域差があり、連携してもらえない又は適切なケースの紹介がないといった不満がある	8	10.7%
		A3	連携をとる頻度が少ない、関係機関との情報共有が十分ではない、支援ネットワークが確立できていない	7	9.3%
		A4	ケースの引継ぎ方や引き継ぐタイミング、方法、必要性についての考え方が共有されず、連携に課題がある	4	5.3%
		A5	多くの機関が関わることで情報共有が複雑になる、時間を要する、本人が振り回される等のデメリットがある	3	4.0%
		A6	個人情報の取り扱いに関する考え方の違い等による連携に対する積極性や方針の違いがあり、連携に難しさを感じる	2	2.7%
社会資源の不足により、自機関で幅広く対応せざるをえない状況がある	12 (16.0%)	B1	地域性や交通の問題から利用できる社会資源が不足しており自機関で幅広く対応せざるをえない	11	14.7%
		B2	適切な社会資源がなく、生活支援や本来業務を逸脱した内容の支援を自機関で抱えざるをえない、対応に苦慮する	1	1.3%
連携は必要に応じて取っている・今後連携を図りたい	9 (12.0%)	C1	必要に応じて外部の専門機関につなげるなど連携をとっている	9	12.0%
マンパワーの不足・多忙により十分な支援ができない	7 (9.3%)	D1	どの機関も手いっぱいで難しく、タイムリーな対応や密な連携に限界がある	5	6.7%
		D2	業務量・臨機応変な対応が多く、自機関では抱えきれない、時間外勤務が多い、支援に十分な時間が費やせない	2	2.7%
企業の障害者雇用への理解促進、情報共有、企業開拓に課題がある	5 (6.7%)	E1	企業の障害や障害者雇用の知識や理解が課題であり普及が必要である	3	4.0%
		E2	企業担当者と関わる機会が少なく、情報共有に課題がある	1	1.3%
		E3	地域の求人が少なく、企業開拓を行うが、受入れは難しい	1	1.3%
		E4	求人の業種や職務内容が限られており、求職者の希望や特性にマッチする仕事の開拓が難しい	1	1.3%
生活面の支援、家族との連携に課題を感じる	4 (5.3%)	F1	生活支援、体調管理の支援が難しい	3	4.0%
		F2	家庭の事情や本人との関係性により、家族との連携が持ちにくい場合がある	1	1.3%
支援・連携のスキルが不足している	2 (2.7%)	G1	職員の就労支援に関する知識やスキルが不足している	1	1.3%
		G2	連携をとりたいが、どうすればよいか分からない、連携の知識・スキルが不足している	1	1.3%
事業や制度の内容に課題がある	1 (1.3%)	H1	事業の知名度の問題や、事業の分かりにくさの問題があり、事業内容が理解されていないため周知が必要である	1	1.3%
新型コロナ感染拡大で訪問・対面・連携が難しい	1 (1.3%)	I1	コロナ禍で企業に訪問や見学・実習等行うことが難しくなっている	1	1.3%
その他	5 (6.7%)	Z	その他	5	6.7%
延べ回答数（複数回答含む）	88 (117.3%)		延べ回答数（複数回答含む）	92	122.7%
機関種別回答者数	75 (100.0%)		機関種別回答者数	75	100.0%

＊回答者数０の分類項目は除外して示した。

イ　自治体の就労支援機関

自治体の就労支援機関においても「関係機関との連携に当たっての課題」に該当する回答が突出して多く、その内容として各機関・担当者の方針や考え方の違いを挙げる回答が多かった（表２－65）。

表２－65　就労支援の実行上・実務上の課題について（自治体の就労支援機関）

大分類	回答数（%）	小分類		回答数	回答割合
関係機関との連携に当たっての課題を感じる	15（45.5%）	A1	各機関・担当者の支援の方針・スタイル・考え方に違いがあり、連携や情報共有の難しさを感じる	9	27.3%
		A2	各機関の役割認識にズレや地域差があり、連携してもらえない又は適切なケースの紹介がないといった不満がある	1	3.0%
		A3	連携をとる頻度が少ない、関係機関との情報共有が十分ではない、支援ネットワークが確立できていない	3	9.1%
		A4	ケースの引継ぎ方や引き継ぐタイミング、方法、必要性についての考え方が共有されず、連携に課題がある	1	3.0%
		A6	個人情報の取り扱いに関する考え方の違い等による連携に対する積極性や方針の違いがあり、連携に難しさを感じる	2	6.1%
社会資源の不足により、自機関で幅広く対応せざるをえない状況がある	5（15.2%）	B1	地域性や交通の問題から利用できる社会資源が不足しており自機関で幅広く対応せざるをえない	1	3.0%
		B2	適切な社会資源がなく、生活支援や本来業務を逸脱した内容の支援を自機関で抱えざるをえない、対応に苦慮する	4	12.1%
連携は必要に応じて取っている・今後連携を図りたい	7（21.2%）	C1	必要に応じて外部の専門機関に繋げるなど連携をとっている	3	9.1%
		C2	単独の支援体制では限界があるので、今後、連携をとっていきたい	4	12.1%
マンパワーの不足・多忙により十分な支援ができない	5（15.2%）	D1	どの機関も手いっぱいで難しく、タイムリーな対応や密な連携に限界がある	5	15.2%
企業の障害者雇用への理解促進、情報共有、企業開拓に課題がある	4（12.1%）	E1	企業の障害や障害者雇用の知識や理解が課題であり普及が必要である	3	9.1%
		E5	実習の機会の確保が難しい	1	3.0%
生活面の支援、家族との連携に課題を感じる	4（12.1%）	F1	生活支援、体調管理の支援が難しい	3	9.1%
		F2	家庭の事情や本人との関係性により、家族との連携が持ちにくい場合がある	1	3.0%
支援・連携のスキルが不足している	1（3.0%）	G1	職員の就労支援に関する知識やスキルが不足している	1	3.0%
その他	2（6.1%）	Z	その他	2	6.1%
延べ回答数（複数回答含む）	43（130.3%）		延べ回答数（複数回答含む）	44	133.3%
機関種別回答者数	33（100.0%）		機関種別回答者数	33	100.0%

＊回答者数０の分類項目は除外して示した。

ウ　就労移行等

就労移行等でも同じく「関係機関との連携に当たっての課題」に該当する回答が多く、他機関種同様各機関・担当者の方針や考え方の違いを課題として挙げる回答が多かったが、連携頻度が少ないことを挙げる回答も目立った。その一方で「C1 必要に応じて外部の専門機関につなげるなど連携をとっている」との回答も多くみられ、上手く連携がとれている地域（機関）とそうとはいえない地域（機関）があるものと考えられた（表２－66）。

就労移行等で特徴的だったのは、「企業の障害者雇用への理解促進、情報共有、企業開拓に課題がある」との回答割合が他機関と比較して多かったことであり、内容として障害者雇用についての理解促進や企業担当者との情報共有を課題として挙げる回答が多かった。

なお、新型コロナウイルス感染症拡大により生じた企業訪問・実習等の制限や関係機関との連携機会減少等の課題について、他機関種ではほとんど挙がらなかったが、就労移行等では一定数挙がっていたことも特徴的であった。

表２－66　就労支援の実行上・実務上の課題について（就労移行等）

大分類	回答数（%）	小分類		回答数	回答割合
関係機関との連携に当たっての課題を感じる	93 (31.7%)	A1	各機関・担当者の支援の方針・スタイル・考え方に違いがあり、連携や情報共有の難しさを感じる	27	9.2%
		A2	各機関の役割認識にズレや地域差があり、連携してもらえない又は適切なケースの紹介がないといった不満がある	7	2.4%
		A3	連携をとる頻度が少ない、関係機関との情報共有が十分ではない、支援ネットワークが確立できていない	36	12.3%
		A4	ケースの引継ぎ方や引き継ぐタイミング、方法、必要性についての考え方が共有されず、連携に課題がある	7	2.4%
		A5	多くの機関が関わることで情報共有が複雑になる、時間を要する、本人が振り回される等のデメリットがある	7	2.4%
		A6	個人情報の取り扱いに関する考え方の違い等による連携に対する積極性や方針の違いがあり、連携に難しさを感じる	13	4.4%
社会資源の不足により、自機関で幅広く対応せざるをえない状況がある	12 (4.1%)	B1	地域性や交通の問題から利用できる社会資源が不足しており自機関で幅広く対応せざるをえない	4	1.4%
		B2	適切な社会資源がなく、生活支援や本来業務を逸脱した内容の支援を自機関で抱えざるをえない、対応に苦慮する	8	2.7%
連携は必要に応じて取っている・今後連携を図りたい	40 (13.7%)	C1	必要に応じて外部の専門機関につなげるなど連携をとっている	30	10.2%
		C2	単独の支援体制では限界があるので、今後、連携をとっていきたい	10	3.4%
マンパワーの不足・多忙により十分な支援ができない	25 (8.5%)	D1	どの機関も手いっぱいで難しく、タイムリーな対応や密な連携に限界がある	14	4.8%
		D2	業務量・臨機応変な対応が多く、自機関では抱えきれない、時間外勤務が多い、支援に十分な時間が費やせない	12	4.1%
企業の障害者雇用への理解促進、情報共有、企業開拓に課題がある	51 (17.4%)	E1	企業の障害や障害者雇用の知識や理解が課題であり普及が必要である	22	7.5%
		E2	企業担当者と関わる機会が少なく、情報共有に課題がある	11	3.8%
		E3	地域の求人が少なく、企業開拓を行うが、受入れは難しい	8	2.7%
		E4	求人の業種や職務内容が限られており、求職者の希望や特性にマッチする仕事の開拓が難しい	4	1.4%
		E5	実習の機会の確保が難しい	8	2.7%
生活面の支援、家族との連携に課題を感じる	21 (7.2%)	F1	生活支援、体調管理の支援が難しい	8	2.7%
		F2	家庭の事情や本人との関係性により、家族との連携が持ちにくい場合がある	4	1.4%
		F3	本人の意向や状況により連携が取りにくい場合や生活面に踏み込めない場合がある	8	2.7%
		F4	生活・家族の支援にどこまで介入するべきか迷うことが多い、範囲が広すぎる	2	0.7%
支援・連携のスキルが不足している	19 (6.5%)	G1	職員の就労支援に関する知識やスキルが不足している	9	3.1%
		G2	連携をとりたいが、どうすればよいか分からない、連携の知識・スキルが不足している	11	3.8%
事業や制度の内容に課題がある	11 (3.8%)	H1	事業の知名度の問題や、事業の分かりにくさの問題があり、事業内容が理解されていないため周知が必要である	4	1.4%
		H2	制度が複雑で活用や利用がしづらく、利用者や企業から理解を得にくい	7	2.4%
新型コロナ感染拡大で訪問・対面・連携が難しい	28 (9.6%)	I1	コロナ禍で企業に訪問や見学・実習等行うことが難しくなっている	15	5.1%
		I2	コロナ禍で関係機関との連携の機会が少なくなっている、オンラインに限られる	13	4.4%

多様な支援課題に対する支援手法の限界がある	10 (3.4%)	J1	支援対象者の対人・コミュニケーションスキルの支援に課題がある	4	1.4%
		J2	本人や家族の自己理解や障害理解に課題がある場合、双方の意見が合わない場合に支援の難しさがある	3	1.0%
		J3	適性の評価、ニーズの把握は簡単ではない	4	1.4%
その他	37 (12.6%)	Z	その他	37	12.6%
延べ回答数（複数回答含む）	347 (118.4%)		延べ回答数（複数回答含む）	357	121.8%
機関種別回答者数	293 (100.0%)		機関種別回答者数	293	100.0%

（７）支援実務者の就労支援従事期間と支援実施状況の関係（実－８×実－４）

支援実務者の従事期間群の違いにより支援実施状況が変わっているのかを明らかにするため、支援実施状況（実－８）と支援実務者の就労支援従事期間（実－４）の回答についてのクロス集計表を作成した上で、カイ二乗検定を行い、この関連を分析した。

その結果、就業・生活支援センターでは有意な関連が認められなかったが、自治体の就労支援機関及び就労移行支援事業所等では関連が認められた項目があった。全体的に、３年未満の層では、支援自体行っていない場合や、外部機関に任せてしまう場合、自機関で抱えてしまう場合が比較的多くなる傾向があり、７年以上のベテラン層では、外部機関と密接に協働して支援を行っている割合が経験の少ない層と比較して高くなる傾向があった。

＊結果の見方（残差分析の結果を基に統計的に有意な関連が認められたセルを示した）
就労支援従事期間３群間で有意に多い：濃いグレー（++有意水準１%、+ 有意水準５%）
就労支援従事期間３群間で有意に少ない：うすいグレー（--有意水準１%、- 有意水準５%）

ア　自治体の就労支援機関

自治体の就労支援機関では、「就職後も医療や生活支援が継続できる地域体制の構築」について、３年未満では「主に外部機関が支援」の回答割合がその他の従事期間群と比較して高く、つまり外部機関に任せる傾向が強かった（表２－67）。

表２－67 「⑨就職後も医療や生活支援が継続できる地域体制の構築」と従事期間群（自治体の就労支援機関）

	外部連携も含め支援なし		主に外部機関が支援		主に自機関だけで支援		自機関が主で外部機関と連携あり		自機関と外部機関が密接に協働		合計
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
3年未満	1	2.2%	13	28.9%++	5	11.1%	15	33.3%	11	24.4%	45
3～7年	0	0.0%	5	14.7%	0	0.0%	14	41.2%	15	44.1%	34
7年以上	3	5.6%	3	5.6%--	3	5.6%	24	44.4%	21	38.9%	54
合計	4	3.0%	21	15.8%	8	6.0%	53	39.8%	47	35.3%	133

イ　就労移行等

就労移行等では、下記の表２－68～72 の項目について３年未満の層では「外部連携も含め支援なし」「主に外部機関が支援」「主に自機関だけで支援」のいずれかが、より長い従事期間群の

層と比較して多い傾向がある一方で、７年以上のベテラン層になると、いずれの場合も「自機関と外部機関が密接に協働」の割合が比較的高くなる傾向があった。

表２－68 「①生活状況や家族・保護者の状況（職業生活の基盤）の確認」と従事期間群（就労移行等）

	外部連携も含め支援なし		主に外部機関が支援		主に自機関だけで支援		自機関が主で外部機関と連携あり		自機関と外部機関が密接に協働		合計
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
3年未満	12	1.9%	52	8.1%++	97	15.1%	330	51.2%-	153	23.8%	644
3～7年	5	0.9%	31	5.4%	79	13.7%	342	59.4%	119	20.7%-	576
7年以上	5	0.9%	20	3.6%--	67	12.1%	305	55.0%	158	28.5%++	555
合計	22	1.2%	103	5.8%	243	13.7%	977	55.0%	430	24.2%	1,775

表２－69 「⑤求人開拓（企業開拓や企業内の職場開拓等）」と従事期間群（就労移行等）

	外部連携も含め支援なし		主に外部機関が支援		主に自機関だけで支援		自機関が主で外部機関と連携あり		自機関と外部機関が密接に協働		合計
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
3年未満	44	6.9%+	68	10.6%	182	28.3%++	279	43.5%	69	10.7%--	642
3～7年	31	5.4%	57	9.9%	140	24.3%	259	45.0%	88	15.3%	575
7年以上	19	3.4%-	70	12.7%	117	21.2%-	218	39.5%	128	23.2%++	552
合計	94	5.3%	195	11.0%	439	24.8%	756	42.7%	285	16.1%	1,769

表２－70 「⑧職場での理解・配慮の確保に向けた評価と支援」と従事期間群（就労移行等）

	外部連携も含め支援なし		主に外部機関が支援		主に自機関だけで支援		自機関が主で外部機関と連携あり		自機関と外部機関が密接に協働		合計
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
3年未満	16	2.5%	19	3.0%+	292	45.6%	256	40.0%-	57	8.9%	640
3～7年	10	1.7%	9	1.6%	247	43.2%	252	44.1%	54	9.4%	572
7年以上	6	1.1%	8	1.4%	216	38.9%-	253	45.6%	72	13.0%+	555
合計	32	1.8%	36	2.0%	755	42.7%	761	43.1%	183	10.4%	1,767

表２－71 「⑨就職後も医療や生活支援が継続できる地域体制の構築」と従事期間群（就労移行等）

	外部連携も含め支援なし		主に外部機関が支援		主に自機関だけで支援		自機関が主で外部機関と連携あり		自機関と外部機関が密接に協働		合計
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
3年未満	57	9.0%++	91	14.3%	120	18.9%	263	41.4%--	105	16.5%	636
3～7年	31	5.4%	64	11.1%	104	18.1%	289	50.3%+	86	15.0%	574
7年以上	32	5.8%	67	12.1%	86	15.5%	260	46.9%	109	19.7%+	554
合計	120	6.8%	222	12.6%	310	17.6%	812	46.0%	300	17.0%	1,764

表２－72 「⑩働いている障害者や職場の継続的なフォローアップ」と従事期間群（就労移行等）

	外部連携も含め支援なし		主に外部機関が支援		主に自機関だけで支援		自機関が主で外部機関と連携あり		自機関と外部機関が密接に協働		合計
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
3年未満	19	3.0%	33	5.1%	210	32.6%++	293	45.5%	89	13.8%--	644
3～7年	11	1.9%	20	3.5%	163	28.3%	285	49.5%	97	16.8%	576
7年以上	13	2.3%	30	5.4%	147	26.5%	246	44.3%	119	21.4%++	555
合計	43	2.4%	83	4.7%	520	29.3%	824	46.4%	305	17.2%	1,775

３　所属機関・事業所における就労支援担当者の知識・経験・スキル等の充足状況

いずれの機関種においても、企業に関する知識や企業の視点・ニーズに対応した支援スキル、最新の情報を活用した支援が不足傾向にあるとの認識が組織管理者にあった。機関種別の特徴として、就労移行等では、雇用施策に関する知識、関連制度・サービスの活用のスキル、関係分野との効果的連携に関するスキルが不足傾向にあるとの認識があった。

なお、各機関種において重要なスキルとして、就業・生活支援センターの組織管理者は、関係機関との連携・調整に関するスキルを挙げ、自治体の就労支援機関や就労移行等の組織管理者は、自己研鑽の姿勢や対象者に寄り添う態度、企業の視点・企業との関係づくりに関するスキルを挙げる回答が多かった。

（１）組織管理者が認識する就労支援担当者の知識・経験の充足状況

組－９　貴機関・事業所の就労支援担当者は、以下の基礎的な知識や実務経験が充足できていますか。

機関種間で共通して比較的充足傾向であったのは、身体・知的・精神障害等の特性に即した支援方法の知識・経験であった。一方、共通して比較的不足傾向であったのは、企業経営、雇用管理の知識・経験であった。

機関種ごとに特徴を見ると、就業・生活支援センターは、全項目について比較的充足傾向の回答が多く、自治体の就労支援機関は、雇用施策と福祉施策の連携や労働契約、労働保険・社会保険の知識・経験の充足状況について「どちらとも言えない」の回答が比較的多く、就労移行等では障害者雇用施策の体系や各種制度、雇用施策と福祉施策の連携の知識・経験について不足傾向の回答も比較的多かった。

ア　就業・生活支援センター

⑥「企業経営、雇用管理」を除く質問項目の知識・経験について、「やや充足」と「充足」を合わせると 55%を超えており、基礎的な知識や実務経験については充足傾向にあると言える。特に、④「身体・知的・精神障害等の特性に即した支援方法」に関しては、70%近くの回答者が「やや充足」又は「充足」と回答していた。一方、⑥「企業経営、雇用管理」に関しては、回答が割れており組織間で差があった（表２－73）。

表２－73　就労支援担当者の知識・経験の充足状況（就業・生活支援センター）

組－９：就業・生活支援センター	不足	やや不足	どちらとも言えない	やや充足	充足	有効回答数
①障害者福祉施策や就労系障害福祉サービス	3 1.5%	28 13.7%	45 22.1%	78 38.2%	50 24.5%	204
②障害者雇用施策の体系や各種制度	3 1.5%	24 11.8%	44 21.7%	94 46.3%	38 18.7%	203
③雇用施策と福祉施策の連携	4 2.0%	22 10.8%	53 26.1%	88 43.3%	36 17.7%	203
④身体・知的・精神障害等の特性に即した支援方法	1 0.5%	16 7.9%	44 21.7%	103 50.7%	39 19.2%	203
⑤労働契約（時間、休日、賃金、解雇等）、労働保険・社会保険	1 0.5%	32 15.7%	49 24.0%	91 44.6%	31 15.2%	204
⑥企業経営、雇用管理	7 3.4%	55 27.0%	69 33.8%	61 29.9%	12 5.9%	204
⑦家族支援・生活支援、ライフステージに対応した支援、ケースマネジメント	5 2.5%	32 15.7%	54 26.5%	87 42.6%	26 12.7%	204
⑧福祉的就労と一般就労で共通する就労支援の理念と目的	4 2.0%	17 8.4%	52 25.7%	80 39.6%	49 24.3%	202
⑨障害者就労支援の全体プロセスと多様な支援手法	2 1.0%	29 14.2%	53 26.0%	90 44.1%	30 14.7%	204

イ　自治体の就労支援機関

⑥「企業経営、雇用管理」と併せて③「雇用施策と福祉施策の連携」、⑤「労働契約、労働保険・社会保険」を除く質問項目の知識・経験について「やや充足」と「充足」と回答した割合を合わせると 55%を超えており、②「障害者雇用施策の体系や各種制度」についても 55%近くであった。就業・生活支援センターの結果と同様、④「身体・知的・精神障害者等の特性に即した支援方法」に関しては特に高く、「やや充足」と「充足」を合わせた回答割合が 74.6%であった。一方、③「雇用施策と福祉施策の連携」、⑤「労働契約、労働保険・社会保険」については、「どちらとも言えない」の回答もやや多かった。さらに、⑥「企業経営、雇用管理」に関しては、「どちらとも言えない」の回答が特に多かった（表２－74）。

表２－74　就労支援担当者の知識・経験の充足状況（自治体の就労支援機関）

組－９：自治体の就労支援機関	不足	やや不足	どちらとも言えない	やや充足	充足	有効回答数
①障害者福祉施策や就労系障害福祉サービス	0 0.0%	11 15.5%	11 15.5%	38 53.5%	11 15.5%	71
②障害者雇用施策の体系や各種制度	1 1.4%	10 14.1%	21 29.6%	34 47.9%	5 7.0%	71
③雇用施策と福祉施策の連携	1 1.4%	7 9.9%	27 38.0%	30 42.3%	6 8.5%	71
④身体・知的・精神障害等の特性に即した支援方法	0 0.0%	7 9.9%	11 15.5%	41 57.7%	12 16.9%	71
⑤労働契約（時間、休日、賃金、解雇等）、労働保険・社会保険	1 1.4%	8 11.6%	25 36.2%	25 36.2%	10 14.5%	69
⑥企業経営、雇用管理	5 7.4%	17 25.0%	30 44.1%	14 20.6%	2 2.9%	68
⑦家族支援・生活支援、ライフステージに対応した支援、ケースマネジメント	1 1.4%	9 13.0%	19 27.5%	32 46.4%	8 11.6%	69
⑧福祉的就労と一般就労で共通する就労支援の理念と目的	1 1.4%	9 12.7%	17 23.9%	30 42.3%	14 19.7%	71
⑨障害者就労支援の全体プロセスと多様な支援手法	1 1.4%	7 9.9%	21 29.6%	33 46.5%	9 12.7%	71

ウ　就労移行等

①「障害者福祉施策や就労系障害福祉サービス」、④「身体・知的・精神障害等の特性に即した支援方法」、⑧「福祉的就労と一般就労で共通する就労支援の理念と目的」の知識・経験に関しては「やや充足」と「充足」の回答割合を合わせ概ね 54.8%、62.4%、58.3%と高い傾向があったが、その他の質問項目の知識・経験については比較的回答が割れていた（表２－75）。

特に、②「障害者雇用施策の体系や各種制度」、③「雇用施策と福祉施策の連携」、⑥「企業経営、雇用管理」に関しては「やや不足」と「不足」の合計が 25%を超えており、知識・経験が不足傾向と考える組織管理者が多かった。

表２－75　就労支援担当者の知識・経験の充足状況（就労移行等）

組－９就労移行等	不足	やや不足	どちらとも言えない	やや充足	充足	有効回答数
①障害者福祉施策や就労系障害福祉サービス	45 3.6%	240 19.4%	274 22.2%	430 34.8%	247 20.0%	1,236
②障害者雇用施策の体系や各種制度	63 5.1%	261 21.2%	315 25.5%	416 33.7%	178 14.4%	1,233
③雇用施策と福祉施策の連携	72 5.9%	271 22.1%	357 29.1%	378 30.8%	149 12.1%	1,227
④身体・知的・精神障害等の特性に即した支援方法	30 2.4%	171 13.8%	264 21.4%	521 42.2%	249 20.2%	1,235
⑤労働契約（時間、休日、賃金、解雇等）、労働保険・社会保険	49 4.0%	213 17.3%	328 26.7%	404 32.9%	234 19.1%	1,228
⑥企業経営、雇用管理	102 8.4%	298 24.4%	408 33.5%	281 23.1%	130 10.7%	1,219
⑦家族支援・生活支援、ライフステージに対応した支援、ケースマネジメント	35 2.9%	204 16.6%	380 31.0%	432 35.2%	176 14.3%	1,227
⑧福祉的就労と一般就労で共通する就労支援の理念と目的	42 3.4%	147 12.0%	322 26.3%	449 36.7%	265 21.6%	1,225
⑨障害者就労支援の全体プロセスと多様な支援手法	51 4.1%	183 14.9%	351 28.6%	415 33.8%	229 18.6%	1229

（２）資質・能力・スキルを有する就労支援担当者の充足状況

組－10　貴機関・事業所の就労支援担当者は、以下の資質、能力、スキルを有している者はいますか。

いずれの機関種でも比較的充足できている該当者が多い項目は、対人援助業務で共通して必要とされる資質・能力・スキルであった。

一方、機関種間で共通して回答が割れ、組織間の差が確認されたのは、企業の人材採用・育成や雇用管理・経営のニーズに対応した就労支援ができる知識とスキルと、最新の就労支援手法や支援機器等、関連情報を収集して効果的に活用できる知識とスキルであった。また、就労移行等ではこれに加え、関連制度やサービス活用、仕事や職場の調整・開発、様々な関係分野との効果的な連携に関する知識とスキルに関しても、回答が割れていた。

ア　就業・生活支援センター

①や②のような対人援助業務で共通して必要とされる資質・能力・スキルにあたる項目は「該当者は多い」と「ほぼ全員が該当」の回答を合わせると 60％を超えており、⑨「様々な関係分野の支援者等と効率的に連携して就労支援ができる知識とスキル」も同回答が 50％を超え多かった。③や④のような効率的で安定した業務遂行に係る基礎的資質・能力・スキルや、⑤「様々な関連制度やサービスを個別支援ニーズと併せて活用できる知識とスキル」、⑥の「仕事や職場の調整や開発ができる知識とスキル」も「該当者は多い」の回答は多いが、同時に「半数程度が該当」の回答割合も高かった。⑦の「企業の人材採用・育成や雇用管理・経営のニーズに対応した就労支援ができる知識とスキル」、⑧の「最新の就労支援手法や支援機器等、関連情報を収集して効果的に活用できる知識とスキル」に関しては、「半数程度が該当」と併せて「該当者は少ない」との回答割合も高く、組織間で差がある結果であった（表２－76）。

表２－76　資質・能力・スキルを有する就労支援担当者の充足状況（就業・生活支援センター）

組－10：就業・生活支援センター	該当者は全くいない	該当者は少ない	半数程度が該当	該当者は多い	ほぼ全員が該当	有効回答数
①各障害者の生活・人生の支援ニーズに様々な工夫をして対応しようとする資質・能力	0 0.0%	10 5.0%	68 33.7%	95 47.0%	29 14.4%	202
②他者の気持ちを正しく理解したり、物事を分かりやすく説明したりできる資質・能力	0 0.0%	8 4.0%	62 30.7%	102 50.5%	30 14.9%	202
③様々な仕事をうまく整理、組織立てて、手際よく、抜かりなく業務を遂行できる資質・能力	0 0.0%	25 12.3%	84 41.4%	78 38.4%	16 7.9%	203
④先行きが見えない状況や多様な意見がある状況でも精神的に安定して対処できる資質・能力	0 0.0%	21 10.4%	85 42.1%	70 34.7%	26 12.9%	202
⑤様々な関連制度やサービスを個別支援ニーズに合わせて活用できる知識とスキル	0 0.0%	25 12.4%	87 43.1%	73 36.1%	17 8.4%	202
⑥障害者各人が活躍できる仕事や職場の調整や開発ができる知識とスキル	0 0.0%	29 14.4%	89 44.1%	70 34.7%	14 6.9%	202
⑦企業の人材採用・育成や雇用管理・経営のニーズに対応した就労支援ができる知識とスキル	3 1.5%	57 28.5%	79 39.5%	51 25.5%	10 5.0%	200
⑧最新の就労支援手法や支援機器等、関連情報を収集して効果的に活用できる知識とスキル	1 0.5%	80 39.8%	77 38.3%	35 17.4%	8 4.0%	201
⑨様々な関係分野の支援者等と効果的に連携して就労支援ができる知識とスキル	1 0.5%	14 7.0%	84 41.8%	76 37.8%	26 12.9%	201

イ　自治体の就労支援機関

①や②の対人援助業務で共通して必要とされる資質・能力・スキルにあたる項目は、「該当者は多い」と「ほぼ全員が該当」の回答を合わせると65%を超えており非常に多かった。④の「先行きが見えない状況や多様な意見がある状況でも精神的に安定して対処できる資質・能力」も同60%以上、③「様々な仕事をうまく整理、組み立て、手際よく、抜かりなく業務を遂行できる資質・能力」や⑨「関係分野の支援者等と効果的に連携して就労支援ができる知識とスキル」についても同50%程度と多かった（表２－77）。

⑤「様々な関連制度やサービスを個別支援ニーズと併せて活用できる知識とスキル」と⑥の「仕事や職場の調整や開発ができる知識とスキル」については「該当者が多い」の回答も多いが「半数程度が該当」の回答も多かった。また、就業・生活支援センターの結果と同様、⑦の「企業の人材採用・育成や雇用管理・経営のニーズに対応した就労支援ができる知識とスキル」、⑧の「最新の就労支援手法や支援機器等、関連情報を収集して効果的に活用できる知識とスキル」に関しては、「半数程度が該当」と併せて「該当者は少ない」の回答割合も高く、組織間で差がある結果であった。

表２－77　資質・能力・スキルを有する就労支援担当者の充足状況（自治体の就労支援機関）

組－10：自治体の就労支援機関	該当者は全くいない	該当者は少ない	半数程度が該当	該当者は多い	ほぼ全員が該当	有効回答数
①各障害者の生活・人生の支援ニーズに様々な工夫をして対応しようとする資質・能力	0 0.0%	4 5.7%	20 28.6%	29 41.4%	17 24.3%	70
②他者の気持ちを正しく理解したり、物事を分かりやすく説明したりできる資質・能力	0 0.0%	4 5.7%	12 17.1%	37 52.9%	17 24.3%	70
③様々な仕事をうまく整理、組織立てて、手際よく、抜かりなく業務を遂行できる資質・能力	0 0.0%	11 15.5%	25 35.2%	25 35.2%	10 14.1%	71
④先行きが見えない状況や多様な意見がある状況でも精神的に安定して対処できる資質・能力	0 0.0%	9 12.9%	18 25.7%	29 41.4%	14 20.0%	70
⑤様々な関連制度やサービスを個別支援ニーズに合わせて活用できる知識とスキル	0 0.0%	11 15.5%	26 36.6%	26 36.6%	8 11.3%	71
⑥障害者各人が活躍できる仕事や職場の調整や開発ができる知識とスキル	0 0.0%	12 16.9%	25 35.2%	25 35.2%	9 12.7%	71
⑦企業の人材採用・育成や雇用管理・経営のニーズに対応した就労支援ができる知識とスキル	1 1.4%	25 35.2%	22 31.0%	16 22.5%	7 9.9%	71
⑧最新の就労支援手法や支援機器等、関連情報を収集して効果的に活用できる知識とスキル	1 1.4%	26 36.6%	27 38.0%	13 18.3%	4 5.6%	71
⑨様々な関係分野の支援者等と効果的に連携して就労支援ができる知識とスキル	0 0.0%	11 15.5%	24 33.8%	26 36.6%	10 14.1%	71

ウ　就労移行等

①や②の対人援助業務で共通して必要とされる資質・能力・スキルにあたる項目は、「該当者は多い」と「ほぼ全員が該当」の回答を合わせると55%を超えており多かった。また、③や④のような効率的で安定した業務遂行に係る基礎的資質・能力・スキルについても同50%近くであり、比較的多かった（表２－78）。

また、⑤～⑨の質問項目の、関連制度やサービス活用、仕事や職場の調整・開発、企業のニーズに対応した就労支援、最新の手法や機器等の情報収集と活用、様々な関係分野との効果的な連携に関する知識とスキルに関しては、「該当者は少ない」、「半数程度が該当」、「該当者は多い」に回答が割れており、組織間で差がある結果であった。

表２－78　資質・能力・スキルを有する就労支援担当者の充足状況（就労移行等）

組－10：就労移行等	該当者は全くいない	該当者は少ない	半数程度が該当	該当者は多い	ほぼ全員が該当	有効回答数
①各障害者の生活・人生の支援ニーズに様々な工夫をして対応しようとする資質・能力	6 0.5%	172 13.9%	358 28.9%	478 38.5%	226 18.2%	1,240
②他者の気持ちを正しく理解したり、物事を分かりやすく説明したりできる資質・能力	3 0.2%	117 9.4%	328 26.4%	569 45.8%	226 18.2%	1,243
③様々な仕事をうまく整理、組織立てて、手際よく、抜かりなく業務を遂行できる資質・能力	13 1.0%	167 13.5%	440 35.5%	456 36.8%	164 13.2%	1,240
④先行きが見えない状況や多様な意見がある状況でも精神的に安定して対処できる資質・能力	8 0.6%	193 15.6%	438 35.4%	432 34.9%	167 13.5%	1,238
⑤様々な関連制度やサービスを個別支援ニーズに合わせて活用できる知識とスキル	11 0.9%	304 24.6%	432 35.0%	371 30.0%	118 9.5%	1,236
⑥障害者各人が活躍できる仕事や職場の調整や開発ができる知識とスキル	14 1.1%	282 22.8%	462 37.4%	348 28.2%	129 10.4%	1,235
⑦企業の人材採用・育成や雇用管理・経営のニーズに対応した就労支援ができる知識とスキル	47 3.8%	398 32.3%	428 34.7%	280 22.7%	80 6.5%	1,233
⑧最新の就労支援手法や支援機器等、関連情報を収集して効果的に活用できる知識とスキル	59 4.8%	450 36.6%	385 31.4%	265 21.6%	69 5.6%	1,228
⑨様々な関係分野の支援者等と効果的に連携して就労支援ができる知識とスキル	25 2.0%	338 27.4%	409 33.1%	348 28.2%	114 9.2%	1,234

（３）組織管理者が考える障害者就労支援に必要な知識や能力等

組－Ｐ４　障害者就労支援に必要な知識や能力等について具体的にご記入下さい。（自由記述）

就業・生活支援センターでは、関係機関との連携・調整力が最も必要とされていた。自治体の就労支援機関や就労移行等では、支援への意欲や基本的姿勢、企業と関係をつくり、交渉をする力が特に必要とされていた。

ア　就業・生活支援センター

「様々な機関や関係者との連携・調整・チーム支援ができる力」に該当する回答が最も多く、就業・生活支援センターでは様々な機関等との連携・調整の力が必要であることが窺えた（表２－79）。

続いて必要とされていたのは、「支援を行うに当たって必要な基本的姿勢・態度や経験」、「面接・相談支援のスキル」といった対人・相談支援の基本となるようなスキルであった。

表２－79　組織管理者が考える障害者就労支援に必要な知識や能力等

（就業・生活支援センター）

大分類	回答数（%）	小分類		回答数	回答割合
様々な機関や関係者との連携・調整・チーム支援ができる力	14 (27.5%)	A1	様々な支援機関や支援者とコミュニケーションを取り、連携・役割分担をして、チームで支援する力	7	13.7%
		A2	企業・障害者や家族・多様な関係機関の視点をバランス良く持ち、その間に入り調整する力	6	11.8%
		A3	関係機関・社会資源に関する知識と活用するスキル	3	5.9%
支援を行うに当たって必要な基本的姿勢・態度や経験	10 19.6%)	B1	研修等の機会への積極的参加や関連資格の取得をし、最新の知識や技術の情報収集をする自己研鑽の姿勢	5	9.8%
		B2	実務経験を積み重ね、その中で学ぶこと、知識と実践を結び付けること	3	5.9%
		B3	困難に対してもあきらめずに解決策を見出し、支援しようとする姿勢	2	3.9%
面接・相談支援のスキル	9 (17.6%)	C1	ニーズや背景を適切に聞き取り、思いを傾聴し、相手に分かり易く話ができる面接・相談の技術	6	11.8%
		C2	多面的な視点から、柔軟で多様な理解や対応ができる力	3	5.9%
福祉に関する理解・関心	8 (15.7%)	D1	社会福祉サービスに関する知識・理解や関心	7	13.7%
		D2	基本的人権・権利擁護に関する理解	1	2.0%
雇用・労働に関する法律・制度の知識	7 (13.7%)	E1	障害者雇用施策などの制度の知識	5	9.8%
		E2	労働関係法規や人事労務関連、経営の知識	3	5.9%
企業についてや企業の視点を理解した上で、関係をつくり、開拓、定着支援等行うスキル	6 (11.8%)	F1	企業と関係をつくり、提案、交渉を行う力	3	5.9%
		F2	企業での就労経験又は社会人としてのスキル	1	2.0%
		F3	地域の労働市場に関する知識	1	2.0%
		F4	企業のニーズを把握し、企業の視点に立った支援を行う力	1	2.0%
障害者及び職場や周囲の環境をアセスメントし、適切な目標設定や支援につなげるスキル	4 (7.8%)	G1	論理的・客観的に多様な視点から本人と周囲の環境をアセスメントし適切な目標を設定する力	3	5.9%
		G2	対象者の特徴から強みと企業・職場の情報を整理し、マッチングする力	1	2.0%
支援者自身のセルフケア・セルフマネジメント	3 (5.9%)	H1	職員自身の健康管理・ストレス対処・精神的耐性・体力	3	5.9%
		H2	就労支援への興味・関心・やりがいを感じ、モチベーションを維持できること	1	2.0%
障害に関する知識・理解	3 (5.9%)	I1	障害・認知特性やそれに関する医学・心理学的な知識・理解	3	5.9%
その他	11 (21.6%)	Z	その他	11	21.6%
延べ回答数（複数回答含む）	75 (147.1%)		延べ回答数（複数回答含む）	79	154.9 %
機関種別回答者数	51 (100.0%)		機関種別回答者数	51	100.0 %

＊該当の回答が０の分類項目は除外して示した。

イ　自治体の就労支援機関

全体的な回答数が少ないため解釈に留意は必要であるが、最も該当する回答が多かったのは「支援を行うに当たって必要な基本的姿勢・態度や経験」であった（表２－80）。

表２－80　組織管理者が考える障害者就労支援に必要な知識や能力等（自治体の就労支援機関）

大分類	回答数（%）	小分類		回答数	回答割合
様々な機関や関係者との連携・調整・チーム支援ができる力	2 (10.0%)	A2	企業・障害者や家族・多様な関係機関の視点をバランス良く持ち、その間に入り調整する力	2	10.0%
支援を行うに当たって必要な基本的姿勢・態度や経験	6 (30.0%)	B1	研修等の機会への積極的参加や関連資格の取得をし、最新の知識や技術の情報収集をする自己研鑽の姿勢	2	10.0%
		B2	実務経験を積み重ね、その中で学ぶこと、知識と実践を結び付けること	1	5.0%
		B4	対象者を敬い、寄り添える基本的態度	4	20.0%
面接・相談支援のスキル	3 (15.0%)	C1	ニーズや背景を適切に聞き取り、思いを傾聴し、相手に分かり易く話ができる面接・相談の技術	3	15.0%
雇用・労働に関する法律・制度の知識	2 (10.0%)	E2	労働関係法規や人事労務関連、経営の知識	2	10.0%
企業についてや企業の視点を理解した上で、関係をつくり、開拓、定着支援等行うスキル	4 (20.0%)	F2	企業での就労経験又は社会人としてのスキル	2	10.0%
		F4	企業のニーズを把握し、企業の視点に立った支援を行う力	1	5.0%
		F5	定着支援、職場への介入、継続的フォローアップに関するスキル	2	10.0%
障害者及び職場や周囲の環境をアセスメントし、適切な目標設定や支援につなげるスキル	3 (15.0%)	G1	論理的・客観的に多様な視点から本人と周囲の環境をアセスメントし適切な目標を設定する力	2	10.0%
支援者自身のセルフケア・セルフマネジメント	2 (10.0%)	H2	就労支援への興味・関心・やりがいを感じ、モチベーションを維持できること	2	10.0%
障害に関する知識・理解	1 (5.0%)	I1	障害・認知特性やそれに関する医学・心理学的な知識・理解	1	5.0%
その他	7 (35.0%)	Z	その他	7	35.0%
延べ回答数（複数回答含む）	30 (150.0%)		延べ回答数（複数回答含む）	31	155.0%
機関種別回答者数	20 (100.0%)		機関種別回答者数	20	100.0%

＊該当の回答が０の分類項目は除外して示した。

ウ　就労移行等

「支援を行うに当たって必要な基本的姿勢・態度や経験」という回答が最も多く、就労移行等の組織管理者は、自己研鑽の意欲や経験、寄り添う姿勢などの支援への意欲や態度を重視していた。続いて多かったのは「企業についてや企業の視点を理解した上で、関係をつくり、開拓、定着支援等行うスキル」で特に企業のニーズ把握や関係づくり、提案・交渉を行う力が必要とされていた（表２－81）。

表２－81　組織管理者が考える障害者就労支援に必要な知識や能力等（就労移行等）

大分類	回答数（%）	小分類		回答数	回答割合
様々な機関や関係者との連携・調整・チーム支援ができる力	31 (13.2%)	A1	様々な支援機関や支援者とコミュニケーションを取り、連携・役割分担をして、チームで支援する力	15	6.4%
		A2	企業・障害者や家族・多様な関係機関の視点をバランス良く持ち、その間に入り調整する力	7	3.0%
		A3	関係機関・社会資源に関する知識と活用するスキル	10	4.3%

支援を行うに当たって必要な基本的姿勢・態度や経験	64 (27.4%)	B1	研修等の機会への積極的参加や関連資格の取得をし、最新の知識や技術の情報収集をする自己研鑽の姿勢	33	14.1%
		B2	実務経験を積み重ね、その中で学ぶこと、知識と実践を結び付けること	17	7.3%
		B3	困難に対してもあきらめずに解決策を見出し、支援しようとする姿勢	6	2.6%
		B4	対象者を敬い、寄り添える基本的態度	13	5.6%
面接・相談支援のスキル	24 (10.3%)	C1	ニーズや背景を適切に聞き取り、思いを傾聴し、相手に分かり易く話ができる面接・相談の技術	21	9.0%
		C2	多面的な視点から、柔軟で多様な理解や対応ができる力	5	2.1%
福祉に関する理解・関心	9 (3.8%)	D1	社会福祉サービスに関する知識・理解や関心	8	3.4%
		D2	基本的人権・権利擁護に関する理解	1	0.4%
雇用・労働に関する法律・制度の知識	26 (11.1%)	E1	障害者雇用施策などの制度の知識	19	8.1%
		E2	労働関係法規や人事労務関連、経営の知識	7	3.0%
企業についてや企業の視点を理解した上で、関係をつくり、開拓、定着支援等行うスキル	46 (19.7%)	F1	企業と関係をつくり、提案、交渉を行う力	14	6.0%
		F2	企業での就労経験又は社会人としてのスキル	11	4.7%
		F3	地域の労働市場に関する知識	2	0.9%
		F4	企業のニーズを把握し、企業の視点に立った支援を行う力	14	6.0%
		F5	定着支援、職場への介入、継続的フォローアップに関するスキル	2	0.9%
		F6	実習先や就職先を開拓するスキル	6	2.6%
障害者及び職場や周囲の環境をアセスメントし、適切な目標設定や支援につなげるスキル	29 (12.4%)	G1	論理的・客観的に多様な視点から本人と周囲の環境をアセスメントし適切な目標を設定する力	19	8.1%
		G2	対象者の特徴から強みと企業・職場の情報を整理し、マッチングする力	7	3.0%
		G3	生活面・家庭環境のアセスメントと支援のスキル	4	1.7%
支援者自身のセルフケア・セルフマネジメント	11 (4.7%)	H1	職員自身の健康管理・ストレス対処・精神的耐性・体力	5	2.1%
		H2	就労支援への興味・関心・やりがいを感じ、モチベーションを維持できること	5	2.1%
		H3	支援者自身の自己理解、自己覚知	5	2.1%
障害に関する知識・理解	10 (4.3%)	I1	障害・認知特性やそれに関する医学・心理学的な知識・理解	10	4.3%
その他	62 (26.5%)	Z	その他	62	26.5%
延べ回答数（複数回答含む）	312 (133.3%)		延べ回答数（複数回答含む）	328	140.2%
機関種別回答者数	234 (100.0%)		機関種別回答者数	234	100.0%

＊該当の回答が０の分類項目は除外して示した。

４　支援実務者の障害者就労支援についての考え方や知識と取組

いずれの機関の支援実務者も、就労支援に関する基本的理念に関しては概ね同意していたが、企業の経営力発揮促進の必要性に関する考え方については、態度を保留する回答も多かった。

近年の障害者就労支援に関する考え方の中でも、インクルーシブな雇用の実現や合理的配慮義務提供に向けた取組に関しては、どのように実現していくとよいのか分からないとの回答も多かった。

（１）障害者就労支援についての理念や考え方への同意の程度

実－10　障害者就労支援についての、次のような様々な理念や考え方について、あなたはどう思いますか。

多くの実務支援者は、質問項目に挙がった就労支援についての理念や考え方に同意していた。ただし、④「障害者の生産性や報酬には本人の能力や意欲だけでなく、働く企業・事業所の経営力の発揮を促進する必要がある」との考え方については態度を保留する回答も比較的多かった。

ア　就業・生活支援センター

質問項目にある理念や考え方のほとんどについては、「やや同意」又は「全く同意」と肯定的な回答であった。ただし、④「障害者の生産性や報酬には本人の能力や意欲だけでなく、働く企業・事業所の経営力の発揮を促進する必要がある」との考え方については否定的な意見は少ないものの「どちらとも言えない」の回答率も比較的高く、意見が割れていた（表２－82）。

表２－82　障害者就労支援についての理念や考え方への同意の程度（就業・生活支援センター）

実-10：就業・生活支援センター	全く不同意	やや不同意	どちらとも言えない	やや同意	全く同意	有効回答数
①障害者各人の障害状況等を適切に評価（アセスメント）することによって、一般企業での就職が可能かどうか、福祉的就労が必要かを適切に判断する必要がある。	6 1.6%	7 1.9%	29 7.9%	124 33.8%	201 54.8%	367
②障害者各人の能力や意欲を発揮できる仕事への就職、就職後の職場の理解・配慮の確保によって、障害者の就労可能性を広げる必要がある。	2 0.5%	4 1.1%	17 4.6%	109 29.7%	235 64.0%	367
③治療や生活面の継続的支援が必要な人であっても、就職後の生活面や医療面を継続的支援できる地域体制により、就労可能性を広げる必要がある。	3 0.8%	3 0.8%	37 10.1%	133 36.2%	191 52.0%	367
④障害者の生産性や報酬には本人の能力や意欲だけでなく、働く企業・事業所の経営力（マーケティング、商品戦略、販売、雇用管理、等）の発揮を促進する必要がある。	2 0.5%	9 2.5%	115 31.3%	143 39.0%	98 26.7%	367
⑤就労支援は、障害者の職業を通した経済的・生活自立、地域社会の一員となること、適性や能力に応じた成長や自己実現、自己決定や自由等の実現につながる必要がある。	4 1.1%	3 0.8%	24 6.6%	129 35.2%	206 56.3%	366

イ　自治体の就労支援機関

質問項目にある理念や考え方のほとんどについては、「やや同意」又は「全く同意」と肯定的な回答であった。就業・生活支援センターの結果ほど多くはないが、④「障害者の生産性や報酬には本人の能力や意欲だけでなく、働く企業・事業所の経営力の発揮を促進する必要がある」との考え方については「どちらとも言えない」との回答も一定数みられた（表２－83）。

表２－83　障害者就労支援についての理念や考え方への同意の程度（自治体の就労支援機関）

実-10：自治体の就労支援機関	全く不同意	やや不同意	どちらとも言えない	やや同意	全く同意	有効回答数
①障害者各人の障害状況等を適切に評価（アセスメント）することによって、一般企業での就職が可能かどうか、福祉的就労が必要かを適切に判断する必要がある。	0 0.0%	5 3.7%	11 8.1%	46 33.8%	74 54.4%	136
②障害者各人の能力や意欲を発揮できる仕事への就職、就職後の職場の理解・配慮の確保によって、障害者の就労可能性を広げる必要がある。	1 0.7%	2 1.5%	8 5.9%	35 25.7%	90 66.2%	136
③治療や生活面の継続的支援が必要な人であっても、就職後の生活面や医療面を継続的支援できる地域体制により、就労可能性を広げる必要がある。	2 1.5%	4 2.9%	16 11.8%	46 33.8%	68 50.0%	136
④障害者の生産性や報酬には本人の能力や意欲だけでなく、働く企業・事業所の経営力（マーケティング、商品戦略、販売、雇用管理、等）の発揮を促進する必要がある。	1 0.7%	2 1.5%	34 25.0%	52 38.2%	47 34.6%	136
⑤就労支援は、障害者の職業を通した経済的・生活自立、地域社会の一員となること、適性や能力に応じた成長や自己実現、自己決定や自由等の実現につながる必要がある。	1 0.7%	3 2.2%	14 10.3%	40 29.4%	78 57.4%	136

ウ　就労移行等

他機関種同様、質問項目にある理念や考え方のほとんどについては、「やや同意」又は「全く同意」と肯定的な回答であった。また、自治体の就労支援機関の結果と同様、④「障害者の生産性や報酬には本人の能力や意欲だけでなく、働く企業・事業所の経営力の発揮を促進する必要がある」との考え方については「どちらとも言えない」との回答も一定数みられた（表２－84）。

表２－84　障害者就労支援についての理念や考え方への同意の程度（就労移行等）

実-10：就労移行等	全く不同意	やや不同意	どちらとも言えない	やや同意	全く同意	有効回答数
①障害者各人の障害状況等を適切に評価（アセスメント）することによって、一般企業での就職が可能かどうか、福祉的就労が必要かを適切に判断する必要がある。	29 1.6%	64 3.6%	200 11.2%	616 34.5%	874 49.0%	1783
②障害者各人の能力や意欲を発揮できる仕事への就職、就職後の職場の理解・配慮の確保によって、障害者の就労可能性を広げる必要がある。	23 1.3%	16 0.9%	93 5.2%	510 28.6%	1143 64.0%	1785
③治療や生活面の継続的支援が必要な人であっても、就職後の生活面や医療面を継続的支援できる地域体制により、就労可能性を広げる必要がある。	22 1.2%	28 1.6%	182 10.2%	635 35.6%	915 51.3%	1782
④障害者の生産性や報酬には本人の能力や意欲だけでなく、働く企業・事業所の経営力（マーケティング、商品戦略、販売、雇用管理、等）の発揮を促進する必要がある。	18 1.0%	54 3.0%	487 27.4%	651 36.6%	569 32.0%	1779
⑤就労支援は、障害者の職業を通した経済的・生活自立、地域社会の一員となること、適性や能力に応じた成長や自己実現、自己決定や自由等の実現につながる必要がある。	23 1.3%	17 1.0%	147 8.2%	584 32.8%	1012 56.8%	1783

（２）最近の障害者就労支援で取り上げられることがある事柄の知識と取組状況（実―11）

実－11　最近の障害者就労支援で、取り上げられることのある次のような事柄にはどう対応していますか。

①の「インクルーシブな雇用・就業の権利」については、全ての機関で「知識はあるが、どうすれば実現できるか分からない」との回答が多く、同時に「知識がまだ不十分である」との回答も多かった。

②の「合理的配慮」に関しては、いずれの機関でも実現の仕方が分からないとの回答と日頃の支援で実現に向け取り組んでいるという回答に割れる結果であった。

③の「最低賃金の保障」に関しては、就労移行等で「どうすればよいか分からない」との回答が多い傾向があった。

ア　就業・生活支援センター

③の「最低賃金の保障」に係る内容については「日頃の支援で実現に取り組んでいる」との回答が 66%と多かったが、その他の①「インクルーシブな雇用・就業の権利」に係る内容、②「合理的配慮を行う法的義務」に関する内容については、「知識はあるが、どうすれば実現できるか分からない」との回答が多く、特に①「インクルーシブな雇用」に関しては、「知識がまだ不十分である」との回答も比較的多かった（表２－85）。

表２－85 最近の障害者就労支援で取り上げられることがある事柄の知識と取組状況
（就業・生活支援センター）

実-11：就業・生活支援センター	知識がまだ不十分である	知識はあるが、どうすれば実現できるか分からない	日頃の支援で実現に取り組んでいる	有効回答数
①障害者権利条約で、全ての障害者に希望や能力を活かし、障害の有無にかかわらず分け隔てなく働ける（インクルーシブな）雇用・就業の権利が求められている	112 32.2%	151 43.4%	85 24.4%	348
②全ての事業主・企業には、各障害者の職業能力を引き出し職業生活を享受できるように、合理的な範囲での配慮や調整(合理的配慮)を行う法的義務がある	42 12.1%	147 42.2%	159 45.7%	348
③障害の有無にかかわらず労働者には最低賃金が保障される必要がある	21 6.0%	97 27.9%	230 66.1%	348

イ　自治体の就労支援機関

回答傾向は概ね就業・生活支援センターと類似しているが、②「合理的配慮を行う法的義務」に関する内容については、「日頃の支援で実現に取り組んでいる」との回答も 50%を超えていた（表２－86）。

表２－86 最近の障害者就労支援で取り上げられることがある事柄の知識と取組状況

（自治体の就労支援機関）

実-11：自治体の就労支援	知識がまだ不十分である	知識はあるが、どうすれば実現できるか分からない	日頃の支援で実現に取り組んでいる	有効回答数
①障害者権利条約で、全ての障害者に希望や能力を活かし、障害の有無にかかわらず分け隔てなく働ける（インクルーシブな）雇用・就業の権利が求められている	40 30.1%	54 40.6%	39 29.3%	133
②全ての事業主・企業には、各障害者の職業能力を引き出し職業生活を享受できるように、合理的な範囲での配慮や調整(合理的配慮)を行う法的義務がある	25 18.8%	40 30.1%	68 51.1%	133
③障害の有無にかかわらず労働者には最低賃金が保障される必要がある	8 6.0%	31 23.3%	94 70.7%	133

ウ　就労移行等

３つの項目全て回答は割れていた。他の機関種と比較すると③「最低賃金の保障」に係る内容について、「知識はあるが、どうすれば実現できるか分からない」と回答した割合が高かった（表２－87）。

表２－87 最近の障害者就労支援で取り上げられることがある事柄の知識と取組状況

（就労移行等）

実-11：就労移行等	知識がまだ不十分である	知識はあるが、どうすれば実現できるか分からない	日頃の支援で実現に取り組んでいる	有効回答数
①障害者権利条約で、全ての障害者に希望や能力を活かし、障害の有無にかかわらず分け隔てなく働ける（インクルーシブな）雇用・就業の権利が求められている	577 34.1%	697 41.2%	419 24.7%	1,693
②全ての事業主・企業には、各障害者の職業能力を引き出し職業生活を享受できるように、合理的な範囲での配慮や調整(合理的配慮)を行う法的義務がある	366 21.6%	685 40.5%	641 37.9%	1,692
③障害の有無にかかわらず労働者には最低賃金が保障される必要がある	233 13.8%	671 39.8%	781 46.4%	1,685

第４節　就労支援機関における人材育成に係る取組状況

本節では、就労支援機関における人材育成に係る取組状況について、就労支援に係る研修・情報源の活用状況や、組織的な人材育成の取組の現状と課題を明らかにした。

就労支援に係る研修や助言・援助に関しては、全体的に就業・生活支援センターの受講・活用率が高い傾向があり、就労移行等では十分に受講・活用が浸透していないものもあった。

人材育成の組織的取組に関しては、支援実務者が困ったときに相談体制をとることや、ケースミーティング等により情報共有の仕組みをつくる、外部研修の受講を促進するなどの人材育成の取組を実施している組織は多かった。しかし、支援ノウハウの共有を図る取組の実施が少ない傾向があった。

人材育成の課題として、就労支援担当者に求められる専門性の高さに見合った処遇の提示が難しいという実態や、人材育成の重要性を認識していても、支援実務や兼任する業務で手いっぱいになり人材育成に十分な時間をかけることができないという実態が明らかになった。また、支援実務者が就労支援の有益性や社会的評価の実感について態度を保留する回答が多く、就労支援担当者がやりがい等を感じられるような人材育成のあり方を考える必要性も窺えた。

１　組織内異動の状況

組－４　就労支援担当者について、次のような組織内異動の状況はいかがですか。

いずれの機関種においても、異動等のある人材の多さはそれぞれで、多い組織も少ない組織もあった。一方、就労支援担当又は実務を継続する見込みの人が多い組織が多数であり、生活支援担当等からの異動が多いという組織は少なかった。

（１）就業・生活支援センター

①「就労支援の実務を継続又は異動のない人」の多さについては、回答が割れており、異動等が多い組織と少ない組織がある実態が示された。

②「生活支援担当等から異動してきた人」については、「ほぼいない」、「やや少ない」の割合が高く、④「将来、生活支援等に移動する見込の人」も同割合が高かった。

さらに、③「今後も就労支援担当を継続する見込の人」は「やや多い」、「ほぼ全員」の割合が高く、⑤「昇進等で就労支援の実務から離れる見込の人」は「ほぼいない」、「やや少ない」の割合が高いことから、異動等はあったとしても、原則的には就労支援実務を継続的に担当する見込みの人材が多い組織が多数であると考えられた（表２－88）。

表２－88　組織内異動の状況（就業・生活支援センター）

組－4: 就業・生活支援センター	ほぼいない	やや少ない	半数程度	やや多い	ほぼ全員	有効回答数
①就労支援の実務を継続又は異動のない人	42 21.3%	35 17.8%	43 21.8%	29 14.7%	48 24.4%	197
②生活支援担当等から異動してきた人	86 44.8%	62 32.3%	30 15.6%	8 4.2%	6 3.1%	192
③今後も就労支援担当を継続する見込の人	11 5.7%	13 6.7%	40 20.6%	56 28.9%	74 38.1%	194
④将来、生活支援担当等に異動する見込の人	89 46.4%	71 37.0%	19 9.9%	6 3.1%	7 3.6%	192
⑤昇進等で就労支援の実務から離れる見込の人	85 44.5%	69 36.1%	24 12.6%	8 4.2%	5 2.6%	191

（２）自治体の就労支援機関

①「就労支援の実務を継続又は異動のない人」の多さについては、回答が割れており、異動等が多い組織と少ない組織があった。②「生活支援担当等から異動してきた人」については、就業・生活支援センターと比較しても「ほぼいない」の割合が特に高く、④「将来、生活支援等に移動する見込の人」も同割合が高かった。さらに、③「今後も就労支援担当を継続する見込の人」は「やや多い」「ほぼ全員」の割合が高く、⑤「昇進等で就労支援の実務から離れる見込の人」は「ほぼいない」「やや少ない」の割合が高いことから、就業・生活支援センターの結果同様、異動等はあったとしても、原則的には就労支援実務を継続的に担当する見込みの人材が多い組織が多数であると考えられた（表２－89）。

表２－89　組織内異動の状況（自治体の就労支援機関）

組－4:自治体の就労支援機関	ほぼいない	やや少ない	半数程度	やや多い	ほぼ全員	有効回答数
①就労支援の実務を継続又は異動のない人	10 14.5%	14 20.3%	9 13.0%	14 20.3%	22 31.9%	69
②生活支援担当等から異動してきた人	44 67.7%	16 24.6%	3 4.6%	1 1.5%	1 1.5%	65
③今後も就労支援担当を継続する見込の人	2 3.0%	4 6.0%	11 16.4%	9 28.4%	31 46.3%	67
④将来、生活支援担当等に異動する見込の人	38 56.7%	19 28.4%	7 10.4%	0 0.0%	3 4.5%	67
⑤昇進等で就労支援の実務から離れる見込の人	37 56.9%	17 26.2%	7 10.8%	3 4.6%	1 1.5%	65

（３）就労移行等

①「就労支援の実務を継続又は異動のない人」の多さについては、他の機関種と同様回答が割れており、異動等が多い組織と少ない組織があった。

②「生活支援担当等から異動してきた人」については、「ほぼいない」、「やや少ない」の割合が高く、④「将来、生活支援等に移動する見込の人」も同割合が高かった。

さらに、③「今後も就労支援担当を継続する見込の人」は「やや多い」、「ほぼ全員」の割合が高く、⑤「昇進等で就労支援の実務から離れる見込の人」は「ほぼいない」、「やや少ない」

の割合が高いことから、他の機関種同様、異動等はあったとしても、原則的には就労支援実務を継続的に担当する見込みの人材が多い組織が多数であると考えられた（表２－90）。

表２－90　組織内異動の状況（就労移行等）

組－4:就労移行等	ほぼいない	やや少ない	半数程度	やや多い	ほぼ全員	有効回答数
①就労支援の実務を継続又は異動のない人	302 24.9%	198 16.3%	171 14.1%	192 15.8%	350 28.9%	1,213
②生活支援担当等から異動してきた人	586 49.2%	303 25.4%	172 14.4%	49 4.1%	82 6.9%	1,192
③今後も就労支援担当を継続する見込の人	110 9.1%	128 10.6%	202 16.7%	255 21.1%	511 42.4%	1,206
④将来、生活支援担当等に異動する見込の人	570 47.9%	342 28.7%	198 16.6%	35 2.9%	46 3.9%	1,191
⑤昇進等で就労支援の実務から離れる見込の人	660 55.2%	363 30.4%	112 9.4%	26 2.2%	34 2.8%	1,195

２　採用・配置・育成の課題

就労支援機関の人材の採用等の課題として、求められる専門性に見合った処遇等の提示は難しく、応募者が少ないとの回答が全体的に多かった。離転職者の多さについては事業所により回答が分かれた。

（１）就労支援担当者の採用・配置・育成の課題の状況

組－11　就労支援担当者を採用・配置・育成するために、貴機関・事業所では次のような課題状況はありますか。（選択式）

就業・生活支援センターや自治体の就労支援機関においては、就労支援担当者の募集に際し応募が少ないこと、満足いただける処遇等の条件提示が困難であることについて同意する回答が概ね半数以上あり、多かった。一方、就労移行等では組織により回答が割れる結果となった。

その他の離職・転職者の多さや、就労支援担当者としての適性判断の難しさに関する問に対しては、回答が割れ、「どちらとも言えない」との回答も比較的多かった。

ア　就業・生活支援センター

①「就労支援担当者を募集しても、応募が少ない」や③「就労支援力の高い人材に満足いただける処遇等の条件を提示することは困難」との内容に対して「ややそのとおり」又は「全くそのとおり」の回答を合わせるとそれぞれ順に、54%、63%と半数を超えていた。また、②「数年以内で離職・転職する人が多い」については、「全くそのとおり」の回答は少なく、回答が割れる結果であり、④「各人の就労支援担当者としての適性や能力等を判断する基準が分からない」についても、「全くそのとおり」の回答は少なく、「やや違う」、「どちらとも言えない」の回答が多かった（表２－91）。

表２－91　就労支援担当者の採用・配置・育成の課題の状況（就業・生活支援センター）

組－11：就業・生活支援センター	全く違う	やや違う	どちらとも言えない	ややそのとおり	全くそのとおり	有効回答数
①就労支援担当者を募集しても、応募が少ない	11 5.6%	19 9.6%	61 30.8%	51 25.8%	56 28.3%	198
②就労支援人材を採用・配置しても、数年以内で離職・転職する人が多い	43 21.5%	49 24.5%	54 27.0%	46 23.0%	8 4.0%	200
③就労支援力の高い人材に満足いただける処遇等の条件を提示することは困難である	6 3.0%	16 8.0%	51 25.6%	59 29.6%	67 33.7%	199
④採用・配置・育成に当たって、各人の就労支援担当者としての適性や能力等を判断する基準が分からない	23 11.5%	56 28.0%	78 39.0%	34 17.0%	9 4.5%	200

イ　自治体の就労支援機関

③「就労支援力の高い人材に満足いただける処遇等の条件を提示することは困難」との内容に対して「ややそのとおり」又は「全くそのとおり」の回答を合わせると 63%と回答割合が高かった。また、①「就労支援担当者を募集しても、応募が少ない」についても、同 49%と同意傾向の回答割合が高かったが、同時に「どちらとも言えない」の回答も多かった。

②「数年以内で離職・転職する人が多い」や④「各人の就労支援担当者としての適性や能力等を判断する基準が分からない」との質問項目については、全面的に同意する回答も否定する回答も少なく、「どちらとも言えない」や「やや違う」の回答率が比較的高かった（表２－92）。

表２－92　就労支援担当者の採用・配置・育成の課題の状況（自治体の就労支援機関）

組－11：自治体の就労支援機関	全く違う	やや違う	どちらとも言えない	ややそのとおり	全くそのとおり	有効回答数
①就労支援担当者を募集しても、応募が少ない	2 2.8%	9 12.7%	25 35.2%	15 21.1%	20 28.2%	71
②就労支援人材を採用・配置しても、数年以内で離職・転職する人が多い	6 8.5%	21 29.6%	24 33.8%	14 19.7%	6 8.5%	71
③就労支援力の高い人材に満足いただける処遇等の条件を提示することは困難である	0 0.0%	8 11.3%	18 25.4%	21 29.6%	24 33.8%	71
④採用・配置・育成に当たって、各人の就労支援担当者としての適性や能力等を判断する基準が分からない	7 9.9%	20 28.2%	32 45.1%	12 16.9%	0 0.0%	71

ウ　就労移行等

①「就労支援担当者を募集しても、応募が少ない」や③「就労支援力の高い人材に満足いただける処遇等の条件を提示することは困難」の質問項目については、他の機関種と違い「全くそのとおり」との回答割合が 20%を超えることは無く、「どちらとも言えない」「ややそのとおり」の回答が比較的多かった。②「数年以内で離職・転職する人が多い」や④「各人の就労支援担当者としての適性や能力等を判断する基準が分からない」との質問項目については、他の機関種と同様全面的に同意する回答は少なく、②についてはその他の選択肢で回答が割れ、④については「やや違う」「どちらとも言えない」の回答が多かった（表２－93）。

表２－93　就労支援担当者の採用・配置・育成の課題の状況（就労移行等）

組－11：就労移行等	全く違う	やや違う	どちらとも言えない	ややそのとおり	全くそのとおり	有効回答数
①就労支援担当者を募集しても、応募が少ない	123 10.0%	180 14.7%	420 34.3%	292 23.8%	211 17.2%	1,226
②就労支援人材を採用・配置しても、数年以内で離職・転職する人が多い	238 19.4%	290 23.7%	358 29.2%	254 20.8%	84 6.9%	1,224
③就労支援力の高い人材に満足いただける処遇等の条件を提示することは困難である	62 5.1%	153 12.5%	426 34.7%	343 28.0%	243 19.8%	1,227
④採用・配置・育成に当たって、各人の就労支援担当者としての適性や能力等を判断する基準が分からない	162 13.2%	356 29.1%	477 38.9%	182 14.9%	48 3.9%	1,225

（２）就労支援担当者の採用・配置・育成の課題等についての組織管理者の考え（組－11）

組－11　就労支援担当者の採用・配置・育成の課題等についてお考えがあれば、具体的にご記入ください。（自由記述）

いずれの機関においても、就労支援には専門性が求められる一方で、事業収入が安定せず、見合った処遇ではないことから人材の確保が難しいことを挙げていた。また、人材育成の重要性を認識しつつも、人材育成にかかる時間や労力、費用等の課題があることを挙げる意見が数多く挙がっていた。それと同時に、多事業を行っている法人では、法人全体としての考え方に拠るため就労支援だけに特化した人材育成や人員配置ができるわけではないことが挙げられた。

ア　就業・生活支援センター

「採用後の研修やOJTが重要であるが、育成を担当できる人材の不足、時間・労力・費用がかかり、十分に手がかけられない」に該当する回答が最も多く、中でも、育成にかかる時間・労力・費用の問題を挙げる回答が多かった。同時に、「事業収入が安定せず、見合った処遇や人員体制に反映できないため、人材確保は難しい」という意見や「D1 就労支援従事者に求められる専門性は高く、求められる人材を集めるのは容易ではない」といった、人材確保の問題を挙げる回答も多かった。さらに、「C1 法人全体としての異動・キャリアがあるため、就労支援単独で人材育成を考えるわけにはいかない」との意見も多く、人材育成・募集共に課題となっている現状が窺えた（表２－94）。

表２－94　採用・配置・育成の課題等についての組織管理者の考え（就業・生活支援センター）

大分類	回答数（%）	小分類		回答数	回答割合
採用後の研修やOJTが重要であるが、育成を担当できる人材の不足、時間・労力・費用がかかり、十分に手がかけられない	25 (28.4%)	A1	研修の機会・質やOJT等の育成の場に限りがある、体系的に確立できていない	9	10.2%
		A2	育成には時間・労力・費用をかける必要がある	11	12.5%
		A3	即戦力の採用・配置は難しく、就労支援専門人材を育成するための研修やOJTが重要である	4	4.5%
		A4	人材育成に手をかける時間・余力がない	3	3.4%
事業収入が安定せず、見合った処遇や人員体制に反映できないため、人材確保は難しい	23 (26.1%)	B1	事業に安定した収入が見込めず、法人として人員体制・見合った給与体系を整えられない	10	11.4%
		B2	業務内容や求められる能力に見合った処遇ではない	7	8.0%
		B3	処遇が十分でないため離転職が多く人材確保も難しい	7	8.0%

法人全体としての異動・キャリアがあるため、就労支援に特化した配置や評価は得られない	20 (22.7%)	C1	法人全体としての異動・キャリアがあるため、就労支援単独で人材育成を考えるわけにはいかない	20	22.7%
就労支援には高度な専門性やバランス感覚が必要で、人材の募集や配置は難しい	15 (17.0%)	D1	就労支援従事者に求められる専門性は高く、求める人材を集めるのは容易ではない	14	15.9%
		D2	人間性やバランス感覚などは経験だけでは分からないため、適した人材の判断が難しい	1	1.1%
経験、人間性、所有資格など多様な視点で採用・配置を決めている	9 (10.2%)	E1	関連資格所持者、関連業務経験者、関連知識・スキルを有する者を重視して採用又は配置している	4	4.5%
		E2	人間性、バランス感覚、柔軟性等の資質が重要な業務のため、その点を重視して採用又は配置している	3	3.4%
		E3	企業（福祉業界以外での）経験が重要な業務のため、その点を重視して採用又は配置している	2	2.3%
業界全体的な労働力不足で求人に対する応募が少ない	6 (6.8%)	F1	福祉業界全体の人材が少ない・労働力不足	5	5.7%
		F2	そもそも求人に対する応募が少ない	1	1.1%
職員のモチベーションやメンタルヘルスのフォローが必要	4 (4.5%)	G1	メンタルヘルス面のサポートやフォローが必要である	4	4.5%
その他	6 (6.8%)	Z	その他	6	6.8%
延べ回答数（複数回答含む）	108 (122.7%)		延べ回答数（複数回答含む）	111	126.1%
機関種別回答者数	88 (100.0%)		機関種別回答者数	88	100.0%

＊該当の回答が０の分類項目は除外して示した。

イ　自治体の就労支援機関

就業・生活支援センターの結果と概ね類似しており、「事業収入が安定せず、見合った処遇や人員体制に反映できないため、人材確保は難しい」という意見と「採用後の研修やOJTが重要であるが、育成を担当できる人材の不足、時間・労力・費用がかかり、十分に手がかけられない」という人材の確保・育成の課題に関する意見が挙がると同時に、「C1法人全体としての異動・キャリアがあるため、就労支援単独で人材育成を考えるわけにはいかない」という法人としての課題が挙がった（表２－95）。

表２－95　採用・配置・育成の課題等についての組織管理者の考え（自治体の就労支援機関）

大分類	回答数 (%)	小分類		回答数	回答割合
採用後の研修やOJTが重要であるが、育成を担当できる人材の不足、時間・労力・費用がかかり、十分に手がかけられない	7 (25.9%)	A1	研修の機会・質やOJT等の育成の場に限りがある、体系的に確立できていない	2	7.4%
		A2	育成には時間・労力・費用をかける必要がある	3	11.1%
		A3	即戦力の採用・配置は難しく、就労支援専門人材を育成するための研修やOJTが重要である	1	3.7%
		A4	人材育成に手をかける時間・余力がない	1	3.7%
事業収入が安定せず、見合った処遇や人員体制に反映できないため、人材確保は難しい	9 (33.3%)	B1	事業に安定した収入が見込めず、法人として人員体制・見合った給与体系を整えられない	3	11.1%
		B2	業務内容や求められる能力に見合った処遇ではない	2	7.4%
		B3	処遇が十分でないため離転職が多く人材確保も難しい	4	14.8%
法人全体としての異動・キャリアがあるため、就労支援に特化した配置や評価は得られない	6 (22.2%)	C1	法人全体としての異動・キャリアがあるため、就労支援単独で人材育成を考えるわけにはいかない	5	18.5%
		C2	法人の評価制度が就労支援内容と見合っていない又は評価制度が確立されていない	1	3.7%

就労支援には高度な専門性やバランス感覚が必要で、人材の募集や配置は難しい	2 (7.4%)	D1	就労支援従事者に求められる専門性は高く、求める人材を集めるのは容易ではない	1	3.7%
		D2	人間性やバランス感覚などは経験だけでは分からないため、適した人材の判断が難しい	1	3.7%
経験、人間性、所有資格など多様な視点で採用・配置を決めている	2 (7.4%)	E2	人間性、バランス感覚、柔軟性等の資質が重要な業務のため、その点を重視して採用又は配置している	2	7.4%
職員のモチベーションやメンタルヘルスのフォローが必要	2 (7.4%)	G2	就労支援への興味や意欲が重要であるが、感じられない応募者・担当者が多い	2	7.4%
その他	2 (7.4%)	Z	その他	2	7.4%
延べ回答数（複数回答含む）	30 (111.1%)		延べ回答数（複数回答含む）	30	111.1%
機関種別回答者数	27 (100.0%)		機関種別回答者数	27	100.0%

＊該当の回答が０の分類項目は除外して示した。

ウ　就労移行等

就労移行等の結果も、他の機関と類似しており、「採用後の研修やOJTが重要であるが、育成を担当できる人材の不足、時間・労力・費用がかかり、十分に手がかけられない」という人材育成の課題と、「事業収入が安定せず、見合った処遇や人員体制に反映できないため、人材確保は難しい」という人材確保の課題が挙がると同時に、「C1 法人全体としての異動・キャリアがあるため、就労支援単独で人材育成を考えるわけにはいかない」という課題が挙がった（表２－96）。

表２－96　採用・配置・育成の課題等についての組織管理者の考え（就労移行等）

大分類	回答数 (%)	小分類		回答数	回答割合
採用後の研修やOJTが重要であるが、育成を担当できる人材の不足、時間・労力・費用がかかり、十分に手がかけられない	83 (26.0%)	A1	研修の機会・質やOJT等の育成の場に限りがある、体系的に確立できていない	26	8.2%
		A2	育成には時間・労力・費用をかける必要がある	19	6.0%
		A3	即戦力の採用・配置は難しく、就労支援専門人材を育成するための研修やOJTが重要である	24	7.5%
		A4	人材育成に手をかける時間・余力がない	10	3.1%
		A5	育成を担当できる人材が少ない、必要である	4	1.3%
事業収入が安定せず、見合った処遇や人員体制に反映できないため、人材確保は難しい	67 (21.0%)	B1	事業に安定した収入が見込めず、法人として人員体制・見合った給与体系を整えられない	19	6.0%
		B2	業務内容や求められる能力に見合った処遇ではない	22	6.9%
		B3	処遇が十分でないため離転職が多く人材確保も難しい	28	8.8%
法人全体としての異動・キャリアがあるため、就労支援に特化した配置や評価は得られない	47 (14.7%)	C1	法人全体としての異動・キャリアがあるため、就労支援単独で人材育成を考えるわけにはいかない	46	14.4%
		C2	法人の評価制度が就労支援内容と見合っていない又は評価制度が確立されていない	2	0.6%
就労支援には高度な専門性やバランス感覚が必要で、人材の募集や配置は難しい	43 (13.5%)	D1	就労支援従事者に求められる専門性は高く、求める人材を集めるのは容易ではない	26	8.2%
		D2	人間性やバランス感覚などは経験だけでは分からないため、適した人材の判断が難しい	17	5.3%
経験、人間性、所有資格など多様な視点で採用・配置を決めている	38 (11.9%)	E1	関連資格所持者、関連業務経験者、関連知識・スキルを有する者を重視して採用又は配置している	7	2.2%
		E2	人間性、バランス感覚、柔軟性等の資質が重要な業務のため、その点を重視して採用又は配置している	18	5.6%
		E3	企業（福祉業界以外での）経験が重要な業務のため、その点を重視して採用又は配置している	15	4.7%

業界全体的な労働力不足で求人に対する応募が少ない	19 (6.0%)	F1	福祉業界全体の人材が少ない・労働力不足	6	1.9%
		F2	そもそも求人に対する応募が少ない	13	4.1%
職員のモチベーションやメンタルヘルスのフォローが必要	12 (3.8%)	G1	メンタルヘルス面のサポートやフォローが必要である	4	1.3%
		G2	就労支援への興味や意欲が重要であるが、感じられない応募者・担当者が多い	8	2.5%
その他	41 (12.9%)	Z	その他	41	12.9%
延べ回答数（複数回答含む）	350 (109.7%)		延べ回答数（複数回答含む）	355	111.3%
機関種別回答者数	319 (100.0%)		機関種別回答者数	319	100.0%

＊該当の回答が０の分類項目は除外して示した。

３　人材育成に係る組織的な取組状況

人材育成の組織的取組は、必要性は認識されつつも、業務の忙しさ等により後回しになりがちな項目も多かった。特に、組織外の関係機関等を含めて支援ノウハウの共有を図る取組の実施が少ない傾向があった。また、人材育成ができる人材の確保や人材育成のノウハウの不足といった課題が挙げられた。

（１）人材育成に係る組織的な取組の実態

組－12　貴機関・事業所の就労支援担当者の能力向上のために組織的に重視して実施していることはありますか。（選択肢）

困ったことがあれば、他の支援者やスーパーバイザーが相談に乗る取組や、ケースミーティングによる支援事例等の検討・共有の取組、支援内容や成果の記録の取組については、いずれの機関種においても重視して実施されている割合が高かった。

一方、地域関係機関と連携や役割分担を言語化・文書化する取組や、専門家としての支援ノウハウを整理・共有化する取組、就労支援者のキャリアの段階や達成目標を明示する取組は、いずれの機関種においても実施されている割合が低かった。

ア　就業・生活支援センター

①「困ったことがあれば、いつでも他の支援者やスーパーバイザーが相談に乗る」や②「支援事例は組織内のケースミーティングで検討し共有」、③「支援内容と支援成果の記録」は「重視して実施している」が 70%以上と高く、⑨「外部研修等の受講を組織として推進」も同 67%と比較的高かった。

一方、④「地域関係機関とケースマネジメントの連携体制で事例検討やノウハウ共有」や⑤「支援ノウハウ等を言語化・文書化して、支援者同士で共有」は「重要と思うが実施は少ない」と「重視して実施している」の回答率が拮抗していた。また、⑥「地域関係機関との連携や役割分担の進め方を言語化・文書化」や⑦「専門職としての支援ノウハウの整理や共有化を積極的に進める」、⑧「就労支援者のキャリアの段階や達成目標を明示」については、「重要と思うが実施は少ない」の回答率が高かった（表２－97）。

表２－97　人材育成に係る組織的な取組の実態（就業・生活支援センター）

組-12: 就業・生活支援センター	実施が重要とは思わない	重要と思うが実施は少ない	重視して実施している	有効回答数
①各支援者が支援で困ったことがあれば、いつでも他の支援者やスーパーバイザーが相談に乗る	1 0.5%	54 26.5%	149 73.0%	204
②支援事例は組織内のケースミーティングで検討し共有する	1 0.5%	40 19.6%	163 79.9%	204
③支援内容と支援成果の記録により、組織での効果的な支援の蓄積・共有と改善に取り組む	3 1.5%	56 27.5%	145 71.1%	204
④組織内だけでなく、地域関係機関とケースマネジメントの連携体制で事例検討やノウハウ共有を図る	4 2.0%	92 45.1%	108 52.9%	204
⑤組織内の支援ノウハウ等を言語化・文書化して、支援者同士で共有し、引き継ぎをスムーズに行えるようにする	0 0.0%	109 53.7%	94 46.3%	203
⑥地域関係機関との連携や役割分担の進め方を言語化・文書化して、関係機関の人事異動があっても引き継げるようにする	2 1.0%	133 66.5%	65 32.5%	200
⑦学会や研究・実践発表会、論文投稿などで、専門職としての支援ノウハウの整理や共有化を積極的に進める	26 12.8%	152 74.9%	25 12.3%	203
⑧人事評価等で、就労支援者のキャリアの段階や達成目標を明示して計画的に人材育成を進める	13 6.4%	129 63.5%	61 30.0%	203
⑨就労支援人材のレベルに応じたレベルアップのための外部研修等の受講を組織として推進する	4 2.0%	64 31.4%	136 66.7%	204

イ　自治体の就労支援機関

①「困ったことがあれば、いつでも他の支援者やスーパーバイザーが相談に乗る」や②「支援事例は組織内のケースミーティングで検討し共有」は「重視して実施している」の回答率が 70%以上と高く、③「支援内容と支援成果の記録」や⑨「外部研修等の受講を組織として推進」も同60%以上であり比較的高かった。

一方、⑤「支援ノウハウ等を言語化・文書化して、支援者同士で共有」は「重要と思うが実施は少ない」と「重視して実施している」の回答率が拮抗し、④「地域関係機関とケースマネジメントの連携体制で事例検討やノウハウ共有」、⑥「地域関係機関との連携や役割分担の進め方を言語化・文書化」、⑦「専門職としての支援ノウハウの整理や共有化を積極的に進める」、⑧「就労支援者のキャリアの段階や達成目標を明示」については、「重要と思うが実施は少ない」の回答率が高かった（表２－98）。

表２－98　人材育成に係る組織的な取組の実態（自治体の就労支援機関）

組-12: 自治体の就労支援機関	実施が重要とは思わない	重要と思うが実施は少ない	重視して実施している	有効回答数
①各支援者が支援で困ったことがあれば、いつでも他の支援者やスーパーバイザーが相談に乗る	0 0.0%	18 25.4%	53 74.6%	71
②支援事例は組織内のケースミーティングで検討し共有する	0 0.0%	14 19.7%	57 80.3%	71
③支援内容と支援成果の記録により、組織での効果的な支援の蓄積・共有と改善に取り組む	0 0.0%	28 39.4%	43 60.6%	71
④組織内だけでなく、地域関係機関とケースマネジメントの連携体制で事例検討やノウハウ共有を図る	0 0.0%	41 57.7%	30 42.3%	71
⑤組織内の支援ノウハウ等を言語化・文書化して、支援者同士で共有し、引き継ぎをスムーズに行えるようにする	0 0.0%	36 51.4%	34 48.6%	70
⑥地域関係機関との連携や役割分担の進め方を言語化・文書化して、関係機関の人事異動があっても引き継げるようにする	1 1.4%	39 56.5%	29 42.0%	71
⑦学会や研究・実践発表会、論文投稿などで、専門職としての支援ノウハウの整理や共有化を積極的に進める	8 11.6%	52 75.4%	9 13.0%	69
⑧人事評価等で、就労支援者のキャリアの段階や達成目標を明示して計画的に人材育成を進める	2 2.9%	47 67.1%	21 30.0%	70
⑨就労支援人材のレベルに応じたレベルアップのための外部研修等の受講を組織として推進する	0 0.0%	22 31.4%	48 68.6%	70

ウ　就労移行等

「重視して実施している」が 70%を超えたのは②「支援事例は組織内のケースミーティングで検討し共有」のみであり、同 60%以上は①「困ったことがあれば、いつでも他の支援者やスーパーバイザーが相談に乗る」と③「支援内容と支援成果の記録」であり、⑨「外部研修等の受講を組織として推進」も 55%と比較的高かった。

⑤「支援ノウハウ等を言語化・文書化して、支援者同士で共有」は「重要と思うが実施は少ない」と「重視して実施している」の回答率が拮抗し、④「地域関係機関とケースマネジメントの連携体制で事例検討やノウハウ共有」、⑥「地域関係機関との連携や役割分担の進め方を言語化・文書化」、⑦「専門職としての支援ノウハウの整理や共有化を積極的に進める」、⑧「就労支援者のキャリアの段階や達成目標を明示」については、「重要と思うが実施は少ない」の回答率が高かった。

なお、⑦「専門職としての支援ノウハウの整理や共有化を積極的に進める」については「実施が重要とは思わない」の回答も 17%と他の機関種と比較すると高かった（表２－99）。

表２－99　人材育成に係る組織的な取組の実態（就労移行等）

組-12：就労移行等	実施が重要とは思わない	重要と思うが実施は少ない	重視して実施している	有効回答数
①各支援者が支援で困ったことがあれば、いつでも他の支援者やスーパーバイザーが相談に乗る	12 1.0%	411 32.9%	826 66.1%	1,249
②支援事例は組織内のケースミーティングで検討し共有する	7 0.6%	264 21.2%	975 78.3%	1,246
③支援内容と支援成果の記録により、組織での効果的な支援の蓄積・共有と改善に取り組む	6 0.3%	388 31.2%	850 68.3%	1,244
④組織内だけでなく、地域関係機関とケースマネジメントの連携体制で事例検討やノウハウ共有を図る	31 2.5%	814 65.4%	400 32.1%	1,245
⑤組織内の支援ノウハウ等を言語化・文書化して、支援者同士で共有し、引き継ぎをスムーズに行えるようにする	14 1.1%	619 49.7%	612 49.2%	1,245
⑥地域関係機関との連携や役割分担の進め方を言語化・文書化して、関係機関の人事異動があっても引き継げるようにする	48 3.9%	856 68.9%	339 27.3%	1,243
⑦学会や研究・実践発表会、論文投稿などで、専門職としての支援ノウハウの整理や共有化を積極的に進める	211 17.0%	887 71.3%	146 11.7%	1,244
⑧人事評価等で、就労支援者のキャリアの段階や達成目標を明示して計画的に人材育成を進める	68 5.5%	757 60.8%	421 33.8%	1,246
⑨就労支援人材のレベルに応じたレベルアップのための外部研修等の受講を組織として推進する	26 2.1%	531 42.7%	687 55.2%	1,244

（２）人材育成に係る組織的な取組が重要と思うが実施が少ない理由

組－12　「重要と思うが実施は少ない」とした場合、その理由や実施に必要なことについて、具体的にご記入ください。（自由記述）

いずれの機関種においても、人員の不足等により業務が忙しく、人材育成に割く時間の確保が難しいとの理由が突出して多かった。

ア　就業・生活支援センター

組織的取組の実施が少ない理由として「人員不足・多忙により、業務に手一杯で、後回しになりがちなため」が突出して多く、次いで「実施するためのノウハウや人材が不足しているため」との理由が挙がった。（表２－100）。

表２－100　人材育成に係る組織的取組が重要と思うが実施が少ない理由

（就業・生活支援センター）

大分類	回答数（%）	小分類		回答数	回答割合
人員不足・多忙により、業務に手一杯で、後回しになりがちなため	44 (58.7%)	A1	マンパワー不足・多忙のため、人材育成や言語化・共有等に労力をかけられる余裕がない・機会がないため	42	56.0%
		A2	支援実務業務や他の業務を優先する必要があり、後回しや個人の意欲任せになりがちなため	2	2.7%
実施するためのノウハウや人材が不足しているため	13 (17.3%)	B1	計画的・組織的な人材育成やルール・習慣が確立できていない、法人として共有できていないため	6	8.0%
		B2	研修やスーパーバイズができる人材が少ないため	3	4.0%
		B3	人材育成等（研修・言語化・共有・マニュアル化・人事評価等）のノウハウが蓄積されていないため	2	2.7%
		B4	事業所・法人として就労支援のノウハウ・実績が十分に積み重なっているとはいえないため	2	2.7%

関係機関の間での連携・認識の差があり実施が難しいため	7 (9.3%)	C1	支援ネットワークが確立できていない又はそもそも連携の機会が少ないため	6	8.0%
		C2	関係機関の間で認識や意欲・情報共有の仕方に差があり、実施には至らないため	1	1.3%
法人・組織としての就労支援分野に対する考えに差があり、難しいため	5 (6.7%)	D1	組織内の管理者や職員の間で考え方・認識・意欲に差があり、上手く実行できない、機能しないため	3	4.0%
		D2	法人として就労支援分野に特化した育成・研修は難しい、注力比重が小さいため	2	2.7%
業務内容と照らし合わせ、目標設定やマニュアル化は現実的に難しいと考えるため	5 (6.7%)	E1	就労支援の実態に合った目標設定や評価、人事評価制度に則った人材育成は難しく、課題がある	3	4.0%
		E2	多様な場面がありかつ臨機応変な対応が求められることからマニュアル化は難しいと考えるため	2	2.7%
実施するメリットよりも、デメリット・ハードルの高さを感じるため	2 (2.7%)	F1	個人情報保護や、インフォーマルな情報の取り扱いの観点から、実施のハードルの高さ、課題を感じるため	1	1.3%
		F2	マニュアル化や人事評価等がもたらすデメリットを懸念するため	1	1.3%
結局は個人の意欲・経験・資質に拠るところが大きいと考えるため	2 (2.7%)	G1	個人の経験によると考えるため	1	1.3%
		G2	個人の資質・能力によると考えるため	1	1.3%
望む研修の機会が少ないため	1 (1.3%)	H3	新型コロナの影響により研修や取組等の機会が減少したため	1	1.3%
その他	12 (16.0%)	Z	その他	12	16.0%
延べ回答数（複数回答含む）	91 (121.3%)		延べ回答数（複数回答含む）	91	121.3%
機関種別回答者数	75 (100.0%)		機関種別回答者数	75	100.0%

＊該当の回答が０の分類項目は除外して示した。

イ　自治体の就労支援機関

就業・生活支援センターの結果同様、「人員不足・多忙により、業務に手一杯で、後回しになりがちなため」との理由が突出して多く、次いで、「実施するためのノウハウや人材が不足しているため」との理由が挙がった（表２－101）。

表２－101　人材育成に係る組織的取組が重要と思うが実施が少ない理由

（自治体の就労支援機関）

大分類	回答数 （%）	小分類		回答数	回答割合
人員不足・多忙により、業務に手一杯で、後回しになりがちなため	13 (50.0%)	A1	マンパワー不足・多忙のため、人材育成や言語化・共有等に労力をかけられる余裕がない・機会がないため	12	46.2%
		A2	支援実務業務や他の業務を優先する必要があり、後回しや個人の意欲任せになりがちなため	1	3.8%
実施するためのノウハウや人材が不足しているため	7 (26.9%)	B1	計画的・組織的な人材育成やルール・習慣が確立できていない、法人として共有できていないため	3	11.5%
		B2	研修やスーパーバイズができる人材が少ないため	1	3.8%
		B3	人材育成等（研修・言語化・共有・マニュアル化・人事評価等）のノウハウが蓄積されていないため	3	11.5%
関係機関の間での連携・認識の差があり実施が難しいため	1 (3.8%)	C2	関係機関の間で認識や意欲・情報共有の仕方に差があり、実施には至らないため	1	3.8%

法人・組織としての就労支援分野に対する考えに差があり、難しいため	2 (7.7%)	D1	組織内の管理者や職員の間で考え方・認識・意欲に差があり、上手く実行できない、機能しないため	1	3.8%
		D3	他事業と比較して法人の就労支援分野への注力比重が小さく理解が進まないため	1	3.8%
業務内容と照らし合わせ、目標設定やマニュアル化は現実的に難しいと考えるため	5 (19.2%)	E1	就労支援の実態に合った目標設定や評価、人事評価制度に則った人材育成は難しく、課題がある	5	19.2%
実施するメリットよりも、デメリット・ハードルの高さを感じるため	1 (3.8%)	F3	労力をかけてまで実施する効果やメリットを感じないため	1	3.8%
望む研修の機会が少ないため	1 (3.8%)	H2	研修や事例共有・発表等の機会がない、少ないため	1	3.8%
その他	1 (3.8%)	Z	その他	1	3.8%
延べ回答数（複数回答含む）	31 (119.2%)		延べ回答数（複数回答含む）	31	119.2%
機関種別回答者数	26 (100.0%)		機関種別回答者数	26	100.0%

＊該当の回答が０の分類項目は除外して示した。

ウ　就労移行等

他の機関種同様、「人員不足・多忙により、業務に手一杯で、後回しになりがちなため」との理由が突出して多かった。次いで、「実施するためのノウハウや人材が不足しているため」との理由が挙がり、その中では「B1 計画的・組織的な人材育成やルール・習慣が確立できていない、法人として共有できていないため」という回答者個人としては意識して実施していても組織全体での取組になっていないとする回答が多かった（表２－102）。

表２－102　人材育成に係る組織的取組が重要と思うが実施が少ない理由（就労移行等）

大分類	回答数 （%）	小分類		回答数	回答割合
人員不足・多忙により、業務に手一杯で、後回しになりがちなため	188 (49.5%)	A1	マンパワー不足・多忙のため、人材育成や言語化・共有等に労力をかけられる余裕がない・機会がないため	180	47.4%
		A2	支援実務業務や他の業務を優先する必要があり、後回しや個人の意欲任せになりがちなため	8	2.1%
実施するためのノウハウや人材が不足しているため	68 (17.9%)	B1	計画的・組織的な人材育成やルール・習慣が確立できていない、法人として共有できていないため	31	8.2%
		B2	研修やスーパーバイズができる人材が少ないため	13	3.4%
		B3	人材育成等（研修・言語化・共有・マニュアル化・人事評価等）のノウハウが蓄積されていないため	13	3.4%
		B4	事業所・法人として就労支援のノウハウ・実績が十分に積み重なっているとはいえないため	11	2.9%
関係機関の間での連携・認識の差があり実施が難しいため	18 (4.7%)	C1	支援ネットワークが確立できていない又はそもそも連携の機会が少ないため	17	4.5%
		C2	関係機関の間で認識や意欲・情報共有の仕方に差があり、実施には至らないため	1	0.3%
法人・組織としての就労支援分野に対する考えに差があり、難しいため	15 (3.9%)	D1	組織内の管理者や職員の間で考え方・認識・意欲に差があり、上手く実行できない、機能しないため	5	1.3%
		D3	法人として就労支援分野に特化した育成・研修は難しい、注力比重が小さいため	8	2.1%
		D4	他事業と比較して法人の就労支援分野への注力比重が小さく理解が進まないため	3	0.8%

業務内容と照らし合わせ、目標設定やマニュアル化は現実的に難しいと考えるため	14 (3.7%)	E1	就労支援の実態に合った目標設定や評価、人事評価制度に則った人材育成は難しく、課題がある	10	2.6%
		E2	多様な場面がありかつ臨機応変な対応が求められることからマニュアル化は難しいと考えるため	4	1.1%
実施するメリットよりも、デメリット・ハードルの高さを感じるため	13 (3.4%)	F1	個人情報保護や、インフォーマルな情報の取り扱いの観点から、実施のハードルの高さ、課題を感じるため	4	1.1%
		F2	マニュアル化や人事評価等がもたらすデメリットを懸念するため	2	0.5%
		F3	労力をかけてまで実施する効果やメリットを感じないため	8	2.1%
結局は個人の意欲・経験・資質に拠るところが大きいと考えるため	7 (1.8%)	G1	個人の経験によると考えるため	3	0.8%
		G2	個人の資質・能力によると考えるため	1	0.3%
		G3	職員個人の意欲や動機付けに任せているため	3	0.8%
望む研修の機会が少ないため	28 (7.4%)	H1	研修等の内容が組織管理者が望んでいる内容とマッチしないため	4	1.1%
		H2	研修や事例共有・発表等の機会がない、少ないため	11	2.9%
		H3	新型コロナの影響により研修や取組等の機会が減少したため	14	3.7%
そもそも必要な機会が限られるため	14 (3.7%)	I1	就労支援の利用者が少なく、就労支援に係る人材育成等の優先順位が低いため	12	3.2%
		I2	そもそも就労支援担当者が１人しかいないため	2	0.5%
その他	68 (17.9%)	Z	その他	68	17.9%
延べ回答数（複数回答含む）	433 (113.9%)		延べ回答数（複数回答含む）	436	114.7%
機関種別回答者数	380 (100.0%)		機関種別回答者数	380	100.0%

４　就労支援に係る研修の認知及び受講の状況

職場適応援助者（ジョブコーチ）研修（以下「ジョブコーチ研修」という。）（養成研修）や就業支援担当者研修（基礎研修）の認知度は比較的高かった。一方で実際の受講者数は、就業支援担当者研修の基礎研修は比較的多いものの、多くの組織で受講者０であった。機関種別では、全体的に就業・生活支援センターの受講割合が比較的高く、就労移行等は少ない傾向があった。

（１）就労支援に係る研修の認知の状況

組－13　独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、その他、国及び都道府県が認可等した機関が提供する次のような障害者就労支援に関係した研修等をご存じですか。

いずれの機関種においても、ジョブコーチ研修（養成研修）や就業支援担当者研修（基礎研修）は、「知っていた」との回答が特に多かった。それぞれの上位研修にあたる研修については、就業・生活支援センターや自治体の就労支援機関においてはその認知度も高かったが、就労移行等ではやや低くなる傾向があった。

就業・生活支援センターや自治体の就労支援機関では、基本的に受講要件が当てはまる障害者就労支援に係る研修についての認知度は総じて高かった。相談支援従事者研修やサービス管理責任者研修はいずれの機関でも認知度は高かった。

ア　就業・生活支援センター

基本的には受講対象とはならない⑩障害者職業カウンセラー厚生労働大臣指定講習及び⑪障害者職業生活相談員資格認定講習を除くと、各質問項目の研修について 80%以上の非常に高い認知率であり、①ジョブコーチ研修（養成研修）、⑤就業支援担当者研修（基礎研修）、⑨障害者就

業・生活支援センター就業支援担当者研修については 99%の組織管理者が「知っていた」と回答していた（表２－103）。

表２－103　就労支援に係る研修の認知の状況（就業・生活支援センター）

組－13: 就業・生活支援センター	知らなかった	知っていた	有効回答数
①ジョブコーチ研修（養成研修）	2 1.0%	201 99.0%	203
②ジョブコーチ研修（養成研修修了者サポート研修）	25 12.4%	177 87.6%	202
③ジョブコーチ研修（スキル向上研修）	13 6.4%	190 93.6%	203
④ジョブコーチ研修（スキル向上研修修了者サポート研修）	34 16.8%	168 83.2%	202
⑤就業支援担当者研修(基礎研修)	2 1.0%	201 99.0%	203
⑥就業支援担当者研修(実践研修)	15 7.4%	188 92.6%	203
⑦就業支援担当者研修（スキル向上研修）	9 4.4%	194 95.6%	203
⑧就業支援担当者研修（課題別セミナー）	29 14.4%	173 85.6%	202
⑨障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修（主任研修、スキル向上研修も含めいずれか）	2 1.0%	201 99.0%	203
⑩障害者職業カウンセラー厚生労働大臣指定講習	126 62.1%	77 37.9%	203
⑪障害者職業生活相談員資格認定講習	60 29.6%	143 70.4%	203
⑫相談支援従事者研修又は相談支援従事者主任研修	11 5.4%	192 94.6%	203
⑬サービス管理責任者研修	7 3.4%	196 96.6%	203

イ　自治体の就労支援機関

①ジョブコーチ研修（養成研修）、⑤就業支援担当者研修（基礎研修）、⑬サービス管理責任者研修については「知っていた」の回答が 90%を超えていた。また、ジョブコーチ研修や就業支援担当者研修の上位研修にあたる研修についても、概ね 80%程度の認知率であり、比較的高かった。基本的に受講対象とならない⑨障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修、⑩障害者職業カウンセラー厚生労働大臣指定講習、⑪障害者職業生活相談員資格認定講習に関する認知率は高くはなかった（表２－104）。

表２－104　就労支援に係る研修の認知の状況（自治体の就労支援機関）

組－13：自治体の就労支援機関	知らなかった	知っていた	有効回答数
①ジョブコーチ研修（養成研修）	3 4.2%	68 95.8%	71
②ジョブコーチ研修（養成研修修了者サポート研修）	14 19.7%	57 80.3%	71
③ジョブコーチ研修（スキル向上研修）	13 18.3%	58 81.7%	71
④ジョブコーチ研修（スキル向上研修修了者サポート研修）	20 28.2%	51 71.8%	71
⑤就業支援担当者研修(基礎研修)	4 5.6%	67 94.4%	71
⑥就業支援担当者研修(実践研修)	11 15.5%	60 84.5%	71
⑦就業支援担当者研修（スキル向上研修）	11 15.5%	60 84.5%	71
⑧就業支援担当者研修（課題別セミナー）	13 18.6%	57 81.4%	70
⑨障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修（主任研修、スキル向上研修も含めいずれか）	29 40.8%	42 59.2%	71
⑩障害者職業カウンセラー厚生労働大臣指定講習	44 62.9%	26 37.1%	70
⑪障害者職業生活相談員資格認定講習	30 42.3%	41 57.7%	71
⑫相談支援従事者研修又は相談支援従事者主任研修	12 16.9%	59 83.1%	71
⑬サービス管理責任者研修	6 8.5%	65 91.5%	71

ウ　就労移行等

①ジョブコーチ研修（養成研修）、⑤就業支援担当者研修（基礎研修）は90%前後が「知っていた」と回答していた。また、⑫相談支援従事者研修や⑬サービス管理責任者研修も同回答率が90%を超えており、高かった。一方、ジョブコーチ研修、就業支援担当者研修の上位研修にあたる研修については60%～70%台の認知率であり、他の機関種と比較すると低かった。（表２－105）。

表２－105　障害者就労支援に係る研修の認知の状況（就労移行等）

組－13：就労移行等	知らなかった	知っていた	有効回答数
①ジョブコーチ研修（養成研修）	88 7.0%	1161 93.0%	1,249
②ジョブコーチ研修（養成研修修了者サポート研修）	294 23.6%	953 76.4%	1,247
③ジョブコーチ研修（スキル向上研修）	322 25.8%	925 74.2%	1,247
④ジョブコーチ研修（スキル向上研修修了者サポート研修）	440 35.4%	803 64.6%	1,243
⑤就業支援担当者研修(基礎研修)	149 11.9%	1098 88.1%	1,247
⑥就業支援担当者研修(実践研修)	344 27.6%	902 72.4%	1,246
⑦就業支援担当者研修（スキル向上研修）	397 31.9%	848 68.1%	1,245
⑧就業支援担当者研修（課題別セミナー）	474 38.1%	770 61.9%	1,244
⑨障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修（主任研修、スキル向上研修も含めいずれか）	530 42.6%	715 57.4%	1,245
⑩障害者職業カウンセラー厚生労働大臣指定講習	828 66.4%	419 33.6%	1,247
⑪障害者職業生活相談員資格認定講習	696 56.1%	545 43.9%	1,241
⑫相談支援従事者研修又は相談支援従事者主任研修	100 8.0%	1147 92.0%	1,247
⑬サービス管理責任者研修	31 2.5%	1218 97.5%	1,249

（２）組織管理者が把握している障害者就労支援に係る研修の受講状況

組－13　現在の就労支援担当者で受講済みの人はどの程度いますか。

受講済みの者の人数は、回答者が所属する組織の就労支援担当者数が多いほど多くなる可能性が高くなることから、事業所ごとに全就労支援担当者（専任＋兼任）数に占める受講済みの者の割合を算出し、機関種ごとにその割合の分布を円グラフで示した。なお、受講者数が極端に少ない研修については、受講者数のみ表で示した。

就業・生活支援センターは、就業支援担当者研修や障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修の受講者割合が特に高かった。

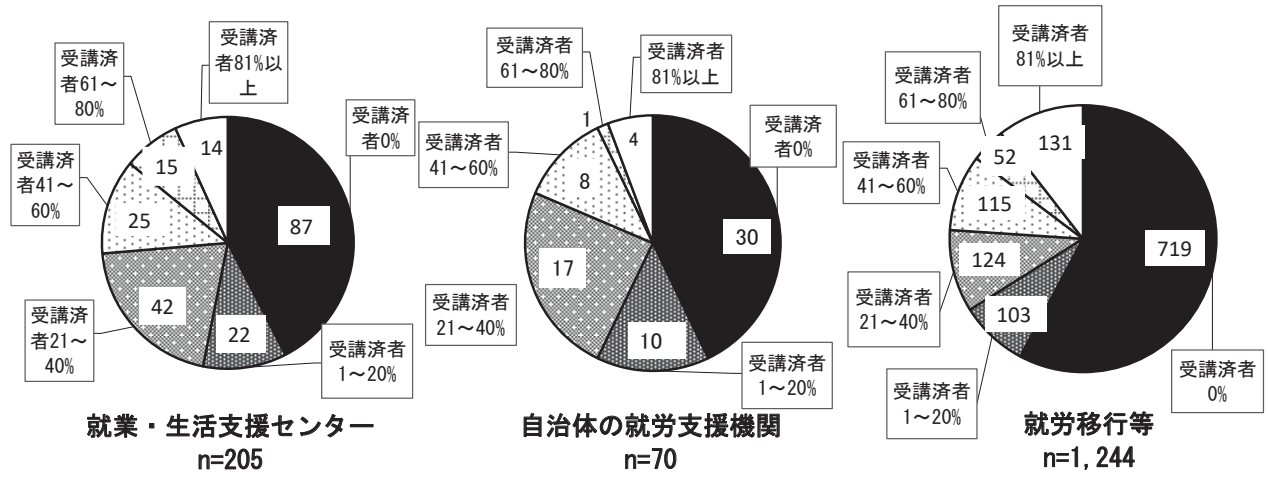
自治体の就労支援機関は、他の機関・事業所と比較して相談支援従事者研修やサービス管理責任者研修の受講者が在籍している割合が少ない傾向があった。

就労移行等は、ジョブコーチ研修、就業支援担当者研修、相談支援従事者研修について受講者がいない組織も多いが、就労支援担当者のほとんどが受講しているという組織も多く両極端であった。また、サービス管理責任者研修はほとんどの組織で受講者が在籍していた。

ア　ジョブコーチ研修

いずれの機関種においても、研修受講者がいない組織も多く、特に就労移行等は半数以上の回答者が所属する組織で受講者がいないという結果であった（図２－４）。

受講者０人の組織を除くと、就業・生活支援センターや自治体の就労支援機関では、全就労支援担当者のうち 20～40%がジョブコーチ研修を受けているという組織が最も多かった。就労移行等は、81%以上が受講しているという組織も一定数みられたが、受講割合が少ない組織もあり、組織により状況が異なる実態が示された。



＊グラフ内の数値は各組織の受講済者割合の区分に該当する回答数（組織の数）を示す。

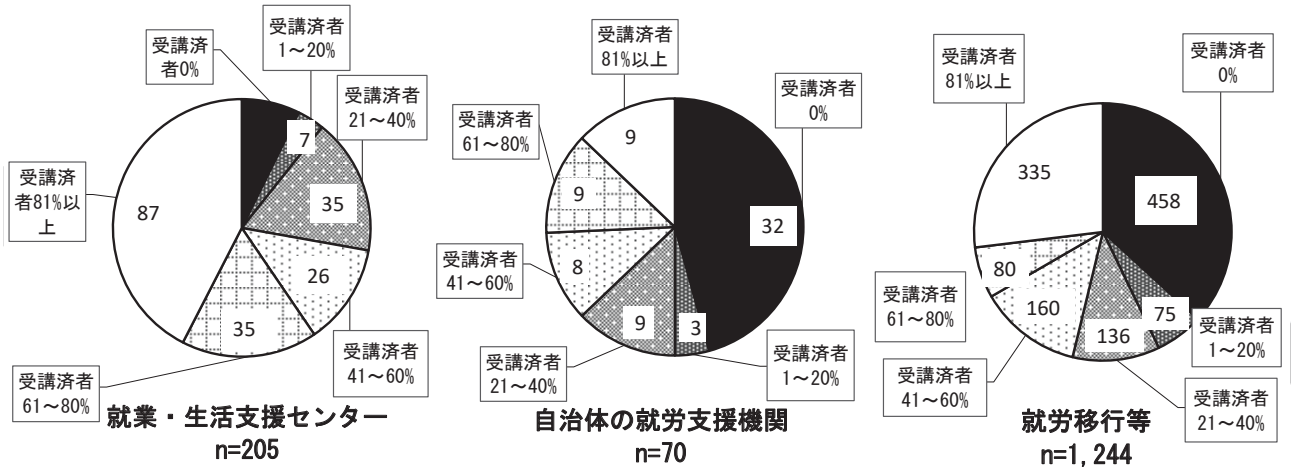
図２－４　職場適応援助者（ジョブコーチ）研修（養成研修）の受講者割合

イ　就業支援担当者研修

就業・生活支援センターでは、就労支援担当者のうちの 81%以上とほとんどの就労支援担当者が受講していると回答が特に多く、全体的に受講者割合が高かった。

自治体の就労支援機関は、受講者０人の組織が最も多かった。受講者が在籍している組織における受講割合は割れており、組織によって状況が異なっていた。

就労移行等では、受講者がいない組織と 81%以上の就労支援担当者が受講している組織とで両極端になっていた（図２－５）。



＊グラフ内の数値は各組織の受講済者割合の区分に該当する回答数（組織の数）を示す。

図２－５　就業支援担当者研修の受講者割合

ウ　障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修

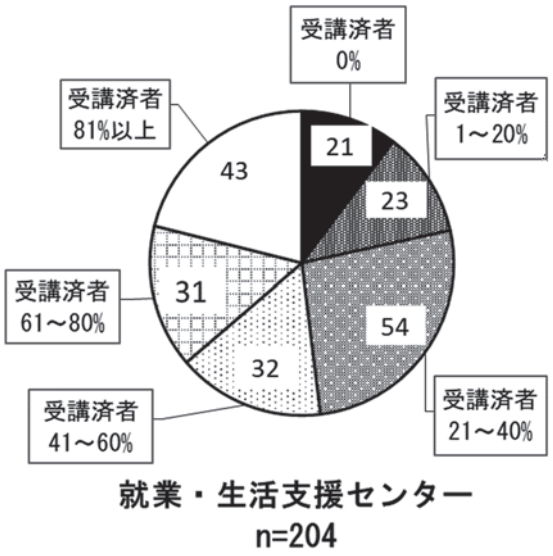
この研修は原則、就業・生活支援センターに所属する職員を対象とした研修であることから、就業・生活支援センター以外の機関種では受講者がいない場合が多かった（表２－106）。

表２－106　障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修の受講者数

	最小値	下四分位値	中央値	上四分位値	最大値	有効回答数
就業・生活支援センター	0	1	2	3	10	205
自治体の就労支援機関	0	0	0	0	6	71
就労移行等	0	0	0	0	11	1,266

そこで、就業・生活支援センターの結果のみ事業所ごとに全就労支援担当者（専任＋兼任）数に占める受講者の割合を算出し、その割合の分布をグラフで示した（図２－６）。

その結果、全就労支援担当者のうち21%～40%が受講済みという組織が最も多かったが、81%以上が受講済みという組織も同程度多かった。



＊グラフ内の数値は各組織の受講済者割合の区分に該当する回答数（組織の数）を示す。

図２－６　障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修の受講者割合

エ　障害者職業カウンセラー厚生労働大臣指定講習

この講習は、障害者職業カウンセラーが受講するものであるため、受講者は原則、高齢・障害・求職者雇用支援機構からの転職者となる。したがってほとんどの組織で受講者はいなかった（表２－107）。

表２－107　障害者職業カウンセラー厚生労働大臣指定講習の受講者数

	最小値	下四分位値	中央値	上四分位値	最大値	有効回答数
就業・生活支援センター	0	0	0	0	3	205
自治体の就労支援機関	0	0	0	0	2	71
就労移行等	0	0	0	0	4	1,266

オ　障害者職業生活相談員資格認定講習

この講習は、原則的に、障害者を５人以上雇用する事業所において事業主から障害者職業生活相談員として選任される予定の者が受講するものである。就労支援担当者が所属する法人等における職業生活相談員として選任される可能性はあるが、ケースとしては多くないことが想定され、結果としてもほとんどの組織で受講者はいなかった（表２－108）。

表２－108　障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数

	最小値	下四分位値	中央値	上四分位値	最大値	有効回答数
就業・生活支援センター	0	0	0	0	6	205
自治体の就労支援機関	0	0	0	0	2	71
就労移行等	0	0	0	0	6	1,266

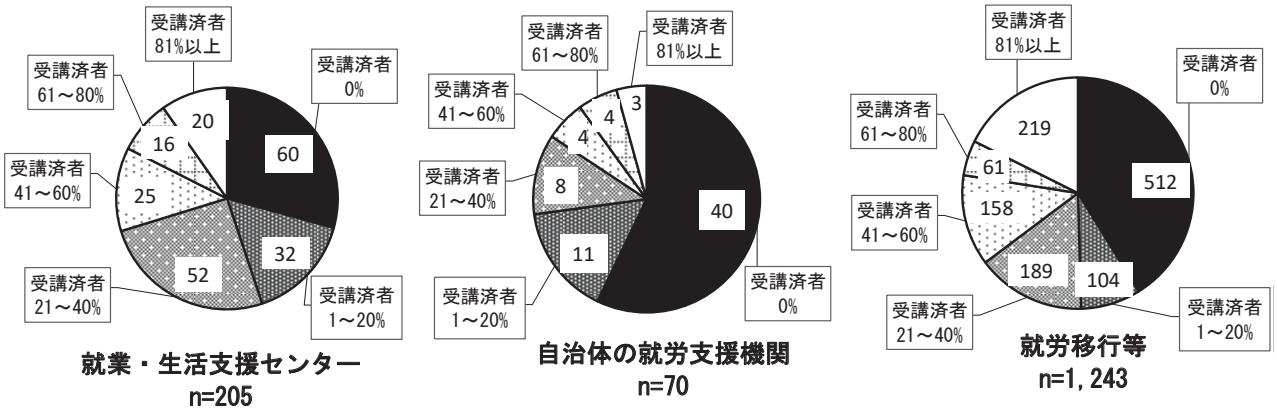
カ　相談支援従事者研修又は相談支援従事者主任研修

全就労支援担当者（専任＋兼任）数に占める受講者の割合を算出し、機関種別にその割合の分布をグラフで示した（図２－７）。

就業・生活支援センターは、受講者０の組織も多かったが、21%～40%の割合で受講者が在籍している組織も同程度多かった。

自治体の就労支援機関は、受講者０の組織が半数以上であり、受講者が在籍していたとしても、１%～20%の割合が最も多く他の機関種と比較すると受講者割合が低かった。

就労移行等でも、受講者０の組織が多かったが、全就労支援担当者中 81%以上が受講しているとの回答も多かった。



＊グラフ内の数値は各組織の受講済者割合の区分に該当する回答数（組織の数）を示す。

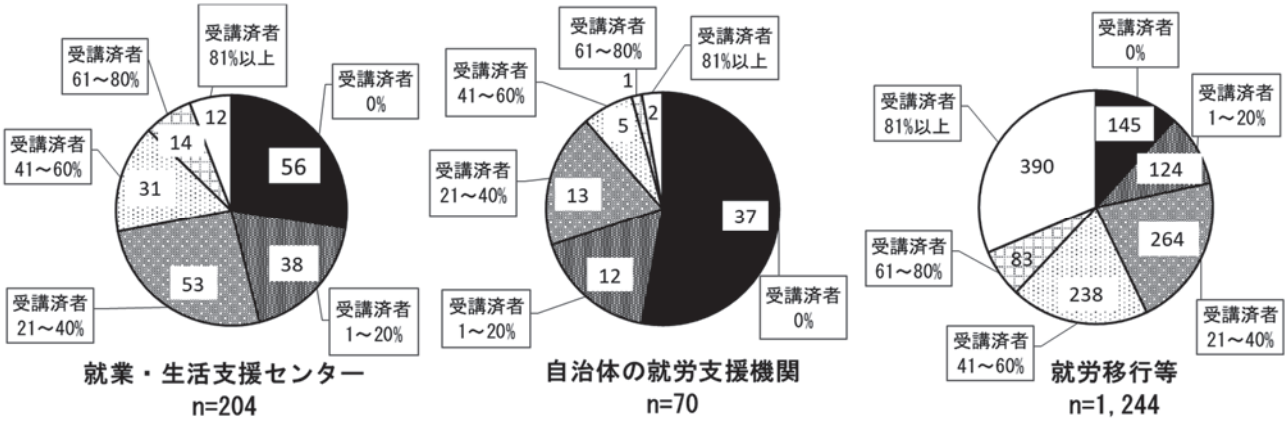
図２－７　組織管理者が把握している相談支援従事者研修又は相談支援従事者主任研修に係る研修の受講者割合

キ　サービス管理責任者研修

就業・生活支援センターでは、受講者０の組織も多かったが、21%～40%の受講者がいる組織も多かった。

自治体の就労支援機関は、受講者がいない組織が半数以上で、他の機関種と比較すると、受講者割合が低かった。

就労移行等は、全就労担当者のうち81%以上の者が受講しているという回答が最も多く、他の機関種と比較して受講割合が突出して高かった（図２－８）。



＊グラフ内の数値は各組織の受講済者割合の区分に該当する回答数（組織の数）を示す。

図２－８　組織管理者が把握しているサービス管理責任者研修の受講者割合

（３）組織管理者が重視するその他の研修

いずれの機関種においても、上記以外で、重視している資格、認定、講習を受講済みの者の人数は、中央値０であった（表２－109）。

表２－109　上記以外で、重視している資格、認定、研修受講等

	最小値	下四分位値	中央値	上四分位値	最大値	有効回答数
就業・生活支援センター	0	0	0	1	16	205
自治体の就労支援機関	0	0	0	0	7	71
就労移行等	0	0	0	0	15	1, 266

組－13　「上記以外で、重視している資格、認定、研修受講等」の該当者がある場合、具体的な資格、認定、研修等の名称や内容を記入してください。

設問に提示した研修以外に重視している資格としては、機関種に関係なく社会福祉士、精神保健福祉士が多く、就業・生活支援センターや就労移行等においては、介護福祉士・ヘルパー等や公認心理師の回答も比較的多かった。

研修・セミナーの種類については、回答が割れており就業・生活支援センターや自治体の就労支援機関では傾向がつかみにくかったが、就労移行等については特にSSTや行動分析などの特定の援助技法に係る研修や強度行動障害支援者養成研修を重視すると回答した組織管理者が多かった（表２－110）。

表２－110　組織管理者が重視するその他の研修

		就業・生活支援センター		自治体の就労支援機関		就労移行等	
		n	%	n	%	n	%
資格	社会福祉士	49	70.0%	13	59.1%	114	37.6%
	精神保健福祉士	37	52.9%	12	54.5%	105	34.7%
	介護福祉士・ヘルパー等（介護関連資格）	9	12.9%	0	0.0%	57	18.8%
	社会福祉主事任用資格	4	5.7%	1	4.5%	13	4.3%
	キャリアコンサルタント	5	7.1%	3	13.6%	23	7.6%
	公認心理師	8	11.4%	1	4.5%	34	11.2%
	産業カウンセラー	5	7.1%	3	13.6%	8	2.6%
	臨床心理士	0	0.0%	0	0.0%	9	3.0%
	作業療法士	2	2.9%	0	0.0%	17	5.6%
	看護師	1	1.4%	0	0.0%	6	2.0%
	保育士	3	4.3%	0	0.0%	6	2.0%
	その他の資格・経験	8	11.4%	5	22.7%	36	11.9%
研修	強度行動障害支援者養成研修	0	0.0%	0	0.0%	14	4.6%
	社会福祉士関連の研修（実習指導者研修など）	1	1.4%	1	4.5%	5	1.7%
	労働局・ハローワーク主催の研修・セミナー	0	0.0%	0	0.0%	3	1.0%
	地方自治体主催の研修	1	1.4%	2	9.1%	8	2.6%
	民間法人・団体主催の就労支援に係る研修・セミナー	0	0.0%	2	9.1%	12	4.0%
	特定の援助技法に係る研修（SST、行動分析、コーチング等）	1	1.4%	1	4.5%	20	6.6%
	事業関連技能に係る各種研修（PC 技能、食品衛生、防火管理など）	1	1.4%	1	4.5%	5	1.7%
	その他（主催又は詳細不明の研修）	2	2.9%	2	9.1%	44	14.5%
	選択肢に既に含まれている回答	6	8.6%	3	13.6%	41	13.5%
	意見・分類不能・特になし	7	10.0%	1	4.5%	25	8.3%
	延べ回答数（複数回答含む）	150	214.3%	51	231.8%	605	199.7%
	機関種別回答者数	70	100.0%	22	100.0%	303	100.0%

（４）本調査に回答した支援実務者の障害者就労支援に係る研修受講状況

実－５　次の就労支援関係の研修等を受講したことがありますか。その状況をお教え下さい。

いずれの機関種でも５割以上が受講経験ありと回答した研修は、就業支援担当者研修（基礎研修）のみであった。その他に受講経験者が比較的多かったのはジョブコーチ研修（養成研修）、相談支援従事者研修、サービス管理責任者研修であった。

ア　就業・生活支援センター

⑤就業支援担当者研修（基礎研修）の「受講経験あり」は 73%、⑨障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修についての同割合は 60%と特に高かった。就業支援担当者研修については、実践研修も、スキル向上研修も 25%を超えており比較的高かった。その他、①ジョブコーチ研修（養成研修）、⑫相談支援従事者研修、⑬サービス管理責任者研修の受講経験率が比較的高かった（表２－111）。

表２－111　本調査に回答した支援実務者の研修受講状況（就業・生活支援センター）

実－５：就業・生活支援センター	受講経験なし	受講経験あり	有効回答数
①ジョブコーチ研修（養成研修）	257 76.7%	78 23.3%	335
②ジョブコーチ研修（養成研修修了者サポート研修）	281 88.6%	36 11.4%	317
③ジョブコーチ研修（スキル向上研修）	283 89.3%	34 10.7%	317
④ジョブコーチ研修（スキル向上研修修了者サポート研修）	294 94.2%	18 5.8%	312
⑤就業支援担当者研修(基礎研修)	98 27.1%	256 72.9%	351
⑥就業支援担当者研修(実践研修)	220 69.0%	99 31.0%	319
⑦就業支援担当者研修（スキル向上研修）	242 73.8%	86 26.2%	328
⑧就業支援担当者研修（課題別セミナー）	259 84.1%	49 15.9%	308
⑨障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修（主任研修、スキル向上研修を含めいずれか）	138 39.3%	213 60.7%	351
⑩障害者職業カウンセラー厚生労働大臣指定講習	298 98.7%	4 1.3%	302
⑪障害者職業生活相談員資格認定講習	294 95.8%	13 4.2%	307
⑫相談支援従事者研修又は相談支援従事者主任研修	215 66.8%	107 33.2%	322
⑬サービス管理責任者研修	229 70.9%	94 29.1%	323
⑭上記以外で、就労支援に重視している資格、認定、研修受講等	274 93.5%	19 6.5%	293

イ　自治体の就労支援機関

⑤就業支援担当者研修（基礎研修）の受講経験率は 59%と、就業・生活支援センターほどではないが、質問項目にある研修の中で受講経験が最も多かった。就業支援担当者研修の上位研修にあたる研修の受講率も全体的に高く、特に課題別セミナーの受講経験率が就業・生活支援センターと比較して高いという特徴があった。

また、①ジョブコーチ研修（養成研修）の受講経験率が 34%、⑭上記以外で、就労支援に重視している資格、認定、研修受講等が 22%と就業・生活支援センターと比較して高いという特徴があった。

これらの各種研修の受講経験率の高さは、自治体の就労支援機関が首都圏や政令指定都市といった比較的研修等の開催頻度が多いエリアに設置されているという事情が影響している可能性がある（表２－112）。

表２－112　本調査に回答した支援実務者の研修受講状況（自治体の就労支援機関）

実－５：自治体の就労支援機関	受講経験なし	受講経験あり	有効回答数
①ジョブコーチ研修（養成研修）	86 65.6%	45 34.4%	131
②ジョブコーチ研修（養成研修修了者サポート研修）	106 86.2%	17 13.8%	123
③ジョブコーチ研修（スキル向上研修）	106 84.8%	19 15.2%	125
④ジョブコーチ研修（スキル向上研修修了者サポート研修）	111 91.0%	11 9.0%	122
⑤就業支援担当者研修(基礎研修)	55 41.0%	79 59.0%	134
⑥就業支援担当者研修(実践研修)	88 68.2%	41 31.8%	129
⑦就業支援担当者研修（スキル向上研修）	99 79.8%	25 20.2%	124
⑧就業支援担当者研修（課題別セミナー）	88 69.3%	39 30.7%	127
⑨障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修（主任研修、スキル向上研修を含めいずれか）	101 82.8%	21 17.2%	122
⑩障害者職業カウンセラー厚生労働大臣指定講習	116 95.9%	5 4.1%	121
⑪障害者職業生活相談員資格認定講習	112 92.6%	9 7.4%	121
⑫相談支援従事者研修又は相談支援従事者主任研修	94 77.0%	28 23.0%	122
⑬サービス管理責任者研修	96 77.4%	28 22.6%	124
⑭上記以外で、就労支援に重視している資格、認定、研修受講等	90 77.6%	26 22.4%	116

ウ　就労移行等

他の機関種と同様、⑤就業支援担当者研修（基礎研修）の受講経験率が最も高かった（54%）。ただし、就業支援担当者研修の上位研修にあたる研修については、いずれも受講経験率 10%台と高いとはいえなかった。

他の機関種と比較して特に特徴的だったのは、⑬サービス管理責任者研修の受講経験率の高さであった（41%）。その他、比較的高い受講経験率だったのは、①ジョブコーチ研修（養成研修）（24%）と⑫相談支援従事者研修又は相談支援従事者主任研修（26%）であった（表２－113）。

表２－113　本調査に回答した支援実務者の研修受講状況（就労移行等）

実－５：就労移行等	受講経験なし	受講経験あり	有効回答数
①ジョブコーチ研修（養成研修）	1,303 75.6%	420 24.4%	1,723
②ジョブコーチ研修（養成研修修了者サポート研修）	1,505 89.2%	182 10.8%	1,687
③ジョブコーチ研修（スキル向上研修）	1,521 90.9%	153 9.1%	1,674
④ジョブコーチ研修（スキル向上研修修了者サポート研修）	1,576 94.8%	87 5.2%	1,663
⑤就業支援担当者研修(基礎研修)	805 45.7%	956 54.3%	1,761
⑥就業支援担当者研修(実践研修)	1,430 84.8%	256 15.2%	1,686
⑦就業支援担当者研修（スキル向上研修）	1,477 88.3%	195 11.7%	1,672
⑧就業支援担当者研修（課題別セミナー）	1,492 89.8%	169 10.2%	1,661
⑨障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修（主任研修、スキル向上研修を含めいずれか）	1,465 88.1%	198 11.9%	1,663
⑩障害者職業カウンセラー厚生労働大臣指定講習	1,614 98.1%	32 1.9%	1,646
⑪障害者職業生活相談員資格認定講習	1,567 95.1%	81 4.9%	1,648
⑫相談支援従事者研修又は相談支援従事者主任研修	1,235 73.7%	441 26.3%	1,676
⑬サービス管理責任者研修	997 58.3%	713 41.7%	1,710
⑭上記以外で、就労支援に重視している資格、認定、研修受講等	1,398 87.3%	203 12.7%	1,601

（５）支援実務者が重視しているその他の研修

実－５　⑭の具体的内容、その他、具体的状況についてご記入下さい。（自由記述）

支援実務者が設問に提示した研修以外に重視している研修受講等は、社会福祉士等の「10 各種資格・検定に関連する研修」が多かったほか、自治体の就労支援機関や就労移行等では地方自治体主催の研修を重視しているとの回答が比較的多かった（表２－114)。

表２－114　支援実務者が重視している研修等

		就業・生活支援センター		自治体の就労支援機関		就労移行等	
		n	%	n	%	n	%
1	地域センター・障害者職業総合センター主催の研修	2	8.7%	0	0.0%	13	7.8%
2	労働局・ハローワーク主催の研修（しごとサポーター養成研修等）	0	0.0%	2	9.1%	3	1.8%
3	就業・生活支援センター主催の研修	2	8.7%	0	0.0%	3	1.8%
4	社会福祉協議会主催の研修	1	4.3%	0	0.0%	5	3.0%
5	医療機関主催の研修	1	4.3%	0	0.0%	3	1.8%
6	精神保健福祉センター主催の研修	0	0.0%	1	4.5%	3	1.8%
7	発達障害者支援センター主催の研修	1	4.3%	2	9.1%	1	0.6%
8	強度行動障害支援者養成研修	0	0.0%	0	0.0%	3	1.8%
9	地方自治体主催の研修（ジョブサポーター養成研修等）	1	4.3%	12	54.5%	25	15.0%
10	各種資格・検定に関連する研修（例：社会福祉士、公認心理士・IT パスポート）	4	17.4%	7	31.8%	34	20.4%
11	民間法人・団体主催の就労支援がテーマの研修（JC－NET 等）	2	8.7%	0	0.0%	15	9.0%
12	自法人・社内で開催する研修	0	0.0%	0	0.0%	6	3.6%
13	主催不明の研修	8	34.8%	5	22.7%	41	24.6%
14	選択肢既出の研修	2	8.7%	3	13.6%	12	7.2%
15	民間法人・団体主催の各種支援法、技法等がテーマの研修（SST、CBT 等）	2	8.7%	1	4.5%	16	9.6%
99	特になし・その他の意見	3	13.0%	1	4.5%	12	7.2%
	延べ回答数（複数回答含む）	29	126.1%	34	154.5%	195	116.8%
	機関種別回答者数	23	100.0%	22	100.0%	167	100.0%

＊ｎは回答数、%は各機関種別回答者に占める割合を示す。

５　地域センターが行う助言・援助の活用状況

組－14　地域障害者職業センターが、障害者就労支援に携わる関係機関のニーズを踏まえオーダーメードで実施している、次のような職業リハビリテーションに関する助言・援助について、貴機関・事業所の活用状況はいかがですか。

地域センターが行う助言・援助の活用は、就業・生活支援センターの活用が多く、自治体の就労支援機関や就労移行等の現時点での日常的／定期的な活用はいずれの項目についても１割～３割程度にとどまった。その一方で、「今後、より活用していきたい」との回答が多くを占めており、ニーズの高さが窺えた。ただし、就労移行等においては、「必要性が十分に理解できない」との回答も１割程度あった。

（１）就業・生活支援センター

①の「テーマ別の助言、研修、グループワーク等」に関しては、「日常的／定期的に活用している」が 60%と多数を占めた。一方、②の「支援者同士で相談を行い、支援方法等を一緒に考える」内容や、③の「地域障害者職業センターが各機関・事業所の支援者と協同で支援を行う」内容については「今後、より活用していきたい」と「日常的／定期的に活用している」がそれぞれ半数程度であった。

④の「地域障害者職業センターの支援場面の見学や演習等の機会を提供」については「今後、より活用していきたい」が多数と、現時点での活用は少ない傾向があった（表２－115）。

表２－115　地域センターが行う助言・援助の活用状況（就業・生活支援センター）

組－14: 就業・生活支援センター	必要性が十分に理解できない	今後、より活用していきたい	日常的／定期的に活用している	有効回答数
①職業評価、職業準備支援、精神障害・発達障害等の雇用支援、ジョブコーチ支援、事業主支援、関係機関連携等のテーマ別の助言、研修、グループワーク等を行う	0 0.0%	81 39.7%	123 60.3%	204
②各機関・事業所の支援対象者について、支援者同士で相談を行い、支援方法等を一緒に考える	3 1.5%	106 52.2%	94 46.3%	203
③各機関・事業所の支援対象者に対して、地域障害者職業センターが各機関・事業所の支援者と協同で支援を行う	2 1.0%	106 52.2%	95 46.8%	203
④各機関・事業所の支援技法の向上のため、地域障害者職業センターの支援場面の見学や演習等の機会を提供する	7 3.4%	146 71.9%	50 24.6%	203

（２）自治体の就労支援機関

全ての項目について「今後、より活用していきたい」が多数であり、現時点での活用は全体的に少ない傾向であった。

④の「地域障害者職業センターの支援場面の見学や演習等の機会を提供」については、「必要性が十分に理解できない」の回答も10%あった（表２－116）。

表２－116　地域センターが行う助言・援助の活用状況（自治体の就労支援機関）

組－14: 自治体の就労支援機関	必要性が十分に理解できない	今後、より活用していきたい	日常的／定期的に活用している	有効回答数
①職業評価、職業準備支援、精神障害・発達障害等の雇用支援、ジョブコーチ支援、事業主支援、関係機関連携等のテーマ別の助言、研修、グループワーク等を行う	2 2.8%	48 67.6%	21 29.6%	71
②各機関・事業所の支援対象者について、支援者同士で相談を行い、支援方法等を一緒に考える	6 8.5%	49 69.0%	16 22.5%	71
③各機関・事業所の支援対象者に対して、地域障害者職業センターが各機関・事業所の支援者と協同で支援を行う	6 8.5%	49 69.0%	16 22.5%	71
④各機関・事業所の支援技法の向上のため、地域障害者職業センターの支援場面の見学や演習等の機会を提供する	7 10.0%	60 85.7%	3 4.3%	70

（３）就労移行等

全ての項目について「今後、より活用していきたい」が多数であり、現時点での活用は全体的に少ない傾向であった。

また、全ての項目について10%程度「必要性が十分に理解できない」との回答があった（表２－117）。

表２－117　地域センターが行う助言・援助の活用状況（就労移行等）

組－14：就労移行等	必要性が十分に理解できない	今後、より活用していきたい	日常的／定期的に活用している	有効回答数
①職業評価、職業準備支援、精神障害・発達障害等の雇用支援、ジョブコーチ支援、事業主支援、関係機関連携等のテーマ別の助言、研修、グループワーク等を行う	121 9.7%	887 71.2%	237 19.0%	1,245
②各機関・事業所の支援対象者について、支援者同士で相談を行い、支援方法等を一緒に考える	120 9.7%	881 70.9%	242 19.5%	1,243
③各機関・事業所の支援対象者に対して、地域障害者職業センターが各機関・事業所の支援者と協同で支援を行う	157 12.6%	933 75.1%	152 12.2%	1,242
④各機関・事業所の支援技法の向上のため、地域障害者職業センターの支援場面の見学や演習等の機会を提供する	138 11.1%	1018 82.0%	85 6.8%	1,241

６　就労支援の取組に対する支援実務者のやりがい等

実－12　障害者就労支援に取り組む時の、あなたのやりがい等についてどのように感じていますか。

いずれの機関種においても、実務支援者の多くは、支援に取り組むことに自己成長や学びがいを感じていた。その一方で、支援が障害者や企業の役に立っているかどうか、社会的に評価されているかどうかについては態度を保留する回答が多かった。また、⑨「支援にストレスや疲労が強く、燃え尽きたと感じる」との質問に対しては、回答が割れる結果であった。

（１）就業・生活支援センター

④「支援では創意工夫の余地が多くある」、⑤「支援の専門性向上のために学び続けたい」、⑥「支援で自分自身が成長することができる」といった自己成長や学びがいに関する質問項目については、「全くそのとおり」「ややそのとおり」といった肯定的な回答が目立った。

一方、①「障害者の役に立つ」、②「支援で自分の能力・知識・経験を発揮できる」、③「障害者を雇用する企業の役に立つ」といった支援の有用性に関する質問項目については、「何とも言えない」又は「ややそのとおり」が多くやや中立的な回答が目立った。

⑧「支援の専門性が社会的に評価されている」、⑨「支援にストレスや疲労が強く、燃え尽きたと感じる」については、「何とも言えない」の回答が目立つ結果であった（表２－118）。

表２－118　就労支援の取組に対するやりがい等（就業・生活支援センター）

実－12：就業・生活支援センター	全く違う	やや違う	何とも言えない	ややそのとおり	全くそのとおり	有効回答数
①自分の支援は障害者の役に立つ	0 0.0%	6 1.6%	160 43.6%	178 48.5%	23 6.3%	367
②支援で自分の能力・知識・経験を発揮できる	1 0.3%	9 2.5%	149 40.6%	181 49.3%	27 7.4%	367
③自分の支援は障害者を雇用する企業の役に立つ	2 0.5%	9 2.5%	170 46.4%	164 44.8%	21 5.7%	366
④支援では創意工夫の余地が多くある	1 0.3%	5 1.4%	38 10.4%	175 47.7%	148 40.3%	367
⑤支援の専門性向上のために学び続けたい	0 0.0%	4 1.1%	24 6.5%	114 31.1%	225 61.3%	367
⑥支援で自分自身が成長することができる	0 0.0%	3 0.8%	35 9.5%	136 37.1%	193 52.6%	367
⑦支援への意義や誇りを感じる	0 0.0%	10 2.7%	86 23.6%	170 46.6%	99 27.1%	365
⑧支援の専門性が社会的に評価されていると感じる	17 4.7%	59 16.2%	190 52.1%	84 23.0%	15 4.1%	365
⑨支援にストレスや疲労が強く、燃え尽きたと感じる	18 4.9%	85 23.2%	147 40.1%	81 22.1%	36 9.8%	367
⑩支援で自分が元気をもらうことができる	11 3.0%	14 3.8%	111 30.2%	169 46.0%	62 16.9%	367

（２）自治体の就労支援機関

回答傾向は⑨を除いて就業・生活支援センターと同様であった。⑨「支援にストレスや疲労が強く、燃え尽きたと感じる」に関しては、回答にばらつきがみられた（表２－119）。

表２－119　就労支援の取組に対するやりがい等（自治体の就労支援機関）

実－12：自治体の就労支援機関	全く違う	やや違う	何とも言えない	ややそのとおり	全くそのとおり	有効回答数
①自分の支援は障害者の役に立つ	0 0.0%	4 3.0%	43 32.1%	73 54.5%	14 10.4%	134
②支援で自分の能力・知識・経験を発揮できる	0 0.0%	5 3.7%	41 30.6%	71 53.0%	17 12.7%	134
③自分の支援は障害者を雇用する企業の役に立つ	0 0.0%	4 3.0%	56 41.5%	64 47.4%	11 8.1%	135
④支援では創意工夫の余地が多くある	0 0.0%	2 1.5%	16 11.9%	64 47.8%	52 38.8%	134
⑤支援の専門性向上のために学び続けたい	2 1.5%	0 0.0%	11 8.1%	40 29.6%	82 60.7%	135
⑥支援で自分自身が成長することができる	0 0.0%	4 3.0%	14 10.4%	45 33.3%	72 53.3%	135
⑦支援への意義や誇りを感じる	2 1.5%	2 1.5%	31 23.0%	57 42.2%	43 31.9%	135
⑧支援の専門性が社会的に評価されていると感じる	8 5.9%	26 19.3%	66 48.9%	28 20.7%	7 5.2%	135
⑨支援にストレスや疲労が強く、燃え尽きたと感じる	7 5.2%	33 24.4%	38 28.1%	40 29.6%	17 12.6%	135
⑩支援で自分が元気をもらうことができる	8 5.9%	10 7.4%	27 20.0%	76 56.3%	14 10.4%	135

（３）就労移行等

就労移行等についても⑨を除いて回答傾向は他の機関種と概ね同様であった。⑨については、自治体の就労支援機関と同様、回答にばらつきがみられた（表２－120）。

表２－120　障害者就労支援の取組に対するやりがい等（就労移行等）

実－12：就労移行等	全く違う	やや違う	何とも言えない	ややそのとおり	全くそのとおり	有効回答数
①自分の支援は障害者の役に立つ	3 0.2%	39 2.2%	665 37.2%	820 45.9%	259 14.5%	1,786
②支援で自分の能力・知識・経験を発揮できる	12 0.7%	51 2.9%	588 32.9%	888 49.7%	249 13.9%	1,788
③自分の支援は障害者を雇用する企業の役に立つ	14 0.8%	74 4.1%	750 41.9%	754 42.2%	196 11.0%	1,788
④支援では創意工夫の余地が多くある	1 0.1%	17 1.0%	207 11.6%	721 40.3%	842 47.1%	1,788
⑤支援の専門性向上のために学び続けたい	3 0.2%	8 0.4%	140 7.8%	601 33.6%	1036 57.9%	1,788
⑥支援で自分自身が成長することができる	3 0.2%	16 0.9%	164 9.2%	593 33.1%	1013 56.6%	1,789
⑦支援への意義や誇りを感じる	11 0.6%	34 1.9%	339 19.0%	720 40.3%	681 38.2%	1,785
⑧支援の専門性が社会的に評価されていると感じる	76 4.3%	244 13.7%	934 52.3%	374 20.9%	158 8.8%	1,786
⑨支援にストレスや疲労が強く、燃え尽きたと感じる	95 5.3%	391 21.9%	652 36.5%	436 24.4%	212 11.9%	1,786
⑩支援で自分が元気をもらうことができる	34 1.9%	73 4.1%	428 23.9%	816 45.6%	437 24.4%	1,788

第５節　回答傾向を踏まえた各設問の要約

第３節及び第４節では、各設問の回答を集計し、それぞれの質問項目に対する回答傾向を示した。本節では、この回答傾向の分析を行い、共通要素を見いだすことで、質問項目を要約・説明することを目的とした。

その結果、障害者の就労支援プロセスは、就職活動前の支援と後の支援又は就業の支援と医療・生活面の支援等の要約が、就労支援の基礎的な知識・経験は、就労支援全般的プロセス・理念、雇用・福祉施策、企業・事業主についての知識・経験という要約が、就労支援担当者の資質・能力・スキルについては障害者と企業に応じた最新の支援を行うスキル等と対人・相談支援や業務遂行のスキル等といった要約が、人材育成の組織的取組に関しては、支援事例・記録の共有、役割やノウハウの言語化・共有、組織的な育成基盤の醸成等の要約が、就労支援者のやりがいについては自己成長の実感と障害者や企業にとっての有益性という要約ができた。

なお、多様な分野との連携の程度や就労支援に関する考え方に対する同意の程度は、全ての質問項目について概ね共通した回答傾向であると考えられた。

１　本節の目的と方法

各質問項目の回答の傾向を踏まえた共通要素を見出し、各設問の構造を端的に示す（例：英語・数学・国語・理科・社会の点数→文系の能力と理数の能力）ことで要約・説明することを第一の目的とした。具体的には、設問ごとに因子分析を行い、見いだされた共通要素（＝因子）のラベリングを行うことで要約をした。

なお、この分析は、分析の結果算出される因子得点（回答者それぞれの各因子に対する得点の高さ）を第６節で行う重回帰分析やロジスティック回帰分析で扱う変数とすることを想定して行っている。そのため、各設問を要約する変数を作成する必要があることから、因子分析による結果、２つ以上の因子を見いだすことができず要約ができなかった設問に関しては、主成分分析を行うことにより設問をまとめて縮約（例：英語・数学・国語・理科・社会の得点→学力）し、この結果算出された主成分得点（回答者それぞれの主成分を表す軸のデータ指標における得点の高さ）を第６節で扱う分析の変数とした。

因子分析や主成分分析の分析方法は第１節に記載のとおりである。なお、因子分析等の多変量分析は、分析に耐えうる回答数を考慮し、３機関種全体、就業・生活支援センター単独、就労移行等単独についての分析を行っている。

２　組織管理者調査の各設問の共通要素から見た要約

組織管理者調査の回答について因子分析を行ったところ、就労支援プロセスは就職活動前と後の２つの要素に、就労支援の基礎的な知識や経験は、就労支援の全般的プロセス・理念と、雇用・福祉施策及び企業・事業主に係る知識・経験の３つの要素に、就労支援担当者の資質、能力、スキルについては、障害者・企業のニーズに応じた最新の支援と、対人・相談支援や業務遂行の２つの要素に要約された。なお、関係機関等との連携・連絡の程度についてはどの分野の機関との間であっ

ても同様の回答傾向であると考えられたことから、多分野との連携・連絡の１つに要約された。

人材育成の組織的取組に関しては、３機関種全体及び就労移行等単独は支援事例・記録の共有、役割やノウハウの言語化・共有、組織的な育成基盤の醸成の３つの要素に、就業・生活支援センターは、様々な方針やノウハウの言語化・共有、事例・記録の共有、研修と実地を通した支援スキル向上の取組の３つの要素に要約された。

（１）組織管理者が認識する就労支援プロセスの要約（組－７）

組－７　貴機関・事業所では、次のような就労支援内容は、実際の支援でどの程度実施していますか。

３機関種全体、就業・生活支援センター単独、就労移行等単独全て同様の結果であり、就労支援プロセスに関する質問項目は、就職活動以降の支援と職業準備段階の支援の２つの要素で要約された。

ア　３機関種全体の結果

組－７の全ての質問項目について因子分析を行った結果、組織管理者が認識している就労支援プロセスは、就職活動以降の支援と職業準備段階の支援の２つの共通要素が見いだされた（表２－121)。それぞれの要素は次のようにラベリングした。

ａ　就職活動から定着にわたる支援

求人開拓及びマッチングの支援といった就職活動の支援から、就職後の職場の理解・配慮の確保に向けた支援や生活・医療面の支援を継続的かつタイムリーに行うという要素である。

ｂ　就職に向け準備を整え、可能性を見いだす支援

就職後の問題発生予防の観点から家族支援を含む職業準備性の支援を行い、生活の質向上や、家族の安心、個性や強みの発揮、人間らしい就労の実現を目指すという要素である。

表２－121　組織管理者が認識する就労支援プロセスの因子分析（３機関種全体）

質問項目	因子 a	因子 b	共通性
⑧就職後の職場の理解・配慮の確保により、就労可能性の向上を図る	**0.874**	−0.005	0.757
⑩就職した障害者や雇用した企業・職場が、困った時にいつでも相談できる継続的な支援体制を整備する	**0.807**	−0.046	0.598
⑥就職活動、職場定着等の実際の職業場面での課題に対してタイムリーに支援を行う	**0.748**	0.063	0.634
⑨就職後の生活面や医療面の課題を継続的に支援することにより、就労可能性の向上を図る	**0.714**	0.037	0.550
⑦仕事との個別マッチングや職場での適正な配置により、就労可能性の向上を図る	**0.632**	0.203	0.630
⑤一般就労に向け、求人開拓（企業開拓や企業内の職場開拓等）を行う	**0.434**	0.198	0.356
③障害者の生活の質や家族の安心、個性の発揮、無理なく人間らしい就労の実現につながる支援を行う	−0.028	**0.822**	0.642
②就職活動、職場定着等で直面しやすい課題を想定し、問題発生を予防するための準備的支援を行う	0.067	**0.771**	0.675
①就職前の障害理解、職業準備性の支援や、家族支援を行う	0.026	**0.735**	0.570
④障害者の強みや関心に着目し、それらの発揮により職業人として活躍できるように支援を行う	0.118	**0.705**	0.635
因子寄与	4.971	4.659	
因子相関 a	1.000		
因子相関 b	0.742	1.000	

＊因子負荷量 0.4 以上を太字で示した。また、各質問項目の因子負荷量が最も高い因子を枠で囲んだ。

イ　就業・生活支援センター単独及び就労移行等単独の結果

就業・生活支援センター単独及び就労移行等単独の結果については、３機関種全体の結果と同様の結果であり、組織管理者が認識している就労支援プロセスは、就職活動から定着にわたる支援と就職に向け準備を整え、可能性を見いだす支援の２つの共通要素が見いだされた。なお、３機関種全体の結果と同様であることから、具体的な共通要素の内容の記載は省略し、因子分析の結果については巻末資料４に示した。

（２）組織管理者が認識する関係機関との連携・連絡の要約（組－８）

組－８　貴機関・事業所における就労支援では、次のような関係機関との連携や連絡はありますか。

組－８の全ての質問項目について因子分析を行ったが、３機関種全体、就業・生活支援センター単独、就労移行等単独のいずれの分析においても２つ以上の共通要素を見いだすことができなかった。つまり、関係機関との連携・連絡の頻度が高い組織は全ての分野の機関との連携・連絡の頻度が高く、少ない組織は全ての分野の機関との間で少ないという実態を表していると考えられる。組－８については共通要素を見いだすことができなかったことから、設問をまとめて縮約することを目的に、主成分分析を行った。

ア　３機関種全体の結果

主成分分析を行った結果は表２－122 のとおりである。なお寄与率から、この成分は設問項目全体の概ね 54%を要約・説明していると言えた。この成分については選択肢項目に含まれる多様な分野の機関・団体・企業等との連携・連絡の程度を示す「多様な分野との連携・連絡の程度」とラベリングした。

表２－122　関係機関との連携・連絡の因子分析（３機関種全体）

組－８：３機関種全体	成分
②地域の医療、福祉、教育、労働等の関係機関・職種を含む多職種チームでのケースマネジメント支援	0.786
⑧障害者就労支援に係る地域の行政関係者との情報交換	0.778
④地域の福祉機関との就労支援での連携	0.774
③地域の医療機関との就労支援での連携	0.738
⑤地域の教育機関との就労支援での連携	0.718
⑥障害当事者団体や各相談支援センター等との就労支援での連携	0.700
⑦地域の企業関係者との連絡や情報交換、協働	0.682
①ハローワーク等を含む職業リハビリテーション機関との連絡や情報交換	0.678
固有値	4.296
寄与率（%）	53.703

イ　就業・生活支援センター単独の結果

主成分分析を行った結果、第１主成分（主成分ａ）だけでは寄与率 50%を超えなかったため、第２主成分（主成分ｂ）までを採用した。累積寄与率から、主成分ａとｂを合わせて設問項目全体の概ね 58%を要約・説明していると言えた（表２－123)。各成分は以下のとおりラベリングした。

ａ　多様な分野との連携・連絡の程度

質問項目に含まれる多様な分野の機関・団体・企業等との連携の程度を示す成分である。職業リハビリテーション機関との連携や情報交換については主成分負荷量（主成分との関連の強さ）が他

の分野と比較すると低いことから、主に他分野との連携・連絡の程度を示している。

b　職業リハビリテーション機関との連携・連絡の程度

主にハローワーク等の職業リハビリテーション機関との連携・連絡の程度を示す成分である。

表２－123　関係機関との連携・連絡の因子分析（就業・生活支援センター）

組－８：就業・生活支援センター	成分 a	成分 b
①ハローワーク等を含む職業リハビリテーション機関との連絡や情報交換	**0.418**	**0.817**
②地域の医療、福祉、教育、労働等の関係機関・職種を含む多職種チームでのケースマネジメント支援	**0.768**	0.249
③地域の医療機関との就労支援での連携	**0.715**	0.189
④地域の福祉機関との就労支援での連携	**0.741**	−0.063
⑤地域の教育機関との就労支援での連携	**0.668**	−0.259
⑥障害当事者団体や各相談支援センター等との就労支援での連携	**0.674**	−0.243
⑦地域の企業関係者との連絡や情報交換、協働	**0.653**	−0.225
⑧障害者就労支援に係る地域の行政関係者との情報交換	**0.708**	−0.194
固有値	3.655	0.983
寄与率（%）	45.684	12.291
累積寄与率（%）	45.684	57.975

＊主成分負荷量 0.4 以上を太字で示した。

ウ　就労移行等単独の結果

主成分分析の結果は３機関種全体の結果と類似していたため、巻末資料４に示した。なお、寄与率から、この成分は設問項目の概ね52%を説明していると言えた。３機関種全体と同様、この主成分は「多様な分野との連携・連絡の程度」とラベリングした。

（３）組織管理者が認識する就労支援担当者の知識や経験の要約（組－９）

組－９　貴機関・事業所の就労支援担当者は、以下の基礎的な知識や実務経験が充足できていますか。

３機関種全体、就業・生活支援センター単独、就労移行等単独全て同様の結果であり、就労支援担当者の知識や経験に関する質問項目は、就労支援のプロセスや理念の全般的知識・経験と、雇用・福祉施策の知識・経験、企業・事業主に係る知識・経験の３つの要素に要約された。

なお、この設問の分析は「不明」の回答を除外して行った。

ア　３機関種全体の結果

組－９の全ての質問項目について因子分析を行った結果（表２－124)、組織管理者が所属する機関の就労支援担当者の基礎的な知識や実務経験について、以下の３つの共通要素が見いだされた。

a　就労支援のプロセスや理念の全般的知識・経験

就労支援の理念や全体的なプロセスや手法に関する幅広い知識や経験の要素である。家族・生活支援、福祉的就労、障害特性に関する知識を含んでいる。

b　雇用・福祉施策の知識・経験

雇用施策及び福祉施策の知識、併せてこれらの施策の連携に関する知識や経験の要素である。

c　企業・事業主に関する知識・経験

労働契約、労働保険、社会保険、経営、雇用管理といった企業・事業主に係る知識や経験の要素

である。

表２－124　就労支援担当者の知識や経験の因子分析

質問項目		因子 a	因子 b	因子 c	共通性
⑧福祉的就労と一般就労で共通する就労支援の理念と目的		**0.842**	−0.021	0.015	0.699
⑨障害者就労支援の全体プロセスと多様な支援手法		**0.782**	0.084	0.010	0.730
⑦家族支援・生活支援、ライフステージに対応した支援、ケースマネジメント		**0.735**	−0.010	0.042	0.571
④身体・知的・精神障害等の特性に即した支援方法		**0.613**	0.152	−0.004	0.536
②障害者雇用施策の体系や各種制度		−0.092	**1.012**	0.020	0.916
①障害者福祉施策や就労系障害福祉サービス		0.183	**0.752**	−0.065	0.735
③雇用施策と福祉施策の連携		0.149	**0.665**	0.096	0.724
⑥企業経営、雇用管理		−0.023	−0.029	**0.944**	0.829
⑤労働契約（時間、休日、賃金、解雇等）、労働保険・社会保険		0.087	0.070	**0.700**	0.654
因子寄与		4.712	4.541	3.642	
因子相関	a	1.000			
	b	0.759	1.000		
	c	0.659	0.630	1.000	

＊因子負荷量 0.4 以上を太字で示した。また、各質問項目の因子負荷量が最も高い因子を枠で囲んだ。

イ　就業・生活支援センター単独及び就労移行等単独の結果

就業・生活支援センター単独及び就労移行等単独の結果については、３機関種全体の結果と同様の結果であり、組織管理者が所属する機関の就労支援担当者の基礎的な知識や実務経験については、就労支援のプロセスや理念の全般的知識・経験、雇用・福祉施策の知識・経験、企業・事業主に関する知識・経験の３つの共通要素が見いだされた。なお、３機関種全体の結果と同様であることから、具体的な共通要素の内容の記載は省略し、因子分析の結果については巻末資料４に示した。

（４）　組織管理者が認識する就労支援担当者の資質、能力、スキルの要約（組 - 10）

組－10　貴機関・事業所の就労支援担当者は、以下の資質、能力、スキルを有している者はいますか。

３機関種全体の結果と就労移行等単独の結果は同様で、就労支援担当者の資質、能力、スキルに関する質問項目は、障害者と企業のニーズに応じた最新の支援・ケースマネジメントを行う資質・能力・スキルと、対人・相談支援や業務遂行の資質・能力・スキルの２つの要素で要約された。

就業・生活支援センターについては、対人・相談支援の要素にケースマネジメントが含まれており、相談及びケースマネジメントや業務遂行を的確に行う資質・能力・スキルと、障害者や企業のニーズに応じた最新の支援を行う資質・能力・スキルの２つの要素で要約された。

なお、この設問の分析は、「不明」の回答を除外して行った。

ア　３機関種全体の結果

組－10 の全ての質問項目について因子分析を行った結果、組織管理者が認識する、就労支援担当者の資質、能力、スキルは、以下の２つの共通要素が見いだされた（表２－125)。

a　障害者と企業のニーズに応じた最新の支援・ケースマネジメントを行う資質・能力・スキル

企業ニーズに対応した支援や障害者の活躍に向けた仕事や職場の調整・開発の支援を最新の情報を活用して行える資質・能力・スキルの要素である。様々な制度に関する知識や、関係分野との連携のスキルが含まれている。

b　対人・相談支援や業務遂行の資質・能力・スキル

支援対象者の気持ちを理解し、ニーズを把握した上で、課題を整理し、分かりやすく説明するなどの適切な対処ができる資質・能力・スキルの要素である。相談支援自体の資質やスキルだけでなく、業務を手際よくかつ抜かりなく行える能力や様々な困難があっても精神的に安定して対処できる能力なども含まれる。

表２－125　就労支援担当者の資質、能力、スキルの因子分析（３機関種全体）

質問項目	因子		共通性
	a	b	
⑦企業の人材採用・育成や雇用管理・経営のニーズに対応した就労支援ができる知識とスキル	**0.945**	−0.083	0.781
⑧最新の就労支援手法や支援機器等、関連情報を収集して効果的に活用できる知識とスキル	**0.903**	−0.079	0.712
⑥障害者各人が活躍できる仕事や職場の調整や開発ができる知識とスキル	**0.689**	0.212	0.741
⑨様々な関係分野の支援者等と効果的に連携して就労支援ができる知識とスキル	**0.660**	0.199	0.675
⑤様々な関連制度やサービスを個別支援ニーズに合わせて活用できる知識とスキル	**0.548**	0.370	0.746
②他者の気持ちを正しく理解したり、物事を分かりやすく説明したりできる資質・能力	−0.143	**0.985**	0.775
①各障害者の生活・人生の支援ニーズに様々な工夫をして対応しようとする資質・能力	0.033	**0.808**	0.695
③様々な仕事をうまく整理、組織立てて、手際よく、抜かりなく業務を遂行できる資質・能力	0.208	**0.664**	0.695
④先行きが見えない状況や多様な意見がある状況でも精神的に安定して対処できる資質・能力	0.221	**0.625**	0.650
因子寄与	5.337	5.192	
因子相関 a	1.000		
因子相関 b	0.761	1.000	

＊因子負荷量 0.4 以上を太字で示した。また、各質問項目の因子負荷量が最も高い因子を枠で囲んだ。

イ　就業・生活支援センター単独の結果

組－10 の全ての質問項目について因子分析を行った結果（表２－126)、就労支援担当者の資質、能力、スキルは、相談及びケースマネジメントや業務遂行を的確に行う資質・能力・スキルと、障害者や企業のニーズに応じた最新の支援を行う資質・能力・スキルの２つの共通要素が見いだされた。３機関種全体の結果と違い、相談支援のスキルとケースマネジメントのスキルが相関するという特徴がみられ、相談支援に当たっては両方のスキルが必要となっている実態を表しているものと考えられる。

a　相談及びケースマネジメントや業務遂行を的確に行う資質・能力・スキル

支援対象者の気持ちを理解し、ニーズを把握した上で、課題を整理し、分かりやすく説明するなどの適切な対処を行う相談支援のスキルに加えて、個別のニーズに応じた制度やサービスの活用や関係機関との連携を効果的に行えるケースマネジメントを行う資質・能力・スキルを示す要素である。業務を手際よくかつ抜かりなく行える能力や様々な困難があっても精神的に安定して対処できる能力なども含まれる。

b　障害者や企業のニーズに応じた最新の支援を行う資質・能力・スキル

企業ニーズに対応した支援や障害者の活躍に向けた仕事や職場の調整・開発の支援を最新の情報を活用して行える資質・能力・スキルの要素である。

表２－126　就労支援担当者の資質、能力、スキルの因子分析（就業・生活支援センター）

質問項目	因子 a	因子 b	共通性
①各障害者の生活・人生の支援ニーズに様々な工夫をして対応しようとする資質・能力	**0.995**	−0.171	0.770
②他者の気持ちを正しく理解したり、物事を分かりやすく説明したりできる資質・能力	**0.873**	−0.022	0.734
④先行きが見えない状況や多様な意見がある状況でも精神的に安定して対処できる資質・能力	**0.689**	0.084	0.566
⑨様々な関係分野の支援者等と効果的に連携して就労支援ができる知識とスキル	**0.583**	0.226	0.585
③様々な仕事をうまく整理、組織立てて、手際よく、抜かりなく業務を遂行できる資質・能力	**0.515**	0.367	0.677
⑤様々な関連制度やサービスを個別支援ニーズに合わせて活用できる知識とスキル	**0.502**	0.369	0.659
⑦企業の人材採用・育成や雇用管理・経営のニーズに対応した就労支援ができる知識とスキル	−0.075	**0.938**	0.782
⑧最新の就労支援手法や支援機器等、関連情報を収集して効果的に活用できる知識とスキル	−0.080	**0.892**	0.699
⑥障害者各人が活躍できる仕事や職場の調整や開発ができる知識とスキル	0.261	**0.664**	0.763
因子寄与	5.086	4.767	
因子相関 a	1.000		
因子相関 b	0.732	1.000	

＊因子負荷量 0.4 以上を太字で示した。また、各質問項目の因子負荷量が最も高い因子を枠で囲んだ。

ウ　就労移行等単独の結果

就労移行等単独の結果については、３機関種全体の結果と同様の結果であり、組織管理者が認識する、就労支援担当者の資質、能力、スキルは、相談及びケースマネジメントや業務遂行を的確に行う資質・能力・スキルと障害者や企業のニーズに応じた最新の支援を行う資質・能力・スキルの２つの共通要素が見いだされた。なお、結果が同様であることから、具体的な共通要素の内容の記載は省略し、因子分析の結果については巻末資料４に示した。

（５）組織管理者が認識する人材育成の組織的な取組の要約（組－12）

組－12　貴機関・事業所の就労支援担当者の能力向上のために組織的に重視して実施していることはありますか。

組－12 については、質問項目にある組織的取組の例について「重視して実施している」と回答したかどうかについての分析を行った。なお、この設問に関しては選択肢が名義尺度となっていることから、「重視して実施している」を１、それ以外を０とダミー変数に変換（つまり、重視して実施しているか否かの尺度に変換）した上で、標準化処理を行った変数について因子分析した。３機関種全体と就労移行等単独の結果は同様で、人材育成の組織的な取組は、支援事例・記録の共有、役割やノウハウの言語化・共有、組織的な育成基盤の醸成の３つの共通要素で要約された。

就業・生活支援センター単独の結果については、外部研修受講促進と実際の支援を通した相談・スーパーバイズがセットになっている、ノウハウの言語化・共有にキャリア段階や達成目標の明示化が含まれているという他の機関種の結果との違いがあった。

ア　３機関種全体の結果

組－12 の全ての質問項目について因子分析を行った結果（表２－127）、組織管理者の所属組織における、人材育成の組織的な取組は、支援事例・記録の共有、役割やノウハウの言語化・共有、組織的な育成基盤の醸成の３つの共通要素が見いだされた。具体的な共通要素の内容は以下の３点である。

ａ　支援事例・記録の共有

ケースミーティングや、支援記録を用いて、組織内で事例を共有する取組の要素である。情報を共有するだけでなく相談に発展する取組も含まれる。

ｂ　役割やノウハウの言語化・共有

支援の進め方や連携の取り方に関するノウハウ等を言語化・文書化し、関係者と共有する取組の要素である。組織内だけでなく、関係機関とのノウハウ共有の取組も含まれる。

ｃ　組織的な育成基盤の醸成

外部研修受講や学会参加等の促進、人事評価による目標の明確化などにより、組織的に人材育成の基盤を作っていこうとする取組の要素である。

表２－127　組織管理者が認識する人材育成の組織的な取組状況の因子分析

質問項目	因子 a	因子 b	因子 c	共通性
③支援内容と支援成果の記録により、組織での効果的な支援の蓄積・共有と改善に取り組む	**0.723**	0.025	−0.056	0.496
②支援事例は組織内のケースミーティングで検討し共有する	**0.655**	−0.051	−0.014	0.383
①各支援者が支援で困ったことがあれば、いつでも他の支援者やスーパーバイザーが相談に乗る	0.350	−0.041	0.275	0.286
⑥地域関係機関との連携や役割分担の進め方を言語化・文書化して、関係機関の人事異動があっても引き継げるようにする	−0.077	**0.832**	−0.046	0.585
⑤組織内の支援ノウハウ等を言語化・文書化して、支援者同士で共有し、引き継ぎをスムーズに行えるようにする	0.294	**0.423**	0.025	0.428
④組織内だけでなく、地域関係機関とケースマネジメントの連携体制で事例検討やノウハウ共有を図る	0.141	0.335	0.124	0.273
⑨就労支援人材のレベルに応じたレベルアップのための外部研修等の受講を組織として推進する	0.026	−0.049	**0.570**	0.310
⑧人事評価等で、就労支援者のキャリアの段階や達成目標を明示して計画的に人材育成を進める	0.028	0.021	**0.534**	0.320
⑦学会や研究・実践発表会、論文投稿などで、専門職としての支援ノウハウの整理や共有化を積極的に進める	−0.142	0.265	0.369	0.243
因子寄与	2.012	1.948	1.889	
因子相関 a	1.000			
因子相関 b	0.560	1.000		
因子相関 c	0.604	0.620	1.000	

＊因子負荷量 0.4 以上を太字で示した。また、各質問項目の因子負荷量が最も高い因子を枠で囲んだ。

イ　就業・生活支援センター単独の結果

組－12 の全ての質問項目について因子分析を行った結果（表２－128)、組織管理者の所属組織における、人材育成の組織的な取組状況は、様々な方針やノウハウの言語化・共有、事例・記録の共有、研修と実地を通した支援スキル向上の取組の３つの共通要素が見いだされた。３機関種全体の結果と異なる点として、外部研修受講促進と実際の支援を通した相談・スーパーバイズ等の取組に相関がみられ、就労支援のスキル向上に向けてそれぞれの取組が両輪となって実施されているという実態を表しているものと考えられる。

ａ　様々な方針やノウハウの言語化・共有

支援ノウハウや組織の方針などを明文化し、共有する取組の要素である。組織内の共有だけでなく、地域関係機関との会議・研修や学会等を通した取組も含まれる。

b　事例・記録の共有

ケースミーティングや支援記録作成をとおして主に組織内で事例を共有する取組の要素である。因子負荷量（因子に対する関与の強さ）は小さいが、組織外との事例共有も含まれる場合がある。

c　研修と実地を通した支援スキル向上の取組

外部研修参加促進と実地での助言やスーパーバイズを通した支援スキル向上を目指す取組を指す要素である。

表２－128　人材育成の組織的な取組状況の因子分析（就業・生活支援センター）

質問項目	因子 a	因子 b	因子 c	共通性
⑥地域関係機関との連携や役割分担の進め方を言語化・文書化して、関係機関の人事異動があっても引き継げるようにする	**0.731**	0.037	−0.113	0.508
⑤組織内の支援ノウハウ等を言語化・文書化して、支援者同士で共有し、引き継ぎをスムーズに行えるようにする	**0.548**	0.228	0.083	0.523
⑦学会や研究・実践発表会、論文投稿などで、専門職としての支援ノウハウの整理や共有化を積極的に進める	**0.437**	−0.093	0.111	0.202
⑧人事評価等で、就労支援者のキャリアの段階や達成目標を明示して計画的に人材育成を進める	0.317	−0.037	0.244	0.200
④組織内だけでなく、地域関係機関とケースマネジメントの連携体制で事例検討やノウハウ共有を図る	0.259	0.223	0.008	0.173
③支援内容と支援成果の記録により、組織での効果的な支援の蓄積・共有と改善に取り組む	0.061	**0.617**	−0.078	0.382
②支援事例は組織内のケースミーティングで検討し共有する	−0.021	**0.534**	0.042	0.295
⑨就労支援人材のレベルに応じたレベルアップのための外部研修等の受講を組織として推進する	0.211	−0.186	**0.589**	0.392
①各支援者が支援で困ったことがあれば、いつでも他の支援者やスーパーバイザーが相談に乗る	−0.167	0.285	**0.555**	0.435
因子寄与	1.748	1.445	1.218	
因子相関 a	1.000			
因子相関 b	0.462	1.000		
因子相関 c	0.373	0.415	1.000	

＊因子負荷量 0.4 以上を太字で示した。また、各質問項目の因子負荷量が最も高い因子を枠で囲んだ。

ウ　就労移行等単独の結果

就労移行等単独の結果については、３機関種全体の結果と同様の結果であり、組織管理者が認識する、組織管理者の所属組織における、人材育成の組織的な取組は、支援事例・記録の共有、役割やノウハウの言語化・共有、組織的な育成基盤の醸成の３つの共通要素が見いだされた。なお、結果が同様であることから、具体的な共通要素の内容の記載は省略し、因子分析の結果については巻末資料４に示した。

３　支援実務者調査の各設問の共通要素から見た要約

支援実務者調査の回答の因子分析の結果からは、就労支援内容については就業の支援と医療・生活面の支援といった要約又は就職前の支援、就職活動の支援、職場定着の支援といった一連の支援プロセスに沿った要約がされた。また、就労支援者のやりがいは、自己成長の実感の側面と障害者や企業にとっての有益性という側面に要約された。

関係機関との連携・連絡に関する項目は、組織管理者調査の結果と同様、全ての項目を１つに縮約して説明できるという結果であった。また、就労支援の理念への同意の程度の結果も３機関種全

体や就労移行等については 1 つに縮約することができたが、就業・生活支援センターについては、企業経営力の発揮の支援に関する項目とそれ以外の項目で回答の傾向がやや異なっていた。

（1）支援実務者が認識する日頃の就労支援実施内容の要約（実－８）

実－８　日頃の就労支援では、外部機関との連携も含めて、支援対象者に対して、どのような支援が実施されていますか。

実－８は、様々な就労支援内容を実施しているかどうかだけでなく、外部機関との連携または協働により行っているのか、それとも自機関だけで行っているのかといった支援の実施スタイルも含めた回答を求めている設問である。就労支援の成果は、支援を実施しているかどうかだけでなく実施スタイルの影響も受けると考えられる。そこで、支援実施スタイルを外部機関との連携・協働により行っている（選択肢の「自機関が主で外部機関と連携あり」又は「自機関と外部機関が密接に協働」（以下「連・協」という。）に回答）、自機関のみで行っている（選択肢の「主に自機関だけで支援」（以下「自機関のみ」という。）に回答）、若しくは自機関、連・協のいずれにしても主体的に支援を行っている（選択肢の「主に自機関だけで支援」、「自機関が主で外部機関と連携あり」、「自機関と外部機関が密接に協働」のいずれか（以下「自＋連協」という。）に回答）のかの３つのパターンに分けて分析した。なお、いずれも該当の選択肢を選択した場合が１、それ以外の選択肢を選択した場合を０とするダミー変数に変換（例えば「自機関のみ」の分析では「主に自機関だけで支援」を選択したか否かの尺度に変換）して標準化処理を行った変数を因子分析した。

その結果、就労支援実施内容については、就職や職場定着といった就業の支援と医療・生活面の支援の２つの要素に要約されるパターンと、就職前の支援、就職活動の支援、職場定着の支援のように一連の支援プロセスに沿った要約がされるパターンがあった。

ア　３機関種全体の結果（連・協で行っている就労支援内容）

連・協で行っている就労支援実施内容については、主に就業支援を示す要素と医療・生活支援を示す要素の２つの共通要素が見いだされた（表２－129）。具体的な内容は以下のとおりである。

a　【連・協】障害者と職場双方への支援

主に就職活動から職場定着やフォローアップの支援において相談・評価や職場実習、職場の理解・配慮の確保、フォローアップといった障害者と職場双方への支援を外部機関と連携・協働体制により行うことを示す因子である。

b　【連・協】医療・生活面のアセスメントと体制整備

生活面や家族・保護者の状況のアセスメントを、外部機関と連携・協働体制をとって行うことを示す因子である。

表２－129　支援実務者が認識する日頃の就労支援実施内容の因子分析（連・協）

質問項目		因子 a	因子 b	共通性
【連・協】⑧職場での理解・配慮の確保に向けた評価と支援		**0.762**	−0.107	0.486
【連・協】⑦求人情報の検討、履歴書等や就職面接の相談や支援		**0.589**	−0.023	0.330
【連・協】⑩働いている障害者や職場の継続的なフォローアップ		**0.537**	0.115	0.381
【連・協】④本人が希望する仕事や職場の職業体験や職場実習等		**0.519**	0.006	0.273
【連・協】⑥就職前後の本人と職場の双方へのジョブコーチ支援		**0.506**	0.020	0.270
【連・協】⑤求人開拓（企業開拓や企業内の職場開拓等）		0.394	0.112	0.225
【連・協】②体力や対人能力を含む基本的労働スキルの評価・訓練		0.321	0.198	0.225
【連・協】①生活状況や家族・保護者の状況（職業生活の基盤）の確認		−0.125	**0.667**	0.352
【連・協】⑨就職後も医療や生活支援が継続できる地域体制の構築		0.184	**0.440**	0.333
【連・協】③本人や保護者への就労支援制度・サービスの情報提供		0.215	0.342	0.258
因子寄与		2.650	1.919	
因子相関	a	1.000		
	b	0.648	1.000	

＊因子負荷量 0.4 以上を太字で示した。また、各質問項目の因子負荷量が最も高い因子を枠で囲んだ。

イ　３機関種全体の結果（自機関のみで行っている就労支援内容）

自機関のみで行っている就労支援実施内容については、主に就業面の支援を示す要素と生活アセスメントを示す２つの共通要素が見いだされた（表２－130）。具体的な内容は以下のとおりである。

a　【自機関のみ】障害者と職場双方への支援

主に就職活動から職場定着やフォローアップの支援において障害者への相談や職場実習や定着に向けた支援や、職場の理解・配慮の確保、フォローアップなど、双方への支援を主に自機関のみで行うことを示す因子である。「連・協」の同名の因子と比べ、求人開拓の因子負荷量が高い。

b　【自機関のみ】生活状況のアセスメントと支援

生活面や家族・保護者の状況のアセスメントを、主に自機関のみで行うことを示す因子である。必要に応じて社会資源等の情報提供を行うことが含まれている。

表２－130　支援実務者が認識する日頃の就労支援実施内容の因子分析（自機関のみ）

質問項目		因子 a	因子 b	共通性
【自機関のみ】⑧職場での理解・配慮の確保に向けた評価と支援		**0.656**	0.030	0.456
【自機関のみ】⑦求人情報の検討、履歴書等や就職面接の相談や支援		**0.596**	−0.011	0.347
【自機関のみ】④本人が希望する仕事や職場の職業体験や職場実習等		**0.585**	−0.077	0.291
【自機関のみ】⑥就職前後の本人と職場の双方へのジョブコーチ支援		**0.546**	−0.011	0.291
【自機関のみ】⑤求人開拓（企業開拓や企業内の職場開拓等）		**0.538**	−0.049	0.258
【自機関のみ】⑩働いている障害者や職場の継続的なフォローアップ		**0.509**	0.131	0.361
【自機関のみ】②体力や対人能力を含む基本的労働スキルの評価・訓練		0.297	0.242	0.238
【自機関のみ】①生活状況や家族・保護者の状況（職業生活の基盤）の確認		−0.177	**0.679**	0.340
【自機関のみ】③本人や保護者への就労支援制度・サービスの情報提供		0.134	**0.430**	0.275
【自機関のみ】⑨就職後も医療や生活支援が継続できる地域体制の構築		0.184	0.399	0.286
因子寄与		2.610	1.859	
因子相関	a	1.000		
	b	0.634	1.000	

＊因子負荷量 0.4 以上を太字で示した。また、各質問項目の因子負荷量が最も高い因子を枠で囲んだ。

ウ　３機関種全体の結果（自＋連協で行っている就労支援内容）

自＋連協で行っている就労支援実施内容については、就職活動の支援、就職後の支援、求人開拓から就職への移行の支援、生活アセスメントを示す４つの共通要素が見いだされた（表２－131）。具体的内容は以下のとおりである。

ａ　【自＋連協】就職活動の支援

求人情報や就職活動に係る相談をはじめ、職場実習、職場への理解促進支援、制度・サービスの情報提供等の総合的な就職活動の支援を、自機関又は外部機関との連携・協働体制をとって行うことを示す因子である。

ｂ　【自＋連協】就職後の就業・生活面の継続的な支援と体制整備

就職後、自機関又は外部機関と連携・協働体制をとって、障害者や職場を継続的にフォローアップしていくことを示す因子である。支援内容は医療・生活面の支援を含んでいる。

ｃ　【自＋連協】求人開拓から定着に向けたアプローチ

求人開拓を行った上で、職場定着に向けて本人と職場双方の支援を行うことを示す要素である。特に求人開拓と就職前後のジョブコーチ支援のプロセスに比重がおかれている。

ｄ　【自＋連協】生活状況のアセスメント

生活面や家族・保護者の状況のアセスメントを、自機関又は外部機関との連携・協働体制をとって行うことを示す因子である。因子負荷量は小さいが、社会資源等の情報提供や、継続的な支援体制の構築を行うことを含んでいる。

表２－131　支援実務者が認識する日頃の就労支援実施内容の因子分析（自＋連協）

質問項目	因子 a	b	c	d	共通性
【自＋連協】⑦求人情報の検討、履歴書等や就職面接の相談や支援	**0.694**	0.002	0.043	−0.038	0.505
【自＋連協】④本人が希望する仕事や職場の職業体験や職場実習等	**0.566**	−0.074	0.174	0.007	0.412
【自＋連協】⑧職場での理解・配慮の確保に向けた評価と支援	**0.563**	0.296	−0.076	−0.028	0.527
【自＋連協】③本人や保護者への就労支援制度・サービスの情報提供	**0.479**	−0.051	−0.059	0.200	0.257
【自＋連協】⑩働いている障害者や職場の継続的なフォローアップ	0.073	**0.734**	−0.037	−0.071	0.555
【自＋連協】⑨就職後も医療や生活支援が継続できる地域体制の構築	−0.112	**0.469**	0.151	0.224	0.366
【自＋連協】⑤求人開拓（企業開拓や企業内の職場開拓等）	0.077	0.036	**0.544**	−0.076	0.343
【自＋連協】⑥就職前後の本人と職場の双方へのジョブコーチ支援	−0.043	0.102	**0.466**	0.006	0.251
【自＋連協】②体力や対人能力を含む基本的労働スキルの評価・訓練	0.105	−0.140	0.246	0.135	0.113
【自＋連協】①生活状況や家族・保護者の状況（職業生活の基盤）の確認	0.061	0.030	−0.021	**0.616**	0.407
因子寄与	2.284	1.856	1.716	0.918	
因子相関 a	1.000				
b	0.607	1.000			
c	0.597	0.517	1.000		
d	0.299	0.275	0.420	1.000	

＊因子負荷量 0.4 以上を太字で示した。また、各質問項目の因子負荷量が最も高い因子を枠で囲んだ。

エ　就業・生活支援センターの結果（連・協で行っている就労支援内容）

連・協で行っている就労支援実施内容については、職場定着の支援、医療・生活面の支援、アセスメントから求人開拓の支援を示す３つの共通要素が見いだされた（表２－132）。具体的内容は以

下のとおりである。

a　【連・協】職場定着に向けた評価と支援

職場定着に向けて、職場実習等で障害者と職場双方の評価を行い、職場での理解・配慮確保に向けた支援と継続的フォローアップを連携・協働で行うことを示す要素である。

b　【連・協】医療・生活面の継続的な支援

就職後も継続的な医療・生活面の支援のため、支援体制構築等を連携・協働体制で行うことを示す要素である。

c　【連・協】アセスメントと求人開拓

生活状況等を含む就労前アセスメントと、それに基づく必要な社会資源の情報提供、マッチする求人の開拓を連携・協働体制で行うという因子である。

表２－132　日頃の就労支援実施内容の因子分析（連・協）（就業・生活支援センター）

質問項目	因子 a	因子 b	因子 c	共通性
【連・協】⑧職場での理解・配慮の確保に向けた評価と支援	**0.830**	0.033	−0.157	0.595
【連・協】④本人が希望する仕事や職場の職業体験や職場実習等	**0.519**	−0.079	0.153	0.352
【連・協】⑩働いている障害者や職場の継続的なフォローアップ	**0.463**	0.182	0.019	0.301
【連・協】⑦求人情報の検討、履歴書等や就職面接の相談や支援	0.289	−0.034	0.205	0.178
【連・協】⑥就職前後の本人と職場の双方へのジョブコーチ支援	0.287	−0.107	0.218	0.176
【連・協】⑨就職後も医療や生活支援が継続できる地域体制の構築	0.005	**0.986**	0.044	0.999
【連・協】①生活状況や家族・保護者の状況（職業生活の基盤）の確認	−0.124	0.093	**0.518**	0.248
【連・協】③本人や保護者への就労支援制度・サービスの情報提供	0.126	−0.070	**0.454**	0.263
【連・協】⑤求人開拓（企業開拓や企業内の職場開拓等）	0.088	0.040	**0.415**	0.229
【連・協】②体力や対人能力を含む基本的労働スキルの評価・訓練	0.094	0.087	0.256	0.122
因子寄与	1.830	1.258	1.446	
因子相関 a	1.000			
b	0.254	1.000		
c	0.502	0.267	1.000	

＊因子負荷量 0.4 以上を太字で示した。また、各質問項目の因子負荷量が最も高い因子を枠で囲んだ。

オ　就業・生活支援センターの結果（自機関のみで行っている就労支援内容）

自機関のみで行っている就労支援実施内容については、就業支援と医療・生活支援という２つの共通要素が見いだされた。具体的な共通要素の内容は以下の２点である（表２－133)。

a　【自機関のみ】就職前から就職後にかけての就業支援

就職前の評価・訓練から就職活動の相談、職場実習の実施、障害者と職場双方の評価・支援といった一連の就業支援を主に自機関のみで行うことを示す要素である。

b　【自機関のみ】就職前から就職後にかけての医療・生活支援

就職前からの生活状況等のアセスメントや、就職後も継続的な支援が行えるよう医療・生活面のサポート体制構築の支援を主に自機関のみで行うことを示す因子である。

表２－133　日頃の就労支援実施内容の因子分析（自機関のみ）（就業・生活支援センター）

質問項目	因子 a	因子 b	共通性
【自機関のみ】⑧職場での理解・配慮の確保に向けた評価と支援	**0.734**	−0.073	0.502
【自機関のみ】④本人が希望する仕事や職場の職業体験や職場実習等	**0.622**	−0.030	0.373
【自機関のみ】⑦求人情報の検討、履歴書等や就職面接の相談や支援	**0.447**	−0.022	0.193
【自機関のみ】⑩働いている障害者や職場の継続的なフォローアップ	**0.442**	0.149	0.271
【自機関のみ】②体力や対人能力を含む基本的労働スキルの評価・訓練	**0.421**	0.117	0.230
【自機関のみ】⑥就職前後の本人と職場の双方へのジョブコーチ支援	**0.407**	−0.132	0.140
【自機関のみ】⑤求人開拓（企業開拓や企業内の職場開拓等）	0.306	0.162	0.160
【自機関のみ】①生活状況や家族・保護者の状況（職業生活の基盤）の確認	−0.047	**0.648**	0.397
【自機関のみ】⑨就職後も医療や生活支援が継続できる地域体制の構築	−0.075	**0.542**	0.267
【自機関のみ】③本人や保護者への就労支援制度・サービスの情報提供	0.223	0.292	0.188
因子寄与	1.977	1.196	
因子相関 a	1.000		
因子相関 b	0.401	1.000	

＊因子負荷量 0.4 以上を太字で示した。また、各質問項目の因子負荷量が最も高い因子を枠で囲んだ。

カ　就業・生活支援センターの結果（自＋連協で行っている就労支援内容）

自＋連協で行っている就労支援実施内容については、情報提供の支援、継続的雇用に向けた支援、就職前の支援を示す３つの共通要素が見いだされた（表２－134）。具体的な内容は以下のとおりである。

a　【自＋連協】必要なサービス・資源の情報提供

本人や保護者への就労支援制度・サービスの情報提供を行う要素である。因子負荷量は小さいが、求人や実習といった求職活動に関する情報の提供も含まれる。

b　【自＋連協】継続的雇用に向けた支援

継続的雇用に向けて、職場での理解・配慮の確保や継続的フォローアップを行う要素である。

c　【自＋連協】就職前アセスメントと求人開拓の支援

体力や対人能力、生活面も含むアセスメントと支援体制構築や訓練を行い、それに合った求人開拓を行うこと示す要素である。

表２－134　日頃の就労支援実施内容の因子分析（自＋連協）（就業・生活支援センター）

質問項目	因子 a	因子 b	因子 c	共通性
【自＋連協】③本人や保護者への就労支援制度・サービスの情報提供	**0.989**	0.025	−0.131	0.981
【自＋連協】⑦求人情報の検討、履歴書等や就職面接の相談や支援	0.349	−0.014	0.296	0.218
【自＋連協】④本人が希望する仕事や職場の職業体験や職場実習等	0.301	−0.084	0.179	0.125
【自＋連協】⑧職場での理解・配慮の確保に向けた評価と支援	−0.015	**0.867**	0.107	0.820
【自＋連協】⑩働いている障害者や職場の継続的なフォローアップ	−0.023	**0.642**	−0.124	0.378
【自＋連協】⑤求人開拓（企業開拓や企業内の職場開拓等）	0.045	0.014	**0.450**	0.211
【自＋連協】②体力や対人能力を含む基本的労働スキルの評価・訓練	−0.028	−0.104	**0.426**	0.164
【自＋連協】⑨就職後も医療や生活支援が継続できる地域体制の構築	−0.011	0.064	0.397	0.177
【自＋連協】①生活状況や家族・保護者の状況（職業生活の基盤）の確認	0.113	−0.019	0.377	0.155
【自＋連協】⑥就職前後の本人と職場の双方へのジョブコーチ支援	0.187	0.011	0.307	0.138
因子寄与	1.258	1.263	1.057	
因子相関 a	1.000			
因子相関 b	0.025	1.000		
因子相関 c	0.054	0.310	1.000	

＊因子負荷量 0.4 以上を太字で示した。また、各質問項目の因子負荷量が最も高い因子を枠で囲んだ。

キ　就労移行等の結果（連・協で行っている就労支援内容）

連・協で行っている就労支援実施内容については、一連の継続的な就業の支援と医療・生活面の支援を示す２つの共通要素が見いだされた（表２－135)。具体的な内容は以下のとおりである。

ａ　【連・協】アセスメントから就職、フォローアップにかけての継続的就労支援

基本的労働スキル等の訓練、職場実習や求人開拓を含む就職活動、職場の理解・配慮の確保に向けた支援などの就労支援の一連の場面において、障害者と職場双方に対する評価と継続的な支援を、外部機関と連携・協働体制をとって継続的に行うことを示す因子である。

ｂ　【連・協】医療・生活面の継続的支援体制構築

就職後も継続できる医療・生活面の支援体制構築を外部機関と連携・協働体制で行うことを示す因子である。

表２－135　日頃の就労支援実施内容の因子分析（連・協）（就労移行等）

質問項目	因子 a	因子 b	共通性
【連・協】⑧職場での理解・配慮の確保に向けた評価と支援	**0.701**	−0.040	0.464
【連・協】⑦求人情報の検討、履歴書等や就職面接の相談や支援	**0.603**	−0.019	0.352
【連・協】④本人が希望する仕事や職場の職業体験や職場実習等	**0.569**	−0.059	0.292
【連・協】⑥就職前後の本人と職場の双方へのジョブコーチ支援	**0.490**	0.064	0.278
【連・協】②体力や対人能力を含む基本的労働スキルの評価・訓練	**0.479**	0.021	0.240
【連・協】⑩働いている障害者や職場の継続的なフォローアップ	**0.477**	0.223	0.389
【連・協】⑤求人開拓（企業開拓や企業内の職場開拓等）	**0.472**	0.048	0.249
【連・協】③本人や保護者への就労支援制度・サービスの情報提供	**0.409**	0.107	0.225
【連・協】①生活状況や家族・保護者の状況（職業生活の基盤）の確認	0.222	0.222	0.151
【連・協】⑨就職後も医療や生活支援が継続できる地域体制の構築	−0.048	**0.952**	0.861
因子寄与	2.756	1.823	
因子相関 a	1.000	0.526	
因子相関 b	0.526	1.000	

＊因子負荷量 0.4 以上を太字で示した。また、各質問項目の因子負荷量が最も高い因子を枠で囲んだ。

ク　就労移行等の結果（自機関のみで行っている就労支援内容）

自機関のみで行っている就労支援実施内容については、継続的で総合的な支援と就職活動の支援を示す２つの共通要素が見いだされた（表２－136)。具体的内容は以下の２点である。

ａ　【自機関のみ】障害者と職場双方への継続的で総合的な支援と体制構築

職場の理解・配慮の確保や医療生活面の安定に向けて、障害者と職場双方に対して継続的な支援と支援体制構築に向けた支援を主に自機関で行うことを示す因子である。

ｂ　【自機関のみ】就職活動支援のための実習・求人開拓

就職活動の支援のため、求人や職場実習の開拓をし、本人が希望する仕事や職場とのマッチングを図るという支援を主に自機関で行うことを示す因子である。

表２－136　支援実務者が認識する日頃の就労支援実施内容の因子分析（自機関のみ）

（就労支援等）

質問項目	因子 a	因子 b	共通性
【自機関のみ】⑨就職後も医療や生活支援が継続できる地域体制の構築	**0.629**	−0.096	0.319
【自機関のみ】⑩働いている障害者や職場の継続的なフォローアップ	**0.617**	0.059	0.436
【自機関のみ】⑧職場での理解・配慮の確保に向けた評価と支援	**0.475**	0.237	0.443
【自機関のみ】①生活状況や家族・保護者の状況（職業生活の基盤）の確認	**0.457**	−0.125	0.143
【自機関のみ】③本人や保護者への就労支援制度・サービスの情報提供	**0.455**	0.035	0.231
【自機関のみ】⑥就職前後の本人と職場の双方へのジョブコーチ支援	0.344	0.229	0.283
【自機関のみ】②体力や対人能力を含む基本的労働スキルの評価・訓練	0.315	0.168	0.203
【自機関のみ】④本人が希望する仕事や職場の職業体験や職場実習等	−0.141	**0.753**	0.435
【自機関のみ】⑤求人開拓（企業開拓や企業内の職場開拓等）	−0.055	**0.644**	0.367
【自機関のみ】⑦求人情報の検討、履歴書等や就職面接の相談や支援	0.239	0.388	0.341
因子寄与	2.562	2.357	
因子相関 a	1.000	0.713	
因子相関 b	0.713	1.000	

＊因子負荷量 0.4 以上を太字で示した。また、各質問項目の因子負荷量が最も高い因子を枠で囲んだ。

ケ　就労移行等の結果（自＋連協で行っている就労支援内容）

自＋連協で行っている就労支援実施内容については、就職に向けた支援と職場定着に向けた支援の２つの共通要素が見いだされた（表２－137）。共通要素の内容は以下のとおりである。

a　【自＋連協】就職に向けたアセスメントと支援

就職に向け、基本的労働スキルの評価・訓練や必要に応じた支援制度やサービスの情報提供を行い、求職活動のための相談や職場実習を実施する一連の支援を行うことを示す因子である。

b　【自＋連協】職場定着に向けた就業・生活面の継続的な支援と体制整備

主に就職後の職場定着において、障害者や職場を職業面だけでなく生活面を含めて継続的に支援していく、又は外部機関と連携をとって支援体制を整備していくことを示す因子である。

表２－137　支援実務者が認識する日頃の就労支援実施内容の因子分析（自＋連協）

（就労支援等）

質問項目	因子 a	因子 b	共通性
【自＋連協】④本人が希望する仕事や職場の職業体験や職場実習等	**0.691**	−0.004	0.473
【自＋連協】③本人や保護者への就労支援制度・サービスの情報提供	**0.605**	−0.078	0.305
【自＋連協】⑦求人情報の検討、履歴書等や就職面接の相談や支援	**0.535**	0.204	0.483
【自＋連協】②体力や対人能力を含む基本的労働スキルの評価・訓練	**0.484**	−0.086	0.183
【自＋連協】⑧職場での理解・配慮の確保に向けた評価と支援	0.385	0.378	0.498
【自＋連協】①生活状況や家族・保護者の状況（職業生活の基盤）の確認	0.271	0.059	0.100
【自＋連協】⑩働いている障害者や職場の継続的なフォローアップ	−0.134	**0.814**	0.526
【自＋連協】⑨就職後も医療や生活支援が継続できる地域体制の構築	−0.050	**0.588**	0.306
【自＋連協】⑥就職前後の本人と職場の双方へのジョブコーチ支援	0.099	0.341	0.174
【自＋連協】⑤求人開拓（企業開拓や企業内の職場開拓等）	0.249	0.282	0.241
因子寄与	2.587	2.451	
因子相関 a	1.000		
因子相関 b	0.708	1.000	

＊因子負荷量 0.4 以上を太字で示した。また、各質問項目の因子負荷量が最も高い因子を枠で囲んだ。

（２）支援実務者が認識する日頃の就労支援での関係機関との連携・連絡の程度の要約（実－９）

実－９　日頃の就労支援では、次のような関係機関との連携や連絡はありますか。

実－９の全ての質問項目について因子分析を行ったが、３機関種全体、就業・生活支援センター単独、就労移行等単独のいずれの分析においても２つ以上の共通因子を見いだすことができなかった。組織管理者調査の結果同様、関係機関との連携・連絡の頻度が高い支援実務者は全ての分野の機関との連携・連絡の頻度が高く、少ない支援実務者は全ての分野の機関との間で少ないという実態を表していると考えられる。

実－９については共通要素を見いだすことができなかったことから、設問をまとめて縮約することを目的に、主成分分析を行った。

ア　３機関種全体の結果

主成分分析を行った結果は表２－138 のとおりである。なお寄与率から、この成分は設問項目全体の概ね 53%を要約・説明しているといえた。この成分については選択肢項目に含まれる多様な分野の機関・団体・企業等との連携・連絡の程度を示す「多様な分野との連携・連絡の程度」とラベリングした。

表２－138　関係機関との連携・連絡の程度の主成分分析（３機関種全体）

実－９：３機関種全体	成分
②地域の医療、福祉、教育、労働等の関係機関・職種を含む多職種チームでのケースマネジメント支援	0.785
④地域の福祉機関との就労支援での連携	0.776
⑧障害者就労支援に係る地域の行政関係者との情報交換	0.753
③地域の医療機関との就労支援での連携	0.741
⑦地域の企業関係者との連絡や情報交換、協働	0.713
⑤地域の教育機関との就労支援での連携	0.710
①ハローワーク等を含む職業リハビリテーション機関との連絡や情報交換	0.666
⑥障害当事者団体や障害別の相談支援センター等との就労支援での連携	0.663
固有値	4.229
寄与率（%）	52.864

イ　就業・生活支援センターの結果

主成分分析を行った結果（表２－139)、第１主成分（主成分ａ）だけでは寄与率 50%を超えなかったため、第２主成分（主成分ｂ）までを採用した。累積寄与率から、主成分ａとｂを合わせて設問項目全体の概ね 53%を要約・説明していると言えた。各成分は以下のとおりラベリングした。

ａ　多様な分野との連携・連絡の程度

質問項目に含まれる多様な分野の機関・団体・企業等との連携の程度を示す成分である。職業リハビリテーション機関との連携や情報交換については主成分負荷量（主成分との関連の強さ）が他の分野と比較すると低いことから、主に他分野との連携・連絡の程度を示している。

ｂ　職業リハビリテーション機関との連携・連絡の程度

主にハローワーク等の職業リハビリテーション機関との連携・連絡の程度を示す成分である。

表２－139　関係機関との連携・連絡の程度の主成分分析（就業・生活支援センター）

質問項目	成分 a	成分 b
①ハローワーク等を含む職業リハビリテーション機関との連絡や情報交換	**0.442**	**0.696**
②地域の医療、福祉、教育、労働等の関係機関・職種を含む多職種チームでのケースマネジメント支援	**0.675**	0.319
③地域の医療機関との就労支援での連携	**0.651**	−0.050
④地域の福祉機関との就労支援での連携	**0.690**	0.189
⑤地域の教育機関との就労支援での連携	**0.658**	−0.019
⑥障害当事者団体や障害別の相談支援センター等との就労支援での連携	**0.613**	−0.141
⑦地域の企業関係者との連絡や情報交換、協働	**0.645**	−0.477
⑧障害者就労支援に係る地域の行政関係者との情報交換	**0.696**	−0.307
固有値	3.259	0.966
寄与率（%）	40.738	12.075
累積寄与率（%）	40.738	52.813

＊主成分負荷量 0.4 以上を太字で示した。

ウ　就労移行等の結果

主成分分析の結果は３機関種全体の結果と類似していたため、巻末資料４に示した。なお、寄与率から、この成分は設問項目の概ね 52%を説明していると言えた。３機関種全体と同様、この主成分は「多様な分野との連携・連絡の程度」とラベリングした。

（３）就労支援の様々な理念・考え方への支援実務者の同意の程度の要約（実－10）

実－10　障害者就労支援についての、次のような様々な理念や考え方について、あなたはどう思いますか。

３機関種全体及び就労移行等については、実－10 の全ての質問項目について因子分析を行ったが、２つ以上の背景因子を見いだすことができなかった。就業・生活支援センターを除くと、選択肢項目となっている理念・考え方について同意している実務者は全ての項目に概ね同意傾向であり、否定又は態度を保留している者は全ての項目において同様の回答を行っている可能性が高い。

就業・生活支援センターについては、就労支援における企業の経営力発揮促進の必要性に関する考え方とそれ以外の考え方とで回答傾向に違いがみられ、２つの要素で要約された。

ア　３機関種全体の結果

３機関種全体については、設問をまとめて縮約することを目的に、主成分分析を行った（表２－140)。寄与率から、この成分は設問項目全体の概ね 61%を要約・説明していると言えた。この成分は、障害者就労支援についての質問項目にあるような様々な考え方について同意するかどうかを示す「障害者就労支援の様々な理念・考え方への同意の程度」とラベリングした。

表２－140　就労支援の様々な理念・考え方への同意の程度の主成分分析（３機関種全体）

質問項目	成分
②障害者各人の能力や意欲を発揮できる仕事への就職、就職後の職場の理解・配慮の確保によって、障害者の就労可能性を広げる必要がある。	0.860
⑤就労支援は、障害者の職業を通した経済的・生活自立、地域社会の一員となること、適性や能力に応じた成長や自己実現、自己決定や自由等の実現につながる必要がある。	0.835
③治療や生活面の継続的支援が必要な人であっても、就職後の生活面や医療面を継続的支援できる地域体制により、就労可能性を広げる必要がある。	0.829
④障害者の生産性や報酬には本人の能力や意欲だけでなく、働く企業・事業所の経営力（マーケティング、商品戦略、販売、雇用管理、等）の発揮を促進する必要がある。	0.699
①障害者各人の障害状況等を適切に評価（アセスメント）することによって、一般企業での就職が可能かどうか、福祉的就労が必要かを適切に判断する必要がある。	0.677
固有値	3.073
寄与率（%）	61.451

イ　就業・生活支援センターの結果

実－10 の全ての質問項目について因子分析を行った結果、支援実務者の障害者就労支援の理念・考え方については、２つの共通要素が見いだされた。この結果は、就労支援における企業の経営力発揮促進の必要性に関する考え方についてのみ、他の質問項目と回答の傾向が異なることを示している（表２－141)。

ａ　障害者の成長や自己実現等につながる適切な評価及び周囲の環境調整が必要

就労支援は、本人の適性に応じた成長や自己実現・自己決定・自由等の実現につなげることが重要であり、そのためには適切な評価や職場等の理解配慮の確保、医療・生活面の支援体制整備により、就労可能性を広げることが必要とする考え方を示す因子である。

ｂ　就労支援における企業の経営力発揮促進の必要性

就労支援においては、障害者の能力や意欲を促進するだけでなく、それらを引き出す企業・事業所の経営力の発揮を支援する取組が必要とする考え方を示す因子である。

表２－141　就労支援の様々な理念・考え方への同意の程度の因子分析
（就業・生活支援センター）

質問項目	因子 a	因子 b	共通性
②障害者各人の能力や意欲を発揮できる仕事への就職、就職後の職場の理解・配慮の確保によって、障害者の就労可能性を広げる必要がある。	**0.895**	−0.038	0.767
③治療や生活面の継続的支援が必要な人であっても、就職後の生活面や医療面を継続的支援できる地域体制により、就労可能性を広げる必要がある。	**0.707**	0.089	0.573
①障害者各人の障害状況等を適切に評価（アセスメント）することによって、一般企業での就職が可能かどうか、福祉的就労が必要かを適切に判断する必要がある。	**0.649**	−0.130	0.350
⑤就労支援は、障害者の職業を通した経済的・生活自立、地域社会の一員となること、適性や能力に応じた成長や自己実現、自己決定や自由等の実現につながる必要がある。	**0.616**	0.190	0.539
④障害者の生産性や報酬には本人の能力や意欲だけでなく、働く企業・事業所の経営力（マーケティング、商品戦略、販売、雇用管理、等）の発揮を促進する必要がある。	−0.045	**1.022**	0.999
因子寄与	2.427	1.706	
因子相関 a	1.000		
因子相関 b	0.526	1.000	

＊因子負荷量 0.4 以上を太字で示した。また、各質問項目の因子負荷量が最も高い因子を枠で囲んだ。

ウ　就労移行等の結果

３機関種全体の結果と同様、主成分分析を行った。３機関種全体の結果と類似していたため、巻末資料４に示した。なお、寄与率から、この成分は設問項目の概ね 62%を説明していると言えた。３機関種全体と同様、この主成分は「障害者就労支援の様々な理念・考え方への同意の程度」とラベリングした。

（４）支援実務者の障害者就労支援に取り組む時のやりがい等の要約（実－12）

実－12　障害者就労支援に取り組む時の、あなたのやりがい等についてどのように感じていますか。

実－12 の質問項目のうち、⑧「支援の専門性が社会的に評価されていると感じる」及び⑨「支援にストレスや疲労が強く、燃え尽きたと感じる」については、各因子との共通性が 0.1 未満と低く、因子分析を行うには適切ではないと考えられたため除外して分析を行った。実－12 については、これらの項目を除く質問項目について因子分析を行った。

３機関種全体、就業・生活支援センター、就労移行等の全ての結果は同様の結果であり、就労支援者のやりがい等は、自己成長の実感に関する要素と、障害者や企業への有益性の要素で要約された。

ア　３機関種全体の結果

該当の質問項目について因子分析を行った結果、支援実務者の障害者就労支援に取り組む時のやりがい等は、自己成長を実感しやりがいにつながるという要素と、自身の専門性が障害者や企業の役に立つという要素の２つの共通要素が見いだされた（表２－142)。

a　自己成長を実感しやりがいにつながる

支援を通して自分が成長している実感があり、支援を行う中で誇りや元気を感じ、更なる専門性を高めようとする意欲にもつながるといったやりがいを示す因子である。

b　自身の専門性が障害者や企業の役に立つ

自分自身の能力・知識・経験を発揮して支援を行うことにより、障害者や企業の役に立てているという実感を表す因子である。

表２－142　支援実務者の障害者就労支援に取り組む時のやりがい等の因子分析

質問項目	因子 a	因子 b	共通性
⑥支援で自分自身が成長することができる	**0.892**	-0.082	0.729
⑤支援の専門性向上のために学び続けたい	**0.809**	-0.106	0.580
⑦支援への意義や誇りを感じる	**0.601**	0.208	0.531
⑩支援で自分が元気をもらうことができる	**0.509**	0.069	0.300
④支援では創意工夫の余地が多くある	**0.423**	0.149	0.265
①自分の支援は障害者の役に立つ	-0.001	**0.798**	0.637
③自分の支援は障害者を雇用する企業の役に立つ	-0.028	**0.792**	0.606
②支援で自分の能力・知識・経験を発揮できる	0.054	**0.744**	0.597
因子寄与	2.825	2.565	
因子相関 a	1.000		
因子相関 b	0.505	1.000	

＊因子負荷量 0.4 以上を太字で示した。また、各質問項目の因子負荷量が最も高い因子を枠で囲んだ。

イ　就業・生活支援センターと就労移行等の結果

就業・生活支援センターと就労移行等の結果については、３機関種全体の結果と同様の結果であり、自己成長を実感しやりがいにつながるという要素と、自身の専門性が障害者や企業の役に立つという要素の２つの共通要素が見いだされた。なお、３機関種全体の結果と同様であることから、具体的な共通要素の内容の記載は省略し、因子分析の結果については巻末資料４に示した。

４　各設問の縮約による要約

第６節で行う様々な質問項目（変数）間の関連を調べる多変量解析においては、変数が多岐にわたることで、解釈が難しくなることがある。また、類似した内容の変数が多数あると適切な分析とはいえない場合がある。そこで、各設問をまとめて縮約することを目的とした主成分分析を行った。

（１）地域センターの助言・援助の活用状況についての縮約（組－14）

組－14　地域障害者職業センターが、障害者就労支援に携わる関係機関のニーズを踏まえオーダーメードで実施している、次のような職業リハビリテーションに関する助言・援助について、貴機関・事業所の活用状況はいかがですか。

組－14 については、質問項目の助言・援助業務の具体的内容の例について「日常的／定期的に活用している」と回答したかどうかの変数について主成分分析を行った。

３機関種全体の結果は表２－143 のとおりである。この成分の当該設問に対する説明率を示す寄与率は約 62%であった。この成分は「地域センターの助言・援助の活用」とラベリングした。

なお、就業・生活支援センターと就労移行等の結果は３機関種全体の結果と概ね同様であったことから（寄与率はそれぞれ約 62%、60%）、結果は巻末資料４に掲載した。

表２－143　地域センターの助言・援助の活用状況についての主成分分析（３機関種全体）

組－14：３機関種全体	成分
③各機関・事業所の支援対象者に対して、地域障害者職業センターが各機関・事業所の支援者と協同で支援を行う	0.851
②各機関・事業所の支援対象者について、支援者同士で相談を行い、支援方法等を一緒に考える	0.790
①職業評価、職業準備支援、精神障害・発達障害等の雇用支援、ジョブコーチ支援、事業主支援、関係機関連携等のテーマ別の助言、研修、グループワーク等を行う	0.765
④各機関・事業所の支援技法の向上のため、地域障害者職業センターの支援場面の見学や演習等の機会を提供する	0.749
固有値	2.494
寄与率（%）	62.356

（２）就労支援の新しい動向への取組についての縮約（実－11）

実－11　最近の障害者就労支援で、取り上げられることのある次のような事柄にはどう対応していますか。

実－11 については、質問項目にある就労支援の新しい動向について助言・援助業務の具体的内容の例について「日頃の支援で実現に取り組んでいる」と回答したかどうかの変数について主成分分析を行った。

３機関種全体の結果は表２－144 のとおりである。この成分の当該設問に対する説明率を示す寄与率は約 63%であった。この成分は「障害者の権利等の実現に対する取組」とラベリングした。

なお、就業・生活支援センター単独と就労移行等単独の結果は３機関種全体の結果と概ね同様で

あったことから（寄与率はそれぞれ約 62%、64%）、結果は巻末資料４に掲載した。

表２－144　障害者の権利等の実現に対する取組についての主成分分析（３機関種全体）

実－11：３機関種全体	成分
②すべての事業主・企業には、各障害者の職業能力を引き出し職業生活を享受できるように、合理的な範囲での配慮や調整（合理的配慮）を行う法的義務がある	0.841
③障害の有無にかかわらず労働者には最低賃金が保障される必要がある	0.774
①障害者権利条約で、全ての障害者に希望や能力を活かし、障害の有無にかかわらず分け隔てなく働ける（インクルーシブな）雇用・就業の権利が求められている	0.773
固有値	1.904
寄与率（%）	63.464

（３）回答者の基本的な考え方感じ方についての縮約（実－13）

実－13　普段の障害者就労支援での、あなたの基本的な考え方や感じ方について、次のことは当てはまりますか。

実－13 の基本的な考え方や感じ方に関する質問項目に対する回答について主成分分析を行った。３機関種全体の結果は表２－145 のとおりである。この成分の当該設問に対する説明率を示す寄与率は約 59%であった。この成分は「回答者の基本的な考え方感じ方」とラベリングした。

なお、就業・生活支援センターと就労移行等の結果は３機関種全体の結果と概ね同様であったことから（寄与率はそれぞれ約 57%、60%）、結果は巻末資料４に掲載した。

表２－145　回答者の基本的な考え方感じ方についての主成分分析（３機関種全体）

実－13：３機関種全体	成分
④人生で生じる困難や問題のいくつかは、向き合い、取り組む価値がある	0.782
③日常生じる困難や問題の解決策を見つけることができる	0.780
②悪い出来事も長い目で見ればプラスになると信じている	0.772
①チャンスがあれば、新しいことに積極的に挑戦する方だ	0.750
固有値	2.378
寄与率（%）	59.442

（４）様々な障害者の就労支援課題解決状況の要約（組－６、実－６）

組－６　貴機関・事業所の就労支援の実施後の、様々な対象者等の支援課題の解決状況はいかがですか。
実－６　日頃の就労支援による、様々な対象者等の課題解決状況を分かる範囲でお答えください。

この質問項目の結果については「関わりなし／不明」の回答数が極端に多かった。因子分析や主成分分析は「関わりなし／不明」の回答を除外して行うが、この分析結果をそのまま第６節で行う多変量解析に用いた場合、有効なデータが限られてしまう（例えば、⑤手帳のない難病患者に「関わりなし／不明」の回答は極端に多いが、因子分析の結果をそのまま活用すると、この質問の回答が除外されるだけでなく、他の質問項目（①～④⑥⑦）の回答内容全てが除外されてしまうことになる）。そこで、この設問に限り、因子分析の結果を参考に、共通要素が見いだされた質問項目を合成する（例えば①に３と回答し、②に２と回答していれば、得点は５とする）手法を採用することとした。

なお、この因子分析については、結果を変数合成の参考にすることが目的であること、第６節で行う多変量解析においてこの変数については機関種別に異なる変数をつくる必要性がないこと、組－６も実－６もほとんど同じ質問項目で、結果も類似していることから、サンプルとして組－６の３機関全体のみ因子分析し、この結果を参考にすることとした。

組－６の因子分析を行った結果、共通要素は障害者及び周囲の支援課題解決の実感（①②③⑥⑦）と、手帳のない障害者の支援課題解決の実感（④⑤）の２つが見いだされた（表２－146）。

表２－146　様々な障害者の就労支援課題解決状況の因子分析（組織管理者調査＠３機関種全体）

	因子		
	a	b	共通性
⑦障害者を雇用する企業や職場の同僚・上司	**0.825**	-0.081	0.602
②知的障害者	**0.737**	-0.029	0.517
⑥障害者の家族	**0.654**	0.117	0.538
①身体障害者（視覚・聴覚・肢体不自由・内部障害等）	**0.543**	0.057	0.338
③精神障害者等（精神障害者保健福祉手帳所持者）	**0.528**	0.259	0.519
④障害者手帳のない発達障害者・高次脳機能障害者	-0.066	**1.040**	0.999
⑤障害者手帳のない難病患者	0.102	**0.651**	0.518
因子寄与	3.077	2.693	
因子相関 a	1.000		
b	0.634	1.000	

この結果を基に、質問項目の合成（つまり①＋②＋③＋⑥＋⑦と④＋⑤）を行った。合成した尺度得点の信頼性の高さを推定するため、Cronbach のα係数を求めた。

組－６の障害者及び周囲の支援課題解決の実感（①②③⑥⑦）はα＝0.66（95％信頼性区間：0.63～0.69）、手帳のない障害者の支援課題解決の実感（④⑤）はα＝0.70（95％信頼性区間：0.67～0.73）であった。

実－６の障害者及び周囲の支援課題解決の実感（①②③⑥⑦）はα＝0.67（95％信頼性区間：0.65～0.69）、手帳のない障害者の支援課題解決の実感（④⑤）はα＝0.68（95％信頼性区間：0.66～0.71）であった。

いずれもα係数が 0.65 を上回っていることから、一定程度の信頼性がある尺度得点であると判断し、第６節の分析に活用することとした。

５　本節分析結果の第６節における活用

本節における分析は、分析の結果算出される因子得点や主成分得点等の尺度得点を第６節で行う重回帰分析やロジスティック回帰分析で扱う変数とすることを想定して行った。第６節で扱う変数の意味内容の詳細は、本節の分析結果を参照することで明確にできる。

第６節　就労支援機関の就労支援力向上に向けてポイントとなる要因と人材育成の取組

ここまでの分析により、就労支援機関における支援実施内容、就労支援の理念の理解や知識・経験・スキルの充足状況及び人材育成に係る取組の実態が明らかになった。

本節では、これらの相互関係に着目し、支援成果向上に向けてポイントとなる要因（＝効果的支援ノウハウ)、さらにそれらの効果的支援ノウハウの充足を促進する人材育成の取組を明らかにすることを目的に分析を行った。

その結果、就労支援機関の就労支援力の高さには、就職前から就職後、フォローアップにかけての障害者と職場双方に対する幅広いアセスメントと支援を多分野と連携・連絡をとり実施していることや、インクルーシブな雇用や合理的配慮といった障害者の権利等実現への取組を行っていること、障害特性や生活支援も含む就労支援に関する総合的で全体的な理念や知識や企業・事業主に関する知識を充足できていること、障害者や企業のニーズに応じた最新の情報を活用した支援を提供できるスキルを有していることが影響していた。

さらにこれらは、所属組織が人材育成の取組として支援ノウハウや事例を共有する取組を組織的に行っていることと、支援実務者自身が就労支援の理念を理解し共感できていることにより、普及・促進されていた。また、支援実務者自身のやりがい等の促進にも、ケースミーティング等による情報共有の組織的な取組が大きく影響していることが明らかになった。

１　本節の目的と分析方法

支援成果の向上や効果的支援ノウハウの充足の促進に影響を及ぼしている要因と、その要因の効果の大きさを明らかにすることを目的として、重回帰分析又はロジスティック回帰分析を行った。

（１）重回帰分析やロジスティック回帰分析の特徴

重回帰分析やロジスティック回帰分析は、目的変数（因果関係の結果を表すと想定する要因）に対して、どのような説明変数（因果関係の原因を表すと想定する要因）がどの程度影響を及ぼしているのか分析する手法である。これにより、第１節に記載のとおり、見かけの相関の影響を取り除いたその変数独自の影響を明らかにすることができる。

（２）分析に当たって活用する変数

分析には基本的に、第５節で行った因子分析、主成分分析を行う過程で算出された因子得点又は主成分得点（組－６、実－６は合成得点）や、質問紙の回答そのままの値を活用した。ただし、質問紙の回答の値では分析に活用しにくい変数があったため、下記のとおり変数を加工・変換をした。

ア　変数の処理

以降の分析に資するため、表２-147 のとおり、意味のある新たな変数への処理をした。

表２－147　変数処理の目的と方法

変数処理の目的	設問番号	処理方法	処理後の変数名
組織に在籍する就労支援担当者の数を概算するため、専任者は１カウント、兼任者は 0.5 カウントとして算定	組－３①②	①×１＋②×0.5	組－３所属機関・事業所の就労支援者数
数値が大きくなるほど、人材が定着していることを示す尺度になるよう変換	組－11②	数値の反転処理	組－11 離職・転職する人は少ない

イ　正規分布の確認とダミー変数への変換

重回帰分析の目的変数は、正規分布（頂点が１つで左右対称のつりがね型の分布）とみなせる分布になっていることが前提となる。正規分布とみなせない分布だった下記２つの変数は、ダミー変数に変換し、ロジスティック回帰分析を行った。

ａ　組－５の⑤一般就労で就職後１年時点での定着率（移行者０人除外済み）

３機関種全体の定着率の平均（75%）から（明確に低いと言える値として）１標準偏差下げた値（70%）を基準として70%以下を０、71%以上を１とするダミー変数に変換した。なお、就業・生活支援センターについては正規分布していたことから、回答の値どおりの変数を活用して重回帰分析を行った。なお、この変数は、第２節で修正した移行者０人除外済みの変数を用いた。

ｂ　実－12の⑨支援にストレスや疲労が強く、燃え尽きたと感じる

「ややそのとおり」「全くそのとおり」との回答を１、それ以外の回答を０とするダミー変数に変換した。

２　就労支援機関・支援実務者の支援成果の向上に影響を及ぼす要因

就労支援機関や支援実務者の支援成果向上には、以下の因果関係をモデル化した分析により、就労支援の全体的なプロセスや理念に関する知識、障害者の権利に関する知識の充足、多分野連携が影響を及ぼしていることが明らかになった。また、就職準備の支援は就職後定着率向上に、就職活動及び定着支援は一般就労移行者数の向上に影響していた。

（１）因果関係を想定するモデルの作成

重回帰分析やロジスティック回帰分析を用いて因果関係を推定する場合、何を目的変数として、何を説明変数とするのか論理的背景を基に決める必要がある。本調査研究では、以下の因果関係を推定する仮説モデルを立て、分析を行った。

ア　支援成果の向上に影響を及ぼす要因についての仮説モデル

本分析の目的は「支援成果」の向上に影響を及ぼしている要因を明らかにすることである。

何をもって支援成果を示すのかについては様々な議論があり、必ずしも統一見解があるわけではないが、本分析では、事業所における１年間の一般就労移行者数、就職後の定着率（就職後１年時点）（以上、組－５）、組織管理者や支援実務者の支援課題解決の実感（組－６、実－６・７）を指標とし、これらを分析の目的変数とした。

これらの「支援成果」の向上に影響を及ぼすものとしては支援内容や支援者の知識・経験・スキルが考えられる。本調査項目の中で支援内容に該当するのは「支援実施内容」（組－７、実－８）や「多分野連携の程度」（組－８、実－９）、「障害者の権利等の実現に対する取組」（実－11）である。支援者の知識・経験・スキルに該当するのは「知識や実務経験の充足」（組－９）、「スキル等を有する支援実務者の充足」（組－10）、「就労支援従事期間」（実－４）である。これらを説明変数とした。

以上をまとめ、組織管理者調査、支援実務者調査別に仮説モデルを図式化した（図２－９、２－10）。

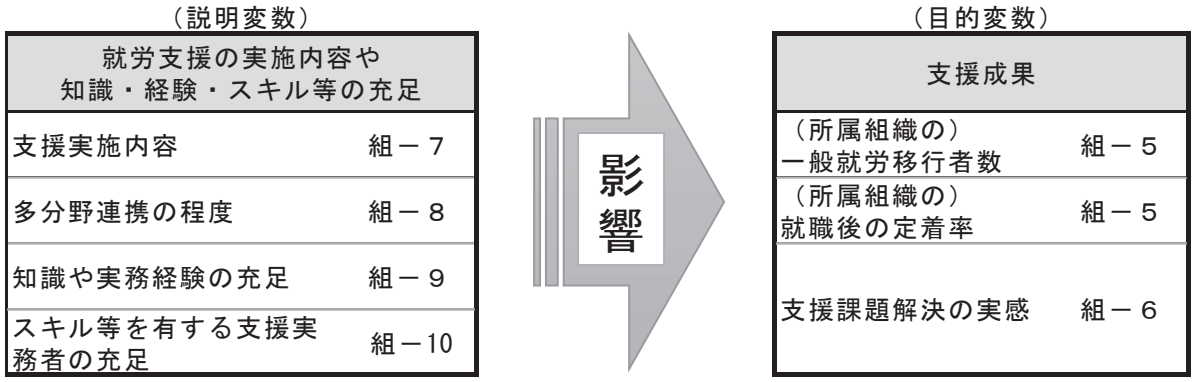


図２－９　就労支援機関の支援成果の向上に影響する要因の仮説（組織管理者調査）

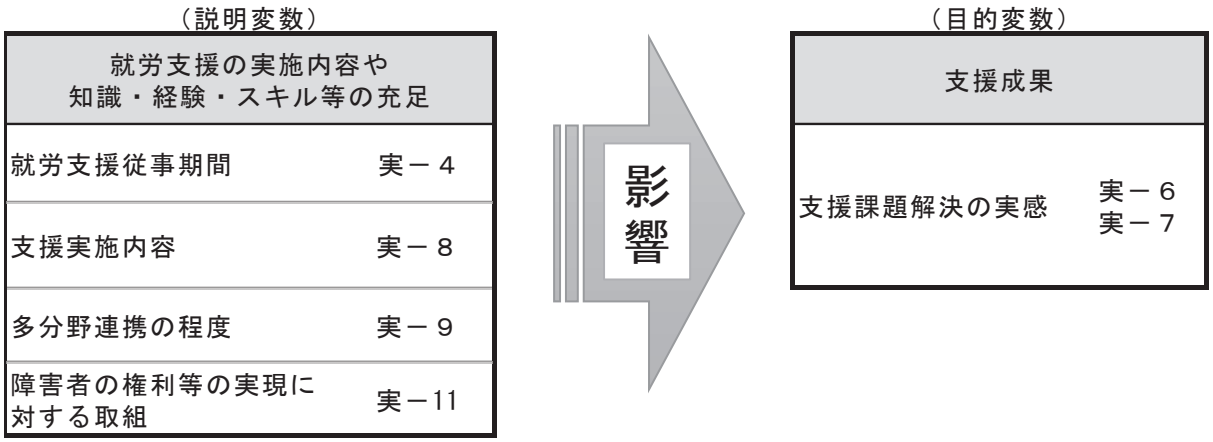


図２－10　支援実務者の支援成果の向上に影響する要因の仮説（支援実務者調査）

イ　分析に投入する変数の整理

図２－９、２－10 に示した通り、この分析では、「支援成果」として想定する「１年間の一般就労への移行者数」、「一般就労で就職後 1 年時点での定着率」（以上、組－５）、「支援課題解決の実感」（障害者及び周囲の支援課題解決の実感、手帳のない障害者の支援課題解決の実感）（以上、組－６及び実－６）、「様々なケースの支援課題解決の実感」（実－７）を目的変数として、それぞれの目的変数について、重回帰分析又はロジスティック回帰分析を行った。

説明変数、つまり影響を与える要因として想定した変数は、表２－148、２－149 のとおりである。説明変数には、図２－９、２－10 に示したこの分析で影響を明らかにしたい変数のほか、目的変数に対して当然影響を与えるであろう要因を調整するための変数（以下「調整変数」という。）を含めた。この変数を投入することにより、例えば、一般就労への移行者数には、機関の種類や、組織の規模（＝就労支援担当者数）が影響する可能性があるが、この影響を差し引くことができる。また、課題解決の実感には、回答者が楽観的に回答するのか悲観的に回答するのかといった回答傾向（＝回答者の基本的考え方感じ方）が影響する可能性があるが、この影響を差し引くことができる。

なお、「１年間の一般就労への移行者数」及び「一般就労で就職後１年時点での定着率」を目的変数とした分析では、説明変数に「組－８多様な分野との連携・連絡の程度」を含めなかった。これ

は、目的変数に対する因果関係が判断できないためである（例えば、移行者数が多いから連携頻度が多いのか、連携頻度が多いから移行者を多く輩出できるのか判断がつかないため）。

表２－148　支援成果の向上に影響する要因の分析に使用する説明変数（組織管理者調査）

	変数名	投入目的
	組－７就職活動から定着にわたる支援	目的変数への影響を明らかにしたい変数
	組－７就職に向け準備を整え、可能性を見いだす支援	
	組－８多様な分野との連携・連絡の程度	
	組－９就労支援のプロセスや理念の全般的知識・経験	
	組－９雇用・福祉施策の知識・経験	
	組－９企業・事業主に関する知識・経験	
全・移	組－10 障害者と企業のニーズに応じた最新の支援・ケースマネジメントを行う資質・能力・スキル	
全・移	組－10 対人・相談支援や業務遂行の資質・能力・スキル	
就生	組－10 相談及びケースマネジメントや業務遂行を的確に行う資質・能力・スキル	
就生	組－10 障害者と企業のニーズに応じた最新の支援を行う資質・能力・スキル	
	組－１回答者が組織管理を担当する機関種	調整変数
	組－３所属機関・事業所の就労支援者数	

＊全＝３機関種全体、就生＝就業・生活支援センター、移＝就労移行等の分析で活用する変数。マークなしは全ての分析で共通の変数。以下、同様。
＊組－８については、「障害者及び周囲の支援課題解決の実感」「手帳のない障害者の支援課題解決の実感」を目的変数とした分析でのみ投入

表２－149　支援成果の向上に影響する要因の分析に使用する説明変数（支援実務者調査）

	変数名	投入目的
全	実－８【連・協】障害者と職場双方への支援	目的変数への影響を明らかにしたい変数
全	実－８【連・協】医療・生活面のアセスメントと体制整備	
全	実－８【自機関のみ】障害者と職場双方への支援	
全	実－８【自機関のみ】生活状況のアセスメントと支援	
全	実－８【自＋連協】就職活動の支援	
全	実－８【自＋連協】就職後の就業・生活面の継続的な支援と体制整備	
全	実－８【自＋連協】求人開拓から定着に向けたアプローチ	
全	実－８【自＋連協】生活状況のアセスメント	
就生	実－８【連・協】職場定着に向けた評価と支援	
就生	実－８【連・協】医療・生活面の継続的な支援	
就生	実－８【連・協】アセスメントと求人開拓	
就生	実－８【自機関のみ】就職前から就職後にかけての就業支援	
就生	実－８【自機関のみ】就職前から就職後にかけての医療・生活支援	
就生	実－８【自＋連協】必要なサービス・資源の情報提供	
就生	実－８【自＋連協】継続的雇用に向けた支援	
就生	実－８【自＋連協】就職前アセスメントと求人開拓の支援	
移	実－８【連・協】アセスメントから就職、フォローアップにかけての継続的就労支援	
移	実－８【連・協】医療・生活面の継続的支援体制構築	
移	実－８【自機関のみ】障害者と職場双方への継続的で総合的な支援と体制構築	
移	実－８【自機関のみ】就職活動支援のための実習・求人開拓	
移	実－８【自＋連協】就職に向けたアセスメントと支援	
移	実－８【自＋連協】職場定着に向けた就業・生活面の継続的な支援と体制整備	
	実－９多様な分野との連携・連絡の程度	
就生	実－９職業リハビリテーション機関等との連携・連絡の程度	
	実－11 障害者の権利等の実現に対する取組	
	実－４就労支援従事期間	
	実－１回答者が所属する機関種	調整変数
	実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	

（２）組織管理者調査の分析

就職活動や定着の支援の実施程度が高い組織ほど就労移行者数が多く、就職準備の支援実施程度が高い組織ほど就職後定着率が高いという傾向がみられた。また、就労支援プロセスや理念などの全体的な知識を有していることも支援成果の向上には重要であった。このことから、就労支援機関の就労支援力向上には、就職準備、職場定着それぞれに特化した実施や知識・スキルの育成ではなく、これらの総合的・全体的な実施と知識・スキルの向上を図っていく必要があると言える。

ア　３機関種全体の分析

分析の結果、就労移行者数の向上には、就職活動・定着の支援の実施程度が影響し、就労支援課題解決の実感には、就職準備の支援の実施程度や就労支援や企業・事業主に関する幅広い知識を有することが影響していることが示された。

ａ　１年間の一般就労移行者数に影響する要因

「就職活動から定着にわたる支援」プロセスを頻繁に実践している事業所ほど一般就労への移行者数が多い一方で、「就職に向け準備を整え、可能性を見いだす支援」プロセスへの比重が過度になると一般就労への移行者数が伴わないという結果であった。また、スキルに関しては、「障害者と企業のニーズに応じた最新の支援・ケースマネジメントを行う資質・能力・スキル」が充足している組織ほど、一般就労への移行者数が多いという結果であった（表２－150）。

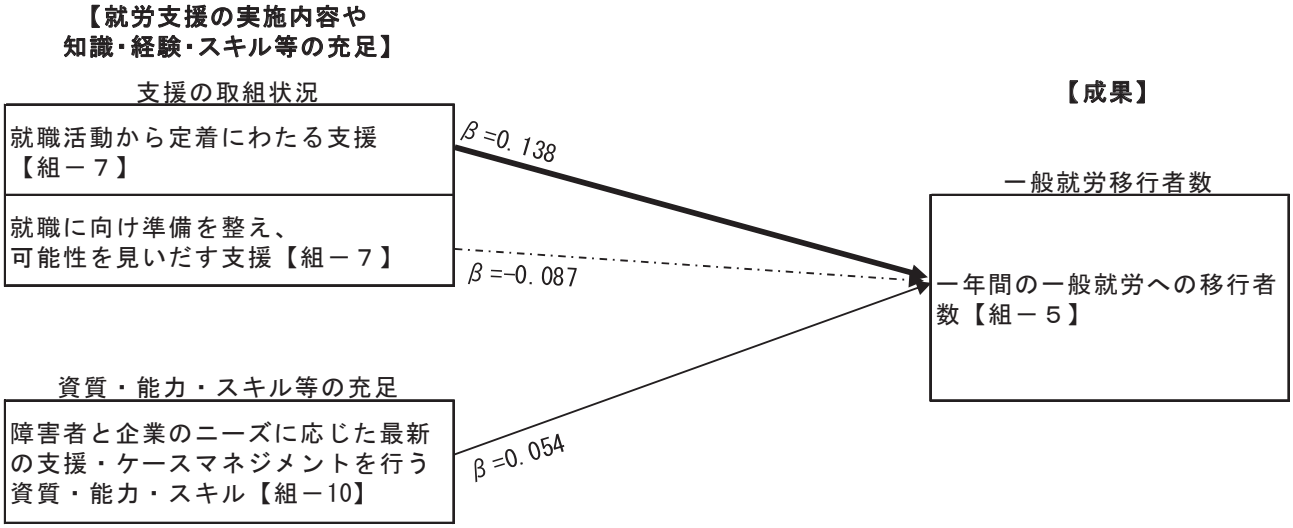
表２－150　「１年間の一般就労移行者数」に影響する要因（３機関種全体）

目的変数：一年間の一般就労への移行者数	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
組－７就職活動から定着にわたる支援	2.746	0.138	0.000	**
組－７就職に向け準備を整え、可能性を見いだす支援	−1.783	−0.087	0.007	**
組－10 障害者と企業のニーズに応じた最新の支援・ケースマネジメントを行う資質・能力・スキル	1.059	0.054	0.005	**
組－３所属機関・事業所の就労支援者数	1.643	0.188	0.000	**
組－１障害者就業・生活支援センター	31.850	0.598	0.000	**
組－１就労移行支援事業所	−2.312	−0.054	0.054	
組－１就労定着支援事業所	−1.325	−0.033	0.088	
組－１地方自治体の障害者就労支援機関	15.158	0.165	0.000	**

R^2=0.565, * : p<0.05, ** : p<0.01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

＊目的変数への影響が統計的に見いだせなかった変数（機関種を除く）は投入されていない又は分析の過程で除外されている（したがって、結果の表には掲載されない）。重回帰分析では、標準化係数の値が大きいほどその目的変数に対する影響力が高いことを示す。Ｐ値は有意水準を示す。本分析の目的は支援成果に影響を及ぼす支援内容、知識やスキルを明らかにすることであることから、それ以外の調整変数についてはグレーで示した。なお、３機関種全体の結果は、調整変数に機関種を投入しているため、機関種の違いに拠らない結果と解釈することができる。（以下、同様）

以上の結果を図式化した（図２－11）。一般就労への移行者数向上には、就職活動や定着支援の実施の影響力が最も大きいという結果であった。



＊図の右側は目的変数、左側が説明変数である。目的変数に対する説明変数の影響を矢印で示した。有意水準１％で影響が認められた変数のみを提示し、調整変数も除外した。目的変数に対して標準化係数が最も大きい説明変数の影響は、太線でを示した。マイナスの影響（例：実施するほど低下する）は点線で示した。βは標準化係数を示している（以下同様。）

図２－11　「１年間の一般就労移行者数」に影響する要因（３機関種全体）

b　一般就労で就職後１年時点の定着率に影響する要因

有意水準５％の結果であるが、「就職に向け準備を整え、可能性を見いだす支援」の実施程度が高いほど就職後１年の定着率が71%以上になる確率が高くなるという結果であった（表２－151)。つまり、一般就労移行者数の向上には就職活動や就職後の支援が重要であり、就職後の定着率（１年時点）の向上には就職前の準備の支援が重要であることを示した結果と言える。

なお、有意水準１％で有意な説明変数の影響が見いだせなかった（調整変数を除く）ため、図式化は省略した。

表２－151　「就職後の１年時点の定着率」に影響する要因（３機関種全体）

目的変数：一般就労で就職後１年時点での定着率	B	p		オッズ比	信頼区間 下限	信頼区間 上限
組－７就職活動から定着にわたる支援	0.250	0.096		1.284	0.957	1.723
組－７就職に向け準備を整え、可能性を見いだす支援	0.378	0.010	*	1.459	1.094	1.946
組－10 障害者と企業のニーズに応じた最新の支援・ケースマネジメントを行う資質・能力・スキル	-0.152	0.058		0.859	0.734	1.005
組－１障害者就業・生活支援センター	1.785	0.000	**	5.961	3.004	11.829
組－１就労移行支援事業所	0.134	0.620		1.144	0.673	1.943
組－１就労定着支援事業所	0.830	0.000	**	2.293	1.659	3.171
組－１地方自治体の障害者就労支援機関	0.775	0.056		2.170	0.980	4.804

判別的中率：75.9% ,*：$p<0.05$,**：$p<0.01$　　ロジスティック回帰分析（変数増加法）

＊ロジスティック回帰分析では、オッズ比が高いほど目的変数が１（上記表の場合は、71%以上の定着率）に該当する確率が高くなることを示す。（以下、同様）

c　対象者別の支援課題解決の実感に影響する要因

対象者の障害者手帳の有無に関わらず、「就職に向け準備を整え、可能性を見いだす支援」の実施程度が高い事業所では、支援課題が解決しているとの実感が高いという結果であった（表２－152、２－153)。

加えて、手帳を所持している障害者やその周囲（家族や職場）の支援課題に関しては、「就労支援のプロセスや理念の全般的知識・経験」の充足度が影響し、手帳のない障害者の支援に当たっては、「企業・事業主に関する知識・経験」の充足度が影響するという結果であった。

表２－152　「障害者及び周囲の支援課題解決」の実感に影響する要因（３機関種全体）

目的変数：障害者及び周囲の支援課題解決状況	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
組－７就職に向け準備を整え、可能性を見いだす支援	1.187	0.272	0.000	**
組－９就労支援のプロセスや理念の全般的知識・経験	1.096	0.281	0.000	**
組－１障害者就業・生活支援センター	1.163	0.142	0.031	*
組－１就労移行支援事業所	0.771	0.103	0.142	
組－１就労定着支援事業所	−0.014	−0.002	0.966	
組－１地方自治体の障害者就労支援機関	0.958	0.069	0.137	

R^2=0.208, * : p<0.05, ** : p<0.01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

表２－153　「手帳のない障害者の支援課題解決」の実感に影響する要因（３機関種全体）

目的変数：手帳のない障害者の支援課題解決状況	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
組－７就職に向け準備を整え、可能性を見いだす支援	0.299	0.142	0.007	**
組－９企業・事業主に関する知識・経験	0.349	0.180	0.000	**
組－１障害者就業・生活支援センター	0.143	0.039	0.706	
組－１就労移行支援事業所	−0.002	−0.001	0.995	
組－１就労定着支援事業所	0.262	0.060	0.267	
組－１地方自治体の障害者就労支援機関	−0.205	−0.029	0.660	

R^2=0.070, * : p<0.05, ** : p<0.01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

これらの結果を図式化した（図２－12）。支援課題解決の実感向上には、就労支援や企業に関する知識・経験の蓄積の効果が特に大きかった。

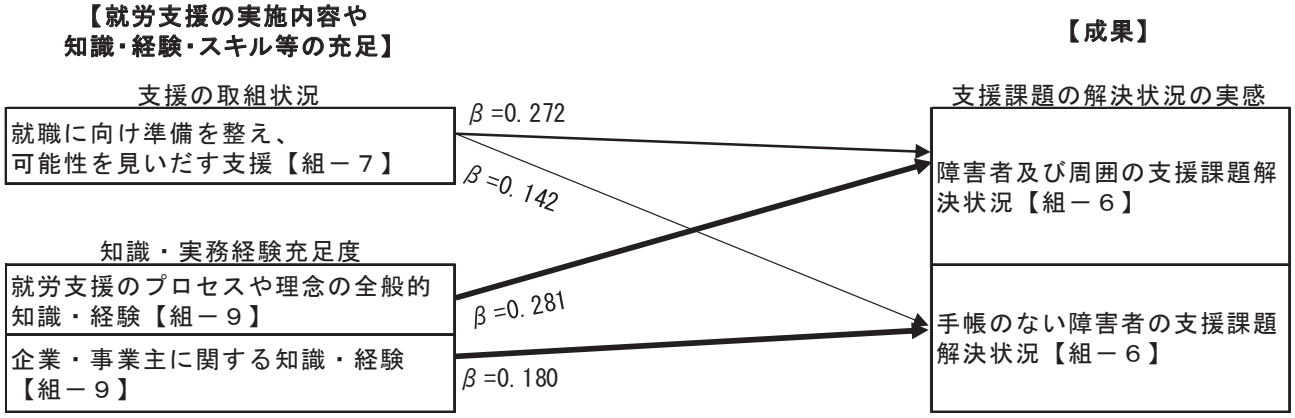


図２－12　支援課題解決の実感向上に影響する要因（３機関種全体）

d　組織管理者調査結果（３機関種全体）のまとめ

ここまでの結果のうち、有意水準１％で効果が示された結果について、目的変数「支援成果」に対する説明変数「効果が示された支援実施内容や知識・経験・スキル等」という表の形に整理し直した（表２－154）。一般就労への移行者数の向上には、就職活動や定着の支援や障害と企業のニー

ズに応じた支援スキルが重要であり、支援課題の実感には、職業準備の支援と、就労支援の全般的知識・経験、企業・事業主に関する知識・経験が重要であった。なお、本分析の目的が支援成果の向上に影響する支援実施内容や知識・経験・スキルを明確にすることであることから、調整変数及びマイナスの影響を示した変数については除外して示した。

表２－154　就労支援機関の「支援成果」向上に影響する要因のまとめ（３機関種全体）

支援成果の内容	設問	効果が示された支援実施内容や知識・経験・スキル等
一年間の一般就労への移行者数	組－７	就職活動から定着にわたる支援
	組－10	障害者と企業のニーズに応じた最新の支援・ケースマネジメントを行う資質・能力・スキル
障害者及び周囲の支援課題解決状況	組－７	就職に向け準備を整え、可能性を見いだす支援
	組－９	就労支援のプロセスや理念の全般的知識・経験
手帳のない障害者の支援課題解決状況	組－７	就職に向け準備を整え、可能性を見いだす支援
	組－９	企業・事業主に関する知識・経験

イ　就業・生活支援センターの分析

就業・生活支援センターに限ると、一般就労への移行者数や就職後の定着率に影響する要因は見いだせなかった。一方、支援課題課題解決の実感の向上には、就労支援の全体的な知識・経験の充足と併せて職業準備や就職・定着支援の一連の支援プロセスを実施していることが重要であった。

ａ　１年間の一般就労移行者数に影響する要因

１年間の一般就労移行者数に影響する要因については、特筆すべき要因が見いだせなかった。

ｂ　就職後１年後の定着率に影響する要因

就職後１年時点での定着率向上についても、特筆すべき要因が見いだせなかった。

ｃ　対象者別の支援課題解決の実感に影響する要因

手帳を所持する障害者や周囲に係る支援課題解決状況については、「就職活動から定着にわたる支援」の実施程度や「就労支援のプロセスや理念の全般的知識・経験」の充足度が影響するという結果であった（表２－155)。就職準備の支援ではなく、就職活動・定着の支援プロセスの影響がみられたのは３機関種全体の結果と異なる点である。

手帳のない障害者の支援課題解決状況については、「就職に向け準備を整え、可能性を見いだす支援」の実施程度や「就労支援のプロセスや理念の全般的知識・経験」の充足度が影響するという結果であった（有意水準５％）（表２－156)。

表２－155「障害者及び周囲の支援課題解決」の実感に影響する要因（就業・生活支援センター）

組－６障害者及び周囲の支援課題解決状況	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
組－７就職活動から定着にわたる支援	0.816	0.201	0.009	**
組－９就労支援のプロセスや理念の全般的知識・経験	1.096	0.276	0.000	**

R^2=0.148, * : p<0.05, ** : p<0.01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

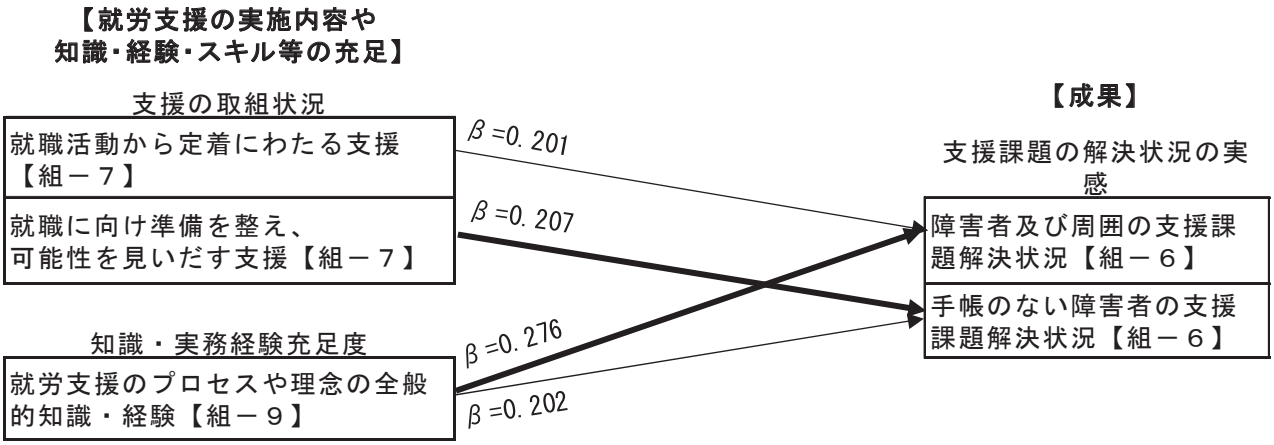
表２－156　「手帳のない障害者の支援課題解決」の実感に影響する要因

（就業・生活支援センター）

組－６手帳のない障害者の支援課題解決状況	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
組－７就職に向け準備を整え、可能性を見いだす支援	0.426	0.207	0.022	＊
組－８多様な分野との連携・連絡の程度	0.282	0.162	0.063	
組－９就労支援のプロセスや理念の全般的知識・経験	0.367	0.202	0.020	＊

R^2=0.170, * : p<0.05, ** : p<0.01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

これらの結果を図式化した（図２－13)。障害者及び周囲への支援と手帳のない障害者の支援とで、課題解決の実感につながる要因は異なっていたが、就労支援の全体的な知識・経験の蓄積が影響するという点は共通していた。



＊就業・生活支援センターについては、３機関種全体や就労移行等と比較して回答数が少なく有意な結果が出にくいことから、有意水準５％で結果を示した（以下、同様)。

図２－13　支援課題解決の実感に影響する要因（就業・生活支援センター）

ｄ　組織管理者調査結果（就業・生活支援センター）のまとめ

就業・生活支援センターについては、３機関種全体や就労移行等と比較して回答数が少なく有意な結果が出にくいことから、有意水準５％で効果が示された結果について、目的変数「支援成果」に対する説明変数「効果が示された支援実施内容や知識・経験・スキル等」という表の形に整理し直した（表２－157)。課題解決状況の実感向上には、就労支援プロセスや理念の全体的知識・経験の充足が重要であった。また、障害者及び周囲の支援課題解決の実感向上には就職活動以降の支援が、手帳のない障害者の支援課題解決の実感向上には就職準備の支援が重要である可能性が見いだされた。

表２－157　就労支援機関の支援成果の向上に影響する要因のまとめ（就業・生活支援センター）

成果の内容	設問	効果が示された支援実施内容や知識・経験・スキル等
障害者及び周囲の支援課題解決状況	組－７	就職活動から定着にわたる支援
	組－９	就労支援のプロセスや理念の全般的知識・経験
手帳のない障害者の支援課題解決状況	組－７	就職に向け準備を整え、可能性を見いだす支援
	組－９	就労支援のプロセスや理念の全般的知識・経験

ウ　就労移行等の分析

一般就労への移行者数向上には就職・定着支援の実施と併せて障害者と企業ニーズに応じた支援等を行うスキルが、就職後定着率の向上には、就職準備の支援が効果を示していた。支援課題解決の実感には、職業準備の支援の実施と併せて就労支援の全体的な知識・経験が充足していることが重要であった。

ａ　１年間の一般就労移行者数に影響する要因

「就職活動から定着にわたる支援」プロセス実施の程度及び「障害者と企業のニーズに応じた最新の支援・ケースマネジメントを行う資質・能力・スキル」の充足度が１年間の一般就労移行者数に影響するという結果であった。なお、３機関種全体の結果と違い、「就職に向け準備を整え、可能性を見いだす支援」プロセスのマイナスの影響は見られなかった（表２－158)。

表２－158　「１年間の一般就労移行者数」に影響する要因（就労移行等）

１年間の一般就労への移行者数	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
組－７就職活動から定着にわたる支援	1.425	0.232	0.000	**
組－10 障害者と企業のニーズに応じた最新の支援・ケースマネジメントを行う資質・能力・スキル	0.677	0.113	0.000	**
組－３所属機関・事業所の就労支援者数	0.611	0.217	0.000	**
組－１就労定着支援事業所	0.505	0.043	0.137	

R^2=0.140, * : p<0.05, ** : p<0.01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

この結果を図式化した（図２－14)。就職活動や定着の支援が最も影響力があるという結果は、３機関種全体の結果と同様であった。

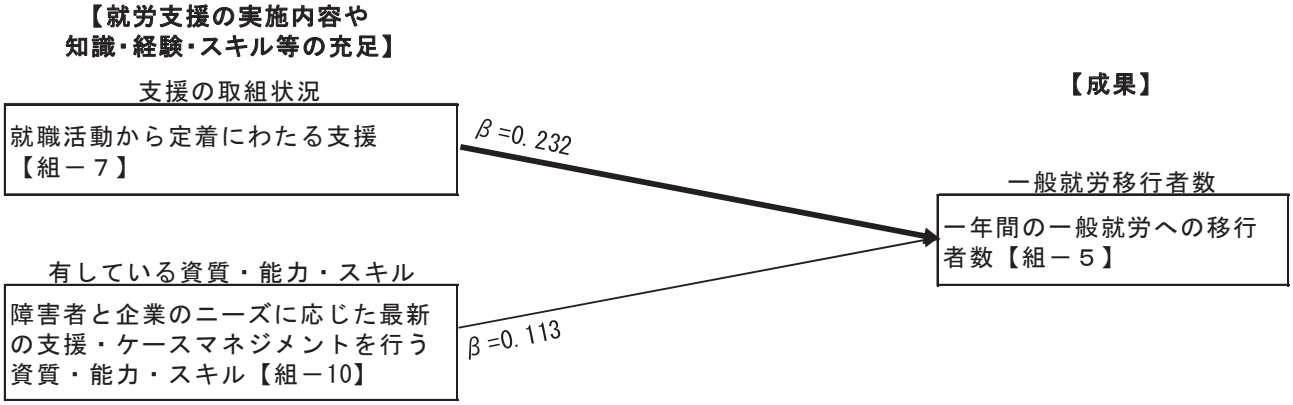


図２－14　「１年間の一般就労移行者数」に影響する要因（就労移行等）

ｂ　就職後１年後の定着率に影響する要因

「就職に向け準備を整え、可能性を見いだす支援」の実施程度が高いほど就職後１年の定着率が71%以上になる確率が高くなるという結果であった。これは３機関種全体（有意水準５％）と同様の傾向であった（表２－159)。

表２－159　「就職後の１年時点の定着率」に影響する要因（就労移行等）

組－５一般就労で就職後１年時点での定着率	B	p		オッズ比	信頼区間 下限	信頼区間 上限
組－７就職に向け準備を整え、可能性を見いだす支援	0.584	0.000	**	1.793	1.494	2.152
組－１就労定着支援事業所	0.860	0.000	**	2.363	1.713	3.259
判別的中率：72.6% ,*：$p<0.05$,**：$p<0.01$					ロジスティック回帰分析	

この結果を図式化した（図２－15)。就職後１年時点での定着率には、就職準備の支援の実施程度が影響していた。

＊OR はオッズ比を示している。（以下同様）

図２－15　「就職後の１年時点の定着率」に影響する要因（就労移行等）

ｃ　対象者別の支援課題解決の実感に影響する要因

手帳を所持する障害者や周囲の支援課題解決に関しては、「就職に向け準備を整え、可能性を見いだす支援」及び「就労支援のプロセスや理念の全般的知識・経験」の充足度が影響するという３機関種全体の結果と同様の結果であった。

手帳のない障害者の支援課題解決に関しては、支援プロセスというよりも「障害者と企業のニーズに応じた最新の支援・ケースマネジメントを行う資質・能力・スキル」が影響しているという結果であった（有意水準５％）（表２－160、表２－161)。

表２－160　「障害者及び周囲の支援課題解決」の実感に影響する要因（就労移行等）

組－６障害者及び周囲の支援課題解決状況	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
組－７就職に向け準備を整え、可能性を見いだす支援	1.477	0.320	0.000	**
組－９就労支援のプロセスや理念の全般的知識・経験	0.790	0.204	0.001	**
組－９企業・事業主に関する知識・経験	0.391	0.108	0.066	
R^2=0.242,*：$p<0.05$,**：$p<0.01$			重回帰分析（ステップワイズ法）	

表２－161　「手帳のない障害者の支援課題解決」の実感に影響する要因（就労移行等）

組－６手帳のない障害者の支援課題解決状況	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
組－７就職活動から定着にわたる支援	0.253	0.123	0.065	
組－10 障害者と企業のニーズに応じた最新の支援・ケースマネジメントを行う資質・能力・スキル	0.354	0.170	0.011	*
R^2=0.053,*：$p<0.05$,**：$p<0.01$			重回帰分析（ステップワイズ法）	

これらの結果を図式化した（図２－16)。手帳のない障害者の支援課題解決状況については、有意水準１％での効果が示されなかったため省略した。結果は、３機関種全体の結果と類似していた。

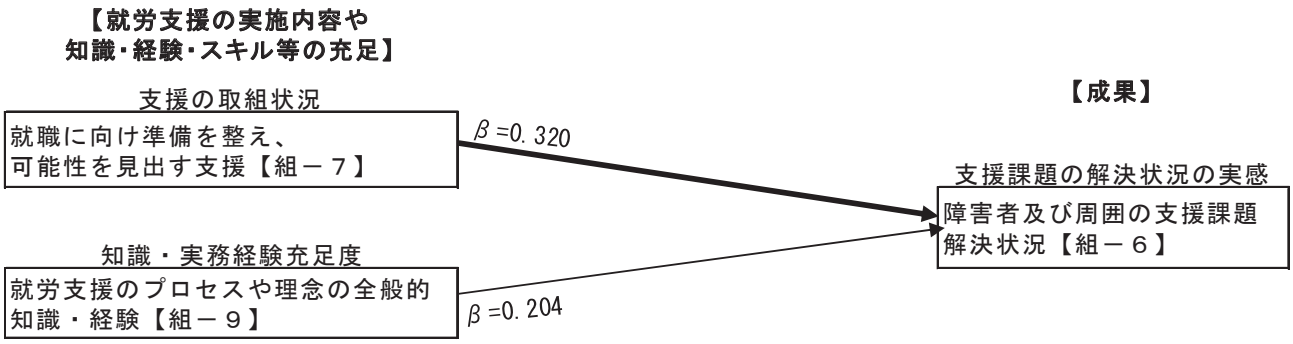


図２－16　支援課題解決の実感に影響する要因（就労移行等）

d　組織管理者調査結果（就労移行等）のまとめ

有意水準１％で効果が示された結果について、目的変数「支援成果」に対して説明変数「効果が示された支援実施内容や知識・経験・スキル等」という形に整理しなおし、表２－162 のとおりまとめた。移行者数には就職活動や定着の支援が効果的であり、就職後の定着率の向上には就職準備の支援が効果的であるという結果が示された。

表２－162　就労支援機関の支援成果の向上に影響する要因のまとめ（就労移行等）

成果の内容	設問	効果が示された支援実施内容や知識・経験・スキル等
一年間の一般就労への移行者数	組－７	就職活動から定着にわたる支援
	組－10	障害者と企業のニーズに応じた最新の支援・ケースマネジメントを行う資質・能力・スキル
一般就労で就職後１年時点での定着率	組－７	就職に向け準備を整え、可能性を見いだす支援
障害者及び周囲の支援課題解決状況	組－７	就職に向け準備を整え、可能性を見いだす支援
	組－９	就労支援のプロセスや理念の全般的知識・経験

（３）支援実務者調査の分析

分析の結果、以下のように支援実務者の支援課題解決の実感の高さには、求人開拓から定着に向けた障害者と職場双方への支援や、（医療・生活面を含む）就職前アセスメント、インクルーシブな雇用や合理的配慮等の障害者の権利等の実現に対する取組、多分野連携の程度の多さが特に関連していることが示された。

ア　３機関種全体の分析

支援課題の多くのケースについて、多様な分野と連携・連絡の程度や、障害者の権利等の実現に対する取組を行っていることが課題解決の実感を高める要因となっていた。

a　対象者別の支援課題解決状況の実感（実－６）に影響する要因

対象者の障害者手帳の有無に関わらず支援課題解決の実感には、「求人開拓から定着に向けたアプローチ」を実施していること、インクルーシブな雇用や合理的配慮等の「障害者の権利等の実現に対する取組」を行っていることが重要であった。

また、障害者及び周囲の支援課題に関しては、様々な分野の機関と日頃の支援で連携を行っているかどうかもポイントとなっていた（表２－163）。

なお、調整変数として投入した「実－13 回答者の基本的な考え方感じ方」も目的変数に影響することが示された。これは、回答者の基本的な考え方感じ方が高い者（つまり、主観的問に対してポジティブに回答しやすい者）は、「障害者及び周囲の支援課題解決」の実感が高いことを示している。同時に、重回帰分析は調整変数が目的変数に与える影響を取り除いた結果を示すことから、ここで示された結果は、主観的な回答傾向を統計的に補正した結果であり、一定の客観性が担保された結果と捉えることができる。

表２－163　「障害者及び周囲の支援課題解決」の実感に影響する要因（３機関種全体）

目的変数：障害者及び周囲の支援課題解決状況	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
実－８【自+連協】求人開拓から定着に向けたアプローチ	0.603	0.105	0.001	**
実－９多様な分野との連携・連絡の程度	0.444	0.099	0.003	**
実－11 障害者の権利等の実現に対する取組	0.597	0.154	0.000	**
組－１障害者就業・生活支援センター	0.407	0.047	0.416	
組－１就労移行支援事業所	−0.037	−0.005	0.935	
組－１就労定着支援事業所	0.327	0.035	0.262	
組－１地方自治体の障害者就労支援機関	−0.172	−0.012	0.768	
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	0.550	0.140	0.000	**

R^2=0.102, * : p<0.05, ** : p<0.01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

一方、手帳を所持していない対象者の支援に当たっては、「就職活動の支援」を行っている程度が高い支援実務者ほど、課題解決を感じていないという結果になっていた（表２－164）。就職活動の支援をほとんど行わない支援実務者は、手帳を所持していない対象者の支援課題を感じる機会自体が少ない可能性がある。

表２－164　「手帳のない障害者の支援課題解決」の実感に影響する要因（３機関種全体）

目的変数：手帳のない障害者の支援課題解決状況	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
実－８【自+連協】求人開拓から定着に向けたアプローチ	0.500	0.176	0.003	**
実－８【自+連協】就職活動の支援	−0.318	−0.116	0.048	*
実－11 障害者の権利等の実現に対する取組	0.220	0.123	0.003	**
組－１障害者就業・生活支援センター	0.714	0.175	0.020	*
組－１就労移行支援事業所	0.541	0.143	0.067	
組－１就労定着支援事業所	0.246	0.055	0.190	
組－１地方自治体の障害者就労支援機関	0.056	0.008	0.883	
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	0.061	0.034	0.403	

R^2=0.053, * : p<0.05, ** : p<0.01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

以上をまとめ、図式化した（図２－17）。支援課題解決の実感には、特に「求人開拓から定着に向けたアプローチ」を行っているかどうかの効果が大きかった。

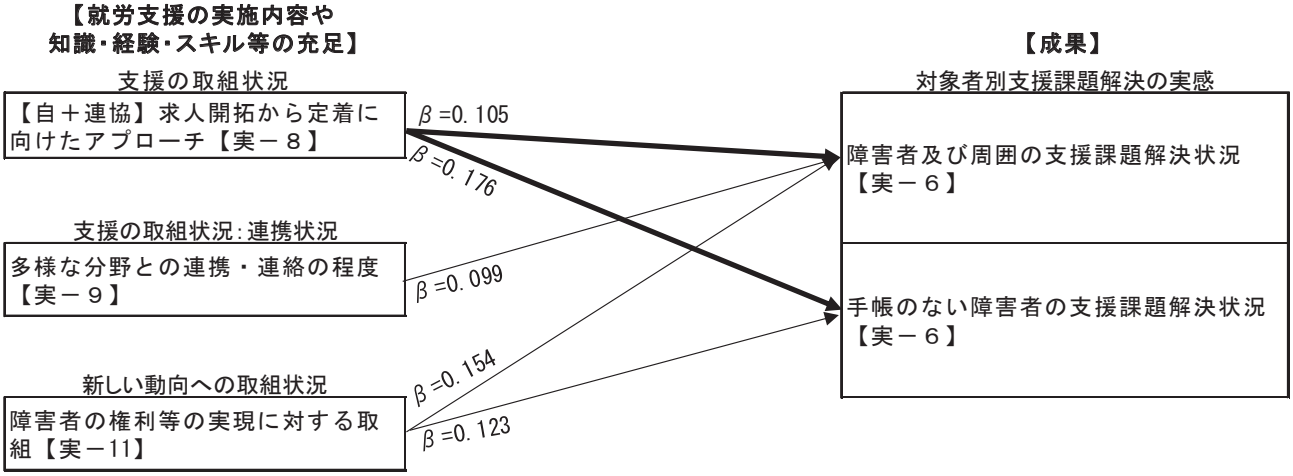


図２－17　支援実務者の支援課題解決の実感に影響する要因（３機関種全体）

b　支援実務者が認識する状況別の支援課題解決（実－７）に影響する要因

いずれの場面においても、インクルーシブな雇用や合理的配慮など「障害者の権利等の実現に対する取組」を行っている支援実務者ほど、課題解決を感じている確率が高いという結果であった。場面ごとの課題解決に影響する要因について以下に示す。

「本人の就労意欲がない、又は保護者が消極的な」状況の支援課題解決に影響する要因は表２－165 のとおりであった。「多様な分野との連携・連絡の程度」や「生活状況のアセスメント」の実施程度が高い支援実務者ほど課題解決を実感する確率が高かった。

表２－165　「本人の就労意欲がない、又は保護者が消極的な状況の課題解決」の実感に影響する要因（３機関種全体）

目的変数：本人の就労意欲がない、又は保護者が消極的な状況	B	p		オッズ比	信頼区間 下限	信頼区間 上限
実－８【自＋連協】生活状況のアセスメント	0.215	0.011	*	1.240	1.052	1.462
実－９多様な分野との連携・連絡の程度	0.287	0.000	**	1.333	1.185	1.499
実－11 障害者の権利等の実現に対する取組	0.149	0.006	**	1.161	1.043	1.292
組－１障害者就業・生活支援センター	−0.658	0.003	**	0.518	0.334	0.804
組－１就労移行支援事業所	0.224	0.234		1.251	0.865	1.811
組－１就労定着支援事業所	0.073	0.549		1.076	0.847	1.366
組－１地方自治体の障害者就労支援機関	−0.527	0.069		0.590	0.334	1.042
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	0.023	0.678		1.023	0.920	1.138

判別的中率：60.2% ,*：$p<0.05$,**：$p<0.01$　　ロジスティック回帰分析（変数増加法）

「通勤・対人関係を含む職業生活に必要な条件が整っていない」場合の支援課題解決に影響する要因は表２－166 のとおりであった。「医療・生活面のアセスメントと体制整備」を外部機関と連携して行っていることと併せて「生活状況のアセスメントと支援」を自機関で行っていることが、支援課題解決の実感を高めているという結果であった。この結果は、外部連携をとるか自機関で行うかに関わらず、生活状況のアセスメントや支援を実施することが支援課題解決の実感を高めるためには重要であることを示すと言える。

表２－166　「通勤・対人関係等職業生活に必要な条件が整っていない状況の課題解決」の実感に影響する要因（３機関種全体）

目的変数：通勤・対人関係等職業生活に必要な条件が整っていない	B	p		オッズ比	信頼区間 下限	信頼区間 上限
実－８【連・協】医療・生活面のアセスメントと体制整備	0.492	0.003	**	1.635	1.179	2.268
実－８【自＋連協】求人開拓から定着に向けたアプローチ	0.156	0.136		1.169	0.952	1.436
実－８【自機関のみ】生活状況のアセスメントと支援	0.300	0.047	*	1.350	1.004	1.815
実－11 障害者の権利等の実現に対する取組	0.285	0.000	**	1.330	1.194	1.482
組－１障害者就業・生活支援センター	−0.601	0.006	**	0.548	0.357	0.840
組－１就労移行支援事業所	0.235	0.226		1.265	0.865	1.849
組－１就労定着支援事業所	0.273	0.031	*	1.314	1.025	1.683
組－１地方自治体の障害者就労支援機関	−0.422	0.118		0.656	0.386	1.114
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	0.083	0.120		1.087	0.979	1.207

判別的中率：68.8% ,* : $p<0.05$,** : $p<0.01$　　ロジスティック回帰分析（変数増加法）

「障害の自己管理、疾病の治療、生活面の支援が必要」な状況の支援課題解決に影響する要因は表２－167 のとおりであった。「障害者と職場双方への支援」を自機関のみで行っている実務支援者ほど課題解決を実感しているという結果であった。

表２－167　「障害の自己管理、疾患の治療、生活面の支援が必要な状況の課題解決」の実感に影響する要因（３機関種全体）

目的変数：障害の自己管理、疾患の治療、生活面の支援が必要	B	p		オッズ比	信頼区間 下限	信頼区間 上限
実－８【連・協】医療・生活面のアセスメントと体制整備	0.210	0.071		1.234	0.982	1.550
実－８【自機関のみ】障害者と職場双方への支援	0.332	0.001	**	1.393	1.154	1.683
実－８【自機関のみ】生活状況のアセスメントと支援	−0.248	0.068		0.780	0.598	1.019
実－９多様な分野との連携・連絡の程度	0.115	0.071		1.122	0.990	1.271
実－11 障害者の権利等の実現に対する取組	0.254	0.000	**	1.289	1.153	1.440
組－１障害者就業・生活支援センター	−0.408	0.062		0.665	0.433	1.022
組－１就労移行支援事業所	0.152	0.425		1.164	0.802	1.689
組－１就労定着支援事業所	0.162	0.202		1.176	0.917	1.508
組－１地方自治体の障害者就労支援機関	−0.347	0.194		0.707	0.418	1.193
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	0.144	0.007	**	1.155	1.040	1.283

判別的中率：68.3% ,* : $p<0.05$,** : $p<0.01$　　ロジスティック回帰分析（変数増加法）

障害や疾病と共存しながら活躍できる仕事のイメージが不足している場合の支援課題解決に影響する要因は表２－168 のとおりであった。「求人開拓から定着に向けたアプローチ」を行っており、「多様な分野との連携・連絡の程度」が高い場合に課題解決の実感が得られる確率が高かった。

表２－168　「障害や疾病と共存しながら活躍できる仕事のイメージが不足している場合の課題解決」の実感に影響する要因（３機関種全体）

目的変数：障害や疾病と共存しながら活躍できる仕事のイメージが不足	B	p		オッズ比	信頼区間 下限	上限
実－８【自＋連協】求人開拓から定着に向けたアプローチ	0.235	0.001	**	1.265	1.098	1.457
実－９多様な分野との連携・連絡の程度	0.238	0.000	**	1.269	1.123	1.435
実－11 障害者の権利等の実現に対する取組	0.314	0.000	**	1.369	1.217	1.540
組－１障害者就業・生活支援センター	-0.154	0.493		0.857	0.551	1.333
組－１就労移行支援事業所	0.290	0.135		1.337	0.914	1.954
組－１就労定着支援事業所	0.086	0.507		1.090	0.845	1.404
組－１地方自治体の障害者就労支援機関	0.228	0.430		1.257	0.713	2.216
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	0.147	0.009	**	1.159	1.038	1.293

判別的中率：71.9% ,* : p<0.05,** : p<0.01　　ロジスティック回帰分析（変数増加法）

効果的な就職活動の進め方についての知識・スキルの不足がある場合の支援課題解決に影響する要因は表２－169 のとおりであった。「就職活動の支援」を行っていることと併せて「多様な分野との連携・連絡の程度」が高いことが重要であった。

表２－169　「効果的な就職活動の進め方について知識・スキルの不足がある場合の課題解決」の実感に影響する要因（３機関種全体）

目的変数：効果的な就職活動の進め方について知識・スキルの不足	偏回帰係数 B	有意確率 p		オッズ比	信頼区間 下限	上限
実－８【自＋連協】就職活動の支援	0.261	0.000	**	1.298	1.129	1.492
実－９多様な分野との連携・連絡の程度	0.332	0.000	**	1.393	1.202	1.616
実－11 障害者の権利等の実現に対する取組	0.551	0.000	**	1.735	1.455	2.069
組－１障害者就業・生活支援センター	-0.008	0.977		0.992	0.565	1.741
組－１就労移行支援事業所	0.346	0.149		1.414	0.883	2.263
組－１就労定着支援事業所	0.075	0.657		1.078	0.773	1.503
組－１地方自治体の障害者就労支援機関	0.361	0.366		1.435	0.656	3.138
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	0.188	0.009	**	1.207	1.049	1.389

判別的中率：85.7% ,* : p<0.05,** : p<0.01　　ロジスティック回帰分析（変数増加法）

就職後の職場において適切な理解や配慮を得ることが困難な場合の支援課題解決に影響する要因は表２－170 のとおりであった。有意水準は５％であるが、生活状況のアセスメントを自機関のみで行っている支援実務者ほど課題解決を感じる確率が高いという結果であった。

表２－170　「就職後の職場において適切な理解や配慮を得ることが困難な状況の課題解決」の実感に影響する要因（３機関種全体）

目的変数：就職後の職場において適切な理解や配慮を得ることが困難	B	p		オッズ比	信頼区間 下限	上限
実－８【自＋連協】就職活動の支援	0.193	0.064		1.213	0.989	1.488
実－８【自＋連協】求人開拓から定着に向けたアプローチ	0.207	0.092		1.230	0.966	1.566
実－８【自機関のみ】生活状況のアセスメントと支援	-0.180	0.018	*	0.836	0.720	0.970
実－11 障害者の権利等の実現に対する取組	0.264	0.000	**	1.302	1.137	1.491
組－１障害者就業・生活支援センター	-0.073	0.768		0.929	0.572	1.510
組－１就労移行支援事業所	0.294	0.177		1.342	0.876	2.056
組－１就労定着支援事業所	0.098	0.520		1.103	0.818	1.489
組－１地方自治体の障害者就労支援機関	0.266	0.419		1.304	0.685	2.484
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	0.092	0.149		1.097	0.968	1.243

判別的中率：81.0% ,* : p<0.05,** : p<0.01　　ロジスティック回帰分析（変数増加法）

以上をまとめ、図式化した（図２－18)。多くのケースで多様な分野との連携・連絡を行っているかどうか、日頃の支援で障害者の権利等の実現に対する取組を行っているかどうかが影響していた。

また、ケースごとには問題状況に対する総合的な取組が関係していた。具体的には以下のとおりである。

- 職業生活に必要な条件の不足に対しては医療・生活アセスメント
- 障害の自己管理・疾病の治療・生活面の支援が必要な場合には障害者と職場双方への支援を自機関で行うこと
- 障害や疾病と共存しながら活躍できる仕事のイメージ不足に対しては求人開拓から定着の支援
- 就職活動に関する知識の不足に対しては就職活動の支援

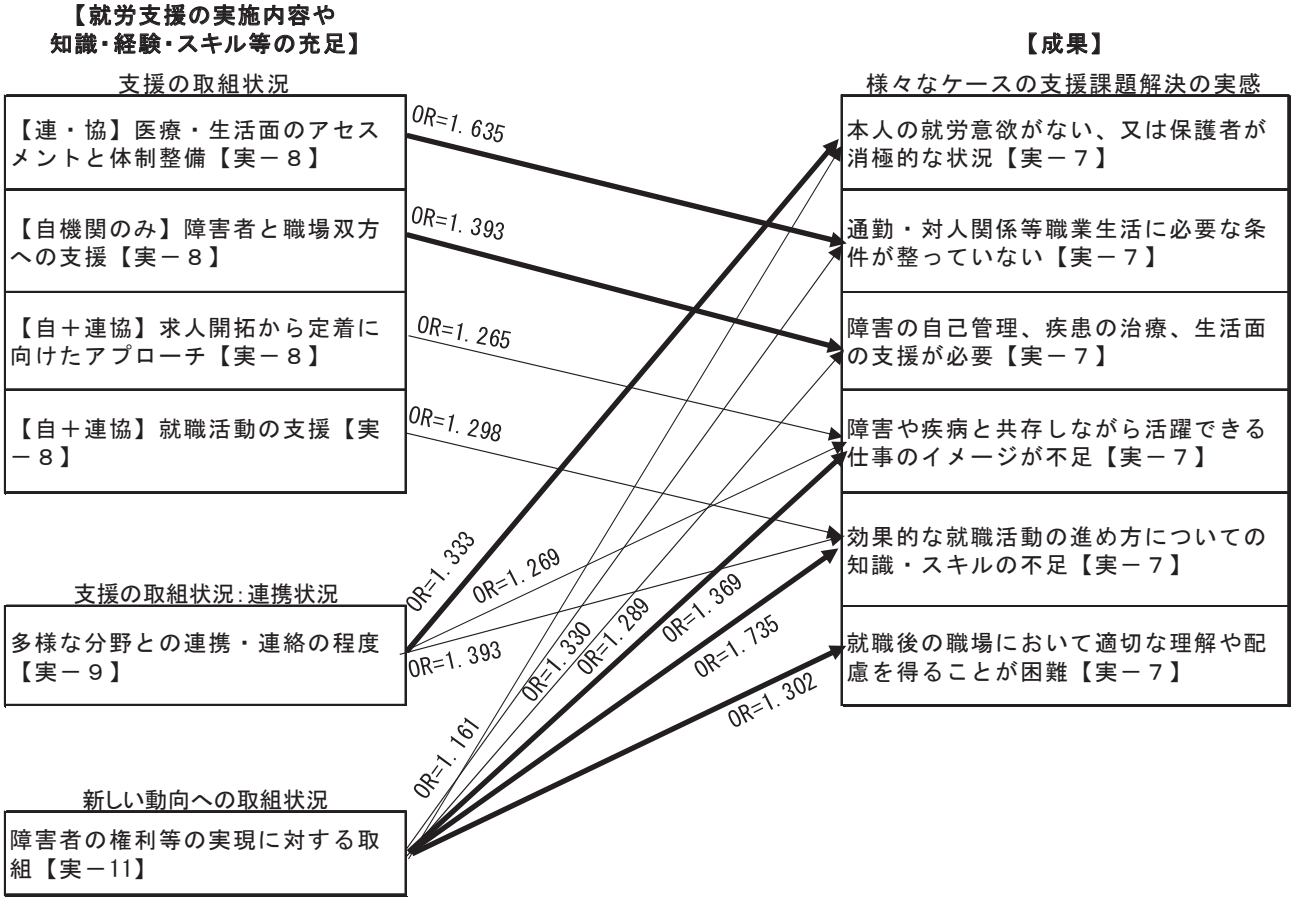


図２－18　様々なケースの支援課題解決の実感に影響する要因（３機関種全体）

c　支援実務者調査結果のまとめ（3 機関種全体）

有意水準１％で効果が示された結果について、表２－171 のとおりまとめた。支援課題の多くのケースについて、多様な分野と連携・連絡の程度や、障害者の権利等の実現に対する取組を行っているかどうかが課題解決の実感を高める要因となっていた。具体的な支援内容としては、求人開拓・就職活動・職場定着の支援の実施や、医療・生活面のアセスメント、障害者と職場双方への支援の実施が課題解決へのキーワードとなっていた。

表２－171　支援実務者の支援成果の向上に影響する要因のまとめ（３機関種全体）

成果の内容	設問	効果が示された支援実施内容や知識・経験・スキル等
障害者及び周囲の支援課題解決状況	実－８	【自+連協】求人開拓から定着に向けたアプローチ
	実－９	多様な分野との連携・連絡の程度
	実－11	障害者の権利等の実現に対する取組
手帳のない障害者の支援課題解決状況	実－８	【自+連協】求人開拓から定着に向けたアプローチ
	実－11	障害者の権利等の実現に対する取組
本人の就労意欲がない、又は保護者が消極的な状況	実－９	多様な分野との連携・連絡の程度
	実－11	障害者の権利等の実現に対する取組
通勤・対人関係等職業生活に必要な条件が整っていない	実－８	【連・協】医療・生活面のアセスメントと体制整備
	実－11	障害者の権利等の実現に対する取組
障害の自己管理、疾患の治療、生活面の支援が必要	実－８	【自機関のみ】障害者と職場双方への支援
	実－11	障害者の権利等の実現に対する取組
障害や疾病と共存しながら活躍できる仕事のイメージが不足	実－８	【自＋連協】求人開拓から定着に向けたアプローチ
	実－９	多様な分野との連携・連絡の程度
	実－11	障害者の権利等の実現に対する取組
効果的な就職活動の進め方について知識・スキルの不足	実－８	【自＋連協】就職活動の支援
	実－９	多様な分野との連携・連絡の程度
	実－11	障害者の権利等の実現に対する取組
就職後の職場において適切な理解や配慮を得ることが困難	実－11	障害者の権利等の実現に対する取組

イ　就業・生活支援センターの分析

就職前アセスメントと求人開拓の支援の実施や、障害者の権利等の実現に対する取組を行っているかどうかが課題解決の実感を高める要因となっていた。

a　対象者別の支援課題解決状況の実感に影響する要因

手帳のあるなしに関わらず、「障害者の権利等の実現に対する取組」を行っているかどうかが課題解決の実感に影響していた（表２－172)。

表２－172　「障害者及び周囲の支援課題解決」の実感に影響する要因
（就業・生活支援センター）

目的変数：障害者及び周囲の支援課題解決状況	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
実－11 障害者の権利等の実現に対する取組	0.591	0.160	0.012	＊
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	0.586	0.151	0.017	＊

R^2=0.065, ＊：p<0.05, ＊＊：p<0.01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

手帳のない障害者の支援課題解決の実感については、「継続的雇用に向けた支援」や「職業前アセスメントと求人開拓の支援」を行っていることも重要であった（表２－173)。

表２－173　「手帳のない障害者の支援課題解決」の実感に影響する要因（就業・生活支援センター）

目的変数：手帳のない障害者の支援課題解決状況	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
実－４就労支援従事期間	0.217	0.133	0.076	
実－８【自＋連協】継続的雇用に向けた支援	−0.549	−0.342	0.000	**
実－８【自＋連協】就職前アセスメントと求人開拓の支援	0.694	0.334	0.001	**
実－９多様な分野との連携・連絡の程度	−0.210	−0.120	0.099	
実－11 障害者の権利等の実現に対する取組	0.350	0.205	0.010	**
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	−0.079	−0.045	0.556	

R^2=0.175, * : p<0.05, ** : p<0.01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

以上をまとめ、図式化した（図２－19）。支援課題解決の実感向上には障害者の権利等の実現に対する取組を行っているかどうかが影響していた。手帳のない障害者の支援課題解決の実感向上には就職前のアセスメントと求人開拓の支援を行っているかどうかの影響力が最も大きかった。一方、継続的雇用に向けた支援が比較的大きなマイナスの効果を示しており、継続雇用の支援を行っている支援者は問題解決の困難を感じるということが、手帳のない障害者の支援課題であることが窺える。

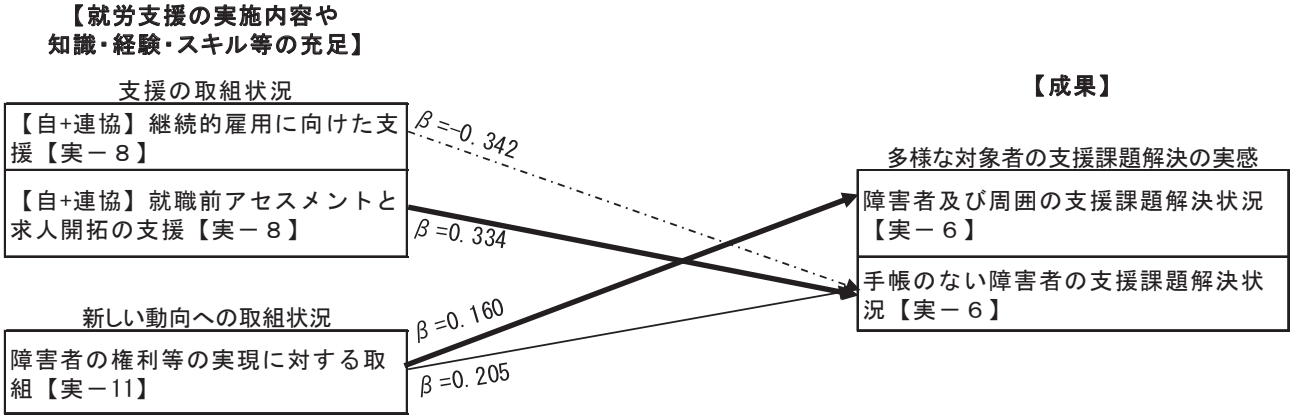


図２－19　多様な対象者の支援課題解決の実感に影響する要因（就業・生活支援センター）

b　様々なケースの支援課題解決の実感に影響する要因

本人の就労意欲がない、又は保護者が消極的な状況に対する支援課題解決の実感は、就労支援従事経験が長いほど難しさを感じている結果（有意水準５％）であったが、連携して医療・生活面の継続的な支援があれば、難しさが軽減される傾向がやや認められた（p＝0.053）（表２－174）。

表２－174　「本人の就労意欲がない、又は保護者が消極的な状況の課題解決」の実感に影響する要因（就業・生活支援センター）

目的変数：本人の就労意欲がない、又は保護者が消極的な状況	B	p		オッズ比	信頼区間 下限	信頼区間 上限
実－４就労支援従事期間	−0.292	0.038	*	0.747	0.566	0.985
実－８【連・協】医療・生活面の継続的な支援	0.277	0.053		1.319	0.996	1.746
実－９多様な分野との連携・連絡の程度	−0.246	0.069		0.782	0.599	1.019
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	0.079	0.558		1.082	0.830	1.411

判別的中率：66.0% ,* : p<0.05, ** : p<0.01　　ロジスティック回帰分析（変数増加法）

通勤・対人関係等職業生活に必要な条件が整っていない場合については、「就職前アセスメントと求人開拓の支援」を行っているかどうかで課題解決の実感が変わるという結果であった（表２－175)。

表２―175　「通勤・対人関係等職業生活に必要な条件が整っていない状況の課題解決」の実感に影響する要因（就業・生活支援センター）

目的変数：通勤・対人関係等職業生活に必要な条件が整っていない	B	p		オッズ比	信頼区間 下限	信頼区間 上限
実－４就労支援従事期間	0.221	0.063		1.248	0.988	1.575
実－８【自機関のみ】就職前から就職後にかけての就業支援	0.234	0.092		1.264	0.963	1.659
実－８【自＋連協】就職前アセスメントと求人開拓の支援	0.459	0.007	**	1.583	1.133	2.210
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	0.258	0.029	*	1.295	1.027	1.632

判別的中率：61.3% ,*：$p<0.05$,**：$p<0.01$　　ロジスティック回帰分析（変数増加法）

障害の自己管理、疾病の治療、生活面の支援が必要な場合については、「就職前から就職後にかけての就業支援」を自機関のみで行っている支援実務者ほど課題解決を実感している確率が高いという結果であった（表２－176)。

表２－176　「障害の自己管理、疾患の治療、生活面の支援が必要な状況の課題解決」の実感に影響する要因（就業・生活支援センター）

目的変数：障害の自己管理、疾患の治療、生活面の支援が必要	B	p		オッズ比	信頼区間 下限	信頼区間 上限
実－８【自機関のみ】就職前から就職後にかけての就業支援	0.402	0.017	*	1.495	1.075	2.077
実－８【自機関のみ】就職前から就職後にかけての医療・生活支援	-0.320	0.066		0.726	0.516	1.021
実－11 障害者の権利等の実現に対する取組	0.231	0.064		1.260	0.987	1.610
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	0.003	0.982		1.003	0.791	1.272

判別的中率：62.4% ,*：$p<0.05$,**：$p<0.01$　　ロジスティック回帰分析（変数増加法）

「障害者の権利等の実現に対する取組」を行っている支援実務者ほど効果的な就職活動の進め方について知識・スキルの不足がある対象者の支援の場合に課題解決を感じる確率が高いという結果であった（表２－177)。

表２－177　「効果的な就職活動の進め方について知識・スキルの不足がある場合の課題解決」の実感に影響する要因（就業・生活支援センター）

目的変数：効果的な就職活動の進め方について知識・スキルの不足	B	p		オッズ比	信頼区間 下限	信頼区間 上限
実－８【自機関のみ】就職前から就職後にかけての医療・生活支援	-0.334	0.058		0.716	0.507	1.012
実－11 障害者の権利等の実現に対する取組	0.441	0.027	*	1.555	1.053	2.297
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	0.161	0.346		1.175	0.840	1.643

判別的中率：86.1% ,*：$p<0.05$,**：$p<0.01$　　ロジスティック回帰分析（変数増加法）

なお、障害や疾病と共存しながら活躍できる仕事のイメージが不足している場合及び就職後の職場において適切な理解や配慮を得ることが困難な場合の支援課題解決については、特筆すべき要因が見いだせなかった。

以上をまとめ、図式化した（図２－20)。職業生活に必要な条件の不足に対しては就職前アセスメントと求人開拓の支援が、就職活動に関する知識の不足に対しては障害者の権利等の実現に対する取組が効果的という結果であった。障害の自己管理・疾病の治療・生活面の支援が必要な場合については、自機関のみで支援を行うことが効果的という結果については３機関種全体の結果と同様であった。なお、就労意欲等の課題に対しては、就労支援従事期間が長い支援実務者ほど課題を感じているという結果であった。

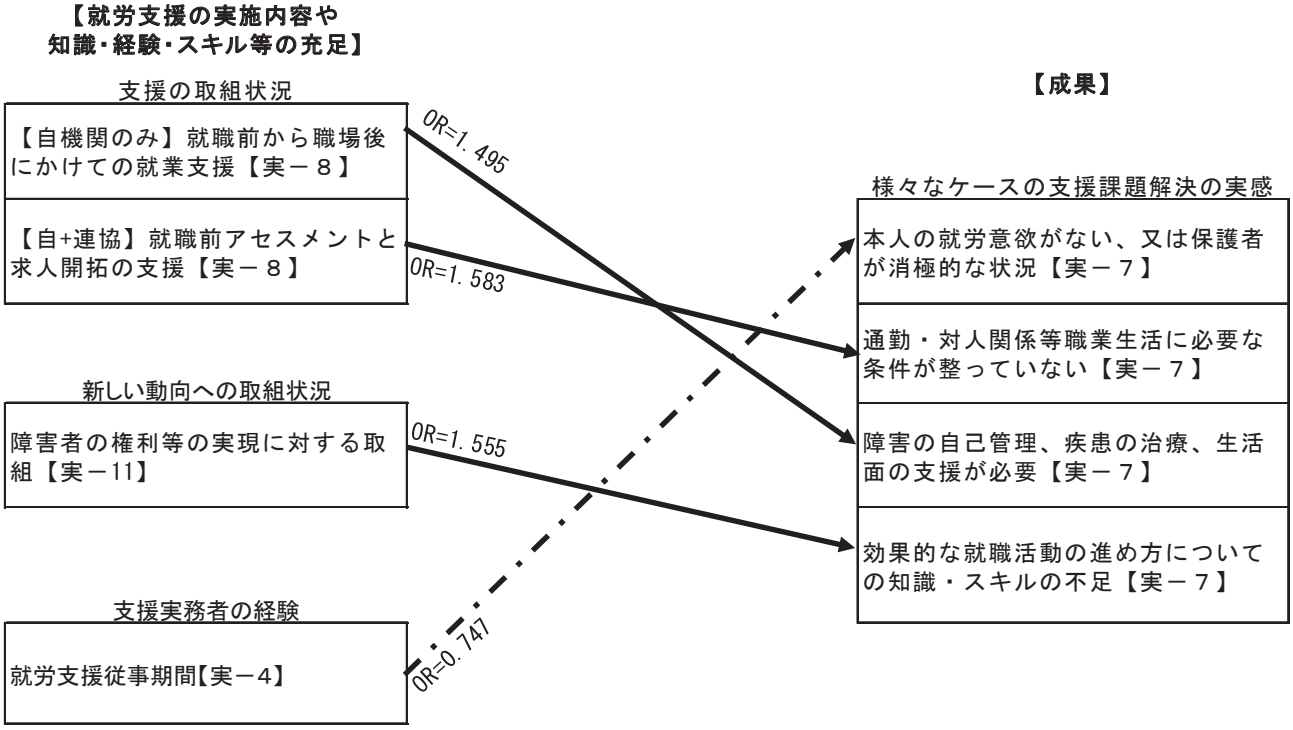


図２－20　様々なケースの支援課題解決の実感に影響する要因（就業・生活支援センター）

ｃ　支援実務者調査結果（就業・生活支援センター）のまとめ

有意水準５％で効果が示された結果について、表２－178 のとおりまとめた。支援課題の多くのケースについて、障害者の権利等の実現に対する取組を行っているかどうかが課題解決の実感を高める要因となっていた。また、就職前アセスメントと求人開拓の支援の実施も、複数のケースで課題解決実感を高める要因となっていた。

表２－178　支援実務者の支援成果の向上に影響する要因のまとめ（就業・生活支援センター）

成果の内容	設問	効果が示された支援実施内容や知識・経験・スキル等
障害者及び周囲の支援課題解決状況	実－11	障害者の権利等の実現に対する取組
手帳のない障害者の支援課題解決状況	実－８	実－８【自＋連協】就職前アセスメントと求人開拓の支援
	実－11	障害者の権利等の実現に対する取組
通勤・対人関係等職業生活に必要な条件が整っていない	実－８	【自＋連協】就職前アセスメントと求人開拓の支援
障害の自己管理、疾患の治療、生活面の支援が必要	実－８	【自機関のみ】就職前から就職後にかけての就業支援
効果的な就職活動の進め方について知識・スキルの不足	実－11	障害者の権利等の実現に対する取組

ウ　就労移行等の分析

支援課題の多くのケースについて、多様な分野との連携・連絡の程度や障害者の権利等の実現に対する取組を行っているかどうかが課題解決の実感を高める要因となっていた。また、職業準備に係る支援課題の解決実感には就職後の定着支援を実施していることが影響し、就職活動や就職後の課題解決実感を高めるには就職前のアセスメントの実施が影響するという傾向があった。

就労支援の理念や権利に関する近年の動向に関する知識を持ち取り組んでいること、多分野との連携を行っていること及び就職前から定着にかけての幅広い支援を実施していることが様々な課題解決の実感に影響していた。なお、手帳のない障害者の支援課題等一部の課題に関しては、職場定着の支援を一定程度自機関で行っていることが重要であった。

a　対象者別の支援課題解決の実感に影響する要因（支援実務者調査）

障害者及び周囲の支援課題解決状況の実感には、「障害者の権利等の実現に対する取組」のほか、「多様な分野との連携・連絡の程度」の高さや「就職に向けたアセスメントと支援」を実施していることが影響していた（表２－179）。

表２－179　「障害者及び周囲の支援課題解決」の実感に影響する要因（就労移行等）

目的変数：障害者及び周囲の支援課題解決状況	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
実－８【自＋連協】就職に向けたアセスメントと支援	0.461	0.075	0.043	*
実－９多様な分野との連携・連絡の程度	0.599	0.133	0.001	**
実－11 障害者の権利等の実現に対する取組	0.718	0.183	0.000	**
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	0.529	0.133	0.000	**

R^2=0.112, * : p<0.05, ** : p<0.01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

手帳のない障害者の支援課題解決の実感には、「多様な分野との連携・連絡の程度」と併せて「就職活動支援のための実習・求人開拓」を主に自機関のみで行っていることが影響していた（表２－180）。

表２－180　「手帳のない障害者の支援課題解決」の実感に影響する要因（就労移行等）

目的変数：手帳のない障害者の支援課題解決状況	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
実－８【自機関のみ】就職活動支援のための実習・求人開拓	0.219	0.108	0.033	*
実－９多様な分野との連携・連絡の程度	0.420	0.199	0.000	**
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	0.079	0.044	0.375	

R^2=0.044, * : p<0.05, ** : p<0.01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

以上をまとめ、図式化した（図２－21）。就労移行等の結果においては、多様な分野との連携・連絡の程度が支援課題解決の実感に及ぼす影響が他の機関種の結果と比較して大きかった。

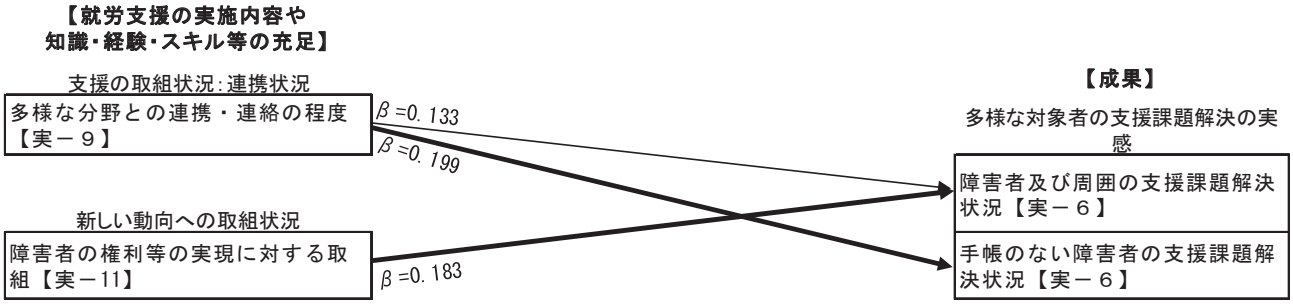


図２－21　多様な対象者の支援課題解決の実感に影響する要因（就労移行等）

b　支援実務者が認識する状況別の支援課題解決に影響する要因

３機関種全体の結果と同様、いずれの場面においても、インクルーシブな雇用や合理的配慮などの「障害者の権利等の実現に対する取組」を行っている支援実務者ほど、課題解決を感じている確率が高いという結果であった。併せて「多様な分野との連携・連絡の程度」の高さも、ほとんどの状況において課題解決の実感に影響していた。その他の影響要因については以下のとおりであった。

本人の就労意欲がない、又は保護者が消極的な状況の支援課題解決に影響する要因は表２－181のとおりであった。「アセスメントから就職、定着にかけての継続的就労支援」を外部機関と連携して行うことと併せて「障害者と職場双方への継続的で総合的な支援と体制構築」は主に自機関のみで行っている支援実務者ほど課題解決を実感している確率が高いという結果であった。

表２－181　「本人の就労意欲がない、又は保護者が消極的な状況の課題解決」の実感に影響する要因（就労移行等）

目的変数：本人の就労意欲がない、又は保護者が消極的な状況	B	p		オッズ比	信頼区間 下限	信頼区間 上限
実－８【連・協】アセスメントから就職、定着にかけての継続的就労支援	0.290	0.031	*	1.336	1.027	1.738
実－８【自機関のみ】障害者と職場双方への継続的で総合的な支援と体制構築	0.369	0.004	**	1.446	1.123	1.861
実－９多様な分野との連携・連絡の程度	0.351	0.000	**	1.421	1.237	1.632
実－11 障害者の権利等の実現に対する取組	0.167	0.007	**	1.181	1.048	1.332
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	-0.009	0.888		0.991	0.879	1.118

判別的中率：60.6% ,*：$p<0.05$,**：$p<0.01$　　ロジスティック回帰分析（変数増加法）

通勤・対人関係等職業生活に必要な条件が整っていない場合の支援課題解決の実感には、「職場定着に向けた就業・生活面の継続的な支援と体制整備」を行っていることが影響していた（表２－182）。

表２－182　「通勤・対人関係等職業生活に必要な条件が整っていない状況の課題解決」の実感に影響する要因（就労移行等）

目的変数：通勤・対人関係等職業生活に必要な条件が整っていない	B	p		オッズ比	信頼区間 下限	上限
実－８【自+連協】職場定着に向けた就業・生活面の継続的な支援と体制整備	0.267	0.000	**	1.306	1.137	1.499
実－９多様な分野との連携・連絡の程度	0.205	0.002	**	1.228	1.081	1.394
実－11 障害者の権利等の実現に対する取組	0.314	0.000	**	1.369	1.205	1.557
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	0.023	0.717		1.023	0.905	1.156

判別的中率：70.7% ,* : $p<0.05$,** : $p<0.01$　　ロジスティック回帰分析（変数増加法）

障害の自己管理、疾病の治療、生活面の支援が必要な状況の支援課題解決の実感に影響する要因は表２－183 のとおりであった。

表２－183　「障害の自己管理、疾患の治療、生活面の支援が必要な状況の課題解決」の実感に影響する要因（就労移行等）

目的変数：障害の自己管理、疾患の治療、生活面の支援が必要	B	p		オッズ比	信頼区間 下限	上限
実－９多様な分野との連携・連絡の程度	0.247	0.000	**	1.281	1.133	1.448
実－11 障害者の権利等の実現に対する取組	0.267	0.000	**	1.306	1.148	1.487
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	0.175	0.005	**	1.191	1.055	1.345

判別的中率：70.8% ,* : $p<0.05$,** : $p<0.01$　　ロジスティック回帰分析（変数増加法）

障害や疾病と共存しながら活躍できる仕事のイメージが不足している場合の支援課題解決の実感には、「職場定着に向けた就業・生活面の継続的な支援と体制整備」を実施していることが影響していた（表２－184）。

表２－184　「障害や疾病と共存しながら活躍できる仕事のイメージが不足している場合の課題解決」の実感に影響する要因（就労移行等）

目的変数：障害や疾病と共存しながら活躍できる仕事のイメージが不足	B	p		オッズ比	信頼区間 下限	上限
実－８【自+連協】職場定着に向けた就業・生活面の継続的な支援と体制整備	0.200	0.005	**	1.221	1.062	1.405
実－９多様な分野との連携・連絡の程度	0.330	0.000	**	1.391	1.215	1.592
実－11 障害者の権利等の実現に対する取組	0.386	0.000	**	1.471	1.281	1.690
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	0.126	0.050	*	1.134	1.000	1.286

判別的中率：73.2% ,* : $p<0.05$,** : $p<0.01$　　ロジスティック回帰分析（変数増加法）

効果的な就職活動の進め方についての知識・スキルの不足がある対象者の支援の場合には、「就職に向けたアセスメントと支援」を実施していることが課題解決の実感に影響していた（表２－185）。

表２－185　「効果的な就職活動の進め方について知識・スキルの不足がある場合の課題解決」の実感に影響する要因（就労移行等）

目的変数：効果的な就職活動の進め方について知識・スキルの不足	B	p		オッズ比	信頼区間 下限	上限
実－８【自+連協】就職に向けたアセスメントと支援	0.332	0.000	**	1.393	1.184	1.639
実－９多様な分野との連携・連絡の程度	0.348	0.000	**	1.417	1.205	1.666
実－11 障害者の権利等の実現に対する取組	0.563	0.000	**	1.755	1.438	2.142
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	0.172	0.032	*	1.188	1.015	1.390

判別的中率：85.2% ,*：$p<0.05$,**：$p<0.01$　　ロジスティック回帰分析（変数増加法）

就職後の職場において適切な理解や配慮を得ることが困難な場合の支援課題解決についても、「就職に向けたアセスメントと支援」を実施していることが課題解決の実感に影響していた（表２－186)。

表２－186　「就職後の職場において適切な理解や配慮を得ることが困難な状況の課題解決」の実感に影響する要因（就労移行等）

目的変数：就職後の職場において適切な理解や配慮を得ることが困難	B	p		オッズ比	信頼区間 下限	上限
実－８【自+連協】就職に向けたアセスメントと支援	0.384	0.000	**	1.468	1.267	1.70
実－11 障害者の権利等の実現に対する取組	0.374	0.000	**	1.453	1.239	1.704
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	0.119	0.107		1.126	0.975	1.301

判別的中率：81.4% ，*：$p<0.05$,**：$p<0.01$　　ロジスティック回帰分析（変数増加法）

以上の結果をまとめ、図式化した（図２－22)。多くのケースにおいて多様な分野との連携・連絡の程度や障害者の権利等の実現に対する取組が影響しているという結果は、３機関種全体の結果と同様であった。

ケース別には、就労意欲等の課題に対して障害者と職場双方への継続的で総合的な支援と体制整備を主に自機関で取組むことが大きな効果を示すという特徴がみられた。また、職業生活に必要な条件の不足や障害や疾病と共存しながら活躍できる仕事のイメージの不足といった比較的職業準備に係る課題の解決実感に対しては職場定着の総合的で継続的な支援の実施が影響し、就職活動の知識の不足や就職後の職場における理解・配慮の課題解決の実感に対しては就職までのアセスメントの実施が影響するという総合的支援の必要性を示唆する結果であった。

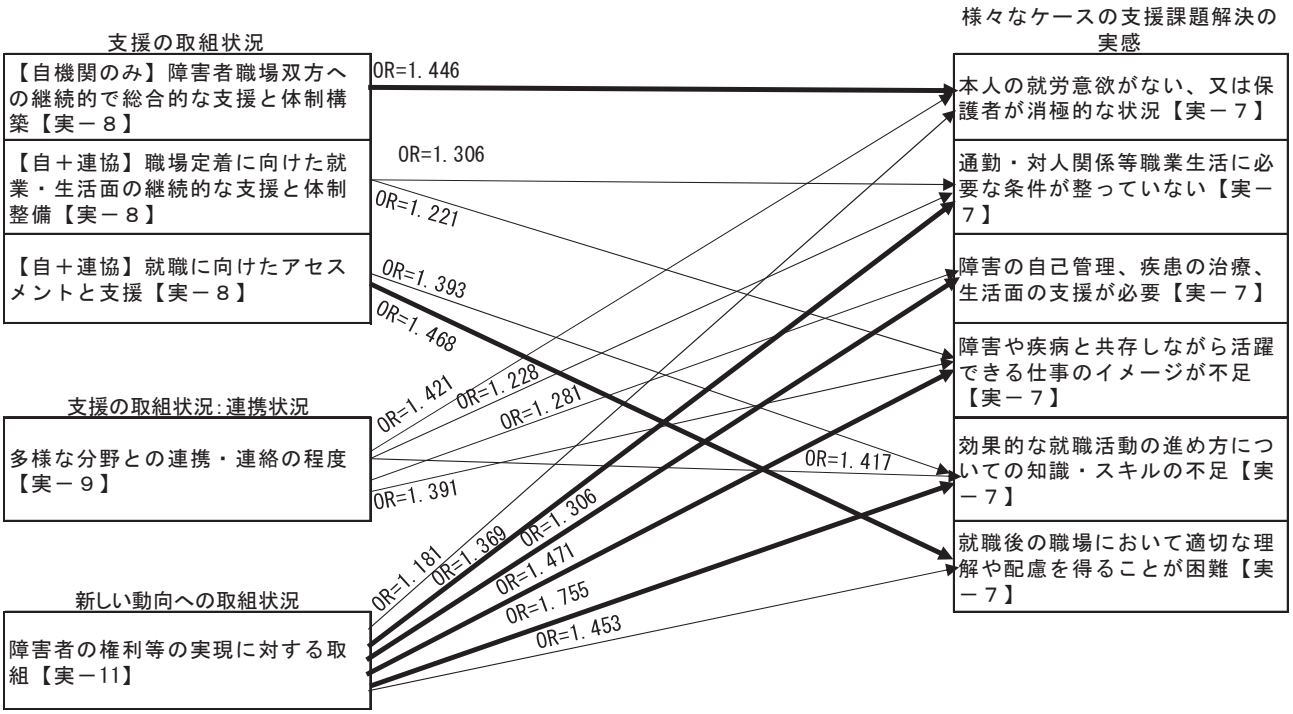


図２－22　多様なケースの支援課題解決の実感に影響する要因（就労移行等）

ｃ　支援実務者調査結果（就労移行等）のまとめ

有意水準１％で効果が示された結果について、表２－187 のとおりまとめた。支援課題の多くのケースについて、多様な分野との連携・連絡の程度や障害者の権利等の実現に対する取組を行っているかどうかが課題解決の実感を高める要因となっていた点は、３機関種全体の結果と同様であった。また、職業準備に係る支援課題の解決実感には就職後の定着支援を実施していることが影響し、就職活動や就職後の課題解決実感を高めるには就職前のアセスメントの実施が影響するという傾向があった。

表２－187　支援実務者の支援成果の向上に影響する要因のまとめ（就労移行等）

成果の内容	設問	効果が示された支援実施内容や知識・経験・スキル等
障害者及び周囲の支援課題解決状況	実－９	多様な分野との連携・連絡の程度
	実－11	障害者の権利等の実現に対する取組
手帳のない障害者の支援課題解決状況	実－９	多様な分野との連携・連絡の程度
本人の就労意欲がない、又は保護者が消極的な状況	実－８	【自機関のみ】障害者職場双方への継続的で総合的な支援と体制構築
	実－９	多様な分野との連携・連絡の程度
	実－11	障害者の権利等の実現に対する取組
通勤・対人関係等職業生活に必要な条件が整っていない	実－８	【自+連協】職場定着に向けた就業・生活面の継続的な支援と体制整備
	実－９	多様な分野との連携・連絡の程度
	実－11	障害者の権利等の実現に対する取組
障害の自己管理、疾患の治療、生活面の支援が必要	実－９	多様な分野との連携・連絡の程度
	実－11	障害者の権利等の実現に対する取組
障害や疾病と共存しながら活躍できる仕事のイメージが不足	実－８	【自+連協】職場定着に向けた就業・生活面の継続的な支援と体制整備
	実－９	多様な分野との連携・連絡の程度
	実－11	障害者の権利等の実現に対する取組
効果的な就職活動の進め方について知識・スキルの不足	実－８	【自+連協】就職に向けたアセスメントと支援
	実－９	多様な分野との連携・連絡の程度
	実－11	障害者の権利等の実現に対する取組
就職後の職場において適切な理解や配慮を得ることが困難	実－８	【自+連協】就職に向けたアセスメントと支援
	実－11	障害者の権利等の実現に対する取組

（４）就労支援機関・支援実務者の支援成果の向上に影響を及ぼす要因についての考察

ここまでの結果のうち、特に目立った以下のポイントについて考察した。支援成果の向上に向けては、就職前、就職後それぞれに特化した支援や知識・スキルではなく、総合的で全体的な支援の実施、知識・スキルの向上が求められる。また、多分野連携は重要であるが、支援プロセスに応じて他機関に支援の主体を安易に移行するのではなく、就職前から就職後にかけての総合的支援を一定程度自機関で行っていくことも必要な場合がある。

ア　就職前の課題解決に重要な職場定着の支援と就職・定着の課題解決に重要な就職前の支援

一般就労移行者数の向上に影響を及ぼすのは就職や職場定着の支援であった。また、特に就労移行等の結果では職業準備に係る課題の解決実感の向上には、職場定着に係る総合的な（生活面の支援等含む）支援が効果的との結果であった。これは、就職に向けた支援課題を解決するには、一定程度就職活動や職場定着に係る支援の知識・経験やスキルが必要であることを示している可能性がある。

一方、上述の事柄とは反対に、就職後定着率の向上には就職準備の支援実施が影響を及ぼし、就職活動や就職後の課題の支援課題解決には、就職にむけたアセスメントの実施が有効であるとの結果であった。職場定着には、定着支援そのもの以上に、就職前の準備やアセスメントが重要であることを裏付けた結果といえる。

このように、効果的な就労支援を行うためには、就労支援の全体的なプロセスについての知識を身に着け、見通しを持って見立て、見立てを生かした支援を行うことができる必要があると言える。これは、「就労支援のプロセスや理念の全般的知識・経験」という障害特性に関する知識、家族・生活支援に関する知識、就労支援の理念、就労支援の全体的プロセスと手法に関する知識の充足につ

いて含んだ変数も「支援成果」の向上に対して重要な要因として挙がっていることからも、裏付けられる。

イ　ケースによる効果が認められる取組の違い

上述したように、就労支援の総合的で全体的な支援の実施や知識が効果に影響するという共通の傾向がある一方で、支援実務者調査の結果で示されたように、様々なケースには、それぞれのケースに応じて効果的な支援実施内容は異なっており、効果を示す取組は限られていた。全てのケースに対して一律の支援を行うのではなくケースに応じて支援の濃淡をつけることの重要性と、それを見極めるアセスメントの重要性を示すものと考えられる。

ウ　連携支援が望ましいケースと自機関で支援を行うことが望ましいケース

就労支援機関全体の結果及び就労移行等の結果においては、多分野連携の程度が実績や課題解決の実感に結び付いていた。これまでも度々重要性が指摘されてきた多分野連携の重要性がデータとして裏付けられたと言える。ただし、必ずしも全てのケースにおいて連携体制をとることが重要とは限らないという結果も示された。３機関種全体の「障害の自己管理、疾患の治療、生活面の支援が必要」を目的変数にした分析では自機関のみで「障害者と職場双方への支援」を行うことが、就業・生活支援センターでも同目的変数にした分析で自機関のみで「就職前から就職後にかけての就業支援」を行うことが、就労移行等では「本人の就労意欲がない、又は保護者が消極的な状況」を目的変数にした分析で自機関のみで「障害者職場双方への継続的で総合的な支援と体制構築」を行うことが重要との結果であった。もちろんこれは、連携・協働で行うことがマイナスになることを示しているわけではないが、これらのケースについては連携をとって行っている支援実務者よりも自機関で実施している支援実務者の方が課題解決を感じているという結果である。これらの変数に共通するのは、「職場での理解・配慮の確保に向けた評価と支援」に関する因子負荷量が比較的高いことである。したがって、「職場での理解・配慮の確保に向けた評価と支援」については、一定程度自機関で行える体制やスキルがあることが、課題解決には重要ということを示している可能性がある。また、これは一概にはいえないものの、この分析で目的変数となっている就労意欲の問題や障害の自己管理や生活面の支援といった伴走型の支援が必要となる可能性が高いケースにおいては、多機関が関わることで、支援対象者との信頼関係構築が難しくなる場合や、支援対象者が困惑してしまう場合もあると考えられる。そのような意味でも、一定程度自機関で支援を行い、連携・協働体制を緩やかにとっていくことが有効ということも考えられるかもしれない。

エ　本分析結果の留意点

本分析結果で効果が認められなかった要因が重要でないとはいえないことに留意する必要がある。この分析は、本調査で指標とした「支援成果」に対して差が生まれるのはどのような要因の違いからなのかということを示しているのであり、差が生まれる要因ではなくても就労支援者に大前提として必要な知識・スキル（例えば、就業・生活支援センターで多分野連携の程度の効果が見られなかったのは、多分野連携が前提となっている可能性がある）や、本調査では指標としなかった成果（例えば、障害者の生活の質向上等）に対しては必要な知識・スキルもあると考えられるからである。

また、今回マイナスの効果が示された要因についても解釈に留意する必要がある。例えば、「手帳のない障害者の支援課題解決」の実感を目的変数とした就業・生活支援センターの分析結果（表２－173）で、「【自＋連協】継続的雇用に向けた支援」を行うほど困難感が増すという結果は、このような支援を手帳のない障害者に対して行っているからこそ感じる困難さが示されたものと言える。つまり、支援を行うことで初めて意識される問題や困難さもあることから、マイナスの効果を示しているから行わない方が良いということではないことに留意する必要がある。

３　効果的就労支援実施や効果的支援ノウハウの充足を促進する要因

ここまでの分析で明らかとなった、支援成果向上のポイントとなると考えられる効果的支援ノウハウの充足を促進するには、どのような人材育成の取組や研修等が効果的なのか明らかにするため、分析を行った。

以下に示すように、いずれの機関においても、就労支援と関連した研修の受講と併せ、支援ノウハウを言語化し共有することやミーティングや記録などを用いて事例を共有するといった人材育成の取組が組織的に行われているかどうかがポイントとなっていた。また、それと同時に支援実務者自身が就労支援の理念に共感できているかどうかが重要であった。

（１）分析の考え方

「効果的支援ノウハウ」の充足を促進する人材育成の取組とは何なのか明らかにするため、重回帰分析及びロジスティック回帰分析を行った。

ア　効果的支援ノウハウの充足を促進する要因についての仮説モデル

本分析においてもまずは仮説モデルを立てた。本分析で目的変数とする効果的支援ノウハウは、前項で「支援成果」向上への効果が明らかになった「支援実施内容」（→効果的支援実施内容）（組－７、組－８、実-８、実－11）、「知識や実務経験の充足」（→効果的な知識・経験）（組－９）、「スキル等を有する支援実務者の充足」（→効果的スキル）（組－10）、「多分野連携の程度」（→効果的連携）（実-９）とした。

次に、「効果的支援ノウハウ」蓄積に影響を及ぼすと考えられる要因について、人材育成の取組としては「資格等の取得」（実－３）、「研修等の受講」（組－13、組－14、実－５）、「組織的な人材育成の取組」（組－12）が考えられる。また、就労支援に携わる人材の異動や離職により支援ノウハウが十分に引き継がれないという場合も考えられるため、人材の定着状況として「人事異動の少なさ」（組－４）、「離転職者の少なさ」（組－11）、「就労支援従事期間」（実－４）も影響要因になると考えられる。これに加え、「就労支援の理念・考え方への同意の程度」（実－10）は支援実務者の学習意欲に影響する要因になる可能性があるとして、これも説明変数に加えることとした。以上をまとめ、組織管理者調査、支援実務者調査別に図２－23、２－24 の仮説モデルを作成した。なお、組織管理者調査と支援実務者調査は ID で紐づけされ、関連を分析できることから、目的変数が支援実務者調査の変数である場合に、所属組織の「人材育成の取組」（組－12）が影響するかどうか分析することとした。

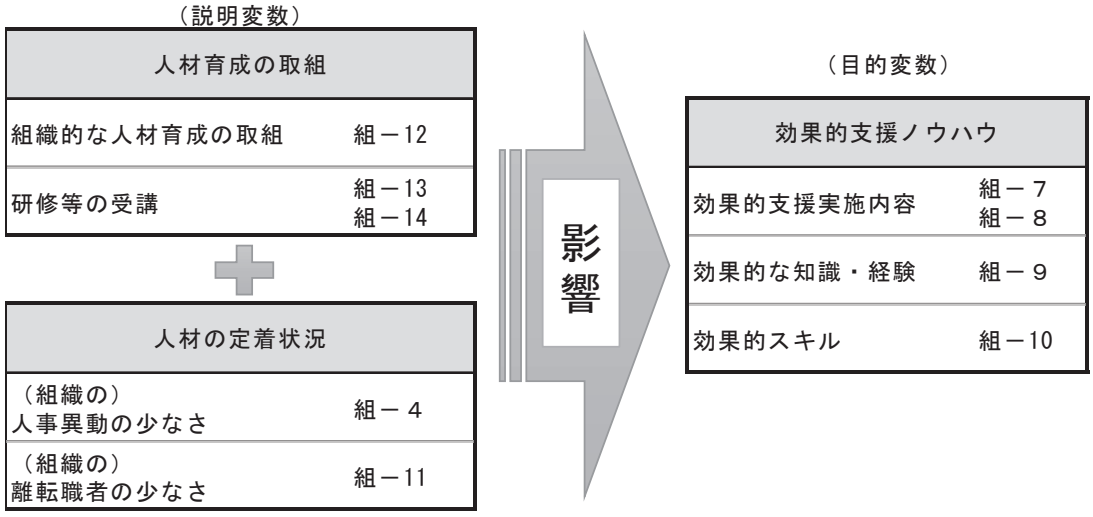


図２－23　効果的支援ノウハウの充足を促進する人材育成の取組の仮説（組織管理者調査）

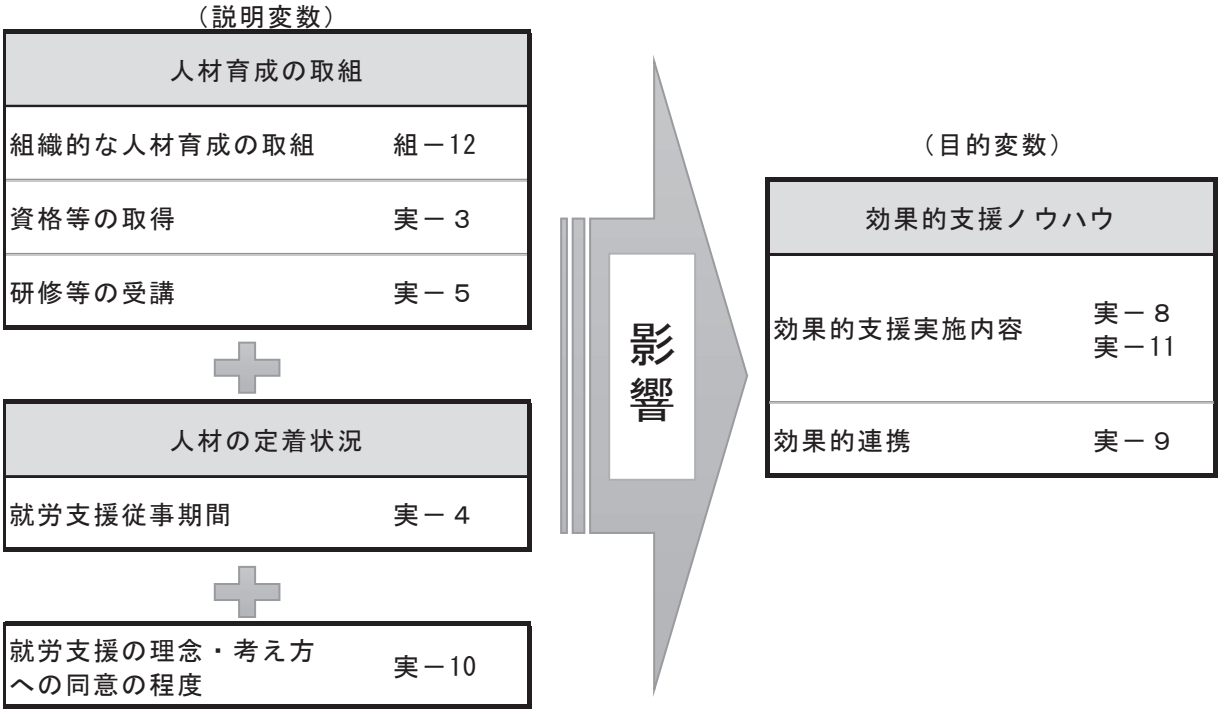


図２－24　効果的支援ノウハウの充足を促進する人材育成の取組の仮説（支援実務者調査）

イ　分析に投入する変数の整理

ａ　目的変数

本分析では、前２項で明らかとなった「支援成果」向上に影響する支援内容や知識・経験・スキルを目的変数（３機関種全体及び就労移行等は有意水準１％の結果、就業・生活支援センターについては有意水準５％の結果で、調整変数及びマイナスの効果を示した変数を除く）とした。つまり、前項表２－154、２－157、２－162、２－171、２－178、２－187 に記載した変数である。なお、機関種間で共通している変数（同名の変数）については、３機関種全体で分析し、就業・生活支援センターや就労移行等の分析は省略することとした。

b　説明変数

説明変数の具体的内容は表２－188、２－189 のとおりである。なお、調整変数については、前２項の分析と同様、機関種類（組－１、実－１）、就労支援担当者数（組－３）、回答者の基本的考え方感じ方（実－13）を投入した。

なお、各種研修受講者の有無（組－13）や回答者の研修受講経験（実－５）については、受講人数が比較的多かったジョブコーチ研修（実－５においてはジョブコーチ研修（養成研修））、就業支援担当者研修（実－５においては就業支援担当者研修（基礎研修））、相談支援従事者研修、サービス管理者責任者研修を説明変数に投入した。ただし、就業・生活支援センター単独の分析においては、障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修も説明変数に含めた。回答者が所有する資格（実－３）についても、取得割合が一定以上あった社会福祉士、精神保健福祉士のみを分析対象とした。

表２－188　効果的支援ノウハウの充足を促進する要因の分析に使用する説明変数

（組織管理者調査）

	変数名	投入目的
全・移	組－12 支援事例・記録の共有	目的変数への影響を明らかにしたい変数
全・移	組－12 役割やノウハウの言語化・共有	
全・移	組－12 組織的な育成方針の明確化	
就生	組－12 様々な方針やノウハウの言語化・共有	
就生	組－12 事例・記録の共有	
就生	組－12 研修と実地をとおした支援スキル向上の取組	
	組－13 各種研修受講者の有無	
	組－14 地域センターの助言・援助の活用	
	組－４就労支援の実務を継続又は異動のない人	
	組－11 離職・転職する人は多くはない	
	組－１回答者が組織管理を担当する機関種	調整変数
	組－３所属機関・事業所の就労支援者数	

＊全＝３機関種全体、就生＝就業・生活支援センター単独、移＝就労移行等単独の分析で使用する変数を示す

表２－189　効果的支援ノウハウの充足を促進する要因の分析に使用する説明変数

（支援実務者調査）

	変数名	投入目的
全・移	組－12 支援事例・記録の共有	目的変数への影響を明らかにしたい変数
全・移	組－12 役割やノウハウの言語化・共有	
全・移	組－12 組織的な育成方針の明確化	
就生	組－12 様々な方針やノウハウの言語化・共有	
就生	組－12 事例・記録の共有	
就生	組－12 研修と実地をとおした支援スキル向上の取組	
	実－３回答者が所有する資格等	
	実－４就労支援従事期間	
	実－５回答者の研修受講経験	
	実－10 障害者就労支援の様々な理念・考え方への同意の程度	
	実－１回答者が組織管理を担当する機関種	調整変数
	実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	

＊全＝３機関種全体、就生＝就業・生活支援センター単独、移＝就労移行等単独の分析で使用する変数を示す

（２）組織管理者調査の結果（３機関種全体）

効果的支援ノウハウの充足に特に影響を及ぼしていた人材育成の取組は、支援ノウハウや事例の共有を行う組織的な取組や、ジョブコーチ研修をはじめとした各種研修の受講であった。一方で、人事異動や離転職などの人材の定着も支援ノウハウの蓄積に影響していることが示された。

ア　効果的支援内容の実施を促す要因

ａ　組－７就職活動から定着にわたる支援の実施を促す要因

組織内で事例等を共有する仕組みが確立できているかどうか、組織的な目標の明確化や研修促進などの人材育成の基盤ができているかどうかが特に重要であった（表２－190）。

表２－190　「就職活動から定着にわたる支援」の実施を促す要因（３機関種全体）

目的変数：就職活動から定着にわたる支援	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
組－12 支援事例・記録の共有	0.247	0.221	0.000	**
組－12 組織的な育成方針の明確化	0.220	0.187	0.000	**
組－13 ジョブコーチ研修受講有無	0.173	0.091	0.000	**
組－１障害者就業・生活支援センター	0.265	0.098	0.004	**
組－１就労移行支援事業所	0.445	0.206	0.000	**
組－１就労定着支援事業所	0.293	0.145	0.000	**
組－１地方自治体の障害者就労支援機関	0.249	0.055	0.039	*

R^2=0.224, * : p<0.05, ** : p<0.01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

ｂ　組－７就職に向け準備を整え、可能性を見いだす支援の実施を促す要因

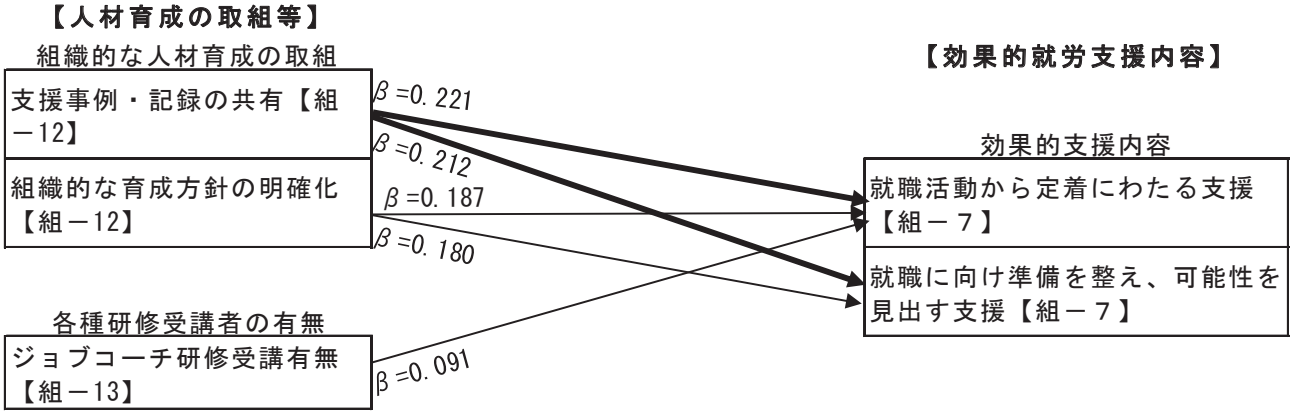
この支援の実施についても、組織内で事例等を共有する仕組みが確立できているかどうか、組織的な目標の明確化や研修促進などの人材育成の基盤ができているかどうかが特に重要であったが、これに加え、就労支援者の就労支援業務以外への異動が少ないことも影響していた（表２－191）。

表２－191　「就職に向け準備を整え、可能性を見いだす支援」の実施を促す要因（３機関種全体）

目的変数：就職に向け準備を整え、可能性を見いだす支援	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
組－４就労支援の実務を継続又は異動のない人	0.028	0.047	0.048	*
組－12 支援事例・記録の共有	0.234	0.212	0.000	**
組－12 組織的な育成方針の明確化	0.209	0.180	0.000	**
組－13 ジョブコーチ研修受講有無	0.108	0.057	0.017	*
組－１障害者就業・生活支援センター	0.037	0.014	0.689	
組－１就労移行支援事業所	0.538	0.252	0.000	**
組－１就労定着支援事業所	0.139	0.069	0.006	**
組－１地方自治体の障害者就労支援機関	0.116	0.026	0.333	

R^2=0.222, * : p<0.05, ** : p<0.01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

以上の結果をまとめ、図式化した（図２－25）。組織的な人材育成の取組の実施が効果的支援実施の促進要因となっており、その中でも特に「支援事例・記録の共有」の取組が最も影響力が大きかった。



＊有意水準１%以上の効果について記載した。

図２－25　効果的支援内容の実施を促す要因（３機関種全体）

イ　効果的な知識・経験・スキル充足を促す要因（３機関種全体）

a　組－９就労支援のプロセスや理念の全般的知識・経験の充足に影響する要因

離転職・人事異動等の人材の入れ替わりの程度はもちろんのこと、支援ノウハウや事例についての共有といった人材育成の組織的な取組を行っていることや、外部研修の受講経験者の有無が充足度に影響していた（表２－192）。

表２－192　「就労支援のプロセスや理念の全般的知識・経験」充足に影響する要因（３機関種全体）

目的変数：就労支援のプロセスや理念の全般的知識・経験	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
組－４就労支援の実務を継続又は異動のない人	0. 043	0. 070	0. 004	**
組－11 離職・転職する人は多くはない	0. 153	0. 190	0. 000	**
組－12 組織的な育成方針の明確化	0. 079	0. 067	0. 151	
組－12 支援事例・記録の共有	0. 148	0. 132	0. 001	**
組－12 役割やノウハウの言語化・共有	0. 171	0. 154	0. 000	**
組－13 ジョブコーチ研修受講有無	0. 192	0. 101	0. 000	**
組－13 相談支援従事者研修受講有無	0. 106	0. 055	0. 027	*
組－１障害者就業・生活支援センター	0. 224	0. 084	0. 020	*
組－１就労移行支援事業所	0. 151	0. 070	0. 055	
組－１就労定着支援事業所	0. 057	0. 028	0. 273	
組－１地方自治体の障害者就労支援機関	0. 160	0. 035	0. 203	

R^2=0. 198, * : p<0. 05, ** : p<0. 01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

b　組－９企業・事業主に関する知識・経験の充足に影響する要因

離転職・人事異動等の人材の入れ替わりの程度に加え、支援ノウハウの言語化共有といった組織的な取組を行っていることが影響していた（表２－193）。

表２－193　「事業主支援の知識・経験」充足に影響する要因（３機関種全体）

目的変数：企業・事業主に関する知識・経験	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
組－４就労支援の実務を継続又は異動のない人	0.033	0.055	0.034	*
組－11 離職・転職する人は多くはない	0.099	0.123	0.000	**
組－12 役割やノウハウの言語化・共有	0.229	0.206	0.000	**
組－12 組織的な育成方針の明確化	0.092	0.078	0.065	
組－13 ジョブコーチ研修受講有無	0.107	0.057	0.031	*
組－１障害者就業・生活支援センター	0.223	0.084	0.027	*
組－１就労移行支援事業所	0.186	0.087	0.024	*
組－１就労定着支援事業所	−0.051	−0.026	0.349	
組－１地方自治体の障害者就労支援機関	0.053	0.012	0.687	

R^2=0.113, * : p<0.05, ** : p<0.01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

c　組－10 障害者と企業のニーズに応じた最新の支援・ケースマネジメントを行う資質・能力・スキルのある就労支援者の充足に影響する要因

人材の入れ替わりの程度、支援ノウハウの言語化共有等の組織的な取組及びジョブコーチ研修（養成研修）等の受講の有無が影響していた（表２－194）。

表２－194　「障害者と企業のニーズに応じた最新の支援・ケースマネジメントを行う資質・能力・スキル」充足に影響する要因（３機関種全体）

目的変数：障害者と企業のニーズに応じた最新の支援・ケースマネジメントを行う資質・能力・スキル	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
組－11 離職・転職する人は多くはない	0.096	0.118	0.000	**
組－12 役割やノウハウの言語化・共有	0.289	0.255	0.000	**
組－12 支援事例・記録の共有	0.140	0.122	0.001	**
組－13 ジョブコーチ研修受講有無	0.132	0.068	0.007	**
組－14 地域センターの助言・援助を活用している	0.056	0.059	0.029	*
組－１障害者就業・生活支援センター	0.047	0.017	0.638	
組－１就労移行支援事業所	0.002	0.001	0.980	
組－１就労定着支援事業所	0.041	0.020	0.446	
組－１地方自治体の障害者就労支援機関	−0.005	−0.001	0.971	

R^2=0.171, * : p<0.05, ** : p<0.01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

以上の結果をまとめ、図式化した（図２－26）。組織的な人材育成の取組が効果的支援ノウハウの充足を促しており、中でも「役割やノウハウの言語化・共有」の効果が大きかった。研修受講も促進要因となっており、特にジョブコーチ研修の受講の効果が示された。一方で、人材の定着状況の影響も大きく、特に離・転職者が多い場合に効果的支援ノウハウが蓄積されにくい現状が窺えた。

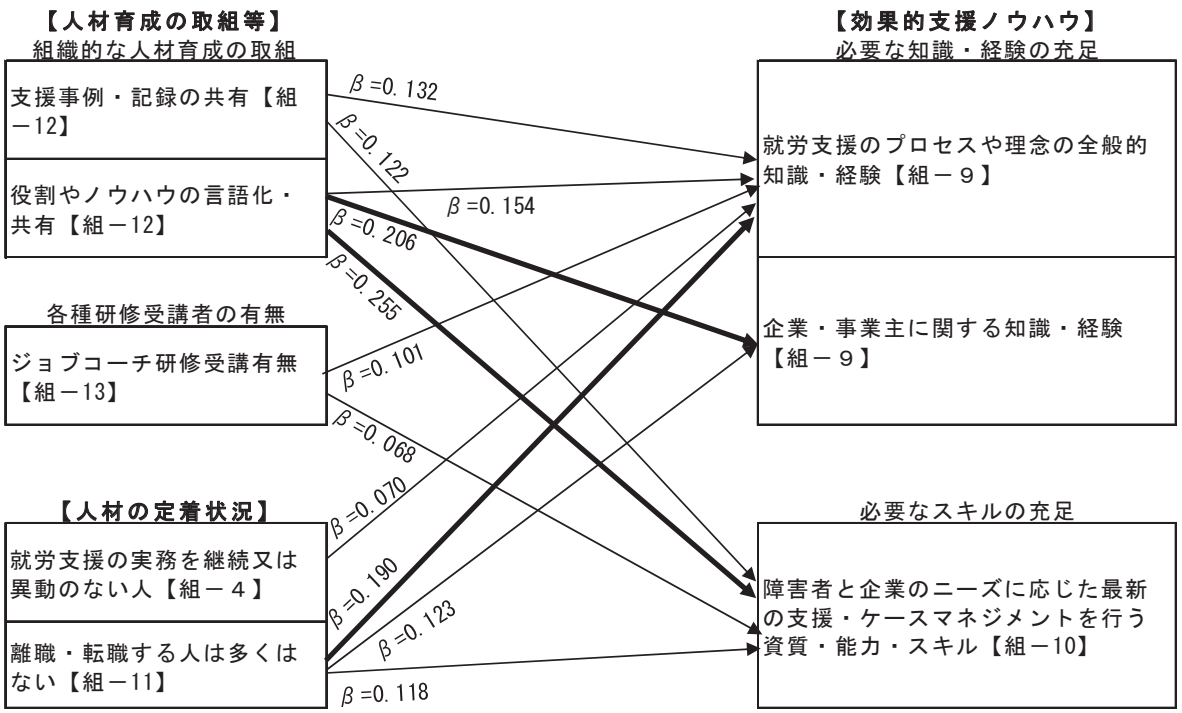


図２－26　効果的な知識・経験・スキルの充足に影響する要因（３機関種全体）

ウ　組織管理者調査のまとめ（３機関種全体）

組織管理者調査で明らかになった効果的支援ノウハウの実施や充足を促進する要因（有意水準１％。調整変数やマイナスの効果を示した要因を除く）を整理し、表２－195 のようにまとめた。

いずれの内容についても、人材育成の組織的取組の効果があった。その中でも支援事例・記録の共有や役割やノウハウの言語化・共有といった情報共有の取組が幅広く効果を示していた。研修に関しては、特にジョブコーチ研修受講の有無の効果が大きかった。なお、効果的な知識・経験・スキルの充足には、離転職の多さも大きく影響していることから、人材の定着を図る取組の必要性が改めて示された。

表２－195　効果的支援ノウハウの実施や充足を促す要因のまとめ

効果的支援ノウハウ	要因の種類	左記支援ノウハウ充足を促す要因
組－７就職活動から定着にわたる支援	組織的取組	組－12 支援事例・記録の共有
		組－12 組織的な育成方針の明確化
	研修受講	組－13 ジョブコーチ研修受講有無
組－７就職に向け準備を整え、可能性を見いだす支援	組織的取組	組－12 支援事例・記録の共有
		組－12 組織的な育成方針の明確化
組－９就労支援のプロセスや理念の全般的知識・経験	組織的取組	組－12 支援事例・記録の共有
		組－12 役割やノウハウの言語化・共有
	研修受講	組－13 ジョブコーチ研修受講有無
	人材の定着	組－４就労支援の実務を継続又は異動のない人
		組－11 離職・転職する人は多くはない
組－９企業・事業主に関する知識・経験	組織的取組	組－12 役割やノウハウの言語化・共有
	人材の定着	組－11 離職・転職する人は多くはない
組－10 障害者と企業のニーズに応じた最新の支援・ケースマネジメントを行う資質・能力・スキル	組織的取組	組－12 役割やノウハウの言語化・共有
		組－12 支援事例・記録の共有
	研修受講	組－13 ジョブコーチ研修受講有無
	人材の定着	組－11 離職・転職する人は多くはない

（３）支援実務者調査の結果

支援実務者が就労支援の理念・考え方にどの程度理解を示しているかによって、就労支援内容や取組の実施状況が変わることが示された。また、組織的に情報共有を行う人材育成の取組や、研修の受講も効果的であることが示された。

ア　効果的支援内容の実施を促す要因（３機関種全体）

ａ　実－８【連・協】医療・生活面のアセスメントと体制整備の実施を促す要因

「障害者就労支援の様々な理念・考え方への同意の程度」の影響が最も大きく、研修については「就業支援担当者研修（基礎研修）」を受講している支援実務者が、組織的な人材育成の取組としては「役割やノウハウの言語化・共有」の取組を行っている組織に所属する支援実務者ほど実施している確率が高いという結果であった。また、就労支援従事期間が長い支援実務者ほど、この支援を実施している傾向があった（表２－196）。

表２－196　「【連・協】医療・生活面のアセスメントと体制整備」を促す要因（３機関種全体）

目的変数：【連・協】医療・生活面のアセスメントと体制整備	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
実－４就労支援従事期間	0.044	0.051	0.029	*
実－５就業支援担当者研修（基礎研修）	0.128	0.078	0.001	**
実－10 障害者就労支援の様々な理念・考え方への同意の程度	0.105	0.126	0.000	**
組－12 支援事例・記録の共有	0.058	0.060	0.065	
組－12 役割やノウハウの言語化・共有	0.074	0.077	0.016	*
組－１障害者就業・生活支援センター	0.497	0.221	0.000	**
組－１就労移行支援事業所	0.067	0.036	0.335	
組－１就労定着支援事業所	0.205	0.117	0.000	**
組－１地方自治体の障害者就労支援機関	0.198	0.054	0.045	*
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	0.057	0.071	0.003	**

R^2=0.107, *：p<0.05,**：p<0.01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

ｂ　実－８【自機関のみ】障害者と職場双方への支援実施を促す要因

いずれもマイナスの影響であり、実施（資格取得・研修受講・理念等に同意・人材育成の組織的取組実施）しているほど、当該支援を実施していない確率が高いという結果となった（表２－197）。主に自機関のみで実施することを示す変数であることが影響している可能性が高い。

表２－197　「【自機関のみ】障害者と職場双方への支援」を促す要因（３機関種全体）

目的変数：【自機関のみ】障害者と職場双方への支援	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
実－３社会福祉士	-0.138	-0.060	0.011	*
実－５就業支援担当者研修（基礎研修）	-0.113	-0.063	0.008	**
実－10 障害者就労支援の様々な理念・考え方への同意の程度	-0.098	-0.108	0.000	**
組－12 役割やノウハウの言語化・共有	-0.061	-0.058	0.014	*
組－１障害者就業・生活支援センター	-0.085	-0.034	0.348	
組－１就労移行支援事業所	0.408	0.200	0.000	**
組－１就労定着支援事業所	-0.111	-0.057	0.019	*
組－１地方自治体の障害者就労支援機関	0.142	0.035	0.200	
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	-0.017	-0.019	0.440	

R^2=0.076, *：p<0.05,**：p<0.01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

c　実－８【自＋連協】求人開拓から定着に向けたアプローチの実施を促す要因

研修については「ジョブコーチ研修（養成研修）」や「就業支援担当者研修（基礎研修）」を受講しているほど、人材育成については「役割やノウハウの言語化・共有」を行っている組織に所属している支援実務者ほど当該支援を実施している確率が高いという結果であった（表２－198）。また、「障害者就労支援の様々な理念・考え方への同意の程度」が高いことも影響していた。

表２－198　「【自＋連協】求人開拓から定着に向けたアプローチ」を促す要因（３機関種全体）

目的変数：【自＋連協】求人開拓から定着に向けたアプローチ	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
実－５ジョブコーチ研修（養成研修）	0.112	0.058	0.015	*
実－５就業支援担当者研修（基礎研修）	0.089	0.055	0.021	*
実－10 障害者就労支援の様々な理念・考え方への同意の程度	0.043	0.052	0.031	*
組－12 役割やノウハウの言語化・共有	0.091	0.096	0.000	**
組－１障害者就業・生活支援センター	0.431	0.193	0.000	**
組－１就労移行支援事業所	0.574	0.312	0.000	**
組－１就労定着支援事業所	0.141	0.081	0.001	**
組－１地方自治体の障害者就労支援機関	0.284	0.077	0.004	**
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	0.062	0.076	0.002	**

R^2=0.083, * : p<0.05, ** : p<0.01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

d　実－８【自＋連協】就職活動の支援の実施を促す要因

他の結果と類似しており、「就業支援担当者研修（基礎研修）」受講者や「役割やノウハウの言語化・共有」を行っている組織に所属する支援実務者、「障害者就労支援の様々な理念・考え方への同意の程度」が高い支援実務者で当該支援を実施している確率が高いという結果であった（表２－199）。

表２－199　「【自＋連協】就職活動の支援」を促す要因（３機関種全体）

目的変数：【自＋連協】就職活動の支援	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
実－５就業支援担当者研修（基礎研修）	0.203	0.105	0.000	**
実－10 障害者就労支援の様々な理念・考え方への同意の程度	0.066	0.067	0.005	**
組－12 役割やノウハウの言語化・共有	0.066	0.058	0.013	*
組－１障害者就業・生活支援センター	0.737	0.276	0.000	**
組－１就労移行支援事業所	0.724	0.329	0.000	**
組－１就労定着支援事業所	0.192	0.092	0.000	**
組－１地方自治体の障害者就労支援機関	0.531	0.121	0.000	**
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	0.017	0.018	0.454	

R^2=0.080, * : p<0.05, ** : p<0.01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

以上の結果をまとめ、図式化した（図２－27）。効果的就労支援内容の実施は、就業支援担当者研修（基礎研修）の受講と併せ、就労支援の理念・考え方に一定程度理解を示している場合に促進される傾向があった。一方、障害者と職場双方への支援を自機関のみで実施しているかどうかについては、これらの要因がマイナスの効果を示す結果であった。

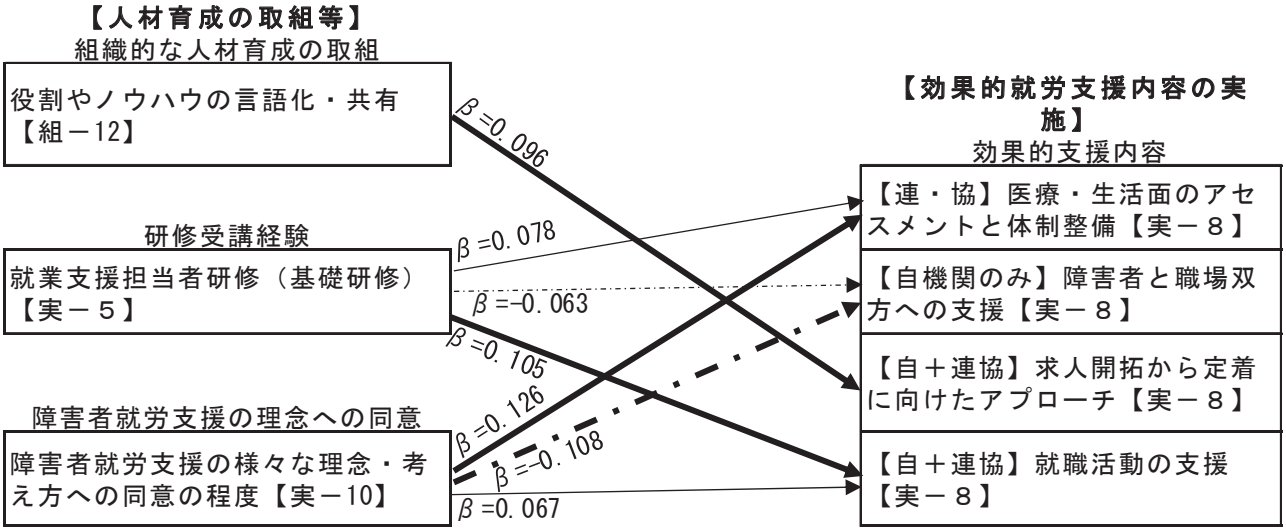


図２－27　効果的支援内容の実施を促す要因（３機関種全体）

イ　効果的就労支援内容（就業・生活支援センターで特徴的な内容）の結果

a　実－８【自機関のみ】就職前から就職後にかけての就業支援

ジョブコーチ研修（養成研修）を受講している支援実務者ほど当該支援を自機関のみで行っている確率が高いという結果であった（表２－200)。ジョブコーチ研修（養成研修）を受講している支援実務者は、自機関で一定程度就職前後の支援ができることを示していると考えられる。

表２－200　「【自機関のみ】就職前から就職後にかけての就業支援」を促す要因

（就業・生活支援センター）

実－８【自機関のみ】就職前から就職後にかけての就業支援	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
実－５ジョブコーチ研修（養成研修）	0.370	0.177	0.005	**
組－３所属機関・事業所の就労支援者数	-0.107	-0.231	0.000	**

R^2=0.078, *：p<0.05,**：p<0.01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

b　実－８【自＋連協】就職前アセスメントと求人開拓の支援の実施を促す要因

就労支援の理念・考え方の中でも特に「就労支援における企業の経営力発揮促進の必要性」の同意の程度が高い支援実務者ほど当該支援を実施しているという結果であった。併せて所属組織が「様々な方針やノウハウの言語化・共有」を行っていることも影響していた（表２－201)。

表２－201　「【自＋連協】就職前アセスメントと求人開拓の支援」を促す要因

（就業・生活支援センター）

実－８【自＋連協】就職前アセスメントと求人開拓の支援	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
実－５サービス管理責任者研修	0.230	0.118	0.058	
実－10 就労支援における企業の経営力発揮促進の必要性	0.186	0.216	0.001	**
組－12 様々な方針やノウハウの言語化・共有	0.136	0.130	0.038	*
組－３所属機関・事業所の就労支援者数	-0.048	-0.103	0.098	

R^2=0.089, *：p<0.05,**：p<0.01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

以上の結果をまとめ（有意水準５％）、図式化した（図２－28）。ノウハウの言語化・共有の取組やジョブコーチ研修（養成研修）の受講そして、就労支援における企業の経営力発揮促進の必要性に一定程度理解を示している場合に、効果的就労支援内容の実施が促進される傾向があった。

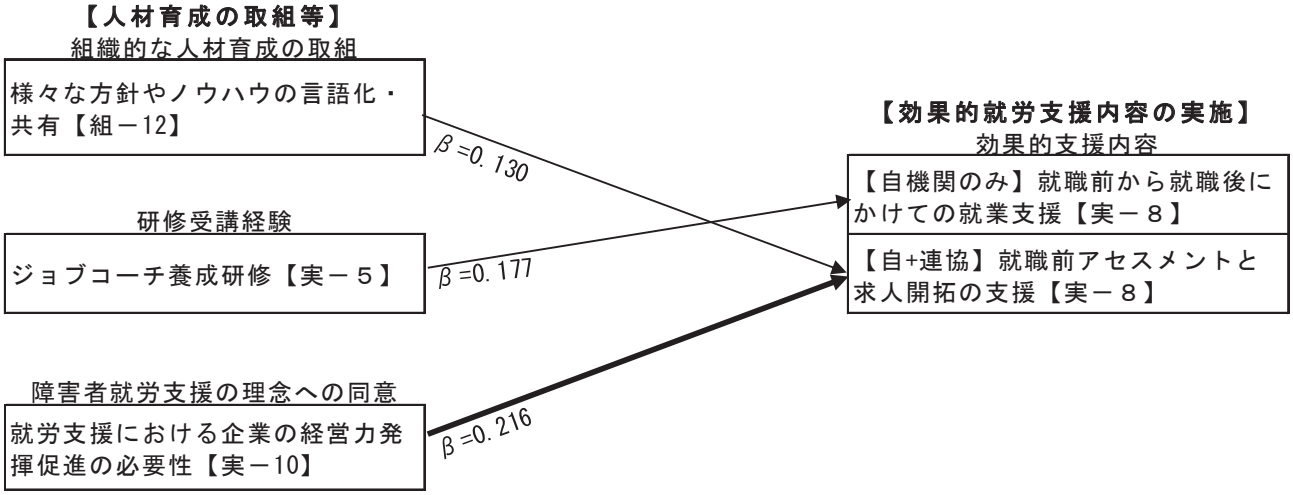


図２－28　効果的支援内容の実施を促す要因（就業・生活支援センター）

ウ　効果的就労支援内容（就労移行等で特徴的な内容）の結果

ａ　実－８【自機関のみ】障害者と職場双方への継続的で総合的な支援と体制構築の実施を促す要因

資格の取得や研修の受講、理念・考え方への同意、所属組織が人材育成の組織的取組をしているほど当該支援を自機関のみで行う確率が低くなるというマイナスの影響が示された（表２－202）。３機関種全体の結果と同様、主に自機関のみで実施するという変数であることが影響している可能性が高い。

表２－202　「【自機関のみ】障害者と職場双方への継続的で総合的な支援と体制構築」を促す要因（就労移行等）

目的変数：【自機関のみ】障害者と職場双方への継続的で総合的な支援と体制構築	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
実－３社会福祉士	−0.136	−0.056	0.036	＊
実－５就業支援担当者研修（基礎研修）	−0.095	−0.053	0.047	＊
実－10 障害者就労支援の様々な理念・考え方への同意の程度	−0.103	−0.114	0.000	＊＊
組－12 役割やノウハウの言語化・共有	−0.086	−0.083	0.002	＊＊
組－１就労定着支援事業所	−0.101	−0.056	0.037	＊
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	−0.022	−0.025	0.365	

R^2=0.035, ＊：p<0.05, ＊＊：p<0.01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

ｂ　実－８【自＋連協】職場定着に向けた就業・生活面の継続的な支援と体制整備を促す要因

「就業支援担当者研修（基礎研修）」の受講や、所属組織が「支援事例・記録の共有」の取組を行っている場合に当該支援を実施している確率が高いという結果であった（表２－203）。

表２－203　「【自＋連協】職場定着に向けた就業・生活面の継続的な支援と体制整備」を促す要因（就労移行等）

目的変数：【自＋連協】職場定着に向けた就業・生活面の継続的な支援と体制整備	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
実－５就業支援担当者研修（基礎研修）	0.194	0.103	0.000	**
実－10 障害者就労支援の様々な理念・考え方への同意の程度	0.048	0.050	0.068	
組－12 支援事例・記録の共有	0.098	0.088	0.001	**
組－１就労定着支援事業所	0.274	0.142	0.000	**
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	0.063	0.067	0.014	*

R^2=0.055, *：p<0.05,**：p<0.01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

c　実－８【自＋連協】就職に向けたアセスメントと支援

「就業支援担当者研修（基礎研修）」の受講や、所属している組織が「組織的な育成方針の明確化」を行っている場合に、当該支援を実施している確率が高いという結果であった（表２－204）。

表２－204　「【自＋連協】就職に向けたアセスメントと支援」を促す要因（就労移行等）

目的変数：【自＋連協】就職に向けたアセスメントと支援	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
実－５就業支援担当者研修（基礎研修）	0.242	0.123	0.000	**
実－10 障害者就労支援の様々な理念・考え方への同意の程度	0.054	0.054	0.051	
組－12 組織的な育成方針の明確化	0.080	0.065	0.015	*
組－１就労定着支援事業所	0.189	0.094	0.000	**
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	0.036	0.036	0.187	

R^2=0.040, *：p<0.05,**：p<0.01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

以上の結果をまとめ（有意水準５％）、図式化した（図２－29）。特に就業支援担当者研修受講の効果が大きいという結果であった。

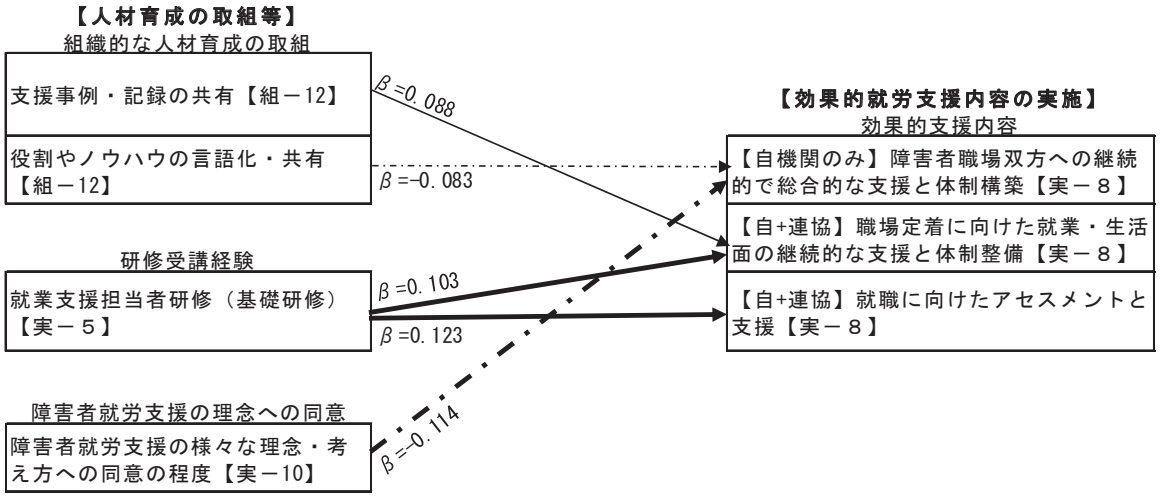


図２－29　効果的支援内容の実施を促す要因（就労移行等）

エ　効果的連携を促す要因（３機関種全体）

「役割やノウハウの言語化・共有」、「支援事例・記録の共有」といったノウハウ・情報の共有の取組を行っている組織に所属しており、「就労支援従事期間」が長く、「障害者就労支援の様々な理

念・考え方への同意の程度」が高い者ほど多様な分野と連携・連絡をとっているという結果であった（表２－205)。

表２－205　効果的連携を促す要因（３機関種全体）

目的変数：多様な分野との連携・連絡の程度	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
実－４就労支援従事期間	0.075	0.070	0.001	**
実－10 障害者就労支援の様々な理念・考え方への同意の程度	0.085	0.082	0.000	**
組－12 役割やノウハウの言語化・共有	0.178	0.148	0.000	**
組－12 支援事例・記録の共有	0.102	0.084	0.007	**
組－１障害者就業・生活支援センター	1.057	0.375	0.000	**
組－１就労移行支援事業所	0.243	0.104	0.003	**
組－１就労定着支援事業所	0.121	0.055	0.018	*
組－１地方自治体の障害者就労支援機関	0.575	0.122	0.000	**
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	0.123	0.120	0.000	**

R^2=0.179, *：p<0.05,**：p<0.01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

この結果について図式化した（図２－30)。

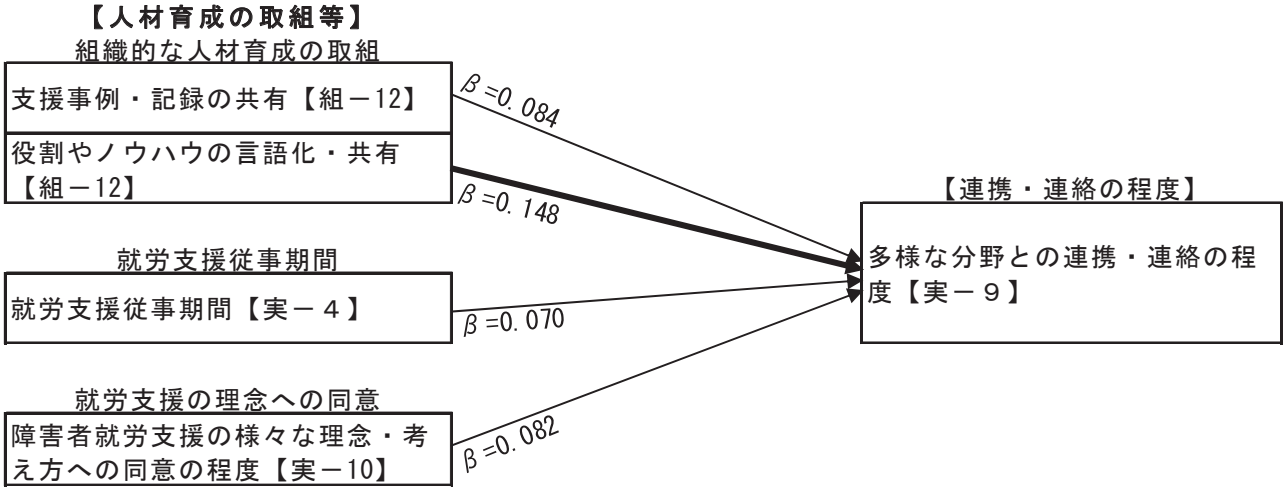


図２－30　効果的連携を促す要因（３機関種全体）

オ　実－11 障害者の権利等の実現に対する取組を促す要因（３機関種全体）

インクルーシブな雇用や合理的配慮といった障害者の権利等の実現に対する取組の実施に対して最も影響力が大きかったのは「就労支援従事期間」の長さであった。その他、支援実務者が「社会福祉士」を取得していること、「就業支援担当者研修（基礎研修)」や「ジョブコーチ研修（養成研修)」を受講していること、「障害者就労支援の様々な理念・考え方への同意の程度」が高いこと、所属組織が「組織的な育成方針の明確化」や「役割やノウハウの言語化・共有」を行っていることが影響していた（表２－206)。

表２－206　障害者の権利等の実現に対する取組を促す要因（３機関種全体）

目的変数：障害者の権利等の実現に対する取組	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
実－４就労支援従事期間	0.140	0.133	0.000	**
実－３社会福祉士	0.144	0.055	0.015	*
実－５就業支援担当者研修(基礎研修)	0.151	0.075	0.001	**
実－５ジョブコーチ研修（養成研修）	0.187	0.077	0.001	**
実－10 障害者就労支援の様々な理念・考え方への同意の程度	0.099	0.097	0.000	**
組－12 組織的な育成方針の明確化	0.117	0.092	0.014	*
組－12 役割やノウハウの言語化・共有	0.096	0.080	0.031	*
組－１障害者就業・生活支援センター	0.280	0.101	0.004	**
組－１就労移行支援事業所	0.088	0.038	0.294	
組－１就労定着支援事業所	−0.044	−0.020	0.399	
組－１地方自治体の障害者就労支援機関	0.308	0.067	0.011	*
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	0.218	0.216	0.000	**

R^2=0.169, *：p<0.05,**：p<0.01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

以上の結果について図式化した（図２－31）。

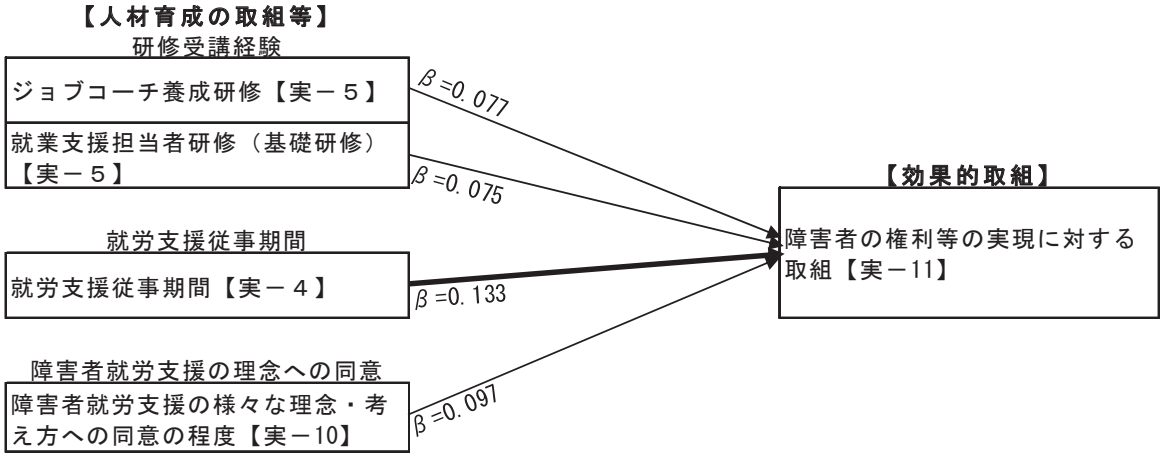


図２－31　障害者の権利等の実現に対する取組を促す要因（３機関種全体）

カ　支援実務者調査のまとめ

支援実務者調査で明らかになった効果的就労支援実施や効果的支援ノウハウの充足を促進する要因（３機関種全体と就労移行等の結果は有意水準１％、就業・生活支援センターの結果は５％、調整変数やマイナスの効果を示した要因を除く。）を整理し、表２－207 のようにまとめた。

多くの効果的就労支援内容や取組の実施促進に対しては、就労支援の理念・考え方への同意の程度が効果を示しているという特徴があった。人材育成の取組については「役割やノウハウの言語化・共有」や「支援事例・記録の共有」といった情報を共有する取組が効果的であった。研修受講については、就業支援担当者研修（基礎研修）及びジョブコーチ研修（養成研修）の受講が効果を示していた。

表２－207　効果的支援ノウハウの実施や充足を促す要因のまとめ（支援実務者調査）

	効果的就労支援内容や取組	要因の種類	左記支援内容や取組の実施を促す要因
就生	実－８【連・協】医療・生活面のアセスメントと体制整備	研修受講	実－５就業支援担当者研修（基礎研修）
		理念・考え方	実－10 障害者就労支援の様々な理念・考え方への同意の程度
	実－８【自＋連協】求人開拓から定着に向けたアプローチ	組織的取組	組－12 役割やノウハウの言語化・共有
	実－８【自＋連協】就職活動の支援	研修受講	実－５就業支援担当者研修（基礎研修）
		理念・考え方	実－10 障害者就労支援の様々な理念・考え方への同意の程度
	実－８【自機関のみ】就職前から就職後にかけての就業支援	研修受講	実－５ジョブコーチ研修（養成研修）
就生	実－８【自＋連協】就職前アセスメントと求人開拓の支援	理念・考え方	実－10 就労支援における企業の経営力発揮促進の必要性
移	実－８【自＋連協】職場定着に向けた就業・生活面の継続的な支援と体制整備	研修受講	実－５就業支援担当者研修（基礎研修）
		組織的取組	組－12 支援事例・記録の共有
移	実－８【自＋連協】就職に向けたアセスメントと支援	研修受講	実－５就業支援担当者研修（基礎研修）
	実－９多様な分野との連携・連絡の程度	組織的取組	組－12 役割やノウハウの言語化・共有
			組－12 支援事例・記録の共有
		理念・考え方	実－10 障害者就労支援の様々な理念・考え方への同意の程度
		経験	実－４就労支援従事期間
	実－11 障害者の権利等の実現に対する取組	研修受講	実－５就業支援担当者研修(基礎研修)
			実－５ジョブコーチ研修（養成研修）
		理念・考え方	実－10 障害者就労支援の様々な理念・考え方への同意の程度
		経験	実－４就労支援従事期間

＊就生＝就業・生活支援センター単独の分析、移＝就労移行等単独の分析結果を示す。

（４）職業リハビリテーションの理念・知識や就労支援プロセスの認識の普及に効果がある人材育成の取組の考察

人材育成を効果的に行っていくには、研修受講促進と併せて、支援ノウハウや事例を共有するといった取組を組織的に行っていくことが重要と言える。

ア　組織的な人材育成の取組が効果的就労支援の実施や知識・スキルの充足に及ぼす影響

全体的に、組織的な人材育成の取組状況が、効果的就労支援の実施や知識・スキルの充足に影響していた。中でも、事例・記録共有の取組と、支援ノウハウ言語化・共有の取組は、幅広く強い影響を及ぼしていた。就労支援のプロセスや知識は、研修で得られる場合もあるが、未だ言語化されていない内容も多いと考えられる。そのような内容を支援実務者が習得するには、経験を積み重ねる必要があるが、それでは人材育成に膨大なコストがかかることになる。この結果は、事例を共有する取組や、支援ノウハウを言語化・共有する取組を組織的にかつ意識的に行うことで、人材育成が効果的に行える可能性を示している。

イ　研修受講が効果的な就労支援の実施や知識・スキルの充足に及ぼす影響

本調査結果から、ジョブコーチ研修や就業支援担当者研修の受講が、効果的支援の実施や知識・スキル等の充足に効果があることが示された。組織管理者調査では、特にジョブコーチ研修受講者の有無が支援実施内容・知識やスキルの充足に幅広く影響していた。ジョブコーチ研修受講者は、普段の業務でジョブコーチとして活動している場合も多いことから、この効果が純粋な研修効果の

みを示しているとも限らない（例えば、ジョブコーチとして活動している支援者が組織に在籍しているという実態自体が効果的就労支援の実施や知識・スキルの充足に影響している可能性がある）が、ジョブコーチ支援や研修受講を推進するという組織の姿勢が、就労支援力向上に及ぼす影響はあるのではないかと考えられる。

一方、就業支援担当者研修は、支援実務者調査の結果で広く影響していた。就労支援担当者の基礎となる内容を取り扱っているこの研修の効果がみられるということは、この研修の受講促進が就労支援機関の就労支援力の底上げに寄与する影響力は大きいと考えられる。

５　就労支援の理念や考え方に影響する要因

ここまでの分析で、支援実務者が効果的な支援行動を行うための重要な要因の１つとして、就労支援の理念への同意があることが示唆された。そこで、ここでは、就労支援の理念への同意の程度に影響する要因を分析した。

この結果、所属組織が、目標の明確化や外部研修の促進などを組織的に行っているかどうかが大きく影響していた。

（１）分析の考え方

ア　就労支援の理念への同意の程度に影響する要因についての仮説モデル

目的変数は「就労支援の理念・考え方への同意の程度」である。次に、目的変数に影響する可能性のある変数として、回答者の「資格等の取得」（実－３）や「研修の受講」（実－４）、所属組織の「組織的な人材育成の取組」（組－12）を想定し、説明変数とした（図２－32）。

なお、本分析は３機関種全体の分析のみ行うこととした。

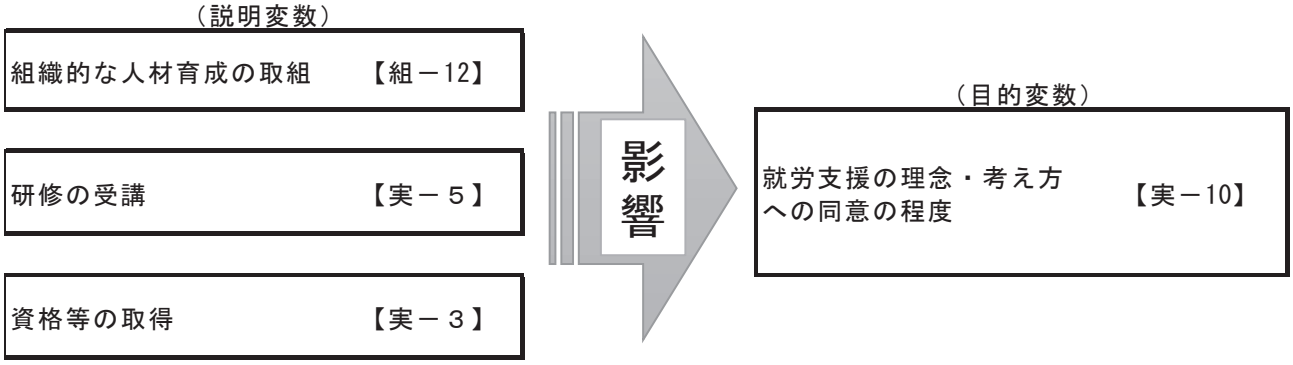


図２－32　就労支援の理念・考え方に影響する要因の仮説

イ　分析に投入する変数の整理

説明変数の具体的内容は表２－208 のとおりである。なお、調整変数については、ここまでの支援実務者調査の分析と同様、機関種類（実－１）及び回答者の基本的考え方感じ方（実－13）を投入した。また、研修受講経験（実－５）は、ジョブコーチ研修（養成研修）、就業支援担当者研修（基礎研修）、相談支援従事者研修、サービス管理者責任者研修を、回答者が所有する資格（実－３）は、社会福祉士、精神保健福祉士を変数とした点もここまでの分析と同様である。

表２－208　就労支援の理念・考え方に影響する要因の分析で用いる説明変数

変数名	投入目的
組－12 支援事例・記録の共有	目的変数への影響を明らかにしたい変数
組－12 役割やノウハウの言語化・共有	
組－12 組織的な育成方針の明確化	
実－３回答者が所有する資格等	
実－５回答者の研修受講経験	
実－１回答者が組織管理を担当する機関種	調整変数
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	

（２）３機関種全体の結果

目標の明確化や外部研修促進などの「組織的な育成方針の明確化」を行っている組織に所属している支援実務者ほど、障害者就労支援の理念に同意している傾向があった（表２－209）。

表２－209　就労支援の理念・考え方に影響する要因（３機関種全体）

目的変数：障害者就労支援の様々な理念・考え方への同意の程度	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
組－12 組織的な育成方針の明確化	0.113	0.092	0.000	**
組－１障害者就業・生活支援センター	0.133	0.049	0.157	
組－１就労移行支援事業所	-0.007	-0.003	0.935	
組－１就労定着支援事業所	0.106	0.050	0.035	*
組－１地方自治体の障害者就労支援機関	0.134	0.030	0.252	
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	0.244	0.248	0.000	**

R^2=0.077, *：p<0.05, **：p<0.01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

（３）障害者就労支援の理念や考え方に影響する要因に関する考察

組織的な育成方針の明確化、つまり組織的に目標の明確化や研修受講促進を行っているかどうかが、所属する支援実務者の就労支援の理念への理解を深めるという結果であった。組織の方針が就労支援実務者の理念に大きく影響することを表した結果と考えられ、ディーセントワークの実現などの職業リハビリテーションの根幹ともいうべき理念を組織が明確に持つことがまずは重要と考えられる。

６　就労支援に取り組む時のやりがい等に影響する要因

第４節の集計結果により、支援実務者のやりがいに着目した人材育成の必要性が示唆された。また、本節３項の分析により、効果的支援ノウハウの蓄積には就労支援担当者の人材の定着も重要な要因であることが示された。就労支援担当者が就労支援にやりがいをもって取り組めるよう人材育成を行うことは、人材の定着にもつながる可能性がある。

そこで、本項では支援実務者のやりがい等の向上に影響する人材育成に関わる要因を分析することとした。

分析の結果、やりがい等の実感には組織の目標や事例を共有する取組が効果を示していた。また、支援課題解決の実感を持てているかどうか、インクルーシブな雇用や合理的配慮といった権利等の実現に向けて取り組んでいるかどうかの影響も強かった。

（１）分析の考え方

本調査では、やりがい等の向上に、処遇、所属組織の人材育成の取組内容、課題解決状況、障害者就労支援の理念や考え方への同意の程度、新しい動向への取組状況が影響するとの仮説（図２－33）を立て、分析を行った。

なお、目的変数とする「支援実務者のやりがい等」は、第５節の分析で推定された因子得点である「自己成長を実感しやりがいにつながる」、「自身の専門性が障害者や企業の役に立つ」及び因子分析で除外した質問項目である「支援の専門性が社会的に評価されている」（実－12 の⑧）、「ストレス・疲労や燃え尽き」（実－12 の⑨）である。

本分析も、３機関種全体の分析のみ行った。

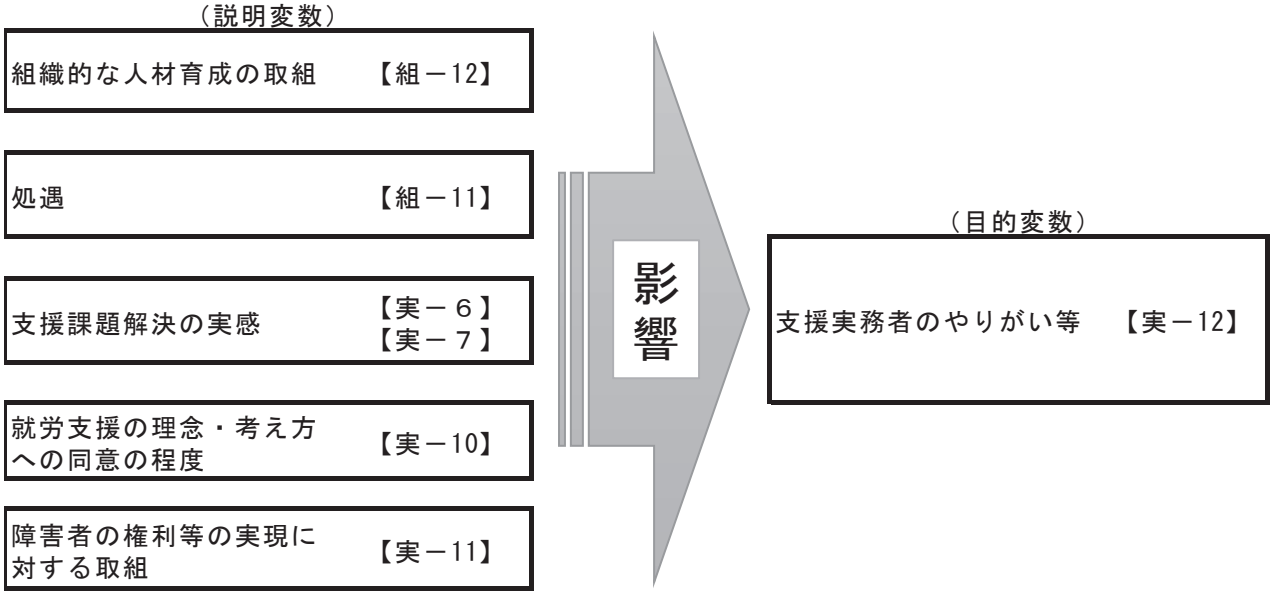


図２－33　就労支援に取り組む時のやりがい等に影響する要因の仮説

（２）３機関種全体の結果

組織的な育成方針の明確化が、支援実務者の自己成長の実感を促し、組織の支援事例等を共有する取組が支援実務者の支援の有益性や社会的評価の実感を促すという結果であった。さらに、支援の有益性の実感向上には、支援課題が解決できているという実感が持てているかどうかも関連していた。

ア　やりがいに影響する要因

ａ　「自己成長を実感しやりがいにつながる」という感覚に影響する要因

外部研修促進や目標の明確化といった「組織的な育成方針の明確化」を行っている組織に所属していることが最も影響していた。それと同時に、就労支援の理念・考え方に一定程度同意していること、インクルーシブな雇用や合理的配慮といった「障害者の権利等の実現に対する取組」を行っている者ほど、「自己成長を実感しやりがいにつながる」と感じる程度が高かった。一方、有意水準５％の結果ではあるが、役割分担や支援ノウハウの言語化・共有を行っている組織に所属する場合は、上記の感覚を感じる程度が低い傾向にあった（表２－210）。

表２－210　「自己成長を実感しやりがいにつながる」という感覚に影響する要因

目的変数：自己成長を実感しやりがいにつながる	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
実－６障害者及び周囲の支援課題解決状況	0.013	0.060	0.086	
実－７効果的な就職活動の進め方に課題がある人は多いが、解決可能なことが多い	0.161	0.063	0.063	
実－10 障害者就労支援の様々な理念・考え方への同意の程度	0.130	0.146	0.000	**
実－11 障害者の権利等の実現に対する取組	0.086	0.101	0.004	**
組－12 組織的な育成方針の明確化	0.180	0.165	0.003	**
組－12 役割やノウハウの言語化・共有	−0.115	−0.114	0.038	*
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	0.424	0.472	0.000	**
組－１障害者就業・生活支援センター	−0.101	−0.052	0.349	
組－１就労移行支援事業所	−0.102	−0.057	0.327	
組－１就労定着支援事業所	0.047	0.023	0.513	
組－１地方自治体の障害者就労支援機関	−0.142	−0.043	0.293	

R^2=0.375, * : p<0.05, ** : p<0.01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

b　「自身の専門性が障害者や企業の役に立つ」という感覚に影響する要因

「支援事例・記録の共有」を行っている組織に所属している支援実務者や、支援課題が解決できているという実感を持っている支援実務者で、「自身の専門性が障害者や企業の役に立つ」という感覚を感じる程度が高い傾向があった。また、インクルーシブな雇用や合理的配慮などの障害者の権利等の実現に対する取組を行っているかどうかも関連があった（表２－211）。

表２－211　「自身の専門性が障害者や企業の役に立つ」という感覚に影響する要因

目的変数：自身の専門性が障害者や企業の役に立つ	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
実－６障害者及び周囲の支援課題解決状況	0.040	0.168	0.000	**
実－７効果的な就職活動の進め方に課題がある人は多いが、解決可能なことが多い	0.237	0.089	0.011	*
実－11 障害者の権利等の実現に対する取組	0.090	0.100	0.005	**
組－12 支援事例・記録の共有	0.146	0.135	0.000	**
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	0.391	0.414	0.000	**
組－１障害者就業・生活支援センター	−0.187	−0.090	0.108	
組－１就労移行支援事業所	0.047	0.025	0.674	
組－１就労定着支援事業所	−0.134	−0.063	0.085	
組－１地方自治体の障害者就労支援機関	0.149	0.043	0.306	

R^2=0.344, * : p<0.05, ** : p<0.01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

c　「支援の専門性が社会的に評価されている」という感覚に影響する要因

支援事例・記録の共有（ミーティング等でケースを共有）を実施している組織に所属しており、就労意欲の課題を代表とした様々な支援課題が解決可能であるという感覚を持っている支援実務者は「支援の専門性が社会的に評価されている」という感覚を感じる程度が高かった（表２－212）。

表２－212　「支援の専門性が社会的に評価されている」という感覚に影響する要因

目的変数：専門性が社会に評価されている	非標準化係数 B	標準化係数 β	p	
実－６障害者及び周囲の支援課題解決状況	0.018	0.076	0.063	
実－７就労意欲や就労への消極性の課題がある人は多いが、解決可能なことが多い	0.166	0.087	0.033	
組－12 支援事例・記録の共有	0.125	0.113	0.004	**
実－13 回答者の基本的な考え方感じ方	0.219	0.225	0.000	**
組－１障害者就業・生活支援センター	0.007	0.003	0.960	
組－１就労移行支援事業所	0.080	0.041	0.545	
組－１就労定着支援事業所	−0.029	−0.013	0.751	
組－１地方自治体の障害者就労支援機関	−0.226	−0.064	0.187	

R^2=0.104, *：p<0.05, **：p<0.01　　重回帰分析（ステップワイズ法）

ここまでの分析結果を図式化した（図２－34)。組織的な人材育成の取組は、「自己成長を実感しやりがいにつながる」には、組織的な育成方針の明確化が、「自身の専門性が障害者や企業の役に立つ」「専門性が社会に評価されている」には支援事例・記録の共有の取組が効果を示していた。

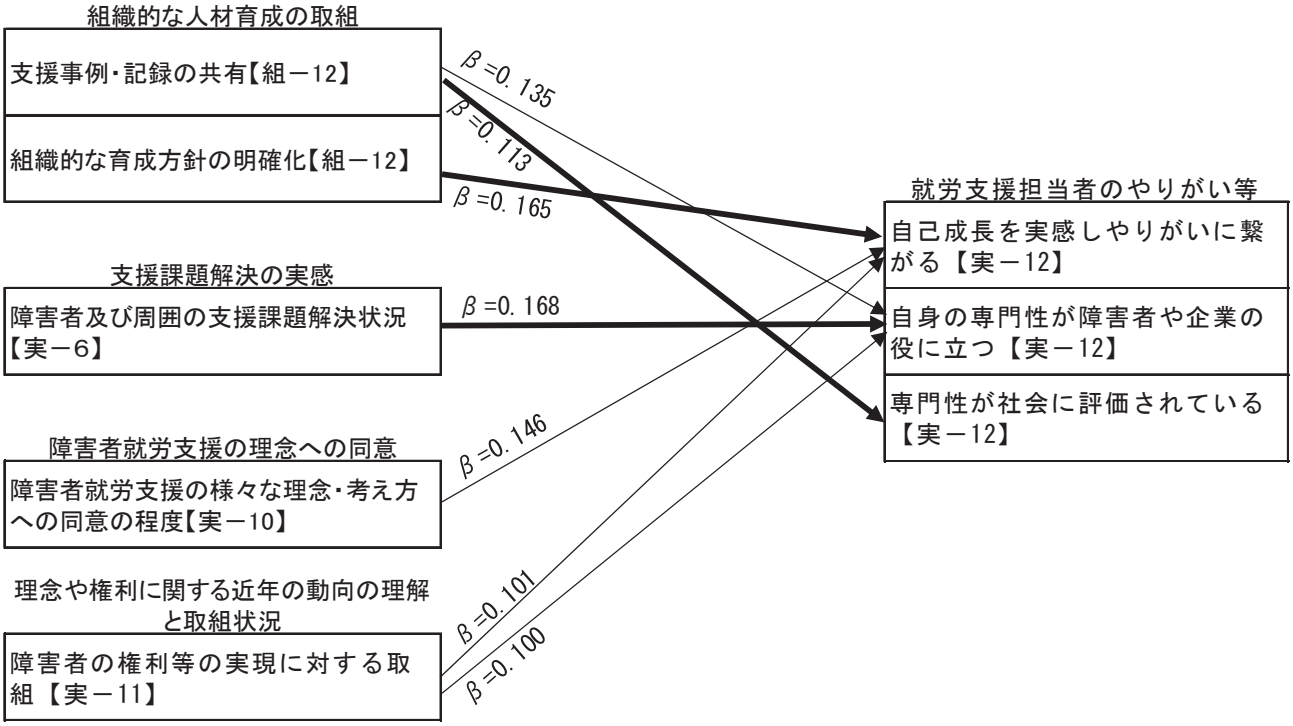


図２－34　就労支援に取り組む時のやりがい等に影響する要因（就労支援機関全体）

イ　「ストレス・疲労や燃え尽き」の感覚に影響する要因

有意水準５％ではあるが、就職活動の進め方に関する支援課題について解決可能と感じているかどうか、障害者の権利等の実現に対する取組を行っているかどうかにより、ストレス・疲労や燃え尽きを感じている確率が少なくなるという結果であった（表２－213)。なお、１％水準で有意な結果は見いだせなかったため、作図は省略した。

表２－213　「ストレス・疲労や燃え尽き」の感覚に影響する要因

目的変数：ストレス・疲労や、燃え尽きを感じる	B	p		オッズ比	信頼区間 下限	信頼区間 上限
実－７効果的な就職活動の進め方に課題がある人は多いが、解決可能なことが多い	−0.520	0.036	＊	0.594	0.365	0.968
実－11 障害者の権利等の実現に対する取組	−0.194	0.033	＊	0.824	0.690	0.984
組－１障害者就業・生活支援センター	0.924	0.016	＊	2.519	1.186	5.349
組－１就労移行支援事業所	1.124	0.003	＊＊	3.078	1.454	6.516
組－１就労定着支援事業所	−0.417	0.075		0.659	0.417	1.042
組－１地方自治体の障害者就労支援機関	1.025	0.022	＊	2.788	1.158	6.713

判別的中率：71.4%，＊：p<0.05,＊＊：p<0.01　　ロジスティック回帰分析（変数増加法）

（３）就労支援に取り組む時のやりがい等に影響する要因に関する考察

支援実務者のやりがい等にも着目した人材育成においても、組織的な取組が重要であることが示された。また、支援課題解決の実感が、やりがい等を高める可能性が示された。

ア　組織的な取組と支援実務者のやりがい等

支援実務者のやりがい等にも、組織的な人材育成の取組状況が影響していることが示された。まず、組織的な人材育成の取組の中でも目標の共有や外部研修受講促進の取組は支援実務者の自己成長の実感につながっていた。自己成長の実感を得るためには、目指すべき目標に近づいているという実感が持てる必要があり、目標や成果がある程度明確化される必要がある。就労支援において何を目標や成果とすべきかについては、暗黙的には共通認識されにくいものであり、だからこそ組織として一定の目指すべき方向を示すことが必要なのだと考えられる。

組織的な人材育成の取組の中の事例等を共有する取組は、支援の有益性の実感や社会的な評価の実感につながっていた。この結果は、支援実務者の普段の支援実務の取組について第３者と意見交換する機会の重要性を示していると考える。支援の有益性の実感や社会的な評価の実感は第４節の集計結果で「何とも言えない」という回答が比較的多かった項目である。就労支援のプロセスの中でも、特に就職活動の支援や就職後の職場定着の支援は、施設の外（企業等の場）で行われることがほとんどであり、タイムリーに助言をもらうことや相談ができる先輩や同僚がいない状況で支援を行わざるをえない状況も多いのではないだろうか。そのような場合、支援実務者は、自身が行った支援について、本当にこれでよかったのかと自問自答しながらも確証が持てないために、支援の有益性や社会的な評価の実感について態度を保留せざるをえないのではないかと考えられる。したがって、事例を共有する取組が行われることで、周囲の先輩や同僚がどのように支援を行っているのか分かる、自身の事例についてフィードバックがあることで、支援の有益性や評価についての確信が持ちやすくなるなどのメリットがあるのだと思われる。

一方で、支援ノウハウの言語化・共有の取組は、自己成長の実感にはマイナスの影響を及ぼすことが示唆された。過度にマニュアル化されることで、支援実務者自身で創意工夫する余地が減り、自己成長の実感につながりにくいことが原因として考えられる。支援のノウハウの言語化・共有の取組自体は、効果的支援ノウハウ蓄積（支援力向上）には重要な取組であるが、支援実務者の自己成長の実感には、本人の判断や工夫が重要と言える。

イ　支援課題解決の実感とやりがい等

本調査結果は、支援実務者が支援課題について解決できていると実感することは就労支援の有益性の実感やストレス・疲労の軽減につながることを示している。逆に言えば、問題の解決が実感できないまま就労支援の経験を積み重ねても、支援実務者のストレス・疲労が増大し、就労支援の有益性も見いだせず、離転職等の人材の定着の問題につながる可能性を示している。したがって、問題解決が実感できるよう助言やスーパーバイズ、支援ノウハウ・事例の共有等を行っていくことが人材育成には不可欠と言える。本節の２項において、支援課題解決の実感向上に向けてポイントとなる支援内容や知識・経験・スキルを明らかにしたが、ここで明らかとなったポイントを踏まえた人材育成は、支援の有益性の実感やストレス・疲労の軽減という視点から見ても重要であると考えられる。

第７節　就労支援力向上のために必要な研修、助言・援助、情報提供等のニーズ

各機関の就労支援力向上のために必要な研修、助言・援助、情報提供等のニーズを明らかにするための分析を行った。

組織管理者においても支援実務者においても、就労支援力向上のために必要な研修のニーズは総じて高かった。組織管理者は、経験的実務的な内容だけでなく、理念的な内容も含め様々な気付きを得る機会として研修に期待をしていた。支援実務者は、支援実務に役立つ知識を得る機会として研修を位置付けていた。いずれにしても、体系的で継続的な研修を希望しており、同時に研修を受けやすくする工夫も求めていた。

１　組織管理者の研修、助言・援助、情報提供等のニーズ

様々な研修、助言・援助、情報提供等の有益性の評価やニーズは、全ての機関において高かった。特に、経験的・具体的な内容の有益性の評価は高かったが、それだけでなく、知識習得、就労支援の理念ややりがいの再考、多分野との意見交換などの内容の研修ニーズも高かった。

（１）　障害者就労支援に係る人材育成に有益だった情報等

組－15（選択式）貴機関・事業所の障害者就労支援の組織・人材づくりのために、有益だった情報源はありますか。

いずれの情報等についても、「全く有益な影響なし」「あまり有益な影響なし」との回答は少なく、一定の有益性を認めていた。中でも、全ての機関種において有益な影響があったとの回答が多かったのは、現場での試行錯誤や実務経験の蓄積、先輩の事業者や管理者の個別助言・スーパービジョンであった。一方、研究成果やマニュアル、書籍、論文、記事等については、実践的・経験的内容や研修と比較すると有益性の評価が低く、「どちらとも言えない」の回答が多くなる傾向があった。なお、「どちらとも言えない」の回答は、情報源に接した上で回答している場合と、情報源に接したことがない（又は少ない）ため「どちらとも言えない」と回答している場合が想定されるため解釈に留意が必要である。

ア　就業・生活支援センター

質問項目にある様々な助言、モデル、経験、研修等について 80%以上の回答者が「非常に有益」又は「やや有益」と回答していたが、①「行政による事業内容の説明や指針等」や⑧「障害者職業総合センターの研究成果やマニュアル」⑨「障害者職業総合センター以外の書籍やマニュアル等」については、同回答が 65%程度、⑪「専門雑誌の論文や記事等」は 55%程度にとどまり、「どちらとも言えない」という回答が比較的多かった（表２－214）。

表２－214　障害者就労支援に係る人材育成に有益だった情報等（就業・生活支援センター）

組－15：就業・生活支援センター	全く有益な影響なし	あまり有益な影響なし	どちらとも言えない	やや有益	非常に有益	有効回答数
①行政による事業内容の説明や指針等	4 2.0%	14 6.9%	54 26.5%	95 46.6%	37 18.1%	204
②先輩の事業者や管理者の個別助言・スーパービジョン	0 0.0%	4 2.0%	32 15.8%	81 39.9%	86 42.4%	203
③モデルや参考となる他の機関	0 0.0%	3 1.5%	37 18.1%	97 47.5%	67 32.8%	204
④現場での試行錯誤や実務的経験の蓄積	0 0.0%	2 1.0%	13 6.4%	66 32.7%	121 59.9%	202
⑤障害者職業総合センターの研修等	0 0.0%	4 2.0%	24 11.8%	82 40.2%	94 46.1%	204
⑥地域障害者職業センターの研修等	0 0.0%	2 1.0%	21 10.3%	87 42.6%	94 46.1%	204
⑦上記⑤⑥以外の団体の研修等	0 0.0%	1 0.5%	39 19.5%	106 53.0%	54 27.0%	200
⑧障害者職業総合センターの研究成果やマニュアル等	2 1.0%	16 7.9%	52 25.7%	98 48.5%	34 16.8%	202
⑨障害者職業総合センター以外の書籍やマニュアル等	1 0.5%	14 6.9%	61 30.2%	95 47.0%	31 15.3%	202
⑩専門職団体等の情報交換等	2 1.0%	5 2.5%	41 20.2%	94 46.3%	61 30.0%	203
⑪専門雑誌の論文や記事等	2 1.0%	19 9.4%	69 34.0%	92 45.3%	21 10.3%	203

イ　自治体の就労支援機関

②「先輩の事業者や管理者の個別助言・スーパービジョン」、③「モデルや参考となる他の機関」、④「現場での試行錯誤や実務的経験の蓄積」⑩「専門職団体等の情報交換等」といった、実践的内容や同業者・先輩等からの実践的助言や情報交換について「非常に有益」又は「やや有益」と回答する割合が高かった。

①「行政による事業内容の説明や指針等」、⑪「専門雑誌の論文や記事等」に関しては同回答が50%台にとどまり、どちらとも言えないという回答も比較的多かった（表２－215）。

表２－215　障害者就労支援に係る人材育成に有益だった情報等（自治体の就労支援機関）

組－15：自治体の就労支援機関	全く有益な影響なし	あまり有益な影響なし	どちらとも言えない	やや有益	非常に有益	有効回答数
①行政による事業内容の説明や指針等	2 2.8%	10 14.1%	21 29.6%	29 40.8%	9 12.7%	71
②先輩の事業者や管理者の個別助言・スーパービジョン	1 1.4%	3 4.2%	11 15.5%	31 43.7%	25 35.2%	71
③モデルや参考となる他の機関	0 0.0%	1 1.4%	11 15.5%	36 50.7%	23 32.4%	71
④現場での試行錯誤や実務的経験の蓄積	0 0.0%	1 1.4%	6 8.5%	26 36.6%	38 53.5%	71
⑤障害者職業総合センターの研修等	1 1.4%	2 2.8%	17 23.9%	38 53.5%	13 18.3%	71
⑥地域障害者職業センターの研修等	1 1.4%	1 1.4%	16 22.5%	42 59.2%	11 15.5%	71
⑦上記⑤⑥以外の団体の研修等	0 0.0%	2 2.9%	19 27.1%	39 55.7%	10 14.3%	70
⑧障害者職業総合センターの研究成果やマニュアル等	1 1.4%	7 10.0%	16 22.9%	35 50.0%	11 15.7%	70
⑨障害者職業総合センター以外の書籍やマニュアル等	1 1.4%	6 8.5%	17 23.9%	38 53.5%	9 12.7%	71
⑩専門職団体等の情報交換等	1 1.4%	1 1.4%	13 18.3%	39 54.9%	17 23.9%	71
⑪専門雑誌の論文や記事等	1 1.4%	4 5.6%	25 35.2%	33 46.5%	8 11.3%	71

ウ　就労移行等

「非常に有益」、「やや有益」を合わせると、④「現場での試行錯誤や実務経験の蓄積」が最も多く、次いで②「先輩の事業者や管理者の個別助言・スーパービジョン」が多かった。

⑦「障害者職業総合センターや地域センター以外の研修等」や⑧⑨⑪の研究成果、マニュアル、書籍、論文、記事等の有益性については「どちらとも言えない」の回答がやや多かった（表２－216）。

表２－216　障害者就労支援に係る人材育成に有益だった情報等（就労移行等）

組－15：就労移行等	全く有益な影響なし	あまり有益な影響なし	どちらとも言えない	やや有益	非常に有益	有効回答数
①行政による事業内容の説明や指針等	41 3.3%	169 13.6%	475 38.2%	425 34.2%	132 10.6%	1,242
②先輩の事業者や管理者の個別助言・スーパービジョン	16 1.3%	61 4.9%	277 22.2%	530 42.5%	362 29.1%	1,246
③モデルや参考となる他の機関	12 1.0%	69 5.6%	319 25.7%	591 47.5%	252 20.3%	1,243
④現場での試行錯誤や実務的経験の蓄積	6 0.5%	14 1.1%	155 12.4%	473 38.0%	597 48.0%	1,245
⑤障害者職業総合センターの研修等	19 1.5%	55 4.4%	389 31.3%	579 46.6%	201 16.2%	1,243
⑥地域障害者職業センターの研修等	17 1.4%	54 4.3%	399 32.1%	556 44.7%	217 17.5%	1,243
⑦上記⑤⑥以外の団体の研修等	20 1.6%	52 4.2%	508 41.1%	509 41.2%	147 11.9%	1,236
⑧障害者職業総合センターの研究成果やマニュアル等	21 1.7%	91 7.3%	491 39.6%	491 39.6%	147 11.8%	1,241
⑨障害者職業総合センター以外の書籍やマニュアル等	21 1.7%	72 5.8%	533 42.9%	483 38.9%	134 10.8%	1,243
⑩専門職団体等の情報交換等	25 2.0%	64 5.2%	398 32.1%	539 43.5%	214 17.3%	1,240
⑪専門雑誌の論文や記事等	34 2.7%	122 9.8%	612 49.4%	389 31.4%	82 6.6%	1,239

エ　選択肢項目以外に有益だった情報源

組－15（自由記述）上記の具体的状況や、上記以外の有益だった情報源を具体的にご記入ください。

障害者就労支援の組織・人材育成の有益だった情報源として「A5 機構が主催する研修や、研究成果・マニュアル等」や「A6 支援機関や民間・公益団体が主催する就労支援に関する研修・セミナー」のような研修・セミナー・マニュアル等の回答は多かったが、それ以外にも、「A3 就労支援機関同士の情報や事例の共有」や「A11 支援の経験や利用者との関りから学ぶ」といった回答も多かった（表２－217）。

表２－217　選択肢項目以外に有益だった情報源

			就業・生活支援センター		自治体の就労支援機関		就労移行等	
			n	%	n	%	n	%
情報源	A1	連携して支援する関係機関との相談や助言	7	12.3%	0	0.0%	14	5.9%
	A2	職員同士の意見交換・助言・OJT・スーパービジョン	5	8.8%	0	0.0%	15	6.4%
	A3	就労支援機関同士の情報や事例の共有	12	21.1%	0	0.0%	34	14.4%
	A4	行政による制度・方針の説明、ガイドラインやツール	4	7.0%	0	0.0%	16	6.8%
	A5	機構が主催する研修や、研究成果・マニュアル等	17	29.8%	5	31.3%	36	15.3%
	A6	支援機関や民間・公益団体が主催する就労支援に関する研修・セミナー	5	8.8%	5	31.3%	32	13.6%
	A7	施設外部の専門家（医師、大学教授等）からの助言	0	0.0%	0	0.0%	9	3.8%
	A8	民間の事業運営サポート・ノウハウ提供サービスの活用	0	0.0%	0	0.0%	4	1.7%
	A9	企業の障害者雇用や経営のノウハウ・情報	0	0.0%	1	6.3%	16	6.8%
	A10	書籍・論文・出版物・ソーシャルメディア	3	5.3%	1	6.3%	11	4.7%
	A11	支援の経験や利用者との関りから学ぶ	5	8.8%	2	12.5%	22	9.3%
意見等	B1	研修等が受講者の意欲や理解の向上に役立ったとする意見	3	5.3%	1	6.3%	19	8.1%
	B2	研修等で学んだ内容を実践等に反映することが難しい	0	0.0%	0	0.0%	3	1.3%
	B3	多様な研修形態(オンライン・DVD・動画の活用・グループワーク)を希望	1	1.8%	0	0.0%	10	4.2%
	99	その他（特になし）	0	0.0%	1	6.3%	9	3.8%
		延べ回答数（複数回答含む）	62	108.8%	16	100.0%	250	105.9%
		機関種別回答者数	57	100.0%	16	100.0%	236	100.0%

（２）事業所の人材育成のための研修ニーズ

組－16　貴機関・事業所の今後のさらなる障害者就労支援の組織・人材づくりのために、次のような研修等は必要ですか、また、参加したい意向はありますか。

全ての機関種において、いずれの研修内容についても、参加意向が低い又は必要と思わないとの回答は少なく、参加したいとの研修ニーズは高かった。就業・生活支援センターの研修ニーズが最も高かったが、自治体の就労支援機関や就労移行等においても、７割～８割程度の組織で「参加したい」と回答していた。

ア　就業・生活支援センター

いずれの研修内容についても、「必要で、参加したい」と「非常に必要で、参加したい」を合わせると80%程度というニーズの高さであった（表２－218)。

表２－218　人材育成のための研修ニーズ（就業・生活支援センター）

組－16: 就業・生活支援センター	全く必要と思わない	特に参加意向なし	どちらとも言えない	必要で、参加したい	非常に必要で、参加したい	有効回答数
①1 日程度で職員全員が効果的な障害者就労支援のあり方を学ぶことができる研修プログラム	0 0.0%	6 3.0%	33 16.3%	94 46.3%	70 34.5%	203
②障害者就労支援の経験のない職員も、障害者が一般就業で活躍できるイメージを実感できる研修等	0 0.0%	9 4.4%	29 14.3%	94 46.3%	71 35.0%	203
③多様な助成金等、各種制度・サービスを効果的に活用して、利用者ニーズに対応するための研修	1 0.5%	5 2.5%	37 18.1%	114 55.9%	47 23.0%	204
④機関・職種、企業、行政等の枠を超えた役割分担・連携を促進する事例検討会やワークショップ等	0 0.0%	4 2.0%	27 13.2%	106 52.0%	67 32.8%	204
⑤障害者就労支援の組織体制整備や人材育成の効果的な進め方についての研修や助言・援助	0 0.0%	8 3.9%	27 13.2%	113 55.4%	56 27.5%	204

イ　自治体の就労支援機関

いずれの研修内容についても 70%以上が「必要で、参加したい」又は「非常に必要で、参加したい」と回答しており、ニーズが高いことが確認された（表２－219)。

表２－219　人材育成のための研修ニーズ（自治体の就労支援機関）

組－16: 自治体の就労支援機関	全く必要と思わない	特に参加意向なし	どちらとも言えない	必要で、参加したい	非常に必要で、参加したい	有効回答数
①1 日程度で職員全員が効果的な障害者就労支援のあり方を学ぶことができる研修プログラム	1 1.4%	3 4.2%	12 16.9%	35 49.3%	20 28.2%	71
②障害者就労支援の経験のない職員も、障害者が一般就業で活躍できるイメージを実感できる研修等	1 1.4%	4 5.6%	9 12.7%	35 49.3%	22 31.0%	71
③多様な助成金等、各種制度・サービスを効果的に活用して、利用者ニーズに対応するための研修	0 0.0%	1 1.4%	14 19.7%	42 59.2%	14 19.7%	71
④機関・職種、企業、行政等の枠を超えた役割分担・連携を促進する事例検討会やワークショップ等	0 0.0%	2 2.8%	14 19.7%	40 56.3%	15 21.1%	71
⑤障害者就労支援の組織体制整備や人材育成の効果的な進め方についての研修や助言・援助	0 0.0%	5 7.0%	14 19.7%	33 46.5%	19 26.8%	71

ウ　就労移行等

他の機関種と比較すると、「どちらとも言えない」の回答が多くはなっているものの、いずれの研修内容についても「必要で、参加したい」と「非常に必要で、参加したい」の回答を合わせると 70%程度あり、ニーズが高いことが確認された（表２－220)。

表２－220　人材育成の研修ニーズ（就労移行等）

組－16: 就労移行等	全く必要と思わない	特に参加意向なし	どちらとも言えない	必要で、参加したい	非常に必要で、参加したい	有効回答数
①1 日程度で職員全員が効果的な障害者就労支援のあり方を学ぶことができる研修プログラム	5 0.4%	49 3.9%	245 19.6%	637 51.1%	311 24.9%	1,247
②障害者就労支援の経験のない職員も、障害者が一般就業で活躍できるイメージを実感できる研修等	7 0.6%	52 4.2%	221 17.7%	637 51.1%	330 26.5%	1,247
③多様な助成金等、各種制度・サービスを効果的に活用して、利用者ニーズに対応するための研修	4 0.3%	41 3.3%	266 21.4%	661 53.1%	273 21.9%	1,245
④機関・職種、企業、行政等の枠を超えた役割分担・連携を促進する事例検討会やワークショップ等	8 0.6%	41 3.3%	361 29.0%	580 46.7%	253 20.4%	1,243
⑤障害者就労支援の組織体制整備や人材育成の効果的な進め方についての研修や助言・援助	9 0.7%	43 3.5%	316 25.4%	619 49.7%	259 20.8%	1,246

エ　障害者就労支援の人材育成に係る研修に関する組織管理者の意見・要望

組－16　上記の具体的内容や有益性等の理由等、その他、必要と思われる研修等について、具体的にご記入ください。

研修等の有用性の理由については、「A1 就労支援に携わった経験が少ない職員が多いため」、「A2 知識を身に着ける又はアップデートする貴重な機会だから」といった、経験や知識を補完する機会と捉える回答が比較的多かった。就業・生活支援センターでは「A5 多機関・多職種・他分野の人との意見交換は重要と考えるため」と意見交換の場として有用性を感じているとの回答も多かった。

必要と思われる研修内容は「B1 特定の障害や特徴的なケースをテーマにした内容」が最も多く、次いで「B3 事例紹介、事例検討、スーパーバイズ」といった実践的な内容を求める回答が多くみられた。研修の実施に関する意見としては「C2 職員の時間、職員体制を考慮した柔軟な手法を取ってほしい」とのニーズが最も多く、より研修を受講しやすい環境や手法の整備が求められた（表２－221）。

表２－221　障害者就労支援の人材育成に係る研修に関する組織管理者の意見・要望

			就業・生活支援センター		自治体の就労支援機関		就労移行等	
			n	%	n	%	n	%
有益性の理由	A1	就労支援に携わった経験が少ない職員が多いため	3	6.0%	4	26.7%	22	11.5%
	A2	知識を身に着ける又はアップデートする貴重な機会だから	5	10.0%	4	26.7%	25	13.0%
	A3	支援者としての自覚や自身の課題に対する気づきを得てもらうため	1	2.0%	1	6.7%	4	2.1%
	A4	事業所（組織）の中だけの対応には限界があるため	0	0.0%	0	0.0%	5	2.6%
	A5	多機関・多職種・多分野の人との意見交換は重要と考えるため	6	12.0%	1	6.7%	12	6.3%
	A6	職員間の共通イメージ構築が必要だから	1	2.0%	0	0.0%	7	3.6%
必要と思われる研修	B1	特定の障害や特徴的なケースをテーマにした内容	5	10.0%	1	6.7%	23	12.0%
	B2	多機関・多職種連携、ネットワーク構築・強化のきっかけになるような内容	3	6.0%	0	0.0%	7	3.6%
	B3	事例紹介、事例検討、スーパーバイズ	4	8.0%	1	6.7%	22	11.5%
	B4	就労支援の根本的な意義を考える内容	1	2.0%	0	0.0%	3	1.6%
	B5	職員自身の健康や・働き方・やりがいを見いだす内容	2	4.0%	0	0.0%	3	1.6%
	B6	職場定着、企業との意見交換に関する内容	2	4.0%	0	0.0%	14	7.3%
	B6	利用者・支援対象者の就労意欲の醸成を目的とした内容	0	0.0%	0	0.0%	7	3.6%
	B8	その他の研修内容	2	4.0%	1	6.7%	5	2.6%
意見	C1	経験に応じた段階的な研修体系があると良い	3	6.0%	1	6.7%	13	6.8%
	C2	職員の時間、職員体制などを考慮した柔軟な手法を取ってほしい	7	14.0%	2	13.3%	20	10.4%
	C3	ディスカッション、演習を交えた内容が良い	0	0.0%	0	0.0%	3	1.6%
	z	その他の研修内容意見、課題や要望	8	16.0%	0	0.0%	16	8.3%
		延べ回答数（複数回答含む）	53	106.0%	16	106.7%	211	109.9%
		機関種別回答者数	50	100.0%	15	100.0%	192	100.0%

オ　現在の就労支援担当者の研修等へのご意見等

組－Ｐ６　現在の就労支援担当者の研修等へのご意見等を具体的にご記入ください。

いずれの機関においても、オンラインを含む様々な形態での研修実施を望んでいた。この背景にある課題として、研修会場が遠方であることや多忙により時間の調整が難しいことが挙げられた。就労移行等においては、研修の受入れ人数や研修頻度を増やしてほしいとの要望や、研修テーマとして事例検討の希望が多く挙がった。

a　就業・生活支援センター

「A1 オンラインや対面など様々な形態で実施してほしい」との要望が多く挙がっていた。また、「C1 研修会場や連携先が遠方のため活用が難しい」との意見も挙がっており、そのような背景もあり、オンライン等の多様な形態での研修等のニーズが高いものと考えられる（表２－222)。

表２－222　現在の就労支援担当者の研修等へのご意見等（就業・生活支援センター）

大分類	小分類	回答数	回答割合
柔軟で多様な開催方式での実施を希望	A1　オンラインや対面など様々な形態で実施してほしい	9	29.0%
研修テーマや内容に関する希望	B1　協働支援、協働によるケースワークを希望する	2	6.5%
	B2　困っている事柄に対する意見交換・相談を希望する	2	6.5%
	B3　事例検討や実践的な内容を希望する	1	3.2%
研修に参加することの課題	C1　研修会場や連携先が遠方のため活用が難しい	6	19.4%
	C2　コロナへの感染防止対策が参加の課題となっている	2	6.5%
活用したいができない	D1　地域センターの利用の要件が厳しい、敷居が高い	1	3.2%
研修は役立っており、今後も活用したい	G1　研修等には前向きに参加し、活用している	4	12.9%
	G2　研修は役に立っており、満足している	2	6.5%
	G3　今後、できる限り研修を受講し、スキル向上につなげたい	1	3.2%
その他	Z　その他	2	6.5%
	延べ回答数（複数回答含む）	32	103.2%
	機関種別回答者数	31	100.0%

b　自治体の就労支援機関

回答数が少ないため解釈に留意が必要であるが、回答にはばらつきがあった（表２－223)。

表２－223　現在の就労支援担当者の研修等へのご意見等（自治体の就労支援機関）

大分類	小分類	回答数	回答割合
柔軟で多様な開催方式での実施を希望	A1　オンラインや対面など様々な形態で実施してほしい	1	7.1%
	A2　研修の受講可能人数や回数を増やしてほしい	2	14.3%
研修テーマや内容に関する希望	B3　事例検討や実践的な内容を希望する	1	7.1%
	B4　企業支援に関連する内容を希望する	1	7.1%
	B5　障害特性・支援技法に関する内容を希望する	2	14.3%
研修に参加することの課題	C3　職員不足や多忙により、時間の調整が難しい	2	14.3%
活用したいができない	D1　地域センターの利用の要件が厳しい、敷居が高い	1	7.1%
研修開催の情報が届いていない	E1　研修の情報が届いていない、取得できていない	1	7.1%
研修は役立っており、今後も活用したい	G1　研修等には前向きに参加し、活用している	1	7.1%
	G2　研修は役に立っており、満足している	2	14.3%
その他	Z　その他	1	7.1%
	延べ回答数（複数回答含む）	15	107.1%
	機関種別回答者数	14	100.0%

c　就労移行等

「A2 研修の受講可能人数や回数を増やしてほしい」、「A1 オンラインや対面など様々な形態で実施してほしい」といった研修等開催手法の多様化に関する要望が多く挙がった。また、その背景として研修会場が遠いことや、新型コロナ感染防止対策といった観点以外にも、「C3 職員不足や多忙により、時間の調整が難しい」ことが課題として挙がった。そのほか、研修テーマに関する希望として「B3 事例検討や実践的な内容」が多く挙がった（表２－224)。

表２－224　現在の就労支援担当者の研修等へのご意見等（就労移行等）

大分類	小分類	回答数	回答割合
柔軟で多様な開催方式での実施を希望	A1　オンラインや対面など様々な形態で実施してほしい	13	8.6%
	A2　研修の受講可能人数や回数を増やしてほしい	21	13.9%
研修テーマや内容に関する希望	B1　協働支援、協働によるケースワークを希望する	4	2.6%
	B2　困っている事柄に対する意見交換・相談を希望する	1	0.7%
	B3　事例検討や実践的な内容を希望する	15	9.9%
	B4　企業支援に関連する内容を希望する	4	2.6%
	B5　障害特性・支援技法に関する内容を希望する	6	4.0%
	B6　労働施策、制度に関する内容を希望する	2	1.3%
研修に参加することの課題	C1　研修会場や連携先が遠方のため活用が難しい	8	5.3%
	C2　コロナへの感染防止対策が参加の課題となっている	8	5.3%
	C3　職員不足や多忙により、時間の調整が難しい	16	10.6%
活用したいができない	D1　地域センターの利用の要件が厳しい、敷居が高い	6	4.0%
	D2　研修回数の減少や交通費の問題などが参加のハードルになっている	4	2.6%
研修開催の情報が届いていない	E1　研修の情報が届いていない、取得できていない	7	4.6%
就労支援ニーズが少ない・あまりない	F1　自機関での就労支援ニーズが少なく活用の機会があまりない	3	2.0%
研修は役立っており、今後も活用したい	G1　研修等には前向きに参加し、活用している	14	9.3%
	G2　研修は役に立っており、満足している	8	5.3%
	G3　今後、できる限り研修を受講し、スキル向上につなげたい	5	3.3%
その他	Z　その他	17	11.2%
	延べ回答数（複数回答含む）	162	107.3%
	機関種別回答者数	151	100.0%

２　支援実務者の研修、助言・援助、情報提供等のニーズ

支援実務者の回答においても、就労支援に関する様々な研修・情報等の有益性の評価及びニーズは高く、就労支援従事期間を積み重ねてもなお高かった。

支援実務者は、研修等について実際の支援で活用するための知識を習得するための機会と位置付けており、特に経験的・実践的な内容のニーズが高かった。また、実務での活用やステップアップにつながる体系的・継続的な研修を望む声もあった。

（１）研修・経験・書籍等の就労支援力向上への有益性

実－14　次の障害者就労支援の研修、実務経験、書籍等は、あなたの就労支援力の成長に有益でしたか。

全ての項目について、有益性がないとする回答は少なかった。有益性が特に高く評価されていたのは、②「機関内の同僚・先輩等からの助言や指導」、③「ケース会議等での事例検討」、④「経験の積み重ね」といった、組織・事業所内での経験的・具体的な内容であった。一方、専門雑誌や論文に代表される専門的・抽象的な内容は有益性の評価が低く回答される傾向があった。

ア　就業・生活支援センター

就業・生活支援センターは、ほとんどの項目について有益性を高く評価する回答が目立った。特に、②～④のような、実践を踏まえた助言、事例検討、経験の積み重ねのような実践的内容は「非常に有益」との回答が目立ったが、それだけでなく⑤～⑨にあたるような各種研修やマニュアル等の有益性の評価も高かった（表２－225)。

表２－225　研修・経験・書籍等の就労支援力向上への有益性（就業・生活支援センター）

実－14：就業・生活支援センター	全く有益な影響なし	あまり有益な影響なし	どちらとも言えない	やや有益	非常に有益	有効回答数
①事業所や法人等の内部での研修制度	7 1.9%	29 7.9%	69 18.9%	178 48.8%	82 22.5%	365
②機関内の同僚やスーパーバイザーの助言や指導	1 0.3%	7 1.9%	33 9.0%	155 42.3%	170 46.4%	366
③ケース会議等での多様な支援者等との事例検討	0 0.0%	4 1.1%	29 7.9%	156 42.7%	176 48.2%	365
④日常の支援での失敗体験や成功体験の積み重ね	0 0.0%	0 0.0%	25 6.8%	138 37.8%	202 55.3%	365
⑤障害者職業総合センターの研修・セミナー等	3 0.8%	2 0.5%	53 14.5%	171 46.7%	137 37.4%	366
⑥地域障害者職業センターの研修・セミナー、助言・援助等	1 0.3%	4 1.1%	48 13.2%	172 47.1%	140 38.4%	365
⑦上記⑤⑥以外の団体の研修・セミナー等	2 0.6%	4 1.1%	70 19.3%	191 52.8%	95 26.2%	362
⑧障害者職業総合センターの研究成果やマニュアル等	2 0.5%	22 6.0%	99 27.1%	177 48.5%	65 17.8%	365
⑨障害者職業総合センター以外の書籍やマニュアル等	0 0.0%	16 4.4%	117 32.1%	173 47.4%	59 16.2%	365
⑩専門職団体等の情報交換等	1 0.3%	6 1.6%	90 24.7%	175 48.1%	92 25.3%	364
⑪専門雑誌の論文や記事等	3 0.8%	20 5.5%	151 41.5%	145 39.8%	45 12.4%	364

イ　自治体の就労支援機関

自治体の就労支援機関においても、②や④のような実践的内容だけでなく、⑤～⑨の研修、マニュアル等の有益性の評価も全体的に高かった。特に障害者職業総合センターや地域センター以外の団体のセミナー等の評価や専門職団体との情報交換の評価が高いという特徴がみられた（表２－226)。

表２－226　研修・経験・書籍等の就労支援力向上への有益性（自治体の就労支援機関）

実－14：自治体の就労支援機関	全く有益な影響なし	あまり有益な影響なし	どちらとも言えない	やや有益	非常に有益	有効回答数
①事業所や法人等の内部での研修制度	3 2.2%	7 5.2%	31 23.0%	65 48.1%	29 21.5%	135
②機関内の同僚やスーパーバイザーの助言や指導	1 0.7%	2 1.5%	13 9.6%	55 40.7%	64 47.4%	135
③ケース会議等での多様な支援者等との事例検討	1 0.7%	4 3.0%	13 9.6%	65 48.1%	52 38.5%	135
④日常の支援での失敗体験や成功体験の積み重ね	0 0.0%	0 0.0%	8 5.9%	54 39.7%	74 54.4%	136
⑤障害者職業総合センターの研修・セミナー等	1 0.7%	4 3.0%	35 26.1%	64 47.8%	30 22.4%	134
⑥地域障害者職業センターの研修・セミナー、助言・援助等	1 0.7%	3 2.2%	33 24.3%	68 50.0%	31 22.8%	136
⑦上記⑤⑥以外の団体の研修・セミナー等	1 0.7%	1 0.7%	30 22.2%	71 52.6%	32 23.7%	135
⑧障害者職業総合センターの研究成果やマニュアル等	0 0.0%	2 1.5%	40 29.6%	71 52.6%	22 16.3%	135
⑨障害者職業総合センター以外の書籍やマニュアル等	1 0.7%	4 2.9%	38 27.9%	71 52.2%	22 16.2%	136
⑩専門職団体等の情報交換等	0 0.0%	2 1.5%	29 21.3%	74 54.4%	31 22.8%	136
⑪専門雑誌の論文や記事等	0 0.0%	3 2.2%	58 43.0%	60 44.4%	14 10.4%	135

ウ　就労移行等

就労移行等においても、質問項目に挙げられた研修等については「有益」という回答が多かったが、⑤～⑦の研修等や、⑧⑨のマニュアル等、⑩専門職団体等の情報交換について「どちらとも言えない」との回答が他の機関種と比較すると多かった。ただし、この「どちらとも言えない」は情報源等に接したことが少ないため「どちらとも言えない」と回答した可能性もあるため、解釈には留意が必要である（表２－227)。

表２－227　研修・経験・書籍等の就労支援力向上への有益性（就労移行等）

実－14：就労移行等	全く有益な影響なし	あまり有益な影響なし	どちらとも言えない	やや有益	非常に有益	有効回答数
①事業所や法人等の内部での研修制度	25 1.4%	85 4.8%	331 18.7%	852 48.0%	481 27.1%	1,774
②機関内の同僚やスーパーバイザーの助言や指導	15 0.8%	46 2.6%	290 16.4%	731 41.2%	691 39.0%	1,773
③ケース会議等での多様な支援者等との事例検討	10 0.6%	35 2.0%	232 13.1%	775 43.8%	718 40.6%	1,770
④日常の支援での失敗体験や成功体験の積み重ね	1 0.1%	8 0.4%	123 6.9%	685 38.5%	962 54.1%	1,779
⑤障害者職業総合センターの研修・セミナー等	19 1.1%	61 3.5%	510 29.0%	744 42.3%	425 24.2%	1,759
⑥地域障害者職業センターの研修・セミナー、助言・援助等	19 1.1%	64 3.6%	529 30.0%	718 40.8%	431 24.5%	1,761
⑦上記⑤⑥以外の団体の研修・セミナー等	21 1.2%	54 3.1%	640 36.4%	696 39.6%	346 19.7%	1,757
⑧障害者職業総合センターの研究成果やマニュアル等	20 1.1%	78 4.4%	663 37.6%	699 39.7%	302 17.1%	1,762
⑨障害者職業総合センター以外の書籍やマニュアル等	17 1.0%	72 4.1%	682 38.6%	729 41.3%	266 15.1%	1,766
⑩専門職団体等の情報交換等	24 1.4%	57 3.2%	566 32.2%	719 40.9%	391 22.3%	1,757
⑪専門雑誌の論文や記事等	31 1.8%	104 5.9%	772 44.0%	634 36.2%	212 12.1%	1,753

（２）障害者就労支援を効果的に行うための追加研修の必要性

実－15　あなたが地域関係機関との連携も含めて障害者就労支援を効果的に行うために、次のような、障害者就労支援の専門機関からの追加研修は必要ですか。

ア　就業・生活支援センター

就業・生活支援センターは、全ての項目について７割以上が「追加研修が必要なことがある」又は「基礎からの研修が必要」と回答していた。なかでも、⑦「企業経営・雇用管理の課題からみた障害者雇用支援のポイント」と⑬「最新の効果的な支援ノウハウや支援機器・技術」は９割近くが同回答をしていた（表２－228）。

表２－228　障害者就労支援を効果的に行うための追加研修の必要性（就業・生活支援センター）

実－15：就業・生活支援センター	特に追加研修は必要ない	追加研修の必要性は分からない	追加研修が必要なことがある	基礎からの研修が必要	有効回答数
①障害者福祉施策や就労系障害福祉サービス	20 5.5%	69 18.9%	221 60.4%	56 15.3%	366
②障害者雇用施策の体系や各種制度	15 4.1%	52 14.2%	232 63.2%	68 18.5%	367
③雇用施策と福祉施策の連携	15 4.1%	50 13.8%	223 61.6%	74 20.4%	362
④身体・知的・精神障害等の障害特性	33 9.0%	57 15.6%	235 64.4%	40 11.0%	365
⑤身体・知的・精神障害等の障害特性に即した支援方法	13 3.6%	36 9.9%	265 72.6%	51 14.0%	365
⑥労働契約（時間、休日、賃金、解雇等）、労働保険・社会保険	15 4.1%	39 10.7%	216 59.0%	96 26.2%	366
⑦企業経営・雇用管理の課題からみた障害者雇用支援のポイント	8 2.2%	32 8.7%	232 63.4%	94 25.7%	366
⑧家族支援・生活支援、ライフステージに対応した支援、ケースマネジメント	8 2.2%	43 11.7%	230 62.7%	86 23.4%	367
⑨福祉的就労と一般就労で共通する就労支援の理念と目的	25 6.8%	71 19.4%	212 57.9%	58 15.8%	366
⑩一人ひとりの職業での活躍につながる強み・興味を見いだす方法	12 3.3%	58 15.8%	216 58.9%	81 22.1%	367
⑪各人が能力を発揮できる仕事への就職や職場の理解・配慮の確保の方法	7 1.9%	41 11.2%	244 66.8%	73 20.0%	365
⑫地域の様々な機関・職種と役割分担・連携して支援を行う方法	15 4.1%	46 12.5%	231 62.9%	75 20.4%	367
⑬最新の効果的な支援ノウハウや支援機器・技術	5 1.4%	34 9.3%	230 62.7%	98 26.7%	367

イ　自治体の就労支援機関

自治体の就労支援機関でも、ほとんどの項目で７割以上が「追加研修が必要なことがある」又は「基礎からの研修が必要」と回答していた。中でも同回答が多かった項目は③「雇用施策と福祉施策の連携」と⑦「企業経営・雇用管理の課題からみた障害者雇用支援のポイント」であった（表２－229)。

表２－229　障害者就労支援を効果的に行うための追加研修の必要性（自治体の就労支援機関）

実－15：自治体の就労支援機関	特に追加研修は必要ない	追加研修の必要性は分からない	追加研修が必要なことがある	基礎からの研修が必要	有効回答数
①障害者福祉施策や就労系障害福祉サービス	13 9.6%	21 15.6%	87 64.4%	14 10.4%	135
②障害者雇用施策の体系や各種制度	10 7.4%	14 10.4%	94 69.6%	17 12.6%	135
③雇用施策と福祉施策の連携	7 5.1%	13 9.6%	96 70.6%	20 14.7%	136
④身体・知的・精神障害等の障害特性	22 16.3%	22 16.3%	77 57.0%	14 10.4%	135
⑤身体・知的・精神障害等の障害特性に即した支援方法	13 9.6%	17 12.5%	86 63.2%	20 14.7%	136
⑥労働契約（時間、休日、賃金、解雇等）、労働保険・社会保険	8 5.9%	17 12.5%	81 59.6%	30 22.1%	136
⑦企業経営・雇用管理の課題からみた障害者雇用支援のポイント	4 2.9%	16 11.8%	84 61.8%	32 23.5%	136
⑧家族支援・生活支援、ライフステージに対応した支援、ケースマネジメント	5 3.7%	17 12.5%	89 65.4%	25 18.4%	136
⑨福祉的就労と一般就労で共通する就労支援の理念と目的	13 9.6%	38 27.9%	70 51.5%	15 11.0%	136
⑩一人ひとりの職業での活躍につながる強み・興味を見いだす方法	6 4.4%	22 16.2%	86 63.2%	22 16.2%	136
⑪各人が能力を発揮できる仕事への就職や職場の理解・配慮の確保の方法	6 4.4%	15 11.0%	95 69.9%	20 14.7%	136
⑫地域の様々な機関・職種と役割分担・連携して支援を行う方法	8 5.9%	19 14.0%	92 67.6%	17 12.5%	136
⑬最新の効果的な支援ノウハウや支援機器・技術	3 2.2%	18 13.2%	78 57.4%	37 27.2%	136

ウ　就労移行等

就労移行等についても、全ての項目について７割以上が「追加研修が必要なことがある」又は「基礎からの研修が必要」と回答していた。中でも同回答が多かった項目は⑤「身体・知的・精神障害等の障害特性に即した支援方法」と⑪「各人が能力を発揮できる仕事への就職や職場の理解・配慮の確保の方法」、⑬「最新の効果的な支援ノウハウや支援機器・技術」であった（表２－230）。

表２－230　障害者就労支援を効果的に行うための追加研修の必要性（就労移行等）

実－15：就労移行等	特に追加研修は必要ない	追加研修の必要性は分からない	追加研修が必要なことがある	基礎からの研修が必要	有効回答数
①障害者福祉施策や就労系障害福祉サービス	88 4.9%	332 18.7%	951 53.4%	409 23.0%	1,780
②障害者雇用施策の体系や各種制度	70 3.9%	289 16.3%	942 53.0%	475 26.7%	1,776
③雇用施策と福祉施策の連携	46 2.6%	296 16.7%	962 54.3%	468 26.4%	1,772
④身体・知的・精神障害等の障害特性	116 6.6%	278 15.8%	1010 57.3%	360 20.4%	1,764
⑤身体・知的・精神障害等の障害特性に即した支援方法	66 3.7%	191 10.8%	1101 62.0%	418 23.5%	1,776
⑥労働契約（時間、休日、賃金、解雇等）、労働保険・社会保険	107 6.0%	277 15.6%	866 48.8%	525 29.6%	1,775
⑦企業経営・雇用管理の課題からみた障害者雇用支援のポイント	38 2.1%	252 14.2%	897 50.4%	591 33.2%	1,778
⑧家族支援・生活支援、ライフステージに対応した支援、ケースマネジメント	36 2.0%	235 13.2%	1009 56.7%	498 28.0%	1,778
⑨福祉的就労と一般就労で共通する就労支援の理念と目的	104 5.9%	362 20.4%	936 52.7%	373 21.0%	1,775
⑩一人ひとりの職業での活躍につながる強み・興味を見いだす方法	58 3.3%	245 13.8%	1033 58.0%	444 24.9%	1,780
⑪各人が能力を発揮できる仕事への就職や職場の理解・配慮の確保の方法	38 2.1%	210 11.8%	1056 59.4%	475 26.7%	1,779
⑫地域の様々な機関・職種と役割分担・連携して支援を行う方法	55 3.1%	252 14.2%	1013 57.0%	456 25.7%	1,776
⑬最新の効果的な支援ノウハウや支援機器・技術	25 1.4%	217 12.2%	938 52.7%	600 33.7%	1,780

（３）就労支援従事期間の違いと追加研修必要性の関連

就労支援従事期間が変わると研修ニーズにも変化があるか、その関連を調べるため３機関種全体の結果について就労支援従事期間ごとにクロス集計を行い、カイ二乗検定を行った。その結果、全ての質問項目について有意な関連が認められた。

質問項目ごとのクロス表を以下に示す（表２－231～243）。なお、残差分析の結果を基に、有意な関連が認められたセルに色付け、記号を付している。

＊結果の見方（以下、就労支援従事期間×質問項目のクロス表では同様）
就労支援従事期間３群間で有意に多い：濃いグレー（++有意水準１%、+ 有意水準５%）
就労支援従事期間３群間で有意に少ない：うすいグレー（--有意水準１%、- 有意水準５%）

全ての項目について、７年以上のベテラン層であっても「追加研修が必要なことがある」という回答が多数で、「特に追加研修は必要ない」という回答は少数という結果であり、就労支援従事期間を問わず研修のニーズは高かった。３年未満においては、３年以上の就労支援従事期間の回答者と比較して、「基礎からの研修が必要」とのニーズが高かった。

表２－231　①「障害者福祉施策や就労系障害福祉サービス」の研修

	特に追加研修は必要ない	追加研修の必要性は分からない	追加研修が必要なことがある	基礎からの研修が必要	合計
3 年未満	2.9%－－	15.6%－－	48.0%－－	33.5%＋＋	825
3～7 年	6.4%	21.3%＋	55.3%	16.9%－－	714
7 年以上	6.9%＋	19.0%	63.1%＋＋	11.1%－－	742
合計	5.3%	18.5%	55.2%	21.0%	2,281

表２－232　②「障害者雇用施策の体系や各種制度」の研修

	特に追加研修は必要ない	追加研修の必要性は分からない	追加研修が必要なことがある	基礎からの研修が必要	合計
3 年未満	1.9%－－	13.9%	46.1%－－	38.1%＋＋	825
3～7 年	5.5%＋	17.4%	57.6%	19.5%－－	712
7 年以上	5.4%＋	15.7%	64.5%＋＋	14.4%－－	741
合計	4.2%	15.6%	55.7%	24.6%	2,278

表２－233　③「雇用施策と福祉施策の連携」の研修

	特に追加研修は必要ない	追加研修の必要性は分からない	追加研修が必要なことがある	基礎からの研修が必要	合計
3 年未満	1.9%－	13.6%－	47.5%－－	36.9%＋＋	821
3～7 年	3.0%	18.7%＋＋	58.5%	19.9%－－	710
7 年以上	4.2%＋	15.4%	64.4%＋＋	16.0%－－	739
合計	3.0%	15.8%	56.4%	24.8%	2,270

表２－234　④「身体・知的・精神障害等の障害特性」の研修

	特に追加研修は必要ない	追加研修の必要性は分からない	追加研修が必要なことがある	基礎からの研修が必要	合計
3 年未満	5.9%－	14.1%	51.2%－－	28.8%＋＋	820
3～7 年	8.3%	17.5%	59.5%	14.6%－－	707
7 年以上	8.7%	15.9%	65.3%＋＋	10.2%－－	737
合計	7.6%	15.8%	58.4%	18.3%	2,264

表２－235　⑤「身体・知的・精神障害等の障害特性に即した支援方法」の研修

	特に追加研修は必要ない	追加研修の必要性は分からない	追加研修が必要なことがある	基礎からの研修が必要	合計
3 年未満	2.3%－－	9.1%	54.9%－－	33.7%＋＋	822
3～7 年	5.2%	12.2%	65.6%	17.0%－－	713
7 年以上	4.9%	11.1%	71.8%＋＋	12.3%－－	742
合計	4.0%	10.7%	63.8%	21.5%	2,277

表２－236　⑥「労働契約、労働保険・社会保険」の研修

	特に追加研修は必要ない	追加研修の必要性は分からない	追加研修が必要なことがある	基礎からの研修が必要	合計
3 年未満	4.9%	14.1%	42.9%－－	38.2%＋＋	823
3～7 年	6.0%	16.5%	52.6%	24.9%－－	715
7 年以上	6.4%	13.4%	58.7%＋＋	21.5%－－	739
合計	5.7%	14.6%	51.1%	28.6%	2,277

表２－237　⑦「企業経営・雇用管理の課題からみた障害者雇用支援のポイント」の研修

	特に追加研修は必要ない	追加研修の必要性は分からない	追加研修が必要なことがある	基礎からの研修が必要	合計
3年未満	1.9%	12.7%	43.2%--	42.1%++	824
3～7年	2.1%	14.7%	55.5%	27.7%--	714
7年以上	2.6%	12.1%	62.1%++	23.2%--	742
合計	2.2%	13.2%	53.2%	31.4%	2,280

表２－238　⑧「家族支援・生活支援、ライフステージに対応した支援、ケースマネジメントの研修

	特に追加研修は必要ない	追加研修の必要性は分からない	追加研修が必要なことがある	基礎からの研修が必要	合計
3年未満	2.1%	12.5%	47.8%--	37.6%++	824
3～7年	2.9%	13.0%	60.9%	23.2%--	716
7年以上	1.5%	13.4%	67.2%++	17.9%--	741
合計	2.1%	12.9%	58.2%	26.7%	2,281

表２－239　⑨「福祉的就労と一般就労で共通する就労支援の理念と目的」の研修

	特に追加研修は必要ない	追加研修の必要性は分からない	追加研修が必要なことがある	基礎からの研修が必要	合計
3年未満	3.5%--	16.6%--	49.3%--	30.5%++	823
3～7年	7.3%	23.3%+	54.1%	15.3%--	713
7年以上	8.2%++	22.7%	57.5%++	11.6%--	741
合計	6.2%	20.7%	53.5%	19.6%	2,277

表２－240　⑩「一人ひとりの職業での活躍につながる強み・興味を見いだす方法」の研修

	特に追加研修は必要ない	追加研修の必要性は分からない	追加研修が必要なことがある	基礎からの研修が必要	合計
3年未満	2.2%-	12.4%	49.3--%	36.2%++	824
3～7年	3.8%	16.9%+	60.5%	18.9%--	716
7年以上	4.2%	13.7%	66.8%++	15.3%--	743
合計	3.3%	14.2%	58.5%	24.0%	2,283

表２－241　⑪「各人が能力を発揮できる仕事への就職や職場の理解・配慮の確保の方法」の研修

	特に追加研修は必要ない	追加研修の必要性は分からない	追加研修が必要なことがある	基礎からの研修が必要	合計
3年未満	1.7%	10.7%	51.0%--	36.7%++	824
3～7年	2.2%	13.7%+	63.0%	21.0%--	714
7年以上	2.8%	10.8%	70.8%++	15.6%--	742
合計	2.2%	11.7%	61.2%	24.9%	2,280

表２－242　⑫「地域の様々な機関・職種と役割分担・連携して支援を行う方法」の研修

	特に追加研修は必要ない	追加研修の必要性は分からない	追加研修が必要なことがある	基礎からの研修が必要	合計
3年未満	2.3%-	12.5%	48.2%--	37.0%++	824
3～7年	3.8%	15.5%	61.3%	19.3%--	714
7年以上	4.3%	13.9%	67.6%++	14.2%--	741
合計	3.4%	13.9%	58.6%	24.0%	2,279

表２－243　「最新の効果的な支援ノウハウや支援機器・技術」に関する研修

	特に追加研修は必要ない	追加研修の必要性は分からない	追加研修が必要なことがある	基礎からの研修が必要	合計
3 年未満	1.3%	12.2%	43.0%⁻⁻	43.4%⁺⁺	825
3～7 年	1.5%	12.0%	58.0%⁺	28.4%⁻⁻	715
7 年以上	1.5%	11.0%	64.1%⁺⁺	23.4%⁻⁻	743
合計	1.4%	11.8%	54.6%	32.2%	2,283

（４）障害者就労支援力や専門性向上の研修等に関する考え

実－Ｐ６　障害者就労支援力や専門性向上の研修等についてお考えをご記入ください。

最も多かったのは、オンラインの活用、研修場所や日程の柔軟な設定など受講環境やアクセス改善についての意見であった。研修内容については、事例検討やスーパーバイズ、多職種多機関での情報交換・共有が希望として多く挙がった。

ア　就業・生活支援センター

研修内容に関する希望としては、「B2 多職種多機関での情報交換・共有を行い、地域連携につながる場」が最も多く挙がった。研修の実施方法等に関しては「C1 多様で柔軟な手法・仕組みにより誰もが研修にアクセスしやすい工夫」についてと、「C2 定期的なフォローアップや、経験・スキルに応じた体系的内容」について多く意見が挙がった（表２－244)。

表２－244　障害者就労支援力や専門性向上の研修等に関する考え（就業・生活支援センター）

大分類		小分類	回答数	回答割合
研修の必要性に関する意見	A1	研修は、基本・基礎を学ぶため、知識のアップデートや向上のため必要	5	9.6%
研修内容に関する希望	B1	事例紹介や事例検討、実際の場面を題材にしたスーパーバイズなどを希望	6	11.5%
	B2	多職種多機関での情報交換・共有を行い、地域連携につながる場が必要	9	17.3%
	B3	職場定着や企業支援に関わる内容を希望	1	1.9%
	B4	特定の障害種類やケースをテーマにした内容を希望	4	7.7%
	B5	具体的な手法や解決方法、実践力向上につながる内容が有意義	7	13.5%
	B6	就労支援の基本的理念を学ぶ必要性	2	3.8%
	B7	幅広く多角的な視点を習得できる内容を希望	2	3.8%
研修の実施方法・仕組みに関する意見	C1	多様で柔軟な手法・仕組みにより誰もが研修にアクセスしやすい工夫が必要	13	25.0%
	C2	定期的なフォローアップや、経験・スキルに応じた体系的内容が必要	8	15.4%
	C3	研修以前に雇用条件向上、業務量への対策が必要	2	3.8%
	C4	研修というよりも経験から学ぶことの方が多い	1	1.9%
		延べ回答数（複数回答含む）	60	115.4%
		機関種別回答者数	52	100.0%

＊該当の回答が０の分類項目は除外して示した。

イ　自治体の就労支援機関

回答数に限りはあるが、研修内容として「B1 事例紹介や事例検討、実際の職場を題材にしたスーパーバイズなど」が、研修の実施方法としては「C1 多様で柔軟な手法・仕組みにより誰もが研修にアクセスしやすい工夫」についての意見が比較的多く挙がった（表２－245)。

表２－245　障害者就労支援力や専門性向上の研修等に関する考え（自治体の就労支援機関）

大分類		小分類	回答数	回答割合
研修の必要性に関する意見	A1	研修は、基本・基礎を学ぶため、知識のアップデートや向上のため必要	6	26.1%
研修内容に関する希望	B1	事例紹介や事例検討、実際の場面を題材にしたスーパーバイズなどを希望	5	21.7%
	B3	職場定着や企業支援に関わる内容を希望	2	8.7%
	B4	特定の障害種類やケースをテーマにした内容を希望	3	13.0%
	B7	幅広く多角的な視点を習得できる内容を希望	1	4.3%
研修の実施方法・仕組みに関する意見	C1	多様で柔軟な手法・仕組みにより誰もが研修にアクセスしやすい工夫が必要	6	26.1%
	C2	定期的なフォローアップや、経験・スキルに応じた体系的内容が必要	1	4.3%
	C3	研修以前に雇用条件向上、業務量への対策が必要	1	4.3%
	C4	研修というよりも経験から学ぶことの方が多い	1	4.3%
		延べ回答数（複数回答含む）	26	113.0%
		機関種別回答者数	23	100.0%

＊該当の回答が０の分類項目は除外して示した。

ウ　就労移行等

研修内容に関して、「B1 事例紹介や事例検討、実際の職場を題材にしたスーパーバイズなど」、「B2 多職種多機関での情報交換・共有を行い、地域連携につながる場」、「B4 特定の障害種類やケースをテーマにした内容」が比較的多く希望として挙がった。

研修の実施方法・仕組みについては「C1 多様で柔軟な手法・仕組みにより誰もが研修にアクセスしやすい工夫」についてと、「C2 定期的なフォローアップや、経験・スキルに応じた体系的内容」について多く意見が挙がった（表２－246）。

表２－246　障害者就労支援力や専門性向上の研修等に関する考え（就労移行等）

大分類		小分類	回答数	回答割合
研修の必要性に関する意見	A1	研修は、基本・基礎を学ぶため、知識のアップデートや向上のため必要	48	21.1%
	A2	まだ経験が浅いため必要	3	1.3%
研修内容に関する希望	B1	事例紹介や事例検討、実際の場面を題材にしたスーパーバイズなどを希望	28	12.3%
	B2	多職種多機関での情報交換・共有を行い、地域連携につながる場が必要	27	11.8%
	B3	職場定着や企業支援に関わる内容を希望	18	7.9%
	B4	特定の障害種類やケースをテーマにした内容を希望	27	11.8%
	B5	具体的な手法や解決方法、実践力向上につながる内容が有意義	10	4.4%
	B6	就労支援の基本的理念を学ぶ必要性	1	0.4%
	B7	幅広く多角的な視点を習得できる内容を希望	3	1.3%
研修の実施方法・仕組みに関する意見	C1	多様で柔軟な手法・仕組みにより誰もが研修にアクセスしやすい工夫が必要	58	25.4%
	C2	定期的なフォローアップや、経験・スキルに応じた体系的内容が必要	20	8.8%
	C3	研修以前に雇用条件向上、業務量への対策が必要	10	4.4%
	C4	研修というよりも経験から学ぶことの方が多い	6	2.6%
		延べ回答数（複数回答含む）	259	113.6%
		機関種別回答者数	228	100.0%

（５）支援実務者が考える就労支援担当者の人材育成等の促進のための組織や行政等の改善課題等

実－Ｐ５　就労支援担当者の人材育成等の促進のための組織や行政等の改善課題等、率直なお考えをご記入ください。

支援実務者が課題として挙げた内容で最も多かったのは、いずれの機関においても人材の定着の

ための安定した運営やモチベーション向上につながる仕組みづくりであった。中でも、安定した施設運営のための報酬体系改善や、評価制度の改善を課題として挙げていた。そのほかに比較的多かった意見としては、研修制度や仕組みの改善に関することで、段階的な研修体系等が要望として挙げられていた。また、業務の忙しさを訴える記述も多く、人員不足で十分な人材育成をする余裕がないことが課題として挙げられていた。

ア　就業・生活支援センター

安定した運営ができる報酬体系や正当に評価される評価制度の必要性などを挙げた「安定運営やモチベーション向上につながる仕組みづくり」が要望として最も多く挙げられた。そのほか「B1 就労支援に必要な知識や根拠に基づく手法を段階的なステップで学ぶ機会が必要」といった意見や、「C1 人員不足により、人材育成や職員をケアするための体制が整っておらず、十分な人材育成をする余裕がない」ことが課題として挙がっていた（表２－247)。

表２－247　人材育成等の促進のための組織や行政等の改善課題（就業・生活支援センター）

大分類	回答数（%）	小分類		回答数	回答割合
安定運営やモチベーション向上につながる仕組みづくりが必要	18 (22.2%)	A1	人材の定着のため、安定した運営ができる報酬体系や正当に評価される評価制度が必要である	14	17.3%
		A2	職員がやりがいやモチベーションを持てるようなステップアップできる仕組みが必要である	4	4.9%
就労支援に必要な知識や手法を学びやすくするための研修制度や仕組みが必要	12 (14.8%)	B1	就労支援に必要な知識や根拠に基づく手法を段階的なステップで学ぶ機会が必要である	8	9.9%
		B2	新任者が就労支援の基本的手法を学びやすくする機会が必要である	2	2.5%
		B3	就労支援担当者の専門資格の創設や必要な資格を取得しやすくする助成制度が必要である	2	2.5%
業務が忙しく担当者レベルでは研修参加や人材育成が難しいため、組織的・体系的な取組を行ってほしい	12 (14.8%)	C1	人員不足により、人材育成や職員をケアするための体制が整っておらず、十分な人材育成をする余裕がないことに課題がある	9	11.1%
		C2	法人内異動や離職による支援体制のばらつきを防ぐ取組が必要である	2	2.5%
		C3	日々の業務が忙しく、研修等に参加する余裕がないことに課題がある	1	1.2%
		C4	組織的な人材育成は行われておらず、現場の担当者に人材育成が一任されているという課題がある	1	1.2%
様々な機関の担当者同士の情報交換・交流の場などにより、連携・協力体制構築に役立てることが必要	11 (13.6%)	D1	各機関・連携・情報共有や研修にてお互いの得意不得意を知る場が必要である	6	7.4%
		D2	協力体制構築のため担当者同士の情報交換・交流の場が必要である	4	4.9%
		D3	連携は必要だが、機関によってルールや意識、理念や考えが異なるという意識を持つことが必要である	1	1.2%
研修方法の多様化、頻度や規模の増加が必要	11 (13.6%)	E1	対面・出前・オンライン会議システムの活用など地域に合った様々な研修形式で柔軟に行うことが必要である	9	11.1%
		E2	研修実施頻度や規模を増やすことが必要である	2	2.5%
実践的な研修機会が必要	6 (7.4%)	F1	研修等で得た知識や理論を実践の中で活用できるよう、事例検討やケースカンファ等の実践的な研修が必要である	6	7.4%
様々な立場の視点、社会人としてのふるまい、支援者としての心構えなどが学べる場が必要	4 (4.9%)	G1	社会人としてのふるまいや支援者としての心構えが学べる場が必要である	2	2.5%
		G2	障害者・企業・支援者それぞれの視野を広げたり、一般的な社会の知識も学るような研修や話し合いの機会が必要である	2	2.5%

その他	15 (18.5%)	Z　その他	15	18.5%
延べ回答数 （複数回答含む）	89 (109.9%)	延べ回答数 （複数回答含む）	90	111.1%
機関種別回答者数	81 (100.0%)	機関種別回答者数	81	100.0%

＊該当の回答が０の分類項目は除外して示した。

イ　自治体の就労支援機関

就業・生活支援センターの結果と同じく「安定運営やモチベーション向上につながる仕組みづくり」が要望として最も多く挙げられた（表２－248)。

表２－248　人材育成等の促進のための組織や行政等の改善課題（自治体の就労支援機関）

大分類	回答数 (%)	小分類		回答数	回答割合
安定運営やモチベーション向上につながる仕組みづくりが必要	7 (20.6%)	A1	人材の定着のため、安定した運営ができる報酬体系や正当に評価される評価制度が必要である	6	17.6%
		A2	職員がやりがいやモチベーションを持てるようなステップアップできる仕組みが必要である	1	2.9%
就労支援に必要な知識や手法を学びやすくするための研修制度や仕組みが必要	2 (5.9%)	B1	就労支援に必要な知識や根拠に基づく手法を段階的なステップで学ぶ機会が必要である	2	5.9%
業務が忙しく担当者レベルでは研修参加や人材育成が難しいため、組織的・体系的な取組を行ってほしい	6 (17.6%)	C1	人員不足により、人材育成や職員をケアするための体制が整っておらず、十分な人材育成をする余裕がないことに課題がある	4	11.8%
		C3	日々の業務が忙しく、研修等に参加する余裕がないことに課題がある	1	2.9%
		C4	組織的な人材育成は行われておらず、現場の担当者に人材育成が一任されているという課題がある	1	2.9%
様々な機関の担当者同士の情報交換・交流の場などにより、連携・協力体制構築に役立てることが必要	2 (5.9%)	D2	協力体制構築のため担当者同士の情報交換・交流の場が必要である	2	5.9%
研修方法の多様化、頻度や規模の増加が必要	1 (2.9%)	E2	研修実施頻度や規模を増やすことが必要である	1	2.9%
様々な立場の視点、社会人としてのふるまい、支援者としての心構えなどが学べる場が必要	4 (11.8%)	G1	社会人としてのふるまいや支援者としての心構えが学べる場が必要である	3	8.8%
		G2	障害者・企業・支援者それぞれの視野を広げたり、一般的な社会の知識も学るような研修や話し合いの機会が必要である	1	2.9%
企業に対するノウハウ提供や支援の拡充が必要	2 (5.9%)	H	企業に対するノウハウの共有、助成金等の知識をより深められるような取組が必要である	2	5.9%
その他	13 (38.2%)	Z	その他	13	38.2%
延べ回答数 （複数回答含む）	37 (108.8%)		合計	37	108.8%
機関種別回答者数	34 (100.0%)		機関種別回答者数	34	100.0%

＊該当の回答が０の分類項目は除外して示した。

ウ　就労移行等

他機関種と同じく、「安定運営やモチベーション向上につながる仕組みづくり」が要望として最

も多く挙げられた。その他、「B1 就労支援に必要な知識や根拠に基づく手法を段階的なステップで学ぶ機会が必要」といった意見や「D2 協力体制構築のため担当者同士の情報交換・交流の場が必要」といった研修内容に係る意見が挙がった（表２－249)。

表２－249　人材育成等の促進のための組織や行政等の改善課題（就労移行等）

大分類	回答数（%）	小分類		回答数	回答割合
安定運営やモチベーション向上につながる仕組みつくりが必要	49 (16.0%)	A1	人材の定着のため、安定した運営ができる報酬体系や正当に評価される評価制度が必要である	43	14.0%
		A2	職員がやりがいやモチベーションを持てるようなステップアップできる仕組みが必要である	6	2.0%
就労支援に必要な知識や手法を学びやすくするための研修制度や仕組みが必要	41 (13.4%)	B1	就労支援に必要な知識や根拠に基づく手法を段階的なステップで学ぶ機会が必要である	26	8.5%
		B2	新任者が就労支援の基本的手法を学びやすくする機会が必要である	10	3.3%
		B3	就労支援担当者の専門資格の創設や必要な資格を取得しやすくする助成制度が必要である	7	2.3%
業務が忙しく担当者レベルでは研修参加や人材育成が難しいため、組織的・体系的な取組を行ってほしい	31 (10.1%)	C1	人員不足により、人材育成や職員をケアするための体制が整っておらず、十分な人材育成をする余裕がないことに課題がある	16	5.2%
		C2	法人内異動や離職による支援体制のばらつきを防ぐ取組が必要である	5	1.6%
		C3	日々の業務が忙しく、研修等に参加する余裕がないことに課題がある	6	2.0%
		C4	組織的な人材育成は行われておらず、現場の担当者に人材育成が一任されているという課題がある	5	1.6%
様々な機関の担当者同士の情報交換・交流の場などにより、連携・協力体制構築に役立てることが必要	33 (10.7%)	D1	各機関・連携・情報共有や研修にてお互いの得意不得意を知る場が必要である	9	2.9%
		D2	協力体制構築のため担当者同士の情報交換・交流の場が必要である	21	6.8%
		D3	連携は必要だが、機関によってルールや意識、理念や考えが異なるという意識を持つことが必要である	4	1.3%
研修方法の多様化、頻度や規模の増加が必要	19 (6.2%)	E1	対面・出前・オンライン会議システムの活用など地域に合った様々な研修形式で柔軟に行うことが必要である	8	2.6%
		E2	研修実施頻度や規模を増やすことが必要である	11	3.6%
実践的な研修機会が必要	18 (5.9%)	F1	研修等で得た知識や理論を実践の中で活用できるよう、事例検討やケースカンファ等の実践的な研修が必要である	13	4.2%
		F2	他の関係機関等とお互いに見本となる事例や支援方法を知る機会が必要である	5	1.6%
様々な立場の視点、社会人としてのふるまい、支援者としての心構えなどが学べる場が必要	19 (6.2%)	G1	社会人としてのふるまいや支援者としての心構えが学べる場が必要である	11	3.6%
		G2	障害者・企業・支援者それぞれの視野を広げたり、一般的な社会の知識も学るような研修や話し合いの機会が必要である	8	2.6%
企業に対するノウハウ提供や支援の拡充が必要	15 (4.9%)	H	企業に対するノウハウの共有、助成金等の知識をより深められるような取組が必要である	15	4.9%
その他	105 (34.2%)	Z	その他	105	34.2%
延べ回答数（複数回答含む）	330 (107.5%)		延べ回答数（複数回答含む）	334	108.8%
機関種別回答者数	307 (100.0%)		機関種別回答者数	307	100.0%

第８節　本章の全体考察

本章では、①就労支援機関における支援実施状況と理念・知識・スキル等の普及・充足状況、②就労支援機関における人材育成に係る取組状況、③就労支援機関の就労支援力向上に向けてポイントとなる要因、④就労支援力向上に向けて必要な研修、助言・援助、情報提供等のニーズを明らかにすることを目的に組織管理者及び支援実務者を対象とした調査を行い回答結果の分析を行った。本節は、第２章のまとめと考察を行う。

１　就労支援機関における支援実施状況と理念・知識・スキル等の普及・充足状況（第３節）

就労支援機関では、就職前から職場定着後のフォローアップにかけての総合的で幅広い支援が、多分野機関との連携体制をとりつつ行われていた。その一方で、知識・スキル等の普及には組織間の差もあり、特に企業に関する知識や企業の視点を理解した支援スキル、就労支援手法や支援機器等の最新の情報の収集と活用が課題となっていた。

（１）就労支援機関における支援実施状況（第３節２）

多くの就労支援機関において、就職前から職場定着後のフォローアップにかけての生活・家庭面の支援も含む総合的で幅広い支援が、多分野機関との連携体制をとりつつ行われていた。

一方、幅広く実施されている就労支援プロセスの中で、比較的実施が少なかったのは求人開拓であった。自由記述回答では、求人が不足しているとの認識を示す回答が多数挙がっており、求人開拓の必要性を実感している様子が窺えるものの、機関としての立場やノウハウの不足により求人開拓を独力で行うことは困難との回答や、業務多忙により求人開拓に手が回らないとの回答も少なくなく、本調査研究で調査対象とした就労支援機関が主として取り組むのは困難である場合が多いと推察された。ハローワークや地方自治体との有機的な連携をより推進していく必要があると考えられる。

（２）知識・スキル等の普及の実態（第３節３～４）

様々な知識・スキル等の中でも回答が割れていた内容の１つは、企業に関する知識や企業の視点を理解した支援のスキルであった。これらの知識・スキルの普及の程度が、組織間の就労支援力の格差につながっている可能性は高い。特に就労移行等では企業との共通認識の難しさや企業との関係づくりのスキルの必要性を挙げる回答が自由記述で多く挙がっていたことからも、企業の視点を理解することが人材育成の課題となっていると考えられた。

また、就労支援手法や支援機器の最新の情報の収集と活用に関するスキルについても組織により回答が割れていた。最新の内容を取り扱った研修や情報交換等の機会を増やしていく必要があるのと同時に、多忙で研修等の参加が困難との意見が挙がっていることからも、効率的に情報収集できるような情報集約した媒体や研修実施方法の工夫が必要と考えられる。さらに、その情報を支援実務で実際に活用できるようにするための工夫として、活用事例等を踏まえた具体的な研修内容にする、特定の研修等については組織から複数人一度に受講できるようにして、研修内容の組織的な活用を促進するなどの工夫が必要だと考えられる。

これに加え、就労移行等では障害者雇用関連制度に関する知識や、関係分野との効果的連携に関

する知識・スキルに関しても回答が割れていた。特に、連携については、後述するように就労移行等の成果向上のポイントともなっている。その一方で、連携に関する課題が多数回答として挙がっており、効果的連携には共通認識の難しさ等課題も大きいことが明らかになった。効果的な連携を促進するためには、互いの考え方を理解していくことが必要と考えられることから、地域関係機関が情報共有を行える機会をつくっていくことは重要と言える。

２　就労支援機関における人材育成に関わる取組状況（第４節）

研修は機関種によって受講状況が異なっていた。人材育成の組織的取組については、支援ノウハウや役割分担等を文書化・共有する取組の実施が少なく、今後の課題である。

（１）就労支援に係る研修等受講状況（第４節４～５）

ジョブコーチ研修や就業支援担当者研修及び地域センターの助言・援助に関して、就業・生活支援センターでは受講・活用している組織が多かった。一方、自治体の就労支援機関や就労移行等では、受講・活用していない機関も多かった。いずれの機関種においても研修等のニーズ自体は高かったことからも、研修へのアクセスのしやすさを向上することや、多様な職種や経験者のニーズに応じた研修等の充実などが研修等活用促進のポイントになると考えられる。

（２）人材育成の組織的な取組状況（第４節３）

困ったことがあれば、他の支援者やスーパーバイザーが相談に乗る体制づくりや、ケースミーティングや記録等を用いた事例等の共有についてはいずれの機関種においても実施されている割合が高かった。一方で、地域関係機関との連携や役割分担を言語化・文書化する取組や、専門家としてのノウハウを整理・共有化する取組、就労支援に携わる人材のキャリアの段階や達成目標を明示する取組はいずれの機関種においても実施されている割合が低かった。

また、これらの組織的な取組の必要性は理解されつつも、人員の不足等により業務が忙しく、人材育成に割く時間の確保が難しいことから、後回しになりがちである実態も明らかになった。一方で、支援ノウハウや連携・役割分担等の文書化・共有の取組は、上手く活用することで効率的な支援や、人材育成につながる可能性もある。人材育成を実施するためのノウハウが不足しているとの回答も少なくなかったことから、支援ノウハウ等を文書化・共有する取組自体のノウハウを学べる機会をつくっていくことも重要である可能性がある。

３　就労支援機関の就労支援力向上に向けてポイントとなる要因（第６節）

就職前から就職後、フォローアップにかけての障害者と職場双方に対する幅広いアセスメントと支援を多分野と連携・連絡をとり実施している機関や、このような就労支援の全体的プロセスや理念等に関する知識・経験が充足している機関において成果が上がっていた。このような効果的支援ノウハウの充足には、研修等の受講と併せて人材育成の組織的な取組が重要であると言える。

（１）就労支援機関の支援成果向上に影響する要因（第６節２）

就職前から就職後、フォローアップにかけての障害者と職場双方に対する幅広いアセスメントと支援を多分野と連携・連絡をとり実施していることや、このような就労支援に関する障害特性、生

活面、企業に関する知識も含む総合的で全体的な理念や知識を充足できている場合に支援成果が向上していることが明らかになった。この結果は、就職前又は就職後に特化した支援や知識ということではなく、また就業面又は生活面に特化した支援や知識ということでもなく、さらに障害者だけ、企業だけの知識や視点ということでもなく、総合的で全体的な支援を多分野機関と連携をとりつつ行っていくことの重要性が示されたものと言える。

併せて、インクルーシブな雇用や合理的配慮といった障害者の権利等の知識を有してその実現に向けて取り組むことは、障害者が働いていけるように支援するという従来の取組を超えたより高い就労支援の目標に対応する支援力をつけていく上で重要であることが示された。このような取組は十分に取り組めていないとの回答も多かった（インクルーシブな雇用に関しては知識が十分ではないとの回答も多かった）ことから、就労支援全体的な今後の課題であると言える。

（２）効果的支援ノウハウの充足に影響する要因（第６節３）

就労支援機関における効果的支援ノウハウの充足には、研修等の受講は効果的であることが明らかになったが、それと同時に以下の人材育成の組織的取組が重要であることが明らかになった。

ア　支援ノウハウの言語化・共有の取組

支援ノウハウの言語化・共有の取組（「役割やノウハウの言語化・共有」や「様々な方針やノウハウの言語化・共有」）は、特に効果的な支援内容の実施や知識・スキル等の充足を促す効果があることが明らかになった。組織として支援実施方法、役割、考え方等について整理し、マニュアル化することができれば、組織の就労支援力向上に大きな効果があるということである。この取組は、上述したように必要性は認められつつも比較的実施が少なかった取組であり、より一層の取組が期待される。

その一方で、安易なマニュアル化は、支援者の創意工夫の余地を妨げ、自己成長の実感を妨げる可能性も示唆された。各組織が支援ノウハウの言語化・共有の取組を効果的に行っていけるよう、この取組自体のノウハウを積み上げていくことが重要であると考えられる。

イ　事例の言語化・共有の取組

ケースミーティングや記録による事例共有の取組（「支援事例・記録の共有」や「事例・記録の共有」）は、効果的支援実施内容や知識・スキル等の充足・促進に影響があることが明らかになった。この取組は、人材育成の組織的取組の中では比較的多くの事業所で実施されている取組であったが、本調査結果により、改めて重要性が確認された。

併せて、この取組は支援実務者のやりがい等の向上にも影響することが明らかになり、中でも、態度を保留する回答が多かった支援の有益性の評価や社会的な評価の実感の向上に重要な要因となりうることが示された。単に情報共有を行うのみならず、障害者や企業に対してどのように役立てているのか、どんな成果が出せたのか支援者自身が支援を振り返る機会とできるよう、この取組を位置付けることで、更なる人材育成の効果が期待できる。

（３）就労支援の理念・考え方の普及（第６節４）

支援実務者調査の質問項目とした就労支援の理念・考え方に関しては、７割から８割の支援実務者が概ね同意しているとの回答であった。ただし、この同意の程度が、支援実務者の効果的支援内

容や効果的連携の実施に関連していた。そしてこの理念の普及には、所属組織が組織として人材育成の方針を明確化することが重要であることが明らかになった。つまり、所属組織の考え方及びその伝え方が支援実務者の就労支援に対する考え方に影響し、その考え方が支援実務者の支援実施内容等につながるということである。本調査研究の結果で支援成果にこれほど影響することが明らかになったことを踏まえると、就労支援に携わる上で最低限共通認識として持つべき理念・考え方を整理して、普及していくことが重要であると言える。

４　就労支援力向上のために必要な研修、助言・援助、情報提供等のニーズ（第７節）

就労支援に係る様々な研修等のニーズは機関種別や経験年数によらず高いことが明らかになった。また、その研修テーマについてもニーズは幅広く高いことが明らかになった。

研修への要望としては、オンラインによる研修などを含む様々な形態での実施がどの機関種においても最も多く挙がっていた。記述内容を詳しくみると、コロナ禍により集合研修が難しくなったという影響もあるが、業務多忙で時間が十分に取れないこと、近隣での開催が少ないことが理由として挙げられていた。したがって、アフターコロナを見据えても、多様な形態での研修に対するニーズは高いものと考えられる。

研修内容としては、事例検討などの実践的内容や、多職種多機関での情報交換・共有により地域連携につなげる内容の要望が比較的多く挙がっていた。これらのニーズを踏まえると、講師から受講者への一方通行の研修のみならず、参加者が相互に学び合い・情報共有できる内容を充実させていくことが重要と考えられる。

また、成果向上に影響する支援内容・知識・スキル等の分析により明らかになった効果的支援ノウハウの内容は、今後の研修等で重点的にテーマとすべき内容と言える。具体的には、就労支援に関する全体的なプロセスがイメージできるような研修、生活・家庭の支援も含んだ総合的就業支援に関する研修、多分野連携に関する内容、合理的配慮やインクルーシブな雇用といった障害者の権利等の実現に向けた取組に関する内容等が重点的テーマとして挙げられる。組織の人材育成を考える際には、これらの点を押さえた研修等が行えているか検証することが望まれる。

５　今後の課題

本章により、就労支援機関の支援ノウハウ蓄積状況や人材育成の取組の現状と課題を明らかにすることができた。また、研修や助言・援助を行う際にポイントとすべき点について、支援成果に影響する要因という視点から明らかにすることができた。さらに、効果的な人材育成のポイントとして、研修受講のみならず組織的取組が重要であり、その中でも長年現場で培われた、多様な関係機関との連携・役割分担も含めた支援ノウハウや事例の言語化・共有の取組の重要性が明らかになった。これを効果的に進めるための１つの試みとして、第３章では、実際に幅広い関係機関から効果的支援ノウハウの収集、言語化・共有を行い、その内容が、障害者、企業、地域関係機関のタテ割りを超えた総合的な取組であることを明らかにしている。

第３章

職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウの情報収集

第３章　職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウの情報収集

第１節　目的と方法

１　調査背景

障害者職業総合センター（2017）の地域の就労支援関係機関の調査と分析結果によると、障害者が就職前から就職後に直面しうる職業的課題の解決・軽減につながっている、多様な地域支援機関による支援の特徴が認められている。その特徴は、ハローワーク、地域センター、就業・生活支援センターを中心として、医療・福祉・教育・労働等の関係機関が効果的に役割分担・連携し、障害者と事業主の双方に対する支援（仕事の選び方、職場での配慮の確保、継続的支援体制の構築等を含む。）により、障害者の就労可能性を広げるものである。しかし、そのような効果的支援ノウハウは十分に言語化されておらず、現場の実践場面でインフォーマルに共有されているものも多く、必ずしも幅広い関係者に確実に共有されていない。

そのような効果的支援ノウハウについて、従来、地域の支援実務者は、長期間の地域の現場での多分野連携での障害者就労支援の取組を通して体得していることが示唆され、効果的支援ノウハウについて、地域の支援実務者の間での共通認識をより効果的に形成する方策が必要である。そのような効果的支援は、支援者が、障害者の障害・疾患管理、生活・経済的自立、企業や地域社会への有益さを実感し、貢献、能力発揮、成長を伴うやりがいにもつながっていることが示されていることから、地域の就労支援機関における人材育成にとって非常に重要である。また、多様な関係機関・職種の役割や強みを明確にして共通認識とすることは、連携促進に不可欠である。

（１）「職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウ」の定義

本調査研究における「職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウ」とは、障害者職業総合センター（2017）による「就労支援の全体的なプロセスを理解した上で、就職前から就職後までの総合的で継続的な支援を、本人、職場の両面からのアプローチにより行う取組」を想定し、図３－１に示すように、多分野の関係機関・職種が関わる多岐に渡る支援である。

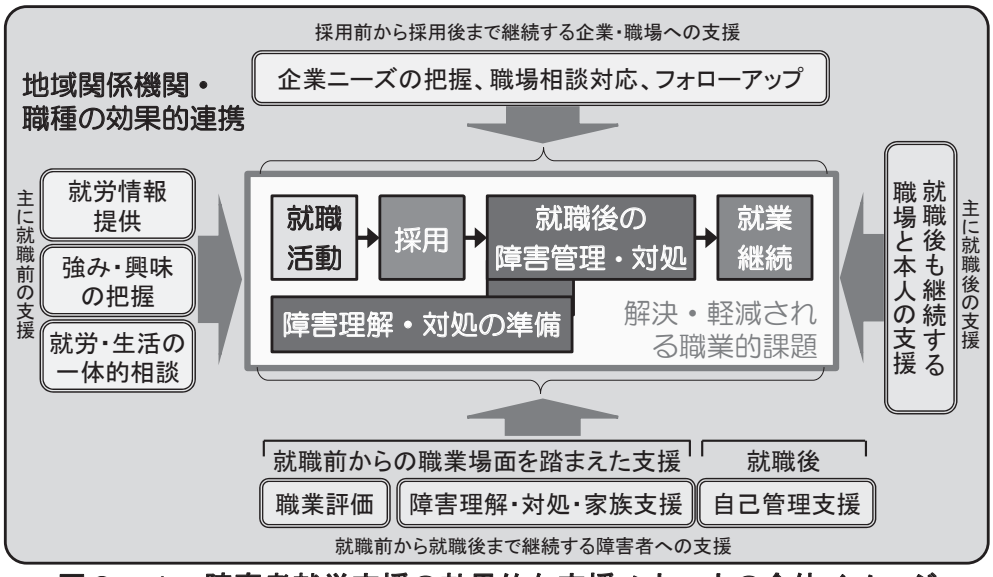


図３－１　障害者就労支援の効果的な支援ノウハウの全体イメージ

本調査研究においては、「職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウ」を総合的に把握するため、多分野の関係者による多岐にわたる支援内容を収集することとした。具体的には、次のような内容を想定した。

- 障害者が就職前から就職後に直面しうる職業的課題の解決・軽減につながっていることを、支援者が支援現場において確認できている支援であること
- 効果的とは、障害や問題点への対応だけでなく、障害者を雇用する企業の経営・管理への効果、障害・疾患管理の改善、職業人としての活躍、生活・経済的自立等、職業準備、就職、就業継続、キャリア発達等、障害者の職業生活の質の向上につながるものも含むこと
- 支援対象は、障害者本人、家族、企業・職場、地域関係者等、多岐にわたること
- 具体的取組内容として次のような例が考えられること：就労情報提供、強み・興味の把握、就労・生活の一体的相談、職業評価、障害理解・対処・家族支援、自己管理支援、企業ニーズの把握、職場相談対応、フォローアップ、就職後も継続する職場と本人の支援、組織内の体制変革や人材育成、地域連携・変革

（2）非言語的に認識されている「職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウ」の特徴

「職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウ」は、現在、多様な地域関係機関・職種において必ずしも明文化されず、また、地域関係機関・職種における認識が大きいことが想定される。したがって、単純に関係者に「職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウ」の情報を求めることには限界があり、以下のような特徴を踏まえて情報収集する必要がある。

- 関係機関・職種にとって、効果的支援は必ずしも「就労支援」と認識されておらず、「障害者が職業生活を送る上での個別支援」等の認識である可能性があること
- 効果的支援ノウハウは関係機関・職種の専門性や社会的資源等により異なりうること
- 効果的支援の取組の実施状況には機関・職種による差が大きいこと。ただし、効果的支援が全般的に少ない機関・職種でも効果的支援が行われている可能性があり、それは貴重な情報と考えられること
- 効果的でない支援を実施している者に比べ、効果的支援を実施している者は支援の有益さや支援のやりがいが高いことが示唆されていること

2　調査目的

本調査研究では、障害者就労支援の多様な関係分野（医療、福祉、教育、雇用支援、企業等）の支援実務者における多様な効果的支援ノウハウの公募での情報収集を行うとともに、職業リハビリテーションの専門家グループの匿名の意見集約を行うことで、これまで必ずしも明確に言語化された共通認識となっていなかった「職業リハビリテーションの効果的ノウハウ」の明確化を試みることを目的とした。

3　方法の概要

本調査研究では、障害者職業総合センター研究部門に設置した、職業リハビリテーションに関係

する実務者・有識者等からなる「就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究委員会」の意見を聴きつつ、地域の幅広い関係者からの効果的支援ノウハウの公募での情報収集と、職業リハビリテーションの専門家グループによるデルファイ法を用いた意見集約・取りまとめを行った。また、明確になった効果的な障害者就労支援に関する共通認識の普及に資するために、効果的に普及、活用する方策について考察した。

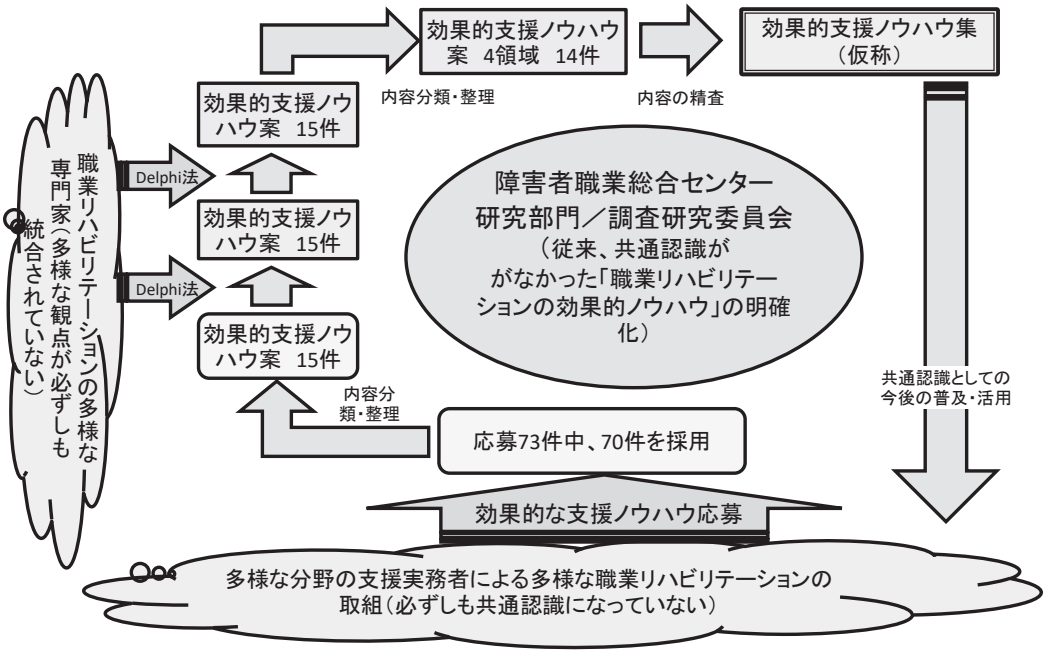


図３－２　効果的支援ノウハウの情報収集に係る一連の流れ

結果の詳細は、次節以降に示す。

第２節　職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウの情報収集

１　調査目的・趣旨

「職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウ」は、現在、多様な地域関係機関・職種において必ずしも明文化されていない状況も多いため、情報収集の対象を特定しにくい。一方、効果的支援を実施している者は支援の有益さや支援のやりがいも高いことが示唆されている。これに着目し、地域で障害者就労支援にやりがいをもって取り組んでいる支援者からの情報提供を想定し、幅広い関係者からの「公募」の形で情報収集を行った。そのような支援者の応募意欲を高めるため、情報収集の趣旨を明確にするとともに「呼び水」的な例示を含めて幅広い対象者に周知した。

２　調査対象・募集方法

「障害者就労支援の効果的な支援ノウハウ」について以下のとおり障害者職業総合センターのホームページ、関係機関への文書やメール等を通じて関係者に広く周知し、募集した。応募者として、ハローワーク、地域センター、就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、就労定着支援事業所、就労継続支援Ａ型事業所、特例子会社等に所属する組織管理者及び支援実務者を想定した。公募はホームページ等による関係者への一般的な周知だけでなく、特に効果的支援ノウハウを多く有すると考えられる機関には重層的かつ積極的に公募を周知した。

（１）ホームページ等での一般的周知

次の方法により一般的に公募を周知した。

- 障害者職業総合センターや機構のホームページでの周知
- 機構メルマガでの周知
- 職業リハビリテーション学会メーリングリストでの周知

（２）公募を積極的に周知する機関

特に、効果的支援を実施している者が多いことが想定されるハローワーク、地域センター、就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、就労定着支援事業所、就労継続支援Ａ型事業所、就労継続支援Ｂ型事業所、特例子会社には、（１）以外に、郵送や電子メールにより、各機関の長等を通して、関係職員に公募についての周知を依頼した。

３　調査方法・調査内容

地域の支援現場において行われている「障害の有無に関係なく、希望や能力、適性等に応じて活躍できる社会の実現に向けた多様な取組・工夫」について、①支援ノウハウの簡潔なタイトル、②取組・工夫の具体的内容、③課題軽減・解決・向上の具体的な効果や成果等を自由記述中心で回答する内容とした。回答は、障害者職業総合センターのホームページのウェブフォームを用いた。回答は匿名とした。具体的な、ウェブフォームは巻末資料に示す。

（１）「職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウ」の具体的内容

「職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウ」の具体的内容として、「障害者が就職前から就職後に直面しうる職業的課題の解決・軽減につながっていることを支援現場において確認できてい

る支援、取組・工夫」について、構造的な自由記述回答を求める。以下の⓪①②を必須回答とした。③④は任意の回答とし、これにより①②の回答内容を整理しやすくするものとした。

⓪取組・工夫の内容とその効果の関係が分かりやすい簡潔なタイトル

①取組・工夫の具体的内容

②課題軽減・解決・向上の具体的な効果や成果

③必要性・きっかけ

④当該ノウハウを普及する際の課題

（２）取組・工夫、効果についての分類

自由記述内容の分析を効率的に行えるようにするため、（１）の記述内容の分類を、先行調査に基づく選択肢により回答を求めた。

ア　取組・工夫の内容

次の項目について複数選択可とした。※各選択肢には内容説明や具体例を加えた。

- 就労情報提供
- 個性・強み・興味の把握
- 就労・生活の一体的相談
- 就労場面を踏まえた職業評価
- 障害のある人や家族の障害の自己理解や対処の支援
- 障害のある人の就職後の障害や疾患の自己管理支援
- 企業ニーズの把握／職場相談や支援／職場のフォローアップ
- 支援機器やテクノロジーの活用
- 本人と企業の双方への職業準備と職場適応の一体的支援
- 職業人としての活躍を目指す就職活動支援やキャリア支援
- 就職後の本人と職場への継続的支援体制
- 組織や地域の体制変革や人材育成
- その他

イ　課題軽減・解決・向上の具体的な効果や成果

次の項目について複数選択可とした。

- 就職前の職業準備性の向上
- 効果的な就職活動／採用活動
- 希望に合い条件のよい就職／採用
- 就職／採用後の障害や疾患管理、雇用管理の充実
- 職業人としての能力発揮・活躍
- 就業継続やキャリアアップの促進
- 雇用企業の経営・雇用管理の改善
- 障害者の職業生活における自立促進
- 障害者の生活・人生の質の向上

- その他

ウ　支援ノウハウがニーズに合う対象者

次の項目について複数選択可とした。

- 障害者（身体障害）
- 障害者（知的障害）
- 障害者（精神障害）
- 障害者（発達障害）
- 障害者（難病）
- 障害者（高次脳機能障害）
- 障害者（その他）
- 企業・職場
- 地域関係者
- 家族

エ　このノウハウの普及の重要性への意見

応募内容について応募者からノウハウ普及の重要性について次の選択肢で意見を聴いた。

- 今後の普及がとても重要と思う
- 今後の普及が重要と思う
- 今後の普及の重要性については分からない
- 今後の普及を進める必要はないと思う

（３）機関分類

この取組・工夫を実施する機関について、先行調査に基づく選択肢により回答を求めた。

- ハローワーク
- 地域センター
- 就業・生活支援センター
- 就労移行支援事業所
- 就労定着支援事業所
- 就労継続支援Ａ型事業所
- 就労継続支援Ｂ型事業所
- 特例子会社
- その他（福祉機関）
- その他（企業）
- その他

（４）回答者の立場

回答者の立場について選択肢により回答を求めた。

- 組織管理者
- 支援実務者

● その他

４　調査期間

2021 年８月 19 日～同年 11 月 30 日。

５　調査結果

（１）応募件数

全国の障害者就労支援関係機関への幅広い募集の結果、合計 73 件の応募があった。応募者のうち、組織管理者は 27 名、支援実務者は 44 名、その他は２名であった。

応募の支援の実施機関の割合をみると、就業・生活支援センター（21.9%）、地域センター（17.8%）、特例子会社（15.1%）、就労移行支援事業所（13.7%）、ハローワーク（9.6%）の順に高くなっていた。

表３－１　応募内容の実施する機関・応募数・割合

応募者の所属機関	応募数	割合
ハローワーク	7	9.6%
地域センター	13	17.8%
就業・生活支援センター	16	21.9%
就労移行支援事業所	10	13.7%
就労定着支援事業所	1	1.4%
就労継続支援Ａ型事業所	3	4.1%
就労継続支援Ｂ型事業所	6	8.2%
特例子会社	11	15.1%
その他（福祉機関）	3	4.1%
その他（企業）	2	2.7%
その他	1	1.4%
計	73	100.0%

（２）応募者によるノウハウ普及の必要性の意見

「今後の普及がとても重要と思う」と「今後の普及が重要と思う」を合わせると８割の応募者が自らの取組の普及の必要性を感じていた。

・今後の普及がとても重要と思う：　29 件（39.7%）
・今後の普及が重要と思う：　30 件（41.1%）
・今後の普及の重要性については分からない：　13 件（17.8%）
・今後の普及を進める必要はないと思う：　1 件（1.4%）

（３）取組・工夫の具体的内容（応募者自身による分類）

取組・工夫の具体的内容は、「障害のある人や家族の障害の自己理解や対処の支援」（53.4%）、「個性・強み・興味の把握」（46.6%）、「就労情報提供」（37.0%）、「就労・生活の一体的相談」（37.0%）、「就職後の本人と職場への継続的支援体制」（35.6%）の順に割合が高くなっていた。

表３－２　取組・工夫の具体的内容の分類・件数・割合

取組・工夫の具体的内容の分類	件数	割合
就労情報提供	27	37.0%
個性・強み・興味の把握	34	46.6%
就労・生活の一体的相談	27	37.0%
就労場面を踏まえた職業評価	20	27.4%
障害のある人や家族の障害の自己理解や対処の支援	39	53.4%
障害のある人の就職後の障害や疾患の自己管理支援	25	34.2%
企業ニーズの把握／職場相談や支援／職場のフォローアップ	19	26.0%
支援機器やテクノロジーの活用	6	8.2%
本人と企業の双方への職業準備と職場適応の一体的支援	21	28.8%
職業人としての活躍を目指す就職活動支援やキャリア支援	14	19.2%
就職後の本人と職場への継続的支援体制	26	35.6%
組織や地域の体制変革や人材育成	15	20.5%
その他	6	8.2%

（４）課題軽減・解決・向上の具体的な効果や成果（応募者自身による分類）

課題軽減･解決･向上の具体的な効果や成果の回答は､「職業人としての能力発揮･活躍」(47.9%)、「障害者の生活・人生の質の向上」(47.9%)、「就職前の職業準備性の向上」(42.5%)、「障害者の職業生活における自立促進」(39.7%) の順に割合が高くなっていた。

表３－３　支援による成果・件数・割合

支援による成果	件数	割合
就職前の職業準備性の向上	31	42.5%
効果的な就職活動／採用活動	24	32.9%
希望に合い条件のよい就職／採用	17	23.3%
就職／採用後の障害や疾患管理、雇用管理の充実	23	31.5%
職業人としての能力発揮・活躍	35	47.9%
就業継続やキャリアアップの促進	25	34.2%
雇用企業の経営・雇用管理の改善	22	30.1%
障害者の職業生活における自立促進	29	39.7%
障害者の生活・人生の質の向上	35	47.9%
その他	2	2.7%

（５）支援ノウハウによりニーズに合う対象者（応募者自身による分類）

支援ノウハウによりニーズに合う対象者の分類を見ると、「障害者（精神障害)」(72.6%)、「障害者（発達障害)」(71.2%)、「障害者（知的障害)」(56.2%)、「企業・職場」(47.9%)、「障害者（高次脳機能障害)」(46.6%)、「障害者（身体障害)」(43.8%) の順に割合が高くなっていた。

表３－４　支援ノウハウによりニーズに合う対象者・件数・割合

支援ノウハウによりニーズに合う対象者	件数	割合
障害者（身体障害）	32	43.8%
障害者（知的障害）	41	56.2%
障害者（精神障害）	53	72.6%
障害者（発達障害）	52	71.2%
障害者（難病）	25	34.2%
障害者（高次脳機能障害）	34	46.6%
障害者（その他）	21	28.8%
企業・職場	35	47.9%
地域関係者	20	27.4%
家族	21	28.8%

６　項目の分類・整理

応募があった多様な 73 事例の取組の内容を、KJ 法の手法を援用して内容の共通点に基づいて、以下の 16 項目に分類・整理した。以下には、整理済みの 16 項目別に、共通点を示し、元の応募事例の要旨を、その共通点を踏まえながらも、各応募事例について、その具体的な、実施機関や実施対象、実施方法等の多様性を示す例として、各項目の最後に示した。

なお、各項目のタイトルと概要要約は、次節の専門家によるデルファイ法による意見集約・取りまとめのための支援ノウハウの概要を提示するために活用するものとした。項目（16）は支援ノウハウとしての意義が明確に認められなかったので、最終的には 15 項目となった。

（１）医療、福祉、教育等の関係機関において障害者や保護者・家族向けに最新の就労支援制度やサービスに関する情報の提供

要約説明：　就労支援機関が中心になって最新の様々な就労支援制度・サービスや事例等について関係機関と毎年連絡調整し集約して、医療、福祉、教育等の関係機関や自立支援協議会等に対して情報提供を行い、障害児・者や家族や関係者が、障害があっても職業で活躍できるイメージが明確にできるようにする。特別支援学校でない高等教育機関も対象とする必要がある。

この共通イメージの下、各応募事例における次のような具体的な内容が含まれていた。

1	**【地域自立支援協議会の就労支援部会が、特別支援学校でない一般校での障害のある生徒の進路指導担当者に、就労支援を紹介する冊子等で情報提供し、卒後の職業移行を支えている。】** **●要旨：特別支援学校以外の一般校で障害のある生徒が増加しており、生徒の卒業後の職業移行に向け、地域自立支援協議会で就労支援機関の事業内容等に関する冊子を作り、一般校進路指導担当者との連携を図っている。**
2	**【地域センターが、一般校の生徒や保護者、教員に障害者雇用・職業リハビリテーションの情報を提供することにより、卒業後の就職への見通しを促進している。】** **●要旨：地域センターが一般高校の生徒やその保護者、教員に来所してもらい、障害者雇用に関連する法・制度や企業での取組状況を解説・説明することで今後の進路指導に活用してもらうと共に職業リハビリテーションサービスに係る情報の広がりが期待できる。**
3	**【特別支援学校の障害者・家族が就労支援機関の利用に躊躇している状況を踏まえ、就労支援機関が、複数の就労支援機関の見学を勧奨し、利用を促進している。】** **●要旨：就労支援機関の利用に躊躇している本人・家族が複数の就労支援機関を見学することを勧奨し、自らの状態等に合った施設を利用することを促進する。**

（２）障害があっても活躍できる仕事内容や職業生活のイメージを明確にすることによる就労意欲や職業能力開発への意欲の向上

要約説明：　同じ障害のある人が働く事業所の見学や、障害者雇用の好事例に触れたり、アビリンピックの競技課題の体験や、テレワークの研修等により、障害児・者や家族にとって、現実的かつ希望を持てる職業能力開発イメージを多様に示し、専門支援者と振り返りも併せて行うことで、就労や職業能力開発の意欲を高める。

この共通イメージの下、各応募事例における次のような具体的な内容が含まれていた。

4	【雇用に至るサービスの情報が不足している障害者や家族に対して、就業・生活支援センターの利用の際に障害者雇用サービスのイメージを伝え、支援と就労につなげた。】 ●要旨：障害者雇用に係るサービスを知らなかった本人は一般での就職活動の不調が続くが、就業・生活支援センターの利用を通じ、障害者雇用サービスを理解し就職に至る。
5	【就業・生活支援センターの定期的な業務説明会で、障害者が活躍できる仕事内容や職業生活のイメージを明確に伝えることで、働く選択肢を拡大している。】 ●要旨：企業就労や福祉的就労に係る情報に乏しい本人に対して就業・生活支援センターで定期的な業務説明会を開催し、情報提供を行うことにより、活躍できる仕事内容や職業生活のイメージを明確にしている。
6	【就労経験のない若年の発達障害者向けに、地域センターで複数の事業所見学を行うことで、現実的な就業イメージを促進し、職業準備性や就労意欲を高めている。】 ●要旨：地域センターを利用する若年の発達障害者は就業イメージが乏しいため、ジョブコーチ支援で関係のある複数の事業所見学を行った上、振り返りの相談を実施することで現実的な就業イメージを促進する。
7	【就労経験の乏しい生徒や訓練受講者が、障害者技能競技大会（アビリンピック）に参加し、企業就労に必要なスキルや職務要件を理解し、職業能力開発の意欲を高めている。】 ●要旨：就業経験の乏しい特別支援学校の生徒や訓練受講者へアビリンピックの説明と競技種目の課題を体験させることで、企業就労に必要になるスキルの向上・職務要件の理解を促進する。

（3）就職前の職業準備支援から就職後のジョブコーチ支援や事業主支援の一体的な支援

要約説明：　就職前の職業準備支援の段階からジョブコーチが評価や支援に加わることで、より現実的な職業場面での課題の設定や、対処スキルや、職場実習、職場での合理的配慮の確保等の支援を切れ目なく、無駄なく実施することができる。

この共通イメージの下、各応募事例における次のような具体的な内容が含まれていた。

8	【地域センターでの職業準備支援利用者に対し、ジョブコーチが職業準備段階から継続的な支援を行うことで結果、就職率・職場定着率が向上する取組。】 ●要旨：地域センターの全ての職業準備支援利用者に対し、担当ジョブコーチをつけて、就職活動支援から職務試行法の実施、就職後のジョブコーチ支援を継続的に行うことで就職率・職場定着率が向上する。
9	【配置型ジョブコーチが職業準備支援利用者へアセスメント・職業講話・職場見学同行等を実施することで、円滑なラポール形成や利用者の職業能力向上が可能となる取組。】 ●要旨：配置型ジョブコーチが職業準備支援の作業支援で利用者のアセスメントを行ったり、職業講話・職場見学同行等を担当することで、利用者との円滑なラポール形成や利用者の職業能力向上が可能となる。
10	【在宅就労希望の障害者に対して、就業・生活支援センターと在宅就労継続事業所が連携し、在宅就労前のスキル付与等から在宅就労までの一貫した支援を実施。】 ●要旨：就業・生活支援センターが在宅就労継続事業所との連携を図り、地方在住障害者の在宅就労を可能とするスキル付与等に貢献する。
11	【就労移行支援／職場定着支援の事業所が、ストレス対処法の教材を用いたプログラム実施し、就職後の障害者の対処スキル向上により、就職率・職場定着率が向上した取組。】 ●要旨：就労移行支援事業所の利用者に対し、脳科学者や精神科医が監修したストレス対処法の教材を用いたプログラムを実施することで、コーピングスキルを向上し、就職率・職場定着率が向上した取組。

（４）職業課題の総合的な把握と専門支援者との振り返りによる自己理解と支援計画の質の向上

要約説明：　障害者の企業見学や職場実習、模擬的な仕事の体験、地域生活の体験等、より具体的な職業生活場面の体験を推進し、課題を自覚しやすくする一方で、経験を積んだ専門支援者がその課題の解決や対処の方法を一緒に考えることで、「障害があってもできる」イメージをつかみ自信を高め、就職後の職場との協力もスムーズにできる。このような支援の流れを共通化して関係者が関わることで、自己理解と支援計画の質が標準化できる。

この共通イメージの下、各応募事例における次のような具体的な内容が含まれていた。

12	【就業・生活支援センターの利用者が、企業見学・実習後のハローワーク職員との振り返りで、自己理解の深化と現実的な職業選択や支援方針の共有促進につなげている。】 ●要旨：就業・生活支援センターの利用者が企業見学・実習を行った際、ハローワーク職員と共に振り返りを行うことにより、利用者の自己理解を促進し現実的な職業選択を促すと同時に支援者間でその後の支援方針をイメージする。
13	【身体障害・高次脳機能障害のある利用者が定期的に外出することで、施設外での身体特性の把握が可能となり、社会生活上の対処スキルの向上の課題の取組が改善している。】 ●要旨：就労移行支援事業所の身体障害・高次脳機能障害のある利用者に対し、定期的に外出するプログラムを設定することにより、支援者が利用者の身体的機能に係る特性を把握することが可能となるとともに、利用者の社会生活上の対処スキルの向上を図る。
14	【地域センターでは、利用者への希望等を踏まえたワークサンプルや職業準備支援場面での入念なアセスメントと振り返りにより、明確な支援計画の提示につなげている。】 ●要旨：地域センター利用者に対し、実際の作業場面に即した作業内容や作業環境での状況を把握するために、MSFAS や MWS、職業準備支援などは有効であり、アセスメントを踏まえた長所、課題、支援方策や今後の展望・提案を提示することで、利用者自身が具体的な今後の進め方をイメージできるようになる。
15	【就労移行支援事業所では、職業課題を網羅する多項目アセスメントシートと振り返りにより、自己理解の深化、支援者間の評価の一致、就職先企業への説明に役立てている。】 ●要旨：就労移行支援事業所において、多様な職業的課題についての多項目で構成されたアセスメントシートを用いて、支援者と利用者が評価を照らし合わせ、振り返り、訓練の見直し、実践を繰り返すことにより、①利用者の自己理解を深化する、②支援者間の利用者の評価を一致させる、③施設利用後、就職先企業関係者に利用者の特性等を説明する、といった効果が見いだされる。
16	【就労移行支援事業所の高次脳機能障害者が、支援者との相談等でナビゲーションブックを作成し、自己理解の深化、対処スキル・職業能力の伸長、就職後の職場適応を改善。】 ●要旨：就労移行支援事業所を利用する高次脳機能障害者が支援者との相談等を通じてナビゲーションブックを作成することで自己理解を深化し、結果、施設内訓練での対処スキル・職業能力の伸長、訓練終了後の職場適応を易とする効果が見いだされる。
17	【就労移行支援事業所の若年者・中途障害者が、自身の職場不適応の事例をシートにまとめそれについての学習を蓄積することで、対処スキル等の自己理解や、職業準備性が向上。】 ●要旨：就労移行支援事業所を利用する若年者・中途障害者が、職場不適応に関連する事例シートの記入による学習を積むことで、葛藤状態を回避するスキル等の自己理解を伸長し、職業準備性の向上を図る。
18	【就労移行支援事業所の高次脳機能障害者に対し、日々の職業能力向上の訓練終了後、振り返りの相談を複数の支援者が共有・共通内容で行うことにより、自己理解が向上。】 ●要旨：就労移行支援事業所を利用する高次脳機能障害者の職業能力等の伸長を目的に、日々の訓練終了後、振り返りの相談を職員が協同し行っている取組。

（５）障害者の就職希望に応じた就職先の企業の個別の求人開拓

要約説明：　ハローワークに求職登録をしている障害者各人の能力や意欲、就業上の条件等を就労パスポートにまとめ、企業への雇用率達成指導と連動して、職場実習等の機会で、人事や職場担当者と相談した上で求人条件を明確にして採用面接につなげ、求職者も求人企業も満足できる雇用を実現する。また、地域関係機関を利用する就職希望者が、このようなハローワークの支援につながるように連携する。

この共通イメージの下、各応募事例における次のような具体的な内容が含まれていた。

19	【ハローワーク職員が、障害者雇用実習の受入れ企業に、就労パスポートにより実習生の情報提供を行うことで、実習の受入れや上司・同僚等の障害理解を促進する。】 ●要旨：ハローワーク職員が企業での障害者雇用実習の受入れに関し、就労パスポートを活用した情報提供を行うことにより、実習の受入れを易にし、上司・同僚等の障害理解を促進するなどの取組。
20	【ハローワーク職員が、就労移行支援事業所・地域センターと連携し、各利用者の職場適応をイメージして個別求人開拓を行うことで、スムーズなマッチングを図る。】 ●要旨：ハローワーク職員が求職者である就労移行支援事業所・地域センターの利用者の状況を支援機関と連携し把握する一方、それらの求職者の円滑な職場適応をイメージしながら企業の個別求人開拓を同時に行うことで、スムーズなマッチングを図る。
21	【就業・生活支援センターの利用者と障害者雇用を検討する企業の双方への「職場体験機会プログラム」により、円滑なマッチングと職場定着への支援機関の利用を促す取組。】 ●要旨：就業・生活支援センターを利用する障害者、障害者雇用を検討する未達成企業、双方に対し、雇用前に「職場体験機会プログラム」を実施することで、円滑なマッチングを図るとともに、職場定着に資する支援機関の利用を促す。
22	【ハローワーク職員による雇用率未達成企業への指導の際、職場実習を提案し、企業は障害特性等の理解、求職者は現実的な職業能力の伸長を図る機会とできる。】 ●要旨：ハローワーク職員による雇用率未達成企業への指導の際、職場実習の実施の提案を行うことにより、企業側へは障害特性等の理解、求職者は現実的な職業能力の伸長を図る機会を提供する。
23	【ハローワーク職員による障害者雇用未達成指導の際、社会保険労務士と同行することにより、障害者雇用に関するノウハウをより企業側に提供することが可能となる取組。】 ●要旨：ハローワーク職員による障害者雇用未達成指導の際、障害者雇用の働きかけを行っている社会保険労務士が同席することで、企業に対し障害者雇用に関するノウハウの提供や職場実習の提案等が可能となった。
24	【就業・生活支援センターから毎週ハローワークを訪問して日常的に密に情報交換し、求人情報や企業開拓同行、登録者進捗把握等で、雇用につながりやすくなっている。】 ●要旨：就業・生活支援センター職員が毎週特定曜日にハローワークを訪問・情報交換をすることにより、利用者の確保・利用者の就職支援の強化等に努めており、今後は地域の就労移行支援事業所との連携を密にし、地域におけるチーム支援を一層強化する取組。

（６）精神障害者等の職業場面での疾患管理やストレス管理を職場と本人が協力して実施できるような支援

要約説明：　精神障害者や発達障害者等を雇用する企業の職場関係者向けに、ジョブコーチや地域センター、ハローワークのトータルサポーター等による職場での留意点の理解促進のためのミニ講座や研修会、本人の同意を得た就労パスポートや説明文書の職場への提供、日々の体調チェ

ックによるタイムリーな支援提供ができる職場体制づくり等、総合的な定着支援を行う。

この共通イメージの下、各応募事例における次のような具体的な内容が含まれていた。

25	【就職後の精神障害者本人の同意の上、通院歴・性格特性等を記載した紹介シートを企業に提供することで、人事や現場の担当者の異動があっても、職場の理解や配慮が引き継がれる。】 ●要旨：地域センターを利用する精神障害者が就職した際、利用者の同意の上、通院歴・性格特性等を記載した紹介シートを企業に提供することで、人事労務管理者・現場の指導担当者が異動した際、新たな担当者等が利用者への理解を促進する。
26	【ハローワークの精神障害者雇用トータルサポーターが企業関係者に対し、障害特性や特性を踏まえた接し方等を内容とする講座を行うことで、障害者の職場適応を図る取組。】 ●要旨：ハローワーク職員による職場適応指導の際、精神障害者雇用トータルサポーターが企業関係者に対し、障害特性や特性を踏まえた接し方等を内容とする講座を行うことで、障害者の一層の職場適応を図る。
27	【就労移行支援事業所を利用する精神障害者に対し、職員が日々Ｗｅｂでの体調チェックソフトの活用を促すことで、利用者が健康管理に関し一層留意する効果が見いだされる取組。】 ●要旨：就労移行支援事業所を利用する精神障害者に対し、職員が日々Ｗｅｂでの体調チェックソフトの活用を促し、職員との振り返りを通じて、利用者が自身の体調の変化に気付き、自己受容が進められるといった効果が見いだされる。
28	【気分の波で安定出勤に課題のある障害者に関し、在籍した就労移行支援事業所が特性や関わり方を企業に説明するなどのチーム支援を実施し、職場定着を図る取組。】 ●要旨：気分の波により安定出勤に課題のある就労移行支援事業所を利用した障害者の職場定着に関し、在籍した就労移行支援事業所職員が本人の具体的特性や関わり方を企業に説明するなどのチーム支援を実施することで職場定着を図る取組。
29	【企業に利用者を紹介する際、本人の特性・配慮事項・支援体制等で構成されたシートを情報提供することにより、企業側の利用者への理解が促進するなどの取組。】 ●要旨：就業・生活支援センターが企業に利用者を紹介する際、本人の特性・配慮事項・支援体制等で構成されたシートを情報提供することにより、企業側の利用者への理解が促進するなどの取組。

（７）地域関係機関による就職後の障害者の職場定着のフォローアップ

要約説明：　就職・復職した精神障害者等が、土日やアフターファイブ等に定期的に集まって情報交換や課題を共有して共感できる地域の場をつくることや、定期的に支援者と個別面談の実施やオンラインでの取組みを充実させることで、職場では対応できない医療や心理面の課題にタイムリーに対応できるようにする。

この共通イメージの下、各応募事例における次のような具体的な内容が含まれていた。

30	【ジョブコーチによる精神障害者の職場定着】 ●要旨：就職後の精神障害者に対し、ジョブコーチが週１回の振り返り相談を定期的に行うことで、職場不適応を未然に防ぐ取組。
31	【地域活動支援センターにおいて、在職中の高次脳機能障害者が月１回の土曜日にグループ活動を設定し、心理的共感を醸成し、職場定着・キャリアアップに資する取組。】 ●要旨：地域活動支援センター職員が在職中の高次脳機能障害者のグループ活動を月１回の土曜日に定期的に実施することにより、グループ内の心理的共感を醸成すると共に、個別利用者の職場定着・キャリアアップに資する取組。

32	【就業・生活支援センター職員が、在職中の障害者の都合に合わせ、終業後の時間や、土日などに、定期相談を実施することで、職場定着を図る取組。】 ●要旨：就業・生活支援センター職員が個別の在職中の障害者の都合に合わせ、終業後、土日など柔軟的な定期相談を実施することで職場定着を図る。
33	【就労移行支援事業所において、月１回の土曜日に、在職中障害者に対する余暇支援について、コロナ禍ではＷｅｂ支援へと転換しながら、就職後のフォローアップを実施。】 ●要旨：就労移行支援事業所を利用し就職した在職中障害者に対し月１回の土曜日に余暇支援を行っており、コロナ禍の状況を鑑み、Ｗｅｂでの支援を開始した取組。

（８）生活面の支援と職場定着支援のための家族支援

34 の応募事例は、知的障害者の家族支援という他の事例に含めにくい異なる特徴があることに着目し、標記の障害者就労支援の取組イメージにまとめた。

要約説明：　知的障害者等の職場定着のために、職場、家族、支援機関の間で連絡帳によるやりとりをすることで、家族の理解と協力を得られ、生活面が整い、職場定着が促進される。また、職場と家族との関係づくりに苦慮している職場にとっても有益である。

34	【長く働き続けるために障害者の生活面の課題を改善する取組】 ●要旨：知的障害者等の職場定着を促進するには家族の協力が果たす役割もあることから、日々、企業・家族・支援者間で連絡帳を活用したやり取り等に関する取組。

（９）精神障害者等のメンタルヘルスと職場定着のための医療、職場、関係機関の多職種チーム支援

要約説明：　精神障害者等の体調管理について、就職前や休職中の医療機関の医師や精神保健福祉士、就労支援機関、職場の見立てや支援についての情報を、本人の同意の上で共有し、関係機関がチームで支援を行うことにより、関係機関が連携し、医療や生活面の支援と、職場での体調管理やストレス管理の精度を高めることができる。就労支援の帰結（成功／失敗）を、関係機関にフィードバックすることも重要である。

この共通イメージの下、各応募事例における次のような具体的な内容が含まれていた。

35	【精神障害者や発達障害者の、医療や生活等の本人特性をよく理解する地域事業所と、職業リハビリテーション機関が連携し、職業評価や準備支援、就職、定着支援を一貫して行う取組。】 ●要旨：精神障害や発達障害を専門とする就労継続支援Ｂ型事業所では当人を最もよく理解している一方、就職の支援は難しいため、より良い就職率、定着率を得るために、職業評価、職業準備支援、職場実習、雇用、定着までを、職業リハビリテーション機関に情報提供したり連携したりして一貫して支えている。
36	【休職中の精神障害者に対し、就業・生活支援センター職員が通院同行の支援を通じて医師との意思疎通を密にすることで症状が軽減し、職場復帰に向かっている取組。】 ●要旨：希死念慮が生じたり、周囲の様子や人たちの言動を過敏に受け取る休職中の精神障害者に対し、就業・生活支援センター職員が通院同行の支援を通じて医師との意思疎通を密にすることで本人は症状が軽減し、職場復帰に向かっており、支援者は就労支援に必要な医療的知識を深めている。

37	【休職中の精神障害者の増加に対応し、自立訓練施設が医療機関と職場と連携しメンタル不調者に対し認知行動療法、生活習慣改善等の職場復帰支援を実施している取組。】 ●要旨：休職中の精神障害者数は多く、医療機関・地域センターでのリワーク支援だけでは充足できないので、自立訓練施設が企業・医療機関と連携しメンタル不調者に対し認知行動療法、生活習慣改善等で構成された職場復帰支援を実施している取組。
38	【特例子会社における休職者に対し、関係支援機関が主治医の意見や生活や周辺環境を把握し調整することで、職場復帰に向けた職場の配慮や対応方針が定まり、復職ができた取組。】 ●要旨：特例子会社が社員である休職者に対し、職場復帰に向けたストレスコーピングの確立や生活習慣の改善等を関係支援機関との連携で図る。
39	【就業・生活支援センターが、高次脳機能障害者の状況について主治医や医療ソーシャルワーカーから情報収集し、職場や関係機関と共有・連携し、職場定着につなげる取組。】 ●要旨：就業・生活支援センターが高次脳機能障害者の職場定着を図るため、主治医や MSW と直接やりとりして医療エビデンスに関する情報を収集し、職業リハビリテーションの関係機関や企業側と情報共有して連携している取組。
40	【就労移行支援事業所の利用者の転帰、職場適応状況等を、医療機関スタッフと定期的な意見交換を行うことで、医療機関スタッフの職業リハビリテーションへの理解の促進につなげている取組。】 ●要旨：就労移行支援事業所職員が利用者の転帰、職場適応状況等に関して年１回、医師・心理士・ソーシャルワーカー等の医療機関スタッフと定期的な意見交換を行うことで、医療機関スタッフの職業リハビリテーションに関する理解を深めるとともに、職業リハビリテーションに向けた効果的な医療措置のあり方を検討する機会となっている。

（10）職業スキルの種類やレベルの一覧・可視化による障害者のスキルアップのモチベーション向上

要約説明：　職場において求められる製品の品質水準や業務スキルのレベルを多様な業務別に明確化し、マッピングやカード等で一覧・可視化することにより、多様な障害者が、それぞれの強みを発揮して活躍できる適材適所を実現できるとともに、一人一人の主体性と責任感を高め、継続的にスキルアップし、業務習熟していくモチベーションを維持することにもつながる。在宅勤務に必要なスキルを明確にすることにより、各人の在宅勤務の可否も明確にできる。

この共通イメージの下、各応募事例における次のような具体的な内容が含まれていた。

41	【特例子会社での、在宅勤務でのＰＣ・清掃等の、レベル別の教材や遂行課題の設定とその遂行結果や生産性等の確認により、社員の現状のスキル等の客観的把握につなげた取組。】 ●要旨：特例子会社において、コロナ禍を機とした在宅勤務の期間に、レベル別の教材や在宅での作業課題を設定し、ＰＣ・清掃等のスキル向上に取り組むこととし、遂行結果や生産性を確認することで、社員の現状のスキルを客観的に把握でき、家族状況や生活状況の理解も深まった。
42	【特例子会社の従業員において、個人の課題を明確化し毎月スキルシートで管理者評価をグラフ化することで、自己理解を促進し、スキルアップのモチベーションが向上した取組。】 ●要旨：特例子会社の従業員の多くが自己評価が過大であったため、管理者評価などをグラフ化する可視化を行うことにより、適切な自己評価が可能となると共に、スキルアップに向けたモチベーションが向上した。
43	【特例子会社においてギフト商品の作業工程を細分化し可視化することで、社員が自らの職務レベルの水準を一層理解し、能力向上に向けた動機づけが可能となる取組。】 ●要旨：ギフト商品の作業工程を細分化し可視化することで、社員が自らの職務レベルの水準を一層理解し、能力向上に向けた動機づけが可能となる取組。

44	【特例子会社で、全社員共通のスキル、所属チームで必要なスキルに分けたスキルマップシートを作成・活用することで、計画的な業務習熟と動機づけが図られる取組。】 ●要旨：特例子会社社員を対象に、全社員共通のスキル、所属チームで必要なスキルに分けたスキルマップシートを作成・活用することで、習熟を図る業務が明確となり、計画的な業務習熟と動機付けが図られる。
45	【就労継続支援Ｂ型事業所の知的障害者に対し、業務遂行の全プロセス・進捗状況が理解できるカードを掲示することで、仕事のやる気や他者との協力や自主性等の大きな効果があった。】 ●要旨：就労継続支援Ｂ型事業所の知的障害のある利用者に対し、業務遂行のプロセス・進捗状況が理解できるカードを作成・配布の上、集団で作業遂行することにより、利用者の主体性・積極性が向上し、お互いへの承認が促進する効果が見いだされる。
46	【特例子会社で、業務に有用な資格を取得した社員やアビリンピックに出場し成績優秀な社員に、経済的援助を行うことで、多くの社員の意欲向上や人材育成に資する取組。】 ●要旨：特例子会社社員が業務に有用な資格を取得した際やアビリンピックに出場し成績優秀な場合、経済的援助を行うことで、多くの社員の意欲向上が可能となるなど人材育成に資する取組。

（11）多様な障害者と健常者が助け合いながら一緒に働く職場づくりによる、障害者の自己肯定感の向上と障害の軽減

要約説明：　身体、知的、精神、発達等の障害者と健常者が、職場研修でお互いの特性を理解し合い、それぞれの強みを発揮して弱みを補い合いながら働ける業務構成で一緒に働けるようにする。業務目標は個人ではなくチーム毎に管理する。業務以外の総務・広報・研修等の委員会活動も同様。障害者がジョブコーチ研修を受け、管理職になることで、健常者のメンタルヘルス改善にもつながる。

この共通イメージの下、各応募事例における次のような具体的な内容が含まれていた。

47	【特例子会社で、各部署に多様な障害の社員を偏りなく配置し、企業在籍型ＪＣ研修を受講させることで、助け合う社風や社員の自己肯定感の向上の効果が見いだされた。】 ●要旨：特例子会社において各部署に３障害（発達含む）をまんべんなく配置し、社内・社外（企業在籍型ＪＣ研修）研修を受講することで、お互いに助け合う雰囲気を形成でき、個々の社員が自己肯定感を得るなどの効果が見いだされる。
48	【特例子会社で、多様な障害の社員が混在した部署、管理職への障害者登用を進めることで、個々の社員が自ら仕事を考え、お互いに補いながら協力する職場風土がつくられた。】 ●要旨：特例子会社で一つの部署に３障害（発達を含む）を混在し、管理職に障害者を登用するなどインクルーシブな環境整備を行うことにより、個々の社員の主体性を醸成するとともに、お互いに合理的配慮がなされる効果が見いだされる。
49	【就労継続支援Ａ型事業所で、生産性や労働時間が多様な利用者の、チーム単位の目標設定により、集団として目標を達成しようとする職場となり、生産性と公平感が向上した。】 ●要旨：就業可能な時間がまちまちな利用者が在籍する就労継続支援Ａ型事業所で、チーム毎に作業を遂行するシステムを導入することで、集団として目標を達成する機運が高まり、生産性が向上する効果が見いだされる。
50	【特例子会社で総務・広報・研修等の委員会活動に障害のある社員が参加することで、業務以外の社員同士のコミュニケーションが密となり、業務への自発性が向上した取組。】 ●要旨：事務業務で PC 作業の多い特例子会社の障害のある社員は没交渉的であったため、総務・広報・研修等の委員会活動の運営を行うことで、各人が考え、発言する機会が増え、お互いのコミュニケーションが密となり、業務への自発性が向上した取組。

(12) 一般企業の業務を請け負うことができる福祉的就労の環境整備

要約説明： 企業と福祉的就労が情報交換・連携し、障害者が活躍できるように、企業からの外注の請負内容を相談・調査し、福祉的就労の場の機材や管理体制を整備する。これにより、一般企業が外注するメリットが生じ、障害者も一般企業での仕事内容やルールで働く機会となり、一般就労へのステップアップにもつながりやすい。作業量や就職の機会の点で、連携先の企業は大企業であることが望ましい。特例子会社と親会社・グループ企業の関係でも同様の情報交換・連携が重要である。

この共通イメージの下、各応募事例における次のような具体的な内容が含まれていた。

51	【就労継続支援Ａ型事業所で、一般企業の業務に関係した生産性を上げる機材などを整備することで、一般企業からの請負業務が可能となり、賃金向上の効果が図られる取組。】 ●要旨：就労継続支援Ａ型事業所では最低賃金を支払うため、連携先の企業での作業に関係した生産性を上げる機材を整備することとし、一般企業からの請負業務を行い、働く障害者が量的・質的成果を出すことが可能となり、賃金向上の効果が図られる。
52	【就労継続支援Ａ型事業所で、利用者の次のスモールステップとして、事業所の事務作業について障害者の在宅での直接雇用を進め、そこを経て、一般就業につなげる取組。】 ●要旨：就労継続支援Ａ型事業所等の利用、そこから事業所の事務作業の在宅勤務での障害者雇用につなぐ、というスモールステップは、就労移行支援から直接一般就業に向かう際の、準備不足による不適応等の問題を解決する一つの選択肢である。
53	【就労継続支援Ｂ型事業所が、農業への施設外就労を行うことで、多様な作業を体験し得意分野を把握しやすくし、農家の理解を進め就職にもつながりやすくする取組。】 ●要旨：就労継続支援Ｂ型事業所の利用者が、農業への施設外就労で、多様な作業を体験することで得意分野を把握できるように、家族も交えた定期的な面談で今後の支援の方向性を考えたり、受入れ先の農家の理解も深まり就職につながる支援も進める取組。
54	【特例子会社が、グループ企業と共同でイベント等や商品販売や商品開発をすることで、特例子会社の社会的周知を進め、社員のモチベーション向上につなげる取組。】 ●要旨：特例子会社の障害のある従業員が親会社の従業員とともに、商品販売や商品開発をすることで企業全体の障害者雇用に関する理解が促進する取組。

(13) 医療、生活、経済面等、複雑な支援ニーズにタイムリーに対応できる地域支援体制の構築

要約説明： 就労支援に関連して生じる、金銭管理や経済面、自家用車や交通事故対応、定期通院、触法障害者の保護観察、家族対応等の課題については、必要に応じて、医療機関、保護観察所、就労支援機関、相談支援機関、金銭管理事務所、保険会社等の専門機関と連携し、本人や企業との対応も役割分担の体制を構築することでタイムリーな対応が可能になる。就業・生活支援センター等がこれらの連携のハブとなる等、各地域の自立支援協議会での分野を超えた検討が必要である。

この共通イメージの下、各応募事例における次のような具体的な内容が含まれていた。

55	【生活面や体調面等、職場定着に重要な把握やタイムリーな対応のための、医療・相談支援機関等幅広い関係機関との役割分担によりポイントを絞った対応を可能とする取組。】 ●要旨：障害者の生活面や体調の管理等は職場定着に重要でも、就業・生活支援センターが単独では全てを把握することは困難であるが、幅広い関係機関と連携することでタイムリーな把握やポイントを絞った対応が可能となる。

56	【生活困窮のおそれがある知的障害者に関して、ハローワーク、福祉事務所、病院ソーシャルワーカー等がケース会議を通じて情報共有等連携を図り、職場適応指導を行う取組。】 ●要旨：ハローワーク職員が生活困窮の怖れがある知的障害者に関して、福祉事務所職員、病院ソーシャルワーカー等とケース会議を通じて情報共有等連携を図り、職場適応指導を行う。
57	【就業・生活支援センターが主体となり、地域障害者福祉自立支援協議会の場を活かし、職業生活の安定に資する生活面の予防的介入や早期発見の仕組みづくりの取組。】 ●要旨：就業・生活支援センターが主体となり、地域障害者福祉自立支援協議会の場を活かし、就業継続上の生活課題の予防的介入や早期発見の仕組みづくりに取り組んでいる。具体的には、通勤の自家用車の整備・修理による交通事故予防、定期通院への同行による医師の説明の生活支援への反映等の成果がある。
58	【医療観察法病棟を退院した触法精神障害者に対し、保護観察所・相談支援事業所・就労支援機関・医療機関が連携を密にして生活の安定と希望の就労の段階的実現ができた取組。】 ●要旨：医療観察法病棟を退院した触法精神障害者に対し、保護観察所（社会復帰調整官）・相談支援事業所・就労支援機関・通院先医療機関が連携を密にし企業就労に至った取組。

（14）企業の事業成長のための障害者雇用のメリットについての企業との情報交換による企業の意識変革

要約説明：　今後社会の高齢化が進む中、不便を便利に変えていく製品やサービスの開発、販路の拡大、優秀な人材の採用と活躍を促進する雇用管理を実施するために、障害のある人材を雇用することが不可欠であることについて、ハローワークと企業が意見交換する機会をもつことで、企業が障害者を人材として認識する意識変革が促進され、障害者雇用率制度、助成金、合理的配慮等の理解とも併せ、障害者雇用の大幅な改善が期待できる。

この共通イメージの下、各応募事例における次のような具体的な内容が含まれていた。

59	【地域センター職員が企業や関係機関に対し、障害者の職業上の特性等の研修を実施することで、企業における障害者の受け入れ態勢が促進する取組。】 ●要旨：地域センター職員が企業や関係機関に対し、障害者の職業上の特性等の研修を実施することで、企業における障害者の受入れ態勢が促進する取組。
60	【就業・生活支援センター職員が企業の障害者雇用に関する理解促進を目的に促進法や合理的配慮の内容をクイズ形式とした研修会を行う取組。】 ●就業・生活支援センター職員が企業の障害者雇用に関する理解促進を目的に促進法や合理的配慮の内容をクイズ形式とした研修会を行っている。
61	【ハローワーク職員が企業に対し単なる雇用率達成指導に留まらず、ダイバーシティの実現を通じた業務拡張等に向けた意見交換を行う取組。】 ●要旨：ハローワーク職員が企業に対し単なる雇用率達成指導に留まらず、障害のある従業員がいることで、組織として多様性を持ち、多様性に基づく新たな事業展開・業務拡張等に向けた意見交換を行っている。
62	【特例子会社に業務を発注する部署従業員に対し、合理的配慮に関する研修を実施することで、障害のある従業員への理解が促進する取組。】 ●要旨：特例子会社に業務を発注する親会社の部署従業員に対し、障害者への合理的配慮に関する研修を実施することで、障害のある従業員への理解が促進し、双方のコミュニケーションが円滑になった。

（15）コミュニケーション、スケジュール管理、ストレス対処、感情コントロール等の現代的な職業課題に対応した専門的アセスメントと支援

要約説明： コミュニケーション、スケジュール管理、ストレス対処、感情コントロール等の職業的課題がますます職業生活で重視される中で、精神障害、発達障害等の多様な精神機能の障害による、それらの困難性について、因果関係の見立てに基づく適切な支援を組み立てる必要がある。心理学やリハビリテーション等の専門性を有する支援者が、適切なアセスメントツール等を活用し、分かりやすく評価結果をまとめ、個別的な支援につなげる必要がある。

この共通イメージの下、各応募事例における次のような具体的な内容が含まれていた。

63	【ジョブコーチ支援対象の発達障害者に対するケース会議で、口頭だけでなくホワイトボード等での視覚的なポイント整理により、在職・転職を含めた効果的な相談を実施。】 ●要旨：口頭での相談だけでは混乱しやすいジョブコーチ支援利用者へのケース会議の際、ホワイトボード等を使用し、視覚的にポイントを整理することで利用者の論理的思考を促進する。
64	【就業・生活支援センターを利用する発達障害者に対して、障害特性に起因する「困り感」の教材を用いたグループワークにより、心理的共感や自己理解等を促進する取組。】 ●要旨：就業・生活支援センターを利用する発達障害者に対して、その特性や特性に起因する「困り感」が記載された教材を題材としたグループワークを実施することで、心理的共感や自己理解等を促進する。
65	【自閉症者へのコミュニケーションサンプルを用いたアセスメントを丁寧に行うことで、本人の指示理解力の向上や課題となる行動の減少等の効果が見いだされる取組。】 ●要旨：地域センターでの職業準備支援・ジョブコーチ支援の場面を通じて自閉症者へのコミュニケーションサンプルのアセスメントを丁寧に行うことで、本人の指示理解力の向上や課題となる行動の減少等の効果が見いだされる。
66	【地域センターを利用するＡＤＨＤのある者に対し、時間の見積り予想を可能とするシートを提供し、スケジュール管理が可能となった取組。】 ●要旨：地域センターにおいてＡＤＨＤのある利用者の中には、時間の見積りに課題を有する者がいたため、比較表などで構成されたシートを提供することで、正確な時間の見積りができるようになった。
67	【就労移行支援事業所の利用者に対し、ボードゲームに取り組む時間を設けることで双方向的なコミュニケーションスキルを獲得するほか、ルールの順守等対人技能の向上に結び付く取組。】 ●要旨：就労移行支援事業所の利用者に対して、認知発達段階に応じたボードゲームの設定、楽しみながら双方向的なコミュニケーションの訓練を行うことで、対人スキルを獲得、巧緻性をアセスメントする機能を果たしている。
68	【行動分析学を基にし、職業評価、職業準備支援、ジョブコーチ支援等、幅広い支援場面での、行動の記録に基づく理論と実践の両面を踏まえた支援を目指す取組。】 ●要旨：職業リハビリテーション分野では事例蓄積が少ないが、行動分析学を基にし、職業評価、職業準備支援、ジョブコーチ支援等、幅広い支援場面での、職業課題の改善等の行動の記録に基づくアセスメントにより、支援者の勘に頼った支援ではなく理論と実践の両方を踏まえた支援を目指したい。
69	【内的な葛藤があるため、適応行動が図りにくいケースに対し、アクセプタンス＆コミットメント・トレーニングを実施し、円滑な就職・復職活動に結び付ける取組。】 ●要旨：地域センターの利用者のうち、内的な葛藤があるため、適応行動が図りにくいケースに対し、アクセプタンス＆コミットメント・トレーニングを実施し、円滑な就職・復職活動に結び付ける取組。

70	【漢字の語源など言葉のアナロジーを用いて利用者相談を行うことにより、利用者のストレス等を軽減する取組。】 ●要旨：地域センターにおいて、ストレス対処法等について、通常の説明では記憶に残らない人であっても、漢字の語源など、印象的な具体的なエピソードを重ねることにより、覚えやすくなる。

（16）その他　福祉的就労に特化した内容

次の応募事例は、内容が福祉的就労に特化しているなど、今回、募集で意図した職業リハビリテーションの効果的取組との関連が見いだしにくかった。

71	【職員と利用者の架け橋となる、ピアサポーターの存在】 ●要旨：就労継続支援Ｂ型事業所においてピアサポーターを配置することにより、出勤率の向上、障害受容の促進といった効果を見いだそうとする取組。
72	【「昼食代無料。平均工賃１万４千円～２万円。工賃は日払いか月払い選択できます。ノルマはありません。」】 ●要旨：工賃の支払い方法を日払い若しくは月払いで選択できる就労継続Ｂ型事業所での取組。
73	【公式研究所の協力を得て、スマート生産を通じて障害者の雇用を促進します】 ●要旨：タイトルのみで、取組内容の記載なし。

7　考察

我が国の障害者就労支援の多様な支援者が、効果的な障害者就労支援のあり方として考える内容は、関係機関や企業、障害者本人・家族へのアウトリーチや巻き込み、複雑な支援課題への多様な専門分野のタテ割りを超えた協力、障害者と企業の双方のニーズに合う求人開拓や職業紹介・職務配置・雇用管理、また、就職後の支援的な職場と地域支援体制づくりまでにわたった。

応募内容自体が多岐にわたり、その全体像や個別内容については、分野別等の違いにより、関係者の共通認識の難しさの一因となりうるものと考える。今回の効果的支援ノウハウの明確化は、現段階での、可能な限りの試みであり、最終的なものでも確定的なものでもない。従来、必ずしも関係者の間で共通認識となっていなかった幅広い内容が関係者で共有されることで、一層のノウハウの向上が期待され、また、関係者の広がりも期待される。支援ノウハウの共通認識のとりまとめは継続的課題として取り組むことが重要である。

（１）障害者就労支援の幅広い内容

今回の募集に対して、多様な関係者から多様な障害者就労支援の内容の応募があった。その内容は、想定していた、就職前から就職後まで、企業・職場と障害者の双方に対する、地域関係機関との連携を含む職業リハビリテーションの全体プロセスにわたるものであり、その具体的内容の理解を助けるものであった。

ア　応募機関と応募内容

応募割合を見ると就業･生活支援センター(21.9%)、地域センター(17.8%)、特例子会社(15.1%)、就労移行支援事業所（13.7%）、ハローワーク（9.6%）における取組の応募があった。その内容は、就職前の職業準備段階から就職後の継続的な職場定着サービスまで多岐にわたった。それに加え、

特例子会社での取組等、企業の雇用管理に関する支援や福祉的就労での労働条件の向上に関連する広範な領域に及ぶ内容であった。

イ　取組・工夫の具体的内容

「障害のある人や家族の障害の自己理解や対処の支援」が過半数を超えており、応募件数の中でも障害者・家族支援の割合が高いことが分かる。

また、特筆すべき事項として、障害者・家族支援の次に「個性・強み・興味の把握」の割合が高いことである。このことは、応募した支援者の多くは、障害のある人の長所や自己選択・自己決定等の主体性を尊重したケースワークを行っていることが推測され、現場においてストレングスモデル等のケースマネジメントを実践していると考える。

ウ　課題軽減・解決・向上の具体的な効果や成果

「希望に合い条件のよい就職／採用」や「効果的な就職活動／採用活動」といった項目以上に、「障害者の生活・人生の質の向上」の割合が高いことから、応募した支援者は単なる就職へのマッチング以上に長期的かつ本人主体の支援に視点を置いていることが推測される。

エ　支援ノウハウによりニーズの合う対象者

精神障害・発達障害中心の回答になっており、難病・高次脳機能障害者は比較的少なかった。現在の支援現場の主な対象像を反映した回答内容になっていると考える。

（２）「効果的支援ノウハウ募集」の成果と課題

今回、地域における効果的な就労支援事例を収集するため、特に、地域において成果を上げ、支援者のやりがいにもつながっている特定の取組を絞って収集する「効果的支援ノウハウの募集」という手法とした。これにより、一定の厳選された取組の収集となったと考える一方で、特定の地域や支援機関で当然と見なされている支援ノウハウが応募に値すると見なされない等の理由で過度に厳選されてしまった可能性がある。

ア　応募者によるノウハウ普及の必要性の意見

「今後の普及がとても重要と思う」と「今後の普及が重要と思う」を合わせると８割の応募者が自らの取組の普及の必要性を感じており、ここから応募内容の多くは応募者の「成功体験」に基づいたものといっても過言ではないと考える。

イ　一般募集による限界

今回、全国の障害者就労支援機関の多くに募集を数回にわたり周知し、３か月強の十分な応募期間をとった。地域の対象機関や支援者の人数に比較して、今回の計 73 件の応募件数は少ないものであり、応募者の偏りが懸念される。一方で、応募者や応募内容を見ると、幅広い領域や関係者を網羅しており、また、73 件の応募内容を類似性から 15 程にまとめることができる程度に、一定の代表性も認められた。ただし、他とは共通性のない事例が１件というようなものもあり、当然、今回の応募内容に含まれない効果的な障害者就労支援の成功イメージもあることが想定され、これは応募総数の少なさによる限界である。

応募件数の少なさの要因としては、各機関代表者を通した募集チラシによる各支援者への周知の限界や、ウェブフォームによる応募であったため回答の敷居が高くなった可能性のほか、今回、「応

募」という形式をとったことにより、自らの成功体験を他者にオープンにすることに自信が持てず、応募を躊躇する支援者が多かった可能性がある。障害者職業総合センター研究部門による 2017 年の地域の就労支援関係機関の調査と分析結果によると、多様な就労支援課題に対して効果的な支援は必ずしも地域の関係機関で広く実施されているものではなく、一部の機関に限定して実施されていることが多い。そのため、他の機関等にとって有益なものであっても、当該地域の当該機関で当たり前に実施されている効果的支援ノウハウについて、応募の意義が認識されにくいことで、応募に至らなかったものも多かった可能性がある。募集の留意事項において、「機関・職種には理解されていない支援のポイントはありませんか？」や「現場でうまくいっている取組・工夫について、言語化して他地域にも伝えていくべきポイントはありませんか？」といった積極的な応募を促すように留意したが、より強調する等、効果的な募集の工夫の余地を残した。

第３節　効果的支援ノウハウに関する意見集約と合意形成

１　調査目的・趣旨

前節に記載した通り、障害者職業総合センター研究部門では、2021 年８月～11 月に、「障害者就労支援ノウハウ募集」を、ハローワーク、地域センター、就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、就労定着支援事業所、就労継続支援Ａ型事業所、就労継続支援Ｂ型事業所、特例子会社等、幅広い関係者を対象に行い、幅広い内容にわたる 73 件の応募を得た。

ただし、そのような広範な内容について、「障害者就労支援の効果的ノウハウ」として、関係者の共通認識とできるものかどうかについて、明確でなかった。

そこで、「デルファイ法」により、関係者の意見のすり合わせを効率的に行い、職業リハビリテーションの「効果的支援ノウハウ」として共通認識とすべき内容を明確にすることを目的とした。

２　調査対象

「障害者就労支援の効果的な支援ノウハウ」のアンケート調査に併せ、多様な分野の関係者を「専門家」とみなし、デルファイ法への協力者募集を実施したが、応募者が１名であった。そこで、あらためて「専門家」として、我が国の職業リハビリテーションや障害者就労支援の実績のある 95 名をリストアップし、調査対象とした。

「専門家」は、職業リハビリテーション、様々な障害種類に関わる福祉・医療・教育等の多様な分野、障害者雇用企業等において、実務経験、組織運営、人材育成、研究、政策立案、関係分野での連携等の関わりについて 10 年以上の経験があり、表に示す学会等からの推薦者及び研究部門による選定者とした。回答見込みは 40～60%とし、関係者グループ、実務者、研究者等の偏りなく最低 30 名の回答を得られるように、リストアップした。

表３－５　「専門家」の概要

多様な関係者グループ	「専門家」の基準	調査対象概数	回答見込
職業リハビリテーション専門家	職業リハビリテーション学会役員、人材育成研究委員会委員等。学会事務局長からの推薦。	40 名	16～24 名
リハビリテーション関係者	日本障害者リハビリテーション協会理事・役員等。副会長からの推薦。	10 名	3～5 名
人材育成研究委員会関係者	研究委員会委員及び委員の推薦する各数名。	30 名	9～15 名
その他の関係分野の障害者就労支援関係者	障害者就労支援に関わる教育、医療、社会保険労務、両立支援の分野の専門職（国の委員会等、当センターの委員会や専門家ヒアリング等で実績の認められる者）。	15 名	6～9 名

３　調査方法（「デルファイ法」による２回の調査の実施）

「障害者就労支援ノウハウ募集」の応募内容を基に、「障害者就労支援ノウハウ」についての調査票を作成し、専門家による内容の妥当性の評価や意見をいただいた。「デルファイ法」の手順に従い最初の匿名の調査集計を回答者にフィードバックし、それを踏まえて再度の回答を得ることにより、多様な見解の一定の収束を図った。

ア　「調査票」の作成

前節で示した、「障害者就労支援ノウハウ募集」の応募 73 件の内容を整理した結果得られた次の 15 項目の「障害者就労支援ノウハウ」及び各概要説明文について、専門家による内容の妥当性の評価や意見をいただく調査票を作成した。

①【医療、福祉、教育等の関係機関において障害者や保護者・家族向けに最新の就労支援の制度やサービスに関する情報の提供】

就労支援機関が中心になって最新の様々な就労支援制度・サービスや事例等について関係機関と毎年連絡調整し集約して、医療、福祉、教育等の関係機関や自立支援協議会等に対して情報提供を行い、障害児・者や家族や関係者が、障害があっても職業で活躍できるイメージが明確にできるようにする。特別支援学校でない高等教育機関も対象とする必要がある。

②【障害があっても活躍できる仕事内容や職業生活のイメージを明確にすることによる就労意欲や職業能力開発への意欲の向上】

同じ障害のある人が働く事業所の見学や、障害者雇用の好事例に触れたり、アビリンピックの競技課題の体験や、テレワークの研修等により、障害児・者や家族にとって、現実的かつ希望を持てる職業能力開発イメージを多様に示し、専門支援者と振り返りも併せて行うことで、就労や職業能力開発の意欲を高める。

③【就職前の職業準備支援から就職後のジョブコーチ支援や事業主支援の一体的な支援】

就職前の職業準備支援の段階からジョブコーチが評価や支援に加わることで、より現実的な職業場面での課題の設定や、対処スキルや、職場実習、職場での合理的配慮の確保等の支援を切れ目なく、無駄なく実施することができる。

④【職業課題の総合的な把握と専門支援者との振り返りによる自己理解と支援計画の質の向上】

障害者の企業見学や職場実習、模擬的な仕事の体験、地域生活の体験等、より具体的な職業生活場面の体験を推進し、課題を自覚しやすくする一方で、経験を積んだ専門支援者がその課題の解決や対処の方法を一緒に考えることで、「障害があってもできる」イメージをつかみ自信を高め、就職後の職場との協力もスムーズにできる。このような支援の流れを共通化して関係者が関わることで、自己理解と支援計画の質が標準化できる。

⑤【障害者の就職希望に応じた就職先の企業の個別の求人開拓】

ハローワークに求職登録をしている障害者各人の能力や意欲、就業上の条件等を就労パスポートにまとめ、企業への雇用率達成指導と連動して、職場実習等の機会で、人事や職場担当者と相談した上で求人条件を明確にして採用面接につなげ、求職者も求人企業も満足できる雇

用を実現する。また、地域関係機関を利用する就職希望者が、このようなハローワークの支援につながるように連携する。

⑥【精神障害者等の職業場面での疾患管理やストレス管理を職場と本人が協力して実施できるような支援】

精神障害者や発達障害者等を雇用する企業の職場関係者向けに、ジョブコーチや地域センター、ハローワークのトータルサポーター等による職場での留意点の理解促進のためのミニ講座や研修会、本人の同意を得た就労パスポートや説明文書の職場への提供、日々の体調チェックによるタイムリーな支援提供ができる職場体制づくり等、総合的な定着支援を行う。

⑦【地域関係機関による就職後の障害者の職場定着のフォローアップ】

就職・復職した精神障害者等が、土日やアフターファイブ等に定期的に集まって情報交換や課題を共有して共感できる地域の場をつくることや、定期的に支援者と個別面談の実施やオンラインでの取組みを充実させることで、職場では対応できない医療や心理面の課題にタイムリーに対応できるようにする。

⑧【生活面の支援と職場定着支援のための家族支援】

知的障害者等の職場定着のために、職場、家族、支援機関の間で連絡帳によるやりとりをすることで、家族の理解と協力を得られ、生活面が整い、職場定着が促進される。また、職場と家族との関係づくりに苦慮している職場にとっても有益である。

⑨【精神障害者等のメンタルヘルスと職場定着のための医療、職場、関係機関の多職種チーム支援】

精神障害者等の体調管理について、就職前や休職中の医療機関の医師や精神保健福祉士、就労支援機関、職場の見立てや支援についての情報を、本人の同意の上で共有し、関係機関がチームで支援を行うことにより、関係機関が連携し、医療や生活面の支援と、職場での体調管理やストレス管理の精度を高めることができる。就労支援の帰結（成功／失敗）を、関係機関にフィードバックすることも重要である。

⑩【職業スキルの種類やレベルの一覧・可視化による障害者のスキルアップのモチベーション向上】

職場において求められる製品の品質水準や業務スキルのレベルを多様な業務別に明確化し、マッピングやカード等で一覧・可視化することにより、多様な障害者が、それぞれの強みを発揮して活躍できる適材適所を実現できるとともに、一人一人の主体性と責任感を高め、継続的にスキルアップし、業務習熟していくモチベーションを維持することにもつながる。在宅勤務に必要なスキルを明確にすることにより、各人の在宅勤務の可否も明確にできる。

⑪【多様な障害者と健常者が助け合いながら一緒に働く職場づくりによる、障害者の自己肯定感の向上と障害の軽減】

身体、知的、精神、発達等の障害者と健常者が、職場研修でお互いの特性を理解し合い、それぞれの強みを発揮して弱みを補い合いながら働ける業務構成で一緒に働けるようにする。業務目標は個人ではなくチーム毎に管理する。業務以外の総務・広報・研修等の委員会活動も同様。障害者がジョブコーチ研修を受け、管理職になることで、健常者のメンタルヘルス改善にもつながる。

⑫【一般企業の業務を請け負うことができる福祉的就労の環境整備】

企業と福祉的就労が情報交換・連携し、障害者が活躍できるように、企業からの外注の請負内容を相談・調査し、福祉的就労の場の機材や管理体制を整備する。これにより、一般企業が外注するメリットが生じ、障害者も一般企業での仕事内容やルールで働く機会となり、一般就労へのステップアップにもつながりやすい。作業量や就職の機会の点で、連携先の企業は大企業であることが望ましい。特例子会社と親会社・グループ企業の関係でも同様の情報交換・連携が重要である。

⑬【医療、生活、経済面等、複雑な支援ニーズにタイムリーに対応できる地域支援体制の構築】

就労支援に関連して生じる、金銭管理や経済面、自家用車や交通事故対応、定期通院、触法障害者の保護観察、家族対応等の課題については、必要に応じて、医療機関、保護観察所、就労支援機関、相談支援機関、金銭管理事務所、保険会社等の専門機関と連携し、本人や企業との対応も役割分担の体制を構築することでタイムリーな対応が可能になる。就業・生活支援センター等がこれらの連携のハブとなる等、各地域の自立支援協議会での分野を超えた検討が必要である。

⑭【企業の事業成長のための障害者雇用のメリットについての企業との情報交換による企業の意識変革】

今後社会の高齢化が進む中、不便を便利に変えていく製品やサービスの開発、販路の拡大、優秀な人材の採用と活躍を促進する雇用管理を実施するために、障害のある人材を雇用することが不可欠であることについて、ハローワークと企業が意見交換する機会をもつことで、企業が障害者を人材として認識する意識変革が促進され、障害者雇用率制度、助成金、合理的配慮等の理解とも併せ、障害者雇用の大幅な改善が期待できる。

⑮【コミュニケーション、スケジュール管理、ストレス対処、感情コントロール等の現代的な職業課題に対応した専門的アセスメントと支援】

> コミュニケーション、スケジュール管理、ストレス対処、感情コントロール等の職業的課題がますます職業生活で重視される中で、精神障害、発達障害等の多様な精神機能の障害による、それらの困難性について、因果関係の見立てに基づく適切な支援を組み立てる必要がある。心理学やリハビリテーション等の専門性を有する支援者が、適切なアセスメントツール等を活用し、分かりやすく評価結果をまとめ、個別的な支援につなげる必要がある。

イ　協力依頼及びウェブフォームによる回答（第１ラウンド）

調査依頼用データは、氏名欄を ID 番号で代替することにより、匿名性を確保した。

調査対象者に対して電子メールの Bcc で依頼し、障害者職業総合センター研究部門のホームページのウェブフォームの「調査票」により、就労支援ノウハウ募集の内容について、効果的支援ノウハウとしての妥当性と追加意見をご回答いただいた。回答期間期限までは３週間とした。回答が得られた者を「協力者パネル」とした。

ウ　集計結果のフィードバックとウェブフォームによる再回答（第２ラウンド）

第１ラウンドの集計結果を「協力者パネル」に電子メールの Bcc 等により送付した。集計結果は、各項目の選択回答結果と自由記述内容を原則そのままで整理して示した。

第２ラウンドの調査票は第１ラウンドの回答結果を参考とした内容の明確化と、自由記述内容の選択肢回答の追加等を、必要に応じて最小限で行った。また、「ご回答上のお願い・注意事項」に、集計結果を参考としても、迎合を促すものではなく、各自の見識に基づき回答いただきたいことを明記した。回答期間期限までは３週間とした。

エ　デルファイ法のラウンド数

本調査では多様な関係者が一定の情報共有を行った後の多様な専門的見解を得ることを主要な目的とするため、あらかじめ定めた２回の反復で終了した。

オ　謝品送付

謝品（図書カード）は、電子メールで謝品送付の連絡を行い、希望者について、送付先の追加情報を電子メールにより得た。

カ　回答の匿名性の確保

デルファイ法では、調査実施中や分析過程において、他の回答者や調査実施者、分析過程において、回答の匿名性を確保することが重要であることから、次の方法をとった。

①メールでの依頼や調査回答では、個人名のデータを用いず、またメール送信は Bcc とする。

②回答データには個人名やメールアドレスを含まない。

③分析過程において、ID と紐づけて個人を特定しない。

④自由記述等で個人を特定できるような記載を取り除く。

⑤謝品発送業務は、ID と回答回数、送付先、氏名を別のファイルとして作成し、回答データの

分析には影響しないものとした。

４　調査期間

第１ラウンド：2022 年２月７日～同年２月 28 日。

第２ラウンド：2022 年３月７日～同年３月 28 日。

５　デルファイ法による調査（第１ラウンド、第２ラウンド）の結果

（１）回答者数及び属性

第１ラウンドでは、57 名の回答を得た。うち、30 名が実務経験中心、27 名が多面的な経験あり、であった。第２ラウンドでは、50 名の回答を得た。うち、27 名が実務経験中心、23 名が多面的な経験あり、であった。障害者就労支援の実務者が大半で、障害者就労支援の研修・セミナー等の講師や障害者就労支援機関の組織管理・運営担当者がそれぞれ半数程度であった。

表３－６　第１ラウンドの回答者の属性及び回答者数

	1 障害者就労支援の実務	2 障害者就労支援機関の組織管理・運営	3 障害者就労支援の研修・セミナー等の講師	4 障害者就労支援の研究	5 障害者就労支援の政策立案	6 医療・福祉・教育等の分野での就労支援との連携	7 その他	回答者数
実務経験中心	73.3%⁻⁻	30.0%⁻⁻	30.0%⁻⁻	6.7%⁻⁻	0.0%⁻⁻	3.3%⁻⁻	13.3%	30
多面的な経験あり	100.0%⁺⁺	70.4%⁺⁺	92.6%⁺⁺	55.6%⁺⁺	29.6%⁺⁺	74.1%⁺⁺	7.4%	27
全体	86.0%	49.1%	59.6%	29.8%	14.0%	36.8%	10.5%	57

表３－７　第２ラウンドの回答者の属性及び回答者数

	1 障害者就労支援の実務	2 障害者就労支援機関の組織管理・運営	3 障害者就労支援の研修・セミナー等の講師	4 障害者就労支援の研究	5 障害者就労支援の政策立案	6 医療・福祉・教育等の分野での就労支援との連携	7 その他	回答者数
実務経験中心	70.4%	25.9%	29.6%	7.4%	0.0%	3.7%	14.8%	27
多面的な経験あり	100.0%	69.6%	91.3%	65.2%	30.4%	73.9%	8.7%	23
全体	84.0%	46.0%	58.0%	34.0%	14.0%	36.0%	12.0%	50

（２）15 の項目別の専門家からの意見

①医療、福祉、教育等の関係機関において障害者や保護者・家族向けに最新の就労支援の制度やサービスに関する情報の提供

ア　第１ラウンドの意見を踏まえたタイトルと説明文の修正

第１ラウンドの専門家から、この項目には、次々項ウでまとめたような多様な意見があった。特に、次の点は、この項目の意義やポイントを明確にするために必要と考え、第２ラウンドにおけるタイトルと説明文の修正に活かすこととした。

- 障害者の就労可能性を広げるための情報集約や社会的啓発が重要である。

- そのための地域関係機関や自立支援協議会等の役割について、地域により就労支援に関し自立支援協議会が積極的には機能していない。情報集約は毎年 1 回より頻回の方がよいことがある。

これらを踏まえ、第２ラウンドでは、タイトルと内容を次のように、より明確にし、あらためて専門家の意見を求めた。

【就労可能性を広げる障害者就労支援についての、医療、福祉、教育等の関係機関を利用する障害者・児や保護者・家族に対する幅広い社会的啓発や情報普及】

医療、福祉、教育（特別支援学校以外の高等教育機関を含む）等の地域関係機関の支援者等や、それを利用する障害児・者や家族に対して、障害者が職業で活躍できる成功事例やそのための最新の様々な就労支援制度・サービスの情報が届くように、社会的啓発や情報普及が重要である。そのため、各地域の就労支援機関や自治体等が関係機関と連絡調整し情報集約し、定期的に、地域関係機関や自立支援協議会等に対して情報提供を行う。

イ　適切性についての専門家の意見の集計

第１ラウンドでは、「どちらかと言えば適切である」と「全く適切である」を合わせ、71.9%の賛同を得た。一方、第２ラウンドでは、「どちらかと言えば適切である」と「全く適切である」を合わせ、90.0%の賛同を得て、18.1 ポイント、賛同が上昇した。第２ラウンドでは、実務経験中心で適切との認識が増加したが、多面的な経験ありで「全く適切」がやや減少し、「どちらかと言えば適切である」が大きく増加していた。

表３－８　第１ラウンドの①の記載内容に関する可否の結果

	全く適切でない	どちらかと言えば適切ではない	どちらとも言えない	どちらかと言えば適切である	全く適切である	無回答	回答者数
実務経験中心	0.0%	16.7%	16.7%	43.3%	23.3%⁻	0.0%	30
多面的な経験あり	0.0%	3.7%	18.5%	29.6%	48.1%⁺	0.0%	27
全体	0.0%	10.5%	17.5%	36.8%	35.1%	0.0%	57

「どちらかと言えば適切である」＋「全く適切である」＝71.9%

表3－９　第2ラウンドの①の記載内容に関する可否の結果

	全く適切でない	どちらかと言えば適切ではない	どちらとも言えない	どちらかと言えば適切である	全く適切である	無回答	回答者数
実務経験中心	0.0%	3.7%	7.4%	51.9%	37.0%	0.0%	27
多面的な経験あり	0.0%	0.0%	8.7%	52.2%	39.1%	0.0%	23
全体	0.0%	2.0%	8.0%	52.0%	38.0%	0.0%	50

「どちらかと言えば適切である」＋「全く適切である」＝90.0%

ウ　専門家の意見を踏まえたこの支援ノウハウのポイント

専門家の２回分の意見から、単に制度・サービス情報を共有するだけでない事例・ノウハウの蓄積の重要性、「障害者が働ける」イメージの幅広い普及の重要性、地域関係機関における就労支援についての共通認識促進の課題についてのポイントが明確となった。

a　制度・サービスの情報提供に加えた成功事例・効果的支援ノウハウの蓄積の重要性

障害者の就労可能性を広げるための、就労支援ノウハウや制度・サービスの発展が急速に進んでいるが、専門の職業リハビリテーション機関以外の関係分野では、その可能性は十分に共有されていない。

(a)　地域関係機関の情報の底上げの必要がある。

(b)　教育分野への情報提供の必要もある。

(c)　就労支援の共通認識は様々な分野、企業、障害者等に必要である。

(d)　制度やサービスの情報提供は当然必要だが、それだけでは十分ではない。

b　「障害者が働ける」イメージの幅広い普及の重要性

関連分野において、最新の障害者就労支援のノウハウが普及していないことで、障害者の就労可能性が過小評価され、実際には十分一般就業で活躍できる障害者が適切な職業リハビリテーションにつながりにくくなっている。

(a)　障害者が働けるイメージを関係者に届けることが重要である。

(b)　実際の職場や職業生活での合理的配慮や継続支援を含むイメージも重要である。

(c)　障害種類・程度によらず誰もが一般の仕事で活躍できるイメージの普及等は重要である。

c　地域関係機関における就労支援についての共通認識促進の課題

職業リハビリテーション機関・専門職は、関係分野から就労希望のある障害者が移行してくるのを待つだけでなく、積極的に関係分野に最新の支援方法や可能性を普及していく必要がある。

(a)　好事例やノウハウの集約することやその効果的活用には難しさがある。

(b)　自立支援協議会の地域差により取りまとめ等に課題がある。

(c)　情報集約の主体は地域により様々になりうる。

(d)　連絡調整・集約・情報提供は通年で随時行うことが有効である。

(e)　就労、就学、生活等、多様な選択肢へのワンストップ対応体制づくりが必要である。

②障害があっても活躍できる仕事内容や職業生活のイメージを明確にすることによる就労意欲や職業能力開発への意欲の向上

ア　第１ラウンドの意見を踏まえたタイトルと説明文の修正

第１ラウンドの専門家から、この項目には、次々項ウでまとめたような多様な意見があった。特に、次の点は、この項目の意義やポイントを明確にするために必要と考え、第２ラウンドにおけるタイトルと説明文の修正に活かすこととした。

- 障害者が具体的な就職・職業イメージを持つためには、職場見学だけでなく、職場実習の経験や支援者による適切なサポートが肝要である。
- アビリンピックの課題は、比較的軽度の障害の方にはよいかもしれないが、かえってハードルが高いと感じる障害者や家族もいるのではないか。

これらを踏まえ、第２ラウンドでは、タイトルと内容を次のように、より明確にし、あらためて専門家の意見を求めた。

【活躍できる仕事内容や職業生活のイメージの明確化による就労意欲や職業能力開発への意欲の向上】

> 現実的かつ希望を持てる就労イメージがない障害児・者や家族に対して、活躍できる仕事内容や職業生活のイメージを明確にできるように、同じ障害や特性のある人との対話や活躍している職場見学、キャリアアップの事例に触れられるようにする。職場実習での経験の機会を増やし、能力や意欲に応じて、アビリンピックの競技課題やテレワーク研修等、多様な仕事の可能性を示し、専門支援者との振り返りも併せて職業能力開発の意欲を高める。

イ　適切性についての専門家の意見の集計

第１ラウンドでは、「どちらかと言えば適切である」と「全く適切である」を合わせ、86.0%の賛同を得た。一方、第２ラウンドでは、「どちらかと言えば適切である」と「全く適切である」を合わせ、84.0%の賛同を得て、２ポイント、賛同が下落した。第２ラウンドでは、多面的な経験ありの「どちらとも言えない」が著しく上昇した。

表３－10　第１ラウンドの②の記載内容に関する可否の結果

	全く適切でない	どちらかと言えば適切ではない	どちらとも言えない	どちらかと言えば適切である	全く適切である	無回答	回答者数
実務経験中心	0.0%	6.7%	13.3%	43.3%	36.7%	0.0%	30
多面的な経験あり	0.0%	3.7%	3.7%	44.4%	48.1%	0.0%	27
全体	0.0%	5.3%	8.8%	43.9%	42.1%	0.0%	57

「どちらかと言えば適切である」＋「全く適切である」＝86.0%

表３－11　第２ラウンドの②の記載内容に関する可否の結果

	全く適切でない	どちらかと言えば適切ではない	どちらとも言えない	どちらかと言えば適切である	全く適切である	無回答	回答者数
実務経験中心	0.0%	0.0%	7.4%	44.4%	48.1%	0.0%	27
多面的な経験あり	0.0%	4.3%	21.7%	47.8%	26.1%	0.0%	23
全体	0.0%	2.0%	14.0%	46.0%	38.0%	0.0%	50

「どちらかと言えば適切である」＋「全く適切である」＝84.0%

ウ　専門家の意見を踏まえたこの支援ノウハウのポイント

専門家の２回分の意見から、本人や家族が就労意欲がなく、進路選択の可能性を自ら狭めている課題、働くイメージは職場実習や職場見学により獲得される、振り返りにより自信や意欲を強めていく就労支援の関わりについてのポイントが明確となった。

a　本人や家族が就労意欲がなく、進路選択の可能性を自ら狭めている課題

障害があるというだけで「就労は難しい」と考え、最初から就労をあきらめている障害児・者や家族は、いまだ多い。本人や家族が就労への意欲がなく、進路選択の可能性を自ら狭めていることは、職業リハビリテーションへの最大の支援課題である。

(a)　障害者や家族には就労のイメージづくりが必要な方が多い。
(b)　多様な就労の成功事例の提供や一般の広報が重要である。
(c)　仕事内容や職業生活のイメージを持てる機会の提供が重要である。
(d)　就労は一つの選択肢であり、総合的な支援が重要である。
(e)　多様な職種で活躍している障害者のイメージを示すことが重要である。
(f)　アビリンピックの事例は、かえって就労へのハードルを感じて逆効果になる障害者や家族も多い可能性がある。
(g)　過去の仕事の失敗経験の影響を避けねばならない。
(h)　教育分野での段階的な就労イメージの獲得の支援が不足している。
(i)　情報だけの提供でイメージできる／できない対象者の見極めが重要である。
(j)　活躍できる仕事は実際に働いてみないと分からない。

b　働くイメージは、職場実習や職場見学により獲得されることが多い

「仕事ができる」イメージは、訓練ではなく、実際の職場での実習や同じ障害がある人が働いている職場見学によって、体験的に獲得することが有効な場合が多い。

(a)　イメージが苦手な方が具体的な職業体験を積むことは有益である。
(b)　職場見学や職場実習を通じ、体験的に獲得することは重要である。
(c)　就労支援の好事例を理解することで、就労可能性を拡大できる。
(d)　体験実習を通じ、障害者と保護者が就労イメージを明確にできる。
(e)　実際に働く経験を通したモチベーションの向上が重要である。
(f)　障害者・家族が就労に向けて第一歩を踏み出しやすい仕事や支援との出会いが重要であ

る。

(g) 具体的事例により職種等のイメージが狭まることなく、選択肢を広げられることが重要である。

(h) 就労支援の好事例は必ずしも自明ではなく、何が好事例なのか、選び方が重要である。

(i) 企業実習の委託費の助成があるとよい。

(j) テレワークやバーチャル職場等の未来の仕事への職業訓練メニューを望みたい。

(k) 企業と協力した能力開発メニューの開発が重要ではないか。

(l) 職業能力開発のイメージとしてアビリンピックやテレワークの研修があってもよい。

c 振り返りにより自信や意欲を強めていく就労支援の関わり

失敗体験によりかえって自信や意欲を失わせないように、適切な就労支援の関わりが重要である。

(a) 効果的な就労支援には職業体験後の支援者との振り返りの質の確保が重要である。

③就職前の職業準備支援から就職後のジョブコーチ支援や事業主支援の一体的な支援

ア 第１ラウンドの意見を踏まえたタイトルと説明文の修正

第１ラウンドの専門家から、この項目には、次々項ウでまとめたような多様な意見があった。特に、次の点は、この項目の意義やポイントを明確にするために必要と考え、第２ラウンドにおけるタイトルと説明文の修正に活かすこととした。

- ジョブコーチ等による就職前から就職後の切れ間のない障害者への支援が効果的である。
- 地域センターの業務を想定した、職業準備支援とジョブコーチ支援・事業主支援という関係よりも、より一般的に就職前から就職後の一貫した支援がポイントである。

これらを踏まえ、第２ラウンドでは、タイトルと内容を次のように、より明確にし、あらためて専門家の意見を求めた。

【ジョブコーチの関わりによる、職場適応に向けた就職前から就職後の一貫した支援】

> **障害者の就職後の支援や事業主支援の経験のあるジョブコーチ等が、就職前の障害者の職業評価や支援に関わることで、就職前の職業訓練や職業準備の取組の段階の支援において、より職場に近い場面設定での対処スキルや、職場実習、職場での合理的配慮の検討を行うことができる。これにより、障害者のモチベーションも高まり、就職時から職場適応の支援にもつながりやすく受入れ企業も心強い。**

イ 適切性についての専門家の意見の集計

第１ラウンドでは、「どちらかと言えば適切である」と「全く適切である」を合わせ、73.7%の賛同を得た。一方、第２ラウンドでは、「どちらかと言えば適切である」と「全く適切である」を合わせ、80.0%の賛同を得て、6.3 ポイント、賛同が上昇した。第２ラウンドでは、実務経験中心の「全く適切である」が著しく上昇した。

表３－12　第１ラウンドの③の記載内容に関する可否の結果

	全く適切でない	どちらかと言えば適切ではない	どちらとも言えない	どちらかと言えば適切である	全く適切である	無回答	回答者数
実務経験中心	3.3%	10.0%	20.0%	26.7%	40.0%	0.0%	30
多面的な経験あり	0.0%	7.4%	11.1%	33.3%	48.1%	0.0%	27
全体	1.8%	8.8%	15.8%	29.8%	43.9%	0.0%	57

「どちらかと言えば適切である」＋「全く適切である」＝73.7%

表３－13　第２ラウンドの③の記載内容に関する可否の結果

	全く適切でない	どちらかと言えば適切ではない	どちらとも言えない	どちらかと言えば適切である	全く適切である	無回答	回答者数
実務経験中心	0.0%	3.7%	14.8%	29.6%	51.9%	0.0%	27
多面的な経験あり	0.0%	4.3%	17.4%	39.1%	39.1%	0.0%	23
全体	0.0%	4.0%	16.0%	34.0%	46.0%	0.0%	50

「どちらかと言えば適切である」＋「全く適切である」＝80.0%

ウ　専門家の意見を踏まえたこの支援ノウハウのポイント

専門家の２回分の意見から、就職前からの仕事や職場での配慮を想定する重要性、就職後の支援のスキルのある支援者が就職前から支援に加わることの重要性、経験のある就労支援者によるエンパワメントの重要性についてのポイントが明確となった。

a　就職前からの仕事や職場での配慮を想定する重要性

就労可能性は、障害者本人への支援や訓練だけでなく、実際の職務調整や職場環境整備によって大きく広げることができる。どのような仕事、どのような職場配慮等があれば仕事ができるかを想定しながら、就職前からの支援を行う必要がある。

(a) 就労支援者の実際の職務調整や職場環境整備に関する役割が重要である。
(b) 職業準備から定着までの一貫した支援は信頼度が高い。
(c) 作業面の想定に加え、対人面や体調管理面などの取組も重要である。
(d) 合理的配慮や必要な支援があれば仕事ができる。
(e) 勤務前後のサポートも大切である。
(f) 就職前からジョブコーチが関わる支援のイメージが湧かない。
(g) 就職後の生活面の地域での継続的支援体制も重要である。
(h) 職業準備段階での「意欲」「生活面の環境」への課題について、ジョブコーチの介入による効果は限定的ではないか。

b　就職後の支援のスキルのある支援者が就職前から支援に加わることの重要性

企業就労を熟知しているジョブコーチ等が就職前から就職後まで関わることで、受入れ企業への説明や支援、障害者の課題設定等も、具体的で心強いものにできる。

(a) ジョブコーチによる就職前から就職後の支援の連続性・一貫性が重要かつ効果的である。

(b) ジョブコーチ以外（＝ジョブコーチ等）でも、適切な支援者はいる。

c　経験のある就労支援者によるエンパワメントの重要性

企業就労の支援の経験・知識やスキルのない支援者による就労支援では、就職後の支援の可能性が想定しにくく、就労可能性を過小評価してしまう危険性がある。

(a) 障害者と事業主の一体的支援は非常に高度なスキルである。

(b) 力量が不足しているジョブコーチによる職場不適応等の課題があるのではないか。

(c) フェイディング自体が障害者の職場定着を考えると現実的でない。

(d) 振り返りによるエンパワメントが重要である。

④職業課題の総合的な把握と専門支援者との振り返りによる自己理解と支援計画の質の向上

ア　第１ラウンドの意見を踏まえたタイトルと説明文の修正

第１ラウンドの専門家から、この項目には、次々項ウでまとめたような多様な意見があった。特に、次の点は、この項目の意義やポイントを明確にするために必要と考え、第２ラウンドにおけるタイトルと説明文の修正に活かすこととした。

- 自己理解が深まることは、働く上で重要なポイントとなるが、苦手な方も多く、支援者が一緒に振り返ることに有用性がある。
- 地域生活の体験を医療や福祉分野の支援者と振り返るというより、職業生活の体験を就労支援の専門の支援者と振り返る必要があるのではないか。

これらを踏まえ、第２ラウンドでは、タイトルと内容を次のように、より明確にし、あらためて専門家の意見を求めた。

【職業課題の総合的な把握と専門支援者との振り返りによる自己理解の促進と支援計画の質の向上】

> **職業評価では、職場見学や職場実習、模擬的な仕事の体験等、具体的な職業生活場面における課題や強みを自覚しやすくする必要がある。その一方で、「できない」ことを固定的に捉えず、本人が「できる」イメージをつかみ自信を高められるように、多様な仕事内容や職場環境整備等の経験を積んだ専門支援者が、課題の解決や対処の方法を就職後の職場側の対応も含めて一緒に考える振り返りが重要である。仕事内容や職場での配慮の確保も十分に想定した評価や支援の流れにより、自己理解の促進と支援計画の質の向上が期待できる。**

イ　適切性についての専門家の意見の集計

第１ラウンドでは、「どちらかと言えば適切である」と「全く適切である」を合わせ、78.9%の賛同を得た。一方、第２ラウンドでは、「どちらかと言えば適切である」と「全く適切である」を合わせ、86.0%の賛同を得て、7.1 ポイント、賛同が上昇した。多面的な経験ありの「どちらかと言えば適切である」が著しく上昇した。

表３－14　第１ラウンドの④の記載内容に関する可否の結果

	全く適切でない	どちらかと言えば適切ではない	どちらとも言えない	どちらかと言えば適切である	全く適切である	無回答	回答者数
実務経験中心	3.3%	13.3%	6.7%	40.0%	36.7%	0.0%	30
多面的な経験あり	0.0%	11.1%	7.4%	25.9%	55.6%	0.0%	27
全体	1.8%	12.3%	7.0%	33.3%	45.6%	0.0%	57

「どちらかと言えば適切である」＋「全く適切である」＝78.9%

表3－15 第2ラウンドの④の記載内容に関する可否の結果

	全く適切でない	どちらかと言えば適切ではない	どちらとも言えない	どちらかと言えば適切である	全く適切である	無回答	回答者数
実務経験中心	0.0%	3.7%	11.1%	33.3%	51.9%	0.0%	27
多面的な経験あり	0.0%	0.0%	13.0%	47.8%	39.1%	0.0%	23
全体	0.0%	2.0%	12.0%	40.0%	46.0%	0.0%	50

「どちらかと言えば適切である」＋「全く適切である」＝86.0%

ウ　専門家からの意見のポイント整理

専門家の２回分の意見から、本人中心の支援計画のための自信を高める自己理解支援、本人・支援者が一緒に場面を体験し振り替える重要性、支援者の人材育成や支援の質の担保についてのポイントが明確となった。

a　本人中心の支援計画のための自信を高める自己理解支援

本人の希望を中心とした支援のために、職業評価では実際の職業生活の体験での強みや課題の把握と、課題について解決方法を一緒に考えられる専門支援者との振り返りのプロセスによる自信回復の支援が重要である。

(a) 利用者の自己理解は課題だけでなく、強みも把握することが重要である。

(b) 利用者が自己理解を深化することで、その支援計画の質の向上が可能となる。

(c) 支援計画の質の向上のためには、利用者に対し、職場実習など、様々なメニューを用意し柔軟に対応することが重要である。

(d) 支援計画は就職先の事業所の状況も踏まえることも大切である。

(e) 説明文を「就職後の職場への円滑な移行を図る」に変更する。

(f) 総合的把握という表現が抽象的である。

b　本人・支援者が一緒に場面を体験し振り替える重要性

仕事の強みや支援課題は、実際に就く仕事や職業生活での体験の中で、本人も支援者も分かってくるものであり、一緒に場面を体験し振り返ることが重要である。

(a) 本人・支援者が一緒に場面を体験し振り替えることは重要である。

(b) 振り返りを行う上で、合理的配慮を進めるナビゲーションブックを活用する方法がある。

(c) 自己理解を促進するための振り返りには、支援者の力量の向上が必要になる。

(d) 説明内容が有用（な支援）である。

c　支援者の人材育成や支援の質の担保

支援者が多様な仕事内容や職場環境整備、多様な障害への対応の経験を積んでいるかどうかで、振り返りや支援計画の質が変わってくるので、スーパーバイズなど支援者の人材育成や支援の質の担保も重要である。

(a) 支援者の育成のためには、スーパーバイズなどは重要である。

(b) 専門支援員には相当のスキルが求められ、人材確保と育成が重要な課題となる。

(c) 人材育成を行う上で、地域関係機関によるチーム支援も有効である。

(d) 自己理解やアセスメントの高度なスキルが必要になる。

(e) 自己理解の難しさを理解することが重要である。

(f) 専門支援者とは誰のことを指すか。

(g)「専門支援者」としてのその「専門性」とは何か。

⑤障害者の就職希望に応じた就職先の企業の個別の求人開拓

ア　第１ラウンドの意見を踏まえたタイトルと説明文の修正

第１ラウンドの専門家から、この項目には、次々項ウでまとめたような多様な意見があった。特に、次の点は、この項目の意義やポイントを明確にするために必要と考え、第２ラウンドにおけるタイトルと説明文の修正に活かすこととした。

- 既存の障害者求人へのマッチングだけでは限界があり、求職者各人の希望や適性を整理し、職場開拓することは重要であり、実施事例は多い。
- より一般的に本人の希望や適性と仕事や職場のマッチングや仕事の切り出しの支援が重要である。
- 本人の希望条件等をまとめるには、就労パスポートに限定しなくてもよいのではないか。

これらを踏まえ、第２ラウンドでは、タイトルと内容を次のように、より明確にし、あらためて専門家の意見を求めた。

【障害のある求職者の希望と特性に応じた就職先の企業の個別の求人開拓とマッチング促進】

> **既存の障害者求人にマッチングが困難な障害者について、まず、地域関係機関を利用する就職希望者がハローワークに求職登録をする際、障害者各人の能力や意欲、就業上の条件等を「自己紹介書」（就労パスポート等）にまとめる。その上で、ハローワークの雇用率未達成企業に対する指導等の際に、地域の求職者情報を伝え、求職者の希望や特性の傾向を踏まえつつ人事や職場担当者と求人条件等を相談し、企業と障害者のマッチング、職場見学や実習、採用面接につなげ、求職者も求人企業も満足できる雇用を実現する。**

イ　適切性についての専門家の意見の集計

第１ラウンドでは、「どちらかと言えば適切である」と「全く適切である」を合わせ、73.7%の賛

同を得た。一方、第２ラウンドでは、「どちらかと言えば適切である」と「全く適切である」を合わせ、66.0%の賛同を得て、7.7 ポイント、賛同が下落した。第２ラウンドでは、実務経験中心の「どちらとも言えない」が著しく上昇した。

表３－16　第１ラウンドの⑤の記載内容に関する可否の結果

	全く適切でない	どちらかと言えば適切ではない	どちらとも言えない	どちらかと言えば適切である	全く適切である	無回答	回答者数
実務経験中心	0.0%	6.7%	16.7%	46.7%	30.0%	0.0%	30
多面的な経験あり	3.7%	3.7%	22.2%	25.9%	44.4%	0.0%	27
全体	1.8%	5.3%	19.3%	36.8%	36.8%	0.0%	57

「どちらかと言えば適切である」＋「全く適切である」＝73.7%

表３－17　第２ラウンドの⑤の記載内容に関する可否の結果

	全く適切でない	どちらかと言えば適切ではない	どちらとも言えない	どちらかと言えば適切である	全く適切である	無回答	回答者数
実務経験中心	0.0%	3.7%	40.7%	29.6%	25.9%	0.0%	27
多面的な経験あり	0.0%	4.3%	17.4%	60.9%	17.4%	0.0%	23
全体	0.0%	4.0%	30.0%	44.0%	22.0%	0.0%	50

「どちらかと言えば適切である」＋「全く適切である」＝66.0%

ウ　専門家の意見を踏まえたこの支援ノウハウのポイント

専門家の２回分の意見から、各求職者の希望や適性を整理したハローワーク等の職場開拓、本人の希望や適性、専門的アセスメント結果等の効果的活用、人事等と相談の上、職場実習を踏まえた面接の実施についてのポイントが明確となった。

a　各求職者の希望や適性を整理したハローワーク等の職場開拓

既存の障害者求人ありきではなく、地域関係機関とハローワークが連携して、各人の希望や適性を整理して、企業内の人材ニーズにより各人が働ける仕事を見いだす職場開拓を進める。

(a) ハローワーク等の職場開拓によるマッチングが重要である。

(b) 本人の希望や適性を中心とした職場実習やマッチングが重要である。

(c) 希望や適性の整理と職場開拓にはハローワークと地域関係機関の効果的連携が必要である。

(d) 既存の障害者求人ありきでは、本人の希望に沿った就職は困難なことが多い。

(e) 既存の障害者求人にマッチング困難な障害者が分かりにくい。

(f) 個別の職場開拓のイメージが湧かない。

(g) 企業内子会社的な設定での雇用をインクルーシブ社会の実現としてどう捉えるか。

b　本人の希望や適性、専門的アセスメント結果等の効果的活用

本人と支援者が一緒に、本人の希望、適性、課題、支援ニーズを整理して「自己紹介書」として関係者で共有できる支援が重要である。

(a)「就労パスポート」はより一般的に「自己紹介書」のような汎用性のある表現の方が適切で

ある。

(b)「自己紹介書」は本人と支援者が一緒に課題や支援ニーズを整理して、関係者で共有するもの。

(c) 自己申告に困難を要す障害者には、自己選択・自己決定を前提にしたアドバイスや支援が必要である。

(d)「自己紹介書」には客観的で総合的なアセスメントが必要である。

c　人事等と相談の上、職場実習を踏まえた面接の実施

企業の障害者雇用促進において、具体的な求職者を想定して人事や職場担当者と求人条件を相談し、職場見学や職場実習、トライアル雇用等を踏まえて、採用面接につなげる。雇用率未達成企業には、同時に事業主への丁寧な相談支援も重要である。

(a) 人事や職場担当者と求人条件を相談し、見学・実習を経て採用面接につなげる。

(b) 障害者雇用未達企業に限らず、地域の資源にあたって職場開拓すべきである。

(c) 雇用率未達成企業は、マッチング以前の事業主支援の課題が大きい。

⑥精神障害者等の職業場面での疾患管理やストレス管理を職場と本人が協力して実施できるような支援

ア　第１ラウンドの意見を踏まえたタイトルと説明文の修正

第１ラウンドの専門家から、この項目には、次々項ウでまとめたような多様な意見があった。特に、次の点は、この項目の意義やポイントを明確にするために必要と考え、第２ラウンドにおけるタイトルと説明文の修正に活かすこととした。

- 本人の体調管理とともに、企業の不安や疑問等に対応することはナチュラルサポートを構築するためのアプローチであるという視点を持つことが重要である。
- 「疾患管理」は精神科医療機関や本人が行うとして、職場では「体調管理」の支援ではないか。

これらを踏まえ、第２ラウンドでは、タイトルと内容を次のように、より明確にし、あらためて専門家の意見を求めた。

【精神障害者等の職業場面での体調・ストレス管理を職場と本人が協力して行えるようにする支援】

精神障害者や発達障害者等が十分に能力を発揮して活躍して長く働けるように、企業と、本人、支援機関が協力して体調・ストレス管理に取り組めるための支援を行う。具体的には、企業の職場関係者向けに、就職時の職場での留意点の理解促進のためのジョブコーチや地域センター、ハローワークのトータルサポーター等によるミニ講座や研修会の実施、本人の同意を得た就労パスポートや説明文書の職場への提供、就職後の精神科医療機関との連携体制づくりや日々の体調チェックによるタイムリーな支援提供が継続できる職場体制づくりや情報ツール等への助言等、総合的な支援を実施する。

イ　適切性についての専門家の意見の集計

第１ラウンドでは、「どちらかと言えば適切である」と「全く適切である」を合わせ、82.5%の賛同を得た。一方、第２ラウンドでは、「どちらかと言えば適切である」と「全く適切である」を合わせ、86.0%の賛同を得て、3.5 ポイント、賛同が上昇した。第２ラウンドでは、多面的な経験ありの「全く適切である」が著しく上昇した。

表３－18　第１ラウンドの⑥の記載内容に関する可否の結果

	全く適切でない	どちらかと言えば適切ではない	どちらとも言えない	どちらかと言えば適切である	全く適切である	無回答	回答者数
実務経験中心	0.0%	3.3%	16.7%	50.0%	30.0%	0.0%	30
多面的な経験あり	0.0%	3.7%	11.1%	44.4%	40.7%	0.0%	27
全体	0.0%	3.5%	14.0%	47.4%	35.1%	0.0%	57

「どちらかと言えば適切である」＋「全く適切である」＝82.5%

表３－19　第２ラウンドの⑥の記載内容に関する可否の結果

	全く適切でない	どちらかと言えば適切ではない	どちらとも言えない	どちらかと言えば適切である	全く適切である	無回答	回答者数
実務経験中心	0.0%	7.4%	3.7%	55.6%	33.3%	0.0%	27
多面的な経験あり	0.0%	4.3%	13.0%	30.4%	52.2%	0.0%	23
全体	0.0%	6.0%	8.0%	44.0%	42.0%	0.0%	50

「どちらかと言えば適切である」＋「全く適切である」＝86.0%

ウ　専門家の意見を踏まえたこの支援ノウハウのポイント

専門家の２回分の意見から、職場担当者、支援機関の情報交換による合理的配慮の実施、本人同意のストレスマネジメントの重要性、ソフトウェアによる体調管理についてのポイントが明確となった。

a　職場担当者、支援機関の情報交換による合理的配慮の実施

精神障害者が、体調を自己管理して、能力を発揮して会社に貢献するためには、職場の基本的な理解や合理的配慮を、最初からしっかりと構築することが重要である。

(a)「体調の自己管理」は重要である。

(b) 障害特性を客観的に把握し、職場適応のための関係機関との情報共有・連携が重要である。

(c) 合理的配慮ができる理解のある職場環境づくりが必要である。

(d) 障害者が継続的な支援がないと働けないようにとられるので、文章の修正が必要。

(e) 障害者が特別な存在ではなく、特別な支援を要す人であることが社会に浸透することが重要である。

(f) ミニ講座や研修会は個別の障害者に当てはまるようにするための工夫が欠かせない。

(g) タイトルの変更　ストレス管理を職場と本人が協力して行えるようにする支援。

(h) 研修等の実施に関し、企業側の理解が得られない。

(i)「就職時の職場での留意点の理解促進」という表現が分かりにくい。

(j) 説明文の修正　「長く働ける」は「安定して働ける」とする方がよい。

(k) 説明文の修正　「職場と協力した定着支援」。

(l) 就労定着支援事業との関連性をどう整理するのかが課題と考える。

(m) 本人の状況についての職場への伝達や日々の体調チェックなどは既に一般的に行われているのではないか。

b　本人同意のストレスマネジメントの重要性

職場側に必要な理解は、外見から分かりにくい疲労やストレス等について、基本的な講座や研修等だけでなく、各障害者について、得意なこと、難しいこと等、アセスメントの結果を、本人の同意の下、職場と共有し、一緒に相談することが重要である。

(a) 障害者自身・支援者がストレスマネジメントできる職場環境整備が重要である。

(b) 体調やストレス管理のため、臨床心理士や精神保健福祉士等の配置が有効である。

(c) 得意なことを含む総合的なアセスメント結果の共有が重要である。

(d) 本人の協力内容を例示する。

(e) 内容は定着のための支援と受け取れる。

c　ソフトウェアによる体調管理

体調等や職場状況は変化するため、日々の体調等についてソフトウェア等を活用して本人と職場で共有し、職場で引継ぎができることも合理的配慮として有益である。

(a) 情報共有を個別かつタイムリーに更新する必要性がある。

(b) ナビブック等を簡単に更新できる方法があれば、自己意識の認識にもつながると思う。

(c) 日々の体調管理を共有するためソフトウェアを活用している。

⑦地域関係機関による就職後の障害者の職場定着のフォローアップ

ア　第１ラウンドの意見を踏まえたタイトルと説明文の修正

第１ラウンドの専門家から、この項目には、次々項ウでまとめたような多様な意見があった。特に、次の点は、この項目の意義やポイントを明確にするために必要と考え、第２ラウンドにおけるタイトルと説明文の修正に活かすこととした。

- 就職後の医療や心理面の課題は、早期に医療機関との連携や対応につなぐことが必要な場合も多く、そのことを明記したうえでノウハウとして普及することが望ましい。
- 職場定着のためには、就労支援者は、他機関、多職種の力を借り活用することも必要なので、ネットワークを広げる術や能力も求められる。

これらを踏まえ、第２ラウンドでは、タイトルと内容を次のように、より明確にし、あらためて専門家の意見を求めた。

【地域関係機関による就職後の障害者の医療や心理面のフォローアップ】

> **医療機関、就労定着支援事業所、地域活動支援センター等の地域関係機関のネットワーク等により、就職・復職した精神障害者等との定期的な個別面談の実施、オンラインでの取組、土日やアフターファイブ等の定期的な集まりにより、継続的な人的つながりや課題を共有して共感できる地域の場をつくる。これにより、就職後のフォローアップ体制を充実させ、職場では対応できない医療や心理面の課題をタイムリーにキャッチし、地域の関係機関を含む早期対応につなげやすくする。**

イ　適切性についての専門家の意見の集計

第１ラウンドでは、「どちらかと言えば適切である」と「全く適切である」を合わせ、82.5%の賛同を得た。一方、第２ラウンドでは、「どちらかと言えば適切である」と「全く適切である」を合わせ、90.0%の賛同を得て、7.5 ポイント、賛同が上昇した。第２ラウンドでは、多面的な経験ありの「どちらかと言えば適切である」が著しく上昇した。

表３－20　第１ラウンドの⑦の記載内容に関する可否の結果

	全く適切でない	どちらかと言えば適切ではない	どちらとも言えない	どちらかと言えば適切である	全く適切である	無回答	回答者数
実務経験中心	0.0%	3.3%	16.7%	40.0%	40.0%	0.0%	30
多面的な経験あり	0.0%	3.7%	11.1%	33.3%	51.9%	0.0%	27
全体	0.0%	3.5%	14.0%	36.8%	45.6%	0.0%	57

「どちらかと言えば適切である」＋「全く適切である」＝82.5%

表３－21　第２ラウンドの⑦の記載内容に関する可否の結果

	全く適切でない	どちらかと言えば適切ではない	どちらとも言えない	どちらかと言えば適切である	全く適切である	無回答	回答者数
実務経験中心	0.0%	7.4%	3.7%	44.4%	44.4%	0.0%	27
多面的な経験あり	0.0%	0.0%	8.7%	56.5%	34.8%	0.0%	23
全体	0.0%	4.0%	6.0%	50.0%	40.0%	0.0%	50

「どちらかと言えば適切である」＋「全く適切である」＝90.0%

ウ　専門家の意見を踏まえたこの支援ノウハウのポイント

専門家の２回分の意見から、地域関係機関の連携によるサポートの必要性、フォローアップ体制の確立の重要性、タイムリーな相談の必要性についてのポイントが明確となった。

a　地域関係機関の連携によるサポートの必要性

就職後に医療、心理、生活等の課題が生じる可能性のある障害者を継続的に支えることは、障害者の生活や社会参加を支える地域関係機関の共通支援課題である。

(a) 職場定着のためには地域関係機関の連携によるサポートが必要である。

(b) 地域関係機関が連携する上でピアサポーターによる職場定着は有効である。

(c) このような取組は効果的・有益である。

b　フォローアップ体制の確立の重要性

本人や職場での問題やその兆しをタイムリーにキャッチし、関係機関による早期対応につなげられるように、ジョブコーチのフェーディング後等の体制構築が重要である。

(a) フェーディング後のフォローアップ体制の確立が重要である。

(b) フォローアップを可能とするには条件整備等の課題がある。

c　タイムリーな相談の必要性

支援ニーズのタイムリーなキャッチには、障害者が就業後や休日に気軽に相談できる地域の場、オンラインでの相談、就労定着支援事業所等のフォロー等があるとよい。

(a) 終業後や休日での相談体制・オンラインでの相談の必要がある。

(b) 就労定着支援事業等のフォローがあるとよい。

(c) 利用者の成長を体験できる人的つながり、グループワーク等が必要である。

⑧生活面の支援と職場定着支援のための家族支援

ア　第１ラウンドの意見を踏まえたタイトルと説明文の修正

第１ラウンドの専門家から、この項目には、次々項ウでまとめたような多様な意見があった。特に、次の点は、この項目の意義やポイントを明確にするために必要と考え、第２ラウンドにおけるタイトルと説明文の修正に活かすこととした。

- 知的障害者等では生活面の課題が働くことに大きく影響する場合、職場では生活面までの介入ができず、家族の協力があるとよい場合もあるが、それが困難なこともある。家族に負担をかけることなく、原則は支援者が主体となるべき。
- 企業によっては直接家族と連絡を取らない方針の場合もある。連絡帳は本人を通して行うの

で、多くの場合不適切になる。

これらを踏まえ、第２ラウンドでは、タイトルと内容を次のように、より明確にし、あらためて専門家の意見を求めた。

【職場定着に向けた家族との連携】

> 知的障害者等の就職後の職業自立と職場定着に向けた取組は、本人と職場が中心である一方で、継続的な生活面のサポートのためには、就業・生活支援センターや就労定着支援事業所等だけでなく、家族も重要な地域資源として充実させていく必要がある。具体的には、定期的に本人、職場、家族、支援者で面談を行い、家族の状況を確認するとともに、可能であれば必要時に職場と家族が直接メール等で連絡を取れるようにする。それが困難な場合では支援者が介入して家族と連携し、本人と職場を継続的にサポートする。

イ　適切性についての専門家の意見の集計

第１ラウンドでは、「どちらかと言えば適切である」と「全く適切である」を合わせ、49.1%の賛同を得た。一方、第２ラウンドでは、「どちらかと言えば適切である」と「全く適切である」を合わせ、72.0%の賛同を得て、22.9 ポイント、賛同が上昇した。第２ラウンドでは、多面的な経験ありの「どちらかと言えば適切である」と実務経験中心の「全く適切である」が著しく上昇した。

表３－22　第１ラウンドの⑧の記載内容に関する可否の結果

	全く適切でない	どちらかと言えば適切ではない	どちらとも言えない	どちらかと言えば適切である	全く適切である	無回答	回答者数
実務経験中心	3.3%	10.0%	33.3%	30.0%	20.0%	3.3%	30
多面的な経験あり	0.0%	14.8%	37.0%	25.9%	22.2%	0.0%	27
全体	1.8%	12.3%	35.1%	28.1%	21.1%	1.8%	57

「どちらかと言えば適切である」＋「全く適切である」＝49.1%

表３－23　第２ラウンドの⑧の記載内容に関する可否の結果

	全く適切でない	どちらかと言えば適切ではない	どちらとも言えない	どちらかと言えば適切である	全く適切である	無回答	回答者数
実務経験中心	0.0%	3.7%	22.2%	33.3%	40.7%	0.0%	27
多面的な経験あり	0.0%	8.7%	21.7%	52.2%	17.4%	0.0%	23
全体	0.0%	6.0%	22.0%	42.0%	30.0%	0.0%	50

「どちらかと言えば適切である」＋「全く適切である」＝72.0%

ウ　専門家の意見を踏まえたこの支援ノウハウのポイント

専門家の２回分の意見から、家族と協力した支援の必要性、家族が困らない支援の必要性についてのポイントが明確となった。

a　家族と協力した支援が必要

家庭生活が原因で体調や生活上の課題がある場合、家族と協力できる場合がある一方、支援が必要な家族もあり、家族に問題を丸投げにしない地域支援が重要である。

(a) 家族の支援も必要に応じて重要である。

(b) 家族との協力ができない場合、家族の支援はマストではないと考える。

(c) 本人が主体の支援とすることが重要。

b　家族が困らない支援が必要

(a) 連絡帳のやり取りは工夫・配慮等が必要である。

(b) 家族の支援が脆弱な場合は、支援者による生活支援が重要である。

⑨精神障害者等のメンタルヘルスと職場定着のための医療、職場、関係機関の多職種チーム支援

ア　第１ラウンドの意見を踏まえたタイトルと説明文の修正

第１ラウンドの専門家から、この項目には、次々項ウでまとめたような多様な意見があった。特に、次の点は、この項目の意義やポイントを明確にするために必要と考え、第２ラウンドにおけるタイトルと説明文の修正に活かすこととした。

- 主治医や医療関係者、就労支援機関、職場の連携が重要であるが、現状では相互理解が不十分で、就職後の情報交換のイメージが湧きにくいことが課題である。
- 上司、人事労務担当者、産業保健スタッフなど、職場内での様々な職種との連携の重要性を伝えるためにも、「職場」と一括りにせず、それぞれ具体的に明記したほうがよい。

これらを踏まえ、第２ラウンドでは、タイトルと内容を次のように、より明確にし、あらためて専門家の意見を求めた。

【精神障害者等のメンタルヘルスと職場定着を総合的に支える医療、職場、関係機関の多職種チーム支援】

> **精神障害者の医療や生活面の支援と職場定着を総合的に支えるため、就職前や休職中から医療機関の医師や精神保健福祉士、就労支援機関による体調や生活面の情報、就職後の職場の上司、人事労務担当者、産業保健スタッフ等による体調管理やストレス管理についての情報、就労支援の帰結（成功／失敗）の情報を本人の同意の上で共有し、関係機関が多職種のチームで支援を行い、各機関・職種のアセスメントや支援の精度を高める。**

イ　適切性についての専門家の意見の集計

第１ラウンドでは、「どちらかと言えば適切である」と「全く適切である」を合わせ、91.2%の賛同を得た。一方、第２ラウンドでは、「どちらかと言えば適切である」と「全く適切である」を合わせ、86.0%の賛同を得て、5.2 ポイント、賛同が下落した。第２ラウンドでは、多面的な経験ありの「どちらか言えば適切でない」が上昇している。

表3－24 第1ラウンドの⑨の記載内容に関する可否の結果

	全く適切でない	どちらかと言えば適切ではない	どちらとも言えない	どちらかと言えば適切である	全く適切である	無回答	回答者数
実務経験中心	3.3%	3.3%	6.7%	50.0%	36.7%⁻	0.0%	30
多面的な経験あり	0.0%	0.0%	3.7%	25.9%	70.4%⁺	0.0%	27
全体	1.8%	1.8%	5.3%	38.6%	52.6%	0.0%	57

「どちらかと言えば適切である」＋「全く適切である」＝91.2%

表３－25 第２ラウンドの⑨の記載内容に関する可否の結果

	全く適切でない	どちらかと言えば適切ではない	どちらとも言えない	どちらかと言えば適切である	全く適切である	無回答	回答者数
実務経験中心	0.0%	3.7%	18.5%	33.3%	44.4%	0.0%	27
多面的な経験あり	0.0%	4.3%	0.0%	47.8%	47.8%	0.0%	23
全体	0.0%	4.0%	10.0%	40.0%	46.0%	0.0%	50

「どちらかと言えば適切である」＋「全く適切である」＝86.0%

ウ 専門家からの意見のポイント整理

専門家の２回分の意見から、職場の上司、人事労務担当者、産業保健スタッフとの連携、共通言語でのやり取りの難しさ、チーム支援での情報共有の重要性についてのポイントが明確となった。

a 職場の上司、人事労務担当者、産業保健スタッフとの連携

精神障害者等の就労支援には、障害者就労支援関係者だけでなく、主治医や精神保健福祉士等、職場の上司、人事労務担当者、産業保健スタッフ等が関わっている。

(a) 職場の支援では、上司、人事労務担当者、産業保健スタッフとの連携が重要である。

(b) 精神障害者等の就職や職場定着では医療（主治医）や生活支援（精神保健福祉士）との連携が不可欠である。

b 共通言語でのやり取りの難しさ

ただし、関係者間で、治療と仕事の目的の間で考え方が矛盾・対立しがちで、用語が共通でなかったりで、相互の情報交換やチーム支援は困難となりやすい。

(a) 関わる機関・職種が多くなると共通言語のやり取りが困難になるなどの不調がある。

(b) 医療機関との連携で苦慮している現実がある。

(c) チーム支援は重要であるが、現状で課題が見受けられる。

c チーム支援での情報共有の重要性

関係者が治療と仕事の両立を共通目的として、チームとして支援内容と支援結果を密接に共有し、それぞれの専門性を発揮し、相互の理解と信頼の構築が重要である。

(a) チーム支援では支援内容など情報共有が重要である。

(b)「就労支援の帰結」を成功／失敗とは単純には分けることはできない。

⑩職業スキルの種類やレベルの一覧・可視化による障害者のスキルアップのモチベーション向上

ア　第１ラウンドの意見を踏まえたタイトルと説明文の修正

第１ラウンドの専門家から、この項目には、次々項ウでまとめたような多様な意見があった。特に、次の点は、この項目の意義やポイントを明確にするために必要と考え、第２ラウンドにおけるタイトルと説明文の修正に活かすこととした。

- 当事者と職場で求められるスキルが明確であるため、できるできないも理解しやすく、当事者が納得して仕事に臨むことができるようになる。
- スキルレベルを固定的に設定することで、かえって就労機会を奪う危険性がある。柔軟なレベル設定やスキルアップ支援と関連させ、当初スキルの低い人も対象として確実に職業スキル向上につなげる必要がある。

これらを踏まえ、第２ラウンドでは、タイトルと内容を次のように、より明確にし、あらためて専門家の意見を求めた。

【職場の各業務に必要なスキルレベル等の一覧・可視化による障害者の適材適所とスキルアップの支援】

> 障害者に求める職業能力やスキルを一般的に捉えるのではなく、個々の障害者が働く個々の職場において求められる製品の品質水準やスキルを、各業務や働き方（在宅勤務を含む）別に明確化し、多様な個々の障害者が強みを発揮して活躍できる適材適所を実現する。各業務の品質水準やスキルレベルをマッピングやカード等で一覧・可視化することは、一人一人の主体性と責任感を高め、継続的にスキルアップし、業務習熟していくモチベーションを維持することにもつながる。

イ　適切性についての専門家の意見の集計

第１ラウンドでは、「どちらかと言えば適切である」と「全く適切である」を合わせ、75.4%の賛同を得た。一方、第２ラウンドでは、「どちらかと言えば適切である」と「全く適切である」を合わせ、84.0%の賛同を得て、8.6 ポイント、賛同が上昇した。第２ラウンドでは、実務経験中心の「どちらかと言えば適切である」が著しく上昇した。

表３－26　第１ラウンドの⑩の記載内容に関する可否の結果

	全く適切でない	どちらかと言えば適切ではない	どちらとも言えない	どちらかと言えば適切である	全く適切である	無回答	回答者数
実務経験中心	0.0%	6.7%	20.0%	36.7%	36.7%	0.0%	30
多面的な経験あり	0.0%	0.0%	22.2%	40.7%	37.0%	0.0%	27
全体	0.0%	3.5%	21.1%	38.6%	36.8%	0.0%	57

「どちらかと言えば適切である」＋「全く適切である」＝75.4%

表３－27　第２ラウンドの⑩の記載内容に関する可否の結果

	全く適切でない	どちらかと言えば適切ではない	どちらとも言えない	どちらかと言えば適切である	全く適切である	無回答	回答者数
実務経験中心	0.0%	3.7%	7.4%	55.6%	33.3%	0.0%	27
多面的な経験あり	0.0%	8.7%	13.0%	34.8%	43.5%	0.0%	23
全体	0.0%	6.0%	10.0%	46.0%	38.0%	0.0%	50

「どちらかと言えば適切である」＋「全く適切である」＝84.0%

ウ　専門家からの意見のポイント整理

専門家の２回分の意見から、可視化により職務配置を明らかにする重要性、職務レベルの明確化による士気の高揚、業務スキルの明確化が就労機会を失わないように、についてのポイントが明確となった。

a　可視化により職務配置を明らかにする重要性

企業の業務には個別の品質水準があり、業務遂行のために個々の職務があることを踏まえ、障害者の職務配置には業務に明確な貢献ができるマッチングが重要である。

(a) 品質水準等の可視化は業務遂行のため重要である。

(b) 可視化は様々な調整等を含むレベルの高い取組である。

(c) 可視化を行う人材など専門的支援の課題がある。

b　職務レベルの明確化による士気の高揚

業務の品質水準と関連させて、各障害者の職務に求められるスキルレベルを明確にして、職場で共有することで、各自の仕事の質を高め、またスキルアップの目標にもなる。

(a) 業務の細分化・可視化による職業スキルの向上の支援は有効である。

(b) スキルの可視化により、働く障害者のモチベーションや士気の向上が可能となる。

c　業務スキルの明確化が就労機会を失わないように

業務を細分化し、各障害者の強みを活かせる職務とすることが重要であり、スキルレベルの明確化によって障害者を排除することにならないことが重要である。

(a) レッテルや排除でない職務創造のための業務の細分化が重要である。

(b) 在宅勤務に関連する意見。

⑪多様な障害者と健常者が助け合いながら一緒に働く職場づくりによる、障害者の自己肯定感の向上と障害の軽減

ア　第１ラウンドの意見を踏まえたタイトルと説明文の修正

第１ラウンドの専門家から、この項目には、次々項ウでまとめたような多様な意見があった。特に、次の点は、この項目の意義やポイントを明確にするために必要と考え、第２ラウンドにおけるタイトルと説明文の修正に活かすこととした。

- 障害者権利条約に則った、まさにインクルーシブ雇用・労働を目指した働き方である。
- 職場でこうした実践をしている好事例もあると思われるが、現実的に可能な取組への道筋を示す必要がある。
- ジョブコーチ研修だけでは管理職研修にはならない。
- 混成の職場が、健常者のメンタルヘルス改善につながるとまではいえないのではないか。

これらを踏まえ、第２ラウンドでは、タイトルと内容を次のように、より明確にし、あらためて専門家の意見を求めた。

【公正かつインクルーシブな職場づくりのための、互いの特性理解に基づく適材適所のチームでの雇用管理】

> 身体、知的、精神、発達等の多様な障害のある者と健常者が、それぞれの強みを発揮して弱みを補い合いながら自信ややりがいをもって働ける公正かつインクルーシブな職場づくりのため、職場研修等でお互いの特性を理解し合った上での適材適所で助け合うチームでの業務とし、チーム毎の業務目標に向かって各人が貢献できるようにしてそれを評価する。また、業務以外の総務・広報・研修等の委員会活動も障害者と健常者の混成とする。このような障害者と健常者の混成チームでは、障害のある者が管理者として貢献することも可能である。その際、多様な障害特性に応じた仕事のマネジメントスキル向上にはジョブコーチ研修の受講も有用である。

イ　適切性についての専門家の意見の集計

第１ラウンドでは、「どちらかと言えば適切である」と「全く適切である」を合わせ、56.1%の賛同を得た。一方、第２ラウンドでは、「どちらかと言えば適切である」と「全く適切である」を合わせ、62.0%の賛同を得て、5.9ポイント、賛同が上昇した。第２ラウンドでは、実務経験中心の「全く適切である」が著しく上昇した。

表３－28　第１ラウンドの⑪の記載内容に関する可否の結果

	全く適切でない	どちらかと言えば適切ではない	どちらとも言えない	どちらかと言えば適切である	全く適切である	無回答	回答者数
実務経験中心	3.3%	16.7%	23.3%	36.7%	16.7%	3.3%	30
多面的な経験あり	7.4%	3.7%	22.2%	33.3%	25.9%	7.4%	27
全体	5.3%	10.5%	22.8%	35.1%	21.1%	5.3%	57

「どちらかと言えば適切である」＋「全く適切である」＝56.1%

表３－29　第２ラウンドの⑪の記載内容に関する可否の結果

	全く適切でない	どちらかと言えば適切ではない	どちらとも言えない	どちらかと言えば適切である	全く適切である	無回答	回答者数
実務経験中心	0.0%	22.2%	22.2%	22.2%	33.3%	0.0%	27
多面的な経験あり	0.0%	13.0%	13.0%	43.5%	26.1%	4.3%	23
全体	0.0%	18.0%	18.0%	32.0%	30.0%	2.0%	50

「どちらかと言えば適切である」＋「全く適切である」＝62.0%

ウ　専門家の意見を踏まえたこの支援ノウハウのポイント

専門家の２回分の意見から、インクルーシブな雇用の実現に向けて、ファシリテーター、コーディネーターの役割の重要性、強みや弱みを補うことの重要性についてのポイントが明確となった。

a　インクルーシブな雇用の実現に向けて

障害者権利条約に沿って、障害のある人が障害のない人と一緒に働ける「インクルーシブな雇用」を実現することが求められている。

(a) インクルーシブな雇用を目指すことは重要である。

(b) 委員会活動も含む多様な業務でのインクルージョンを目指す。

(c) 一般の多くの企業では直ちには対応が困難でも、好事例のノウハウ紹介は必要である。

(d) 現状では全ての企業で一般化することは難しいと思う。

b　ファシリテーター、コーディネーターの役割の重要性

現状では、特に、特例子会社や就業継続支援Ａ型事業所、大企業等で、障害者と健常者が一緒に働けるチームづくりや互いの理解を促進するファシリテーターやコーディネーターの役割が重要で、その人材の育成も障害の有無にかかわらず重要である。

(a) 難しい仕事であるが、コーディネーター、ファシリテーターの役割は重要である。

(b) インクルーシブな職場でのピア管理職や管理職のジョブコーチ研修の有益性については、エビデンスが不十分だと考える。

(c) ジョブコーチ研修を受講するのみでは、マネジメントスキルが十分養成されないと考える。

c　強みや弱みを補うことの重要性

障害の有無によらず、お互いの強みや弱点を補い合う組織づくりが基本となる。様々な障害について、個別に業務での協力を通して学び合うことが有効である。

(a) 障害の有無を問わず、お互いの強みを発揮、弱みを補うことが重要である。

(b) チーム・部門毎の目標管理と業績評価は重要だが、現状では実現は難しいと考える。

d　障害種の違いによる相互理解の困難さ

障害種類が異なると、それぞれの障害のことは分からないことも多くある。

(a) 障害種類が違うと別の障害のことが分からないこともある。

⑫一般企業の業務を請け負うことができる福祉的就労の環境整備

ア　第１ラウンドの意見を踏まえたタイトルと説明文の修正

第１ラウンドの専門家から、この項目には、次々項ウでまとめたような多様な意見があった。特に、次の点は、この項目の意義やポイントを明確にするために必要と考え、第２ラウンドにおけるタイトルと説明文の修正に活かすこととした。

- 内職を希望する方や短時間のアルバイトを希望する方、加齢等の影響により、企業からと福祉的就労の場へ移行する方の働き場の確保に役立つ情報にもなり得ると思う。
- みなし雇用制度に類似した施策にも思えるが、企業内に労働の実態がない雇用率を確保するための雇用の外注であってはならない。
- 企業から業務を請け負うことが「一般企業での仕事内容やルールで働く機会」とは、企業のルールなどを福祉的就労の場に持ち込むのか。
- 「連携先の企業は大企業であることが望ましい」とあるが、実際には中小企業や自営業のところからも業務請負があり、そのご縁で職場実習や就職につながった例もある。

これらを踏まえ、第２ラウンドでは、タイトルと内容を次のように、より明確にし、あらためて専門家の意見を求めた。

【一般就労と福祉的就労をつなぐ多様な働き方の開拓による賃金や仕事のモチベーションの向上】

> **福祉的就労から、就労移行支援を通して一般就労につなぐ就労支援だけでなく、多様な障害者が活躍できる働く場を一層増やすことも重要である。福祉的就労と企業、あるいは、特例子会社と親会社・グループ企業が、情報交換・相談し、障害者が活躍できる仕事内容等を踏まえた業務外注内容を調整し、経営や業務管理等についてのノウハウも共有する。これにより、より多くの障害者がより、報酬や社会貢献等の仕事のモチベーション向上につながりやすい、経営力の高い職場で働く機会を増やすことにつなげる。**

イ　適切性についての専門家の意見の集計

第１ラウンドでは、「どちらかと言えば適切である」と「全く適切である」を合わせ、57.9%の賛同を得た。一方、第２ラウンドでは、「どちらかと言えば適切である」と「全く適切である」を合わせ、64.0%の賛同を得て、6.1 ポイント、賛同が上昇した。第２ラウンドでは、多面的な経験ありの「どちらかと言えば適切である」が著しく上昇した。

表３－30　第１ラウンドの⑫の記載内容に関する可否の結果

	全く適切でない	どちらかと言えば適切ではない	どちらとも言えない	どちらかと言えば適切である	全く適切である	無回答	回答者数
実務経験中心	6.7%	10.0%	26.7%	43.3%	13.3%	0.0%	30
多面的な経験あり	0.0%	11.1%	29.6%	29.6%	29.6%	0.0%	27
全体	3.5%	10.5%	28.1%	36.8%	21.1%	0.0%	57

「どちらかと言えば適切である」＋「全く適切である」＝57.9%

表３－31　第２ラウンドの⑫の記載内容に関する可否の結果

	全く適切でない	どちらかと言えば適切ではない	どちらとも言えない	どちらかと言えば適切である	全く適切である	無回答	回答者数
実務経験中心	0.0%	18.5%	25.9%	37.0%	18.5%	0.0%	27
多面的な経験あり	4.3%	0.0%	17.4%	43.5%	30.4%	4.3%	23
全体	2.0%	10.0%	22.0%	40.0%	24.0%	2.0%	50

「どちらかと言えば適切である」＋「全く適切である」＝64.0%

ウ　専門家からの意見のポイント整理

専門家の２回分の意見から、福祉的就労の質の向上の重要性、報酬、やりがいを高める必要性、施設外就労・外注の効果、福祉的就労の質の向上が企業就労を阻まないように、についてのポイントが明確となった。

a　福祉的就労の質の向上の重要性

一般就業が困難とされる障害者が働く福祉的就労について、障害者権利条約での労働の権利上、人間らしいやりがいのある仕事としての適切性が問題とされている。

(a) 障害者のためのディーセントワークを生み出す取組は重要である。

(b) 特例子会社では既に当たり前の取組となっている。

(c) 具体的な像が不明瞭で、理念的に思える。

b　報酬、やりがいを高める必要性

その一方で、現実的に、福祉的就労がないと、働く場がなくなる人も生じる状況から、福祉的就労を、より報酬、やりがい、成長、社会関係等から質を高める必要がある。

(a) 福祉的就労の報酬等、やりがいを高める必要がある。

(b) 企業と福祉的就労の具体的協力には多くの検討課題がある。

c　施設外就労・外注の効果

福祉的就労と一般就業の谷間を埋める方策として、企業の業務の一部を福祉的就労事業所に外注したり、企業内で福祉的就労事業所の利用者が働いたりすることが試みられ、報酬の向上や、障害者の労働意欲ややりがいにつながっている例もある。

(a) 工賃の向上や外注等により、働く障害者のモチベーションが向上する。

(b) 企業から福祉的就労への発注でディーセントワークをつくることは一般的に難しい。

(c) 福祉的就労の工賃アップの意義はあるが、企業就業へのステップアップ（移行）の機会の意義は疑問が残る。

(d) 福祉的就労から企業就業へのステップアップの機会となるので重要である。

(e) 発注元の事業所規模は特に問われない（大企業でも中小企業でもよい）。

d　福祉的就労の質の向上が企業就労を阻まないように

ただし、これが障害者の一般就業からの排除を固定しないよう留意が重要である。

(a) この取組が障害者の一般就業からの排除にならないか、懸念される。

(b)「みなし雇用」等にならないか、危惧される。

⑬医療、生活、経済面等、複雑な支援ニーズにタイムリーに対応できる地域支援体制の構築

ア　第１ラウンドの意見を踏まえたタイトルと説明文の修正

第１ラウンドの専門家から、この項目には、次々項ウでまとめたような多様な意見があった。特に、次の点は、この項目の意義やポイントを明確にするために必要と考え、第２ラウンドにおけるタイトルと説明文の修正に活かすこととした。

- 専門的な知識等が必要な生活課題について専門的な機関と連携するのは当然。基盤づくりは基本となるため、内容は賛成。
- 就業・生活支援センター等がこれらの連携のハブとなる等は重要であるが、そのための予算や体制整備が必須である。
- 自立支援協議会で扱う内容は多岐にわたり、個別の事例を検討している時間はないため、個別ケース会議や基幹相談支援事業所の役割も大きい。

これらを踏まえ、第２ラウンドでは、タイトルと内容を次のように、より明確にし、あらためて専門家の意見を求めた。

【医療、生活、経済面等、複雑な支援ニーズに対応できる地域関係機関の専門支援のネットワーク推進】

> **障害者就労支援に関連して、金銭管理や経済面、自家用車や交通事故対応、定期通院、触法障害者の保護観察、家族対応等の多様な支援ニーズが生じており、障害者本人や職場、単独の支援機関では対応が困難となりやすい。医療機関、保護観察所、就労支援機関、相談支援機関、金銭管理事務所、保険会社等、多様な支援機関の専門性の重なり部分で各機関から専門支援を引き出し、支援ニーズへのタイムリーな対応を目指すため、就業・生活支援センターや基幹相談支援事業所等の機関、あるいは個々の多職種ケース会議等において、日常的にネットワークづくりを推進することが重要である。**

イ　適切性についての専門家の意見の集計

第１ラウンドでは、「どちらかと言えば適切である」と「全く適切である」を合わせ、66.7%の賛同を得た。一方、第２ラウンドでは、「どちらかと言えば適切である」と「全く適切である」を合わせ、88.0%の賛同を得て、21.3 ポイント、賛同が上昇した。第２ラウンドでは、実務経験中心、多面的な経験あり、双方の「全く適切である」が著しく上昇した。

表３－32　第１ラウンドの⑬の記載内容に関する可否の結果

	全く適切でない	どちらかと言えば適切ではない	どちらとも言えない	どちらかと言えば適切である	全く適切である	無回答	回答者数
実務経験中心	0.0%	10.0%	23.3%	36.7%	30.0%	0.0%	30
多面的な経験あり	0.0%	3.7%	25.9%	25.9%	40.7%	3.7%	27
全体	0.0%	7.0%	24.6%	31.6%	35.1%	1.8%	57

「どちらかと言えば適切である」＋「全く適切である」＝66.7%

表３－33　第２ラウンドの⑬の記載内容に関する可否の結果

	全く適切でない	どちらかと言えば適切ではない	どちらとも言えない	どちらかと言えば適切である	全く適切である	無回答	回答者数
実務経験中心	0.0%	3.7%	3.7%	37.0%	51.9%	3.7%	27
多面的な経験あり	0.0%	0.0%	13.0%	30.4%	56.5%	0.0%	23
全体	0.0%	2.0%	8.0%	34.0%	54.0%	2.0%	50

「どちらかと言えば適切である」＋「全く適切である」＝88.0%

ウ　専門家の意見を踏まえたこの支援ノウハウのポイント

専門家の２回分の意見から、障害者の就労と医療・生活・経済等の総合的支援の重要性、コーディネートできる支援者の人材育成の重要性、専門機関との連携が希薄であることについてのポイントが明確となった。

a　障害者の就労と医療・生活・経済等の総合的支援の重要性

就労支援ニーズのある障害者には、同時に治療、心理面、住居、家庭、経済状況等の関連支援ニーズがあり、それぞれに専門性の高い支援が必要なことがあるが、本人は、どのような支援があり、どこを利用すればよいか分からないことが多い。

(a) 支援ニーズに対応する多分野の機関連携は重要である。

(b) ライフスパンに応じた連携・ネットワークも重要である。

(c) 役割分担の体制を構築するだけでタイムリーな対応が可能となるか、疑問が残る。

b　コーディネートできる支援者の人材育成は重要

地域の多様な相談・支援機関の専門性を互いに理解し、利用者の支援ニーズに合った必要な支援につなげられる経験・知識のある支援者の育成が重要課題である。

(a) 人材育成や相談窓口の機能強化が必要である。

(b) 多様な機関連携も重要だが、まずは人があってこそのネットワークだと考える。

c　専門機関との連携が希薄

福祉施設利用者、精神科医療利用者、生活困窮者、元受刑者、薬物依存者等、治療、心理面、住居、家庭、経済状況、法的問題等の相談・支援において、障害者就労支援との連携は重要だが、必ずしも、協力関係は進んでいないことが多い。

(a) 専門機関との連携は重要であるが、自立支援協議会がそのため機能するかは疑問が残る。

(b) 人的リソースが必ずしも多くないナカポツが「連携のハブ」になることについては疑問が

残る。

(c) 専門機関との連携は必要だが、この連携は現状では少ないと考える。

(d) 地域連携体制を構築するには、制度整備が課題となる。

⑭企業の事業成長のための障害者雇用のメリットについての企業との情報交換による企業の意識変革

ア　第１ラウンドの意見を踏まえたタイトルと説明文の修正

第１ラウンドの専門家から、この項目には、次々項ウでまとめたような多様な意見があった。特に、次の点は、この項目の意義やポイントを明確にするために必要と考え、第２ラウンドにおけるタイトルと説明文の修正に活かすこととした。

- 雇用率ありきの雇用ではなく、「質的な向上を図る」事は今後の大きな課題であり、これを可能とするうえで企業見学や情報交換、職場実習の実施が重要である。
- 「ハローワークと企業」間に限らず、企業同士の意見交換会等も有効。企業に対し、説明文にあるような観点を、支援者が働きかけることがよいと思われる。
- 優秀な人材の採用と活躍を促進する雇用管理は、高齢者雇用では想像できるが、障害者雇用では想像できない。

これらを踏まえ、第２ラウンドでは、タイトルと内容を次のように、より明確にし、あらためて専門家の意見を求めた。

【障害者を人材として企業経営に活かす障害者雇用についての企業の意識変革】

> **障害者雇用をリスクや負担と捉えやすい企業の考え方が未だに多くある中、障害者を雇用し活躍の事例を積み重ねてきた企業や支援機関を含む企業の交流会や情報交換会、あるいは、実際の障害者の仕事の様子を企業関係者が見学し情報交換できる機会により、企業が障害者を人材として認識する意識変革を促進する。その際、障害者雇用率制度、助成金、合理的配慮等の制度についても、障害者の人材としての活躍の支援に位置付けて理解促進を進めることで、障害者雇用の量的拡大だけでなく、質的な向上を図る。**

イ　適切性についての専門家の意見の集計

第１ラウンドでは、「どちらかと言えば適切である」と「全く適切である」を合わせ、70.2%の賛同を得た。一方、第２ラウンドでは、「どちらかと言えば適切である」と「全く適切である」を合わせ、86.0%の賛同を得て、15.8ポイント、賛同が上昇した。第２ラウンドでは、多面的な経験ありの「全く適切である」が著しく上昇した。

表３－34　第１ラウンドの⑭の記載内容に関する可否の結果

	全く適切でない	どちらかと言えば適切ではない	どちらとも言えない	どちらかと言えば適切である	全く適切である	無回答	回答者数
実務経験中心	6.7%	6.7%	20.0%	40.0%	26.7%	0.0%	30
多面的な経験あり	3.7%	0.0%	22.2%	44.4%	29.6%	0.0%	27
全体	5.3%	3.5%	21.1%	42.1%	28.1%	0.0%	57

「どちらかと言えば適切である」＋「全く適切である」＝70.2%

表３－35　第２ラウンドの⑭の記載内容に関する可否の結果

	全く適切でない	どちらかと言えば適切ではない	どちらとも言えない	どちらかと言えば適切である	全く適切である	無回答	回答者数
実務経験中心	0.0%	0.0%	14.8%	44.4%	37.0%	3.7%	27
多面的な経験あり	0.0%	0.0%	8.7%	34.8%	56.5%	0.0%	23
全体	0.0%	0.0%	12.0%	40.0%	46.0%	2.0%	50

「どちらかと言えば適切である」＋「全く適切である」＝86.0%

ウ　専門家の意見を踏まえたこの支援ノウハウのポイント

専門家の２回分の意見から、人材として認識する意識変革の重要性、雇用の質の向上が課題であること、人材活躍のための適切な職務配置と合理的配慮、情報交換、職場実習の効果についてのポイントが明確となった。

a　人材として認識する意識変革は重要

企業が、業務に必要な人材として障害者を雇用し、能力を発揮できるように合理的配慮を行えるようにして、公正な能力評価につなげることが重要である。

(a) 企業が障害者を人材として認識する意識変革は重要である。

(b) SDGｓの視点など障害者雇用での企業のメリットは、より現実的に示す必要がある。

b　雇用の質の向上が課題

負担・コストがあるという前提で雇用率達成のためだけに雇用されるのでは、企業の適正配置や合理的配慮が十分でなく、雇用の質が低くなってしまう。

(a) 雇用の質的な向上を図ることは大きな課題である。

(b) 法制度上の課題により、障害者を人材として認識しにくいことはないか。

c　人材活躍のための適切な職務配置と合理的配慮

障害者の多くは、適切な職務配置と、企業の過重な負担にならない合理的配慮があれば、企業に貢献できる人材として活躍することができることを伝える必要がある。

(a) 障害者が人材となる実例を示すことが鍵となる。

(b) 合理的配慮の支援ノウハウを具体的に企業に示すことが重要である。

d　情報交換、職場実習の効果

障害者が活躍している企業の見学や情報交換、障害者の能力発揮のための合理的配慮のノウハウのある支援機関との情報交換や職場実習の受け入れ等が効果的である。

(a) 障害者雇用を促進する上で、企業同士の交流会、意見交換会、職場実習は効果的である。
(b) 企業との情報交換、SDGｓ、ダイバーシティなど、ハローワーク以外の企業の意識変革を促す取組案もある。

⑮コミュニケーション、スケジュール管理、ストレス対処、感情コントロール等の現代的な職業課題に対応した専門的アセスメントと支援

ア　第１ラウンドの意見を踏まえたタイトルと説明文の修正

第１ラウンドの専門家から、この項目には、次々項ウでまとめたような多様な意見があった。特に、次の点は、この項目の意義やポイントを明確にするために必要と考え、第２ラウンドにおけるタイトルと説明文の修正に活かすこととした。

- 障害者の職業的課題は様々である。加えて、精神障害者や発達障害者の場合は、想定外、あるいは理解不能の課題など、他の障害種別以上に困難課題が多く見込まれる。アセスメントツールの活用はその一助となり得るものの、マニュアル通りにならないことも少なくない。特別な、高度な専門性を有する支援者の育成が課題となる。
- 心理学やリハビリテーション等の専門性を有する支援者で、就労支援の専門性を有する支援者が必要と考えているが、その育成は非常に難しいと考えている。

これらを踏まえ、第２ラウンドでは、タイトルと内容を次のように、より明確にし、あらためて専門家の意見を求めた。

【コミュニケーション、スケジュール管理、ストレス対処、感情コントロール等の職業課題に対応できる専門的アセスメントの普及】

> **コミュニケーション、スケジュール管理、ストレス対処、感情コントロール等がますます職業生活で重視される中で、精神障害（発達障害を含む）等による精神機能等と多様な就労困難性の因果関係の見立てのため、職業リハビリテーションにおいて心理学やリハビリテーション等の専門性を有する支援者の育成や専門職との連携が重要である。また、本人や職場等が評価結果を理解しやすくし、スムーズな個別的な支援につなげていくために、アセスメントツール等について整理し、関係者が効果的に活用できるようにすることが重要である。**

イ　適切性についての専門家の意見の集計

第１ラウンドでは、「どちらかと言えば適切である」と「全く適切である」を合わせ、77.2%の賛同を得た。一方、第２ラウンドでは、「どちらかと言えば適切である」と「全く適切である」を合わせ、86.0%の賛同を得て、8.8 ポイント、賛同が上昇した。第２ラウンドでは、実務経験中心の「どちらかと言えば適切である」、「全く適切である」が著しく上昇した。

表３－36　第１ラウンドの⑮の記載内容に関する可否の結果

	全く適切でない	どちらかと言えば適切ではない	どちらとも言えない	どちらかと言えば適切である	全く適切である	無回答	回答者数
実務経験中心	3.3%	6.7%	20.0%	33.3%	33.3%	3.3%	30
多面的な経験あり	0.0%	3.7%	7.4%	40.7%	48.1%	0.0%	27
全体	1.8%	5.3%	14.0%	36.8%	40.4%	1.8%	57

「どちらかと言えば適切である」＋「全く適切である」＝77.2%

表３－37　第２ラウンドの⑮の記載内容に関する可否の結果

	全く適切でない	どちらかと言えば適切ではない	どちらとも言えない	どちらかと言えば適切である	全く適切である	無回答	回答者数
実務経験中心	0.0%	7.4%	11.1%	40.7%	40.7%	0.0%	27
多面的な経験あり	0.0%	4.3%	4.3%	43.5%	47.8%	0.0%	23
全体	0.0%	6.0%	8.0%	42.0%	44.0%	0.0%	50

「どちらかと言えば適切である」＋「全く適切である」＝86.0%

ウ　専門家の意見を踏まえたこの支援ノウハウのポイント

専門家の２回分の意見から、支援につながる個別的アセスメントの質の重要性、職業的課題への「見えない」心理特性や身体特性の理解の重要性、専門職の育成、研修制度の充実についてのポイントが明確となった。

a　支援につながる個別的アセスメントの質の重要性

障害者の職業課題は、一見同じ問題状況でも、原因となっている機能障害により、効果的な支援内容は異なる。

(a) 障害者の職業的課題は様々であり、個別の支援の必要性で人対人という関係性が重要である。

(b) どんなツールを作っても、完全なアセスメントは不可能である。

(c) 効果的な支援につながるアセスメントが重要である。

b　職業的課題への「見えない」心理特性や身体特性の理解の重要性

精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害、難病等、想定外、理解不能な問題状況がある場合、心理や医療等の専門職との連携により、状況が理解しやすくなる。

(a) 心理職・医療職との連携の必要がある。

(b) 就労環境のアセスメントも含めた専門的アセスメントも必要である。

(c) 精神障害者や発達障害者の職業的課題をどのように捉えるか。

c　専門職の育成、研修制度の充実

専門的なアセスメント結果と職業課題の関係、効果的支援の提案を、障害者や企業関係者と共有して活用できるような、高度な専門人材の育成が課題となっている。

(a) アセスメント結果を本人や企業と共有できる専門人材が必要である。
(b) 専門職の育成が求められている。
(c) 心理・リハ専門職が不足しており、育成不足となっている。
(d) アセスメントツール等の研究が必要である。

（３）第２ラウンドでの専門家からのノウハウの評価状況

第２ラウンドでは第１ラウンドの改善意見を踏まえて、修正した 15 項目の「障害者就労支援の効果的支援ノウハウ」について、結果、「適切」が 90%を超えた項目が２、80%を超えた項目が 11 項目、70%を超えた項目が 12 項目であった。各項目について、なお改善の意見が多く記入があった。

表3－38 第2ラウンドの「適切」(「どちらかと言えば適切である」＋「全く適切である」)とされた割合の高い取組から順に並べたもの

	適切	全く適切でない	どちらかと言えば適切ではない	どちらとも言えない	どちらかと言えば適切である	全く適切である	無回答	回答総数
１【就労可能性を広げる障害者就労支援についての、医療、福祉、教育等の関係機関を利用する障害者・児や保護者・家族に対する幅広い社会的啓発や情報普及】	90.0%	0.0%	2.0%	8.0%	52.0%	38.0%	0.0%	50
７【地域関係機関による就職後の障害者の医療や心理面のフォローアップ】	90.0%	0.0%	4.0%	6.0%	50.0%	40.0%	0.0%	50
１３【医療、生活、経済面等、複雑な支援ニーズに対応できる地域関係機関の専門支援のネットワーク推進】	88.0%	0.0%	2.0%	8.0%	34.0%	54.0%	2.0%	50
４【職業課題の総合的な把握と専門支援者との振り返りによる自己理解の促進と支援計画の質の向上】	86.0%	0.0%	2.0%	12.0%	40.0%	46.0%	0.0%	50
９【精神障害者等のメンタルヘルスと職場定着を総合的に支える医療、職場、関係機関の多職種チーム支援】	86.0%	0.0%	4.0%	10.0%	40.0%	46.0%	0.0%	50
１４【障害者を人材として企業経営に活かす障害者雇用についての企業の意識変革】	86.0%	0.0%	0.0%	12.0%	40.0%	46.0%	2.0%	50
６【精神障害者等の職業場面での体調・ストレス管理を職場と本人が協力して行えるようにする支援】	86.0%	0.0%	6.0%	8.0%	44.0%	42.0%	0.0%	50
１５【コミュニケーション、スケジュール管理、ストレス対処、感情コントロール等の職業課題に対応できる専門的アセスメントの普及】	86.0%	0.0%	6.0%	8.0%	42.0%	44.0%	0.0%	50
２【活躍できる仕事内容や職業生活のイメージの明確化による就労意欲や職業能力開発への意欲の向上】	84.0%	0.0%	2.0%	14.0%	46.0%	38.0%	0.0%	50
１０【職場の各業務に必要なスキルレベル等の一覧・可視化による障害者の適材適所とスキルアップの支援】	84.0%	0.0%	6.0%	10.0%	46.0%	38.0%	0.0%	50
３【ジョブコーチの関わりによる、職場適応に向けた就職前から就職後の一貫した支援】	80.0%	0.0%	4.0%	16.0%	34.0%	46.0%	0.0%	50
８【職場定着に向けた家族との連携】	72.0%	0.0%	6.0%	22.0%	42.0%	30.0%	0.0%	50
５【障害のある求職者の希望と特性に応じた就職先の企業の個別の求人開拓とマッチング促進】	66.0%	0.0%	4.0%	30.0%	44.0%	22.0%	0.0%	50
１２【一般就労と福祉的就労をつなぐ多様な働き方の開拓による賃金や仕事のモチベーションの向上】	64.0%	2.0%	10.0%	22.0%	40.0%	24.0%	2.0%	50
１１【公正かつインクルーシブな職場づくりのための、互いの特性理解に基づく適材適所のチームでの雇用管理】	62.0%	0.0%	18.0%	18.0%	32.0%	30.0%	2.0%	50

（４）15 項目の網羅性とこれ以外の内容についての専門家の意見

調査票における自由記載を分類すると、「15 の項目で重要項目は網羅されており、実施が重要」、「新たな時代の障害者雇用の考え方の変化」、「本人ニーズに対応できる地域関係機関の連携・統合」、「ストレングスの視点」、「障害者支援の基本的理念やノウハウの観点も必要」、「就労支援機関の人材育成」、「職場定着支援」、「15 の項目で網羅されているのか不明」、「その他」に整理された。

「15 の項目で網羅されているのか不明」との意見も確かにあったが、「15 の項目で重要項目は網羅されており、実施が重要」との意見の総量の方が上回った。

また、「新たな時代の障害者雇用の考え方の変化」、「本人ニーズに対応できる地域関係機関の連携・統合」、「ストレングスの視点」の意見が複数寄せられており、15 項目の記載が障害者雇用に係る先駆性や本人主体の視点などを想起させるものになったと考える。

６　考察

（１）職業リハビリテーションの共通認識についての多面的な集約

今回のデルファイ法は、多岐にわたる職業リハビリテーションの内容や留意点についての専門家の意見の集約としての意義があった。

デルファイ法で専門家の意見を求める素材を作成するため、準備段階として専門家に対して自由回答で意見を求めることが多い。今回は、その代わりに、前節で示したように、より広い関係者からの「ノウハウ募集」を行い、その内容を分類・整理し、15 項目にまとめたものを、デルファイ法で意見を求める素材とした。

第１ラウンドで提示した各項目の説明文は元の募集内容を踏まえたものであったため、部分的で極端な内容を含むものであったが、専門家からの意見は、記述内容からの連想によって、その項目の意義やポイントを見いだし、追加や修正の必要性を示すものが多く含まれていた。さらに、元の「ノウハウ募集」の内容を再確認するものであったり、実態を踏まえて修正が必要な点を指摘したり、類似の内容を紹介するものも多かった。これにより、当初の粗削りな記述に、専門家の意見による内容の明確化や記述の修正・追加により、第２ラウンドで提示した項目となった。

さらに、第１ラウンドと第２ラウンドで寄せられた意見を精査することにより、様々な角度からわが国の職業リハビリテーション専門家の多様な認識を集約することになった。

（２）職業リハビリテーションの効果的な取組のポイントの整理

デルファイ法により、当初の 15 項目の各内容のポイントが明確になったことにより、例えば、項目①に含まれていた障害者や家族向けの「働けるイメージの提供」は、②の内容と重複していることが明確になった。また、⑧の「職場定着に向けた家族との連携」の項目は、意義が認められる趣旨としては⑦に近く⑧の独自の内容である「家族との連絡帳のやり取り」については専門家からの問題点の指摘が多かったため、⑦に含められるものであることが明らかとなった。さらに、内容のポイントを明確にして整理することで、取組の主体別に「障害児・者」、「企業・職場」、「地域関係機関」の３者それぞれに４つのポイントの 12 のポイントとそれ以外の２つのポイントに整理でき

た。

ア　取組の主体別の内容の整理

取組の主体別に見ていくと、「障害児・者」に関しては、

●就職前から、職務調整や就職後の職場環境整備を想定しながら支援

●希望の仕事の経験と専門支援者との振り返りによる自己理解とエンパワメント

●多様な機能障害と具体的な職業課題の因果関係の専門職による評価の活用

●障害児・者や家族の「仕事ができる」意欲と自信を促進する情報提供や体験

の４項目が該当した。

「企業・職場」については、

●業務の細分化やスキルレベルの一覧の可視化による適正配置と能力開発支援

●障害者が能力を発揮するための合理的配慮に関する事業主への助言や支援

●各障害者の適性や意欲と、企業の人材ニーズの把握・整理による職場開発

●企業向けの、障害者を「活躍する人材」として認識できる情報提供・啓発

の４項目が該当した。

また、「地域関係機関」に関しては、

●就職後の障害者の職業生活を継続的に支える地域のフォローアップ体制

●就労・医療・生活・経済等の複合的・専門的支援ニーズへの多職種連携支援

●医療機関、職場・産業医等との密接な連携による障害者の就労支援

●最新の障害者就労支援を医療・福祉・教育等の分野にも広げる活動

の４項目が該当した。

イ　取組の共通性からの整理

これらの「障害児・者」、「企業・職場」、「地域関係機関」の３者それぞれの４つのポイントには一定の内容の共通性からの整理が可能であった。それぞれの支援場面において、これら４つのポイントは、関係者間で従来のタテ割りを超えた共通枠組を設定し、その中での専門知識を活用した問題状況の総合的アセスメントを行い、関係者の連携による総合的支援を実施し、その成果を関係者で共有することにより関係者の支援力を継続的に向上させる、という総合的な取組を示していると考えた。

ａ　機関や専門分野のタテ割りを超えた支援課題の総合的把握

「障害児・者」、「企業・職場」、「地域関係機関」への支援において、具体的なタテ割りの課題と、総合的な枠組の設定の必要性がポイントとなっていると考えた。

●「就職前から、職務調整や就職後の職場環境整備を想定しながら支援」:　このポイントは、障害児・者の支援における就職前の支援と就職後の支援のタテ割りが課題となっていることへの対応の必要性を示しているものと考えた。

●「業務の細分化とスキルレベルの一覧と可視化による適性配置と能力開発支援」:　このポイントは、企業・職場の支援における障害者の能力開発支援と適正配置の取組のタテ割りが課題となっていることへの対応の必要性を示しているものと考えた。

●「就職後の障害者の職業生活を継続的に支える地域のフォローアップ」:　このポイントは、体制地域関係機関の支援における就労支援と医療・生活支援のタテ割りが課題となっていることへの対応の必要性を示しているものと考えた。

ｂ　問題だけでなく必要な支援を明確にするアセスメント

「障害児・者」、「企業・職場」、「地域関係機関」への支援におけるアセスメントのポイントが、実際の職業生活場面での支援課題の総合的把握と、専門知識の蓄積を反映した支援ニーズの明確化という総合的なものであることを示すものと考えた。

●「希望の仕事の経験と専門支援者との振り返りによる自己理解とエンパワメント」:　このポイントは、障害児・者の支援におけるアセスメントが障害者の個人特性やできないことだけの把握にとどまらず、実際の職業場面での課題の把握とそれに対する効果的支援の専門知識を活かした支援可能性の提示が重要であることを示しているものと考えた。

●「障害者が能力を発揮するための合理的配慮に関する事業主への助言や支援」:　このポイントは、企業・職場の支援におけるアセスメントが、企業・職場における実際の課題状況や負担の把握にとどまらず、その状況に応じた効果的な合理的配慮や助成金や専門支援等の専門的知識を活用した支援可能性の提示が重要であることを示しているものと考えた。

●「就労・医療・生活・経済等の複合的・専門的支援ニーズへの多職種連携支援」:　このポイントは、地域関係機関の支援におけるアセスメントが、就労・医療・生活・経済等のそれぞれの専門機関のアセスメントや支援がタテ割りで実施されることの問題点に対して、就労・医療・生活・経済等の専門職が多職種チームのケースマネジメント等により、それぞれの専門的支援や社会資源の専門知識を活用した支援可能性を共通認識することが重要であることを示しているものと考えた。

ｃ　支援ニーズに応える関係者の連携による総合的支援

「障害児・者」、「企業・職場」、「地域関係機関」への支援のポイントが、支援ニーズに対応するためには、従来の障害者就労支援の関係者の枠組みを超えた多分野の専門職が連携する総合的なものであることを示すものと考えた。

●「多様な機能障害と具体的な職業課題の因果関係の専門職による評価の活用」:　このポイントは、障害児・者の支援において、医学的・心理的な専門職と、就労支援専門職が効果的に連携することが重要であることを示しているものと考えた。

●「各障害者の適性と意欲と、企業の人材ニーズの調査・整理による職場開拓」:　このポイントは、企業・職場の支援において、障害者の視点からのキャリア支援や障害特性に応じた支援と、企業の視点からの人材採用や配置や合理的配慮の提供の支援の、それぞれの専門支援者や企業関係者が効果的に連携することが重要であることを示しているものと考えた。

●「医療機関、職場・産業医等との密接な連携による障害者の就労支援」:　このポイントは、地域関係機関の支援において、従来、連携が十分でなかった専門機関・専門職が、共通認識をもって連携していくことが重要であることを示しているものと考えた。

ｄ　支援成果の共有・普及による支援力の継続的な向上

「障害児・者」、「企業・職場」、「地域関係機関」において継続的に支援力を向上させていくポイ

ントが、上述のような総合的アセスメントや支援の成果を関係者で共有していくことであることを示すものと考えた。

●「障害児・者や家族の「仕事ができる」意欲と自信を促進する情報提供や体験」：　このポイントは、地域においては依然として当事者も支援者も十分な支援ノウハウの不足のため就労可能性を見いだし難い状況にあることを踏まえ、当事者を含めた成功事例の共有が重要であることを示しているものと考えた。

●「企業向けの、障害者を「活躍する人材」として認識できる情報提供・啓発」：　このポイントは、企業・職場においては依然として「障害者は仕事ができない」、「雇用は負担である」といった先入観が強いため、企業関係者に対して成功事例の共有が重要であることを示しているものと考えた。

●「最新の障害者就労支援について医療・福祉・教育等の分野へのアウトリーチ」：　このポイントは、地域関係機関においては依然として、障害者が働けないという前提での制度やサービスが多く、専門支援者の障害者の就労可能性の過小評価が多いため、地域関係者に対して成功事例の共有が重要であることを示しているものと考えた。

ウ　その他の項目について

第２ラウンドでの合意が最も低かった２項目についても、専門家の意見から明確になった意義から、さらにインクルーシブな就業への挑戦課題としてポイントが明確になった。

（３）職業リハビリテーションの効果的な取組のポイント

以上を踏まえ、職業リハビリテーションの効果的な取組のポイントは、最終的に次のように整理することができた。

ア　障害児・者の取組への支援

障害者・者を中心とした取組においては、就職前の支援と、就職後の支援をタテ割りにせず、就職後の職場環境整備の可能性も含め、専門の職業リハビリテーションによる就労可能性の向上を踏まえた職業アセスメントや自己理解・自信向上の支援の重要性が示されていた。

ａ　就職前から、職務調整や就職後の職場環境整備を想定しながら支援

③「ジョブコーチ等による就職前から就職後の切れ間のない障害者への支援」が効果的である旨の専門家の意見は多かったが、その人材確保・育成・研修等の課題に関連する意見も多々寄せられた。このことは、シームレスな支援の有効性は認めるものの、実践現場ではそれが可能な人材が多くはない現状を反映していると考える。

この取組の重要性は、従来の就労支援では、個人の問題にこだわって就労支援の可能性を狭くしてしまうことにある。専門家からはポイント・留意点として以下が指摘された。

- 就労可能性は、障害者本人への支援や訓練だけでなく、実際の職務調整や職場環境整備によって大きく広げることができる。どのような仕事、どのような職場配慮等があれば仕事ができるかを想定しながら、就職前からの支援を行う必要がある。
- 企業就労を熟知しているジョブコーチ等が就職前から就職後まで関わることで、受入れ企業への説明や支援、障害者の課題設定等も、具体的で心強いものにできる。
- 企業就労の支援の経験・知識やスキルのない支援者による就労支援では、就職後の支援の可能

性が想定しにくく、就労可能性を過小評価してしまう危険性がある。

b　希望の仕事の経験と専門支援者との振り返りによる自己理解とエンパワメント

④「障害のある人の職業経験を支援者が一緒に振り返る」ことに有用性がある旨の意見が寄せられている反面、支援者の人材育成を可能とする基盤があるか問題視する意見も複数寄せられ、支援の質を如何に担保するかが課題となると考える。

この取組の重要性は、従来の「職業準備」訓練では現実の仕事への自信を必ずしも高められていないことにある。専門家からはポイント・留意点として以下が指摘された。

- 仕事の強みや支援課題は、実際に就く仕事や職業生活での体験の中で、本人も支援者も分かってくるものであり、一緒に場面を体験し振り返ることが重要である。
- 支援者が多様な仕事内容や職場環境整備、多様な障害への対応の経験を積んでいるかどうかで、振り返りや支援計画の質が変わってくるので、スーパーバイズなど支援者の人材育成や支援の質の担保も重要である。

c　多様な機能障害と具体的な職業課題の因果関係の専門職による評価の活用

⑮の説明文の趣旨、その効果には同意できるが、心理職等、リハ専門職が不足していること、専門性が発揮できる研修体制の拡充が重要となるとの意見が複数寄せられた。また、障害特性に合わせたアセスメントは入職前のみならず、職場定着に資する必要があることから、継続的な実施体制等を検討する必要がある。

この取組の重要性は、障害特性を踏まえた課題解決に的確な支援を行う必要性にある。専門家からはポイント・留意点として以下が指摘された。

- 障害者の職業課題は、一見同じ問題状況でも、原因となっている機能障害により、効果的な支援内容は異なる。
- 精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害、難病等、想定外、理解不能な問題状況がある場合、心理や生理等の専門職による評価により、状況が理解しやすくなる。
- 専門的なアセスメント結果と職業課題の関係、効果的支援の提案を、障害者や企業関係者と共有して活用できるような、高度な専門人材の育成が課題となっている。

d　障害児・者や家族の「仕事ができる」意欲と自信を促進する情報提供や体験

②「職場実習・経験等の重要性」で多くの専門家による意見が集められたように、自己効力感が高くはない障害者にとって、職場実習の経験を経ることがその改善につながることが分かった。

また、障害者が具体的な就職・職業イメージを持つためには、支援者による適切なサポートが肝要である旨の意見も複数あった。

この取組の重要性は、支援者自身にすら障害者が仕事で活躍できるイメージが必ずしもないことにある。専門家からはポイント・留意点として以下が指摘された。

- 障害者の職業課題は、一見同じ問題状況でも、原因となっている機能障害により、効果的な支援内容は異なる。
- 精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害、難病等、想定外、理解不能な問題状況がある場合、心理や生理等の専門職による評価により、状況が理解しやすくなる。

- 専門的なアセスメント結果と職業課題の関係、効果的支援の提案を、障害者や企業関係者と共有して活用できるような、高度な専門人材の育成が課題となっている。

イ　企業・職場の取組への支援

企業・職場を中心とした取組においては、障害者の仕事内容を固定的に捉えず、個別の障害者が能力を発揮できる仕事内容や合理的配慮について専門支援者も含めた総合的な検討を踏まえた職場開発により、企業における「活躍する人材」としての障害者の認識の向上の支援の重要性が示されていた。

ａ　業務の細分化やスキルレベルの一覧の可視化による適性配置と能力開発支援

⑩「可視化は重要である」には複数の意見が寄せられ、スキルの可視化により障害者のみならず、多様な人材が働きやすいことにつながることが分かる。留意すべき点としては、可視化を可能とする就労支援機関職員のスキルアップがあると考える。

この取組の重要性は、従来、一律の「障害者向き」の仕事や能力基準を想定することで、障害者の就労可能性を制限することにつながってきたことにある。専門家からはポイント・留意点として以下が指摘された。

- 企業の業務には個別の品質水準があり、業務遂行のために個々の職務があることを踏まえ、障害者の職務配置には業務に明確な貢献ができるマッチングが重要である。
- 業務の品質水準と関連させて、各障害者の職務に求められるスキルレベルを明確にして職場で共有することで、各自の仕事の質を高め、またスキルアップの目標にもなる。
- 業務を細分化し、各障害者の強みを活かせる職務とすることが重要であり、スキルレベルの明確化によって障害者を排除することにならないことが重要である。

ｂ　各障害者の適性や意欲と、企業の人材ニーズの把握・整理による職場開拓

⑤の第１、２ラウンドでは説明文での雇用率達成指導と連携しての職場開拓を疑問視する意見は寄せられたものの、既存の障害者求人へのマッチングについては問題がある意見も多く、求職者各人の希望や適性を整理し、職場開拓することの重要性があることが分かった。

この取組の重要性は、従来の職業紹介では、求人内容や職場状況を固定的に考えてしまい就労可能性が狭くなってきたことにある。専門家からはポイント・留意点として以下が指摘された。

- 既存の障害者求人ありきではなく、各人の希望や適性を整理して、ハローワーク等による職場開拓において、企業内の人材ニーズにより各人が働ける仕事を見いだす。
- 本人の希望や適性の自己申告だけでなく、専門的なアセスメント結果も活用できる。
- 企業の障害者雇用促進において、具体的な求職者を想定して人事や職場担当者と求人条件を相談し、職場見学や職場実習を踏まえて、採用面接につなげる。

ｃ　障害者が能力を発揮するための合理的配慮に関する事業主への助言や支援

⑥の専門家の意見の中には、「本人の体調管理とともに、企業の不安や疑問等に対応することはナチュラルサポートを構築するためのアプローチであるという視点を持つことが重要だと思う。」との意見もあり、雇用する側の基本的理解や合理的配慮の形成が障害者の職場定着には求められると考えられる。

この取組の重要性は、従来、就職までの支援が中心で、就職後の障害対策が本人と職場に「丸投げ」され定着の課題が生じていることにある。専門家からはポイント・留意点として以下が指摘された。

- 精神障害者が、体調を自己管理して、能力を発揮して会社に貢献するためには、職場の基本的な理解や合理的配慮を、最初からしっかりと構築することが重要である。
- 職場側に必要な理解は、外見から分かりにくい疲労やストレス等について、基本的な講座や研修等だけでなく、各障害者について、得意なこと、難しいこと等、アセスメントの結果を、本人の同意の下、職場と共有し、一緒に相談することが重要である。
- 体調等や職場状況は変化するため、日々の体調等についてソフトウェア等を活用して本人と職場で共有し、職場で引継ぎができることも合理的配慮として有益である。

d　企業に向けての、障害者を「活躍する人材」として認識できる情報提供・啓発

⑭の説明文に関する肯定的な意見として、雇用率ありきの雇用ではなく、「質的な向上を図る」ことは今後の大きな課題とのものがあり、趣旨は同意できるとの考えは複数あった。これを可能とするうえで企業見学や情報交換、職場実習の実施は肝要と考える。

この取組の重要性は、従来、企業関係者には、障害者雇用を企業にとって負担・コストと考える先入観が強いことが、障害者雇用の大きなバリアになっていることにある。専門家からはポイント・留意点として以下が指摘された。

- 企業が、業務に必要な人材として障害者を雇用し、能力を発揮できるように合理的配慮を行えるようにして、公正な能力評価につなげることが重要である。
- 負担・コストがあるという前提で雇用率達成のためだけに雇用されるのでは、企業の適正配置や合理的配慮が十分でなく、雇用の質が低くなってしまう。
- 障害者の多くは、適切な職務配置と、企業の過重な負担にならない合理的配慮があれば、企業に貢献できる人材として活躍することができることを伝える必要がある。
- 障害者が活躍している企業の見学や情報交換、障害者の能力発揮のための合理的配慮のノウハウのある支援機関との情報交換や職場実習の受入等が効果的である。

ウ　地域関係機関の取組への支援

特に、地域関係機関を中心とした取組においては、医療や生活支援の関係機関による継続的な職業生活の支援や、就労・医療・生活・経済等の支援ニーズへの総合的対応のための専門機関の連携や職場での専門支援の連携等の重要性について、地域関係機関に対してより積極的に情報提供し連携を促進することの重要性が示されていた。

a　就職後の障害者の職業生活を継続的に支える地域のフォローアップ体制

⑦の本項目の記載内容に関する可否の結果、適切であるとした割合は高かったことから、タイトル・説明文に関する肯定的意見は多々寄せられた。その意見の中には、「職場定着のためには、就労支援者は、他機関、多職種の力を借り活用することも必要なので、ネットワークを広げる術や能力も求められる」とのものもあり、就職後のフォローアップは地域関係機関の共通支援課題といえる。

⑧の専門家からの意見のポイントを見ると、「家族の支援も必要に応じて重要」、「家族の支援はマ

ストではない」、「支援者が主体で支援すべき」で各々複数の専門家の意見が寄せられた。「家族の支援も必要に応じて重要」の複数の内容を見ると、家庭生活が原因で体調や生活上の課題がある場合、家族の協力が必要と考えられる。

この取組の重要性は、従来、医療や福祉が就職前の支援に偏っており、今後は、就職後の職業生活を地域全体で支える必要があることにある。専門家からはポイント・留意点として以下が指摘された。

- 就職後に医療、心理、生活等の課題が生じる可能性のある障害者を継続的に支えることは、障害者の生活や社会参加を支える地域関係機関の共通支援課題である。
- 本人や職場での問題やその兆しをタイムリーにキャッチし、関係機関による早期対応につなげられるように、ジョブコーチのフェーディング後等の体制構築が重要である。
- 支援ニーズのタイムリーなキャッチには、障害者が就業後や休日に気軽に相談できる地域の場、オンラインでの相談、就労定着支援事業所等のフォロー等があるとよい。
- 家庭生活が原因で体調や生活上の課題がある場合、家族と協力できる場合がある一方、支援が必要な家族もあり、家族に問題を丸投げにしない地域支援が重要である。

b　就労・医療・生活・経済等の複合的・専門的支援ニーズへの多分野機関との連携

⑬の説明文に同意する意見の中には、専門的な知識等が必要な生活課題について専門的な機関と連携するのは当然のことと考える旨の意見があり、このことについて異存はないと思われるが、福祉、医療等、多機関と連携して職業生活支援を行ったことのない専門家からの意見もあることから、必ずしも協力関係が結ばれているとは限らない実情を考慮する必要がある。

この取組の重要性は、多様な支援ニーズに一つの機関で対応することは困難であり、地域支援機関が「餅は餅屋」で職業生活を支えていくことの重要性にある。専門家からはポイント・留意点として以下が指摘された。

- 就労支援ニーズのある障害者には、同時に治療、心理面、住居、家庭、経済状況等の関連支援ニーズがあり、それぞれに専門性の高い支援が必要なことがあるが、本人は、どのような支援があり、どこを利用すればよいか分からないことが多い。
- 地域の多様な相談・支援機関の専門性を互いに理解し、利用者の支援ニーズに合った必要な支援につなげられる経験・知識のある支援者の育成が重要課題である。
- 福祉施設利用者、精神科医療利用者、生活困窮者、元受刑者、薬物依存者等、治療、心理面、住居、家庭、経済状況、法的問題等の相談・支援において、障害者就労支援との連携は重要だが、必ずしも、協力関係は進んでいないことが多い。

c　医療機関、職場・産業医等との密接な連携による障害者の就労支援

⑨「チーム支援のあり方・課題等の関する意見」の中には、関わる機関や職種が多くなると「共通言語」でのやり取りが難しくなったり、誰がキーパーソンになるのか等基本的なことを押さえる必要があると思うとの意見があり、精神障害者等の就労支援では治療と仕事の両立を共通目的とする必要があると考える。

この取組の重要性は、精神障害者等の就労支援で不可欠な、主治医等、職場のメンタルヘルス、

就労支援の連携が現状では必ずしも順調ではないことにある。専門家からはポイント・留意点として以下が指摘された。

- 精神障害者等の就労支援には、障害者就労支援関係者だけでなく、主治医や精神保健福祉士等、職場の上司、人事労務担当者、産業保健スタッフ等が関わっている。
- ただし、関係者間で、治療と仕事の目的の間で考え方が矛盾・対立しがちで、用語が共通でなかったりで、相互の情報交換やチーム支援は困難となりやすい。
- 関係者が治療と仕事の両立を共通目的として、チームとして支援内容と支援結果を密接に共有し、それぞれの専門性を発揮し、相互の理解と信頼の構築が重要である。

d　最新の就労支援を医療・福祉・教育等の分野にも広げる活動

①「障害者の就労可能性を広げるための情報集約・その普及」については、重要であるとの意見が多かった。自立支援協議会がこの役割を果たしている地域は実例からはあったが、「情報集約の主体や課題」のポイントでは自ら所属する地域では就労支援に関し自立支援協議会が積極的には機能していない旨の意見が多々寄せられ、地域でのコーディネイトに関する課題が浮き彫りになった。

この取組の重要性は、現状、地域の関係者は最新の障害者就労支援について十分な知識がないため、それを知ることで支援の可能性が広げられることにある。専門家からはポイント・留意点として以下が指摘された。

- 障害者の就労可能性を広げるための、就労支援ノウハウや制度・サービスの発展が急速に進んでいるが、専門の職業リハビリテーション機関以外の関係分野では、その可能性は十分に共有されていない。
- 関係分野において、最新の障害者就労支援のノウハウが普及していないことで、障害者の就労可能性が過小評価され、実際には十分一般就業で活躍できる障害者が適切な職業リハビリテーションにつながりにくくなっている。
- 職業リハビリテーション機関・専門職は、関係分野から就労希望のある障害者が移行してくるのを待つだけでなく、積極的に関係分野に最新の支援方法や可能性を普及していく必要がある。

エ　更にインクルーシブな就業への挑戦

その他、障害者権利条約における、すべての障害者の労働の権利の保障を進める具体的な取組例として、障害者と健常者が共に働く職場環境づくりにおいて、福祉的就労を含み、適正な雇用の場としていく取組も示されていた。

a　多様な障害者と健常者がお互いの理解に基づき適材適所で一緒に働く職場

⑪の実例では特例子会社で障害者と健常者が共に働く環境が示されていたが、専門家の中には当該項目が理念的ではないかとの意見があった。実現に向け、肝要なこととしては障害の有無によらず、お互いの強み、弱みをしっかりと理解し、弱みを補っていくことと考える。

この取組の重要性は、障害者権利条約により、障害の有無によらず一緒に働ける職場づくりがさらに重要になっていることにある。専門家からはポイント・留意点として以下が指摘された。

- 障害者権利条約に沿って、障害のある人が障害のない人と一緒に働ける「インクルーシブな雇用」を実現することが求められている。

- 現状では、特に、特例子会社や就業継続支援Ａ型事業所、大企業等で、障害者と健常者が一緒に働けるチームづくりや互いの理解を促進するファシリテーターやコーディネーターの役割が重要で、その人材の育成も障害の有無にかかわらず重要である。
- 障害の有無によらず、お互いの強みや弱点を補い合う組織づくりが基本となる。様々な障害について、個別に業務での協力を通して学び合うことが有効である。
- 障害種類が異なると、それぞれの障害のことは分からないことも多くある。

ｂ　福祉的就労を適正な報酬や人間らしいやりがいのある仕事にするための支援

⑫の専門家からの意見の中には、経済界と福祉・就労支援が協働して雇用を生み出す取組が重要とのものがあり、説明文の方向性としては間違ってはいないものの、「みなし雇用」を想起する、懸念するとの意見が複数寄せられたことより、福祉的就労の質を高めることがポイントになると考える。

この取組の重要性は、障害者権利条約により、福祉的就労でも、報酬、やりがい、成長、社会関係等が必要とされることにある。専門家からはポイント・留意点として以下が指摘された。

- 一般就業が困難とされる障害者が働く福祉的就労について、障害者権利条約での労働の権利上、人間らしいやりがいのある仕事としての適切性が問題とされている。
- その一方で、現実的に、福祉的就労がないと、働く場がなくなる人も生じる状況から、福祉的就労を、より報酬、やりがい、成長、社会関係等から質を高める必要がある。
- 福祉的就労と一般就業の谷間を埋める方策として、企業の業務の一部を福祉的就労事業所に外注したり、企業内で福祉的就労事業所の利用者が働いたりすることが試みられ、報酬の向上や、障害者の労働意欲ややりがいにつながっている例もある。
- ただし、これが障害者の一般就業からの排除を固定しないよう留意が重要である。

第４節　本章の全体考察

１　職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウの情報収集の意義

我が国の障害者就労支援の多様な支援者や専門家が、効果的な障害者就労支援のあり方の共通認識として認める内容は、関係機関や企業、障害者本人・家族へのアウトリーチや巻き込み、複雑な支援課題への多様な専門分野のタテ割りを超えた協力、障害者と企業の双方に益となる求人開拓や職業紹介・職務配置・雇用管理、また、就職後の支援的な職場と地域支援体制づくりまでにわたった。

その全体像や個別内容については、従来、分野別等の違いにより、必ずしも関係者の共通認識につながりにくく、応募内容自体が多岐にわたり、一読しても全ての関係者にとって馴染みのあるものではないと考えられた。また、多様な職業リハビリテーションの専門家からの意見も、各専門家の視点や経験等により肯定的なものから否定的なものまで多岐にわたり、これも、従来の共通認識の形成の困難さを示すものと考えられた。これらの共通認識の意義の強調とともに妨げとなる事項を改善することにより、多様な関係者の共通認識の形成に資する内容を取りまとめることができた。

２　今回の情報収集の限界

今回の効果的支援ノウハウの明確化は、現段階での、可能な限りの試みであり、最終的なものでも確定的なものでもない。今回の効果的支援ノウハウの普及により、一層のノウハウの向上が期待され、また、関係者の広がりも期待される。支援ノウハウの共通認識のとりまとめは継続的課題として取り組むことが重要である。

第４章

全体考察と結論

第４章　全体考察と結論

第１節　人材育成のアンケート調査（第２章）と効果的支援ノウハウ調査（第３章）の全体まとめ

本調査研究では、就労支援機関における組織管理者と支援実務者の人材育成の状況の調査と、これら関係者の間での発展が期待される効果的な職業リハビリテーションのノウハウ調査を２本柱として実施した。この２つの調査結果は、地域の就労支援の改善要因として、各機関での人材育成の取組や基本方針と、障害者の職業生活を多分野連携で支える総合的認識が重要であるという先行研究での示唆を再確認するものであった。本調査研究では、より具体的に、関係者で共有すべき理念・知識・スキル等の内容や、研修、あるいは各機関での支援経験の共有・蓄積等を促進する助言・援助等、多様な方法の可能性の示唆が得られた。

１　就労支援機関における人材育成の現状・課題の把握

全国の就労支援機関の組織管理者及び支援実務者を対象としたアンケート調査を実施し、就労支援機関の支援ノウハウ蓄積状況や人材育成の実態を把握した。その上で効果的支援ノウハウ（成果を上げている支援実施内容や知識・経験・スキル等の充足）とはどのような内容なのか、その効果的支援ノウハウが蓄積している事業所ではどのような人材育成の取組が行われているのかを明らかにした。併せて、就労支援機関における人材育成の課題や研修等のニーズを明らかにすることで、今後、人材育成において取り組むべきポイントを明らかにした。

（１）就労支援機関の支援ノウハウ蓄積状況や人材育成の取組の現状と課題

多くの就労支援機関で就職前から職場定着後のフォローアップにかけての総合的で幅広い支援が、多分野機関との連携体制を取りつつ行われていた。一方、知識・経験・スキル等の普及状況については、充足している組織もあれば、不足傾向にある組織もあり、組織間の格差が明らかになった。就労支援に係る研修等の受講状況については、自治体の就労支援機関や就労移行等では組織による違いも大きいことが明らかになった。人材育成の組織的取組については、特に支援ノウハウを言語化し共有する取組や組織目標を明確化する取組の実施が少ない傾向があった。

ア　就労支援機関の支援ノウハウ蓄積状況

本調査研究の結果から、多くの就労支援機関では、就職前から職場定着後のフォローアップにかけての総合的で幅広い支援が、多分野機関との連携体制を取りつつ行われていることが明らかになった。

一方、就労支援機関全体的に取組が少なかったのは、求人開拓の支援であった。求人開拓の必要性を実感しているが、ノウハウの不足や業務多忙により求人開拓に手が回らないとの回答も少なくなかった。

知識・経験・スキル等の普及は組織間で回答が割れる項目があり、自機関において企業に関する知識や企業の視点を理解した支援のスキル、最新の情報の収集と活用に関するスキルをもつ就労支援担当者は少ないとの回答も多かった。また、就労移行等においては、障害者雇用関連制度に関する知識や、関係分野との効果的連携に関する知識・スキルに関しても該当者は少ないとの回答が多

かった。

イ　就労支援機関の人材育成の取組の現状

ジョブコーチ研修や就業支援担当者研修及び地域センターの助言・援助に関しては、就業・生活支援センターで受講・活用している組織が多かった。一方、自治体の就労支援機関や就労移行等では、受講・活用している機関もあるが、していない機関も多かった。特に就労移行等では、組織におけるこれらの研修受講者の割合が多い機関と少ない機関が両極となっており、組織によって研修等受講推進の方針に差があることが明らかとなった。

人材育成の組織的取組に関しては、ケースミーティングや記録の共有といった事例の言語化・共有の取組や、支援実務者が困ったときの相談体制構築、外部研修受講促進等については比較的多くの事業所で取り組まれていることが明らかとなった。一方で、支援ノウハウを言語化し組織内外で共有する取組、組織目標を明確化する取組については必要性の認識はされているものの、他の業務で手一杯で時間の確保が難しいといった理由から実施が少ない傾向があった。

（２）就労支援人材の育成における効果的な方法や重要なポイント

就労支援機関における効果的支援ノウハウの充足には、研修等の受講と併せて、支援ノウハウの言語化・共有、事例の言語化・共有といった組織的な取組が重要であることが明らかになった。

ア　就労支援機関の支援成果向上に影響する要因

支援成果の向上には、多くの就労支援機関で行われているように、就職前から職場定着後のフォローアップにかけての総合的で幅広い支援を、多分野機関との連携体制を取りつつ行うことが重要であることが明らかとなった。併せて、就労支援に係る理念について一定の理解をすることや、障害特性や生活面の支援も含む就労支援プロセスの全体的な知識・経験を持つこと、企業・事業主に関する（労働契約・労働保険、社会保険、経営、雇用管理等の）知識・経験を持つこと、障害者や企業のニーズに応じた最新の支援・ケースマネジメントを行うスキルを持つこと、合理的配慮やインクルーシブな雇用といった障害者の権利等の知識を持ち、実現に向け取り組むことが重要であることが明らかになった。

イ　効果的支援ノウハウの充足に影響する要因

就労支援機関や支援実務者の効果的支援ノウハウの充足に向けては、ジョブコーチ研修や就業支援担当者研修等の就労支援に係る研修等の受講の効果があることが明らかになった。併せて、支援ノウハウの言語化・共有の取組、事例の言語化・共有の取組といった組織的な人材育成の取組が重要であることが明らかとなった。特に支援ノウハウの言語化・共有の取組は実施している機関が多いとは言えないものの、効果的支援ノウハウを普及するために欠かせない取組であることが明らかとなった。

２　職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウの情報収集

地域で就労支援に取り組む幅広い関係者からの効果的支援ノウハウの公募と、職業リハビリテーションや就労支援の専門家の意見を集約した。その内容は、障害児・者の取組への支援、企業・職場の取組への支援、地域関係機関の取組への支援、さらにインクルーシブな就業への挑戦といった

場面別に、計 14 項目に整理できた。それぞれの場面での事例の内容は、関係者間で従来のタテ割りを超えた共通枠組を設定し、その中での専門知識を活用した問題状況の総合的アセスメントを行い、関係者の連携による総合的支援を実施し、その成果を関係者で共有することにより関係者の支援力を継続的に向上させる、という総合的な取組を示していると考えられた。

（１）障害児・者を中心とした総合的取組のノウハウ

障害児・者を中心とした取組においては、就職前の支援と、就職後の支援をタテ割りにせず、就職後の職場環境整備の可能性も含め、専門の職業リハビリテーションによる就労可能性の向上を踏まえた職業アセスメントや自己理解・自信向上の支援の重要性が示されていた。

- 就職前から、職務調整や就職後の職場環境整備を想定しながら支援
- 希望の仕事の経験と専門支援者との振り返りによる自己理解とエンパワメント
- 多様な機能障害と具体的な職業課題の因果関係の専門職による評価の活用
- 障害児・者や家族の「仕事ができる」意欲と自信を促進する情報提供や体験

（２）企業・職場を中心とした総合的取組のノウハウ

企業・職場を中心とした取組においては、障害者の仕事内容を固定的に捉えず、個別の障害者が能力を発揮できる仕事内容や合理的配慮について専門支援者も含めた総合的な検討を踏まえた職場開発により、企業における「活躍する人材」としての障害者の認識の向上の支援の重要性が示されていた。

- 業務の細分化やスキルレベルの一覧の可視化による適正配置と能力開発支援
- 障害者が能力を発揮するための合理的配慮に関する事業主への助言や支援
- 各障害者の適性や意欲と、企業の人材ニーズの把握・整理による職場開拓
- 企業に向けての、障害者を「活躍する人材」として認識できる情報提供・啓発

（３）地域関係機関を中心とした総合的取組のノウハウ

地域関係機関を中心とした取組においては、医療や生活支援の関係機関による継続的な職業生活の支援や、就労・医療・生活・経済等の支援ニーズへの総合的対応のための専門機関の連携や職場での専門支援の連携等の重要性について、地域関係機関に対してより積極的に情報提供し連携を促進することの重要性が示されていた。

- 就職後の障害者の職業生活を継続的に支える地域のフォローアップ体制
- 就労・医療・生活・経済等の複合的・専門的支援ニーズへの多分野機関との連携
- 医療機関、職場・産業医等との密接な連携による障害者の就労支援
- 最新の就労支援を医療・福祉・教育等の分野にも広げる活動

（４）より進んだインクルーシブな雇用のノウハウ

その他、障害者権利条約における、すべての障害者の労働の権利の保障を進める具体的な取組例として、障害者と健常者が共に働く職場環境づくりにおいて、福祉的就労を含み、適正な雇用の場としていく取組も示されていた。

- 多様な障害者と健常者がお互いの理解に基づき適材適所で一緒に働く職場
- 福祉的就労を適正な報酬や人間らしいやりがいのある仕事にするための支援

第２節　本調査研究をとおして明らかになった効果的支援ノウハウ普及の実態や課題

本調査研究で行った２つの調査（全国の就労支援機関の組織管理者及び支援実務者を対象とした就労支援機関における人材育成の現状・課題の把握に関する調査と、職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウの公募及びデルファイ法による意見集約）により明らかになった事項の共通点や関連する事柄を整理した。その結果、就労支援の効果的支援ノウハウとは総合的・包括的なプロセス・知識・スキルである、今後の就労支援においてインクルーシブな雇用や合理的配慮実現に向けての取り組みや関係分野でのより有機的な連携を促進する取組がますます重要になると整理された。

１　就労支援の効果的支援ノウハウとは何か

就労支援機関における人材育成の現状・課題の把握に関する調査により明らかになった効果的支援ノウハウの要素とは、就職前から職場定着後のフォローアップにかけての総合的で幅広い支援を、多分野機関との連携体制を取りつつ行うことであり、このプロセスを実行することに加えて、就労支援に係る理念について一定の理解をすることや、障害特性や生活面の支援も含む就労支援プロセスの全体的な知識・経験を持つこと、企業・事業主に関する（労働契約・労働保険、社会保険、経営、雇用管理等の）知識・経験を持つこと、障害者や企業のニーズに応じた最新の支援・ケースマネジメントを行うスキルを持つこと、合理的配慮やインクルーシブな雇用といった障害者の権利等の知識を持ち実現に向け取り組むことが重要であると結論付けられた。一方、効果的支援ノウハウの情報収集及びデルファイ法による意見集約により最終的にまとまった内容は、関係者間で従来のタテ割りを超えた共通枠組を設定し、その中での専門知識を活用した問題状況の総合的アセスメントを行い、関係者の連携による総合的支援を実施し、その成果を関係者で共有することにより関係者の支援力を継続的に向上させる、という総合的な取組であると結論付けられた。

これらに共通しているのは、就労支援の効果的支援ノウハウとは、総合的なプロセス・知識・スキルであるということである。つまり、就職前／就職後、就業／生活、障害者／企業のどちらか一方の知識や視点だけでなく、更に特定の機関や分野だけで完結しない、総合的な知識や視点を持って支援に取り組むことが就労支援の効果的支援ノウハウと言える。就労支援に携わる人材の育成を考えるときに、このような総合的な視点が持てるよう、知識や経験・スキルの充足を促していくことが重要となる。

また、効果的支援ノウハウが幅広い総合的なプロセス・知識・スキルであるということは、その分、知識や経験の充足に必要な時間がかかるということである。その一方で、本調査研究の中でも人材不足が課題として挙がっていた現状を踏まえると、時間を十分にかけて育成できる組織は限られていると考えられる。したがって、ポイントを絞った効率的・効果的な人材育成が重要であると言える。

２　インクルーシブな雇用や合理的配慮実現に向けた取組の課題

就労支援機関における人材育成の現状・課題の把握に関する調査では、インクルーシブな雇用実

現に向けて日頃の支援で取り組んでいるとの回答はいずれの機関種においても 20%台と少なく、合理的配慮実現に関しても最も多かった機関種においても 50%程度にとどまるなど十分に取組が確立して普及しているとは言えない現状が明らかになった。その一方で、支援課題解決の実感向上や支援実務者のやりがい等の向上に向けてこれらの取組を行っていくことが非常に重要であることが示された。

効果的支援ノウハウの情報収集及びデルファイ法による意見集約においても、「さらにインクルーシブな就業への挑戦」という最終的な項目となったが、インクルーシブな雇用に向けた取り組みが効果的支援ノウハウの１つとして整理された。その一方で、その実現は現実的ではないとの意見が少なくなかった。障害者権利条約に沿って、障害のある人が障害のない人と一緒に働ける「インクルーシブな雇用」が求められているものの、その取組のノウハウが確立されているとは言えない現状を反映したものと考えられる。障害者権利条約等の趣旨を鑑みると、インクルーシブな社会の実現に向けて障害の有無に関わらない働き方の選択肢を広げていくことは今後ますます重要になると考えられる。実現に向けて成功事例等を積み上げていくこと、知識や経験を持つ人材を育成していくことが必要である。

一方、効果的支援ノウハウの公募及びデルファイ法による意見集約において、合理的配慮の実現に関しては、「障害者が能力を発揮するための合理的配慮に関する事業主への助言や支援」に整理されているとおり、一定の支援ノウハウが積みあがってきているところがあると考えられる。このような取組を更に積み上げ、地域普及していくことが今後の課題である。

３　関係分野での連携の重要性と課題

２つの調査いずれにおいても、多分野連携、多職種連携が重要であることが示された。その一方で、その難しさも意見として挙がった。就労支援機関における人材育成の現状・課題の把握に関する調査では、各機関・担当者の支援の方針・スタイル・考え方の違いにより連携に難しさを感じることが意見として挙げられていた。効果的支援ノウハウの公募及びデルファイ法による意見集約の「専門家」の意見でも、継続的にフォローアップできる体制を取ることは重要であるが、現実にはそのような体制を十分に取ることができる社会資源が不足しているとの指摘や、関係者間で、考え方が矛盾・対立しがちで、用語が共通でないこともあり、チーム支援は必ずしも簡単ではないとの意見が挙がっていた。これらを踏まえると、効果的支援ノウハウとして多分野連携や支援体制構築が重要であることは前提として、どのように考え方の違いを認めつつ共通認識をもっていくのか、不足している資源を地域として支える体制をつくっていくのかという一歩進んだ内容を検討していく必要があるものと考えられる。そのためには、地域の機関が話し合いをする機会をつくっていくことが重要であると考えられ、このような場の促進も今後の人材育成のポイントになると考えられる。

第３節　各就労支援機関における人材育成の効果的取組の重要性と課題

本調査研究の結果により、就労支援機関における人材育成には、研修の実施と併せて組織的な取組が欠かせないことが明らかになった。従来から指摘があるように、実践の中での上司や同僚との相談・助言の機会やスーパーバイズはもちろん重要であるが、本調査研究では、支援ノウハウの言語化・共有、ケースミーティングや記録による事例の共有、組織的な育成方針の明確化が組織的な取組の重要なポイントであることが明確になった。このような効果的な人材育成の取組を行うに当たっては、以下の点に留意する必要があると考えられる。

１　組織的取組のノウハウを普及する必要性

本調査研究の結果により、人材育成の組織的な取組の効果と、効果のある取組内容について一定の結論を出すことができた。今後は、このような取組を普及していく必要がある。普及に向けて、組織管理者向けに組織的取組に関するノウハウを普及するための研修や、組織全体の組織的取組を促進するための研修等の実施が考えられる。

また、本調査研究で明らかになった効果的な組織的取組内容は、地域性や個別性を考慮した具体的なものではないという限界がある。今後、地域単位事業所単位で組織的取組に関する具体的なノウハウが集約されることで、より個別的・具体的なノウハウが整理されていくことが期待される。

２　就労支援者のやりがい等にも着目する必要性

支援実務者が就労支援にやりがいをもって取り組めるということは人材の定着につながり、魅力ある仕事であることは人材の募集にも影響することから、就労支援者のやりがい等に着目した人材育成は非常に重要である。本調査研究の結果からやりがい等は、ケースミーティング等の事例共有を中心とした組織的取組の実施と支援課題解決の実感が影響していることが明らかになった。支援実務者が１人でケースを抱えない体制づくりや本調査研究で明らかになった支援ノウハウの普及がカギになると考えられる。

３　マンパワーの不足を考慮する必要性

様々な支援の実施や研修受講をはじめとする人材育成に係る取組について、必要性は認識されつつもマンパワーの不足により十分に取り組めていないとする意見も多く挙がっていた。本調査研究の結果で、オンラインやオンデマンド等を含む多様な手法による研修を望む意見が多く挙げられていたことからも、地域や事業所の実態に合わせた効率的な研修の実施という側面から、多様な手法による研修を充実させていくことは重要である。

併せて、人材育成の組織的取組に関しても、取組を促進するというだけでなく、効率的に行うにはどうすればよいかも含めて、そのノウハウを整理していくことが今後の課題だと考えられる。

第４節　成果の活用

１　研修や助言・援助等における活用

本調査研究は、今後の研修や助言・援助の内容の検討に資することを目的に、支援ノウハウの蓄積状況や人材育成の実態と課題やニーズを整理した。就労支援機関の成果向上に影響する支援実施内容や知識・経験・スキルや、職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウの情報収集によりまとめた内容は、今後の研修等において重点ポイントとすべき事項と言えるだろう。また、この他にも、就労支援機関において課題となっている事柄、不足傾向にある知識やスキル、研修等に対する要望が明らかになった。ここで明らかになった事項が、障害者職業総合センターや地域センターではもちろんのこと、他の研修実施機関においても、より効果的な研修等の実施に向けて活用されることが望まれる。

２　各機関における人材育成の取組における活用

本調査研究では、就労支援に携わる人材の育成におけるポイントを整理した。その結果、研修の受講促進はもちろんのこと、組織的な人材育成の取組が重要であることが明らかになった。この結果を受け、研修の促進だけでなく、情報共有の場を設ける、ノウハウを言語化・共有する、組織の方針を明確化するなどの人材育成の組織的取組の重要性の認識がますます高まり、多様な実践が行われ、効果的取組事例が蓄積されていくことが望まれる。

３　言語化された効果的支援ノウハウの活用

多様な分野が関わっている就労支援において、関係者の共通認識すべき内容を整理し、その内容を普及・促進していくことは重要である。本調査研究において言語化した効果的支援ノウハウの内容をツール化することで、共通認識の普及・促進に資することが期待される。

（１）就労支援に携わる関係者の共通認識の普及・促進に資するツールの作成

本調査研究では、従来、インフォーマルに会得することが多いと考えられた職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウを言語化・共有することが重要であることを示した上で、その試みとして、全国の様々な支援者が実際に行い成果を上げている事例を基に、効果的支援ノウハウの言語化と整理を行った。この成果を、より広く共有していくことは、就労支援機関の支援力向上に向け有用であると考える。

そこで、この整理した効果的支援ノウハウの内容を、できる限り平易で簡潔な内容とした上で、事例集として巻末にまとめた。なお、ここで「事例集」という名称としたのは、公募数の限界もあり、今回整理した内容が、必ずしも全ての地域や組織に共通する網羅的で一般化された内容とまでは言い切れないことから、効果的支援ノウハウとして断定的な印象を与えるものよりも、事例集として各地域や組織の事情に応じて柔軟に活用してもらう内容とするべきと考えたためである。

この事例集を活用することで、効果的なポイントを押さえた就労支援の実施や支援のより効果的な実施に向けたアイデアの発展につながることが望まれる。

（２）事例集のまとめ方

ア　事例集全体のまとめ方の方針

本調査研究報告書第３章で整理された「障害児・者」、「企業・職場」、「地域関係機関」の３者それぞれの視点及び「更にインクルーシブな就業への挑戦」の分類に基づき事例集の項目をまとめた。記載内容は原則、職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウの公募及びデルファイ法によって得られた幅広い支援者の事例及び「専門家」の意見を要約したものである。なお、就労支援にこれから取り組む支援実務者でも理解できる内容とするため、専門用語をできる限り避け、平易な言葉遣いとするよう留意して記載した。

イ　各項目のまとめ方

各項目については、次のような構成になっている。それぞれの内容のまとめ方を示す。

ａ　項目名とキャッチフレーズ

本調査研究報告書第３章で最終的に整理された 14 項目を平易な文に変更した内容が項目名となっている。また、同章考察において示した各項目のポイントと考えられる内容について、支援実務者の日頃の実践と結び付けて考えられるよう、自問自答形式のキャッチフレーズに変更して記載した。

ｂ　ポイント・留意点

デルファイ法で得られた各項目に該当する取組に対する「専門家」の意見を要約した内容である。多様な意見の中から、特に各項目のポイントとの関連が高く、支援実務上の参考となる内容を掲載した。なお、支援実務者が就労支援における課題や専門性向上に向けての課題を知り、課題克服に向け自ら取り組んでいくことも、就労支援に携わる人材全体の就労支援力向上に向けて重要と考えられることから、支援そのもののポイントだけでなく、人材育成上のポイントや課題と考えられる事項についても含めて掲載した。

ｃ　実例

職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウの情報収集により「公募」があった事例を要約した内容である。「公募」があった 73 事例のうち、福祉的就労に特化しているなど、今回の募集で意図した職業リハビリテーションの効果的取組と関連が見いだしにくかった３事例を除く 70 事例全てについて、該当する項目に掲載した。

第５節　今後の課題と結論

本調査研究により、就労支援の効果的支援ノウハウ及びその普及状況と、就労支援人材の育成の課題やポイントが一定程度明らかになったと考える。一方で、いくつかの限界や今後の課題も明らかになった。今後の調査研究に向けては、以下の点が課題になると考える。

１　今後の課題

（１）地域差を踏まえる必要性

本調査研究の結果は、全国の多様な就労支援機関の意見や事例を踏まえた結果であり、全国的な取組を一般化した結果である。しかし、地域により、人口や産業構造、交通事情、社会資源の内容や質なども異なることから、地域によって効果的な支援ノウハウやその普及状況は異なる部分がある可能性がある。本調査研究では地域差について明らかにすることができなかった。今後、地域差に着目した調査や、地域単位の支援ノウハウの取りまとめを行うことが望まれる。

（２）就労支援で必要な支援ノウハウの更なる把握と階層化の必要性

本調査研究で明らかになった効果的支援ノウハウが就労支援で必要なノウハウ全てを網羅しているとは言えない。今回明らかにした効果的支援ノウハウは、実績や課題解決の実感を成果と想定した内容であり、他の成果を想定した場合の支援ノウハウや、成果に直接的な影響はなくても就労支援に携わる際に前提として必要となっている事項は含まれていないからである。また、先に示したように効果的支援ノウハウの情報収集により把握した内容についても、公募数の限界から網羅的とは言えないという課題がある。これから就労支援に取り組む者や多分野の支援者等、幅広い対象を想定した人材育成に役立つ内容としていくためには、今後、さらに幅広い視点から支援ノウハウを把握していく取組を行う必要がある。

また、効果的な研修等の内容を検討するに当たっては、本調査研究で明らかにした内容以上に具体的な内容（例えば職場定着の支援の中でもどのような支援が重要で、どのような知識やスキルが必要なのか等）も明らかにする必要がある。そして、段階に応じた研修を求めるニーズが高かったことからも、どのような支援ノウハウを、どの程度の経験レベル等に応じて研修等行うのが効果的なのか、就労支援担当者が身に着けることが望ましい支援ノウハウの階層化を図る必要もあるだろう。今回の結果を基に、更に詳細な調査を行っていく必要がある。

２　結論

（１）就労支援機関の支援ノウハウ蓄積状況や人材育成の取組の現状と課題

多くの就労支援機関で就職前から職場定着後のフォローアップにかけての総合的で幅広い支援が、多分野機関との連携体制を取りつつ行われていたが、知識・経験・スキル等の普及状況については、同じ機関種間でも組織間でばらつきがあった。

就労支援に係る研修等の受講状況は組織により異なっていた。また、人材育成の組織的取組については、重要性が認識されているものの、特に支援ノウハウを言語化し共有する取組や組織目標を明確化する取組については実施が少ない傾向があった。

（２）就労支援担当者が共通認識すべき効果的な支援ノウハウ

就労支援の効果的支援ノウハウとは、総合的なプロセス・知識・スキルである。具体的には、障害特性や生活面の支援も含む就労支援プロセスの全体的な知識・経験を持ち、就職前から職場定着後のフォローアップにかけての総合的で幅広い支援を、多分野機関と連携体制をとりつつ行い、障害者や企業のニーズに応じた最新の支援・ケースマネジメントを行うスキルである。加えて、就労支援に係る理念について一定の理解をすることや、企業・事業主に関する（労働契約・労働保険、社会保険、経営、雇用管理等の）知識・経験を持つこと、合理的配慮やインクルーシブな雇用といった障害者の権利等の知識を持ち実現に向け取り組むことが重要である。

（３）就労支援担当者の人材育成における、効果的な方法や重要なポイント

効果的に人材育成を行うには、研修の受講はもちろんのこと、組織的な人材育成の取組が重要である。特に、支援ノウハウや事例を組織的に共有する取組が支援成果向上に役立つ。また、支援実務者のやりがい等の向上にも着目した人材育成が重要であり、その側面からも、ケースミーティング等により事例等を共有する取組が重要なポイントとなる。

引用・参考文献

厚生労働省　(2009)　「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報告書」
厚生労働省　(2020)　「障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題と今後の方向性（中間取りまとめ)」
厚生労働省　(2021)　「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」
障害者職業総合センター　調査研究報告書 No. 134　(2017)　「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究」
松為信雄　(2012)　「わが国における職業リハビリテーションの動向」　日本職業リハビリテーション学会（編)，職業リハビリテーションの基礎と実践 14-37　中央法規
松為信雄　(2016)　「職業リハビリテーション研究の動向」　職業リハビリテーション，30(1)，83－92

巻末資料

巻末資料１

就労支援機関の人材育成と支援ノウハウ調査研究委員会
設置要綱

１　趣旨

従来、効果的な職業リハビリテーションのあり方は、必ずしも支援機関の組織的取組にまで十分に反映されておらず、地域での多様な機関・職種による障害者就労支援の取組がますます拡大する中、各機関の役割や専門性を踏まえつつ、地域の就労支援力の底上げを図ることが喫緊の課題となっている。

障害者職業総合センターの「就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究」（令和３～４年度）」では、効果的な職業リハビリテーションの地域普及に向けた就労支援機関での人材育成に関する組織的取組、各支援者の就労支援への動機づけや知識・スキルの向上に向けた取組の現状と課題を明らかにすることを目的とし、もって障害者職業総合センターによる啓発・研修や地域障害者職業センターによる助言・援助のあり方の検討に資することとしている。

調査実施について、関係分野の実務者や有識者等の効果的な意見集約を行うため、「就労支援機関の人材育成と支援ノウハウ調査研究委員会」（以下「研究委員会」という。）を設置する。

２　内容

研究委員会は、以下の調査について、調査内容の検討、調査の効果的実施及びデータ分析と解釈の妥当性と信頼性の向上のための検討を行うものとする。

（１）就労支援機関における支援実務者の人材育成に係る組織的取組に関する調査

各就労支援機関の役割や専門性を踏まえつつ、支援実務者の人材育成と支援ノウハウの蓄積に係る組織的取組の実態と課題について、アンケート調査を実施する。

（２）職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウの情報収集に関する調査

従来、現場でインフォーマルに共有されることが多い、効果的支援ノウハウを地域支援者から公募により情報収集する。

３　運営

（１）　研究委員会は、地域で障害者就労支援に取り組む多様な関係者及び有識者等から構成し、障害者職業総合センター研究主幹が委嘱するものとする。

（２）　研究委員会は、必要に応じて他の関係者の出席を求めることができる。

（３）　研究委員会は、原則として、Web 会議方式で行う。

（４）　研究委員会の事務局は、障害者職業総合センター社会的支援部門に置く。

４　設置期間

研究委員会の設置期間は令和３年６月から令和５年３月までとする。

５　委員

別紙のとおり。

別紙

就労支援機関の人材育成と支援ノウハウ調査研究委員会
委員名簿

委員（敬称略）

委員	視点	所属・役職
○　倉知 延章	学識経験者	九州産業大学人間科学部　教授
芳賀　美和	ハローワーク	相模原公共職業安定所　統括職業指導官
仮屋 千夏	障害者職業センター	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職業リハビリテーション部総括管理課長補佐
藤尾 健二	障害者就業・生活支援センター	NPO法人ワークス未来千葉 千葉障害者就業支援キャリアセンター長
酒井 大介	就労移行支援事業所	全国就労移行支援事業所連絡協議会　会長
山内 民興	就労継続支援Ａ型事業所	社会福祉法人ぷろぼの理事長
山田　一也	特例子会社	東京海上ビジネスサポート株式会社 物流部顧問

（○：座長）

オブザーバー

厚生労働省障害者雇用対策課地域就労支援室　障害者雇用専門官　大越　健一（令和３年度）
相田　孝正（令和４年度）

厚生労働省障害福祉課　就労支援専門官　大工 智彦

事務局

永野　惣一　（障害者職業総合センター社会的支援部門　研究員）（令和３年度）
竹内　大祐　（障害者職業総合センター社会的支援部門　研究員）
堀　　宏隆　（障害者職業総合センター社会的支援部門　研究員）
栗木　裕貴　（障害者職業総合センター社会的支援部門　研究員）（令和４年度）
春名 由一郎　（障害者職業総合センター社会的支援部門　副統括研究員）

就労支援機関の人材育成と支援ノウハウ調査研究委員会
開催予定

1　第１回研究委員会

時期：令和３年６月１７日

議題案：

(1) 調査研究委員会設置要綱について

(2) 就労支援機関の人材育成と支援ノウハウ調査研究の課題について

(3) 就労支援機関における人材育成に係る組織的取組に関する調査について

(4) 職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウの情報収集について

(5) その他

2　第２回研究委員会

時期：令和３年９月

議題案：

(1) 就労支援機関における支援実務者の人材育成に係る組織的取組に関する調査について

(2) 職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウの情報収集の進捗について

(3) その他

3　第３回研究委員会

時期：令和３年 12 月

議題案：

(1) 就労支援機関における支援実務者の人材育成に係る組織的取組に関する調査の進捗について

(2) 職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウの情報収集の結果について

(3) その他

4　第４回研究委員会

時期：令和４年３月

議題案：

(1) 就労支援機関における支援実務者の人材育成に係る組織的取組に関する調査結果について

(2) 調査研究報告書のとりまとめについて

(3) その他

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
NIVR 障害者職業総合センター
NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

巻末資料2

障害者就労支援機関における就労支援担当者の人材育成等に関する調査 組織管理者調査

本調査は、パソコン、スマホ、タブレットから「ウェブフォーム」でのご回答をお願いします。

https://www.nivr.jeed.go.jp/ws2021.html

●調査の目的

本調査は、障害者の就労支援担当者の支援力と専門性の向上のために、全国の障害者就労支援機関・事業所等における人材育成等の取組や課題をお聞きし、今後の検討の基礎資料とする目的で実施しています。

※個人や組織を特定する調査ではないので、ありのままをお答えください。

※ご回答は任意です。回答できる範囲だけでよいので、目的をご理解の上、ご協力をお願いいたします。

●ご回答上のお願い・注意事項

1．本調査では、①機関・事業所の基本属性（４問）、②障害者就労支援の状況（４問）、③人材育成と組織的取組（６問）、４研修、助言・援助等のニーズ（２問）、についてお聞きします（全 16 問）。
2．この「組織管理者調査」では、機関・事業所の就労支援担当職員の採用・配置・育成等の責任のある、施設長等の組織管理者のご回答をお願いいたします。
3．ご回答は、令和４年１月３１日（月）までを目安にお願いいたします。
4．自由記述欄のご回答には、個人情報を含めないようにお願いいたします。
5．調査データは研究目的のみに使用し、関係法令及び当機構の規定により厳重に管理します。
6．個別の機関・事業所や支援者の情報は公表されません。
7．データは統計的に処理され、結果は、当センターの報告書やホームページ、学会等で公表されます。

実施・問合せ：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部門（社会的支援部門）
担当： 堀（ほり） 春名（はるな） 〒261-0014 千葉市美浜区若葉3－1－3
電話：043-297-9028（月～金 9:15～17:30） FAX：043-297-9057 電子メール：ssdiv@jeed.go.jp
ウェブサイト：https://www.jeed.go.jp/（機構） https://www.nivr.jeed.go.jp/（センター）

調査回答用の「組織 ID 番号」

（本調査についての、組織あての調査協力依頼の電子メール本文に記載されています。）

－

「組織 ID 番号」は機関・事業所の組織管理者の回答と支援実務者の回答を統計的に比較分析するために用います。機関・事業所名を特定することは一切ありません。

1 機関・事業所の基本属性

問1. 回答者が組織管理を担当する就労支援機関・事業所（あてはまるものすべての数字に○、その他は記述）

1 障害者就業・生活支援センター　　2 就労移行支援事業所
3 就労定着支援事業所　　4 地方自治体の障害者就労支援機関
5 その他（　　）

問2. 回答者の機関・事業所内の役職（複数ある場合は、上位の役職1つに○、その他は記述）

1 施設長・組織代表者　　2 人事・労務管理の責任者　　3 就労支援関係の実務責任者
4 その他（　　）

問3. 問1で回答した機関・事業所の職員数と就労支援担当者数等。（わかる範囲の概数で結構です。）

当該機関・事業所の就労支援等の担当状況	人数		不明
①現在、就労支援を**専任で**担当している者の数		人	9999
②現在、就労支援を**兼任で**担当している者の数		人	9999
③現在、生活支援等（就労支援以外）を専任で担当している者の数		人	9999
④全職員数		人	9999

問4. 問3で回答した就労支援担当者(専任又は兼任)について、次のような組織内異動の状況はいかがですか。

（ありのままの現状と回答者の率直なお考えにより、それぞれ、最も近い状況1つに○をして下さい。）

就労支援担当者の異動状況	ほぼいない	やや少ない	半数程度	やや多い	ほぼ全員
①就労支援の実務を継続又は異動のない人	1	2	3	4	5
②生活支援担当等から異動してきた人	1	2	3	4	5
③今後も就労支援担当を継続する見込の人	1	2	3	4	5
④将来、生活支援担当等に異動する見込の人	1	2	3	4	5
⑤昇進等で就労支援の実務から離れる見込の人	1	2	3	4	5

2　貴機関・事業所における障害者就労支援の状況

問5. 問1で回答した機関・事業所における就労支援の最近の実績を分かる範囲でお答えください。

（昨年度の業務報告の数値、実務上のおよその感触も含め、わかる範囲での概数でご記入ください。）

最近の就労支援の数量的な実績	人数又は%		不明
①1 年間の貴機関・事業所の利用者数（支援対象として登録されていた人数）		人	9999
②1 年間の新規求職者数（就職活動を支援した人数）		人	9999
③1 年間の一般就労への移行者数（昨年度中の新規就職者数）		人	9999
④一般就労で就職後6カ月時点での定着率（6か月前に就職し就業を続けている人の%）		%	9999
⑤一般就労で就職後1年時点での定着率（1年前に就職し就業を続けている人の%）		%	9999
⑥一般就労で就職後 2 年時点での定着率（2年前に就職し就業を続けている人の%）		%	9999

問6. 貴機関・事業所の就労支援の実施後の、様々な対象者等の支援課題の解決状況はいかがですか。

（ありのままの現状と回答者の率直なお考えにより、それぞれ、最も近い状況1つに○をして下さい。）

就労支援で関わる様々な対象者等	課題のほぼ全てが未解決	多くの課題は未解決	未解決課題が半数程度ある	多くの課題は解決済	課題はほぼ全て解決済	関わりなし／不明
①身体障害者（視覚・聴覚・肢体不自由・内部障害等）	1	2	3	4	5	8
②知的障害者	1	2	3	4	5	8
③精神障害者等（精神障害者保健福祉手帳所持者）	1	2	3	4	5	8
④障害者手帳のない発達障害者・高次脳機能障害者	1	2	3	4	5	8
⑤障害者手帳のない難病患者	1	2	3	4	5	8
⑥障害者の家族	1	2	3	4	5	8
⑦障害者を雇用する企業や職場の同僚・上司	1	2	3	4	5	8

■問5と問6に関連して、障害者就労支援の困難状況等について、具体的にご記入下さい（任意）。

問7. 貴機関・事業所では、次のような就労支援内容は、実際の支援でどの程度実施していますか。

（ありのままの現状と回答者の率直なお考えにより、それぞれ、最も近い状況1つに○をして下さい。）

様々な障害者就労支援の内容の例	実施はほぼ全くない	時々実施している	対象者の半数程度に実施	対象者の多くに実施	対象者ほぼ全員に実施
①就職前の障害理解、職業準備性の支援や、家族支援を行う	1	2	3	4	5
②就職活動、職場定着等で直面しやすい課題を想定し、問題発生を予防するための準備的支援を行う	1	2	3	4	5
③障害者の生活の質や家族の安心、個性の発揮、無理なく人間らしい就労の実現につながる支援を行う	1	2	3	4	5
④障害者の強みや関心に着目し、それらの発揮により職業人として活躍できるように支援を行う	1	2	3	4	5
⑤一般就労に向け、求人開拓（企業開拓や企業内の職場開拓等）を行う	1	2	3	4	5
⑥就職活動、職場定着等の実際の職業場面での課題に対してタイムリーに支援を行う	1	2	3	4	5
⑦仕事との個別マッチングや職場での適正な配置により、就労可能性の向上を図る	1	2	3	4	5
⑧就職後の職場の理解・配慮の確保により、就労可能性の向上を図る	1	2	3	4	5
⑨就職後の生活面や医療面の課題を継続的に支援することにより、就労可能性の向上を図る	1	2	3	4	5
⑩就職した障害者や雇用した企業・職場が、困った時にいつでも相談できる継続的な支援体制を整備する	1	2	3	4	5

問8. 貴機関・事業所における就労支援では、次のような関係機関との連携や連絡はありますか。

（ありのままの現状と回答者の率直なお考えにより、それぞれ、最も近い状況1つに○をして下さい。）

地域関係機関等との連携等	連携・連絡は全くない	連携・連絡はほとんどない	時々連携・連絡がある	必要に応じて連携・連絡をしている	日常的で密接な連携・連絡関係がある
①ハローワーク等を含む職業リハビリテーション機関との連絡や情報交換	1	2	3	4	5
②地域の医療、福祉、教育、労働等の関係機関・職種を含む多職種チームでのケースマネジメント支援	1	2	3	4	5
③地域の医療機関との就労支援での連携	1	2	3	4	5
④地域の福祉機関との就労支援での連携	1	2	3	4	5
⑤地域の教育機関との就労支援での連携	1	2	3	4	5
⑥障害当事者団体や各相談支援センター等との就労支援での連携	1	2	3	4	5
⑦地域の企業関係者との連絡や情報交換、協働	1	2	3	4	5
⑧障害者就労支援に係る地域の行政関係者との情報交換	1	2	3	4	5

■問7と問8に関連して、障害者就労支援の実行上・実務上の課題について具体的にご記入下さい（任意）。

3　就労支援者の支援力向上に向けた人材育成と組織的取組について

問9. 貴機関・事業所の就労支援担当者は、以下の基礎的な知識や実務経験が充足できていますか？

（ありのままの現状と回答者の率直なお考えにより、それぞれ、最も近い状況1つに○をして下さい。）

就労支援に必要な基礎的な知識や実務経験の例	就労支援者の知識や実務経験の充足／不足状況					
	不足	やや不足	どちらとも言えない	やや充足	充足	不明
①障害者福祉施策や就労系障害福祉サービス	1	2	3	4	5	8
②障害者雇用施策の体系や各種制度	1	2	3	4	5	8
③雇用施策と福祉施策の連携	1	2	3	4	5	8
④身体・知的・精神障害等の特性に即した支援方法	1	2	3	4	5	8
⑤労働契約（時間、休日、賃金、解雇等）、労働保険・社会保険	1	2	3	4	5	8
⑥企業経営、雇用管理	1	2	3	4	5	8
⑦家族支援・生活支援、ライフステージに対応した支援、ケースマネジメント	1	2	3	4	5	8
⑧福祉的就労と一般就労で共通する就労支援の理念と目的	1	2	3	4	5	8
⑨障害者就労支援の全体プロセスと多様な支援手法	1	2	3	4	5	8

問10. 貴機関・事業所の就労支援担当者は、以下の資質、能力、スキルを有している者はいますか？

（ありのままの現状と回答者の率直なお考えにより、それぞれ、最も近い状況1つに○をして下さい。）

就労支援担当者の資質、能力、スキルの例	該当者は全くいない	該当者は少ない	半数程度が該当	該当者は多い	ほぼ全員が該当	不明
①各障害者の生活・人生の支援ニーズに様々な工夫をして対応しようとする資質・能力	1	2	3	4	5	8
②他者の気持ちを正しく理解したり、物事を分かりやすく説明したりできる資質・能力	1	2	3	4	5	8
③様々な仕事をうまく整理、組織立てて、手際よく、抜かりなく業務を遂行できる資質・能力	1	2	3	4	5	8
④先行きが見えない状況や多様な意見がある状況でも精神的に安定して対処できる資質・能力	1	2	3	4	5	8
⑤様々な関連制度やサービスを個別支援ニーズに合わせて活用できる知識とスキル	1	2	3	4	5	8
⑥障害者各人が活躍できる仕事や職場の調整や開発ができる知識とスキル	1	2	3	4	5	8
⑦企業の人材採用・育成や雇用管理・経営のニーズに対応した就労支援ができる知識とスキル	1	2	3	4	5	8
⑧最新の就労支援手法や支援機器等、関連情報を収集して効果的に活用できる知識とスキル	1	2	3	4	5	8
⑨様々な関係分野の支援者等と効果的に連携して就労支援ができる知識とスキル	1	2	3	4	5	8

■問9と問10に関連して、障害者就労支援に必要な知識や能力等について具体的にご記入下さい（任意）。

問11. 就労支援担当者を採用・配置・育成するために、貴機関・事業所では次のような課題状況はありますか？

（ありのままの現状と回答者の率直なお考えにより、それぞれ、最も近い状況1つに○をして下さい。）

就労支援担当者の採用・配置・育成の課題状況	全く違う	やや違う	どちらとも言えない	ややそのとおり	全くそのとおり
①就労支援担当者を募集しても、応募が少ない	1	2	3	4	5
②就労支援人材を採用・配置しても、数年以内で離職・転職する人が多い	1	2	3	4	5
③就労支援力の高い人材に満足いただける処遇等の条件を提示することは困難である	1	2	3	4	5
④採用・配置・育成にあたって、各人の就労支援担当者としての適性や能力等を判断する基準が分からない	1	2	3	4	5

就労支援担当者の採用・配置・育成の課題等についてお考えがあれば、具体的にご記入下さい。

問12. 貴機関・事業所の就労支援担当者の能力向上のために組織的に重視して実施していることはありますか？

（ありのままの現状と回答者の率直なお考えにより、それぞれ、最も近い状況1つに○をして下さい。）

就労支援人材の能力向上のための組織的取組みの例	実施が重要とは思わない	重要と思うが実施は少ない	重視して実施している
①各支援者が支援で困ったことがあれば、いつでも他の支援者やスーパーバイザーが相談に乗る	1	2	3
②支援事例は組織内のケースミーティングで検討し共有する	1	2	3
③支援内容と支援成果の記録により、組織での効果的な支援の蓄積・共有と改善に取り組む	1	2	3
④組織内だけでなく、地域関係機関とケースマネジメントの連携体制で事例検討やノウハウ共有を図る	1	2	3
⑤組織内の支援ノウハウ等を言語化・文書化して、支援者同士で共有し、引き継ぎをスムーズに行えるようにする	1	2	3
⑥地域関係機関との連携や役割分担の進め方を言語化・文書化して、関係機関の人事異動があっても引き継げるようにする	1	2	3
⑦学会や研究・実践発表会、論文投稿などで、専門職としての支援ノウハウの整理や共有化を積極的に進める	1	2	3
⑧人事評価等で、就労支援者のキャリアの段階や達成目標を明示して計画的に人材育成を進める	1	2	3
⑨就労支援人材のレベルに応じたレベルアップのための外部研修等の受講を組織として推進する	1	2	3

上記で、「重要と思うが実施は少ない」とした場合、その理由や実施に必要なことについて、具体的にご記入ください。

問13. 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、その他、国及び都道府県が認可等した機関が提供する次のような障害者就労支援に関係した研修等をご存知ですか？ また、現在の就労支援担当者で受講済みの人はどの程度いますか？（ありのままの現状と回答者の率直なお考えにより、それぞれ、最も近い状況1つに○をして下さい。）

障害者就労支援に関連した研修等の例		各研修等をご存知でしたか？ 知らなかった	各研修等をご存知でしたか？ 知っていた	現在の就労支援担当者で受講済の人はいますか？ いる（概数）		現在の就労支援担当者で受講済の人はいますか？ 不明
職場適応援助者（ジョブコーチ）研修	①養成研修	1	2		人	9999
	②養成研修修了者サポート研修	1	2			
	③スキル向上研修	1	2			
	④スキル向上研修修了者サポート研修	1	2			
就業支援担当者研修	⑤基礎研修（全国の地域障害者職業センターで実施）	1	2		人	9999
	⑥実践研修（全国14エリアの地域障害者職業センターで実施）	1	2			
	⑦スキル向上研修（障害者職業総合センターで実施）	1	2			
	⑧課題別セミナー（障害者職業総合センターで実施）	1	2			
⑨障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修（主任研修、スキル向上研修も含めいずれか）		1	2		人	9999
⑩障害者職業カウンセラー厚生労働大臣指定講習		1	2		人	9999
⑪障害者職業生活相談員資格認定講習		1	2		人	9999
⑫相談支援従事者研修又は相談支援従事者主任研修		1	2		人	9999
⑬サービス管理責任者研修		1	2		人	9999
⑭上記以外で、重視している資格、認定、研修受講等（まとめてご記入ください。下欄に具体的に記入）					人	9999

⑭の該当者がある場合、具体的な資格、認定、研修等の名称や内容を記入してください。

問14. 地域障害者職業センターが、障害者就労支援に携わる関係機関のニーズを踏まえオーダーメードで実施している、次のような職業リハビリテーションに関する助言・援助（無料）について、貴機関・事業所の活用状況はいかがですか。（ありのままの現状と回答者の率直なお考えにより、それぞれ、最も近い状況1つに○をして下さい。）

地域障害者職業センターの地域関係機関への助言・援助業務の具体的内容の例	必要性が十分に理解できない	今後、より活用していきたい	日常的／定期的に活用している
①職業評価、職業準備支援、精神障害・発達障害等の雇用支援、ジョブコーチ支援、事業主支援、関係機関連携等のテーマ別の助言、研修、グループワーク等を行う	1	2	3
②各機関・事業所の支援対象者について、支援者同士で相談を行い、支援方法等を一緒に考える	1	2	3
③各機関・事業所の支援対象者に対して、地域障害者職業センターが各機関・事業所の支援者と協同で支援を行う	1	2	3
④各機関・事業所の支援技法の向上のため、地域障害者職業センターの支援場面の見学や演習等の機会を提供する	1	2	3

■問13と問14に関連して、現在の就労支援担当者の研修等へのご意見等を具体的にご記入下さい（任意）。

4　就労支援力向上に必要な研修、助言・援助等のニーズについて

問15. 貴機関・事業所の障害者就労支援の組織・人材づくりのために、有益だった情報源等はありますか。

（ありのままの現状と回答者の率直なお考えにより、それぞれ、最も近い状況1つに○をして下さい。）

障害者就労支援の組織・人材づくりに有益な情報源等の例	全く有益な影響なし	あまり有益な影響なし	どちらとも言えない	やや有益	非常に有益
①行政による事業内容の説明や指針等	1	2	3	4	5
②先輩の事業者や管理者の個別助言・スーパービジョン	1	2	3	4	5
③モデルや参考となる他の機関	1	2	3	4	5
④現場での試行錯誤や実務的経験の蓄積	1	2	3	4	5
⑤障害者職業総合センターの研修等	1	2	3	4	5
⑥地域障害者職業センターの研修等	1	2	3	4	5
⑦上記⑤⑥**以外の**団体の研修等	1	2	3	4	5
⑧障害者職業総合センターの研究成果やマニュアル等	1	2	3	4	5
⑨障害者職業総合センター**以外の**書籍やマニュアル等	1	2	3	4	5
⑩専門職団体等の情報交換等	1	2	3	4	5
⑪専門雑誌の論文や記事等	1	2	3	4	5

上記の具体的状況や、上記以外の有益だった情報源を具体的にご記入ください。

問16. 貴機関・事業所の今後のさらなる障害者就労支援の組織・人材づくりのために、次のような研修等は必要ですか、また、参加したい意向はありますか。

（ありのままの現状と回答者の率直なお考えにより、それぞれ、最も近い状況1つに○をして下さい。）

今後のさらなる障害者就労支援の組織・人材づくりのための研修等の例	全く必要と思わない	特に参加意向なし	どちらとも言えない	必要で、参加したい	非常に必要で、参加したい
①1 日程度で職員全員が効果的な障害者就労支援のあり方を学ぶことができる研修プログラム	1	2	3	4	5
②障害者就労支援の経験のない職員も、障害者が一般就業で活躍できるイメージを実感できる研修等	1	2	3	4	5
③多様な助成金等、各種制度・サービスを効果的に活用して、利用者ニーズに対応するための研修	1	2	3	4	5
④機関・職種、企業、行政等の枠を超えた役割分担・連携を促進する事例検討会やワークショップ等	1	2	3	4	5
⑤障害者就労支援の組織体制整備や人材育成の効果的な進め方についての研修や助言・援助	1	2	3	4	5

上記の具体的内容や有益性等の理由等、その他、必要と思われる研修等について、具体的にご記入下さい。

本調査のために貴重なお時間をいただきまして、まことにありがとうございました。

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
NIVR 障害者職業総合センター
NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

巻末資料３

障害者就労支援機関における就労支援担当者の人材育成等に関する調査 支援実務者調査

本調査は、パソコン、スマホ、タブレットから「ウェブフォーム」でのご回答をお願いします。

https://www.nivr.jeed.go.jp/ws2021.html

●調査の目的

本調査は、障害者の就労支援担当者の支援力と専門性の向上のために、全国の障害者就労支援機関・事業所等における人材育成等の取組や課題をお聞きし、今後の検討の基礎資料とする目的で実施しています。

※個人や組織を特定する調査ではなく、組織管理者を通して回答いただく必要はありませんので、ありのままをお答えください。

※ご回答は任意です。回答できる範囲だけでよいので、目的をご理解の上、ご協力をお願いいたします。

●ご回答上のお願い・注意事項

1．本調査では、❶基本属性（５問）、❷障害者就労支援の状況（４問）、❸障害者就労支援についてのあなたの考え（４問）、❹研修、助言・援助等のニーズ（２問）、についてお聞きします（全 15 問）。
2．この「支援実務者調査」では、実際に障害者の就労支援に携わっている実務者で、就労支援経験の多い方と少ない方を含む各組織２名以上のご回答をお願いしております。
3．ご回答は、令和４年１月３１日（月）までを目安にお願いいたします。
4．自由記述欄のご回答には、個人情報を含めないようにお願いいたします。
5．調査データは研究目的のみに使用し、関係法令及び当機構に規定により厳重に管理します。
6．個別の機関・事業所や支援者の情報は公表されません。
7．データは統計的に処理され、結果は、当センターの報告書やホームページ、学会等で公表されます。

実施・問合せ：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部門（社会的支援部門）
担当：　堀（ほり）　　春名（はるな）　　〒261-0014 千葉市美浜区若葉3－1－3
電話：043-297-9028（月～金 9:15～17:30）FAX：043-297-9057　　電子メール：ssdiv@jeed.go.jp
ウェブサイト：https://www.jeed.go.jp/（機構） https://www.nivr.jeed.go.jp/（センター）

調査回答用の「組織 ID 番号」

（本調査についての、組織あての調査協力依頼の電子メール本文に記載されています。）

－

「組織 ID 番号」は機関・事業所の組織管理者の回答と支援実務者の回答を統計的に比較分析するために用います。機関・事業所名を特定することは一切ありません。

1　回答者の基本属性

問1. 回答者の所属する機関・事業所（該当全ての機関種類の数字に○、その他は記述）

1 障害者就業・生活支援センター	2 就労移行支援事業者
3 就労定着支援事業者	4 地方自治体の障害者就労支援機関
5 その他（　　）	

問2. 回答者の所属する機関・事業所内の役職（複数事業に所属している場合は、それぞれ記述）

所属する部署		役職／役割・職種等	

問3. 回答者の現在の資格・職種等を下記から全てお選びください。（該当の全ての数字に○、その他は記述）

01 職場適応援助者/ジョブコーチ	02 サービス管理責任者	03 社会福祉士	04 精神保健福祉士
05 公認心理師	06 臨床心理士	07 作業療法士	08 言語聴覚士
09 当事者（ピア）相談員	10 相談支援専門員	11 その他（　　）	

問4. これまで合計でどれくらいの期間、障害者の就労支援に従事されていますか。（わかる範囲の概数で結構です。）

年　　か月

問5. 次の就労支援関係の研修等を受講したことがありますか？　その状況をお教え下さい。

※これらは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、その他、国及び都道府県が認可等した機関が提供するものです。

研修等		受講経験なし	受講経験あり
職場適応援助者（ジョブコーチ研修）	①養成研修	1	2
	②養成研修修了者サポート研修	1	2
	③スキル向上研修	1	2
	④スキル向上研修修了者サポート研修	1	2
就業支援担当者研修	⑤基礎研修（全国の地域障害者職業センターで実施）	1	2
	⑥実践研修（全国 14 エリアの地域障害者職業センターで実施）	1	2
	⑦スキル向上研修（障害者職業総合センターで実施）	1	2
	⑧課題別セミナー（障害者職業総合センターで実施）	1	2
⑨障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修（主任研修、スキル向上研修を含めいずれか）		1	2
⑩障害者職業カウンセラー厚生労働大臣指定講習		1	2
⑪障害者職業生活相談員資格認定講習		1	2
⑫相談支援従事者研修又は相談支援従事者主任研修		1	2
⑬サービス管理責任者研修		1	2
⑭上記以外で、就労支援に重視している資格、認定、研修受講等		1	2

⑭の具体的内容、その他、具体的状況についてご記入下さい。

2　障害者就労支援の状況

問6. 日頃の就労支援による、様々な対象者等の課題解決状況を分かる範囲でお答えください。

（ありのままの現状と回答者の率直なお考えにより、それぞれ、最も近い状況1つに○をして下さい。）

就労支援で関わる様々な対象者等	課題のほぼ全てが未解決	多くの課題は未解決	未解決課題が半数程度ある	多くの課題は解決済	課題はほぼ全て解決済	関わりなし／不明
①身体障害者（視覚・聴覚・肢体不自由・内部障害等）	1	2	3	4	5	8
②知的障害者	1	2	3	4	5	8
③精神障害者等（精神障害者保健福祉手帳所持者）	1	2	3	4	5	8
④障害者手帳のない発達障害者・高次脳機能障害者	1	2	3	4	5	8
⑤障害者手帳のない難病患者	1	2	3	4	5	8
⑥障害者の家族	1	2	3	4	5	8
⑦障害者を雇用する企業や職場の同僚・上司	1	2	3	4	5	8

問7. 日頃の就労支援の対象の障害者には、次のような支援課題のある人は多いですか。また、そのような課題は、適切な就労支援によって、解決可能なことが多いですか、それとも解決は困難なことが多いですか？

（ありのままの現状と回答者の率直なお考えにより、それぞれ、最も近い状況1つに○をして下さい。）

障害者の就労支援の課題の例	支援課題を意識することは少ない	支援課題のある人は多いが、解決可能なことが多い	支援課題のある人は多く、解決が困難である
①本人に労働意欲がない、あるいは、保護者が就労に消極的である	1	2	3
②通勤や対人関係を含む職業生活を始めるために必要な条件が本人側に十分に整っていない	1	2	3
③障害の自己管理や疾患の治療、生活面の支援を継続的に整える必要がある	1	2	3
④障害や疾病と共存しながら、活躍できる仕事のイメージを明確に持てていない	1	2	3
⑤効果的な就職活動（応募、面接等）の進め方についての知識やスキルが不足している	1	2	3
⑥就職後の職場において適切な理解や配慮を得ることが困難である	1	2	3

■問6と問7に関連して、障害者就労支援の困難状況等について、具体的にご記入下さい（任意）。

問8. 日頃の就労支援（就職前、就職後にかかわらず）では、外部機関との連携も含めて、支援対象者に対して、どのような支援が実施されていますか。

（ありのままの現状と回答者の率直なお考えにより、それぞれ、最も近い状況1つに○をして下さい。）

障害者就労支援の様々な支援内容の例	外部連携も含め支援なし	主に外部機関が支援	主に自機関だけで支援	自機関が主で外部機関と連携あり	自機関と外部機関が密接に協働
①生活状況や家族・保護者の状況（職業生活の基盤）の確認	1	2	3	4	5
②体力や対人能力を含む基本的労働スキルの評価・訓練	1	2	3	4	5
③本人や保護者への就労支援制度・サービスの情報提供	1	2	3	4	5
④本人が希望する仕事や職場の職業体験や職場実習等	1	2	3	4	5
⑤求人開拓（企業開拓や企業内の職場開拓等）	1	2	3	4	5
⑥就職前後の本人と職場の双方へのジョブコーチ支援	1	2	3	4	5
⑦求人情報の検討、履歴書等や就職面接の相談や支援	1	2	3	4	5
⑧職場での理解・配慮の確保に向けた評価と支援	1	2	3	4	5
⑨就職後も医療や生活支援が継続できる地域体制の構築	1	2	3	4	5
⑩働いている障害者や職場の継続的なフォローアップ	1	2	3	4	5

問9. 日頃の就労支援では、次のような関係機関との連携や連絡はありますか。

（ありのままの現状と回答者の率直なお考えにより、それぞれ、最も近い状況1つに○をして下さい。）

地域関係機関等との連携等	連携・連絡は全くない	連携・連絡はほとんどない	時々連携・連絡がある	必要に応じて連携・連絡をしている	日常的で密接な連携・連絡関係がある
①ハローワーク等を含む職業リハビリテーション機関との連絡や情報交換	1	2	3	4	5
②地域の医療、福祉、教育、労働等の関係機関・職種を含む多職種チームでのケースマネジメント支援	1	2	3	4	5
③地域の医療機関との就労支援での連携	1	2	3	4	5
④地域の福祉機関との就労支援での連携	1	2	3	4	5
⑤地域の教育機関との就労支援での連携	1	2	3	4	5
⑥障害当事者団体や障害別の相談支援センター等との就労支援での連携	1	2	3	4	5
⑦地域の企業関係者との連絡や情報交換、協働	1	2	3	4	5
⑧障害者就労支援に係る地域の行政関係者との情報交換	1	2	3	4	5

■問8と問9に関連して、障害者就労支援の実行上・実務上の課題について具体的にご記入下さい（任意）。

3 障害就労支援についてのあなたのお考え等

問10. 障害者就労支援についての、次のような様々な理念や考え方について、あなたはどう思いますか？

（ありのままの現状と回答者の率直なお考えにより、それぞれ、最も近い状況1つに○をして下さい。）

障害者就労支援についての様々な考え方	全く不同意	やや不同意	どちらとも言えない	やや同意	全く同意
①障害者各人の障害状況等を適切に評価（アセスメント）することによって、一般企業での就職が可能かどうか、福祉的就労が必要かを適切に判断する必要がある。	1	2	3	4	5
②障害者各人の能力や意欲を発揮できる仕事への就職、就職後の職場の理解・配慮の確保によって、障害者の就労可能性を広げる必要がある。	1	2	3	4	5
③治療や生活面の継続的支援が必要な人であっても、就職後の生活面や医療面を継続的支援できる地域体制により、就労可能性を広げる必要がある。	1	2	3	4	5
④障害者の生産性や報酬には本人の能力や意欲だけでなく、働く企業・事業所の経営力（マーケティング、商品戦略、販売、雇用管理、等）の発揮を促進する必要がある。	1	2	3	4	5
⑤就労支援は、障害者の職業をとおした経済的・生活自立、地域社会の一員となること、適性や能力に応じた成長や自己実現、自己決定や自由等の実現につながる必要がある。	1	2	3	4	5

問11. 最近の障害者就労支援で、取り上げられることのある次のような事柄にはどう対応していますか？

（ありのままの現状と回答者の率直なお考えにより、それぞれ、最も近い状況1つに○をして下さい。）

障害者就労支援の新しい動向	知識がまだ不十分である	知識はあるが、どうすれば実現できるか分からない	日頃の支援で実現に取り組んでいる
①障害者権利条約で、すべての障害者に希望や能力を活かし、障害の有無にかかわらず分け隔てなく働ける（インクルーシブな）雇用・就業の権利が求められている	1	2	3
②すべての事業主・企業には、各障害者の職業能力を引き出し職業生活を享受できるように、合理的な範囲での配慮や調整(合理的配慮)を行う法的義務がある	1	2	3
③障害の有無にかかわらず労働者には最低賃金が保障される必要がある	1	2	3

問12. 障害者就労支援に取り組む時の、あなたのやりがい等についてどのように感じていますか？

障害者就労支援のやりがい等の内容	全く違う	やや違う	何とも言えない	ややそのとおり	全くそのとおり
①自分の支援は障害者の役に立つ	1	2	3	4	5
②支援で自分の能力・知識・経験を発揮できる	1	2	3	4	5
③自分の支援は障害者を雇用する企業の役に立つ	1	2	3	4	5
④支援では創意工夫の余地が多くある	1	2	3	4	5
⑤支援の専門性向上のために学び続けたい	1	2	3	4	5
⑥支援で自分自身が成長することができる	1	2	3	4	5
⑦支援への意義や誇りを感じる	1	2	3	4	5
⑧支援の専門性が社会的に評価されていると感じる	1	2	3	4	5
⑨支援にストレスや疲労が強く、燃え尽きたと感じる	1	2	3	4	5
⑩支援で自分が元気をもらうことができる	1	2	3	4	5

問13. 普段の障害者就労支援での、あなたの基本的な考え方や感じ方について、次のことは当てはまりますか？

あなたの基本的な考え方や感じ方	全く違う	やや違う	何とも言えない	ややそのとおり	全くそのとおり
①チャンスがあれば、新しいことに積極的に挑戦する方だ	1	2	3	4	5
②悪い出来事も長い目で見ればプラスになると信じている	1	2	3	4	5
③日常生じる困難や問題の解決策を見つけることができる	1	2	3	4	5
④人生で生じる困難や問題のいくつかは、向き合い、取り組む価値がある	1	2	3	4	5

■就労支援担当者の人材育成等の促進のための組織や行政等の改善課題等、率直なお考えをご記入下さい（任意）。

4　就労支援力向上に必要な研修、助言・援助等のニーズについて

問14. 次の障害者就労支援の研修、実務経験、書籍等は、あなたの就労支援力の成長に有益でしたか。

就労支援力の成長に影響してきたものの例	全く有益な影響なし	あまり有益な影響なし	どちらとも言えない	やや有益	非常に有益
①事業所や法人等の内部での研修制度	1	2	3	4	5
②機関内の同僚やスーパーバイザーの助言や指導	1	2	3	4	5
③ケース会議等での多様な支援者等との事例検討	1	2	3	4	5
④日常の支援での失敗体験や成功体験の積み重ね	1	2	3	4	5
⑤障害者職業総合センターの研修・セミナー等	1	2	3	4	5
⑥地域障害者職業センターの研修・セミナー、助言・援助等	1	2	3	4	5
⑦上記⑤⑥以外の団体の研修・セミナー等	1	2	3	4	5
⑧障害者職業総合センターの研究成果やマニュアル等	1	2	3	4	5
⑨障害者職業総合センター以外の書籍やマニュアル等	1	2	3	4	5
⑩専門職団体等の情報交換等	1	2	3	4	5
⑪専門雑誌の論文や記事等	1	2	3	4	5

問15. あなたが地域関係機関との連携も含めて障害者就労支援を効果的に行うために、次のような、障害者就労支援の専門機関からの追加の研修は必要ですか。

追加の研修等の内容の例	特に追加研修は必要ない	追加研修の必要性は分からない	追加研修が必要なことがある	基礎からの研修が必要
①障害者福祉施策や就労系障害福祉サービス	1	2	3	4
②障害者雇用施策の体系や各種制度	1	2	3	4
③雇用施策と福祉施策の連携	1	2	3	4
④身体・知的・精神障害等の障害特性	1	2	3	4
⑤身体・知的・精神障害等の障害特性に即した支援方法	1	2	3	4
⑥労働契約（時間、休日、賃金、解雇等）、労働保険・社会保険	1	2	3	4
⑦企業経営・雇用管理の課題からみた障害者雇用支援のポイント	1	2	3	4
⑧家族支援・生活支援、ライフステージに対応した支援、ケースマネジメント	1	2	3	4
⑨福祉的就労と一般就労で共通する就労支援の理念と目的	1	2	3	4
⑩一人ひとりの職業での活躍につながる強み・興味を見出す方法	1	2	3	4
⑪各人が能力を発揮できる仕事への就職や職場の理解・配慮の確保の方法	1	2	3	4
⑫地域の様々な機関・職種と役割分担・連携して支援を行う方法	1	2	3	4
⑬最新の効果的な支援ノウハウや支援機器・技術	1	2	3	4

■問14と問15に関連して、障害者就労支援力や専門性向上の研修等についてお考えをご記入下さい（任意）。

本調査のために貴重なお時間をいただきまして、まことにありがとうございました。

巻末資料４

第２章第５節　因子分析・主成分分析結果（本文記載を除く）

１　「２　組織管理者調査の各設問の共通要素からみた要約」に係る結果

（１）組織管理者が認識する就労支援プロセスの要約（組－７）

組織管理者が認識する障害者就労支援プロセスの因子分析（就業・生活支援センター）

質問項目	因子 a	因子 b	共通性
⑧就職後の職場の理解・配慮の確保により、就労可能性の向上を図る	**0.847**	−0.039	0.675
⑥就職活動、職場定着等の実際の職業場面での課題に対してタイムリーに支援を行う	**0.793**	−0.136	0.507
⑩就職した障害者や雇用した企業・職場が、困った時にいつでも相談できる継続的な支援体制を整備する	**0.672**	−0.085	0.384
⑦仕事との個別マッチングや職場での適正な配置により、就労可能性の向上を図る	**0.664**	0.172	0.618
⑨就職後の生活面や医療面の課題を継続的に支援することにより、就労可能性の向上を図る	**0.633**	0.044	0.439
⑤一般就労に向け、求人開拓（企業開拓や企業内の職場開拓等）を行う	0.357	0.259	0.315
②就職活動、職場定着等で直面しやすい課題を想定し、問題発生を予防するための準備的支援を行う	−0.163	**0.885**	0.623
①就職前の障害理解、職業準備性の支援や、家族支援を行う	−0.068	**0.701**	0.433
③障害者の生活の質や家族の安心、個性の発揮、無理なく人間らしい就労の実現につながる支援を行う	0.147	**0.696**	0.639
④障害者の強みや関心に着目し、それらの発揮により職業人として活躍できるように支援を行う	0.415	**0.422**	0.578
因子寄与	4.017	3.481	
因子相関 a	1.000		
因子相関 b	0.649	1.000	

組織管理者が認識する障害者就労支援プロセスの因子分析（就労移行等）

質問項目	因子 a	因子 b	共通性
⑧就職後の職場の理解・配慮の確保により、就労可能性の向上を図る	**0.878**	0.000	0.770
⑩就職した障害者や雇用した企業・職場が、困った時にいつでも相談できる継続的な支援体制を整備する	**0.814**	−0.030	0.627
⑨就職後の生活面や医療面の課題を継続的に支援することにより、就労可能性の向上を図る	**0.747**	0.019	0.580
⑥就職活動、職場定着等の実際の職業場面での課題に対してタイムリーに支援を行う	**0.721**	0.110	0.653
⑦仕事との個別マッチングや職場での適正な配置により、就労可能性の向上を図る	**0.636**	0.200	0.638
⑤一般就労に向け、求人開拓（企業開拓や企業内の職場開拓等）を行う	**0.471**	0.159	0.361
③障害者の生活の質や家族の安心、個性の発揮、無理なく人間らしい就労の実現につながる支援を行う	−0.029	**0.822**	0.640
①就職前の障害理解、職業準備性の支援や、家族支援を行う	0.034	**0.738**	0.584
②就職活動、職場定着等で直面しやすい課題を想定し、問題発生を予防するための準備的支援を行う	0.130	**0.727**	0.689
④障害者の強みや関心に着目し、それらの発揮により職業人として活躍できるように支援を行う	0.096	**0.726**	0.643
因子寄与	5.189	4.846	
因子相関 a	1.000		
因子相関 b	0.760	1.000	

（２）組織管理者が認識する関係機関との連携・連絡の要約（組－８）

地域関係機関等との連携の主成分分析（就労移行等）

	成分
②地域の医療、福祉、教育、労働等の関係機関・職種を含む多職種チームでのケースマネジメント支援	0.780
⑧障害者就労支援に係る地域の行政関係者との情報交換	0.773
④地域の福祉機関との就労支援での連携	0.759
③地域の医療機関との就労支援での連携	0.727
⑥障害当事者団体や各相談支援センター等との就労支援での連携	0.706
⑤地域の教育機関との就労支援での連携	0.689
⑦地域の企業関係者との連絡や情報交換、協働	0.679
①ハローワーク等を含む職業リハビリテーション機関との連絡や情報交換	0.652
固有値	4.170
寄与率（%）	52.127
累積寄与率（%）	52.127

（３）組織管理者が認識する就労支援担当者の知識や経験の要約（組－９）

組織管理者が認識する就労支援担当者の知識や経験の充足の程度の因子分析（就業・生活支援センター）

質問項目		因子 a	因子 b	因子 c	共通性
⑦家族支援・生活支援、ライフステージに対応した支援、ケースマネジメント		**0.927**	−0.074	−0.031	0.726
⑧福祉的就労と一般就労で共通する就労支援の理念と目的		**0.721**	0.070	0.058	0.665
⑨障害者就労支援の全体プロセスと多様な支援手法		**0.687**	0.148	0.045	0.700
④身体・知的・精神障害等の特性に即した支援方法		**0.621**	0.124	0.107	0.631
②障害者雇用施策の体系や各種制度		−0.122	**0.979**	0.061	0.851
①障害者福祉施策や就労系障害福祉サービス		0.261	**0.728**	−0.184	0.710
③雇用施策と福祉施策の連携		0.191	**0.531**	0.187	0.669
⑤労働契約（時間、休日、賃金、解雇等）、労働保険・社会保険		−0.042	−0.017	**1.004**	0.938
⑥企業経営、雇用管理		0.125	−0.010	**0.666**	0.557
因子寄与		4.801	4.402	3.559	
因子相関	a	1.000			
	b	0.772	1.000		
	c	0.641	0.573	1.000	

組織管理者が認識する就労支援担当者の知識や経験の充足の程度の因子分析（就労移行等）

		因子 a	因子 b	因子 c	共通性
⑧福祉的就労と一般就労で共通する就労支援の理念と目的		**0.869**	−0.041	0.006	0.709
⑨障害者就労支援の全体プロセスと多様な支援手法		**0.792**	0.074	0.011	0.735
⑦家族支援・生活支援、ライフステージに対応した支援、ケースマネジメント		**0.706**	0.017	0.046	0.562
④身体・知的・精神障害等の特性に即した支援方法		**0.604**	0.167	−0.029	0.519
②障害者雇用施策の体系や各種制度		−0.082	**1.014**	0.012	0.922
①障害者福祉施策や就労系障害福祉サービス		0.141	**0.777**	−0.042	0.745
③雇用施策と福祉施策の連携		0.158	**0.680**	0.072	0.729
⑥企業経営、雇用管理		−0.045	−0.038	**1.049**	0.999
⑤労働契約（時間、休日、賃金、解雇等）、労働保険・社会保険		0.159	0.123	**0.569**	0.592
因子寄与		4.725	4.595	3.520	
因子相関	a	1.000			
	b	0.761	1.000		
	c	0.628	0.604	1.000	

（４）　組織管理者が認識する就労支援担当者の資質、能力、スキルの要約（組－10）

組織管理者が認識する就労支援担当者の資質、能力、スキルの因子分析（就労移行等）

質問項目		因子 a	因子 b	共通性
⑦企業の人材採用・育成や雇用管理・経営のニーズに対応した就労支援ができる知識とスキル		**0.935**	−0.072	0.777
⑧最新の就労支援手法や支援機器等、関連情報を収集して効果的に活用できる知識とスキル		**0.910**	−0.078	0.726
⑨様々な関係分野の支援者等と効果的に連携して就労支援ができる知識とスキル		**0.729**	0.142	0.710
⑥障害者各人が活躍できる仕事や職場の調整や開発ができる知識とスキル		**0.686**	0.211	0.735
⑤様々な関連制度やサービスを個別支援ニーズに合わせて活用できる知識とスキル		**0.565**	0.356	0.752
②他者の気持ちを正しく理解したり、物事を分かりやすく説明したりできる資質・能力		−0.148	**0.986**	0.773
①各障害者の生活・人生の支援ニーズに様々な工夫をして対応しようとする資質・能力		0.064	**0.779**	0.687
③様々な仕事をうまく整理、組織立てて、手際よく、抜かりなく業務を遂行できる資質・能力		0.168	**0.707**	0.709
④先行きが見えない状況や多様な意見がある状況でも精神的に安定して対処できる資質・能力		0.226	**0.631**	0.666
因子寄与		5.402	5.212	
因子相関	a	1.000		
	b	0.760	1.000	

（５）組織管理者が認識する人材育成の組織的な取組の要約（組－12）

組織管理者が認識する人材育成の組織的な取組状況（組－12）の因子分析（就労移行等）

質問項目	因子 a	因子 b	因子 c	共通性
③支援内容と支援成果の記録により、組織での効果的な支援の蓄積・共有と改善に取り組む	**0.739**	0.016	-0.050	0.517
②支援事例は組織内のケースミーティングで検討し共有する	**0.655**	-0.059	0.011	0.396
①各支援者が支援で困ったことがあれば、いつでも他の支援者やスーパーバイザーが相談に乗る	0.344	0.005	0.243	0.280
⑥地域関係機関との連携や役割分担の進め方を言語化・文書化して、関係機関の人事異動があっても引き継げるようにする	-0.085	**0.815**	-0.042	0.556
⑤組織内の支援ノウハウ等を言語化・文書化して、支援者同士で共有し、引き継ぎをスムーズに行えるようにする	0.304	**0.447**	-0.013	0.434
④組織内だけでなく、地域関係機関とケースマネジメントの連携体制で事例検討やノウハウ共有を図る	0.129	0.383	0.108	0.299
⑨就労支援人材のレベルに応じたレベルアップのための外部研修等の受講を組織として推進する	0.053	-0.059	**0.567**	0.319
⑧人事評価等で、就労支援者のキャリアの段階や達成目標を明示して計画的に人材育成を進める	0.044	0.014	**0.555**	0.350
⑦学会や研究・実践発表会、論文投稿などで、専門職としての支援ノウハウの整理や共有化を積極的に進める	-0.151	0.279	0.377	0.257
因子寄与	2.075	2.017	1.919	
因子相関 a	1.000			
因子相関 b	0.567	1.000		
因子相関 c	0.596	0.619	1.000	

２　「３　支援実務者調査の各設問の共通要素から見た要約」の結果

（１）支援実務者が認識する日頃の就労支援での関係機関との連携・連絡の程度の要約（実－９）

地域関係機関等との連携（就労移行等）

	成分
②地域の医療、福祉、教育、労働等の関係機関・職種を含む多職種チームでのケースマネジメント支援	0.786
④地域の福祉機関との就労支援での連携	0.768
⑧障害者就労支援に係る地域の行政関係者との情報交換	0.757
③地域の医療機関との就労支援での連携	0.746
⑦地域の企業関係者との連絡や情報交換、協働	0.713
⑤地域の教育機関との就労支援での連携	0.682
⑥障害当事者団体や障害別の相談支援センター等との就労支援での連携	0.681
①ハローワーク等を含む職業リハビリテーション機関との連絡や情報交換	0.650
固有値	4.196
寄与率（%）	52.444

（２）障害者就労支援の様々な理念・考え方についての支援実務者の同意の程度の要約（実－10）

障害者就労支援についての様々な考え方（就労移行等）

	成分
②障害者各人の能力や意欲を発揮できる仕事への就職、就職後の職場の理解・配慮の確保によって、障害者の就労可能性を広げる必要がある。	0.860
⑤就労支援は、障害者の職業をとおした経済的・生活自立、地域社会の一員となること、適性や能力に応じた成長や自己実現、自己決定や自由等の実現につながる必要がある。	0.838
③治療や生活面の継続的支援が必要な人であっても、就職後の生活面や医療面を継続的支援できる地域体制により、就労可能性を広げる必要がある。	0.830
④障害者の生産性や報酬には本人の能力や意欲だけでなく、働く企業・事業所の経営力（マーケティング、商品戦略、販売、雇用管理、等）の発揮を促進する必要がある。	0.707
①障害者各人の障害状況等を適切に評価（アセスメント）することによって、一般企業での就職が可能かどうか、福祉的就労が必要かを適切に判断する必要がある。	0.687
固有値	3.102
寄与率（%）	62.046

（３）支援実務者の障害者就労支援に取り組む時のやりがい等の要約（実－12）

支援実務者の障害者就労支援に取り組む時のやりがい等の因子分析（就業・生活支援センター）

質問項目	因子 a	因子 b	共通性
⑥支援で自分自身が成長することができる	**0.888**	−0.103	0.723
⑤支援の専門性向上のために学び続けたい	**0.725**	−0.082	0.483
⑦支援への意義や誇りを感じる	**0.560**	0.193	0.441
⑩支援で自分が元気をもらうことができる	**0.474**	0.115	0.283
④支援では創意工夫の余地が多くある	0.389	0.099	0.193
③自分の支援は障害者を雇用する企業の役に立つ	−0.061	**0.884**	0.740
②支援で自分の能力・知識・経験を発揮できる	0.041	**0.699**	0.513
①自分の支援は障害者の役に立つ	0.079	**0.697**	0.538
因子寄与	2.397	2.246	
因子相関 a	1.000		
因子相関 b	0.415	1.000	

支援実務者の障害者就労支援に取り組む時のやりがい等の因子分析（就労移行等）

質問項目	因子 a	因子 b	共通性
⑥支援で自分自身が成長することができる	**0.886**	−0.074	0.722
⑤支援の専門性向上のために学び続けたい	**0.828**	−0.110	0.604
⑦支援への意義や誇りを感じる	**0.604**	0.206	0.535
⑩支援で自分が元気をもらうことができる	**0.499**	0.068	0.288
④支援では創意工夫の余地が多くある	**0.437**	0.145	0.277
①自分の支援は障害者の役に立つ	−0.011	**0.812**	0.651
③自分の支援は障害者を雇用する企業の役に立つ	−0.017	**0.784**	0.601
②支援で自分の能力・知識・経験を発揮できる	0.056	**0.753**	0.613
因子寄与	2.877	2.618	
因子相関 a	1.000		
因子相関 b	0.515	1.000	

３　「４　各設問の縮約による要約」の結果

（１）地域センターによる助言・援助の活用状況についての縮約（組－14）

地域障害者職業センターの地域関係機関への助言・援助業務の具体的内容（就業・生活支援センター）

	成分
③各機関・事業所の支援対象者に対して、地域障害者職業センターが各機関・事業所の支援者と協同で支援を行う	0.833
②各機関・事業所の支援対象者について、支援者同士で相談を行い、支援方法等を一緒に考える	0.817
①職業評価、職業準備支援、精神障害・発達障害等の雇用支援、ジョブコーチ支援、事業主支援、関係機関連携等のテーマ別の助言、研修、グループワーク等を行う	0.758
④各機関・事業所の支援技法の向上のため、地域障害者職業センターの支援場面の見学や演習等の機会を提供する	0.726
固有値	2.462
寄与率（%）	61.549

地域障害者職業センターの地域関係機関への助言・援助業務の具体的内容（就労移行等）

	成分
①職業評価、職業準備支援、精神障害・発達障害等の雇用支援、ジョブコーチ支援、事業主支援、関係機関連携等のテーマ別の助言、研修、グループワーク等を行う	0.738
②各機関・事業所の支援対象者について、支援者同士で相談を行い、支援方法等を一緒に考える	0.757
③各機関・事業所の支援対象者に対して、地域障害者職業センターが各機関・事業所の支援者と協同で支援を行う	0.834
④各機関・事業所の支援技法の向上のため、地域障害者職業センターの支援場面の見学や演習等の機会を提供する	0.755
固有値	2.383
寄与率（%）	59.577

（２）就労支援の新しい動向への取組についての縮約（実－11）

障害者就労支援の新しい動向（就業・生活支援センター）

	成分
②すべての事業主・企業には、各障害者の職業能力を引き出し職業生活を享受できるように、合理的な範囲での配慮や調整（合理的配慮）を行う法的義務がある	0.831
③障害の有無にかかわらず労働者には最低賃金が保障される必要がある	0.778
①障害者権利条約で、すべての障害者に希望や能力を活かし、障害の有無にかかわらず分け隔てなく働ける（インクルーシブな）雇用・就業の権利が求められている	0.750
固有値	1.857
寄与率（%）	61.910

障害者就労支援の新しい動向（就労移行等）

	成分
②すべての事業主・企業には、各障害者の職業能力を引き出し職業生活を享受できるように、合理的な範囲での配慮や調整（合理的配慮）を行う法的義務がある	0.840
③障害の有無にかかわらず労働者には最低賃金が保障される必要がある	0.781
①障害者権利条約で、すべての障害者に希望や能力を活かし、障害の有無にかかわらず分け隔てなく働ける（インクルーシブな）雇用・就業の権利が求められている	0.776
固有値	1.919
寄与率（%）	63.953

（３）回答者の基本的な考え方感じ方についての縮約（実－13）

あなたの基本的な考え方や感じ方（就業・生活支援センター）

	成分
②悪い出来事も長い目で見ればプラスになると信じている	0.790
③日常生じる困難や問題の解決策を見つけることができる	0.763
④人生で生じる困難や問題のいくつかは、向き合い、取り組む価値がある	0.762
①チャンスがあれば、新しいことに積極的に挑戦する方だ	0.715
固有値	2.300
寄与率（%）	57.489

あなたの基本的な考え方や感じ方（就労移行等）

	成分
③日常生じる困難や問題の解決策を見つけることができる	0.783
④人生で生じる困難や問題のいくつかは、向き合い、取り組む価値がある	0.780
②悪い出来事も長い目で見ればプラスになると信じている	0.768
①チャンスがあれば、新しいことに積極的に挑戦する方だ	0.758
固有値	2.384
寄与率（%）	59.601

巻末資料 5

「障害者就労支援の効果的な支援ノウハウ」応募フォーム（見本）

募集目的

障害者職業総合センター研究部門（社会的支援部門）では、地域の多様な機関・職種の方々の障害者就労支援の効果的な支援ノウハウを収集・分析し、「障害者就労支援の効果的な支援ノウハウ集（仮）」を作成して幅広い関係者に提供し、もって、①地域の関係機関の支援力の底上げを図るとともに、②障害者就労支援に関わる多様な各機関・職種の役割や強みの理解に基づく連携促進にも資することとしています。

※障害者職業総合センター研究部門は、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、職業リハビリテーションに関する調査研究を実施しています。

⇒詳しい募集内容について　　「障害者就労支援の効果的な支援ノウハウ集（イメージ）」

ご応募にあたってのお願い・留意事項

（1）効果的支援ノウハウの「簡単なタイトル」「必要性・きっかけ」「取組・工夫の内容」「効果」「普及課題」等をフォームに入力いただきます。

（2）幅広い関係者が理解しやすいように、できるだけ、簡潔かつ分かりやすい内容の入力へご協力をお願します。

（3）何度でもご応募いただけますが、お一人で同じ内容のご応募はご遠慮下さい。

（4）一連の複数の支援ノウハウが総合的な支援プログラム等として実施されている場合は、総合的な支援ノウハウの概略についてご応募いただいても、個々の支援ノウハウとして別々にご応募いただいてもかまいません。（両方でも大丈夫です。）

（5）お名前や機関を特定できるような情報の入力（添付資料を含む）は控えていただきますようお願いいたします。

（6）入力内容は、特定の個人や組織が特定されないデータとして分析に供し、一定期間厳重に保存した後、廃棄します。

（7）分析・体系化された支援ノウハウは、当センターの調査研究報告書やホームページ、その他、研究発表等で公表します。

（8）ご応募終了後に、支援ノウハウとりまとめの協力者募集（任意）の追加のお願いがあります。

問い合わせ先

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部門　（担当：社会的支援部門　春名・堀）
メール：ssdiv@jeed.go.jp
電話：043-297-9013（土日祝日を除く：9:30 - 17:15）

以上の留意事項をご確認の上、ご応募をお願いいたします。
（いつでも中止できます。）

応募内容の入力を始める

① 応募者の所属機関を一つお選び下さい。（必須）
〇ハローワーク
〇地域障害者職業センター
〇障害者就業・生活支援センター
〇就労移行支援事業所
〇就労定着支援事業所
〇就労継続支援Ａ型事業所
〇就労継続支援Ｂ型事業所
〇地方自治体による障害者就労支援機関
〇特例子会社
〇特別支援学校
〇その他（保健医療機関）
〇その他（福祉機関）
〇その他（教育機関）
〇その他（企業）
〇その他

「その他」の機関種類をご記入下さい。

② 応募者の所属機関でのお立場を一つお選び下さい。（必須）
〇組織管理者
〇管理者以外の支援実務者
〇その他

③ 応募いただく支援ノウハウに、「取組・工夫の内容」と「その効果」の関係が分かりやすい簡潔なタイトルをつけて下さい。（50字まで）（必須）
例：「病院の精神保健福祉士と就労支援機関の連携による精神障害者の職場定着の向上」
例：「ジョブコーチの同行支援で、より重度の障害者の職場実習が可能になった」
例：「障害があっても働けるイメージを保護者がつかめる障害者雇用学習・見学会」

注） 複数の個別の支援ノウハウがある場合は、一つの総合的な支援ノウハウとしてのご応募、または、別々の支援ノウハウとして別々の複数のご応募として下さい。

④　この支援ノウハウの必要性やきっかけがあれば簡潔に入力してください。（200字まで）（省略可）

⑤　実際に行っている取組・工夫の具体的内容を簡潔に入力してください。（500字まで）（必須）

※ 取組や工夫について、分かりやすい資料や様式等がある場合は、以下より添付をしてください
（添付ファイルは.jpg .jpeg .gif .png等の画像ファイルに限られます）

添付ファイル

⑤-2　取組・工夫の内容について該当するものすべてにチェックをしてください。（必須）

各項目の具体例はこちらをご覧ください。

☐ 就労情報提供
☐ 個性・強み・興味の把握
☐ 就労・生活の一体的相談
☐ 就労場面を踏まえた職業評価
☐ 障害のある人や家族の障害の自己理解や対処の支援
☐ 障害のある人の就職後の障害や疾患の自己管理支援
☐ 企業ニーズの把握／職場相談や支援／職場のフォローアップ
☐ 支援機器やテクノロジーの活用
☐ 本人と企業の双方への職業準備と職場適応の一体的支援
☐ 職業人としての活躍を目指す就職活動支援やキャリア支援
☐ 就職後の本人と職場への継続的支援体制
☐ 組織や地域の体制変革や人材育成
☐ その他

⑥　課題軽減・解決・向上の具体的な効果や成果について簡潔に入力してください。（500字まで）（必須）

⑥-2 その効果や成果に該当するものすべてにチェックをしてください。（必須）

☐ 就職前の職業準備性の向上
☐ 効果的な就職活動／採用活動
☐ 希望に合い条件のよい就職／採用
☐ 就職／採用後の障害や疾患管理、雇用管理の充実
☐ 職業人としての能力発揮・活躍
☐ 就業継続やキャリアアップの促進
☐ 雇用企業の経営・雇用管理の改善
☐ 障害者の職業生活における自立促進
☐ 障害者の生活・人生の質の向上
☐ その他

⑦　この支援ノウハウは、主に誰のニーズに合うものですか。当てはまるものすべてにチェックをしてください。

☐ 障害者
　☐身体障害、 ☐知的障害、 ☐精神障害、☐発達障害、
　☐難病、 ☐高次脳機能障害、　☐その他
☐ 企業・職場
☐ 地域関係者
☐ 家族

⑧　この支援ノウハウについて、あなたは、今後の普及がどれほど重要だと思いますか。最も近いもの一つを選んでください。（必須）

〇今後の普及がとても重要と思う
〇今後の普及が重要と思う
〇今後の普及の重要性については分からない
〇今後の普及を進める必要はあまりないと思う
〇今後の普及を進める必要はないと思う

⑨　この支援ノウハウを今後普及していくために、課題と思われることや、必要になることがあれば簡潔に入力してください。（500字まで）（省略可）

以上で、この支援ノウハウの入力事項は終わりです。
入力内容をご確認の上、ご応募をお願いします。

入力内容の確認画面へ

入力内容の表示

戻って修正

この内容で応募

障害者就労支援の効果的支援ノウハウのご応募ありがとうございました。

引き続き別の支援ノウハウを応募する

支援ノウハウの取りまとめの協力者募集の情報を見る（任意）

今回の応募はこれで終了する

障害者就労支援の効果的支援ノウハウ集（仮）とりまとめ協力者の募集

今回、効果的支援ノウハウにご応募いただいた方々から、「障害者就労支援の効果的支援ノウハウ集（仮）」のとりまとめにご協力いただける方を、匿名で50～100名募集しています。

ご協力をいただける方は、下記により、ご応募をお願いいたします。

※先ほど、支援ノウハウでご応募いただいた内容とは一切関連づけを行いませんので、ご安心ください。

記

1　協力依頼の内容
- ご応募内容をもとに作成する「効果的な支援ノウハウを取りまとめたリスト」案についてのアンケート調査
- 10月～来年2月の間に改訂リストを含みアンケートは3回以内
- 1回のアンケート回答時間は30分以内
- 各回のアンケートをお送りしてから回答締切までは２週間程度

2　匿名性・任意性
- すべてのアンケート調査は電子メールを通じて匿名で行います。
- ご協力は自由意志により任意のもので、謝礼はありません。ご協力はいつでもやめられます。
- アンケート実施のため、電子メールアドレスと所属機関種類だけの情報をいただきます。いただいた電子メールアドレスは、個人情報として取り扱い、このご協力に係るメール送信にだけ活用し、関係法令及び当機構の規定に基づいて、適切に保管、管理及び破棄します。

3　ご応募方法
- 今後電子メールでのやりとりに使える電子メールアドレスを送信元として、次の内容の電子メールを、ssdiv@jeed.go.jp宛にお送りください。

-件名：ノウハウ集協力者応募
-本文：（所属機関種類のみご記入。地域名等は書かないでください。）
例：障害者就業・生活支援センター
※ 氏名や所属機関名の記入はしないようにご留意ください。

4　ご協力の具体的依頼について
- 令和3年10月頃に、いただいた電子メールアドレスに、1回目の「効果的な支援ノウハウを取りまとめたリスト」案とアンケートをお送りします。

5　問い合わせ先

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部門　（担当：社会的支援部門　春名・堀）
メール：ssdiv@jeed.go.jp
電話：043-297-9013（土日祝日を除く：9:30 - 17:15）

⑤-2の取組・工夫の具体例（他機関との連携での取組を含む）

■ **就労情報提供**
・就労希望のある障害者への就労支援等の情報提供
・利用者全般への就職・復職支援に関するセミナー、等

■ **個性・強み・興味の把握**
・障害以外の本人の個性、仕事への興味・強みを丁寧に理解・把握
・仕事や職場の検討において、本人希望を尊重する、等

■ **就労・生活の一体的相談**
・障害者の就労相談を、生活や経済面の課題と総合的に相談対応する
・医療・生活相談において就労相談も対応し、関係機関につなげる、等

■ **就労場面を踏まえた職業評価**
・ワークサンプル、職場実習や模擬的職場場面を設定して、具体的な職業上の課題を把握
・ジョブコーチ支援での実際の職業場面での課題把握と「振り返り」による職業アセスメント、等

■ **障害のある人や家族の障害の自己理解や対処の支援**
・障害者各人にとって職業場面で必要な対処方法や自己管理のための支援
・障害者各人が職場や家族の協力や支援・配慮を上手に受けられるようにする支援、等

■ **障害のある人の就職後の障害や疾患の自己管理支援**
・医療機関における、就職している精神障害者の定期通院での体調チェックや自己管理の指導
・就職後の体調管理や生活管理面でのチェックや指導、等

■ **企業ニーズの把握／職場相談や支援／フォローアップ**
・地域の企業を訪問して、障害者求人の可能性を開拓したり、企業の支援ニーズを把握
・ジョブコーチ支援で一緒に働く職場の人の相談にも対応し、ナチュラルサポートを構築、等

■ **支援機器やテクノロジーの活用**
・ＡＩ（人工知能）やロボット等を活用した障害者の新たな仕事内容の開発
・バーチャルリアリティ等や自動運転車等を活用した新たな支援や訓練方法、等

■ **本人と企業の双方への職業準備と職場適応の一体的支援**
・精神障害者と企業を就職前から就職後まで病院の精神保健福祉士と就労支援機関の連携で支える
・ジョブコーチの同行支援でのより重度の障害者の職場実習、等

■ **職業人としての活躍を目指す就職活動支援やキャリア支援**
・移行支援事業所に対するハローワークの出張職業相談や求人情報提供
・障害者の経験・スキルの棚卸しと親会社の部署との交渉、等

■ **就職後の本人と職場への継続的支援体制**
・ジョブコーチ支援期間が終了した後も本人や職場が困ったら連絡できる体制を構築
・治療と仕事の両立支援の「両立支援プラン」の本人、職場、医療機関での共有、等

■ **組織や地域の体制改革や人材育成**
・障害者自立支援協議会の就労部会での関係機関の覚書作成
・医療リハスタッフへの職業リハ研修、等

障害者就労支援の効果的な支援ノウハウ集（イメージ）

「障害者就労支援の効果的な支援ノウハウ」は、現場でインフォーマルなものを含め多様な取組・工夫が行われ、職業準備、就職、就業継続、キャリア発達等、様々な局面において、障害者、家族、企業・職場、地域関係者等が関わり、障害や疾患による問題の軽減だけでなく、職業人としての活躍や生活・経済的自立、雇用企業の経営・管理等の様々な効果を上げていることが想定されます。

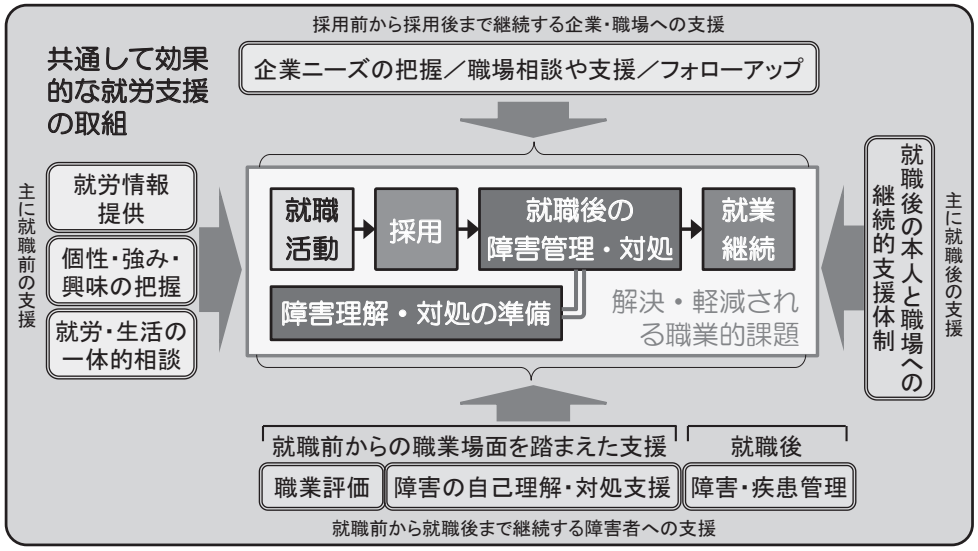


図　障害者就労支援の効果的な支援ノウハウの全体イメージ

※以下は過去の調査等で示唆されてきた例で、ご参考のために示すものです。

①就労情報提供

★「病院の診療場面での就労支援情報の提供により、患者が就労相談しやすくなった」（難病医療機関）

- 必要性・きっかけ：診療場面において、難病患者が仕事に就いていてもいつの間にか辞めていることに後で気づくことが多く、早めに相談してもらえるとよいと思っていた。
- 取組・工夫の概要：難病の診断・告知の際には、治療や復職の見通しの情報とともに、就労支援や治療と仕事の両立支援の概要をまとめたパンフレットを提供し、相談先を示すようにした。
- 課題軽減・解決・向上の効果：患者から就労についての困りごとを早めに把握しやすくなり、難病相談支援センターや難病患者就職サポーター等との連携もしやすくなった。

②個性・強み・興味の把握

★「利用者が希望する職種・企業の見学や実習による本人の職業意識の向上」（就労移行支援事業所）

- 必要性・きっかけ：利用者の興味や能力と施設内の作業のミスマッチを感じた。
- 取組・工夫の概要：利用者の希望や適性を踏まえて職場実習先の企業の選択肢を広げ、企業に職場見学や職場実習を依頼するようにした。
- 課題軽減・解決・向上の効果：具体的な仕事を見学や体験することで、利用者の職業に向けた意識が高まり、また、支援内容や訓練課題についての利用者と支援者の話し合いもスムーズになってきた。

③就労・生活の一体的相談

★「生活支援員のジョブコーチ研修受講による生活・就労の連携強化」（障害者就業・生活支援センター）

- 必要性・きっかけ：精神障害者等、医療や生活支援と就業支援がタテ割りになると効果的な支援が困難。

・取組・工夫の概要：生活支援スタッフにもジョブコーチ研修の受講を推進し、生活支援であっても、就業支援の視点を持ち、就業支援スタッフとの連携を行うよう組織方針を文書化して徹底した。
・課題軽減・解決・向上の効果：精神障害の利用者の医療・生活・就労の複合的ニーズにワンストップで対応できるように、地域関係機関の連携のハブとして機能できるようになってきている。

④就労場面を踏まえた職業評価

★「職業準備支援へのジョブコーチ参加による職業評価の精度向上」（地域障害者職業センター）

・必要性・きっかけ：職業準備支援で障害者本人への支援だけでなく、就職後の職場の理解・配慮をうまく求めていくことで職場適応が進みやすい事例が多くなっていた。
・取組・工夫の概要：職業準備支援の振り返り時などに、ジョブコーチも加わって、本人側では対応できない課題について職場で必要な配慮やその伝え方について話し合いに参加してもらうようにした。
・課題軽減・解決・向上の効果：本人が職場に障害や必要な配慮を説明して働くイメージを持ちやすくなり、本人の自己管理や対処の支援と、職場担当者への配慮内容の伝達等の支援の流れがよくなった。

⑤障害のある人や家族の障害の自己理解や対処の支援

★「発達障害者への就労支援カリキュラムでの自己理解の支援」（地域障害者職業センター）

・必要性・きっかけ：発達障害者では一人ひとりの希望に合わせた就労支援カリキュラムの意義が大きい。
・取組・工夫の概要：本人の就職目標を踏まえて、面接や履歴書の書き方等や多様な技能体得の講座、企業体験実習、作業支援を行う中で、個別目標に応じた課題や対処の方法を一緒に考えるようにした。
・課題軽減・解決・向上の効果：画一的な模擬作業での職業アセスメントや自己理解の支援よりも、本人のモチベーションが高く、就職後の職場適応も向上したと感じる。

⑥障害のある人の就職後の障害や疾患の自己管理支援

★「精神障害者のオンライン気分・体調チェックでの体調管理支援」（特例子会社）

・必要性・きっかけ：精神障害者の気分や体調は外見から分かり難く、突然の体調悪化が多かった。
・取組・工夫の概要：産業医と協力して、オンラインで本人が当日の気分や体調、睡眠状況等を簡単にチェックできるシステムを導入し、管理者が長期的な傾向を踏まえて声かけをするようにした。
・課題軽減・解決・向上の効果：「見える化」で本人と職場の理解が向上し、体調管理が向上した。

⑦企業ニーズの把握／職場相談や支援／職場のフォローアップ

★「就労定着支援事業の強化による就労移行成果への相乗効果」（就労移行支援事業所）

・必要性・きっかけ：就職成果に力点を置くだけで、就職後に企業・職場の負担になるようでは、それ以上その企業での就職支援が困難になることが分かってきた。
・取組・工夫の概要：就職支援段階から、上司や同僚の支援ニーズに対応して丁寧な支援を行い、その後も職場で何か困ったことがあったらすぐに連絡をもらい対応していくこととした。
・課題軽減・解決・向上の効果：企業の障害者雇用への不安や負担感が軽減され、その企業での新たな障害者雇用への安心感や意欲の向上につながり、就労移行支援もやりやすくなっている。

⑧支援機器やテクノロジーの活用

★「人工知能・ロボットとの協力による仕事の質と工賃の向上」（就労継続支援Ａ型事業所）

・必要性・きっかけ：人工知能やロボットの普及により単純業務の将来性が課題となった。
・取組・工夫の概要：従来の単純仕分けやデータ入力等の仕事について、専門のアドバイザーを得て、AI

や自動化を積極的に取り入れ、障害者の業務はAIの訓練やRPA作成にシフトするようにした。
・課題軽減・解決・向上の効果：単純作業の多くを自動化したが、障害者は各人の能力に合わせて多様な仕事を担当してもらえるようになり、工賃が向上して、多様な障害者に魅力的な職場になった。

⑨職業準備と職場適応の一体的支援（支援や連携の改善）

★「病院の精神保健福祉士と就労支援機関の連携による精神障害者の職場定着の向上」（ハローワーク）

・必要性・きっかけ：従来、精神科医療機関と就労支援機関の連携は就職前が中心であったが、就職後の職場定着には精神面・体調面の専門的支援の必要性を痛感していた。
・取組・工夫の概要：以前から就職前の支援でつながりのあった精神保健福祉士に職場定着支援での連携を打診した際、「就職後の体調管理や相談支援の継続の必要があるため、病院としても重要」ということで、病院の生活支援の一環として精神保健福祉士がフォローアップに協力してくれるようになった。
・課題軽減・解決・向上の効果：就職後の体調管理を病院が継続的にサポートして、職場や就労支援機関からも相談しやすくなり、職場負担が軽減し、体調も安定し、職場定着につながっていると感じる。

★「ジョブコーチの同行支援で、より重度の障害者の職場実習が可能になった」（就労移行支援事業所）

・必要性・きっかけ：より重度障害者にも企業内での職場実習ができるようにしたい。
・取組・工夫の概要：重度の障害者の職場実習にジョブコーチ研修を受けた者が同行支援し、職場と相談して作業内容や職場での配慮を検討して、仕事の可能性を探れるようにした。
・課題軽減・解決・向上の効果：重度障害者にも職場実習が可能になり、実際の仕事に近い作業や職場環境で、本人のできること、配慮や支援が必要なことを的確にアセスメントできるようになった。

⑩職業人としての活躍を目指す就職活動支援やキャリア支援（支援や連携の改善）

★「ハローワークの出張職業相談や求人情報提供による就労移行の促進」（就労移行支援事業所）

・必要性・きっかけ：ハローワークから出張職業相談ができるとの連絡を受けた。
・取組・工夫の概要：事業所内で利用者がハローワークの職業相談（得意なことや興味のあること、職場実習等の相談等）を受けられるようにして、ハローワークからの求人情報等も掲示や周知をしている。
・課題軽減・解決・向上の効果：以前は、利用者も支援者も一般就業は非常に難しいと考えていたが、仕事の探し方や企業との接触の仕方が分かり、ビジョンを持って取り組めるようになってきている。

★「障害者の経験・スキルの棚卸しと親会社の部署との交渉による、生産性の向上」（特例子会社）

・必要性・きっかけ：親会社から切り出されてくる業務内容が、障害者従業員の能力の発揮につながらなかったり、単価の低い仕事であることに課題を感じた。
・取組・工夫の概要：各障害者従業員の経験やスキルの棚卸しに基づき、親会社の各部署と交渉して、特例子会社の従業員の能力を発揮して生産性を発揮してもらえる業務を創出した。また、業務遂行を中心として生産性を向上させるため各人への合理的配慮を検討し直した。
・課題軽減・解決・向上の効果：特例子会社の各障害者従業員の能力を踏まえた仕事を、親会社が切り出しやすくなり、障害者従業員のモチベーションや生産性が向上しただけでなく、親会社の評判も良い。

★「障害があっても働けるイメージを保護者がつかめる障害者雇用学習・見学会」（特別支援学校）

・必要性・きっかけ：障害が重度の子どもの保護者から将来の就労についての相談を受けた。
・取組・工夫の概要：ハローワークに相談して最新状況を紹介してもらい、保護者が、重度障害者が働いている職場を見学したり、企業や就労支援機関の話を聞けるイベントを企画し、小学部から保護者や教

員に参加を呼びかけ、年数回実施している。
・課題軽減・解決・向上の効果：保護者が我が子の就労可能性を現実的に考えるようになり、学校全体でもキャリア支援をより早期から取り組む機運が高まったように思う。

⑪就職後の本人及び職場への継続的フォローアップ体制（支援や連携の改善）

★「職場と障害者への「連絡相談先カード」配布による職場定着向上」（障害者就業・生活支援センター）

・必要性・きっかけ：就職後一定期間の後、ジョブコーチ支援期間が終わった後に、障害者と職場のいずれかに問題が発生すると、支援機関に相談されないまま退職となってしまうことがある。
・取組・工夫の概要：ハローワークや地域障害者職業センターとも協力し、ジョブコーチ支援期間が終了する時期に、障害者と職場担当者の職場定着が困難となりやすい状況の例や困った時の連絡相談先のリストを個別に記載した「連絡相談先カード」を作成して関係者で共有する。
・課題軽減・解決・向上の効果：就職後も職場や障害者を地域で支える意識が明確になり、就職後数年経って担当者が異動になってもタイムリーな地域支援が可能になり職場定着も改善している。

★「管理者向けの障害者雇用研修による従業員と障害従業員の士気の向上」（障害者雇用事業所）

・必要性・きっかけ：企業内ジョブコーチが障害者雇用専門研修を受け、復命した際、障害者の生産性向上に向けた職場の取組の重要性をトップが認識した。
・取組・工夫の概要：管理者研修において２時間分を「障害のある従業員に活躍してもらうために」という講義を企業内ジョブコーチが行った。資料は障害者職業総合センターでの研修資料を再構成し、自社の現場の声も交え作成し、その後も内容を改善しながら毎年継続している。
・課題軽減・解決・向上の効果：障害従業員への配慮をしながら公正な業務評価や指導の進め方の職場の悩みや迷いが軽減され、障害の有無にかかわらない職場の仲間としての意識が向上した。

⑫組織や地域の体制変革・地域連携や人材育成

★「障害者自立支援協議会の就労部会での関係機関の覚書作成による連携促進」（就労移行支援事業所）

・必要性・きっかけ：地域関係機関の連携がうまくいっていたが、他地域の例から、担当者が人事異動になると連携が進まなくなることが多いことを知った。
・取組・工夫の概要：現場の連携でインフォーマルに実施してきた支援や連携について、担当者が代わっても各機関で引き継ぐべき事項や多分野での連携内容を話し合って文書化し、関係機関で共有した。
・課題軽減・解決・向上の効果：各機関の支援内容や連携方法の文書化により、新任支援者だけでなく、管理者や地域関係者に就労支援の内容が説明しやすくなり、連携や人材育成にプラスになっている。

★「医療リハスタッフへの職業リハ研修による高次脳機能障害者の復職成果向上」（医療リハ機関）

・必要性・きっかけ：医療リハスタッフが就労支援をしたくても、職場への働きかけ等が困難だった。
・取組・工夫の概要：普段から連携していた地域障害者職業センターと協力し、医療スタッフ向けに職業リハビリテーションの流れや諸制度・サービスについて 2 時間の講義と質疑応答の機会を作り、医療リハでやるべきことと、職リハと連携すべきことの整理ができた。
・課題軽減・解決・向上の効果：急性期リハから、復職の検討を行う際に、職業リハと連携して、職場での業務配置や理解・配慮の確保に向けた検討を早めに行い、ジョブコーチ支援との連携を行えるようになり、復職支援がスムーズになったと思う。

以上は一例です。多種多様な効果的支援ノウハウの応募をお待ちしています。

https://nivr.svy.ooo/ng/answers/ws2021.html　障害者職業総合センター社会的支援部門　2021.8

障害者就労支援の効果的な支援ノウハウ募集

10/15〆切

１．趣　旨

地域の支援現場では、障害の有無に関係なく、希望や能力、適性等に応じて活躍できる社会の実現に向けた多様な取組・工夫が行われていますが、明確に言語化されていなかったり、いまだ各組織・地域限定で全国的には共有されていないものも多くあると考えられます。

そこで、障害者職業総合センター研究部門（社会的支援部門）では、地域の多様な機関・職種の方々の障害者就労支援の効果的な支援ノウハウを収集・分析し、「障害者就労支援の効果的な支援ノウハウ集（仮）」を作成して幅広い関係者に提供し、もって①地域の関係機関の支援力の底上げを図るとともに、②障害者就労支援に関わる多様な機関・職種の役割や強みの理解に基づく連携促進にも資することとしています。

２．募集内容

今回募集する「障害者就労支援の効果的な支援ノウハウ」とは次のようなものが想定されますが、これらに限らず、様々な視点からの支援ノウハウのご応募を歓迎します。

〇障害者が就職前から就職後に直面しうる職業的課題の解決・軽減につながっていることを支援現場において確認できている支援、取組・工夫等

〇障害や問題点への対応だけでなく、雇用企業の経営・雇用管理への効果、障害・疾患管理の改善、職業人としての活躍、生活・経済的自立等、職業準備、就職、就業継続、キャリア発達等、障害者の職業生活の質の向上につながる、取組・工夫等

〇障害者本人、家族、企業・職場、地域関係者等のいずれか、あるいは複数に対して有益な支援、取組・工夫等

〇様々な局面での支援、取組・工夫等：就労情報提供、強み・興味の把握、就労・生活の一体的相談、職業評価、障害理解・対処・家族支援、自己管理支援、企業ニーズの把握、職場相談対応、フォローアップ、就職後も継続する職場と本人の支援、組織や地域の体制変革や人材育成等

※別紙「障害者就労支援の効果的な支援ノウハウ集（イメージ）」もご参考にしてください。

３．応募いただきたい方

- ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、就労定着支援事業所、就労継続支援Ａ型事業所、就労継続支援Ｂ型事業所、特例子会社、企業等で、障害者就労支援を専門としている方はもちろん、より広い意味で「障害者の職業生活の支援」に関わる医療・福祉・教育等の機関・職種からのご応募もお待ちしています。
- 障害や難病のある方の就労支援で何らかの効果を実感し、支援者としての貢献、能力発揮、成長を経験されている方の支援ノウハウは、他の支援者にも貴重なものと存じます。

４．応募方法・期間

以下のWebページからご応募下さい。

https://nivr.svy.ooo/ng/answers/ws2021.html

応募期間：令和３年８月１８日～令和３年１０月１５日

５．留意事項

〇無記名回答であり、ご応募内容についても個人情報を含めないものとします。

〇ボランティアでのご応募をお願いしております。ご応募への謝金等は一切ありません。

６．問い合わせ

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部門
（担当：社会的支援部門　堀・春名）　　メール：ssdiv@jeed.go.jp
電話：043-297-9028（土日祝日を除く：9:30－17:15）

巻末資料８

第３章第３節　効果的支援ノウハウに関する意見集約と合意形成に係る全ての記載内容

（１）15 の項目別の専門家からの意見

①医療、福祉、教育等の関係機関において障害者や保護者・家族向けに最新の就労支援の制度やサービスに関する情報の提供

a　制度・サービスの情報提供に加えた成功事例・効果的支援ノウハウの蓄積の重要性

(a) 地域関係機関の情報の底上げの必要がある。

・利用する障害児・者や家族に対してと同様に、支援する関係者も多くの関係機関が発信している情報にありがたみを感じる一方で、真に自らが欲する情報を探し当てる苦労もあることから、できる限り情報の発信元を一元化することが、利用者の利便性に通じるものと感じる。(R2;④)

・制度や仕組みなどの情報についてアクセスできていない関係機関に伝え、地域で共有していく仕組みを作ることは、「底上げ」的な意味で有効となる場合もあると思います。(R1;④)

・障害者や保護者・家族向けに最新情報の提供ができるシステムの重要性は認識しており、当市の自立支援協議会就労支援部会においてもワンストップ的役割について検討を行っていますが、まだ方向性も見えない状況です。(R1;③)

・この記述は、主に障害者職業センターや就業・生活支援センターや、労働行政の役割としての啓発活動を示しているのではないか。民間の障害福祉サービス事業所（就労移行、就労継続 A 等）は各事業所の利用者や家族とつながる関係機関や企業には支援の連携や情報提供は行うものの、医療や教育分野（特に高等学校等）にまで幅広い情報提供などを行う余裕がないのではないかと推測する。(R1;④)

・現在様々な行政区分において「○○ネットワーク会議」が開催されていると思います。例)「特別支援教育連携」「労働・福祉・医療連携」「若年者支援」「発達障害者支援」「高次脳機能障害」「若年性認知症」「生活困窮」等。これらが一つ一つが本文中に挙げられている機関等によって形成されています。現在「無い」のではなく、統合もしくは効果的な発信がされていないのだと思われます。相互にオーバーラップしたものにするのか、広く浅く守備範囲を広げたものにするのか検討が必要だと思われます。(R2;③)

・医療、福祉、教育等の関係機関や自立支援協議会等、あるいは高等教育機関などで情報提供を受けることにより、職業で活躍するイメージづくりにどのようにつながるのか。もう少し具体的な展開イメージがあると良いと思う。(R1;④)

(b) 教育分野への情報提供の必要もある。

・「特別支援学校以外の高等教育機関を含む」という表現について、地域の高等学校（後期中等教育機関）を除いている点が、前回の指摘通り気になります。「特別支援学校以外の高等教育機関等を含む」と、「等」を最低限つけてはいかがでしょうか。(R2;④)

・特別支援学校でなく高等教育機関とありますが、後期中等教育段階に当たる通常の高等学校も、対象になるでしょうか。（理由）・以下でも、高等学校との連携が触れられているため。https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/material/__icsFiles/afieldfile/2014/05/15/1347813.pdf(R1;④)

・最後の一文にある、特別支援学校ではない、高等教育機関も対象とする必要がある、というのはとても重要だと思います。(R1;③)

・また、中学校の特別支援学級や、専門学校、大学についても、障がい者の就労についての情報が少ないのではと推察します。障害児・者に関係する周囲の人たちが障害者就労のイメージをもっていることはとても重要だと思います。(R1;③)

・最近は、普通高校や通信制、単位制の高校、大学短大、専門学校などにも障がい者、またグレーゾーンにいる人などが在籍している。早い段階から、将来の進路選択の一助とするためにも、特別支援学校だけでなく、対象は幅広く考えた方がよい。(R1;⑤)

・特別支援学校でない高等教育機関や義務教育機関も対象とする必要がある。(R1;⑤)

・障害者の就労については、保護者による障害理解や受容が大きく影響する場合があるため、どの教育課程において

も制度理解や情報の共有が必要である。現在、特別支援学校以外の高等教育機関においても障害のある生徒を多く抱えている現状であり、先生方からの相談も増加している。(R1;⑤)

(c) 就労支援の共通認識は様々な分野、企業、障害者等に必要である。

・対象者が広すぎて、啓発すべき情報の範囲が不明瞭になっているため、効果的なノウハウというには凡庸な感じになっているように見える。対象を障害児・者や家族に絞るか、対象別に有益な情報を例示する方が良いのではないか。(R2;③)
・関係者は対象となることは妥当と考えるが、当事者や家族をも対象とすると、ぼやけるのではないだろうか。(R1;③)
・この情報は、地域関係機関や自立支援協議会などだけでなく、利用者である障害児・者や家族とも共有化される必要がある。(R2;④)
・「医療、福祉、教育（特別支援学校以外の高等教育機関を含む）等」関連：なぜ「特別支援学校以外」としたのか。そもそも「労働」関連を除いたのか、もしくは「等」に含まれているのか。(R2;⑤)
・「特別支援学校ではない高等教育機関も対象とする必要がある」を主に聞いているのか、それを含め聞いているのかが、不明瞭で判断に迷った。(R1;⑤)
・医療・福祉・教育等の関係機関においても直接企業と接点を持つことがあり得るため、普及の対象には企業も加えることが適当と思われる。(R1;④)
・社会的啓発と言うならば、福祉・医療・教育分野の関係機関を利用していない人々に対しても、障害者就労に関して、昔の情報ではなくアップデートするような情報提供が必要。(R2;④)
・障害「児」はタイトルに含まれていないが、わかりやすく普及を図ることは有効と思われるため、本文中にも追記する方がよいと思われる。(R1;④)
・提示する場合には、対象者別（本人、家族）に情報の書き方を分けて示すことも必要であるかもしれない。(R1;③)

(d) 制度やサービスの情報提供は当然必要だが、それだけでは十分ではない。

・制度やサービスの情報は障害があっても職業で活躍できるイメージを持つために提供するのか、それとも、そうしたイメージを持ったうえで必要な支援やサービスを活用できるようにするために提供するのかによって、文章が変わってくるかと思いました。(R1;④)
・最新の就労支援の制度やサービスに関する情報提供のみでは、「就労支援ノウハウ」というイメージを持ちにくいので（説明文のほうにあるように、事例の提供が極めて重要になると考えます)、「制度やサービス等」とし、また、「分かりやすい情報提供」としてはどうでしょうか。(R1;④)
・重要であるが、「効果的ノウハウ」というよりも、そもそも前提として伝えられていなければならない情報であるため、どちらとも言えない。(R1;③)
・あくまでも情報提供の方策の一つであり、広く一般的にノウハウとして共通しているものかというと疑問です。(R1;②)
・制度やサービスの共有はノウハウの蓄積とは言えない。(R1;③)
・支援のノウハウとは言えないと考えました。(R1;③)
・社会的啓発や情報普及は当たり前である。(R2;③)
・ハローワークの支援制度についても定期的に情報提供を行っていくことが必要。(R2;④)

b 「障害者が働ける」イメージの幅広い普及の重要性

(a) 障害者が働けるイメージを関係者に届けることが重要である。

・就労に関する情報は、まだ就労イメージが乏しい本人や家族への支援として必要である。障がいあるというだけで就労は難しいと考えてしまう人も多い。そのため、年齢が若い時にできるだけ提供できることも大切かと思う。(R1;⑤)
・発達障害や高次脳機能障害等はもちろんのこと、多くの障害のあるお子さんに十分に情報が遠いていないことを実感します。特に大学進学、就職といったライフステージの変化後からうまくいかなくなるケースも多く、そして、その時に初めて障害ということを意識されることも多い気がします。その時にタイムリーに情報が届くことが重要かと考えています。(R1;⑤)
・障害者が職業で活躍できる成功事例やそのための最新の様々な就労支援制度・サービスの情報が届くように、社会的啓発や情報が普及することはとても重要な取り組みである。(R2;④)

(b) 実際の職場や職業生活での合理的配慮や継続支援を含むイメージも重要である。

・障害者へのアプローチも重要であり、当事者自身が職場で活躍しているイメージが作れれば、さらに効果的だと思われる。(R1;④)
・特例子会社など実際に障害者を雇用している企業も交えた情報になるとさらに効果的だと思います。(R2;④)
・障害のあるご本人やご家族は、ご自身が「働くこと」「働くことができる」イメージを持っておられず、「働けない」と諦めておられることもある。好事例を知っていただくことで、進路等の選択肢が広がり「自分でもできる」という精神的エンパワメントに繋がることは重要ではないか。(R2;⑤)
・ご本人、ご家族ともに職業生活を具体的にイメージできるかどうかは重要で、そのきっかけとなる情報提供も極めて重要と考えられる。(R1;⑤)
・情報提供も大事だと思いますが、就労支援機関を直接見学したり、特例子会社を見学したり、実際の場面を見ることはもっと重要だと思います。学校の先生や、医療、福祉、教育機関が、特例子会社や、就労支援機関での体験実習などを行うのが効果的と考えます。(R1;③)
・研修や懇談会を通じて、啓発できるとなおいいと思います。(R2;⑤)
・受け入れ職場（企業や機関など）との連携も含まれているということでしょうか。(R2;④)
・「合理的配慮を検討することで、職業で活躍しやすくなった事例」は、特別支援学校高等部の生徒の働くイメージを持ちやすくすることにつながるかもしれない。(R1;②)
・送り出す側だけでなく、雇用の受け入れ先の企業などへのイメージづくりも効果があると考える。例えば、企業などの新入社員のオリエンテーションや教育の期間に、就労支援事業所などの見学や実習を取り入れてもらい、障害者が実際に働いている現場を見ることでイメージづくりにつながると考える。(R1;④)
・就労支援のノウハウの蓄積ということが目的であれば、事例の共有は有効と考える。(R1;③)

(c) 障害種類・程度によらず誰もが一般の仕事で活躍できるイメージの普及等は重要である。

・どんな障がいや病気を抱えていても誰でも働けることを前提に伝えていくことが大切だと思います。障害をあくまでも特別なものとならないように、誰でも同じように働く機会が普通にあることを発信していくことが重要と思います。(R1;③)
・イメージを明確にすることはとても必要だと思うが、そのイメージ自体が現状では、様々であると思う。例えば、支援の目的が「健常者」に近づけることになってるように見えることも多々ある。(R1;③)
・「障害があっても職業で活躍できるイメージ」の明確化ですが、超短時間なのか？福祉的な仕事、一般就労なのか？イメージが多様になり就労支援制度が違いすぎて集約が難しい。(R1;③)
・「障害があっても出来る」という表現適切でないと考える。(R1;②)
・5 年、10 年と職業生活は続く。障害あるなしに関わらず、そこで必要なのは共に働いている、同じ製品に携わっている等の感触がなければ継続する訳がない。技能スキル、対人スキルに止まらずその背景としての共同注意？共感？仲間意識等を踏まえて、何を実現すべきか呈示したい。移行支援計画といっても、現状ではその現実的なゴールが曖昧なままと思える。(R1;④)
・発達的視点からの見直し:特に教育分野にて移行支援計画の一つの目的として就職が設定されているが、どのような資源の実現に向けて、幼児期、児童期、青年期等にでどのような課題を設定すべきが根本的に設定しようがない。職業準備性といえるかもしれないが、そもそも職業継続を踏まえた資質とは何か検討が必要ではないか。(R1;④)

c 地域関係機関における就労支援についての共通認識促進の課題

(a) 好事例やノウハウの集約することやその効果的活用には難しさがある。

・個別事例の情報については各関係者で求める内容やレベルが異なると思われるため、纏めるのに時間を要する割には、その量と中身次第では重宝されない恐れもありますので、如何に相手のニーズに合わせるのか、そのやり方に工夫が必要ではないかと思います。(R1;④)
・それぞれの機関で抱えている課題や視点等が違うため、一堂に会してもより具体的な意見が出ないことが多い。地域のコーディネータの役割が要かもしれない。(R2;⑤)
・課題は、情報の提供や共有を受けた地域関係機関や自立支援協議会等が、どのように活用していくのかである。ついては、その情報をもとに支援につながる具体例などを示されるとさらに効果的だと思われる。(R2;④)
・内容については必要なことであり、既に色々な機関が、色々な場面で実施している。ただ、どうしても情報提供者の広報や集客が目的となっている事も多いと思われる。そのため、誰が、どの立場で情報提供するのかを整理する必要があると思う。(R1;⑤)

・障害がある生徒の在籍数によっては、必要ないもしくは障害がある生徒が目立つ危うさがあると思います。(R1;③)
・関係機関や障害者自立支援協議会などにおいては、就労支援制度・サービスや事例等の情報は共有されていることも多く、個別の可能性に期待して支援にあたっているのが実態だと思う。(R1;④)

(b) 自立支援協議会の地域差により取りまとめ等に課題がある。

・実際に自立支援協議会にどのようにアプローチしたら情報提供ができるのか、地域ごとで考える必要があると思う。(R2;④)
・情報の共有は必要なことと考えるが、自立支援協議会がその機能を果たすかどうか疑問を感じます。自立支援協議会の役割・活動が地域によって差が大きく、一概に定義付けるのは難しいと考えます。(R1;③)
・特に各市区町村の自立支援協議会等は、取り組みや理念が違うことも感じられ情報提供が生かされるかは疑問。(R1;③)
・地域全体で就労支援に関わる土壌作りとしては必要な内容だと思うが、地域ごとで、自立支援講義会の役割や位置づけが異なる状況がある。(R2;④)

(c) 情報集約の主体は地域により様々になりうる。

・県の高校学校を所掌する部署を通じて高等学校等が、自立支援協議会等の実施内容を知ることができる機会がまずあれば、高等学校等も自立支援協議会へ参加し、必要な情報が収集できるのではないかと思う。(R1;②)
・国が設置義務としている自立支援協議会の機能や役割を活かし、地域に分散している膨大な情報を集約化する仕組みと集約化した情報にアクセスできるネットワークの構築を、自立支援協議会の機能を中心に整理することが大切かと思う。 (R1;②)
・就労支援機関には、就業・生活支援センター、ハローワーク、地域センター、障害者職業能力開発校、特別支援学校、就労移行支援事業所など様々あるが、関係機関の連携・調整、情報の集約はどのような組織体で実施することをイメージされているのか。(R1;④)
・就労支援機関が中心となるのではなく、国、地方公共団体が中心となることで、国民からの負託に正しく応えることになると考える。(R1;②)
・特別支援学校のセンター的機能の発揮を想定しているならば、マニュアルか何か等にそうした記述があるとよいと考えます。(R2;④)

(d) 連絡調整・集約・情報提供は通年で随時行うことが有効である。

・情報提供は大事だが、「毎年」だと年に1度のイベント的なものになりがちなので、情報を必要とする人に速やかに情報を届けられるとよい。(R1;④)
・「毎年」とあるが、連絡調整・集約・情報提供は通年で随時行うことが有効と思われるため、「毎年」は削除する方がよいと思われる。(R1;④)

(e) 就労、就学、生活等、多様な選択肢へのワンストップ対応体制づくりが必要である。

・記載の件は、その通りだと思います。現実には、細かな事がわからない人や家族は、わからいことを上手く伝えられずにどこに相談して良いかがそもそもわかっていない事が多い事、相談内容で相談先が多岐に分かれている現状を踏まえ、先ずは相談窓口に連絡出来るとそこから担当部署等に繋げて貰える様な仕組が構築できると助かるのではと思っています。(R1;⑤)
・障害者の就労支援と障害者社会参加支援は全くのイコールにはなりづらいのかと思います。(R1;③)・
・大学への進学をめざす学生も多く、就労だけではなく進学支援も必要ではないかと思います。(R1;③)

②障害があっても活躍できる仕事内容や職業生活のイメージを明確にすることによる就労意欲や職業能力開発への意欲の向上

a 本人や家族が就労意欲がなく、進路選択の可能性を自ら狭めている課題

(a) 障害者や家族には就労のイメージづくりが必要な方が多い。

・職業のイメージを持ち準備性を整え、目標・意欲を高めることは大事だと思われる。(R1;④)
・障害のある人が働くまでの支援だけでなく、職業生活を続ける先にはキャリアップやキャリアチェンジができ、その支援もしてもらえる土壌があるというビジョンや可能性も含めて見える化し、自分自身の可能性への意欲を高めるための支援することが重要になると思う。(R1;⑤)

・さまざまな経験が少ない障がい者が多い。また、「できない」「難しい」などの言葉を幼いころから浴びてきて自己肯定感が低い障がい者も多い。～なりたい、～の仕事をしたいなど自らの希望や夢を持つことが、将来の職業選択や生きがいにもつながるだけに、改めて経験の機会を提供していくことは大変重要で必要であると思う。(R1;⑤)
・イメージを明確にすることによる就労意欲や職業能力開発への意欲の向上は必要と考えます。(R1;④)
・「現実的かつ希望を持てる就労イメージがない」という表現について、「…就労イメージがない」と言い切ってしまうのも気になります。「…就労イメージが乏しい」としてはいかがでしょうか。　(R2;④)
・2-1 と重なっているが、こちらの方が対象が明確であり、適切であるように見える(R2;⑤)
・「職場実習での経験の機会を増やし、能力や意欲に応じて、アビリンピックの競技課題やテレワーク研修等、多様な仕事の可能性を示し、専門支援者との振り返りも併せて職業能力開発の意欲を高める。」は削除してはどうか。内容が多岐にわたってしまい、焦点がぼやけてしまう。(R2;④)
・タイトルには含まれていないが、障害「児」も含める方がよいと思われる。(R1;⑤)
・望ましいと考える。(R1;⑤)

(b) 多様な就労の成功事例の提供や一般の広報が重要である。

・多様な成功事例は、就労意欲向上や能力開発、安心感などにつながり、支援ノウハウとしてはとても効果的である。このような取り組みが、障害当事者や支援者、関係者などに留まることなく、障害者の持つ可能性について理解が深まるよう、企業や社会、国民一人一人に届くよう拡散し、マスコミなどにも取り上げられ広報されることが望まれる。(R2;④)
・原文では、「対話」、「職場見学」、「キャリアアップの事例」はイメージの明確化、「職場実習」、「アビリンピックの協議改題やテレワーク研修等、多様な仕事の可能性を示す」は職業能力開発の意欲の向上に資すると読めるが、これらの取組みはいずれも「イメージの明確化」と「職業能力開発の意欲の向上」のどちらにも繋がると思われる。(R2;②)

(c) 仕事内容や職業生活のイメージを持てる機会の提供が重要である。

・事業所見学や好事例に触れたり、アビリンピックの課題体験などを通じて醸成されるイメージは「職業能力開発イメージ」ではなく、「仕事内容や職業生活イメージ」だと思います。(R1;③)
・職業生活の定義がイメージしにくかったので、仕事内容と働き方等を含めて職業生活としてはどうかと思いました。(R1;④)
・＜説明文について＞　・「障害児・者や家族にとって、現実的かつ希望を持てる職業能力開発イメージを多様に示し」→「障害児・者や家族にとって、現実的かつ希望を持てる職業生活及び職業能力開発のイメージを多様に示し」ではいかがでしょうか。（理由）　・タイトルでは、職業生活のイメージのことに触れていますが、説明文では触れられていないので、説明文においても加える必要があると考えます。(R1;④)
・＜タイトルについて＞　・「障害があっても活躍できる仕事内容や職業生活のイメージを明確にすることによる就労意欲や職業能力開発への意欲の向上」→「障害があっても活躍できる仕事内容や働き方など職業生活のイメージを明確にすることによる就労意欲や職業能力開発への意欲の向上」ではいかがでしょうか。(理由)　(R1;④)
・説明文「現実的かつ希望を持てる就労イメージがない」というのが、どのような状況なのか分かりにくい。(R2;③)
・「活躍している職場見学、キャリアアップの事例」という表現が分かりにくいです。(R2;④)
・（その他）　・「同じ障害のある人が働く事業所の見学や、障害者雇用の好事例に触れる」までが、職業生活のイメージの明確化、そして、「アビリンピックの競技課題の体験や、テレワークの研修等」が職業能力開発のイメージに該当するのでしょうか？　それとも、「同じ障害のある人が働く事業所の見学や、障害者雇用の好事例に触れる」というのは、入職後の職業能力開発のイメージに該当する例示でしょうか？　例示の提示の仕方が工夫されていると理解が進むように思いました。(R1;④)

(d) 就労は一つの選択肢であり、総合的な支援が重要である。

・ただ、必要と思われる対象者の中に生活費に余裕がなく、能力開発に取り組むことが出来ない方もおられる。(R1;④)
・留意すべき点としては、示された例以外にも選択肢があることを記述すべきである。(R1;⑤)
・障害のある人だけではなく、そうでない方も含めて、様々な働き方を学ぶ機会があることが重要かと考えています。もちろん、特に障害者雇用に関心がある方に関しては、そこにフォーカスしても構いませんが、自分の立ち位置がよくわかっていない段階では、フォーカスしすぎると抵抗感が生まれる可能性があるのではないかと考えています。(R1;④)

(e) 多様な職種で活躍している障害者のイメージを示すことが重要である。

・機構としては、「アビリンピックの競技課題」という文語を入れることは理解できるが、「アビリンピック」の是非については議論があることから、多様な職種で活躍している障害者のイメージを示す事例として、必ずしもそれにこだわらないほうがよいのではないか。(R2;④)

(f) アビリンピックの事例は、かえって就労へのハードルを感じて逆効果になる障害者や家族も多い可能性がある。

・アビリンピックの競技課題の体験やテレワークの研修等は、就労にあたりそれほど支援が必要でない方や比較的障がいが軽度な方には有効かもしれないが、そうでない方や家族にとっては逆に就労へのハードルが高いと思う人もいるではないかと思う。内容の精査が必要かと思う。(R1;③)
・また、アビリンピック競技課題が唐突に出てくるのに違和感を感じる。日頃の腕試しであるアビリンピックを就職活動への動機づけにつなげるのは、雇用企業の障害者雇用とマッチするのか疑問である。(R2;③)
・アビリンピックの競技課題やテレワーク研修等への対応が可能な方にとっては有効だと思うが、就職を目指す方全般に有効とは思えない。(R2;③)
・職場実習やアビリンピックが就労意欲や職業能力開発への意欲向上につながる方は多くないと思います。寧ろ、就労の機会が大切だと思います。(R2;③)

(g) 過去の仕事の失敗経験の影響を避けねばならない。

・本人の希望する仕事とスキルが合致せず離転職を繰り返すことで就労意欲が低下してしまうケースが多い。「現実的かつ希望を持てる職業能力開発」は理想ではあるが、誘導のタイミングが大切であると考える。(R1;④)

(h) 教育分野での段階的な就労イメージの獲得の支援が不足している。

・そもそも「発達的視座が不在」である。教育分野で「移行支援計画」を幼稚園段階から想定している。その計画の一つの目標として「働く」があるが、少なくとも幼稚園段階を含めて、将来「働くこと」「継続すること」そこで「自己実現すること」等に向けてどのような資質が求められ、どのような処遇が必要なのかが不在である。「移行支援計画」の策定では現場の教員等が膨大な時間を費やして取り組んでいるが、それぞれの段階で何を目指すべきなのか示されていない。(R2;③)

(i) 情報だけの提供でイメージできる／できない対象者の見極めが重要である。

・なお、前提として、これらのイメージを多様に示すことで意欲を高めることができる方かどうかのアセスメントが不可欠であり、その点への注意喚起が必要だと思います。（多様な情報を示すことにより、かえって現実的な検討や情報整理を妨げてしまう方も多くいるため）(R1;③)
・誰が主体か読み取れませんでしたが、就労支援機関の人が主体となって行うこと、として読みました。 (R1;④)
・「能力や意欲に応じて」とありますが、能力だけでなく、ご本人の特性によっても情報の示し方は変える必要があることに留意することが必要だと考えます。(多様な情報を示すことによって、かえって混乱してしまう方もいるため) (R2;④)

(j) 活躍できる仕事は実際に働いてみないと分からない。

・「活躍できる仕事内容や職業生活のイメージを明確にできるように」という表現も気になります。活躍できるかどうかは実際に働いてみないと分からないので、「自身の力を発揮できる仕事内容」というような表現にとどめてはいかがでしょうか。(R2;④)

b 働くイメージは、職場実習や職場見学により獲得されることが多い

(a) イメージが苦手な方が具体的な職業体験を積むことは有益である。

・想像だけではなく体験を通じて考えたり判断したりすることイメージしやすい特性の方は多いため、具体的な体験をすることのメリットはあると思う。 (R1;②)
・イメージするのが苦手な特性の方には、同じ障がいや特性を持った方が勤務する事業所を見学するのは、就労への意欲が高まる効果もあると思う。(R1;③)
・具体的かつ現実的な職業イメージを持つことが難しい方にとって、職場見学や好事例を見聞きする機会は重要である。(R2;④)
・障害特性により、イメージができない場合もあるのではないかと思います。(R2;④)

(b) 職場見学や職場実習を通じ、体験的に獲得することは重要である。

・この文章に「職場実習体験」あるいは「企業での就労実習体験」を加えてはどうか。(R1;⑤)
・職場実習の経験は非常に大切であると考える。(R2;④)
・3－1 でも記載をしたとおり、具体的な職業生活をイメージすることは重要である。様々な職種で多くの障害のある人が活躍している場面を見ることは有効。(R1;⑤)
・当施設では、理解のある事業所（幅広く）で職場体験や職場実習をさせていただけることが意欲等の向上につながると考え実行しています。(R1;④)
・タイトルや説明文の趣旨に沿う取組として、「実習」の追加してはどうか。(R1;⑤)
・「障害者雇用の好事例に触れたり、アビリンピックの競技課題の体験や、テレワークの研修等により、」　→「働いている障がいのある人との懇談、職場体験により、」(R1;④)
・同じ障害のある人が働く事業所の見学や、障害者雇用の好事例に触れたり、先駆的に障害者雇用へ取り組む企業見学、アビリンピックの競技課題の体験や、テレワークの研修等により、障害児・者や家族にとって、現実的かつ希望を持てる職業能力開発イメージを多様に示し、専門支援者と振り返りも併せて行うことで、就労や職業能力開発の意欲を高める。(R1;⑤)

(c) 就労支援の好事例を理解することで、就労可能性を拡大できる。

・「同じ障害や特性のある人との対話や活躍している職場見学、キャリアアップの事例に触れられるようにする」→「同じ障害や特性のある人との対話や職場見学を通じて、活躍している障害者のキャリアアップの事例に触れられるようにする」としてはいかがでしょうか。(R2;④)
・どのような働き方が、どのような支援により実現できるかの例を具体的に示すことは有効である。(R1;⑤)
・ロールモデルの提示は重要だと思います。(R2;④)
・多様な成功事例は、就労意欲向上や能力開発、安心感などにつながり、支援ノウハウとしては効果的である。就労移行支援事業所では、支援プログラムに企業見学や実習などに積極的に取り組んでいるところもある。(R1;④)
・文章の主語と述語の対応が分かりにくいです（「…障害児・者や家族に対して」「…事例に触れられるようにする」となっています)。例えば、「…事例に触れる機会を設ける」であれば、主語と対応するでしょうか。(R2;④)
・障害者雇用の枠組みを使えば就労が可能なのにそのようなイメージを持てないような人なのか、障害自体が重度であるがテクノロジーなど様々な工夫をすることで広い意味での就労が可能となるような人なのか。(R2;③)

(d) 体験実習を通じ、障害者と保護者が就労イメージを明確にできる。

・特例子会社にて職場体験実習を行うことで、生徒・保護者双方が就労に向けたイメージを明確にできるケースを見ていますので、良いと思います。(R2;④)
・特例子会社である当社に、障害者やその家族が見学に来られることがあります。そこでは、 障害者が働いている現場を見学し、そこで働く障害者や、サポートする社員の話を聞くことができます。そうすることで、明らかに、自身が働くイメージができたり、働きたいという意欲を刺激することができていると考えています。取組そのものは効果的だと思います。(R1;④)
・障害児・者、家族に必要と思われることの一つは、(譬え比較的重い）障害があっても企業等で働いている人たちが多く存在するということを事例を交えて理解していただくことと思われます。その点で様々な事例に触れていくことはプラスに作用するように思います。(R1;③)
・可能であれば、支援を受ける当事者と同程度の支援区分や同様の障害種別の方を人選するなど、支援を受ける方やご家族が自分と重ね合わせてイメージできるような工夫が伴えばさらに有効だと思う。(R1;④)

(e) 実際に働く経験を通したモチベーションの向上が重要である。

・誰でも働ける能力はあることを前提に、訓練ではなく実際には働く経験をしていくことが重要であると思います。モチベーションが就労につながるという研究結果も出ています。(R1;③)

(f) 障害者・家族が就労に向けて第一歩を踏み出しやすい仕事や支援との出会いが重要である。

・障害児・者や家族が、自宅から一歩踏み出し、就労に挑戦する意思を自ら持つこと大切であり、そのためには自分の特性にあった仕事との出会いや支援する人材との交流機会は安心感の観点で重要と考える。(R2;⑤)
・単純に、「なる人もならない人もいる」と思うので、学生や、就労に踏み出せずに悩んでいるような人には良いのではないか、と思います。　ただ、現状すでに、求める人には届く状況にはなっているように感じる。(R1;④)

(g) 具体的事例により職種等のイメージが狭まることなく、選択肢を広げられることが重要である。

・障害によって、職種を決めてしまっているように思う(R1;②)
・活躍できる、という表現に若干の違和感を感じます。「自分らしく力を発揮できる」といった意味合いで使っている表現であれば良いと思います。(R2;③)
・配慮すべきこととして、ステレオタイプな情報にならないような工夫が必要だと思います(R2;④)
・「同じ障害のある人が働く事業所の見学」の記述であるが、障害者が多く働く企業という意味でしょうか？障害のある方が職場でどのように働いているのか知りたいのは当然だと思いますが、当事者と同じ障害がある人が働く事業所の意味であれば、特に精神障害者であれば、特性は多様多種、配慮も違い、同じ障害としてひとくくりに、見学先を探すのは難しいと思います。「障害者雇用の好事例」の記載方法だと、企業側が興味を持つことだと思います。(R1;④)
・また、職業生活のイメージを深めつつ、自分の力を活かせる仕事内容について考えていく形になろうかと思いますので、順番を入れ替えてはどうかと思いました（現在の順番だと、「活躍できる」という表現が「職業生活のイメージ」にかかっているように見えた点も気になりました)。(R2;④)

(h) 就労支援の好事例は必ずしも自明ではなく、何が好事例なのか、選び方が重要である。

・また、「好事例に触れる」とありますが、何が好事例なのか判断が難しいのではないでしょうか。(R1;④)
・このような障害者雇用の見学は、特例子会社や障害者雇用ですでに有名な会社になりがちなため、そうではない会社も登場していただけるとよいと思う。(R1;⑤)

(i) 企業実習の委託費の助成があるとよい。

・実習を行う企業にたいして、実習委託費を支払えると、企業側のインセンティブも高まるのではないかと思います。

(j) テレワークやバーチャル職場等の未来の仕事への職業訓練メニューを望みたい。

・テレワークの研修の具体的な内容と、職業能力開発との結びつきはよくわからないが、企業は雇い入れ後に在宅勤務が可能となるように社員を教育することがあるだろう。社員側にとっても、入社前の段階で在宅就労に必要な知識や整備が必要な情報通信機器等について、知っておくことは働くための財産となるだろう。それらをオフィス系の職業訓練として実施することができれば、障害者職業能力開発への関心は更に高まるかもしれない。(R1;②)
・なお、前回のようにテレワークの研修のほうが、テレワークに向けた研修であることが分かりやすいように思います（テレワーク研修だと、テレワークで研修を受けるように見えてしまいます)。(R2;④)
・『集まれ動物の森』等に多くの学生が参加している。society5.0 な時代で、バーチャルな空間、さらには遠隔でロボットとの連動等が現実味を帯び、さらに実践例も積み重なっている。現実空間でなく仮想空間での街ができ、仮想空間での労働、商品等が価値を持ちだし、そこで実際に経済活動が行われるようになる。先進的な就労空間への取り組みを望みたい。(R1;④)
・また、職業や仕事、働き方の変化が激しい中、今マッチした仕事についても、その仕事や働き方が変わってくることを避けることが出来ないと思われます。今だけではなく、将来に向けて幅広い仕事などの情報を提供することは重要なことだと思います。(R2;④)

(k) 企業と協力した能力開発メニューの開発が重要ではないか。

・アビリンピックの課題に取り組むことが結果的に意欲の向上、具体的スキルの向上に繋がることもある。(R2;④)
・テレワーク研修やアビリンピックについて、企業側も一緒に運営していくことでより一般就労に必要な能力開発が可能となるのではないか。(R2;④)

(l) 職業能力開発のイメージとしてアビリンピックやテレワークの研修があってもよい。

・「能力や意欲に応じて、アビリンピックの競技課題やテレワーク研修等、多様な仕事の可能性を示し」という文章について、多様な仕事の可能性を示す方策として、アビリンピックの競技課題やテレワーク研修が挙げられていることに違和感を持ちます（前回のように、職業能力開発のイメージを示すためにこれらを取り上げているならば理解ができるのですが…)。(R2;④)
・が、一方で職業能力開発自体への関心はさほど高くないように思われます。勿論、ここで言う職業能力開発がどの範囲を指すのかにもよりますが。(R1;③)

c　振り返りにより自信や意欲を強めていく就労支援の関り

(a) 効果的な就労支援には職業体験後の支援者との振り返りの質の確保が重要である。

・ただ、経験、体験後の支援者との振り返りに、担当支援者がどのような振り返りをするかで、当事者にとって、その経験・体験が次へのステップとなる効果的なものとなるかが違ってくるだろう。当事者の人生を左右することになるだけに、支援者の力量が非常に問われるものである。そのような就労支援人材の養成・確保が必要。(R1;⑤)

その他

・一文が長いので何度も内容を読み込む必要があり、意味をつかみにくいです。(R2;④)
・「職業能力開発」を削除(R1;④)

③就職前の職業準備支援から就職後のジョブコーチ支援や事業主支援の一体的な支援

a　就職前からの仕事や職場での配慮を想定する重要性

(a) 就労支援者の実際の職務調整や職場環境整備に関する役割が重要である。

・ここでの記述は職務設計的な部分に止まっている。そもそも米国でのジョブコーチでは職務設計的な部分よりも「作業スキル」「対人スキル」「作業能率」の補填的な役割、また当該事業所スタッフの「職務指導」の補填と共に関係性の調整役割が望まれる。ジョブコーチは利用者に対する監視者、指導者（教師）役割にと止まることなく、作業面に止まることなく利用者及び従業員の緊張感、不安、達成感等を共有しこれらの点での調整役も望まれる。勿論の企業の一般的文化と当該事業所独自の文化にも周辺参加できるかも問われる。(R2;③)
・このタイトルに「事業主支援」とあるので、文章に「職場との環境調整」「障害への理解についての啓発」などの説明も加えてはどうか。(R1;④)

(b)　職業準備から定着までの一貫した支援は信頼度が高い。

・就労移行支援事業所の支援者、定着支援の担当者がコロコロ変わるので、支援の質についてはあまり期待できないのが、現状です。 就労前から就労後に一貫して支援をしてもらえるのは、信頼度が高く良いと思います。(R2;④)
・就労移行支援事業所が、事業所での訓練の段階から、職場体験実習のコーディネート、就労後の定着まで行う、というスキームが現状できていると思われます。その効果は実感していますので、効果的と思います。(R1;④)
・職業リハビリテーションを終え、就労にたどり着いても、環境変化によりメンタルダウンするケースは当然想定される。職業リハビリテーションを終えた障がい者が再度元に戻ることを繰り返さないためにも、福祉と雇用の切れ目ない連携が重要と認識しており、両分野に明るい JC 等の支援は障がい者の皆様の活躍する機会の拡大に向け、極めて重要なことと考える。(R2;⑤)
・ジョブコーチが就職前の準備支援から職場への適応・定着支援まで一連の支援に携わることが出来れば、支援者が就労に熟知しているであろうことから、受け入れ企業も心強く、また、当事者も就労に向けた具体的な課題や目標が定められるため頑張ることができ、結果、的確なジョブマッチング、継続就労につながると思われる。(R1;④)
・就職する前から障害特性を十分に理解すること、関係性を構築することは非常に重要と考えている。(R1;⑤)
・適切なことと考えます。(R1;⑤)
・こちらも障害者就労支援においては重要な事柄である。(R1;⑤)

(c) 作業面の想定に加え、対人面や体調管理面などの取組も重要である。

・1～2 行目「職業場面での課題の設定や対処スキル（の習得？）」は、作業面はもちろんのこと、対人面や体調管理面など様々な側面についての取り組みが可能であることから、それらを明記したうえでノウハウとして普及してはいかがでしょうか。・2 行目「無駄なく実施する」について、支援において「無駄」という表現は馴染まないように感じます。(R1;④)

(d)　合理的配慮や必要な支援があれば仕事ができる。

・「職場実習、職場での『合理的配慮』」という表現で、必要な支援すべてを「合理的配慮」に集約されているように受け取れるが、それらすべてを「合理的配慮」とすることは適切ではないことから、「合理的配慮や必要な支援」としたほうがよいのではないか。(R2;④)

(e) 勤務前後のサポートも大切である。

・就職後のサポートは現場だけでなく、勤務前、勤務後に本人と対面していくことも重要と思います。(R1;③)

（f）就職前からジョブコーチが関わる支援のイメージが湧かない。

・「就職前の職業準備支援」はどのような場所あるいは環境なのか、明示されていないので、イメージつきづらかった。
・前回も同じような印象を受けたが、どのような関りを想定しているのかイメージがわかない。(R2;②)
・就職前の職業準備支援の段階とは、どの段階を想定しているのかが不明瞭。現状だと実習等の企業が決まっている段階で、ジョブコーチがつくことがほとんどだと思われますが、それより以前の活用方法であれば、ジョブコーチの使い方、申し込み方法（申し込みから時間がかかることも含め)、職業準備の段階がどの時点から利用が良いのか（利用できるのか）等、まだまだ認知、周知、理解等がされていないと感じます。(R1;④)
・どのような場面でジョブコーチが就労前アセスメントをするのかが想像しづらい。就業・生活支援センターや就労移行支援事業所での就労アセスメントの強化が重要ではないか。(R1;③)
・説明文について、障害者ご本人に対する支援と事業主支援が混在して記載されており、また、支援内容と支援の流れが一文に混在しているため分かりづらいと感じます。(R1;④)
・ジョブコーチ等の支援は、障害者と企業が希望する場合に限定されるものである。(R2;④)
・ここで言うジョブコーチとは、誰を指しているのかがわからない。職業センターの配置型ジョブコーチにその余裕はないと思われ、また地域の訪問型や在籍型ジョブコーチは人数に制限があるため、その役割は難しいと思う。(R1;②)
・障害者福祉サービス事業所への支援、特別支援学校等への支援という事であれば、書きぶりが変わってくるように感じ、仮に対象者個人への支援を想定しているのであれば、主たるコーディネーターを差し置いてということに疑問を感じる。 支援対象者からするとダブルスタンダードになりかねないと感じる。(R2;②)
・「就職前の職業訓練や職業準備の取組の段階の支援において」は、なくても十分通じるのではないか。(R2;④)
・障害者個人のコミュニケーション能力が育つのか(R1;④)
・障害特性によると思うので、一概には言えない。(R2;③)

（g）就職後の生活面の地域での継続的支援体制も重要である。

・就職前の職業準備支援の段階からジョブコーチが評価や支援に加わることで、より現実的な職業場面での課題の設定や、対処スキルや、職場実習、職場での合理的配慮の確保等の支援を切れ目なく、無駄なく実施することができる。また生活面の課題については関係機関との連携を行う。(R1;⑤)

（h）職業準備段階での「意欲」「生活面の環境」への課題について、ジョブコーチの介入による効果は限定的ではないか。

・最近の職業準備支援においては、「スキル」よりも「意欲」「生活面の環境」等への課題が多いと感じている。ジョブコーチの介入による効果は限定的と考える。(R1;②)

b　就職後の支援のスキルのある支援者が就職前から支援に加わることの重要性

（a）ジョブコーチによる就職前から就職後の支援の連続性・一貫性が重要かつ効果的である。

・タイトルを「ジョブコーチのかかわりによる、職場適応に向けた就職前から就職後の一貫した支援」に修正してはどうか。・内容の修正としては①職業準備支援は地域センターのサービスの一つであるため、削除する。また②(R1;④)
・ジョブコーチ支援を受けるに当たって、職場定着を図ることを目的に障害者と事業主双方が同意の上、雇用の前後から計画の策定等を行っていくことと認識をしております。(R1;④)
・支援の連続性については、大切だと思います。現実的には、就職先により、支援の仕方や運営の方法が異なるケースも想定されるので、その点を考慮した準備支援等が出来ると有難いのではと思います。(R1;④)
・また障害当事者に対しても切れ目のない支援が実施できることから有効であると考える。(R2;④)
・実際の採用、定着、定着後の一定期間まで、ジョブコーチが関わる重要性は以前から指摘されている。本提案である準備段階からその役割を持たせることはとても有効だと思う。(R1;④)
・企業にとっては、雇用前、雇用後と同じ支援者でかつジョブコーチが支援に関わっていることは心強いのではないか。(R2;④)
・企業側の不安もかなり改善されるため、必要な支援と考える。(R2;④)
・特定の JC が、特定の障がい者に一体的に切れ目なく支援を行うことが可能であれは効果的と考える(R1;③)
・「ジョブコーチが評価や支援に加わる」→「支援担当者が評価や支援を行う」 これは当然のことなので、特別なノ

ウハウとはいえない。(R1;②)
・無駄なく実施できるか否かは、利用者の主観によるため何とも言えないが、主にかかわる支援者が支援者側の都合により交代することにより生じる「デメリット」を、最小限にすることのノウハウは必要であると思う。(R1;③)
・これはジョブコーチ支援を受ける方を対象としたプロセスだと思いますが、この場合、偏にジョブコーチとしてそうした関与を必要と感じるか否かによるでしょう。多くのジョブコーチが必要と捉えるのであれば有効性は高い筈です。(R1;③)
・ジョブコーチの役割は非常に大きいと感じています。(R2;④)
・ここに挙げられている「準備段階」での支援は、就労移行支援事業所、特別支援学校等が対象になるのではと考えるが、「足りていない」と判断されるところへの支援という意味であろうか？ (R2;②)
・「無駄なく」は削除する方がよいと思われる。(R1;③)
・＜タイトルについて＞ 「切れ目なく、無駄なく実施することができる」→「切れ目なく、効果的に実施する」ではいかがでしょうか。（理由） ・先の説明文と比べて、こちらのみ「できる」という表現になっていること、「無駄」という表現がきついことから、このようにしてはどうかと思いました。(R1;④)

(b) ジョブコーチ以外（＝ジョブコーチ等）でも、適切な支援者はいる。

・就業・生活支援センターとの役割・機能の明確化は必要。(R2;④)
・障害者の就労支援においては、様々な職名の方が支援に従事するため、ジョブコーチに特化している点に違和感がある。職業センター内ではよく言われるシームレスな仕組みの例であるが、他の施設においてもノウハウとして一般化できるかというと疑問である。(R1;②)
・ジョブコーチは重度の障害がある方であれば、継続して支援することが有効と思われるが、すべての方に有効ではない。自立度の高い方へは、ジョブコーチよりキャリアコンサルティングの方がよいと思われる。広義のジョブコーチにはキャリアコンサルティングも含まれるのかもしれないが。(R1;①)
・内容は適切であると思われるが、タイトルが「ジョブコーチ」であるが、中身は「ジョブコーチ等」になっている。ジョブコーチ等に統一した上で、「等」の中にどのような立場の人が入るか、例示すると良いと思われる。就職前の準備から一貫して関われることが望ましいが、そうではないケースもあり、情報の引継ぎにも触れておくと現実的である。(R2;③)
・「ジョブコーチが加わる」とあるが、ジョブコーチに限らず、地域センターの障害者職業カウンセラーや就業・生活支援センターの就業支援員等、ジョブコーチという名称以外の支援者も事業主に対する支援を行っていること、また、これらの支援者が適宜役割分担や情報共有をしながら支援を進めているのが実情に即しているため、「ジョブコーチ」に限定しない方がよいと思われる。(R1;③)
・タイトルもジョブコーチ等にしていただけると受け入れやすい。(R2;④)
・「ジョブコーチ等」を「就労支援専門職」に置き換えた方がわかりやすい。(R2;④)
・本文に合わせて、タイトルも「ジョブコーチ等」とすべき。(R2;③)

c 経験のある就労支援者によるエンパワメントの重要性

(a) 障害者と事業主の一体的支援は非常に高度なスキルである。

・また、就労支援と事業主支援を一体的に展開するには、支援者に高度な調整能力および交渉力が求められるため、連携の必要性は認めるものの、あくまでも「連携」の範囲での対応が望ましいと考える。(R1;②)
・加えて、幼少時の教育課程に就労準備科目を設けることや、放課後等デイサービスの支援プログラムにジョブコーチと同等程度の役割を持たせることが望ましい。(R1;④)
・課題となるのは、ジョブコーチの資質や高度なスキルを持った人材確保・育成であり、そのための教育・研修の場をどのように構築するかだと思う。(R1;④)
・そのような就労支援に熟知した人材の養成は、ジョブコーチに限らず福祉サービス事業所等の人材も含めた支援者の養成・確保が必要である。(R1;④)
・就職前から就職後や定着に至る職業能力評価・支援において、質の高いかかわり方ができるジョブコーチは、まさにスーパーバイザー的な人材確保が必要となる。すでにジョブコーチ養成研修・講座など取り組まれているが教育課程のさらなる充実が望まれる。(R2;④)
・また、ジョブコーチの人材確保について、受け入れ側の企業等にも、配置型、訪問型、企業滞在型等の制度を案内し活用されることを期待したい。(R2;④)
・しかし、ジョブコーチという人材のリソースがどれくらいあるのか分からないので、実現性を判断できません。(R2;

④)

・理想と考えるが、ジョブコーチの数を確保できるかどうかに不安が残る。(R1;③)
・内容的には適切と思うが、就労支援のスキームの知識、支援スキル、経験を備えたジョブコーチ等がどの程度いるのか不明。人材育成が急務かと思われる。(R2;⑤)
・ただ、訪問型ジョブコーチの配置と維持の難しさがあり、制度の改善について検討が必要と考えます。(R1;⑤)
・が、現状の障がい者雇用の現場を踏まえると、充実した体制が構築できるか疑問である。(R1;③)
・また、在学生や就労移行支援事業所の利用者には、進路指導や就労支援員との関係性はどうなるのか等整理すべきことがあると思う。(R1;②)

(b) 力量が不足しているジョブコーチによる職場不適応等の課題があるのではないか。

・「ジョブコーチ」とひとくくりで表現されているが、ジョブコーチであれば、だれでも同じような、あるいは同じレベルの支援を提供しうるわけではないので、一定の条件を付ける必要があろう。(R1;⑤)
・前段の関わりが、就職時から職場適応の支援のつながりやすさには結びつくと思うが、「障害者のモチベーションも高まり」とまで言い切れるかは疑問。(R2;③)
・一方で、就労支援にあたる方々の対応スキルを向上することが重要ではないかと考えます。就労移行支援事業所が乱立するなかで、支援員のスキルや対応がとても表層的になっていると感じています。かれらが、アセスメントスキルや障害特性に対する理解、企業で働くことについての知見や経験の向上をすることが重要と考えます。(R1;④)
・しかし、実際には、ジョブコーチの不足による職場の希望にマッチしない支援やジョブコーチの力不足による職場の混乱が起こっています。理想と現実はかなり乖離していると思っています。(R2;④)
・一部の就労移行支援事業所では、職業センターに JC を丸投げしてしまうところもあると聞く。本来なら、就移事業所（等）自らが JC としての役割を担うべきである。そのための制度やイニシアティブが必要だし、そのための評価も取り入れるべき。(R2;⑤)
・「これにより、障害者のモチベーションも高まり、就職時から職場適応の支援にもつながりやすく受け入れ企業も心強い」という文章について、「障害者のモチベーションも高まり」「受け入れ企業も心強い」と言い切ってしまってよいのか気になります。(R2;④)

(c) フェイディング自体が障害者の職場定着を考えると現実的でない。

・従来のジョブコーチでは、フェイディングとして無誤弁別を基本としている。そもそも現実的ではない。上手くいかなさは必然的に伴う。そこに沿えるか、その体験を共有できるのかが、今までも、今も、これからも問われでいる。そこでは L.Vygotuky の精神間から精神内、J.Lave の正統的周辺参加等を踏まえた関係性を理論背景からジョブコーチの在り方を再考すべきではないか。(R1;④)

(d) 振り返りによるエンパワメントが重要である。

・「これにより、障害者のモチベーションも高まり、」とあるが、モチベーションを高めるような支援をすることが大事。(R2;③)
・「評価や支援」の後に「振り返り」を追記、③「より現実的な職業場面での課題の設定」は「より職場に近い場面設定での練習」に修正する。障害者と試行錯誤していく過程も障害受容を進める意味で場合によっては必要と考えるため、削除する。(R1;④)

その他

・「就職後の切れ目ない支援」 全体的に感じたことですが、下の説明にある文字はできるだけ除き、タイトルは 1 番訴えたいことだけにしたほうがわかりやすいと思います。(R1;②)
・準備については先の問いでの述べたとおりです。 (R1;③)

④職業課題の総合的な把握と専門支援者との振り返りによる自己理解と支援計画の質の向上

a 本人中心の支援計画のための自信を高める自己理解支援

(a) 利用者の自己理解は課題だけでなく、強みも把握することが重要である。

・説明文によると、「職業課題の総合的な把握」が欠点を探し訓練することのように受け取れる。(R1;①)
・また、「職業生活場面における課題や強み」→「職業生活場面における強みや課題」だとよりよいと思います。(R2;④)

・2行目「推進し、課題を自覚しやすくする一方で」の表現を「推進することで課題を自覚しやすくなるとともに」としてはいかがでしょうか。また、「課題」のみならず、「強み」を把握できるという点も加える必要があると思います。（R1;④）
・課題のみならず、よくできている点についても認識し、その上で、課題については対処方略を検討していくという説明のほうが無難かと思いました。（R1;④）

（b）利用者が自己理解を深化することで、その支援計画の質の向上が可能となる。

・「自己理解により、主体的に支援計画に関わる」（R1;②）
「自己理解の促進と支援計画の質の向上」の部分は、「自己理解の深化と、その支援計画への反映による同計画の質の向上」（R2;④）
「自己理解と支援計画の質が標準化できる」→「自己理解の促進と支援計画の質の向上が期待できる」ではいかがでしょうか。　（理由）　・自己理解が標準化できるという述語につながる形は適切でないと考えます。（R1;④）
・4行目「このような支援の流れを共通化して　～　標準化できる」という箇所が分かりづらいように思います。「このような取り組みを支援者とともに積み重ねることにより、自己理解の深化と支援計画の質の向上が図られる」という趣旨でしょうか？そうであれば、ここで「支援計画の質の向上」を「自己理解」と並記することに唐突感があり、「支援計画の質」については、前半（1～2行目）で述べたほうが分かりやすいように思います。　（修正イメージ:「より具体的な職業生活場面の体験を推進することで、自分の強みや課題を自覚しやすくなるとともに、支援計画の質の向上が図られる」（R1;④）
・「専門家支援者との振り返りによる自己理解」→「職業課題の総合的な把握」ができ→「支援計画の質が標準化」できると思うのですが？（R1;④）
・タイトルについて、「自己理解深化と支援計画の質の向上」としてはいかがでしょうか。（R1;④）
・職業課題ではなく「職業特性」　こえは当たり前なことと思うが。　支援者が理解させるのではなく、共に理解を深める。課題の理解や解決ではなく、得意な面も含めた理解や長所の活用。（R1;②）
・＜タイトルについて＞　「職業課題の総合的な把握と専門支援者との振り返りによる自己理解と支援計画の質の向上」→「職業課題の総合的な把握と専門支援者との振り返りによる自己理解の促進と支援計画の質の向上」ではいかがでしょうか。　（理由）　・（R1;④）

（c）支援計画の質の向上のためには、利用者に対し、職場実習など、様々なメニューを用意し柔軟に対応することが重要である。

・支援は本来個別支援が基本であるため、様々なメニューを用意し柔軟に対応することが、当事者のニーズに沿う支援になるものと思うが。（R1;④）
・またこれらの支援を通じて支援計画の質が標準化できる、という表現もなじめなかった。共通化、標準化という言葉によって、当事者や支援をひとくくりにしてしまわないかと危惧される。質を担保しつつ、当事者の思いを汲み、ニーズに沿った計画を立てられるような支援が就労支援者には求められていると思う。（R1;④）
・支援の流れについては、1 つではなく本人の希望や事業所の希望に応じて作成すべきであると考える。支援計画の質の標準化とは具体的にどのようなことを示すのか？（R1;③）
・支援計画の質の向上は、最後に付け足されている印象。計画に落とし込むにはどうするかが、書かれていないように感じるが。（R2;④）
・「職業評価では、職場見学や職場実習、模擬的な仕事の体験等、具体的な職業生活場面における課題や強みを自覚しやすくする必要がある」→「職業評価では、職場見学や職場実習、模擬的な仕事の体験等を通じて、具体的な職業生活場面における課題や強みを自覚しやすくする必要がある」としたほうが分かりやすいでしょうか。（R2;④）
・説明文冒頭の「障害者の」はいらないように思います。（障害者が働く企業という趣旨なのかもしれませんが、障害者が働いていない職場であっても企業見学は意義があると思うため）（R1;④）
・「地域生活の体験等」という部分ですが、障害福祉・日常生活を地域で安心して暮らせるように支援するイメージが浮かび、職業生活と並列に並べられると違和感が感じるのであるが、どのような体験を想定しているのか？（R1;④）
・自己理解については向上というよりも、促しに該当する表現のほうがしっくりくるように思います。（R1;④）

（d）支援計画は就職先の事業所の状況も踏まえることも大切である。

・自身の向上と自己理解の促進については異論はないが、就職後の支援に係る支援計画は就職先の事業所の状況も踏まえた上で作成するものであるため、一概に「就職後の職場との協力もスムーズにでき」「支援計画の質が標準化

できる」とは言えないのではないか。(R1;②)

(e) 説明文を「就職後の職場への円滑な移行を図る」に変更する。

・「就職後の職場との協力もスムーズにできる」→「就職後の職場への円滑な移行を図る」ではいかがでしょうか。（理由） ・「障害者の企業見学や職場実習、模擬的な仕事の体験、地域生活の体験等、より具体的な職業生活場面の体験を推進し、課題を自覚しやすくする一方で、経験を積んだ専門支援者がその課題の解決や対処の方法を一緒に考える」という内容は、移行支援の枠組みを超えておらず、「就職後の職場との協力もスムーズにできる」という、職場定着・適応に関わる内容の前提とするには弱いように思いました。(R1;④)

・3行目「就職後の職場との協力もスムーズにできる」というのは、少し飛躍しているように感じました。(R1;④)

・また、就職後の職場との協力がスムーズというのも唐突感を感じた。一文が長いので、分かりづらい説明になっているよう 支援の流れを共通化して、の「共通化」も表現としてはどうだろうか。(R1;④)

(f) 総合的把握という表現が抽象的である。

・総合的把握という表現が抽象的です。「できる」「できない」という二択でしょうか。不要な表現ではないでしょうか。(R2;②)

・「障害があっても出来る」という表現は適切でないと考えます。(R1;②)

・＜説明文について＞ ・「課題を自覚しやすくする一方で」→「できている点と課題点を自覚しやすくするとともに」ではいかがでしょうか。 （理由） ・(R1;④)

・「職業課題の総合的な把握」を「職業特性の総合的な把握」に変更する。(R2;⑤)

b 本人・支援者が一緒に場面を体験し振り返る重要性

(a) 本人・支援者が一緒に場面を体験し振り返ることは重要である。

・「一緒に考える振り返りが重要である。」？「そもそも一緒に当該場面を体験することが重要である。」(おそらく振り返りではカタチだけのやりとりに終始するだろう。そもそも言葉にならない部分、さらには事業所全体の文化的な背景から理解していくことが必要ではないか)。 (R2;④)

・人、仕事、環境のアセスメントによる的確な支援計画の作成ができる支援者が増えることにより、質的向上は期待できる。(R2;④)

・自己理解が深まることは、働く上で重要なポイントとなりますが、苦手な方も多く、支援があるとよいと思います。支援者が、福祉や教育の観点だけではなく労働の観点でも支援が出来るとよりよいと思います。(R1;⑤)

・失敗も苦労も働くことによってできた経験が本人のためになると思います。 それを一緒に振り返ることに意味があると思います。(R1;③)

(b) 振り返りを行う上で、合理的配慮を進めるナビゲーションブックを活用する方法がある。

・自己意識については、様々な生活の場面での活動を通じて少しずつ認識されるものと思われ、活動の場は多い方が良いかと思う。 合理的配慮が導入されて一定期間が過ぎ、多くの支援機関では様々なナビブックが一から丁寧に一人一人用に作成されている。一から作り上げる作業は、支援者の力量に左右されたり、とりまとめに費やす労力は大きいと推察する。 次の段階として、個々人別に作成されたナビブックや障害種別ごとに分類された合理的配慮内容の情報を配慮内容毎のチェックリスト形式にとりまとめ、それらの中から今の自分に必要なものをピックアップし伝えることができれば、ナビブックも作りやすくなり、事業所も合理的配慮内容の話し合いが進めやすくなるのではないかと思う。そのようなものがあれば、支援計画の標準化の一助になりはしないかと思う。(R1;②)

(c) 自己理解を促進するための振り返りには、支援者の力量の向上が必要になる。

就労アセスメントの質的向上による自己理解の促進と支援計画の質的向上は、支援者の力量の向上でしかあり得ない。

(d) 説明内容が有用（な支援）である。

・この支援内容については、就労支援において必要な支援であると思う。(R1;④)

・企業見学や実習など、就労支援事業所の移行支援プログラムとして取り組まれているところも少なくない。提案のように経験のある支援専門員が加わることで、試行期間を設ける本格的な「職業リハビリテーション」のひとつとして画期的かつ効果的な施策になり得ると思われる。(R1;④)

・すでに就労移行支援事業所や、障害者支援センターで対応していることだと思いますが、効果的な支援と思います。(R1;④)

・仕事に就いて活躍するためには、自己肯定や自信を持つこと、頼りにされている実感があることなどが重要であり、

この取り組みは障害者の就労意識の醸成に効果があると思われる。(R2;⑤)
・障がい特性は千差万別であり、こうした取り組みの重要性はますます増えてきていると感じる。(R2;⑤)
・できない事も含め自己理解の促進には有効であり、課題解決に繋がりやすい。(R2;④)

c　支援者の人材育成や支援の質の担保

(a) 支援者の育成のためには、スーパーバイズなどは重要である。

・内容は適切であると思われるが、「専門支援者」の確保が難しいなかで、理想論に近い内容になっている。専門支援者が確保できない読み手をイメージした追記が望まれる。(R2;③)
・こうした取り組みに対して実施した就労支援機関（＝特に就移事業所等の福祉サイド）に適切な評価をするべき。(R2;⑤)

(b) 専門支援員には相当のスキルが求められ、人材確保と育成が重要な課題となる。

・「支援計画の質」とはなにか。狭い価値観で評価することのないような配慮が必要。(R1;①)
・「職業課題の総合的な把握」と「専門家支援者との振り返りによる自己理解」と「支援計画の質が標準化」とあるが、支援者の視点なのか障害者本人のものなのか不明瞭に思いました。(R1;④)
・ジョブコーチと同様に、経験を積んだ専門支援員には相当のスキルが求められるので、人材確保と育成が重要な課題になる。(R1;④)
・多様な仕事内容や職場環境整備等の経験を積んだ専門支援員などの確保・育成が重要な課題となる。(R2;⑤)
・適切ではあるが、経験を積んだ専門支援者が置かれている職場環境などにも影響を受けるため、このアプローチを効果的に進めるにあたっては、専門支援者のリクルートにより、効果が変わる。(R1;④)
・2－3 同様、かなりハードルが高い支援であり、地域の中でこの内容に対応できる支援者等がどの位いるのか疑問である。やはり人材育成に関わる課題だと思う。(R2;④)
・その通りだと思います。実際には、その様な支援を出来る人財の確保が課題ではないでしょうか？(R1;⑤)
・理想と考えるが、専門支援者の数を確保できるかに不安が残る。(R1;④)
・経験を積んだ専門支援者が関わるのであれば、その時点で一定の支援計画の質が担保されていると考えられることから、「支援計画の質の向上」というよりは「自己理解に基づく効果的な支援の提供」が期待できる、ということになると思われる。(R2;③)

(c) 人材育成を行う上で、地域関係機関によるチーム支援も有効である。

・就業・生活支援センターを核とした支援の流れをイメージしているように感じるが、やはり地域の就業・生活支援センターを中心としたチーム支援は重要。(R1;⑤)

(d) 自己理解やアセスメントの高度なスキルが必要になる。

・2～3 行目「課題の解決や対処の方法　～　イメージをつかみ自信を高め」について。「課題の解決や対処の方法を一緒に考え、その実践を積み重ねることで自信を高め」としてはいかがでしょうか。 (R1;④)
・「職業評価」は地域センターにおける業務内容であり、就労支援機関のすべてにおいて取り入れられている言葉ではないと思われる。先般、厚生労働省において実施された「雇用・福祉の連携検討会」で用いられているアセスメントという表現を用いる方がよい。 (R2;③)

(e) 自己理解の難しさを理解することが重要である。

・自己理解もっというと自己理解が難しいことを理解しておくこと、つまりは、理解していなくとも周囲の意見にも耳を傾けられることが重要と考えている。(R1;⑤)
・「自己理解の促進と支援計画の質の向上」？ここでの「自己理解」は利用者？、支援者？。おそらく前者でしょうが、この文章では後者と思える。ただ、支援者自身が職場文化の中での「自己理解」が問われているかにも思える。大手企業からはその点そもそも求められ、それがなく協働にはなっていかない。(R2;④)
・まちがった自己理解になりそう(R1;②)

(f)「専門支援者とは誰？」のことを指すか。

・ここでのポイントは、「経験を積んだ専門支援者がその課題の解決や対処の方法を一緒に考える」ところだと思いますが、就労移行支援等においては実際に行われていることでもあります。従って、それとは全く別に為されることを想定しているのだろうと思いますが、では果たして「どこで」「どのように」「誰を対象として」行うのかがうまくイメージできません。また、これら一連の流れにより「就職後の職場との協力もスムーズにできる」というのも

その繋がりがわかりにくいように思います。(R1;③)
・ここで挙げている「専門支援者」とは誰になるのか。可能性としては以下の通りになると思われる。　①就労移行支援もしくは就労定着支援の支援員　②就業・生活支援センター支援員　③地域センタージョブコーチ　全体を通して「関わること」がポイントであれば、連携や業務の範囲における工夫になる。(仕組み)　一方支援者のスキルの問題という事であれば、各支援員の研修プログラム、体制の改善になる。　いずれにせよ、現行「出来ていない」と感じる要因を明確にすることが前提になると考える。(R2;③)
・専門支援員、という言葉がどういう意味なのかはよくわからないのですが、先のコメントにも書いたように、就労移行支援のスタッフが、企業で働く経験や、企業論理をもっとよく知っていると、一方的な支援にならずにすむのではないかと感じます。(R1;④)
・また「経験を積んだ専門支援員」とは誰か、どういう存在なのかが不明。障害者職業センターの職業カウンセラーなのか、就業・生活支援センターの職員なのか。(R1;①)

(g)「専門支援者」としてのその「専門性」とは何か。

・職業生活面等も含めると、ジョブコーチでは作業場面を中心とするが、本支援ではどの範囲を対象とするのか。「経験を積んだ専門支援者がその課題の解決や対処の方法を一緒に考えることで・・」、ここでの「経験」とは、ここでの「専門支援者」としてのその「専門性」とは如何。(R1;④)
・「多様な仕事内容や職場環境整備等の経験を積んだ専門支援者」というのがどのような意味なのか分かりにくい。企業の仕事のことは知っていても、障害特性などについて十分理解していない場合、適切な自己理解の促進につながるのか疑問が残る。(R2;④)
・全体的な流れは良いと思うが、「経験を積んだ専門支援者」とは誰を指すのかが不明。　経験を積んだ専門支援者が少ないことが課題なのだと思う。(R1;③)
・「専門支援者」という役割が現状あるのでしょうか。それとも新設するということなのでしょうか。ジョブコーチ支援や、就労移行支援での訓練との差異がよくわかりません。(R2;③)
・「経験を積んだ専門支援者」についてイメージがつかめるような説明が必要と思われる。(R1;⑤)
・この場合の専門支援者とはどのような職を指しますか？(R2;③)
・当初は支援者が行うノウハウかもしれませんが、その後は、職場の人材育成で行われるべきではないかと思います。(R2;④)

その他

・(その他)　・ここでは、「企業見学」という表現が用いられていますが、先の文章では、「同じ障害のある人が働く事業所の見学」という表現が用いられていました。企業と事業所という表現を使い分けている意図はありますでしょうか(例えば、後者は就労継続支援事業など？)。使い分けがない場合は表現を統一できるとよいと思います。(R1;④)
・ただ、説明においては、当事者を主とした表現か支援者を主としものなのか、よくわからない。(R1;④)
・ノウハウというより一般的な支援の考え方である。また、複数の異なる内容が含まれているため判断がつきにくい。(就労なのか生活なのか)(R1;②)

⑤障害者の就職希望に応じた就職先の企業の個別の求人開拓

a　各求職者の希望や適性を整理したハローワーク等の職場開拓

(a) ハローワーク等の職場開拓によるマッチングが重要である。

・ハローワークの支援と地域の支援機関の支援との有機的な接続や企業との接続含め強化する必要を感じている。(R1;⑤)
・ハローワークで登録している求職者の詳細を窓口担当者がまとめ、それを雇用率達成指導部門担当者と「情報共有」できれば、マッチング作業は今よりもスピーディに行え、チーム支援がより有効に機能するだろうと思う。求人票情報に加えて、事業所の職場情報を整理するシートを雇用率達成訪問を担う担当官が活用できると、よりマッチングはしやすくなると思う。(R1;⑤)
・取り組みとしては良いと思われる。内容の改善としては、最初の一文を「ハローワークに・・・・就労パスポートにまとめる。雇用率未達成企業に対する指導の際に、地域の求職者情報を伝え、企業で採用できる部署がないか打診するとともに、職場実習等の機会を通じて、障害者に対する理解を深めるかかわりを行う。人事や職場担当者

と・・・」と改めてはどうか。(R1;④)
・地道な個別の求人開拓におけるノウハウは、あまりまとめられていない部分もあり、ノウハウとしては適切であると言える。(R1;⑤)
・採用面接につなげ、求職者も求人企業も満足 →採用面接につなげ、職場環境の調整を行うことで、求職者も求人企業も満足(R1;④)
・当市においては、企業情報の提供はハローワークだけではなく、県雇用政策課や市産業政策課からも企業情報の提供や民間紹介企業からも情報提供があり、多い情報の中から選択が可能となっています。また、担当者によっては、個々の対象者に合わせた職場開拓も行っていただいています。(R1;⑤)
・支援の内容としては、本人のニーズ、希望、アセスメントの結果などを通じて目指す就職先を探すことになるので、就労パスポートにまとめたり、体験実習をしたり、雇用指導官と連携をするなど方法を駆使し求人開拓をしていくことは支援者としてすべきことの一つであり誤りではないが、表現の工夫が必要かと思う。(R1;③)
・ノウハウとしてはその通りであるが、複数のノウハウが含まれている。ノウハウごとに分けた方が整理がつきやすい。(R1;④)
・理想と考える。(R1;④)

(b) 本人の希望や適性を中心とした職場実習やマッチングが重要である。

・求人開拓は重要です。あくまでも本人が希望することを前提にすること。 障害や病気に合わせたものではないことが重要だと思います。(R1;③)
・希望は大切だが職場実習が全員に必要と思われる可能性があるので、文章の修正が必要。(R1;③)
・「障害者の希望に応じた求人開拓」ではどうか。(R1;③)
・タイトルは「求人開拓」ではなく「マッチング」ではないか。 「開拓」というからには、採用側が新たに仕事を切り出したり条件を再検討したり、採用を考えていない企業が障害者の能力に合わせて採用することではないか。(R1;③)
・事業主や職種に障害者が合わせるのではなく、障害者に合わせた求人の開拓が必要であり、そのための HW の関わりが重要である。(R2;④)

(c) 希望や適性の整理と職場開拓にはハローワークと地域関係機関の効果的連携が必要である。

・就労支援機関とハローワークが連携して行う事業という理解でよいのでしょうか。 内容としては、就労移行支援事業所の職場体験実習などで、ある程度やっていることのように思います。ハローワークに求職登録をしている人を、就労移行支援事業所につなげる、ということは必要かと思います。(R1;④)
・ハローワークのチーム支援は重要だが、地域の就業・生活支援センター等関係機関とハローワークの連携強化が重要。(R1;④)
・一方で、支援機関の利用のない方がハローワークを利用する場合に、当事者が門前払いと感じるような対応をされる事例を複数確認しており、就労支援機関の方と一緒に来ないと欲しい情報をもらえないと感じる窓口対応が生じている事例もある。ハローワークと就労支援機関の連携は重要であるが、先述したような支援機関がついてなければ、相談が成立しないと当事者が感じているという部分については、課題があると感じる。(R1;⑤)
・「ハローワーク」の担当者によって支援レベルがことなることから、どのハローワークに行っても効果的な支援がうけられるような、ハローワークにおける条件整備についてもあわせて言及すべきと思われる。(R1;④)

(d) 既存の障害者求人ありきでは、本人の希望に沿った就職は困難なことが多い。

(e) 既存の障害者求人にマッチング困難な障害者が分かりにくい。

・「既存の障害者求人にマッチングが困難な障害者について、まず、地域関係機関を利用する就職希望者がハローワークに求職登録をする際、障害者各人の能力や意欲、就業上の条件等を「自己紹介書」(就労パスポート等)にまとめる。」という文章について、これは、「既存の障害者求人にマッチングが困難な障害者」に限定して取り組む内容なのか。それとも、就職希望者についてはこうした取組をまず行い、既存の障害者求人にマッチングが困難な障害者については、後段の文章の支援に取り組む話なのかが分かりにくいように思いました。(R2;③)
・「既存の障害者求人にマッチングが困難な障害者について」という表現では、ミスマッチの要因が障害者側のみにあるように受け取れます。ここでは、お互いがマッチするように働きかけを行っていくということが趣旨だと思いますので、「既存の障害者求人とのマッチングのみならず」等、表現を替えてはいかがでしょうか。(R2;④)
・現実の就労支援において、「やりたいこと」「やってみたいこと」「得意なこと」のマッチングは非常に困難、ともすると単純作業に限定される傾向がある。特に地方においては、就労支援で実施する作業は限定的、障害者雇用事業

主と就労支援事業者のメリットデメリットの平準化が求められる。と思います。(R2;④)

(f) 個別の職場開拓のイメージが湧かない。

・今ある求人にしか応募ができませんし、社会の変化により仕事も変化していきます。障害者の方が長期的に働くことが出来るような観点で支援をする必要があると思います。あまりに限定させると将来働くことが出来なくなるのではないかと不安に感じることがあります。(R1;④)

(g) 企業内子会社的な設定での雇用をインクルーシブ社会の実現としてどう捉えるか。

・直接本件とは関係ないかもしれないところ。企業内子会社的な設定での雇用をインクルーシブ社会の実現としてどう捉えるのか。そこから子会社外での従事の可能性を広げることはできないのか。当該方向性をもつ企業の取り組みも期待したい。(R1;④)

b　本人の希望や適性、専門的アセスメント結果等の効果的活用

(a)「就労パスポート」はより一般的に「自己紹介書」のような汎用性のある表現の方が適切である。

・また、就労パスポートに限らず、「自己紹介書」のように汎用性のある表現の方が適切と考える。(R1;④)
・（その他）・就労パスポートと限定してよいかが少し気になりました。就労パスポート等としてもよいかもしれないと思ったところです。(R1;④)
・障がい者各人の能力や意欲、就業上の条件等をどこまで正確に把握出来るのかが課題かと思います。(R1;④)
・また、本人の意向を踏まえてという視点が抜けないよう、表現の工夫もしくは、本ノウハウについて説明した「手引き」等での工夫ができるとよいと思いました。求職者情報の共有も個人情報に当たるので、進め方には留意が必要であると考えます。(R2;③)
・個人情報の取り扱いの問題　②マッチングの問題（本人不在のマッチングには賛同できない）　③「自己紹介書」（アセスメント）は環境に大きく影響を受けるため書面での情報提供に頼りすぎることへの危惧あり。(R2;②)
・職業意欲や能力などを就職希望者自らの自己申告でまとめるのは良いと思う。いわゆる履歴書を自分で作成するようなものである。(R2;④)

(b)「自己紹介書」は本人と支援者が一緒に課題や支援ニーズを整理して、関係者で共有するもの。

・就労パスポートの意義は理解しているが、その運用方法が重要と考えている。(R1;③)
・パスポートをまとめるのは誰が担当するのだろうか。とりわけ精神障害者の場合は、個人の能力や意欲、就職先の希望などは時期によって変動することも多く、判定する時点で一定のレッテルが貼られてしまう懸念がある。就職先の求人開拓に活用するのであれば、パスポートを適宜見直す必要があり、事務的にも当事者にも負担を強いることになる。障害者総合支援法による個別支援計画では継続したアセスメントを重要視しており、パスポートという大げさなものではなく、本人同意の上、面談記録の活用で十分役割を果たすことが可能である。(R1;③)
・説明文の「就労パスポート」は障害者職業センターでは常用しているかもしれないが、障害福祉サービス事業所にはまだ周知されていないと感じる。例えば「障害者各人の能力や意欲、就業上の条件等をアセスメントしてまとめ（就労パスポート参照）…」として、就労パスポートの説明文を加筆し、ぜひ活用するよう勧めてはいかがか。(R1;④)
・就労パスポートは、就職や職場定着に向けて、障害者が自分の特徴や希望する配慮等を支援機関とともに整理作成し、ハローワークが支援機関との間で情報共有するために活用するツールと認識しております。「地域関係機関を利用する就職希望者が、障害者各人の・・・就業パスポートにまとめ、ハローワークとの間で情報共有、企業への雇用率・・・」の流れではないでしょうか？(R1;②)
・就労移行支援事業所では、本人のプロフィールや紹介書、また職業センターではナビゲーションブックなど作成しており、更に類似した書類の作成を行う必要があるのか不明。 雇用率達成指導の際に就労移行支援事業所職員等が同行できる方が効果的かと思う。(R1;①)

(c) 自己申告に困難を要す障害者には、自己選択・自己決定を前提にしたアドバイスや支援が必要である。

・一方、適正に自己評価されていない場合の助言や、中には自身で記入することが困難なことも推察される。自己申告に困難を要す障害者には、自己選択・自己決定を前提にしたアドバイスや支援が必要であり、ジョブコーチ（職業アドバイザー）などが関わることや、代筆・代読支援を実施できる機関を設けるなどの配慮が望ましい。(R2;④)

(d)「自己紹介書」には客観的で総合的なアセスメントが必要である。

・就労パスポートはあくまで障害者本人の意向により、障害者本人が主となって作成し利活用するものであるが、上記説明文では、支援者が主体にとりまとめて活用する印象を受けるため、「障害者本人の同意の上で」「就労パスポートにまとめるための支援を行い」と追記修正をする方がよいと思われる。(R1;④)
・就労パスポート作成の際には、客観的なアセスメントが不可欠である。就職希望者のみで作成した就労パスポートは実態に則したものにならない可能性があるため、専門的な支援者によるアセスメントを必須にすべきである。(R2;③)
・「就労パスポートを使った個別支援」(R1;②)
・まず就労パスポート等に的確にアセスメントされた情報が登録されるのか危惧する。能力や意欲は環境においても左右されることであり、また希望や意欲は日々変化するものであることから、アセスメントにおいては定期的かつ様々な角度からなされることが重要である。(R2;③)

c　人事等と相談の上、職場実習を踏まえた面接の実施

(a) 人事や職場担当者と求人条件を相談し、見学・実習を経て採用面接につなげる。

・説明文 1～3 行目「就労パスポートにまとめ、　～　採用面接につなげ」の箇所を、「就労パスポートにまとめるとともに、達成指導と連動し、求職者の希望や特性の傾向を踏まえつつ人事や職場担当者と求人条件等を相談し、企業と障害者とのマッチングを行って職場見学や実習、採用面接につなげ」としてはいかがでしょうか（実際の支援の現場ではこのような流れで動くことが多いため）(R1;④)
・こういった分野に AI を導入していただければと思います(R2;④)
・マッチングを高める方策の一つとして、「トライアル雇用の活用」についても加筆されては如何でしょうか。(R2;④)

(b) 障害者雇用未達企業に限らず、地域の資源にあたって職場開拓すべきである。

・「既存の障害者求人にマッチングが困難な障害者」というと、障害者に非があるような印象をあたえる。障害者雇用未達企業に限らず、地域の資源にあたって職場開拓すべきでは。(R2;③)
・未達企業に困難な障害をもつ求職者というマッチングという単純な捉えをする人が出ないことを希望します。(R2;③)
・雇用率達成指導とリンクすると、法定雇用率に該当しない中小企業へのアプローチができないデメリットをどう解消するのか不明。　(R1;①)
・「ハローワークの雇用率未達成企業に対する指導等の際に、」をわざわざ明記することは、誤った当事者の選択に影響を与えるのでは？(R2;④)
・マッチングが困難な障害者を、あえて未達成企業とつなげるのはちょっと無理やりかと感じました。もちろんそういう側面もあってよいと思いますが、未達成企業に限らず、紹介できるスキームが必要なのではないか、と思います。(R2;③)
・個別の求人開拓を、ハローワークの雇用率達成指導等に限定する必要はないのではないか。ノウハウとして共有化し、実践できるかというとハローワーク任せになる考え方である。(R2;③)
・「職業選択の自由」「公平な紹介業務」とどのように整合性を取るかが困難ではと考える。 一部の支援機関とのやり取りのみにならないようどのように対応するかが課題。(R1;②)
・地方によっては、雇用率に該当しない中小企業が多い、企業自体が少ない等の状況もあると思う。 内容的に、「ある程度大きな都市に限定すれば」という条件付きで「全く適切」と思う。 中小企業へのアプローチについても、必要に応じハローワークと一緒に訪問することができれば効果的かと思う。(R2;④)

(c) 雇用率未達成企業は、マッチング以前の事業主支援の課題が大きい。

・障がい者を就労に就ける取り組みとしては評価できる一方で、雇用率未達成企業には障がい者を迎える意識の情勢など体制整備の課題もあると考えられ、人材紹介サイドと企業両軸の支援が重要と考える。(R2;③)
・また、雇用率達成指導と連動とあるが、義務雇用制度は雇用機会に一定の効果があったと評価しても、雇用率の数字に偏ってしまう傾向があり、昨今では労働の質などが問われていることも事実である。採用する企業が雇用率達成のためではなく、個人の職業能力に視点を充てられるような支援が望ましい。(R1;③)
・雇用支援（雇用率達成指導および支援）と障害者の就労支援を同じ者が行うことにはメリットを感じない。未達成企業への支援においては、マイナス（担当者のネガティブな考え）からのスタートとなるため、理解促進が重要になる。この仕組みでは、対象者が企業を選択するスキームになっておらず、雇用企業に誤解を与える恐れがある。(R2;②)
・「雇用率未達成企業」が対象なので厳しい状況が想定される。一般の大学生でも単に「各人の能力や意欲、就業上

の条件等を＜自己紹介書＞」ではなく、ポートフォリオ的な過去の取り組み等をまとめてアピールしている。インクルーシブ時代として単に＜自己紹介書＞でなく個性が伝わるようなアピールを目指したい。(R2;④)
・未達成企業に対する求人開拓は、現在でもハローワークで行っている内容であるが、「未達成企業＝障害者雇用を希望」ではないことが現実であり、就業場所や業務内容も含めマッチングさせることは容易なことではない。(R2;④)
・ミスマッチを防ぐための一つの手段として考えられたのだろうと思いますが、「職場実習等の機会で（略）求人条件を明確に」するという文脈のイメージが持ちにくいように思います。本気で雇用率達成を考えている企業に対しては、例えば同業種での雇用事例を伝えていく中で（伝え方には工夫が必要でしょうけれど）検討いただくほうが有効かもしれません。(R1;③)

その他・分類不能

・これも主語がないのでよくわからないですが、就労支援機関が行う、という理解でよいのでしょうか。(R1;④)
・タイトルが長い。(R1;③)
・一文が長いので、区切りがあると分かりやすいと考えます。(R1;④)

⑥精神障害者等の職業場面での疾患管理やストレス管理を職場と本人が協力して実施できるような支援

ａ　職場担当者、支援機関の情報交換による合理的配慮の実施

(a)「体調の自己管理」は重要である。

・疾患管理やストレス管理は、働き続ける上で障壁になりやすく、そのような対応のノウハウを示すことは適切である。(R1;⑤)
・タイトル「疾患管理」を職場で実施するというのは馴染まないため、「体調管理」や「健康管理」という表現の方が良いと思います。 (R1;④)

(b) 障害特性を客観的に把握し、職場適応のための関係機関との情報共有・連携が重要である。

・精神障害者の方にとって、ご自身の病気の状況をいかに客観的に把握していただき、体調管理や職場との調整に活かすことができるのかが重要である。そのためには、ご本人は当然のことながら職場のご担当者や支援機関もタイムリーな情報共有ができる関係性を構築し、連携体制が取れる支援ツールは有効であると考える。(R2;③)

(c) 合理的配慮ができる理解のある職場環境づくりが必要である。

・精神障害者、発達障害者を雇用された企業の中には、担当部署、担当者のみで課題を抱えこみ疲弊するケースがある。そうならないためにも、事前に本人の了解を得ながら、職場環境を整える支援が必要であると思う。(R1;⑤)
・本人の体調管理とともに、企業の不安や疑問等に対応することは「ナチュラルサポートを構築するためのアプローチ」であるという視点を持つことが重要かと思う。(R2;⑤)
・当初は必要だと思いますが、職場で当たり前に従業員の健康管理をするということに移行していく視点が重要だと思います。(R2;④)
・企業の受け入れ体制にもよると思うので （強みを引き出し会社の利益につながるものである、と理解して取り組んでいただかなければ、手がかかるから無理、という企業も増えかねないと思う）ので、「定着のために」ではなく、「十分に力を発揮していただくために」というような文言が入ると良いように思う。(R1;④)
・2行目「職場での留意点の理解促進」について、「留意点」を「配慮事項」に言い換えてはいかがでしょうか（配慮という言葉のほうが浸透していると思われます）(R1;④)
・理想と考える。(R1;④)

(d) 障害者が継続的な支援がないと働けないようにとられるので、文章の修正が必要。

・障害者が継続的な支援がないと働けないようにとられるので、文章の修正が必要。(R1;③)

(e) 障害者が特別な存在ではなく、特別な支援を要す人であることが社会に浸透することが重要である。

・障害者が特別な存在ではなく、特別な支援を要す人であることが社会に浸透し、個人の多様性を認め合う社会が実現すれば、障害のオープン・クローズに関わらず働く環境は間違いなく改善される。この取り組みは、そのための理解促進事業でもあるので、積極的な展開を期待したい。(R2;⑤)

(f) ミニ講座や研修会は個別の障害者に当てはまるようにするための工夫が欠かせない。

・また、ミニ講座や研修会といったことについてはどうしても一般論に偏りがちですので、その企業が雇用している

個別の障害者に当てはまるようにするための工夫が欠かせません。(R1;③)
・ここで挙げる「ミニ講座」「研修会」はどちらかというと個別の支援よりも、一般的な話としてという意味合いが強いのではないか。(R2;②)
・ミニ講座や研修会であるが、ハローワークのトータルサポーターによる「精神・発達障害者しごと　サポーター養成講座」の活用が有効であると思われる。(R1;④)
・「ハローワークのトータルサポーター等によるミニ講座や研修会の実施」内容が問われ、また継続的なサポートを願いたい。(R2;⑤)
・＜説明文について＞　・「職場での留意点の理解促進のためのミニ講座や研修会」→「職場での疾患管理やストレス管理に関する留意点の理解促進のためのミニ講座や研修会の実施」ではいかがでしょうか。　(理由)・何に関する留意点なのかがあるとよいと思いました（タイトルでは示されているが、説明文ではないため)。　(R1;④)
・事業所からも研修会等への参加希望ニーズが増えてきています。当市の自立支援協議会就労支援部会においても、市産業政策課、就業・生活支援センター、ハローワーク、就労支援部会がそれぞれ企画する内容について整理し、事業所のニーズに合わせた研修会・セミナー等を開催しています。(R1;⑤)
・「ミニ講座」、「研修会」などの対象となる職場の担当者は、定期的に異動することが考えられることから、「総合的な定着支援」が確実に受けられるような「職場体制づくり」についても明確化することが求められよう。(R1;④)
・他の障害も必要。障害者の業界にいると、障害がトレンドのように変化していくが、肢体や、聴覚、視覚も始めて接する人はわからない。たとえば、聴覚だと大きな声を出せばいいと思っているとか。(R1;④)

(g) タイトルの変更　ストレス管理を職場と本人が協力して行えるようにする支援。

・＜タイトルについて＞　・「精神障害者等の職業場面での疾患管理やストレス管理を職場と本人が協力して実施できるような支援」→「精神障害者等の職業場面での疾患管理やストレス管理を職場と本人が協力して行えるようにする支援」ではいかがでしょうか。(理由)　・「実施できるような」という表現が少し曖昧なので、より明確にしてはどうかと思いました。　(R1;④)

(h) 研修等の実施に関し、企業側の理解が得られない。

・今のままでは企業側の理解が得られない、インセンティブがなさ過ぎる(R1;③)
・大手での展開では、支援者がそもそも企業文化に馴染めず、お客様状態になってしまう。支援事業所から利用者の移行及び定着で戦力になっていない面がある。大手とのやり取りの中で必要な支援者の資質、そもそも機能している支援事業所があれば、そこからのノウハウ・理論を求めたい。(R1;④)
・「職場と本人が協力して」という文面通りであれば、個別支援におけるオーダーメイドの研修になるのではないでしょうか。本人のことを知った支援機関が対応する方が良いのでは？(R1;②)
・どこまでを企業側に求めていくのかをもう少し明確にしていかないと、一般企業での精神、発達障がいの方の雇用はなかなか進まないのではと心配しています。(R2;④)
・多くの職場ではすでに実施されています。しかし、職場の負担が大きく、どこまで職場に求めるのかという課題があります。精神障害は、長期的な支援が必要ですが、公的機関の支援は短いという課題があります。(R1;④)

(i)「就職時の職場での留意点の理解促進」という表現が分かりにくい。

・「就職時の職場での留意点の理解促進」という表現について、就職時に職場で必要となる留意点のことなのか、就職時という表現は後段の文章までかかり、就職時に行う諸支援のことなのか、意味がつかみにくいように思います。(R2;④)

(j) 説明文の修正　「長く働ける」は「安定して働ける」とする方がよい。

・「長く働ける」は「安定して働ける」とする方がよい。　(R2;③)

(k) 説明文の修正　「職場と協力した定着支援」

・「職場と協力した定着支援」(R1;②)

(l) 就労定着支援事業との関連性をどう整理するのかが課題と考える。

・内容としては良いと思うが、就労定着支援事業との関連性をどう整理するのかが課題かと思う。(R1;④)

(m) 本人の状況についての職場への伝達や日々の体調チェックなどは既に一般的に行われているのではないか。

・現に雇用されている精神障害者等が対象とされていますが、例えば就労移行支援を利用後に就職した場合は送り出し側の事業所が定着して行くことが通例です。従って、ここにあるのは主にそれ以外のルートによる就職者ということになろうかと思いますが、本人の状況についての職場への伝達や日々の体調チェックなどは（それが必要な方

に対しては）既に一般的に行われているのではないかと思います。(R1;③)

b　本人同意のストレスマネジメントの重要性

(a) 障害者自身・支援者がストレスマネジメントできる職場環境整備が重要である。

・関係機関において職業訓練を経て、一般就労にたどり着いた障がい者が、新しい環境において、再度ストレスによる安定就労がかなわないことにならないよう、障がい者自身がストレスマネジメントを日々行うことができるよう継続的に訓練すること、またそうした訓練を支援員自身が熟知していることが有益と考える。(R1;④)

(b) 体調やストレス管理のため、臨床心理士や精神保健福祉士等の配置が有効である。

・体調やストレス管理は、安定就労に向け極めて重要なポイントであると認識している。記載の講座や研修は安定就労のための知識として持つことが障がい者のみならず、支援員の健康管理にとって有益であり、事前の安心につながる思う。一方でどうしてもこうした座学は一過性のものとなりがちであり、現場においてタイムリーな対応を行うためには、臨床心理士や精神保健福祉士等の経験者の配置が有効と考えており、そうした措置に対して、国として継続的な助成措置がとられることも、安定就労の仕組みには有効であると考える。(R2;④)

・「企業と、本人、支援機関が協力して体調・ストレス管理に取り組めるための支援を行う」→「企業と、本人、支援機関が協力して体調・ストレス管理に取り組めるようにするための支援を行う」のほうが分かりやすいように思います。 (R2;④)

・個別の状況にもよるが、精神障害者や発達障害者等の働き方は他の障害種別より困難なケースが多い。企業や特例子会社の経営者からも同様の意見を聴くことがある。だからと言って偏見や固定概念を持つことは避けなければならないが、職業場面での疾患管理やストレス管理を行うのであれば、ジョブコーチや地域センター、ハローワークのトータルサポーター等に加え、本人の同意を得て、精神科医療機関との連携やピアサポートの視点を取り入れた方が望ましい。(R1;④)

・就労時に対象者の配慮事項等について共有することは重要だと考える。その場合、ここに挙げられている「地域職業センター」「ハローワーク」よりも、より本人を知っている機関が情報提供する方が効果的だと思われる。ただし、支援機関の利用が無く、ハローワークでの紹介等で就職する場合は、「地域職業センター」「ハローワーク」等による情報提供が有効であると思われる。 (R2;②)

(c) 得意なことを含む総合的なアセスメント結果の共有が重要である。

・就労パスポートや自己の特徴に係る説明文書の内容は、疾患管理やストレス管理に限らず、本人のアピールポイントや、本人の特徴に即した関わり方・配慮についてのものであるため、タイトルと一致していないように思われる。(R1;③)

(d) 本人の協力内容を例示する。

・タイトルは「職場と本人が協力して」とあるが、本文では職場に対する働きかけしか書かれていないため、タイトルに見合った内容を盛り込む必要がある。 (R2;③)

・タイトルが「職場と本人が協力して」とあるが、内容は支援者から職場にアプローチするものが多数を示しており、本人が置き去りになっている印象を強く受ける。本人がどのように協力するのかを例示する必要がある(R2;②)

・タイトルと中身があっていないのでは。タイトル「精神障害者等の職業場面での体調・ストレス管理を職場と本人が協力して行えるようにする支援」とあるが、「行えるような環境づくり」の内容では。(R2;④)

(e) 内容は定着のための支援と受け取れる。

・タイトルと内容が違うのでは？　内容は定着のための支援と受け取れる。(R1;④)

・タイトルと記載内容が一致していない。下段で記載しているのが主に職場の理解を深めるための方策であり、タイトルにある支援とはずれている。(R1;③)

c　ソフトウェアによる体調管理

(a) 情報共有を個別かつタイムリーに更新する必要性がある。

・理解促進のためのミニ講座等研修も重要なアプローチではあるが、日々の体調チェック等タイムリーな支援、情報共有ができる具体的な研修が必要。(R1;④)

(b) ナビブック等を簡単に更新できる方法があれば、自己意識の認識にもつながると思う。

・職場定着のために、継続的な合理的配慮の面談の実施は重要で、面談場面でナビブックや就労パスポート等を更新する作業が手軽に行えるかが大切だと思う。ナビブック等を自分で随時更新しているケースがどのくらいあるかは

不明だが、離職後再就職活動時に改めて更新するとなると、まとまった労力を費やすことになる。簡単に更新できる方法があれば、自己意識の認識にもつながると思う。(R1;⑤)

・また、就労パスポートや本人の説明文書、日々の体調チェックは型どおりに終わらなことが重要と考える。(R1;④)

(c) 日々の体調管理を共有するためソフトウェアを活用している。

・また、日々の体調の管理については、エスピスのように簡単に記録し、グラフでかつ振り返ることができる共有できるものは有効だと思う。ムスファスの疲労サイン等を現在手書きで作成しているが、一部をデジタル化することができれば自己管理しやすいツールとして使用エスピスのように手軽に活用できないだろうかと思う。(R1;⑤)

その他・分類不能

・現状の実態を十分理解できていない。(R1;③)

⑦地域関係機関による就職後の障害者の職場定着のフォローアップ

a　地域関係機関の連携によるサポートの必要性

(a) 職場定着のためには地域関係機関の連携によるサポートが必要である。

・職場定着のためには、余暇の充実、話を聴いてもらえる場所があることや人がいることが重要となる場合がある。一つの支援機関でそれらすべての支援をしていくには、マンパワーの確保が厳しい場合もあるので、地域の社会資源を活用することは大いにありだと思う。その意味でも、就労支援者は、自機関のみで解決するのではなく他機関、多職種の力を借り活用することも必要であることから、そのようなネットワークを広げる術や能力も求められると思う。(R1;④)

・土日やアフターファイブの場づくりは働く生活を支えるためにも、また、障害当事者の悩みや課題などの把握のためにも有効と考えます。ただ、それをボランティアで行うことには極めて困難性が高いと思われ、当然ながら制度化することになる筈です。しかも県内に一つ二つではカバーきる範囲は限られますので、例えば障害保健福祉圏域に一つずつそのような場を設置することが望まれるでしょう。そのための費用等の確保などにおいてハードルは高いかもしれません。(R1;④)

・安定就労に向けた職場ストレスを開放する観点で、相談相手や仲間をイメージできることは大切だと考える。よってこうした地域の場を意図的に構築することは効果的と考える。(R1;④)

・できるだけ気楽に立ち寄れるような環境を実現し、その環境の中に個別相談など受けられるようにすることや、実際に企業等で働いている OB の方などからの実践報告、ピアカウンセリングなどの場を定期的に持つなどの工夫があれば効果的だと思われる。(R2;④)

・ご本人にとって、「暮らす」場面は多岐にわたり、働くことだけではなく、遊ぶ、学ぶ、集う等あらゆる場面において、様々な支援者が関わることにより、就業生活支援を実施するうえでの課題を共有し、連携して地域で支えることができると考える。(R2;⑤)

・個人の障がい特性や生活面を起点として医療や心理面のダウンは、日常的に発生し、安定就労への課題となっている。障がい者雇用が進んでいない企業においては、こうした点を克服できている前提で採用を進めている企業もあろうかと感じる一方で、残念ながら克服できていないケースに遭遇するケースもあるように感じる。こうしたことへのフォローとして、就業機会以外におけるこうした取り組みは雇用にとって重要であると考える。(R2;④)

・問題が起きてから立て直すのではなく、早めにキャッチすることが有効であることを、説明文に加えてはどうか。(R1;④)

・支援機関と企業間で構築されるべき支援内容ではないか？多くの雇用されている障害者に対して、このような機関が連携して一人ひとりに対応できるのか？現実的な点で疑問である。理念先行では形骸化してしまう。適切か適切でないか、という点でいえば間違った考えではないだろうと思う。(R2;④)

(b) 地域関係機関が連携する上でピアサポーターによる職場定着は有効である。

・就職後の不安やストレスを、雇用主や上司、同僚に面と向かって訴えることは難しい。このような地域の関係機関による情報交換の場や集える場づくりは、自治体によってはすでに始まっており、さらに発展させることはとても望ましい。職業や就職などに拘らず、気楽に立ち寄れる環境をつくり、また、参加者にはピアサポーターを視野に入れると良いと思う。(R1;④)

・また、ピアの力を活かす機会の一つとして交流の場を作ることも定着につながる一つの方策となると思う。各都道府県の実施する障害者ピアサポーターの養成事業などのピアの力を育成する取り組みと併せて検討できれば良い

かと思う。(R1;③)

(c) このような取組は効果的・有益である。

・一つのやり方としてはアリだと思う。乗ってきにくい層にはどのようにアプローチをするのかも重要だと思われる。(R2;④)
・現在も当事業所でも取り組み、一定層には有効である。(R1;④)
・職場への情報共有ができれば、より良い支援となる。(R1;④)
・このような支援があると全員が助かると思います。(R1;⑤)
・理想と考える。(R1;④)
・この仕組みは、有益であるとおもいます。(R2;⑤)
・「医療や心理面へのタイムリーなフォローアップ」(R1;②)

b フォローアップ体制の確立の重要性

(a) フェーディング後のフォローアップ体制の確立が重要である。

・説明文3行目「タイムリーに対応できるようにする」を「タイムリーにキャッチし、早期対応につなげやすくなる」としてはいかがでしょうか。医療や心理面の課題は、早期に医療機関との連携や対応につなぐことが必要な場合も多く、そのことを明記したうえでノウハウとして普及したほうが望ましいと考えるため。(R1;④)
・障害者の就労支援については、就職後定着までのフォローアップが最重要課題と考えます。取り組みにおいてはマンツーマンでの人と人の繋がりに着目したものがより効果的と考えます。自由意見(R1;④)
・フォローアップ支援が必要であり、どのようなフォローアップが有効であるかを情報提供することは適切である。(R1;⑤)
・問題が発生してから支援機関が介入するのではなく、問題発生の有無に限らず支援機関側から事業所へ積極的に年一回は定期的な職場適応支援を実施することは、職場定着に有効に働くように思う。(R1;③)
・企業と障害者の関係を維持発展させ、キャリアアップに結び付けるためには、企業にオンブということではなく、企業と障害者の間でコーディネートする役割が必要と思います。(R2;④)
・何かあってからのネットワークではなく、日頃から地域の社会資源との関係性を作っておくことが有効だと思う。(R2;④)
・本人不在ではないことが重要と思います。(R1;④)

(b) フォローアップを可能とするには条件整備等の課題がある。

・こうしたフォローアップ体制が地域のなかに整備されるのは、きわめて望ましいことではあるが、それが意図したように機能するには、地域の関係機関の人的体制の拡充整備が不可欠と思われる。 そうした条件整備の必要性についても言及されてしかるべきではないか。(R2;④)
・こうしたフォローアップ支援の必要性は十分理解できるが、そうしたフォローアップ支援ができるような条件整備への具体的な取組支援も求められるのではないか。(R1;④)
・どこを事務局にするか(R1;④)
・上記の「地域関係機関」とはどの施設になるのか。職員の人件費がかかるため報酬や補助金がつかない事業は実施が困難と思われる。(R1;⑤)
・ハローワークの窓口で課題を把握した場合でも地域の関係機関に相談することで、就職後のフォローアップを充実させたい。(R2;④)
・自分からは悩みを発信しにくいタイプの方への配慮も必要。(R2;⑤)

c タイムリーな相談の必要性

(a) 終業後や休日での相談体制・オンラインでの相談の必要がある。

・9時から17時（就業中）は雇用管理のもと、基本は企業が主体となり、地域の支援機関と連携して定着支援に取り組むことが重要であるが、17時以降（終業後）は福祉機関が主体となり、企業と離れた立場で定着支援に取り組むことが重要。そのためにはオンラインも手法の一つで希望者にはよいツールであると思う。(R1;⑤)
・集まりたくない人もいる。オンラインの相談は良い。(R1;③)
・地域での定期的なフォロー等をしっかり行っていただけると大変有難いです。また、土日の対応等が可能であると助かります。(R1;⑤)
・支援者と個別面談の実施やオンラインの取組み強化は非常に良いツールと思います。(R1;③)

・支援者同士の情報交換や課題検討等を共有する連絡会等は非常に良いが、精神障害者等の当事者の集まりは、障害特性や職場環境、待遇等違いが様々で、共感や集まる方が多くいるのか疑問。(R1;③)
・＜説明文について＞　・一般的な内容である、個別面談の実施のほうを先に示す形にしてはいかがでしょうか。「就職・復職した精神障害者等に対し、定期的に支援者との個別面談の実施やオンラインを通じた取組を行ったり、精神障害者等が、土日やアフターファイブ等に定期的に集まって情報交換や課題を共有して共感できる地域の場を作ったりすることで、職場では対応できない医療や心理面の課題にタイムリーに対応できるようにする。」(R1;④)
・アフターファイブは最近聞かないため、「終業後」とする方がよい。(R2;③)

(b) 就労定着支援事業等のフォローがあると良い。

・就労定着支援事業所の支援員が、通常の業務の範囲の中でやればよい内容ではないでしょうか。(R2;③)
・就労移行支援事業所等が行っている内容と思いますが、このような場があるととても良いと思います。(R1;④)
・地域活動支援センターの役割の一つして、「地域で働く人のフォロー」を明記する事も検討して良いのではないかと思う。(R2;④)
・医療に関しては、複数の機関が関わることによる本人の混乱が危惧される。アフターファイブや週末の対応という事であれば、現状の地域活動支援センターの活動や、ナカポツセンターの活動に近いものがあるのでは？(R1;②)
・フォローアップの支援体制に「地域活動支援センター」が記載されていますが、当該地域では連携実績がなく違和感を感じます。他地域では連携があるのでしょうか。(R2;④)
・就労定着支援事業との関連性をどう整理するのか疑問である。 地域生活支援センター等既存の社会資源にそのような役割を与えても良いのではないかと思う。(R1;③)

(c) 利用者の成長を体験できる人的つながり、グループワーク等が必要である。

・単に技能スキルに止まらず、相互のチャレンジ、相互の存在のおもしろさ、個々成長を体験できる体験でグループ、コミュニティの創造が必要である。そこへの理論・技法等が望まれる。オープンダイヤログなアプローチなど、ナラティブな理論と試みが必要ではないか。(R1;④)
・「継続的な人的つながりや課題を共有して共感できる地域の場をつくる」という文章について、「人的つながり」を「共有」…という意味が分かりにくいように思います。また、共感というのは誰が共感するのか（当事者間？）分かりにくいように思います。(R2;④)

その他

・ノウハウが大きく 2 つ含まれているので、分けて記載すると整理がつきやすい。(R1;⑤)

⑧生活面の支援と職場定着支援のための家族支援

a　家族と協力した支援が必要

(a) 家族の支援も必要に応じて重要である。

・タイトルを「職場定着に向けた家族との連携」としてはいかがでしょうか。(R1;④)
・実際に取り組んでいる支援内容である。(R2;⑤)
・就労の安定のためには、生活支援とその生活や当事者を支える家族の支援が必要であることは誤りではないと思う。(R1;③)
・安心して働くためには生活環境の良し悪しが大きく影響するので、生活の場と職場の連携を図ることはとても望ましい。本人の了解を得ることや本人と家族との関係性に留意することが重要であるが、連絡帳の内容は、できないことや課題等を中心に記述するのではなく、本人が読んでも励みにつながるよう ICF の視点を取り入れ、ストレングスに着目した記述が望ましい。良いところを伸ばすような連絡帳であれば、企業側の偏見や差別意識などに対する意識改革にも貢献できると思う。(R1;④)
・必要に応じて、職場と家族が連携して就職や定着支援を実施することは望ましい。ただし、本人の了解を得ることや本人と家族との関係性に留意することが重要である。したがって、「可能であれば必要時に職場と家族が直接メール等で連絡を取れるようにする。」についても、本人の知らない間に行われると信頼関係が一気に崩れてしまう可能性があるので、本人の了解を得ることが大前提である。(R2;④)
・知的障害者等の職場定着のために、職場、家族、支援機関の間で負担にならないような連絡帳などでやりとりをすることで、家族の理解と協力を得られ、生活面が整い、職場定着が促進される。また、職場と家族との関係づくり

に苦慮している職場にとっても有益である。(R1;⑤)
・連絡帳のやりとりは企業の家族で良いと思う。支援機関が入るとタイムリーなやり取りが難しくなると思う。 雇用後は、主体は本人（家族）と企業であり、支援機関はナチュラルサポートの構築を意識したアプローチが必要だと思う。(R1;②)
・職場と家族を中心とした関係者が情報を共有することは重要。(R1;④)
・職場と家族が直接やり取りを行うことは、「可能であれば」というよりも「必要に応じて」の方が適切である。直接やり取りしない方がよい場面も多く、直接やり取りすることに懸念を示す企業も多い。(R2;④)
・生活面に課題がある方にとっては、職場・家族・支援者との情報共有は重要である。(R1;④)
・もう少しニュートラルに、職場、家族、支援機関の連携を促す取組を行うことを記述する形でもよいかもしれないと思いました。(R1;③)
・「家族も重要な地域資源として充実させていく必要がある」という表現について、家族を充実させるという表現が分かりにくいように思います。「家族も重要な地域資源として役割を発揮していくことが望まれる」等としてはいかがでしょうか。(R2;④)
・「職場と家族の連携の促進」(R1;②)

(b) 家族との協力ができない場合、家族の支援はマストではないと考える。

・必ずしも企業にとって有益とは言えず、デメリットもあるとは思われる。(R1;④)
・生活面の支援と家族支援は分けるべきではないか。(R1;③)
・ただ、家族にも支援を望めるところもあれば支援力に欠ける家族もある。また、年齢の高い障がい者になれば、その親の年齢はまた高く、これまで頑張って支えては来たものの、いつまで頑張らなければならないのだろうかと思うと心苦しいところもある。 (R1;③)
・親が企業と連携する上では一つの有効な方法であるかもしれませんが、本人の状況（知的障害の程度）によるかと思います。よって、マスト事項となるノウハウとする上でちょっと気になりました。(R1;③)
・支援対象者を「一人の社会人」として捉えた場合、家族へのアプローチは必要最低限にすることが望ましいのではないでしょうか。地域の社会資源をいかに活用するかが重要であり、これらの活用に必要な情報交換という事であればという感じを受けます。また、連絡帳によるやりとりは、必ず本人を介すので、内容によっては慎重な対応が必要だと考えます。(R1;②)
・障害者就労だから家族の支援が必要というのは肯定できない。生活支援に課題があるのであれば、福祉サービスも含めたサポートを検討すべきだと考える。選択肢の一つとして「家族」も対象とはなるが、8050 問題にも見て取れるよう、その支援は未来永劫ではない。また、家族の負担も大きく可能であれば公的な支援でサポート出来るよう移行していくべきではないだろうか。(R2;②)
・知的障害のある方の意思決定が常に家族と一対であることの違和感を感じる。知的に障害があっても職業人として自立した存在であることを認識したうえで連絡帳を活用できる企業は少ないのではないかと思う。職場の安全衛生の観点からの体調チェック等は有効だと思う。(R1;①)
・一般的には、保護者がお子さんの就職面接に同行はしない。就職後も家族が事業所と接触することは本来ない。就労・生活支援センターとしては、職場でのお子さんへの支援と当該保護者への支援として分けて取り組む。敢えて事業所を含め三者を前提にすることには違和感を感じる。(R2;②)
・知的障碍者等の職場定着について「家族」の理解と協力が得られるようにすることの必要性は理解できるが、必ずしもすべての「家族」が同様な役割を果たせるわけではないので、「家族」の状況によっては、その役割を家族以外でも果たせるような仕組みについても検討する必要があろう。(R1;④)
・就職した後に保護者がその場に関わっていることは、通常は本来ではない。そもそも本主題はインクルーシブへの支援としては疑問である。やはり、家庭と企業の間に支援者が介在していることであり、けっして家庭と企業との関係を媒介するものではない。(R1;③)
・ご本人への家族の影響は大きく、時には家族へのアプローチが効果的な場合もあるが、それは家族の状況やキーマンが家族の時であって状況に応じて対応すべきことで、全てのケースで有効とは限らないなか、ノウハウに入れてよいのかは疑問がある。(R2;③)
・家族の存在や関わりが支援上の課題になる場合があることや、企業も家族との関わりを好まないところがあることから、一概に企業と家族との連携を良しとは言えないため。家族の状況や考えによって記載いただいている対応は異なってくる。(R2;③)
・家族は、最初からサービスを提供すべきフォーマルな社会資源ではなく、インフォーマルな社会資源であるため、

「ノウハウ」としてはどう、支援者・企業と関係を作っていくか（巻き込んでいくか）ということが重要となってくるのではないか。(R2;④)
・有効な場合もあるし、また対象者によっては家族関係の歪みや自立を妨げてしまう状況につながってしまう可能性も高いので、十分に検討した上で計画的に行う必要があると思う。(R1;③)
・家族＝親、ではなく配偶者の場合もあると思われるが、親から精神的にも経済的にも自立する必要がある方も多い。親のサポートを前提にした就労継続では、いずれ来る「親なき後」の課題を先送りしてしまう。(R2;③)
・ケースとして家族と企業の連携は必要であると思われるが、基本的には企業としては家族と一線を画すべきと判断しており、状況に応じた対応と思われる為(R2;③)
・いつまで必要なのか？　家族にとって負担にならないこと、本人の意思を尊重することが大切。(R1;③)
・知的障害のある方への職業自立に親御さんが支援をすることについては違和感がある。(R2;②)
・家族との連携は必要であるが、強制はできない。(R2;③)
・どの程度、家族の関与が必要なのかは人によって異なると思います。家族との連携が重要と取られかねないかと思いました。(R2;③)
・基本的な内容だと思うが、「医療機関や家族とは直接やり取りはしない」と明言される企業も多い。そのような場合に、職場定着に向けた家族との連携はどう考え、対応していくかも記入があるとより良いと思う。(R2;⑤)

(c) 本人が主体の支援とすることが重要。

・本人が置き去りにならないようにする必要がある(R2;⑤)
・本人不在でないことが重要と思います。(R1;_)

b　家族が困らない支援が必要

(a) 連絡帳のやり取りは工夫・配慮等が必要である。

・当社の場合には、家族との連絡を直接取らない事を大原則としている事もあり、連絡帳等でのやり取りをどこまで行なうかについては、未定。全てがダメだと言っている訳ではありませんが。(R1;③)
・連絡帳の書式ややりとりの頻度など、ご本人や職場のアセスメントを行ったうえで、目的に応じて検討することが前提となること、また時間の経過や担当者の交替などにより、やりとりが形骸化しないよう連絡帳の目的・方法が引き継がれる工夫や仕組みづくりが必要であることも併せて普及することが望ましいと考えます。(R1;④)
・日々の連絡帳のやり取りは企業にとって一定の負担を伴うため、当該企業がそれを必要と感じることが前提になりますが、もし必要と感じている企業であれば既に企業側から提案が為されているのではないでしょうか。また、職場と家族間の連絡帳のやり取りはわかりやすいですが、そこに支援機関を含めるとなるとタイムリーなやり取りが課題になるように思います。(R1;③)
・負担でなければ、毎日の連絡帳でのやり取りによる本人・職場・家族・支援機関の協力体制の構築も有効と思う。(R1;③)
・連絡帳のやりとりは非常に有効な面もあるが、慣れで形骸化もある。メリハリのため、定期的な 4 者面談等も有効。ただし、企業は職場定着のために支援機関 OK でも、家族とは連絡は取り合いたくない企業も少なくない。職場と家族（生活）との関係作りを望んでいる訳でなく、シビアでドライな関係性も見られる。(R1;④)
・知的障害に限らずとも、生活面で家庭の協力が必要と考えられる場合は、有効な取組と思われるが、連絡帳のみで上記効果が得られるかは疑問である。連絡帳で把握した日常の様子も参考にケース会議等を行い、家族・職場での役割分担について協議するなどの取組も必要と思われる。(R1;②)
・知的障害だからと言って、一律に連絡帳を活用するのは避けたい。職業人としての自立や成長を促す意味でも、まずは本人に職場が働きかけ、加えて家族や支援機関に対しても知ってもらい、本人ができるような後押しに関する協力を得られるよう働きかけるべきと考える。(R1;④)
・重度知的の方には必要な場面もあるかもしれません。ただ、連絡帳の記入を企業が行うのは企業の負担が大きいのではないでしょうか。施設ではないので、疑問を感じます。何かあった時に家族と共有したり、年に 1 度共有の機会を設けるなどが現実的と思います。(R1;②)
・記入が面倒で形式的なものになる。家族も知的障害の場合がある。自分だけ周りと違うことをしているのが嫌な人もいる。(R1;②)
・連絡帳のやりとりが日々の形式に陥ることが懸念される。(R1;④)
・最近は連絡帳ではなく、メールでの情報交換を行うことが多くなっています。(R1;⑤)
・一方で連絡帳でのやり取りを望まない、見張られているように感じるなどの当事者もいる。連絡帳ではなく、メー

ルやその他の方法を用いることも検討するべきである。(R1;④)
・雇用された労働者にとって、連絡帳という福祉施設のイメージを持たれる手段というものはどうでしょうか？デジタル通信の時代、別の方法は考えられないだろうか。目的に関しては賛同いたします。(R1;③)
・必須とは言えないが、ケースによれば有効な時もある。メールや掲示板等を活用するのも一つ。(R1;③)
・連絡帳と限定的な記述はどうなんでしょう。イメージとしてはどうしても紙ベースの交換とのイメージが強いですが。(R1;③)
・家族による職場見学会の実施も支援の拡大につながるのではないか(R2;④)
・一定期間が経過すれば、関係者が職場へ集合し、意見交換する機会を持つことに変更していくことも考えられる等、連絡帳以外の有効な方法について収集し提供することは、家族だけでなく支援機関と会社との関係づくりにおいても情報として役立つと思う。(R1;③)
・どこを事務局にするか(R1;④)

（ｂ）家族の支援が脆弱な場合は、支援者による生活支援が重要である。

・必要な支援は家族にもお願いするが、親と子が共倒れにならないよう福祉サービス機関とも連携をするなど、別の支援や環境を考えていくことも必要だと考えている。(R1;③)
・家族との連携はきわめて重要ではあるが、家族がサポーターとしての役割を果たせない場合、支援者が「(家族と連携し、) 本人と職場を継続的にサポートする」とされるが、そうしたサポートは、無期限で実施できるわけではないので、支援者にわかる役割を果たせるリソースを地域のなかで特定していく必要があるのではないか。(R2;④)
・ご家庭の事情で、体調面、心理面での課題が現れ、障がい者の就労環境が崩れるケースがあり、障がい特性や家族、ご家庭、生活面での課題が現れた際には、ご家族の最大限の理解 (企業だけに預けた状態にしない) が必要と考え、こうした点を踏まえ、関係機関に十分な橋渡しの役割が期待される。(R2;④)
・職場で出来ることには限界があります。しかし、生活面の課題も働くことに大きく影響します。職場では生活面までの介入が出来ません。権限がある機関に支援をしていただけると助かります。(R1;⑤)
・「家族も重要な地域資源として充実させていく」という表現について、家族がいない (あるいはサポートが難しい) ケースもあるため、そこに配慮した表現が望ましいと考えます。(R2;③)
・また、障害者雇用が進み、職場と家族が直接のやりとりが難しいケースが増えてきて、支援者が定期的に仲介する必要性があると感じています。その支援の必要な期間が細く長くになってきているように思います。(R1;⑤)
・人によっては、生活課題もあることから相談支援事業所なども併せて支援会議に入ることが多いようです。(R2;④)
・日々関係者が連携することは、職場定着に向け重要であると考える一方で、障がい者雇用の職場繁忙度を踏まえると継続性が担保されるか疑問である。(R1;③)
・家族が経済的虐待として本人の給料を使い込むなどの場合も含められるとより適切と思われる。(R1;③)

その他

・文章の視点が、「～することで、～される」という形式で、他の説明文と異なるように思います。できれば、統一できるとよいと思います。(R1;③)

⑨精神障害者等のメンタルヘルスと職場定着のための医療、職場、関係機関の多職種チーム支援

ａ　職場の上司、人事労務担当者、産業保健スタッフとの連携

(a) 職場の支援では、上司、人事労務担当者、産業保健スタッフとの連携が重要である。

・「職場」には、上司、人事労務担当者、産業保健スタッフなど、職場内での様々な職種との連携の重要性を伝えるためにも、「職場」と一括りにせず、それぞれ具体的に明記したほうが良いと思います。(R1;④)
・「精神障害者等のメンタルヘルスと職場定着のための多職種チーム支援」(R1;②)
・文章の中の関係機関がチームで・・というところと、関係機関が連携し・・というくだりが被っているため、関係機関が連携しの分は削除してもよいかと思う。(R1;⑤)
・医療機関の医師や精神保健福祉士、就労支援機関による体調や生活面の情報、就職後の職場の上司、人事労務担当者、産業保健スタッフ等による体調管理やストレス管理についての情報」の文章について、体調や生活面の情報は医療機関の医師や精神保健福祉士、就労支援機関、体調管理やストレス管理の情報は職場の上司、人事労務担当者、産業保健スタッフと限定している点について、限定して記載するだけの根拠があるのかが気がかりです。(R2;④)
・登場人物および項目が多すぎてよくわからない。(R2;②)

(b) 精神障害者等の就職や職場定着では医療（主治医）や生活支援（精神保健福祉士）との連携が不可欠である。

・メンタルヘルスの問題は、障害者全体の課題とするほうが有効で特に精神障害者に特化する必要はないように思われます。(R2;④)
・4行目の文章に「医療や生活面の支援（例えば診察同行や家族調整等）と、職場での体調管理や…」と加筆すると理解しやすいかと思いました。(R1;⑤)
・説明文の書き出しは、タイトルに合わせて、「精神障害者等」とする方がよい。(R2;④)
・タイトルに合わせて、「精神障害者の医療や生活面の支援と職場定着を総合的に支えるため」→「精神障害者等の医療や生活面の支援と職場定着を総合的に支えるため」としたほうがよろしいかと思います（以前の文章では、精神障害者等となっていたかと思います)。「(R2;④)
・「関係機関」とは就労支援機関ということでしょうか？（ここでいう「関係機関」には、医療機関は含まれないということでしょうか？)「関係機関」の定義がその都度異なっているように感じ、少し分かりにくいように思います。(R1;④)
・説明文1行目「就職前や休職中の」は「就職前や休職中から」という意味でしょうか？(R1;④)
・＜説明文について＞ ・「職場での体調管理やストレス管理の精度を高めることができる」→「職場での体調管理やストレス管理の精度を高め、職場定着の促進を図る」ではいかがでしょうか。 (理由) ・タイトルには職場定着のことが記載されていますが、説明文には見当たらないため。 (R1;④)

b 共通言語でのやり取りの難しさ

(a) 関わる機関・職種が多くなると共通言語のやり取りが困難になるなどの不調がある。

・多職種チームでのアプローチはそれぞれの複合的な視点から検討することができるので、必要に応じてチームで支援することは有効だと思う。(R2;④)
・但し、関わる機関や職種が多くなると「共通言語」でのやり取りが難しくなったり、誰がキーパーソンになるのか等基本的な事を押さえる必要があると思う。(R2;④)
・このノウハウは、職場定着に向けて職場も含めた多職種のチームによる支援の方法について書かれているものと認識していますが、医療や生活支援機関の就労の視点からのアセスメントや支援精度を高めてネットワークを強化するといった広義の趣旨も同時に含まれているようにも読めます。もし二つのことを述べるのであれば、分けて記載したほうが分かりやすいように思いました。(R2;③)

(b) 医療機関との連携で苦慮している現実がある。

・多くの機関と医療機関の間で十分な連携が図れていない現状（初回の連携・意見等を伺った後の情報更新があまりなし等)、本人の同意とはいえ、個人情報を扱うこと、就労支援、医療に関する相互知が不足している面もあり、どのように情報交換すればよいか苦慮している点もある。 効果的な情報交換の手法・方法を検討、共有する必要がある。(R1;④)
・この連携ができたケースの定着はスムーズにいくと考えられますが、医療機関の医師がチームに入らず、安易に事業所（会社）批判を行い、休職するように助言するため、当事者が復職後居づらくなり離職するケースが複数見られています。医療機関との連携の難しさを感じています。(R1;⑤)
・医療連携は必要であるが、全ての医療機関が就労支援に協力的ではない。(R2;④)

(c) チーム支援は重要であるが、現状で課題が見受けられる。

・ノウハウというよりは一般的な支援の考え方に近い。(R1;④)
・先の問いと同様、現実的に取り組み可能かどうかの検証が必要と思う。(R2;④)
・理想と考える。(R1;④)
・先ほど、疾病管理などの項目もあり、そことのオーバーラップがあるように見える。多職種チーム支援については聞こえは良いが、実際にはどのように役割分担するかに依存することが多く、ノウハウとするには適切な情報が得られるか不明である。(R1;③)
・「多職種チーム支援」の必要性はよく理解できるが、そのチームが有効に機能するかどうかは、 そのチームを構成する個々のメンバーに左右されることについても十分留意したチーム作りが求められよう。(R1;④)
・医療機関と就労支援機関との連携は不可欠であるが、本人同意のもと、就職前や休職中の情報も共有することによりアプローチできることもあるのではないか。(R1;④)

・スキームとしては良いと思うが、前提として医療機関と福祉機関の支援目的の違い、立ち位置や考え方の違いなどがあるが、「就労支援」という共通言語で情報を共有できないと絵に描いた餅になると思う。(R1;④)
・キーパーソンの存在が問われる。 ★各役割の共有部分、重なりの柔軟性を求めたい。(R2;⑤)
・ご本人の同意は大原則であるが、多職種連携のもと、情報を共有し、アセスメントや支援の制度を向上させることは重要である。(R2;④)
・精神障碍者の社会参加の在り方が後進国の我が国におて、未だに現状であることにさらなる関心を持つべきではないか。ベテルの家の実践他、地域の中での活動をしている実践にさらに注目し、学ぶべきではないか。(R1;⑤)
・企業等で働く環境の中では、つらい思いをすることや、場合によってはダメージを受けることは少なからず誰もが経験するものであるが、とりわけ障害が理由になるケースも少なくない。加えて、精神障害者の場合、自身で障害を受容できず苦労している人も存在し、人によっては、障害をクローズして就職活動し、就職後に何かの失敗やトラブルをきっかけに負の連鎖に入ってしまうケースもある。本人同意の情報共有とはいえ、慎重な取り扱いが必要であり、企業等受入側の偏見や先入観につながらないよう留意することが重要である。(R1;③)
・この場合、主たるチーム構成員は送り出し機関と職場になると思われますが、医師や精神保健福祉士のチームへの参画の仕方が今一つイメージできません。職場定着への支援において医療側の積極的協力をいただけるかどうかが鍵になるようにも思います。(R1;③)
・分かりにくい。タイトルは、職場定着のために多職種で支援すると理解できる。中身は就職前から多職種間のすべての情報共有を行い、「アセスメントや支援の精度を高める。」と文章が結ばれているが、アセスメントや支援の精度を高めても、雇用するのは企業なので職場定着できるものではない点はいかがか。(R2;③)

c　チーム支援での情報共有の重要性

(a) チーム支援では支援内容など情報共有が重要である。

・多職種によるチーム支援の必要性や有効性については、これまでにも多く聞かれている。チーム支援は、利用者のニーズにより構築されていくため、チームメンバーの協働作業の過程で、支援方策の実施結果をその都度共有していくことになるかと思う。自己管理の力の育成が基本であるため、管理がうまくできないこともあり、リカバリーを円滑に進められるための情報共有のためのフィードバックは、引き続きチーム支援を行う上で必要となるかと思う。(R1;④)
・個人のセンシティブ情報の管理の課題整理が必要かと思われる。(R1;⑤)
・圧倒的な医療機関における情報不足をいかに補うかは就労支援において鍵になると思われる。 医療情報の提供という風にとらえがちだが、どちらかというと「医療機関への情報提供」の意味合いが強いのではないでしょうか。(R1;④)
・医療機関同様に紹介を受けた場合はその結果をフィードバック仕組みは、支援者間で一貫したアプローチが行える。加えて、人材育成のとっても重要である。(R1;⑤)

(b)「就労支援の帰結」を成功／失敗とは単純には分けることはできない。

・「就労支援の帰結」を成功と失敗とに単純に整理することは難しいと思います。「職場での適応状況を医療機関にフィードバックする」といった表現にしてはいかがでしょうか。(R1;④)
・「就労支援の帰結（成功/失敗）を、関係機関にフィードバックすることも重要である」とありますが、どういった意味で重要なのか、それをどのように活かしてもらいたいのかが今一つイメージできませんでした。(R1;③)
・就労支援の帰結（成功/失敗）が何を指しているかが分かりにくいです。(R2;③)
・成功/失敗よりも、好事例/課題事例、などの方が建設的な表現であるように思われる(R2;③)
・就労支援の帰結を関係機関にフィードバックしないことの方が想像しがたい。 また定着を目的とすれば、退職は失敗ととらえられると思うが、本人の人生を軸に考えるならば、退職は失敗ではない。「退職してよかった」と思える人生の展開もありうる。精神障害者のメンタルヘルスということでいえば、チャレンジを評価することが大切。(R1;①)
・就労支援の帰結の成功、失敗とは何を意味しているのか、いまひとつつかみづらいので、この部分を削除してみて考えることはいかがでしょうか。(R2;③)
・様々なメンタルヘルスが必要になる場合、周りで把握している以上にダメージを受けていることも少なくない。「もう関わらないで！」にならないように、仕事を続けることや職場定着ありきの関りではなく、一時的な休養も視野に支援にあたることが望ましい。(R2;④)

その他

・また、一文が長くなり、要点をつかみにくいように思います。(R2;④)
・「～できる」という表現が時々出てくるのが気になります。もしこの表現を用いるのであれば、どの説明文も一貫して用いられるとよいと思います。(R1;④)

⑩職業スキルの種類やレベルの一覧・可視化による障害者のスキルアップのモチベーション向上

ａ　可視化により職務配置を明らかにする重要性

(a) 品質水準等の可視化は業務遂行のため重要である。

・当事者と職場、作業とのマッチングやスキルアップのための目標を定める際に、求められるスキルが明確であるため評価、判断がしやすく、できるできないも理解しやすいため、当事者が納得して仕事に臨むことが出来るようになると思う。作成には時間を要すこともあるため、職場の担当者との情報共有を密にし、その担当者が理解し作成できるよう企業支援としてのサポート力が支援者には必要になると思う。(R1;④)
・また、補完手段のバリエーションは豊富な方が多くの方に適合しやすくなるため、情報量は多く、すぐに活用できるような情報形態の方が、本人も支援者も事業所も良いと思う。(R1;⑤)
・理想と考える。(R1;④)
・そのような可視化が必要な方や希望する方にとっては良いことだと思うが、特に必要ない方もいる。あくまでも、その方の必要性や特性を考慮した上で作成することが大切だと思う。(R1;③)
・企業は製造業ばかりではないので「製品の品質水準」という表現は適切ではない。「業務の品質水準」とすべき。(R2;②)

(b) 可視化は様々な調整等を含むレベルの高い取組である。

・職場で求められるスキルレベルの可視化は、当社内でも取り組んでいるが、かなり困難を極める。個別性が高いのでそのレベル感の表現が難しいし、かといって、粗雑なスキルレベル表では、使い物にならない。スキルレベルの可視化を実用レベルでできる方法や、支援者等があるとよいと思っているが、いまのところそれを見つけられていないので、実現性に疑問がのこります。(R2;③)
・現状はこのような取り組みは必要と感じることもあるが、いきすぎると心配な面がある。(R1;③)
・そのとおりであると思うが、支援者の技量によっては可能性や選択肢を狭めてしまうことになりかねないと思う。アセスメント能力が十分でないままハウツーだけが先行してしまう状況は避けたい。(R1;④)
・説明内容にあるような形で、適材適所が実現すればよいが、障害者のスキルは個別性や場面による力の発揮具合にばらつきがあるので、現場感覚としてノウハウとして実現するのかはイメージがつかない。(R1;③)
・これができれば有益な情報になるが、そもそも障害者の働く職域を狭めてしまわないかが懸念される(R1;④)
・目標を持たせることは悪いことではないが、全ての業種においてスキルレベルを可視化することは困難である。(R2;④)
・「職場において求められる製品の品質水準や業務スキルのレベルを多様な業務別に明確化し」というのはそもそもできるのでしょうか。 職業能力評価基準を例えば各職場ごとにより細かく定義することになるでしょうか。 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04653.html　かなりの専門性が求められ、他の内容と比べてノウハウの水準が異なるように思いました。(R1;③)
・2.「各業務の品質水準やスキルレベルをマッピングやカード等で一覧・可視化すること」は簡単なことではないので、「可能であれば」とか「可視化することができれば」という表現にすべき。(R2;②)
・「個々の職場において求められる製品の品質水準やスキル」というのは単に明確化されるだけでなく、調整されうるものであり、そのような調整の要素も含まれているのかが、説明からは分かりにくく感じた。(R2;④)
・これは特定の職場において、ということだと思いますが、これを行うにはかなりの労力が必要となります。(R1;③)
・例えば、障がい者を１名雇用している中小企業にとっては、ハードルが高い内容と思われるが、 特例子会社や大企業に限定すれば適切かと思う。(R2;④)
・そもそも一般の者でも自身にあった職場で従事していることは稀なことで、それぞれの職務の中で学び or 訓練に対する理論等の根本的な見直しを図りたい。 前述したが、L.Vygotuky の最近接領域、J.Lave の正統的周辺参加等から、働くことでの魅力、イチローがバットや相手選手、スタジアムをも自身の身体の一部として体験している学習論から学ぶところがある。(R1;③)

(c) 可視化を行う人材など専門的支援の課題がある。

・職場での本人の業務内容などについて熟知している企業内の関係者（サポーター）の協力が不可欠であり、そうした企業内サポーターへの支援についても言及されてよいのではないか。(R2;④)
・内容としては重要なことだと思いますが、これは誰が取り組むことか気になりました（職場が？就労支援機関のフォローも得ながら？）。(R2;④)
・説明文の「職場において求められる製品の品質水準や業務スキルのレベルを多様な業務別に明確化し、マッピングやカード等で一覧・可視化することにより…」については、例えばどのように可視化するのかの例示する図表などがあると理解しやすいかと思います。これらが明示できるスキルがどの就労支援機関にもあるかを考えると、実際には不足しているように感じます。可視化する方法については、就労支援機関の職員が研修等で学ぶ必要があると思います。(R1;④)
・このノウハウはジョブコーチの行うことに含まれるのであれば､他の項目に吸収されるのではないかと思いました。(R2;③)
・品質水準については、常に企業から提示されていると思われる。企業支援の一環としての助言ということでしょうか。(R2;③)
・就労現場における職務は、企業ごとに相違している。職業リハビリテーションで一定のスキルを身に着けたのち、就労後は企業での育成が必要であり、それはそれぞれである。有効性を確保するためにスキルマップ作成にむけたモニタリングが重要であると考える。(R2;④)
・職場の協力が不可欠である。(R1;④)
・もし、具体的な企業において実践するのであれば、事業主と一緒に作り上げることが、事業主支援にもつながると考える。この際には、内容に「事業主と一緒に」を入れてはどうか。・環境（音、気温、室内外等）などの周辺条件も可視化できると、環境によって課題が顕著に表れる障害者にとっても、さらによいのではないか。(R1;④)
・この事例は、具体的な企業において行っており効果があったものなのか、それとも障害者の就労相談を行う上での手法の一つとして活用しているのかよくわからなかった。　・(R1;④)

b　職務レベルの明確化による士気の高揚

(a) 業務の細分化・可視化による職業スキルの向上の支援は有効である。

・障害の有無に関わらず、人が働くうえで、各業務ごとに求められるスキルを明確化し、その人その人が持っている強みとマッチングすることが重要。そのえで、モチベーションの向上に向けて自身の力量の見える化・可視化は有効と考える。(R2;⑤)
・障害の有無に関わらず作業（仕事）が労働者に求めるスキル・知識はどのようなものなのか、また自分がどれぐらいの習熟度であるのか可視化することは重要。(R1;④)
・一定の能力判定は支援の方向性を決めることや支援方法に活用できると思われるが、求められる業務スキルを明確にすることで、就労機会を失わないようにしなければならない。はじめからスキルを身につけている人はむしろ少なく、雇用する企業側には職業能力向上などを含んだ人材育成が求められると思うので、確実に職業スキルの向上に活用することを前提にしたい。(R1;③)
・働く障害者のスキルアップも含めたキャリアップに向けた支援の必要性を感じていますが、ノウハウの不足により事業所へのアプローチができていないと感じます。ジョブコーチも課題解決に向けた支援のノウハウは積み重ねられていると感じますが、キャリアアップを踏まえた支援については不十分と考えます。今後の研究と情報発信を切望します。(R1;⑤)
・動画をうまく使うべきか(R1;④)

(b) スキルの可視化により、働く障害者のモチベーションや士気の向上が可能となる。

・障がい者が就労する際に職業業のスキルの可視化は効果ありと思料。本人のモチベーションアップはもちろん、職業、職場、職種マッチングへの活用も検討可能。(R1;⑤)
・求められる製品の品質水準やスキルを、各業務や働き方（在宅勤務を含む）別に明確化することは、就職に臨む障害者の士気の高揚につながるものと思う。就労機会の抑制にならないように留意し、具体的な個別の職業リハビリテーション開発につなげていくことが望ましい。(R2;④)
・この取組みに関して､「一人一人の主体性と責任感を高め、継続的にスキルアップし、業務習熟していくモチベーションを維持する」とあるが､「継続的にスキルアップし、業務習熟していくモチベーションを維持する」が主で、「一人一人の主体性と責任感を高め」が従のように思います。(R2;④)

・「業務習熟していくモチベーションを維持」「スキルレベルをマッピングやカード等で一覧・可視化することは‥」当該処遇を理解できる者であれば、可視化しなくても自身の職場での立ち位置は分かるだろう。　職業生活を継続するモチベーションは違う部分にあるのではないか・・・(R2;②)
・このことが何故「一人一人の主体性と責任感を高め」ることになるのかが見えにくいようにも感じます。(R1;③)

c　業務スキルの明確化が就労機会を失わないように

(a) レッテルや排除でない職務創造のための業務の細分化が重要である。

・職業スキルなのか、業務スキルなのか？　業務の細分化、リスト化をした方がよいのでは？(R1;④)
・「業務内容・求められているスキルを細分化」(R1;②)
・レッテルにならないようにすることが大切です。(R1;②)

(b) 在宅勤務に関連する意見。

・障害者だけでなく、多様な人材が働きやすいように、可視化できるところは積極的に行っていくことは重要だと思う。そのことは、在宅勤務においても同様だと思う。(R1;⑤)
・また、在宅勤務は自己管理が必要な働き方になる。単に必要な職業スキルを明確にすることや身につけるだけでなく、家族との関係性や地域、社会とのつながり、定期的な訪問、万が一の事故などに備えた安否確認など、様々な角度から自立支援を伴わなければならない。(R1;③)
・在宅勤務については、本人の可否もあるが、そもそも在宅で何の仕事をするのか決まっていないまま在宅勤務を命じられている方も多い。その前準備を企業に求めることが最優先事項だと思う。(R1;③)
・「職場において求められる業務スキルなど」に関する部分に加え、「在宅勤務に必要なスキル」について言及されているが、両者の関連についてはよく理解できない。在宅勤務については、別項目として検討してもよいのではないか。(R1;④)
・説明文4行目「在宅勤務の可否」について、「可否」ではなく、「どうすればできるか」という工夫や環境調整の視点も必要であることを付加したほうが良いと思います。(R1;④)
・在宅勤務のくだりは異なる話ではないでしょうか。(R1;④)
・在宅勤務に必要なことは、業務だけではないと考えます。出来る業務やレベルを理解することはよいと思います。(R1;④)
・前半部分は非常に興味深いが、最後に唐突に「在宅勤務」が登場する部分に違和感がある。(R1;④)

その他

・個々のノウハウというより表現が一般的な話のような記載に見える。(R1;④)

⑪多様な障害者と健常者が助け合いながら一緒に働く職場づくりによる、障害者の自己肯定感の向上と障害の軽減

a　インクルーシブな雇用の実現に向けて

(a) インクルーシブな雇用を目指すことは重要である。

・働き方を含めたインクルージブな社会づくりを目指すことは、すでに国際基準となっている。障害の有無に関係なく、職場の上司・部下の関係や仲間として組織形成されること、目的を達成するための同志であるという認識が、労働市場の当たり前になることを心から願う。その際、市場原理による生産性のみがクローズアップされることなく、職業的重度障害者もその対象となるよう視野を広げて推進してほしい。(R2;⑤)
・障害者権利条約に則った、まさにインクルーシブ雇用・労働を目指した働き方であり、実現できることを願う。そのためには、生産性が問われる働き方だけではなく、労働の定義や障害の概念を変えること、障害者に対する偏見と差別のない社会づくりが必要であり、地域共生社会の実現でもある。課題は目指す「一緒に働く職場」をどこで作り出すかである。一般労働市場に求めることも必要であろう。しかし、現実問題として可能なのか、重度障害者が取り残されないのか、充分に留意していただきたい。　このような働き方に類似した施策は過去には存在した。福祉工場制度である。福祉工場では、概ね在籍者の50%が障害者であり、雇用関係の下、障害の有無に関係なく共に働き、全員が経営にも関わっていた。現在の就労継続支援A型事業の前身であるが、この変化は発展ではなく後退であると評価している。もっと踏み込むと、福祉工場も働ける障害者を雇用しているにすぎない。障害を理由に通常の職場環境では働くことが困難な者を労働者として雇用するためには、所得保障を伴った保護雇用制度の実現も併せて目指すべきである。(R1;⑤)
・「障害者と健常者が助け合いながら共に働く職場づくり」(R1;②)

・理想と考える。(R1;④)

(b) 委員会活動も含む多様な業務でのインクルージョンを目指す。

・2.「業務以外の総務・広報・研修等の委員会活動」とあるが、「総務・広報・研修等の委員会活動」も業務の一環であるので「業務以外の」は削除する。(R2;②)
・「業務以外の総務・広報・研修等の委員会活動も障害者と健常者の混成とする。」?「業務以外の」の意味がどうなのか・・・そもそもこの時点でインクルーシブでないように思える。 (R2;③)

(c) 一般の多くの企業では直ちには対応が困難でも、好事例のノウハウ紹介は必要である。

・どの企業にもこうした「混成チーム」づくりが進むことが望まれるが、率先してそれに取り組む企業は限られると思われることから、そうしたチーム作りの好事例などを積極的に紹介することも必要。(R2;④)
・しかし、チームで業務を行う場合、確かによい取り組みではあると思うが、提案する際には、その考えが企業風土にあっているのか、変えていこうするなど企業の理解が得られるのか、など企業の現状や考えを尊重し理解した上での提案になることを念頭に置いておく必要があると思う。(R1;④)
・障害の有無ではなく、一つの会社の同じ社員として、分け隔てなく会社が関わっている事例を広く紹介することは大切だと思う。(R1;③)
・大手企業や特例子会社にとってはわかりやすい文章であると思う。(R1;_)
・健常者と障害者がお互いの特性を理解することは大事だとは思うが、就労支援の内容が良く分からず、企業の実態にも合わないと感じます。(R1;①)
・評価のみに目が行ってしまうことが懸念される。チーム毎の業務目標は作らないほうが良い。(R2;②)
・「また、業務以外の総務・広報・研修等の委員会活動も障害者と健常者の混成とする」という一文について、適材適所を考えた場合、必ずしも混成にならない可能性があるのではないかと思いました。(R2;④)
・多様な障害者と健常者　→　障害のある従業員と障害のない従業員　(R1;④)
・身体、知的、精神、発達等の障害者と健常者　→　障害のある従業員と障害のない従業員　(R1;④)
・(その他)　・「身体、知的、精神、発達等の」と略しているところが気になります。この部分を削って、「障害者」としてもよいのでは?(R1;③)
・また、「お互いの特性を理解し合った上での適材適所で助け合うチームでの業務」など文章表現も分かりにくいです。「身体、知的、精神、発達」と略しているところも少し気になっています。(R2;④)

(d) 現状では全ての企業で一般化することは難しいと思う。

・1 つのインクルーシブな雇用の形ではあるが、一般化できるかというと難しいところもある。企業の雇用管理の態様は様々であり、障害者が各々チームのように関わりを持つことが必ずしも功を奏すモデルかというと十分な検証はできていないのではないか。相互理解、相互協力の職場風土の形成のために、互いを知るような研修が有効であることはその通りである。(R2;③)
・理念が先行している感じがする。職場でこうした実践をしている好事例もあると思われるが、現実的に可能な取組への道筋を示す必要があるのでは?(R1;④)
・内容が綺麗ごと過ぎる印象を受ける。(R1;①)
・すべての企業が取り入れられる内容ではない。(R1;③)
・必要性は感じるものの、皆が同様に考えていけるかは難しい。(R1;③)
・限定的な企業(特例子会社や多数雇用事業所)を想定されたノウハウだと感じます。(R2;③)
・この内容についてイメージが出来ない。(R2;②)
・2−10 同様、「特例子会社や大企業に限定すれば」実現可能な内容かと思う。(R2;④)
・企業の取組みの一例であり、一般化できない内容と思われる。(R1;_)
・北欧のような国営の事業体があればよいと思います(R2;④)
・事業主が自社の取り組みとして公表するのは差し支えないと考えるが、就労支援ノウハウとするのは違和感がある。(R1;②)
・また、ここに書かれているのは主に企業としての考え方、やり方であり、関係機関等の第三者は絡みようがないようにも映ります。(R1;③)

b　ファシリテーター、コーディネーターの役割の重要性

(a) 難しい仕事であるが、コーディネーター、ファシリテーターの役割は重要である。

・文末のジョブコーチ研修はとってつけたよう。ジョブコーチ研修では障害特性については学べるが、ファシリテー

ションスキルやマネージメントの研修はない。(R2;③)
・この「職場研修」には習熟したコーディネーター、ファシリテーターの存在が不可欠と思われますが、誰がそれを担うのか、そのイメージが持ちにくいように思います。(R1;③)
・事業所の産業保健スタッフチームにピアサポーターを入れて（派遣でも可）従業員の雇用管理をしている事例の収集ができれば大変貴重な情報だと思う。(R1;③)
・「混成」とすることは、チーム内の障害者の孤立を生む恐れがある。確かに「混成」は共生社会の理念であり目標であるが、職場内でこれを実施するのであれば、職場のチームの中に障害者雇用についてのノウハウを熟知したスタッフが障害者と健常者とを日々つなぐ役目を果たす必要があると考える。これは容易ではない。(R2;③)

(b) インクルーシブな職場でのピア管理職や管理職のジョブコーチ研修の有益性については、エビデンスが不十分だと考える。

・また、健常者のメンタルヘルス改善にもつながると言い切ってしまうだけのエビデンスがあるのかが気がかかりです。 (R1;③)
・「ジョブコーチ研修を受け、管理職になることで、健常者のメンタルヘルス改善にもつながる」障害者は、極めて稀でしょう。(R1;③)
・また、障がい者はジョブコーチ研修を受けないと管理者になれないのか？なぜジョブコーチ研修を受け、管理者になったら健常者のメンタルヘルス改善に繋がるのか不明(R1;①)
・「障害者がジョブコーチ研修を受け、管理職になることで、健常者のメンタルヘルス改善にもつながる。」とは、どのようなエビデンスに基づくのか疑問。(R1;③)
・最後の障害者がジョブコーチ研修を受け、管理職になる…も飛躍が多すぎてよくわかりません。(R1;①)
・公正かつインクルーシブな職場というである方がよいのは理解ができますが、実現のステップが、ふんわりしすぎて、よくわかりません。お互いの特性理解をする職場研修をすることや、ジョブコーチ研修を受講することだけで、そのようなことが実現するとは考えづらい。(R2;②)
・説明文 4～5 行目「障害者がジョブコーチ研修を受け、管理職になること」が「健常者のメンタルヘルス改善に」どのようにしてつながっていくのかイメージしづらいと感じました。(R1;③)
・最後の一文については、研修受講と管理職になることがメンタルヘルス改善に常に結び付くかどうかは疑問である。また、何らかの改善にはつながると思われるが、メンタルヘルスに限らないのではないか。(R1;④)
・障害者がジョブコーチ研修を受け、管理職になることで、健常者のメンタルヘルス改善にもつながる。 → 削除 (R1;④)
・「障害者がジョブコーチ研修を受け、管理職になることで健常者のメンタルヘルスの改善につながる」については、わからない。管理職で障害をお持ちの方はいるのではないかと思う。(R1;③)
・一番下の行、「健常者のメンタルヘルス改善にもつながる」の意味がわからない。(R1;_)
・また、「健常者のメンタルヘルス改善にもつながる。」は、少し理解しづらいです。(R1;④)
・「その際、多様な障害特性に応じた仕事のマネジメントスキル向上にはジョブコーチ研修の受講も有用である。」とあるが、「このような障害者と健常者の混成チームでは、障害のある者が管理者として貢献することも可能である。」を受けての説明ですが、盛りだくさんのように、感じました。(R2;④)

(c) ジョブコーチ研修を受講するのみでは、マネジメントスキルが十分養成されないと考える。

・「障害者がジョブコーチ研修を受け、管理職になることで、健常者のメンタルヘルス改善にもつながる」と言い切ってしまうのは適切なのでしょうか。 (理由) ・ジョブコーチ研修の内容と管理職研修の内容は異なるはずですので、因果関係が気になりました。(R1;③)
・「仕事のマネジメントスキル」というと一般的なビジネススキルのことを連想させるが、ジョブコーチ養成研修で触れる内容は、障害特性を踏まえた作業指導、相談・助言等のスキルについてである。違和感を覚える表現であるため、修正が必要。(R2;②)
・また、ジョブコーチ研修の内容と管理職としてのスキルは別と思われるので、この点も検討が必要。(R1;②)
・インクルーシブな職場作りは大切だと思いますが、マネジメントスキルとジョブコーチ研修がつながらないと感じました。より、マネジメントに特化した研修の方が整合性があると思います。(R2;③)
・ジョブコーチ研修の話は異なる内容かと思われる。(R1;_)
・「その際、多様な障害特性に応じた仕事のマネジメントスキル向上にはジョブコーチ研修の受講も有用である。」？勿論のこと当該事業所の業務（作業ラインに）対して、もしくは企業文化に、当該支援先の事業所の文化に正統的

周辺参加できるのか・・(もしくは単に事業所で邪魔にならずに長時間いられるか・・）が問われる。それはとにかくそれができるジョブコーチの先達者と一緒にその実際の場面を体験すること（つまりその先達者に正統的周辺参加すること）だろう。そこではむしろ世間話や振る舞い所作から、もしくは職務以外での振る舞い方から学ぶべきことがある。(R2;③)

c　強みや弱みを補うことの重要性

(a) 障害の有無を問わず、お互いの強みを発揮、弱みを補うことが重要である。

・ひとつの理想形ですが、無理のないところから始めること、部署や業務内容によっては各々の障害の特性を活かした形もありかと思います。(R2;_)
・イメージを持ちづらい。通常の雇用現場でも「いかに共に働くか」はテーマになっており、実際に対応していると思われる。(R1;①)
・障害の有無に関係なく、企業という集団において、構成員各自が強みを発揮し、弱みを補い合う組織づくりを目指している。そのうえで、障害のある人「も」は強みを発揮できる環境づくりの手法として、ジョブコーチ研修の受講も有効である。(R2;④)
・障害者と健常者がお互いに理解するのは研修では足りず、業務を通じた交流が必要。障害者・健常者の混成チームがうまくいくこともあれば、うまくいかないこともあるのは普通のこと。混成チームを作るのは目的ではなく、手段であるべき。(R1;③)
・＜タイトル＞ ・「障害の軽減」を「強みの発揮」としてはいかがでしょうか。 （理由） ・障害の軽減という表現が気になりました（障害による困難の軽減はあると思うのですが・・・)。説明文で「強み」という表現を使っているのでこちらの表現でよいのではないかと思いました。(R1;③)
・前半は適切であると思うが、後半の「混成とする」などは、ただ混成にするだけではうまくいかないことが予想できる。障害のないと言われている方にも弱みがあり、それを障害のあると言われている方がサポートできる可能性があるため、障害のない方のサポートを障害のある方が行うなど、より具体的な方略を加えないと誤解が生じると予想される。(R2;③)
・「お互いの」は、障害者同士を指すのか、障害者と健常者を指すのか。後者の場合、健常者の特性とは何を指すかが不明である。そのあたりを明確に記載する方がよいと思われる。(R1;④)
・「適材適所のチーム」の表現をもう少し、適切な表現にならないか？ 障害者本人を含めた、支援者や業務以外の総務・広報なども含めた混成チームで、適材適所で助け合うことができるようにすると理解しました。(R2;④)
・因果関係が本来は逆、働きながら立ち位置をそれぞれが探り、働くというベクトルに沿って自身を見直す作業をしていく。障害者自身の自己肯定感が高まる・・・。むしろ自己肯定感という要因ではなく幸福感（well・being）を従属変数とすべきで、その点では健常者（？）も同じく自身を見つめ直す体験となる。そもそも「健常者」の呼称をこのインクルーシブ時代でどう呼称すべきか・・・(R1;④)

(b) チーム・部門毎の目標管理と業績評価は重要だが、現状では実現は難しいと考える。

・チームでの職務能力向上は重要な事項であり、障害者だけでなく、周囲が何をすべきかが明らかとなるため、有益なノウハウと言える。(R1;⑤)
・通常雇用でも同一労働同一賃金となっていない現状がある(R1;④)
・「業務目標は個人ではなくチーム毎に管理する。」となっているが、個人差がありますが、特に対人コミュニケーションの苦手な精神障害者では逆効果となる可能性はないだろうか？(R1;④)
・チームの醸成ができていないとチームでの目標は逆効果になることが考えられる。(R1;②)
・「業務目標は個人ではなくチーム毎に管理する。」は、現実に可能か難しいところ。(R1;④)
・「チーム毎の業務目標に向かって各人が貢献できるようにしてそれを評価する。」とあるが、評価基準は企業が決めるものなので、「チーム毎の業務目標に向かって各人が貢献できるようにする。」にとどめる。(R2;②)
・「チーム毎の業務目標に向かって各人が貢献できるようにしてそれを評価する。」 →「チーム毎の業務目標に向かって各人が貢献できるようにしてそれを企業が評価する。」(R2;④)
・チーム毎 → 部門ごと (R1;④)
・日々の業務目標（進捗）に関しては、チーム毎で大丈夫かと思いますが、個人毎の年間の業務目標等は、必要ではないでしょうか？(R1;④)
・全体的な目標、意味の理解の共有化は大切であるが、「業務目標は個人ではなく・・」と決めるのは、障害特性により戸惑う方も多くいると思われる。各人のスキル基準や障害特性が違うため、不公平感や自分がどこまでやればい

いか？等の個人目標がないと戸惑う方もいると思われる。(R1;②)

・＜説明文＞ ・「業務目標は個人ではなくチーム毎に管理する」と言い切ってしまうのは適切なのでしょうか。 (理由) ・チームごとにも、個人ごとにも管理するのが一般的かと思いますので、チームごとに管理すると言い切ってしまうだけのエビデンスがあるのかが気がかりです。(R1;③)

d 障害種の違いによる相互理解の困難さ

(a) 障害種類が違うと別の障害のことが分からないこともある。

・障害者といっても、障害種別が違うと別の障がい者のことが良く分からないと言われる。相手のことは障害者であれ、健常者であれ、理解は難しいものである。研修などでお互いを知るということはよい学びであると思う。(R1;④)

・研修を受けたから即お互いの理解に繋がるか疑問がある。 (R1;①)

その他

・「身体、知的、精神、発達等の多様な障害のある者と健常者が、それぞれの強みを発揮して弱みを補い合いながら自信ややりがいをもって働ける公正かつインクルーシブな職場づくりのため、職場研修等でお互いの特性を理解し合った上での適材適所で助け合うチームでの業務とし、チーム毎の業務目標に向かって各人が貢献できるようにしてそれを評価する」という文章について、一文が長いので、要点が分かりにくいです。(R2;④)

⑫一般企業の業務を請け負うことができる福祉的就労の環境整備

a 福祉的就労の質の向上の重要性

(a) 障害者のためのディーセントワークを生み出す取組は重要である。

・現実的な課題を捉えた目標であり、これが実現すれば、いわゆる雇用施策と福祉施策の連携につながるものである。障害者雇用促進法や障害者総合支援法の見直しも含めて、ぜひ実現してほしい。(R2;⑤)

・人口減少社会において、地域によっては働く場そのものがなく、働く場の創造が今後ますます必要となってくる。そのうえで、経済界と福祉・就労支援が協働して雇用を生み出す取り組みが今後重要と考える。(R2;⑤)

・社員を複数人採用する余裕はないが、仕事だけを外注したいという事業所がごくまれにあるが情報を集約する仕組みがなく、折角の情報が福祉的就労につながっていかない現状がある。福祉的就労環境の整備までにはつながらないものの、内職を希望する方や短時間のアルバイトを希望する方、加齢等の影響により、企業から福祉的就労の場へ移行する方の働き場の確保に役立つ情報にもなりえると思う。(R1;④)

(b) 特例子会社では既に当たり前の取組となっている。

・一部特例子会社においては実施されている内容だと理解する。 好事例として情報発信することは有効ではないか。(R2;③)

・具体的に何をどうするのかがよくわかりません。SACEC や全障協などの組織がすでにそのような役割を担っているとも考えられますが、それとは他の組織を作るということなのでしょうか。(R2;②)

・「特例子会社と親会社・グループ企業の関係でも同様の情報交換・連携が重要である。」は、すでに実施している企業も多いと思います。(R1;④)

・「特例子会社と親会社・グループ企業が、情報交換・相談し、障害者が活躍できる仕事内容等を踏まえた業務外注内容を調整し、経営や業務管理等についてのノウハウも共有」は、既に多くの企業で取り組んでいることであるので、ここに盛り込むのは差し出がましい。 (R2;②)

(c) 具体的な像が不明瞭で、理念的に思える。

・ソーシャルファームや、超短時間就労、調達によるみなし雇用など、いままでの枠組みではない働き方の模索と思われるが、具体的な像が見えにくい。(R2;④)

・一般的な話であり、ノウハウとは言えないのではないか。 価値感を含む記述でもあるので望ましくない。(R1;②)

b 報酬、やりがいを高める必要性

(a) 福祉的就労の報酬等、やりがいを高める必要がある。

・福祉的就労における工賃は、自立できるのに叶うものではない。しかし、仕事の取り方によっては、作業工程の一部を切り取り、障がい者のそれぞれの能力を生かした業務分担をすることで工賃をアップしている取り組みもある。

障がい者の働き方も様々にあっていいと思う。その働き方を受け入れてくれる企業の開拓や理解を進めていくことも就労支援として必要なことかと思う。(R1;④)

(b) 企業と福祉的就労の具体的協力には多くの検討課題がある。

・タイトルが「開拓」であるが、説明文は開拓の要素がわかりにくい(R2;③)
・「経営力の高い職場」が、具体的にどのようなことがイメージされているのかが、よくわからない。その対象には、福祉的就労事業所も含まれると思われるが、もしそうであれば、その点についてもう少し明確にしたほうがよいのではないか。(R2;④)
・良い取り組みに思えるが、書いてある内容に理解できない点がある。例えば、「福祉的就労の場の機材や管理体制を整備する」とは、企業が？　福祉的就労の場が？　あるいは法・施策で整備するのか？　「一般企業が外注するメリット」とは、具体的に何を指すのか？　企業から業務を請け負うことが「一般企業での仕事内容やルールで働く機会」とは、企業のルールなどを福祉的就労の場に持ち込むのか？　などである。(R1;③)
・企業と就労支援事業者のメリットデメリットを平準化する必要がある。(R2;④)
・地域で、現場で face　to　face な関係性から作り上げていくことが肝要・・会議を積み重ねての進まない・・・(R2;④)
・特に、福祉的就労と企業の関係については、雇用だけでなく（みなし）雇用も含めて検討し、あらたな制度設計も必要と思う。まずは、工賃アップを双方が協力して取り組むことができるのか？がポイントではないかと思う。(R2;④)

c　施設外就労・外注の効果

(a) 工賃の向上や外注等により、働く障害者のモチベーションが向上する。

・いわゆる「施設外就労」には、障害者の工賃向上とともに働くモチベーションの維持・向上に大きな期待が持てると考える。(R1;④)
・報酬や社会貢献等の仕事のモチベーション向上の取り組みとしては良い。(R2;_)
・「…これにより、より多くの障害者がより、報酬や社会貢献等の仕事のモチベーション向上につながりやすい」という文章について、報酬の前の「より」はなくてもよいように思います。 (R2;③)

(b) 企業から福祉的就労への発注でディーセントワークを作ることは一般的に難しい。

・働く場の多様性はあってよいと思うが、企業が福祉機関の機材等を整備することは一般的とは言えず、今回の冊子への掲載は不適当と考える。(R1;①)
・企業として、"内職仕事"ではない本格的な工程を外注することがその前提に置かれていると思われますが、この導入は一般的には決して容易ではないように思います。また、そのことが「一般企業でのルールで働く機会」になるかどうかは疑問もあります。(R1;③)
・「障害者も一般企業での仕事内容やルールで働く機会となり、一般就労へのステップアップにもつながりやすい」とは思えない。福祉的就労で働いている人が、一般就労できないのは別の要因では。(R1;③)
・福祉的就労事業所のマンパワーで対応が可能なのか、連携することがもっと明確なメリットがないと企業側の負担感だけが大きい印象を受ける。(R2;③)
・上記の取組みにより「経営力の高い職場で働く機会の増加」に繋がるかは大きな疑問が残る。(R2;①)

(c) 福祉的就労の工賃アップの意義はあるが、企業就業へのステップアップ（移行）の機会の意義は疑問が残る。

・説明文の内容は、あくまで福祉と企業との間のことであり、前段のようなステップアップのねらいを持っているとは考えにくいため、最後の一文は削除する方がよいと思われる。(R1;③)
・企業と福祉的就労事業所との業務上の連携については、発注にくわえ、施設外就労の提供もある。 発注方式と施設外就労のいずれが、福祉的就労から一般雇用への移行支援に有効なのか、といった比較研究も必要ではないか。(R1;④)
・先のテーマでも同様なコメントをしたが、そもそもインクルーシブ時代での雇用をどう捉えるのか・・。企業と発注先が一方向でなく、発注先事業所から企業の現場に移行する機会をどう補償するかが気になる。企業内の職務ラインで周辺参加しえる職務設計ができれば、別な職務ラインを設定する必要がない。(R1;③)
・このスキームは既に多くの自治体で取り組まれていると思う。ただ就労継続 B 型の工賃アップの取り組みとしている場合は多いので、工賃アップを目的と考えれば良いと思うが、これが一般就労へのステップアップに繋がりやす

いとは思えない。(R1;②)

(d) 福祉的就労から企業就業へのステップアップの機会となるので重要である。

・みなし雇用となると心配はあるが、外注が増えることでスモールステップで一般就労に繋げられるようになるのは重要である。(R1;④)
・「福祉的就労から、就労移行支援を通して一般就労につなぐ就労支援だけでなく」という文章の「就労移行支援」について、「就労移行支援事業所」のことと捉えられないか気になりました。(R2;③)
・タイトルは、業務請負のために必要な取組を連想させるが、説明文の内容は準備性向上をねらうものとなっている。説明文からすれば、タイトルは準備性の向上のためのニュアンスが出るもののほうがよいと思われる。(R1;③)
・「これにより、一般企業が外注するメリットが生じ、障害者も一般企業での仕事内容やルールで働く機会となり、一般就労へのステップアップにもつながりやすい」→「これにより、一般企業が外注するメリットを設け、障害者が一般企業での仕事内容やルールで働く機会を増やし、一般就労へのステップアップにつなげる」としてはいかがでしょうか。(理由)・因果関係の妥当性が気になりますので、表現を調整した方がよいかと思います。(R1;④)

(e) 発注元の事業所規模は特に問われない(大企業でも中小企業でもよい)。

・(その他)　・「作業量や就職の機会の点で、連携先の企業は大企業であることが望ましい」という一文は敢えて記載する必要があるのか気になりました。(R1;④)
・説明文では、「連携先の企業は大企業であることが望ましい」とありますが、実際には中小企業や自営業のところからも業務請負があり、そのご縁で職場実習や就職につながった例もあります。障害の特性から、小規模の自営業者の方が家族的な雰囲気のため安心して働き続けられたという例もあります。働く場は会社の規模にかかわらず多種多様であり、それぞれの良さや連携が可能であると支援する中で実感しています。(R1;③)
・大企業であれば、福祉施設ではなく特例子会社に業務を切出すことが先決になるのではないか。また、福祉的就労の場面で、企業論理を無理に入れる必要はないのではと感じます。一般就労へのステップアップには、就労移行支援事業所の利用を進め、そこでビジネスマナー等を学ぶのがよいのではないかと考えます。(R1;②)
・また連携先の企業は大企業でなくても、マネジメントができていればよいはず。(R1;③)
・また、地方には大企業がないため、連携先を大企業に限らない方がよいと思われる。(R1;③)
・「連携先の企業は大企業であることが望ましい」の文言について、大企業ではなくてもよいと考えます。当施設においても中小企業から発注をいただき、当該企業の障害者雇用が進展した事例もあります。(R1;⑤)
・福祉的就労の環境整備をし、請負を充実させていくことは効果的ではあるが、連携先での就職を想定してしまうと、大手でも何十人も採用できないので、就職先は別で考え、あくまでの職業訓練のツールという位置づけでよいと考える。(R1;④)
・「作業量や就職の機会の点で、連携先の企業は大企業であることが望ましい。」であるが、大企業であることの根拠が乏しい。福祉的就労の場から大企業への就職機会はハードルが高いのが実情。 就職の機会を考えるのであれば、大企業と決めず、地域密着の障害に理解のある中小企業も十分検討するに値すると思われる。(R1;③)
・説明文4行目「連携先の企業は大企業であることが望ましい」とありますが、必ずしも大企業である必要はないように思います。(R1;④)
・大企業の障害者就労にはつながると思われるが、中小企業での就労に還元しにくい内容である。(R1;③)
・大企業である必要はない。特例子会社は親会社の仕事を切り取っているので、親会社にステップアップできないのでは？(R1;④)
・連携先を大企業に限る必要があるか、と感じました。(R1;④)
・大企業を「経営力の高い」と読み替えられたのだと思います。中小企業なども含め「経営が安定している職場」という表記はいかがでしょうか。(R2;④)

その他

・＜説明文＞　・「企業と福祉的就労が」→「企業と福祉的就労の事業所が」としてはいかがでしょうか。 (理由)　・福祉的就労は機関名ではないので、企業と並列するのに違和感があります。 (R1;④)
・「福祉的就労と企業、あるいは、特例子会社と親会社・グループ企業が…」という表現について、福祉的就労は機関名ではないので、企業等と並列にされているのは違和感があります。(R2;③)

d　福祉的就労の質の向上が企業就労を阻まないように

(a) この取組が障害者の一般就業からの排除にならないか、懸念される。

・この取り組みによって、具体的に何が実現するのかが分かりにくいです。福祉的就労の質が高まるということでし

ょうか？アウトソーシングを促進すれば、企業で働く機会が結果的に減ってしまう（仕事がなくなってしまう）ことにならないか懸念します。 福祉的就労や特例子会社などの業務内容（仕事の切り出し方含む）や経営、業務管理等のノウハウを企業が学び、企業で働く場を拡大していくという趣旨であればそれを明確に表現したほうが良いと思います。(R2;③)

・福祉的な就労を行うことで、次にステップにつながりにくい障害者もいるため、検討が必要。(R1;③)
・障害を持つ方の職業選択の自由度は狭くなってしまうことも危惧するところである。(R1;②)

(b)「みなし雇用」等にならないか、危惧される。

・この取り組みが「みなし雇用」につながり雇用率へのカウントを想定しているのではあれば賛同できない。(R1;③)
・深読みし過ぎかもしれないが、企業のメリットは、雇用率を上げることや外注することで安価に業務をこなすことではない。福祉的就労の場であっても、障害者が活躍し応分の収入を得ることであり、純粋に、企業が仕事を発注することで福祉的就労の場で実作業や実雇用が生まれ、工賃や賃金の向上につながることが重要だと思う。みなし雇用制度に類似した施策にも思えるが、企業内に労働の実態がない雇用率を確保するための雇用の外注であってはならない。(R1;③)
・請負・業務委託については多くのリスクが孕んでいることも注意すべきと思われます。(R1;③)
・倫理性の担保について不安がある。(R2;③)

その他

・また、細かいことであるが「これにより、より多くの障害者がより」は「より」が多くて読みづらい。(R2;②)

⑬医療、生活、経済面等、複雑な支援ニーズにタイムリーに対応できる地域支援体制の構築

ａ　障害者の就労と医療・生活・経済等の総合的支援の重要性

(a) 支援ニーズに対応する多分野の機関連携は重要である。

・説明文の生活面や家族、医療、事故など各関係機関と連携することについては、その通りだと思います。(R1;③)
・各都道府県の地域定着支援センターが主催する地域定着支援センター運営推進委員会へ、自立支援協議会を所掌する県の担当部署や住宅供給整備を所掌する担当部署等にも参加してもらい、ナカポツセンターも十分関与する中で、受刑中の障害認定に係る精神科医師への受診で苦慮しハローワークの障害登録が進めない等の地域の課題を共有することが必要となると思う。地域定着支援センターは、被疑者・被告人段階で介入することができるようになり、地域定着支援センターの守備範囲が広くなるにつれ、相談件数も増加していると聞いている。また、法務省モデル事業として、知的障害をもつ受刑者に対する社会復帰支援を体系的に行うプログラムや薬物依存のある者への支援プログラムも実施され、新たな取り組みがなされていることについて、各機関が情報を共有することが必要と思う。(R1;⑤)
・複雑かつ多様化する支援対象者像において、一機関で支援することが難しく、地域におけるあらゆる関係機関におけるチーム支援が求められる。就労を継続していくためには、暮らし、遊び、お金、学び等それぞれを支える隙間のない情報共有による日常的なネットワークを構築することが重要。(R2;⑤)
・就労支援に限らず一般的に重要であると思われる。(R2;④)
・「支援ニーズに応じる多分野の地域支援体制づくり」(R1;②)
・複雑なニーズよりも多様なニーズの方が下の文章と対応していると思います。(R2;_)
・既に求められている機能だと考える。(R1;③)
・既に行っているべき内容。(R2;③)
・「障害者就労支援に関連して、金銭管理や経済面、自家用車や交通事故対応、定期通院、触法障害者の保護観察、家族対応等の多様な支援ニーズが生じており、障害者本人や職場、単独の支援機関では対応が困難となりやすい。医療機関、保護観察所、就労支援機関、相談支援機関、金銭管理事務所、保険会社等、多様な支援機関の専門性の重なり部分で各機関から専門支援を引き出し…」という文章について、「自家用車」という用語のみ支援ニーズではないので、「自家用車での○○」など表現を工夫できるとよいと思います。また、医療機関、保護観察所…などの機関名の順番は、前段の支援ニーズと対応させた方が内容理解しやすいです（金銭管理や経済面に該当する機関から挙げていったほうが分かりやすいです)。(R2;④)
・一般の生活面に関するニーズ（金銭管理、定期通院、家族対応）と、起こりうるかどうかわからないかなり複雑なニーズ（触法障害者の対応、交通事故対応）が併せて論じられているので違和感があります。(R1;③)

(b) ライフスパンに応じた連携・ネットワークも重要である。

・学校在籍時代から関係諸機関によるネットワークを構築し、そこでの中心的機関を定めて機能させ、就労後は次の中心機関に業務を引き渡していく必要があると考える。(R2;④)

・一般就労がこれだけ拡大してよいことだとおもいますが、入り口だけでなく出口の分野、親亡き後の体制、障害者の加齢（定年を迎えたとき）等、今から早めの体制構築を考えるべきだとおもっております。(R1;⑤)

(c) 役割分担の体制を構築するだけでタイムリーな対応が可能となるか、疑問が残る。

・＜説明文＞・「タイムリーな対応が可能になる」→「タイムリーな対応を目指す」としてはいかがでしょうか。（理由） (R1;③)

・役割分担の体制を構築するだけで、タイムリーな対応が可能になるといえるのか気がかりです。(R1;③)

b コーディネイトできる支援者の人材育成は重要

(a) 人材育成や相談窓口の機能強化が必要である。

・まさしく、全体を包括した体制作りが課題かと思いますし、全体を理解し支援出来る人財の育成が必要かと思います。(R1;⑤)

・障害分野の相談支援体制やネットワークづくりは制度的には発展してきた。地域共生社会の実現を目標に高齢者・児童・障害分野の垣根を超えたワンストップ相談窓口構想も打ち出されたが、実際にはネットワークが機能せず、役割や業務の譲り合いが発生しており、支援を求めるニーズに応えきれていないのが実態ではなかろうか。まずは、様々なニーズに対応できる相談窓口の機能強化と、あらゆるニーズに対応できる人材確保が重要だと思われる。(R2;④)

・日頃からの社会資源との関係性を構築しておくことが必要だと思う。(R2;⑤)

(b) 多様な機関連携も重要だが、まずは人があってこそのネットワークだと考える。

・組織ではなく、まず相談窓口としての支援者（コーディネーター）（個人）－企業－本人のトライアングルを構成し、支援者（コーディネーター）が、組織にはたらきかける方が、効率的な運営が可能と思う。(R1;③)

・ネットワークは大切だと思いますが、サポートする人がいて、ネットワークができるのであり、つながるのは組織ではなく人だと思います。その点を考えるとネットワーク作りと表現でよいのか悩みます。(R2;③)

・2－12　前項と同じです。　現地で face　to　face な関係の中で、発想、作り上げていことが肝要です。会議はその上で成果を確認していく作業ぐらいな位置づけです。支援を展開しながら一人ひとりを繋げていく作業から出来上がっていく。(R2;③)

・より、身に寄り添う体制が必要で、担当者性も必要と思われます。(R2;④)

c 専門機関との連携が希薄

(a) 専門機関との連携は重要であるが、自立支援協議会がそのため機能するかは疑問が残る。

・現在の雇用制度や福祉就労施策にある障害者の労働には、複雑かつ様々な課題が存在し、また発生していることはご指摘のとおりである。また、必要に応じて多様な機関の連携が求められていることも事実である。 就業・生活支援センター等がこれらの連携のハブとなって対応することは重要であるが、地域の障害者自立支援協議会で分野を超えて解決していくことは難しいと思われる。なぜなら、障害者自立支援協議会の委員はそれぞれの組織で本職を持っており、無償でボランティアで参加している。設置目的は、地域の関係者が集まり、個別の相談支援の事例を通じて明らかになった地域の課題を共有し、その課題を踏まえて、地域のサービス基盤整備を着実に進めていくことであり、課題解決は自治体に求めているものである。現実的に、どこが、誰がという点に踏み込んだ具体策が必要だと思われる。(R1;③)

・自立支援協議会の分野を超えた検討は必要だが、だれがどう行うのか、制度の後ろ盾なくては困難。(R1;④)

・基盤づくりは基本となるため、内容は賛成。しかし、自立支援協議会で扱う内容は多岐にわたり、個別の事例を検討している時間はないと考える。このため、内容から「自立支援協議会」から「個別ケース会議」あるいは「個別のケース検討」と改めてはどうか。(R1;④)

(b) 人的リソースが必ずしも多くないナカポツが「連携のハブ」になることについては疑問が残る。

・「就業・生活支援センター等がこれらの連携のハブ」関係機関とのフェイス to フェイスな関係性を構築できるようなスピリッツある活動が望まれる。役割分担のレベルでなく、御互いの組織での重なり部分で、リーダーシップから取り組まないと、各機関からのマンパワーを引き出せず、集約することができない。(R1;_)

・ここで示唆されているような、地域支援体制のハブとしての役割を就業・生活支援センターが果たしている事例があるのかどうか、かりにそうして役割を果たし得ているセンターがあるとすればそれが可能となっている条件などについても明らかにすることが、まず求められるのではないか。(R1;④)
・就業・生活支援センターなどがそうした役割を果たしうるためには、そのための人的体制整備に必要なリソースの確保を支援するなどが、不可欠である。そうした条件整備の必要性についても言及されてしかるべきではないか。(R2;④)
・現状も障害者社員の職場以外の場面、生活環境等に介入する際には、就労支援センターの方にお世話になっています。就労支援センターが連携のハブになっていただくのは、企業として必要な支援だと思います。(R1;④)
・就業・生活支援センターがハブとなるには人的増強が必要。アウトリーチ人員加算があるとよい。(R1;④)
・理想であると考えるが、就業・生活支援センターの業務にこれらの内容が加わることで、当該スタッフの業務負担が極めて大きくなることが懸念される。(R1;③)
・就業・生活支援センター等がこれらの連携のハブとなる等、各地域の自立支援協議会での分野を超えた検討が必要である。　→　削除(R1;④)
・現実的に障がい者が生活場面から就労機会まで、何をどこに相談すれば有益か十分理解できているか疑わしい。そうした観点でこうしたハブ機能が働けば有効である。(R1;④)
・就業・生活支援センターには色々な役割を期待し過ぎだと思う。課題は何かによって、ハブとなる機関は異なると思う。(R1;②)
・就業・生活支援センター等がこれらの連携のハブとなる等は重要であるが、そのための予算や体制整備が必須である。(R1;③)
・ハブとなり得る余力がありますか(R1;③)
・業務量に応じた人員の配置が必要。(R2;④)
・就業・生活支援センターを基幹的に位置づけることも有効だが、福祉サービスも利用をしている人であれば相談支援事業所が中心となりチーム支援をすることも重要。(R1;④)
・「就業・生活支援センター等がこれらの連携のハブとなる」について、「就業・生活支援センターや基幹相談支援事業所等がこれらの・・・」としては如何でしょうか。基幹相談支援事業所の役割も大きいものと考えます。(R1;⑤)

(c) 専門機関との連携は必要だが、この連携は現状では少ないと考える。

・要は＂餅は餅屋＂ということだと思いますが、専門的な知識等が必要な生活課題について専門的な機関と連携するのは当然とも言えます。また、仮に他の専門機関が問題の解決に向けて対応したとしても、コーディネート機関としてはそのすべてを把握しておく必要があるでしょう。(R1;③)
・「就業・生活支援センター等がこれらの連携のハブとなる…」については、実際的には各就労支援機関は各所属の利用者に対応して必要な関係機関と個別に連携していると思います。ハブという役割ではなく、啓発やネットワーク会議などで周知する役割のように感じています。例えば当事業所と就業・生活支援センターと触法障害者や保護観察所、保険会社、経済面などについて連携したことはありませんし、そのことについてのインフォメーションを受けたこともありません。ただ今後の役割を期待して課すということであれば必要性を強調してもいいかと思います。(R1;③)

(d) 地域連携体制を構築するには、制度整備が課題となる。

・連携とはお互いにメリットが必要で、それがあって初めて成り立つ。そうした基本的な考え方の整理から必要である。(R2;④)
・いわゆる「持ち出し」の支援では、厳しいため、相応の報酬を得られる制度作りが望まれる。(R2;⑤)
・ノウハウというよりも、一般的な支援ネットワークの考え方を記載したものである。(R2;②)
・一般的な支援の考え方の内容でありノウハウとは言いにくい。 検討が必要である？？(R1;②)
・先述した通り、連携に関する部分が他のパートにもみられており、精査することが必要であるとともに、役割分担以上の情報を提供できるかが不明である。(R1;③)

⑭企業の事業成長のための障害者雇用のメリットについての企業との情報交換による企業の意識変革

a　人材として認識する意識変革は重要

(a) 企業が障害者を人材として認識する意識変革は重要である。

・現在の雇用率に偏った課題をしっかり認識した対応だと思う。「企業が障害者を人材として認識する意識変革」、これが最大かつ積年の難題である。ぜひ、実現してほしい。(R2;⑤)

・障がい者雇用をリスクや負担と捉える企業は、雇用率未達成企業として納付金を納めることでコストを転嫁する意識を少なからずお持ちではないかと推察する。障がい者雇用がコストではないとの意識変革へつなげる各種取組みは有効であると考える。(R2;_)
・この取組に期待する。(R1;④)
・この項目は上位にあるべきでは？(R2;⑤)
・障害者雇用率の達成のみによらない、企業の意識改革は重要な事項であり、そのような意識啓発のノウハウ提供は適切であると言える。(R1;⑤)
・前半部分については重要な内容だと考える。その後に「雇用率制度」「助成金」とくると、内容において一貫性が無くなる。「助成金」「雇用率」などなくても「人材」として雇用することが会社にとってプラスになるという視点ではないのか？(R2;③)
・雇用率達成のためではなく、誰でも挑戦し働きやすい環境（社会）にするにという、根底が必要と思います。(R1;④)

(b) SDGｓの視点など障害者雇用での企業のメリットは、より現実的に示す必要がある。

・障害者雇用のメリットをどのように整理するかは重要でと思う企業団体からいただいたアドバイスとして、これまでの助成金や雇用率、合理的配慮からのアプローチではなく、SDGsの視点からの障害者雇用のメリットを打ち出すことが必要とのことだった。企業の経済活動に大きく関与するイメージの作り方に関する情報収集が必要と思う。(R1;⑤)
・「不便を便利に変えていく製品やサービスの開発」などに際して、障害当事者からアイディアを出していくことの有効性というのは確かにあると思われますが、そういったことが可能な障害者は極めて限られるように思います。また、それが「障害のある人材を雇用することが不可欠」となるのはやや飛躍が過ぎるようにも感じます。(R1;③)
・＜説明文＞・「障害者雇用の大幅な改善が期待できる」→「障害者雇用の大幅な改善を図る」としてはいかがでしょうか。　（理由）　・こうした取組だけで大幅な改善が期待できるかエビデンスが気がかりであるため。と考えます。
・（その他）・障害のある人材を雇用することが「不可欠」と言い切れる根拠として具体的な事例等を示していく必要があると考えます。
・こうした取組の必要性は理解できるが、理念が先行している感じがする。まずは具体的な取組事例（国内外）の分析・紹介からはじめてはどうか。(R1;④)
・「障害者雇用のメリットを企業へ伝える」(R1;②)

b　雇用の質の向上が課題

(a) 雇用の質的な向上を図ることは大きな課題である。

・雇用率ありきの雇用ではなく、「質的な向上を図る」事は今後の大きな課題、テーマだと思う。それらに対する一つの対応策かと思うが、今後も方策を考える必要があると思う。(R2;⑤)

(b) 法制度上の課題により、障害者を人材として認識しにくいことはないか。

・あまり聞くことのない、実感としても薄い内容である。企業がこのようなダイバーシティ経営について理解を深めるのは、ハローワークとの意見交換ではないはずである。障害者の就労支援制度への理解を深めることには効果がある。(R1;①)
・企業の意識変革には、「障害者雇用率制度」などが対象とする障害者像の明確化など、法制度の見直しや、企業の取組をサポートする人的支援の拡充も必要と思われる。(R2;④)
・そもそも企業側が障害者雇用に対して「ハードルを下げる」という働きかけが必要である。(R2;④)
・職場や支援者の負担の理解や現場の混乱を理解したうえで検討することではないかと思います。(R1;③)
・企業側へのインセンティヴが無さ過ぎる。一方で法律の縛りも緩い気がします。(R2;④)
・法的な裏付けが足りない(R1;④)
・「優秀な人材の採用と活躍を促進する雇用管理を実施するため」が、なぜ障害のある人材を雇用することが不可欠につながるのか意味がわからない。高齢者雇用の促進の文面に感じられる。 ハローワークでは現在でも雇用指導官・精神障害者雇用トータルサポーターが、事業所訪問により、企業の現状等を聴取しながら意識啓発、助言を行っているが、「ハローワークと企業が意見交換」は、どのようなことを想定しているかが不明。(R1;①)
・超高齢化・少子化に伴う労働人口の減少、労働力不足への懸念は公然の事実である。対策として障害者雇用につなげることはとても重要な視点であるが、市場原理の雇用環境の中では、就労能力の高い者、あるいは可能性のある

者に限定され、職業的重度障害者が取り残される懸念がある。障害者雇用は生産性のメリットだけを追い求めることなく、人権や社会（労働）権の視点でも制度設計していく必要がある。現在の障害者雇用促進法による雇用率や、助成金などの背景には、障害者雇用がリスクやコストにつながるとの考え方も少なからずある。ご指摘のように、企業が障害者を職業人材として認識する意識変革が促進されることが重要であり、と同時に、企業側の負担を強いることなく、また、障害者自身にも過度な努力を求めることなく、モラルハザードに留意しつつ、国の責任で所得保障（賃金補填）なども併せて検討していく必要がある。(R1;④)

・「その際～」の文章の意図がよく分からないため、なくても良いのではないか。これらが質的向上に直結するかというと疑問である。(R2;④)

c　人材活躍のための適切な職務配置と合理的配慮

(a) 障害者が人材となる実例を示すことが鍵となる。

・障害者は「戦力になりうる」ことを、複数の事例の紹介を通して多くの企業に認識していただくかが鍵であると思う。(R2;⑤)

・ハローワークとの意見交換はもちろんのこと、先行企業の取り組みについて触れる機会や企業どうしの意見交換の場を設定することも大いに意義があると考えます。(R1;④)

・時に企業でのギフテッドな対象に対する生涯発達からの計画的な取り組みの資源、ノウハウの開拓と共有を図る。(R1;④)

(b) 合理的配慮の支援ノウハウを具体的に企業に示すことが重要である。

・ハローワークと企業のみではなく、就労支援機関も同席し意見交換を実施することで、更に障害者雇用の大幅な改善が期待できる。(R1;⑤)

・障害者雇用を促進させるためには、実際雇用に取り組んできた企業のノウハウや成功事例を周知していくことが、これから取り組もうとする企業の意識のハードルを下げる。そのためには、各県において全国障害者雇用事業所協会の支部活動や中小企業家同友会障害者雇用委員会等企業・経営者団体の連携が重要と考える。(R2;⑤)

・「不便を便利に変えていく製品やサービスの開発、販路の拡大、優秀な人材の採用と活躍を促進する雇用管理を実施するために、障害のある人材を雇用することが不可欠であることについて、ハローワークと企業が意見交換する機会をもつ」ことで、「合理的配慮等の理解」につながるというの一文が分かりにくいように思います。(R1;④)

d　情報交換、職場実習の効果

(a) 障害者雇用を促進する上で、企業同士の交流会、意見交換会、職場実習は効果的である。

・ハローワークと企業が意見交換することも然りだが、企業同士の交流会は、また効果が大きい。同業他社、異業種交流など 10 年ほど実施してきているが、企業と企業の出会いを作ることで、なかなか得られない情報を交換したり、お互いの悩みを出し合うなどすることで、障がい者雇用に一歩踏み出してみようとされるなど、雇用への背中を押す効果を生んでいる。(R1;④)

・「ハローワークと企業」間での意見交換に加え、ハローワーク等の支援機関が主催する企業同士の意見交換会や企業対象のセミナーも有効と思われる。むしろ、どこが主催するかというよりは、企業に対し、説明文にあるような観点から障害者雇用に取り組むことを検討するよう、支援者が働きかけることがよいと思われる。(R1;③)

・企業の意識変革については、ハローワークが法制度や障害者雇用の必要性を説明あるいは意見交換するだけでは、行政からの指導という捉え方をされる可能性が高いと思います。例えば障害に対する認識を変えるためには、実際に障害のある方と直接話し交流する機会をもつことも有効です。当事業所では、企業の方に見学に来ていただき、利用者と交流する機会を提供したことにより、その後職場実習や雇用につながった例もあります。もっと就労支援機関と企業との交流の場を作ることも、意識変革の促進につながることと感じていますので、その点も加えてはいかがでしょうか。(R1;③)

・ハローワークと企業との意見交換は有効であるが、すでに障害者を雇用し活躍の場を提供している企業や、現在訓練を行っている移行支援事業所や特別支援学校等からの具体的事例の提示の方が、企業にとって障害者を人材と捉える認識がより深まるのではないか。(R1;④)

・ハローワークがそうした機能を担えるかに心配であるが、取り組みは重要と考えている。(R1;④)

・「…企業の交流会や情報交換会、あるいは、実際の障害者の仕事の様子を企業関係者が見学し情報交換できる機会により」という文章について、「実際の障害者の仕事の様子を企業関係者が見学し情報交換できる機会により」も情報交換会の 1 つに含まれるのではないかと思いました。よって、表現を調整できるとよいと思います。(R2;④)

・ただ、そのような場に参加されるの、雇用率未達成企業が帳面消しに参加されている場合も多いと思う。なので、

内容が効果的かどうか疑問が残る。(R1;①)

(b) 企業との情報交換、SDGｓ、ダイバーシティなど、ハローワーク以外の企業の意識変革を促す取組案もある。

・ハローワークと企業が意見交換するだけでは、不十分だと思います。障害者雇用を積極的に進めている企業との情報交換が必須と思います。(R1;②)
・前半が盛り込みすぎ。障害者雇用が事業成長にどのように貢献するのか、つかみにくいうえ、企業が意見交換する相手がハローワークなのだろうか？労働政策研究・研修機構や経団連などは？ハローワークが企業に対して従来の雇用指導だけではない視点でのアプローチをすることは賛成。(R1;③)
・既にハローワークが主催されている企業との会議があるので、その内容を変えれば良いかと思う。(R1;①)
・障害者だけではなくSDGsやダイバーシティ経営の普遍化の視点。(R1;⑤)
・サセック、全障協などの組織にて、既に取組済みかと思います。(R2;⑤)
・ダイバーシティーのメリットを企業には積極的に周知することも必要で、企業がメリットを認識して障害者を積極的に雇用する職場環境づくりが必要。(R2;④)
・表現は適切と考えるが 「障害者を雇用し活躍の事例を積み重ねてきた企業や支援機関を含む企業の交流会や情報交換会、あるいは、実際の障害者の仕事の様子を企業関係者が見学し情報交換できる機会により、企業が障害者を人材として認識する意識変革を促進する。」為の調整・折衝業務をどこが担うかを明確にしておく必要がある。(R2;③)
・企業としてのメリットの創造・・・地域会議から機能的に実効あるカタチで地域として支援を共有していることを踏まえる。コミュニティからの関わり、もしくはコミュニティづくりへの貢献をアピールする。そこには地域の中の企業であり、時にそこに市場への目途がイメージされていることが伴う。(R2;③)
・内容はよいが、ハローワークと企業なのか？(R1;④)

⑮コミュニケーション、スケジュール管理、ストレス対処、感情コントロール等の現代的な職業課題に対応した専門的アセスメントと支援

ａ　支援につながる個別的アセスメントの質の重要性

(a) 障害者の職業的課題は様々であり、個別の支援の必要性で人対人という関係性が重要である。

・個別な支援の必要性は感じている。(R1;⑤)
・適正に評価し数値化することで、職業リハビリテーション・ハビリテーションにつなげていくことは、重要な取り組みである。一方で、障害という個性に対して、マニュアルやアセスメントツールを採用することで、支援が平準化されることを懸念する。障害福祉サービス事業で個別支援計画が重要視されているのはそのためでもある。適切な支援を実施するためには、あくまでも人対人という関係性が重要であり、その点に留意していただきたい。(R2;④)
・障害者の職業的課題は様々である。加えて、精神障害者や発達障害者の場合は、想定外、あるいは理解不能の課題など、他の障害種別以上に困難課題が多く見込まれる。アセスメントツールの活用はその一助となり得るものの、マニュアル通りにならないことも少なくない。適切な支援を実施するためには、あくまでも人対人という関係性が重要であり、特別な、高度な専門性を有する支援者の育成が課題となる。(R1;④)
・「因果関係の見立てに基づく適切な支援を組み立てる」人の成長はそもそも関係性の中にある。人工知能研究はフレーム問題から、あらゆる場面を想定して全てのパターンを組み込むようなプログラムでは鉄腕アトムのようなロボットはできないと気づいている。今は、人工知能そのものが試行錯誤をしながら自らプログラムを修正している。「適切なアセスメントツール等を活用し、分かりやすく評価結果をまとめ、個別的な支援につなげる必要がある」人工知能ですら試行錯誤の中の学びをしているところ、アルゴリズムではなくヒューリスティックな学習過程を人と人との関係の中で、実現するプログラムを目指したい。(R1;④)
・「個人の特性を見極めた支援をするための心理・リハビリテーション専門職の評価」(R1;②)

(b) どんなツールを作っても、完全なアセスメントは不可能である。

・医療と福祉の連携は重要であり、かなり以前から指摘されているが、なかなか改善されない現状もある。なぜ連携できないのか？そもそも連携が必要との認識があるのか？等根本的な原因を考えることが必要かと思う。 アセス

メントは環境との相互作用が大きく影響するため、どんなツールを作っても完全なアセスメントは不可能であると認識する必要がある。(R2;④)
・専門的アセスメントからいかに支援（環境調整、心理的なサポート)、時には教育につなげるかが大事であって、アセスメントすなわち解決策ではない。(R2;④)
・数多い職場の全てに適合するアセスメントツールを開発できるか否か、不安が残る。(R1;③)

(c) 効果的な支援につながるアセスメントが重要である。

・アセスメントがアセスメントであるだけでは、何の有効性もないので、いかに本人のモチベーションにつなぐかが大事。(R1;④)
・本人主体の観点を前面に出るとよいと思う。(R1;③)
・説明文はアセスメントの必要性を述べるにとどまっており、ノウハウとするためには、専門的アセスメントをどのように活用して支援につなげていくのかを付加することが必要だと思います。(R1;②)
・とても大切な考え方、取り組みだと思いますが、この説明文がノウハウと言えるかどうかは疑問です。(あくまで専門的アセスメントの普及の重要性を述べているにとどまっている感じがしました) (R2;③)
・一般的な支援の考え方であり、ノウハウとは言えないのではないか。また、人材育成もノウハウとしては位置づけられないのではないか。(R2;②)
・アセスメントが大事、という一般的な支援の考え方でありノウハウとは呼べない。(R1;①)
・（その他)・「～する必要がある」という文章が続いた文章構造が、ノウハウに該当するのかというのが気になります。　これまでも指摘させていただきましたが、説明文のかきぶりがそれぞれ異なっているように思いますので、基本構造は統一できるとよいと思いました。(R1;④)

b　職業的課題への「見えない」心理特性や身体特性の理解の重要性

(a) 心理職・医療職との連携の必要がある。

・作業療法士や臨床心理士等専門職の見立てはアセスメントや支援計画の作成においては有効で連携強化の必要性は感じている。本人にとってわかりやすく、取り組んでみたいと思うツールは必要。(R2;④)
・言語や高次脳機能障害に対する医療リハビリテーションの充実がまずあるべきです。(R2;③)
・よろしいと思う。(R2;⑤)

(b) 就労環境のアセスメントも含めた専門的アセスメントも必要である。

・必要だと思いますが、誰がどのタイミングでこのアセスメントをするのか、よくわからず効果的かどうかの判断がつきません。就労前のアセスメントも必要ですが、就労後の定着に際してアセスメントがあるとよいのではないかと思います。仕事についてからの職場環境の中での困りごと等にどう対応していくのかはとても重要なテーマと思います。(R1;③)
・導入編の基礎な研修が中心となっている。高度な支援とは・・・何か。高度な技能に対する専門理論とは何か・・・。個対個だけでなく、集団、地域コミュニティに対する理論を活かしているのだろうか。探索しているのだろうか・・。名人芸を避けるのだろうか。地域には名人芸な実践を展開している者が少なからず。(R2;④)
・この内容は重要であり、本人に対しては必要なことですが、本人のみに焦点を当てての説明だと思います。本人の努力やサポートとともに、職場環境から刺激を受けストレスフルになる場合もあり本人だけの対処では限界もあります（例①本人は真面目に取り組んで問題なかったが、他の社員が別の社員へ批判や厳しい口調での叱責を頻繁に耳にし、調子を悪くした、例②女性だけの部署に男性当事者が配置され、本人の能力は高かったが、女性社員達から疎外され仕事が難しくなった等)。併せて職場環境のアセスメント方法の視点や学びも加わるといいのではないかと思いました。(R2;④)
・心理学やリハビリテーション等の専門性を有する支援者　→　就労支援専門職(R1;④)
・＜説明文＞　・「心理学やリハビリテーション等の専門性を有する支援者が」→「職業リハビリテーション等の専門性を有する支援者が」としてはいかがでしょうか。(理由)　　・一般的な心理学やリハビリテーションの専門性というよりも、職業リハビリテーションにおける心理学的専門性が求められるということかと思いますので、限定してはいかがかと思いました。 (R1;④)
・専門的な支援者のために、何をどのようにアセスメントすべきかをまとめることは重要であるが、就労アセスメントに関する情報とオーバーラップしているような気がする。(R1;④)

(c) 精神障害者や発達障害者の職業的課題をどの様に捉えるか。

・精神障害の中に発達障害を含める場合とそうでない時の方針の違いが分かりにくいように思います。(R2;④)

・＜タイトル＞ ・コミュニケーションは現代的な課題と言えるのかが気になります。(理由) ・従来からある課題ではないかと思いました。(R1;④)
・の職業的課題 → 削除 (R1;④)
・精神障害、発達障害等 → 精神障害（発達障害を含む）等 (R1;④)
・2 行目、精神障害以降、必要がある。までの文に違和感(R1;③)
・「現代的な」「精神障害、発達障害等の多様な精神機能の障害による、」は不要と思われる。(R1;④)

c 専門職の育成、研修制度の充実

(a) アセスメント結果を本人や企業と共有できる専門人材が必要である。

・心理学やリハビリの専門家がいかに適切で分かりやすく評価結果をまとめるのは良いと思うが、それをどう企業に伝え、企業がそれを理解し、配慮してくれるかが大きいと思う。 企業に伝える役割が誰がするのかまで記入した方が良いと思う。(R1;④)
・「本人や職場等が評価結果を理解しやすくし」という一文について、主語と述語の関係が気になります。「本人や職場等の評価結果に対する理解を促し」等ではいかがでしょうか。 (R2;④)
・ポイントは、本人のアセスメントを、その職場にどのようにフィードバックしていくのか、ということだと思います。(R1;③)

(b) 専門職の育成が求められている。

・心理学やリハビリテーション等の専門性を有する支援者で、就労支援の専門性を有する支援者が必要と考えているが、その育成は非常に難しいと考えている。(R1;④)
・専門性を有する支援者の育成が大切である。(R2;③)
・職業リハビリテーション専門職が、多様な職業課題に対応できるようにするには、アセスメントツール等の整備に加え、必要に応じてタイムリーに、その専門性を向上させるための定期的な研修制度の拡充、ならびにそうした専門性が十分評価されるような処遇の確保が求められる。(R2;④)
・精神しょう害（発達障害を含む）者の方が、安定就労に向けた体調不良に陥らないための事前の安心策として、心理学やリハビリテーション等活用したセルフマネジメントを身に着けておくことは重要であると考える。(R2;⑤)

(c) 心理・リハ専門職が不足しており、育成不足となっている。

・理想的には心理の専門家のアセスメント等は重要であると思うが、地域で具体的にどのように心理の専門職の方に就労支援の視点からアセスメントしてもらうか見えづらい。(R1;③)
・「心理学やリハビリテーション等の専門性を有する支援者」というのは就労支援機関外の支援者を指していると思われますが、それらの人材が果たしてどこにどれくらい存在していて、就労支援機関に協力いただけるのかが課題になるのかもしれません。(R1;③)

(d) アセスメントツール等の研究が必要である。

・こうした取組の必要性は理解できるが、そうしたツールなどを活用して、個別的な支援につなげるには、いくつかの段階をえた研究・試行が求まられよう、その意味では、実用化までの時間枠などについても検討する必要があるのではないか。(R1;④)

（2）15 項目の網羅性とこれ以外の内容についての専門家の意見（自由記載）

15 の項目で重要項目は網羅されており、実施が重要

・示されている 15 項目の支援策は、すでに着手されていても結果に繋がっていないことも含まれている。いずれも実現すれば画期的な支援策になり得ると思う。(R1;_)
・全て重要なテーマであるため、「適切」の方に回答が偏ってしまうように感じる。(R1;_)
・1 回目と比較して相当に改善されており、15 種類の目標は、いずれも重要な視点で組み立てられている。「障害者自立支援法」の法が成立し、廃案になった際の、国と違憲訴訟団との間で交わされた「基本合意」、ならびに新たな法整備に向けた障がい者制度改革推進会議による「骨格提言」、国際基準である「障害者権利条約」や「SDGs」などにも即した提案も含まれる。実現することは容易ではないと思われるが、国や社会にも働きかけていただき、障害者の雇用・労働問題の改善につなげていただきたい。(R2;_)
・今後、15 種類について、具体例を交えて提示いただけると現場に役立つ内容になるかと思いました。(R1;_)
・全般的に就労支援のネットワークの中になるべく企業側の担当者も支援内容及び対処内容がより幅広く収集でき、迅速な支援につながるのではないかとおもっております。(R2;_)

・特にありません。15 項目はよくできていると思います。(R2;_)
・多くのご意見や提案から説明文を練り直すのは大変だったと思いますが、就労支援機関全体が理解しやすい内容になったことと思います。(R2;_)
・ここで提示された 15 種類のノウハウの具体化に向けては、必要な条件整備、優先順位、時間枠など、現実的に検討すべき課題が少なくないと思われる。(R1;_)
・全般への意見として… 先述していますが、理念としては全く意に反しているものは 1 つもない。ただ、実際に実施するとなったことを想定して、継続可能な取り組み、一部の機関に負担が偏らないなど、地域や現実を見据えたものになったらよいと思う。(R2;_)
・今回の「障害者就労支援の効果的ノウハウ」の整理は非常に有益な研究であると思います。障害者の「働く」は社会の働き方、企業等の働くかたちと切り離すことはできず、こうした国内の全般的な働き方の潮流の変化を踏まえた研究が今後一層重要になると思います。(R1;_)
・どれも短い文章で、多岐に渡る内容をコンパクトにまとめられているが、就労支援に携わる期間が短い人や知識のない方が理解するのは難しいのではないかと思う。ノウハウが就労支援に携わる人の基礎的部分を共通認識することを目的とするなら、「わかりやすく、理解しやすい言葉で、平易な内容で」作成することが望ましいと思う。 ・効果的ノウハウも社会情勢や支援の在り方、支援者に期待されるもの等により内容が変わるものだと思う。一度作ったら終わりではなく、定期的に内容をブラッシュアップされることを期待しています。(R2;_)
・こういったノウハウを共有することはとても大切なことだと思います。好事例を好事例に終わらせずに明日からの仕事に活かせる形で共有をしていただければと思います。(R2;_)
・今回は効果的なノウハウをまとめることが目的であるため、仕方がありませんが、今後これらまとめられたことが支援機関で共通認識を持つことができ、地域での実践に結びついていくことを期待しています。そのためにも、そのために必要な体制づくりやロードマップ作りをすすめていただけるとありがたいです。(R2;_)
・まだまだ、多くの有益なノウハウが企業や関連機関等での個別の対応にとどまっている様に思われ、今回の様にそのノウハウを多くの人が共有出来る機会を是非増やしていただきたいと思います。(R2;_)

新たな時代の障害者雇用の考え方の変化

・SDGs の観点やダイバーシティ経営の理念の浸透により、障害のある人だけではなく、難病や若年認知症、ガン等の療養されてる方、外国にルーツのある方等、「誰もが」力を発揮し、働きやすい職場づくりが求められるなか、企業において法的に義務付けられている「障害者雇用」への考えや取り組みがどのように変化していくか注視が必要。(R2;_)
・また、ESG や SDG などの文脈でも障害者雇用は重要視されはじめていますが、形だけではなく、障害者本人もやりがいを感じられるような職場環境の醸成が必要と思います。(R2;_)
・雇用率の数字を達成するための支援でなく、雇用の質向上につながる支援が必要かとおもっております。そのためには、障害者側と雇用する側双方同時に認識を合わせることが重要だとおもっております。(R1;_)
・・企業と就労支援業者のメリットデメリットの平準化(R2;_)
・障害者本人が求職活動を行う際に役立つ「職場環境に関するアセスメントツール」があると良いのではと考えます。(R1;_)
・この領域の研究として、オープン就労のみを前提とする支援だけに偏ることなく、途中から障害者雇用枠外（クローズ）として働きたい当事者がいる事実がある以上、研究としてオープンで障害者雇用枠だけで働く人のみを対象とする成果だけでなく、国内の当事者のニーズに応えられる研究知見の共有とその拡がりをお願いしたと思います。(R1;_)
・加えるとしたら、一般の労働市場への移行支援のみならず、福祉的就労の場の抜本的改革である。具体性には欠けるが、現在の障害者の労働・雇用問題について簡単に私見を述べる。 まず、企業の雇用促進には雇用率に加えて雇用の質が問われなければならない。雇用する・されることだけに注目せず、例えば、障害者雇用している企業には、労働現場の視察や雇用条件の実態調査など実施できると良いと思う。制度面では、最低賃金法による減額特例や、障害者雇用促進法における雇用率の 0.5 カウントやダブルカウント、制度化が検討されている企業が一定の仕事を発注することで雇用率にカウントする「みなし雇用」など、雇用率に偏り過ぎた施策といわざるを得ない。雇用促進のためであったとしても、障害者の人権配慮に欠けた施策は大きな問題だと思っている。 現在の障害者の雇用・労働問題のひとつには、労働施策と福祉施策に分断されていることにある。別々であった厚生省と労働省が厚生労働省として統合されてもなおである。福祉的就労の場は、障害者が働けるとは思われていない時代、当事者たち自らが働く場として作業所などを創設し、一定の条件が整えば働けることを実践し発展させてきた職業的重度障害者

の貴重な労働現場なのである。昨今では、障害者権利条約の後押しもあって、企業等の雇用が第一義的に扱われている。障害者雇用と福祉の連携促進の議論に中でも、もっぱら企業等への押出し施策であり、福祉的就労の場で働いている職業的重度障害者の労働・雇用については、相変わらず施設利用者のままである。一般労働市場への解放を否定するつもりは全くない。むしろ、企業等で活躍する機会が増えることや、それを支援する施策を充実させることは重要だし望ましいと思う。しかし、重度障害者や障害認定を受けられず働くことに困難を抱えているすべての人の雇用実現が叶わないのなら、一時的、あるいは継続的にでも、福祉的就労の場（就労継続支援A型事業を除く）で働く人たちに労働法を適用させ、少なくとも最低賃金をベースにした所得保障を伴った施策が必要だと思う。国連障害者権利条約第27条（労働と雇用）に関して、国連権利委員会から一般的意見（案）が示された。保護された作業所などはインクルーシブな労働環境ではないと、相変わらず否定的な意見である。しかし、各国や各国の市民団体からは、重度障害者の働く場所、働き方として貴重であるとの意見も少なくない。そのような人たちを取り残すことなく雇用の対象とするためにも、現在の福祉的就労の場を、本提案の中にある、3－11　【多様な障害者と健常者が助け合いながら一緒に働く職場づくりによる、障害者の自己肯定感の向上と障害の軽減】としての、労働・雇用の場に発展させることはできないかと願うばかりである。(R1;_)

・障害者と健常者との関係ではなく「熟達者」と「新参者」との関係 ★インクルーシブ時代、障害を個性と見なすこの時代に「支援する側」と「支援を受ける側」、「与える者」と「与えられる者」という枠組みはそもそも時代遅れな感じがする。 ★企業内で同じ空間にて同じ時間を共有する。「障害者」と「健常者」ではなく、事業所では「熟達者」と「新参者」としてインクルーシブな支援が成り立つのではないか。障害者が壁の向こうの別空間ではなく、昔ながらの職人の作業空間のように両者が同じ作業を担当し、新参者はその正統的な作業に周辺参加する・・。支援者はむしろその空間でジョブコーチな支援を展開する。そもそもジョブコーチの役割は、現場を離れた訓練空間ではなく、正統的な作業で支援を展開すことにあるのではないか。 (R1;_)
・【個別性】 発達障害、精神障害等の場合、支援者との関係性が問われる。ある意味、支援の個別性である。インクルーシブ時代において障害は一つの個性に過ぎない。人は皆、個性ある多くの資源と共にある。そもそも障害にだけ特化した見方からの支援はインクルーシブな発想とは言えない。　(R2;_)
・社会が寛容さをもつことが大事。障害者だけではなく、高齢者、外国人、子育て中の父母など働くことに困難さのある方々がどのように自分らしく働くのか。ひとりひとりの働く場が多様性と共生を実感できる場であってほしい。(R1;_)
・個別の課題に対してなのか、職場の課題なのか、地域の支援体制なのかなど。ラベル的なものを作ると整理がしやすいと思いました。(R1;③)

本人ニーズに対応できる地域関係機関の連携・統合

・人口減少社会において、地方では急激な事業所数の減少が進み、雇用そもそもが消失していくなかで、都市部と地方の就労支援のあり方も変わってくるのではないか。 就業・生活支援センターや生活困窮者支援、地域若者サポートステーション等の分野を超えた連携・統合が今後必要となってくると考える。(R2;_)
・企業側の立場としては、企業がどこまでの支援体制を構築すべきなのか？本来、支援機関等の役割なのか？といった、それぞれの役割分担が不明確な印象を受けています。それ故に、企業によって取組み方に大きな差があります。また、支援機関によっても取組みの差がある様に思います。支援のノウハウの共有も大変大切な事ですので、しっかりと進めていくべきかと思いますが、支援に向けた体制の整備がまだまだ遅れていると個人的には感じております。(R1;_)
・障害者に対する就労支援の効果的ノウハウですが、自分の所属機関や事業所の形態によって、必要なことが異なると思います。(R1;_)
・「障害者就労支援の効果的ノウハウ」は、単に障害者職業センターや就業・生活支援センター向けではなく、就労移行支援事業など障害福祉サービス事業所も対象に含まれているのであれば、もう少し民間の障害福祉事業所がそれぞれ行っている創意工夫の例示があってもいいのではないかと思いました。(R1;_)
・障がい者のみなさんの活躍する機会の拡大に向け、一般就労を開始したら支援は終わりという意識にならないよう各関係機関、福祉分野、雇用分野の壁を低くし、線で支援を継続し続ける関係者の意識がとても重要であると感じています。現状では、障がい者雇用支援の現場に入った人の視点からみると、多くの関係機関が障がい者雇用に関与されており、理解が難しいように感じているように思います。どの視点を重視してまとめるかになると思いますが、利用者側視点に立ち、まとめることで、万人に理解されやすい取り組みになると感じます。(R2;_)
・組織間連携ということが、効果的ノウハウとされているようですが、障害者の就労支援については、いつも同じ個人的な信頼をおける相談相手であり支援者（コーディネーター）を窓口とする方がより効果的効率的だと思われま

す、つまり「寄り添い型支援」ですが、組織であればどうしても組織の都合が優先されたり、障害者本人から見ると「たらい回し」「繰り返し」の不信感につながるようにも思えます。(R1;_)

・就業・生活支援センターの強化の必要性。また、現在直接的な支援機関として位置づけられているが、ハブ的機関としての位置づけを明確にしては如何でしょうか。ワンストップ的役割を担える予算と人材の配置が求められていると考えます。就労（就業）支援を学べる後期高等教育の場の設置が望まれます。(R1;_)

・医療機関も交えた就労支援に関する情報共有会議（プラットフォームとして市町村の自立支援協議会など）や、医療機関内（精神科デイケアやリハビリテーション部門）に就労支援実践者が情報提供に出向く場面を創設し、連携の活性化を果たすような仕組みがあると良いか。(R1;_)

・教育･福祉･労働の現場の接続の課題について知り､スムーズな接続を支援するノウハウがあると助かります。(R1;_)

ストレングスの視点

・今回のノウハウも、個人的には精神や発達の方に焦点が合ったっている印象でした。結果として、彼らが有用な社員と言うよりも、サポート付き社員から抜けられないとこの文章を読んだ方が受け取らないかが心配になりました。企業で人材を育てるときも問題にだけ目を向けるのではなく、ストレングスにも目を向けていると思いますし、支援にも必要ではないかと感じました。(R1;_)

・障害のある本人の希望や主体性を大切にし、本人主体の支援を行う。障害のある本人の職業的発達を意識し、発達段階に応じた支援を展開する。そのためにも、失敗（思い通りにならない）経験を学びに変え、成長を促す支援が重要。　障害のある生活を送ることにより、自信や自尊感情の低下が起こる場合が多い。そのため、課題に焦点を当てる前に、ストレングスモデルの活用により、自信や自尊感情の回復を図る。(R1;_)

・「すき」「したい」「得意」を具現化できる就労支援作業の多様化（R2;_)

・本人を取り巻く環境（社会全体、企業）－支援機関（多職種）一本人、それぞれへの支援、働きかけが混ざっているように読める箇所がある。就労に関しては「定着」に重きが置かれているが、キャリアアップのための転職があっていい。障害者就労の待遇に関しては記述がない。「アセスメント」がたびたび登場するが、アセスメントはソリューションではないので「効果的ノウハウ」としては注意が必要と思う。(R2;_)

・★教育領域では移行支援計画としているが、目指すべきゴールの一つである就労にどのような資源の習得を目指すのか。それが不在のままではゴールのない双六状態ではないか。基本的な対人スキルや作業スキルでは 10 年を超える職業生活を継続しえるわけがない。ある意味、砂場のようにそれぞれの子どもが違う遊びをしていても同じ砂場を楽しさとして共有している感覚があって、バラバラな職務に携わりながら製品を通じて同じ職場で仲間という体験、その中でこそ日々のあいさつにもリアリティがあり、作業へのモチベーションも支えられる。刺激が多いからと壁の向こうに一人おいやって一生涯そんな環境で作業へのモチベーションが維持できるだろうか・・・小学校等で発達障害の子どもの支援をしていると、彼らもしっかり仲間に関心をもっている。（R1;_)

・【「移行支援計画」と発達障害】 発達障害関連、そこでは幼少期からどのような体験を提供すべきなのか。職場での関係性もしくは、利用者自身の「自己実現」とも関連している。学校時代、発達障害を有する子どもが、刺激に翻弄されないように衝立の向こうで、壁に向かっての設定が提供される。しかし職場では他の職員とは別に衝立の向こうで一生涯働くことはできないだろう。将来就職を目指す、また就労を継続する・・という視座から職リハ専門職は、子どもの誕生から「移行支援計画」の中で就労を目指すという一つのゴールを目指す中で、どのような処遇を提供すべきか・・その内容に責任を負っていることになる。今日そもそもそのその内容が呈示されているのだろうか。(R2;_)

・「障害者就労支援の効果的ノウハウ」という括りが果たしてどの範囲を指すのかがわかりませんが、例えば熊本では、障害者の「働く」「暮らす」を支える 3 つの法人と大学付属の特別支援学校の 4 者が共催して、障害児の保護者や教員向けに、卒業後の働く世界をイメージしてもらうためのセミナーを開催してきました（3－1 に重なるかもしれません)。昨年はオンライン開催で県内から 500 人ほどの参加があり、そういった情報にアクセスしたいというニーズは確かにあります。我が子の、そして教え子の将来に向けて、障害者の就労を進めるためには、子供のうちからその関係者に、就労支援の世界をまずはしっかりと知ってもらうための取り組みも大事だと感じています。(R1;_)

・★アルゴリズムの習得ではなくヒューリスティックな体験、親が心動かしている「共同注意」としてキリンやゾウを体験し、壁の向こうでの作業でなく砂場で一緒にいる体験（たとえ一人遊びでも）支援者自身が「真のチャレンジ」「御互いが面白い存在」､「共に成長している」そこではインクルーシブ、そこでは被支援一支援関係ではなく幼少時の「共同注意」から「熟達者」と「新参者」である中､正統的に生きることに周辺参加し共に幸福「well･being」として成長を共有している。(R1;_)

・【高度な技能の過程（ヒューリスティック)】 支援の発想はどうもアルゴリズムになっている。支援マニュアルではゴールに系統的に結びつく図表で満ちていて綺麗である。しかしイチローのバッティングのような高度な技能、否、そもそも複雑な日常生活ではヒューリスティックな方略が大半となっている。ゴールに至るか分からないがとにかくやってみる､そこで､その都度的に現場での資源の可能性を探り､支援を試行錯誤の中で結び付けていく･･･。当該ヒューリスティックな方略を採用しいなければ face to face な方略を活かすことはできない。ただヒューリスティックな方略は単に名人芸としてしか取り上げられない。 (R2;_)

障害者支援の基本的理念やノウハウの観点も必要

・「ノウハウ」という表現が適切なのか悩んだことも多かった。使われれている表現は「理念」や「あるべき方向」を示しているものもあったように感じた。(R2;_)
・効果的ノウハウというよりも基本的なノウハウという項目が多いように感じる。(R2;_)
・具体的なイメージがわきにくいノウハウの記載があるため、詳細の記載がほしい。 理想論が記載されて、具体的にどうしていったら良いのかがわかりづらい。(R1;_)
・全般的に抽象的な説明が多いように感じました。ハンドブックでは事例も含め、より具体的に、平易な文章で説明してほしいと思います。(R2;_)
・一般的な障害者支援と、障害者就労支援との線引きをどのように捉えているのかが不明であり、例えば「自己決定支援」「エンパワメント」は就労支援に限らず重要だと思われるが、そのような観点は含めなくてもよいのか疑問に感じた。・このような文脈で言えば､就労支援に限らず支援ノウハウということで言えば､「行動問題への対処」「支援を受けることに前向きでない人への関わり方」「見えない障害・スティグマへの理解促進」も重要である。(R2;_)
・障害者本人の特性理解に関するノウハウは必要ではないか。(R1;_)
・障害者虐待防止法が規定する使用者虐待についての研修等(R2;_)
・使用者虐待防止、職場における権利擁護研修の実施です。(R1;_)

就労支援機関の人材育成

・15 種類の中に含まれているか十分に読み取れなかったのが、就労継続支援 B 型などの事業所（福祉的就労）の職員（特に生活支援員など）への啓発、研修的なものである。福祉的就労から一般就労への移行を進める上では、福祉的就労の職員へのアプローチ（理念も含めて）が必要になるのではないか。(R1;_)
・人材育成は常に課題と捉えられ、多くの研修が行われている。就労支援人材の知識やスキルを測る尺度開発とその普及が必要ではないか。 各事業所単位で支援者の知識、スキルを測り、その結果によって受講すべき研修内容がわかるような、使いやすいツールとなることが望ましい。(R1;_)
・更に、支援する方のレベルの差をなくしていく事も必要ではないでしょうか。(R1;_)
・就労支援従事者の職務満足度を高めるような取り組みが必要ではないか｡就労支援従事者の拡充が必要とされる中、従事者の満足度は何か？就労支援業務のやりがいとは何か？などが明らかになると、就労支援業務が職業選択の一つのなりやすいのではないか。(R2;_)

職場定着支援

・職場でうまく定着できない時や体調を崩した時などの困ったときこそ効果的な支援が欲しいと思います。(R2;_)
・職場定着に向けたコーディネーターの設置 (R2;_)
・同僚への支援も忘れないように(R1;_)

15 の項目で網羅されているのか不明

・どのようにして 15 種類の項目が選定されているのかが不明。就労支援プロセス、障害種類、支援者の種類などを考えた場合に、どこまで網羅されているのかが分からなかった。(R2;_)
・前回記述のとおり、どういった視点から就労支援ノウハウを選定しまとめているか分からなければコメントしづらいです。前回よりも文章の流れ・構造が分かりやすくなっていたノウハウの記述がある反面、内容を補足しすぎて逆に分かりにくくなっていたノウハウの記述もありました。後者については、例えば手引き等で補足説明を行うことで誤解を招かない形にする等の工夫を行うことも考えられるかと思いました。(R2;_)
・全体的な感想として、内容がよくわからないものが多いと感じます。 ①現状の課題 ②そこから考えられる効果的な取組 となっていないためだと思います。 「これはすでにやっているべき」「本来業務の範疇では」と思われるものも散見され、事業内容の理解が出来ていないのではと感じました。また、「関係機関が多数集まることが良い」と考える全体の風潮が気になりました。(R2;_)

・全般への意見として、第１回調査で不適切という意見があったものがいくつかあったが、これらを「効果的ノウハウ」に含めて発出することが良いかどうかは、正直なところ疑問がある。 また、説明文の多くの内容は、「機関」として取り組む「方向性・考え方」であるため、一人の支援者として、すぐにでも目の前の利用者に活用できるノウハウを期待して読むと、違和感を覚えられることが懸念される。(R2;_)
・何を目的として、どのような項目についてカテゴリー分けし、整理していくかが分からないために、意見するのは難しいです。ノウハウとする内容のレベル（考え方なのか、実践方法なのか）にもよりますが、就労支援のノウハウとしては今回のものは非常に少ないという感想を抱きました。(R2;_)
・全般的にノウハウの定義が曖昧であること、記述内容が整理されていないこと等により判断がつきにくいと感じました。また、就労支援に関する一部のノウハウしか記載がなく、就労支援のノウハウとしてはより幅広いことが想定されると感じました。(R1;_)
・ノウハウという中に、どの範囲とレベルのことを入れてよいのか迷いました。(R2;_)
・その他のノウハウについては、既存の就労支援の専門性等に関する知見と対応させれば検討できると思います（何もないとちょっと検討が難しいです・・・。また、恐らく、選定基準を設けていると思いますので、それが分かればより具体的に検討できるかと思います)。 (R1;_)
・どの設問も、説明文の意図が分かりづらく、読み解くのに苦労しました。(R1;_)

その他

・専門家気取りの事業主の中には全くわかってない人がいる。「日本でいちばん～～会社」を選んでいたり、選ばれていたりする会社とか、なんかあやしげ。(R1;_)
・「ハローワーク」に対する厳しいご意見も伺えて、大変勉強になりました。ありがとうございます。(R2;_)
・質問です。調査結果はどのようにまとめられ公表されるご予定なのでしょう。(R1;_)
・現時点で特にありません。(R1;_)
・特にございません。(R1;_)
・特になし(R1;_)

※ Ｒ１＝第１ラウンド　Ｒ２＝第２ラウンド
①＝全く適切でない　②＝どちらかと言えば適切ではない　③＝どちらとも言えない
④＝どちらかと言えば適切である　⑤＝全く適切である

様々な関係者による職業リハビリテーションの事例集

様々な関係者による職業リハビリテーションの事例集

本事例集の内容と活用例

1　事例集の内容

「職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウ」は、現在、多様な地域関係機関・職種において必ずしも明文化されていない状況も多いため、情報収集の対象を特定しにくい状況にあります。

一方、効果的支援を実施している支援者は支援の有益さや支援のやりがいも高いことが示唆されており、これに着目し、そのような地域で障害者就労支援にやりがいをもって取り組んでいる支援者からの情報提供を想定し、幅広い関係者からの「公募」の形で情報収集を行いました。

こうして集約した 14 事例のそれぞれについて、我が国の職業リハビリテーションの有識者の考えるポイント・留意点と、我が国で実際に実施されている多様な支援者からの「効果的な障害者就労支援ノウハウ」の応募事例の要約を示しています。

2　障害者就労支援の多様な事例

障害者就労支援の全体プロセスをイメージしやすい内容を事例集としてまとめています。その内容は、関係機関や企業、障害者本人・家族への働きかけや巻き込み、複雑な支援課題への多様な専門分野のタテ割りを超えた協力、障害者と企業の双方に益となる求人開拓や職業紹介・職務配置・雇用管理、また、就職後の支援的な職場と地域支援体制づくりまでにわたっています。

【障害児・者の取組への支援】

就職前から就職後まで一体的かつ連続的に支援するイメージを示しています。

①「就職前から、職務調整や職場環境整備を想定する支援が効果的」

②「障害のある本人も支援者も、仕事の強みや支援課題は、一緒に職業場面等、現実的な場面を体験し振り返ることが重要」

③「多様な機能障害と具体的な職業課題の因果関係をアセスメントし、特性を踏まえた支援を行う必要性」

④「障害児・者や家族の仕事への意欲と自信を促進する情報提供や体験が重要」

【企業・職場の取組への支援】

障害者支援と企業・職場支援を一体的に行い、一般企業での障害者の活躍を目指す職場開拓や職業紹介、合理的配慮提供や情報提供等のイメージを示しています。

⑤「業務上必要なスキルの可視化により障害者のみならず、多様な人材が働きやすくなる」

⑥「障害者が能力を発揮するための事業主への助言や支援が重要」

⑦「雇用する側の基本的な理解や合理的配慮の形成が障害者の職場定着につながる」

⑧「障害者を「活躍する人材」として認識できる、企業への情報提供、啓発は重要」

【地域関係機関の取組への支援】

就労支援と医療、福祉、教育等の関係分野の支援のタテ割りを超えた、一般企業での障害者の活躍を目指した職場開拓や職業紹介、合理的配慮提供や情報提供等のイメージを示しています。

⑨「就労後の職業生活を継続的に支える地域のフォローアップ体制は重要」

⑩「地域の多様な相談・支援機関の専門性をお互いに理解し、必要な支援につなげられる経験・知識のある支援者の育成が重要」

⑪「支援に携わる関係者がチームとして支援内容と支援結果を密接に共有し、それぞれの専門性を発揮することで、関係者同士の総合理解と信頼の構築が重要」

⑫「最新の障害者就労支援の情報について、教育等の関連分野へ情報提供・啓発することは重要」

【さらにインクルーシブな就業への挑戦】

我が国では未だ一般的な取組ではないものの、障害者権利条約で求められていることからインクルーシブな雇用の実現のための参考になる事例も掲載しています。

⑬「障害のある人と障害のない人が一緒に働ける『インクルーシブな雇用』を実現することが求められている」

⑭「福祉的就労を適正な報酬や人間らしいやりがいのある仕事にするための支援が必要とされる」

３　活用例

現在の我が国の、効果的な障害者就労支援のイメージをつかむために、幅広くご活用いただければ幸いです。ただし、あくまでも、現段階での可能な限りの試みであり、最終的なものでも確定的なものでもありません。このまとめを参考として、障害者就労支援がますます充実し、関係者の共通認識が広がることを願います。

○新しく障害者就労支援に取り組む支援者の学習用

就労支援に取り組み始めた早い段階で、現在の職業リハビリテーション実務者が焦点を当てた効果的な障害者就労支援を理解するために活用いただけます。これを踏まえて、専門研修等の受講等につなげていただけます。

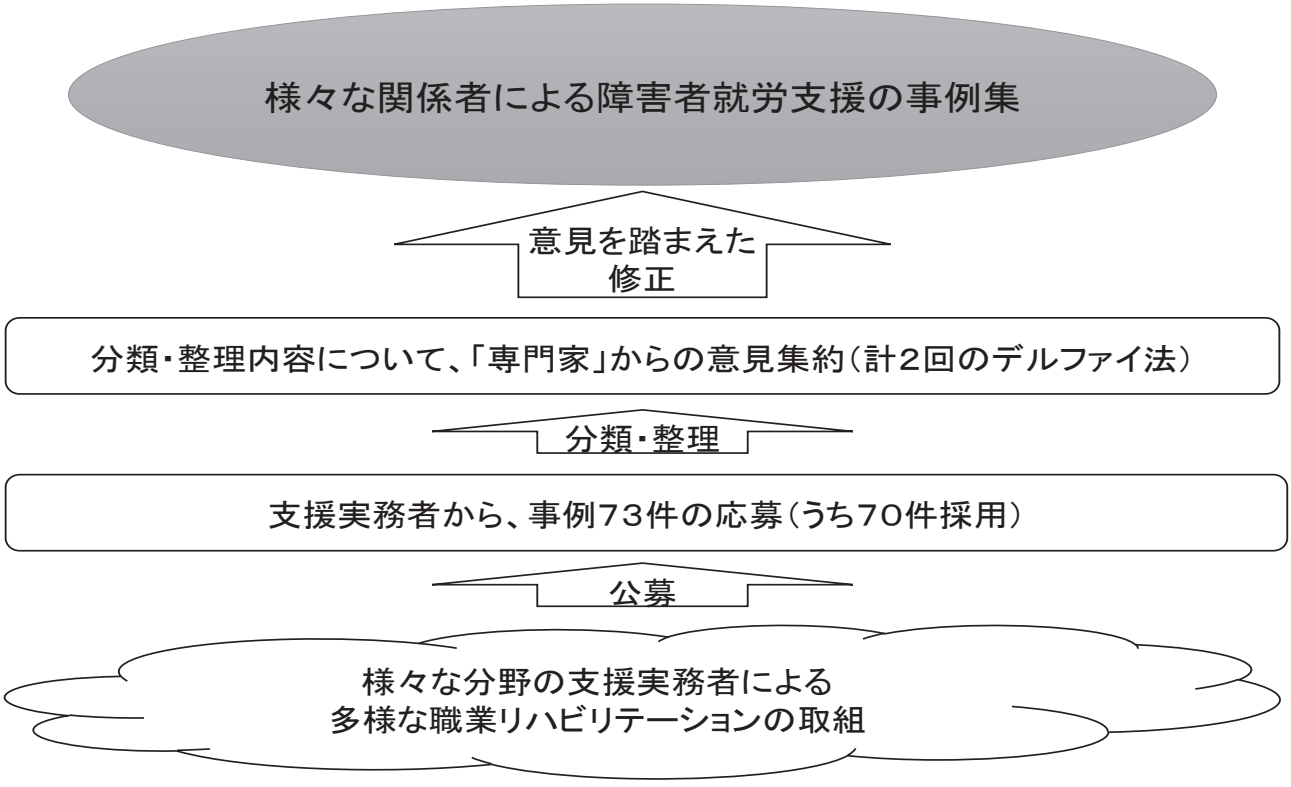
○地域関係機関の連携・役割分担の会議等での呼び水として

地域関係機関が障害者就労支援において連携するための会議が増加していますが、関係者の共通認識の形成には時間がかかりやすくなっています。これらの会議の際に、情報交換の呼び水としてご活用いただくこともできます。

本事例集の作成の経緯

本事例集は、障害者職業総合センター「就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究」（2021 年度～2022 年度）において実施した、「職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウの情報収集」の成果を取りまとめたものです。

障害者職業総合センター研究部門に設置した、職業リハビリテーションに関係する実務者・有識者等からなる「就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究委員会」を中心として、地域の幅広い関係者からの公募での情報収集と、多分野にわたる障害者就労支援の「専門家」によるデルファイ法による意見集約・とりまとめを行いました。



多様な障害者就労支援の全体像の把握と整理の流れ

詳細は、障害者職業総合センター調査研究報告書 No. 167「就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究」の第３章をご参照ください。

①　就職前から、職務調整や職場環境整備を想定する支援が効果的

～個人の課題に焦点を当てすぎ、就労の可能性を狭くしていませんか？

☆ ポイント・留意点

●就労可能性は、障害者本人への支援や訓練だけでなく、実際の職務調整や職場環境整備によって大きく広げることができる。どのような仕事、どのような職場配慮等があれば仕事ができるかを想定しながら、就職前からの支援を行う必要がある。

●企業就労を熟知しているジョブコーチ等が就職前から就職後まで関わることで、受入れ企業への説明や支援、障害者の課題設定等も、具体的で心強いものにできる。

●企業就労の支援の経験・知識やスキルのない支援者による就労支援では、就職後の支援の可能性が想定しにくく、就労可能性を過小評価してしまう危険性がある。

☆ 実例

●地域センターの職業準備支援利用者に対し、職業準備支援開始当初から担当ジョブコーチを選任し、就職活動支援から就職後のジョブコーチ支援を継続して行うことで就職や職場定着がスムースとなっている。

●ジョブコーチが職業準備支援の作業支援で利用者のアセスメントを行ったり、職業講話・職場見学同行等を担当することで､利用者との円滑なラポール形成や的確なジョブマッチングが可能となっている。

●就業・生活支援センターが在宅ワークを行っている就労継続支援事業所との連携を図り、地方在住のこれから就職活動を開始する障害者の在宅就労を可能とするスキル付与等に貢献している。

●就労移行支援事業所で、ストレス等により生活習慣が不安定になりやすい利用者に対し、脳科学者や精神科医が監修した食事や睡眠､運動など日々の生活習慣の改善に関するプログラムを実施することで、働く上での土台となる生活習慣や健康維持を確立でき、職場定着がよりスムースとなっている。

②　障害のある本人も支援者も、仕事の強みや支援課題は、一緒に職業場面等、現実的な場面を体験し振り返ることが重要

～その「職業準備」訓練は現実の仕事への自信を高めていますか？

☆ ポイント・留意点

●本人の希望を中心とした支援のために、職業評価では実際の職業生活の体験での強みや課題の把握と、課題について解決方法を一緒に考えられる支援者との振り返りのプロセスによる自信回復の支援が重要である。

●仕事の強みや支援課題は、実際に就く仕事や職業生活での体験の中で、本人も支援者も分かってくるものであり、一緒に場面を体験し振り返ることが重要である。

●支援者が多様な仕事内容や職場環境整備、多様な障害への対応の経験を積んでいるかどうかで、振り返りや支援計画の質が変わってくるので、スーパーバイズなど支援者の人材育成や支援の質の担保も重要である。

☆ 実例

●就業・生活支援センターの利用者が企業見学・実習を行った際、ハローワーク職員と共に振り返りを行うことにより、利用者の自己理解を促進し現実的な職業選択を促すと同時に支援者間でその後の支援方針をイメージすることができている。

●就労移行支援事業所の高次脳機能障害等のある利用者に対し、定期的に外出するプログラムを設定することにより、支援者が利用者の記憶力（道に迷わないか）・空間把握力（人・物とぶつからないか）等の特性を評価・把握することが可能となり、利用者の社会生活上の対処スキルの向上を図っている。

●地域センター利用者に対し、情報収集しながら重要なポイントを利用者とともに把握するためにMSFAS（ストレス・疲労を特定、軽減するアセスメントシート）や、実際の作業場面に即した作業内容や作業環境での状況を把握するためのMWS（作業能力を評価する幕張式ワークサンプル）、職業準備支援等実施することは有効であり、アセスメントを踏まえた長所、課題、支援方策や今後の展望・提案を提示することで、利用者自身が今後の進め方を具体的にイメージできるようになっている。

●就労移行支援事業所において、労働習慣、対人関係、認知スキル、作業遂行能力等多様な職業的課題がチェックできるアセスメントシートを用いて、支援者と利用者が評価を照らし合わせ、振り返り、訓練の見直し、実践を繰り返すことにより、①利用者の自己理解を深化する、②支援者間の利用者の評価を一致させる、③施設利用後、就職先企業関係者に利用者の特性等を説明する、といった効果が見いだされている。

●就労移行支援事業所を利用する高次脳機能障害者が支援者との相談等を通じてナビゲーションブック（得手不得手・性格特性や職場での配慮事項を記載した自己紹介書）を作成することで自己理解を深化し、結果、施設内訓練での対処スキル・職業能力の向上、訓練終了後の職場適応を易とする効果が見いだされている。

●就労移行支援事業所を利用する若年者・中途障害者が、就労後に起きやすいトラブルや困りごとを想定し、よくない対応例を明示した職場不適応に関連する事例シートの記入による学習を積むことで、トラブルを回避するスキル等の職業準備性の向上を図っている。

●就労移行支援事業所を利用する高次脳機能障害者の職業能力等の向上を目的に、日々の訓練終了後、振り返りの相談を職員が協同し行っている。

③　多様な機能障害と具体的な職業課題の因果関係をアセスメントし、特性を踏まえた支援を行う必要性

～障害特性を踏まえた課題解決に適切な支援をしていますか？

☆ ポイント・留意点

●障害者の職業課題は、一見同じ問題状況でも、原因となっている機能障害により、効果的な支援内容は異なる。

●精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害、難病等、既存の知識で理解が速やかに進まない状況がある場合、心理や医療等の専門職との連携により、状況が理解しやすくなる。

●専門的なアセスメント結果と職業課題の関係、効果的支援の提案を、障害者や企業関係者と共有して活用できるような、高度な専門人材の育成が課題となっている。

☆ 実例

●口頭での相談だけでは混乱しやすく、記憶に残りにくいジョブコーチ支援利用者へのケース会議の際、ホワイトボード等を使用し、視覚的にポイントを整理することで利用者の理解を促進している。

●就業・生活支援センターを利用する発達障害者に対して、その特性や特性に起因する「困り感」が記載された教材を題材としたグループワークを実施することで、心理的共感や自己理解等を促進している。

●地域センターでの職業準備支援・ジョブコーチ支援の場面を通じて自閉症者へのコミュニケーションスキルのアセスメントを丁寧に行い、特性を踏まえた指示を出すことで、本人の指示理解力の向上や課題となる行動の減少等の効果が見いだされている。

●ＡＤＨＤのある利用者の中には、時間の見積りに課題を有する者がいたため、タスクごとに見積もった時間と実際にかかった時間を書き入れる比較表などで構成されたシートを提供することで、正確な時間の見積りができるようになった。

●就労移行支援事業所の利用者に対して、認知発達段階に応じたボードゲームの設定、楽しみながら双方向的なコミュニケーションの訓練を行うことで、対人スキルを獲得、巧緻性をアセスメントする機能を果たしている。

●行動分析学を基にし、職業評価、職業準備支援、ジョブコーチ支援等、幅広い支援場面での、職業課題の改善や機能分析に基づくアセスメントにより、支援者の勘に頼った支援ではなく理論と実践の両方を踏まえた支援を目指している。

●内的な葛藤があるため、適応行動が図りにくいケースに対し、アクセプタンス＆コミットメント・トレーニング（認知行動療法の中の１つの心理療法）を実施し、円滑な就職・復職活動に結び付けている。

●ストレス対処法等について、通常の説明では記憶に残らない人であっても、漢字の語源など、印象的な具体的なエピソードを重ねることにより、覚えやすくなる場合がある。

④　障害児・者や家族の仕事への意欲や自信を促進する情報提供や体験が重要

～支援者自身に、障害者が仕事で活躍できるイメージがありますか？

☆ ポイント・留意点

●障害があるというだけで「就労は難しい」と考え、最初から就労をあきらめている障害児・者や家族は、いまだ多い。本人や家族が就労への意欲がなく、進路選択の可能性を自ら狭めていることは、職業リハビリテーションへの最大の支援課題である。

●「仕事ができる」イメージは、訓練ではなく、実際の職場での実習や同じ障害がある人が働いている職場見学によって、体験的に獲得することが有効な場合が多い。

●失敗体験によりかえって自信や意欲を失わせないように、適切な就労支援の関わりが重要である。

☆ 実例

●障害者雇用に係るサービスを知らず、サービスを活用しなかったため、就職活動の不調が続いていたが、就業・生活支援センターの利用を通じ、障害者雇用サービスを理解し就職に至った。

●企業就労や福祉的就労に係る情報に乏しい本人に対して就業・生活支援センターで定期的な業務説明会を開催し､情報提供を行うことにより､活躍できる仕事内容や職業生活のイメージを明確にしている。

●職業経験のない若年の発達障害者は就業イメージが未発達なため、地域センターのジョブコーチ支援で関係のある複数の事業所見学を行い、振り返りの相談を実施することでより現実的な職業選択を含む就業イメージを促進している。

●就業経験の乏しい特別支援学校の生徒や訓練受講者へ障害者技能競技大会（アビリンピック）の説明と競技種目の課題を体験させることで、企業就労に必要になるスキルの向上・職務要件の理解を促進している。

⑤　業務上必要なスキルの可視化により障害者のみならず、多様な人材が働きやすくなる

～一律の「障害者向き」の仕事や能力基準を想定していませんか？

☆ ポイント・留意点

●企業の業務には個別の品質水準があり、業務遂行のために個々の職務があることを踏まえ、障害者の職務配置には業務に明確な貢献ができるマッチングが重要である。

●業務の品質水準と関連させて、各障害者の職務に求められるスキルレベルを明確にして、職場で共有することで、各自の仕事の質を高め、またスキルアップの目標にもなる。

●業務を細分化し、各障害者の強みを活かせる職務とすることが重要であり、スキルレベルの明確化によって障害者を排除することにならないことが重要である。

☆ 実例

●特例子会社において、コロナ禍を機とした在宅勤務の期間に、レベル別の教材や在宅での作業課題を設定し、ＰＣ・清掃等のスキル向上に取り組むこととし、遂行結果や生産性を確認することで、社員の現状のスキルを客観的に把握でき、家族状況や生活状況の理解も深まった。

●特例子会社の従業員の多くが自己評価が過大であったため、管理者評価などをグラフ化する可視化を行うことにより、適切な自己評価が可能となると共に、スキルアップに向けたモチベーションが向上した。

●特例子会社においてギフト商品の作業工程を細分化し可視化することで、社員が自らの職務レベルの水準を一層理解し、能力向上に向けた動機付けが可能となった。

●特例子会社社員を対象に、全社員共通のスキル、所属チームで必要なスキルに分けたスキルマップシートを作成・活用することで、習熟を図る業務が明確となり、計画的な業務習熟と動機付けが図られた。

●就労継続支援Ｂ型事業所の知的障害のある利用者に対し、業務遂行のプロセス・進捗状況が理解できるカードを作成・配布の上、集団で作業を行うことにより、利用者の主体性・積極性が向上し、お互いへの承認が促進する効果が見いだされた。

●特例子会社社員が業務に有用な資格を取得した際やアビリンピックに出場し成績優秀な場合、経済的援助を行うことで、多くの社員の意欲向上が可能となっている。

⑥　障害者が能力を発揮するための事業主への助言や支援が重要

～求人内容や職場状況を固定的に考えてしまっていませんか？

☆ ポイント・留意点

●既存の障害者求人ありきではなく、地域関係機関とハローワークが連携して、各人の希望や適性を整理して、企業内の人材ニーズにより各人が働ける仕事を見いだす職場開拓を進める。

●本人と支援者が一緒に、本人の希望、適性、課題、支援ニーズを整理して「自己紹介書」として関係者で共有できる支援が重要である。

●企業の障害者雇用促進において、具体的な求職者を想定して人事や職場担当者と求人条件を相談し、職場見学や職場実習、トライアル雇用等を踏まえて、採用面接につなげる。雇用率未達成企業には、同時に事業主への丁寧な相談支援も重要である。

☆ 実例

●ハローワーク職員が企業での障害者雇用実習の受入れに関し、就労パスポート（厚生労働省が開発した職業上の長所や職場での配慮事項等が記載された自己紹介書）を活用した情報提供を行うことにより、実習の受入れを容易にし、上司・同僚等の障害理解を促進している。

●ハローワーク職員が求職者である就労移行支援事業所・地域センターの利用者の状況を支援機関と連携し把握すると同時に、それらの求職者の円滑な職場適応をイメージしながら企業の個別求人開拓を行うことで、スムースなマッチングを図っている。

●就業・生活支援センターを利用する障害者、障害者雇用を検討する未達成企業（障害者雇用率を満たしていない企業）、双方に対し、雇用前に「職場体験機会プログラム（職場実習）」を実施することで、円滑なマッチングを図るとともに、職場定着に資する支援機関の利用を促している。

●ハローワーク職員による雇用率未達成企業への指導の際、職場実習の実施の提案を行うことにより、企業側へは障害特性等の理解、求職者へは現実的な職業能力の向上を図る機会を提供する。

●ハローワーク職員による障害者雇用未達成指導の際、障害者雇用の働きかけを行っている社会保険労務士が同席することで、企業に対し障害者雇用に関するノウハウの提供や職場実習の提案等が可能となった。

●就業・生活支援センター職員が毎週特定曜日にハローワークを訪問するなど情報交換をより密にすることで、ハローワークとの登録者（求職者）の進捗状況の共有が図られ、ひいては、開拓先企業への訪問の同行が可能となる等の就職支援の強化に努めている。

⑦　雇用する側の基本的な理解や合理的配慮の形成が障害者の職場定着につながる

～就職後の障害対策を本人と職場に「任せきりに」していませんか？

☆ ポイント・留意点

●精神障害者が、体調を自己管理して、能力を発揮して会社に貢献するためには、職場の基本的な理解や合理的配慮を、最初からしっかりと構築することが重要である。

●職場側に必要な理解は、外見から分かりにくい疲労やストレス等について、基本的な講座や研修等だけでなく、各障害者について、得意なこと、難しいこと等、アセスメントの結果を、本人の同意の下、職場と共有し、一緒に相談することが重要である。

●体調等や職場状況は変化するため、日々の体調等についてソフトウェア等を活用して本人と職場で共有し、職場で引継ぎができることも合理的配慮として有益である。

☆ 実例

●精神障害者が就職した際、利用者の同意の上、利用者が作成した通院状況・性格特性、その他配慮を得たいと考えていること等を記載した紹介シートを企業に提供することで、人事労務管理者・現場の指導担当者が対応に困ったときに読み返して活用したり、担当者が異動した際、新たな担当者等の利用者への理解の助けとなった。

●ハローワーク職員による職場適応指導の際、精神障害者雇用トータルサポーターが企業関係者に対し、障害特性や特性を踏まえた接し方等を内容とする講座を行うことで、障害者の一層の職場適応を図った。

●就労移行支援事業所を利用する精神障害者に対し、就職前の施設在籍中から職員が日々Ｗｅｂでの体調チェックソフトの活用を促し、職員との振り返りを行うことで、利用者が自身の体調の変化に気づき、自己受容が進めることができた。また、就職後も引き続き活用を促すことで、企業担当者との体調管理・チェックが易となるといった効果が見いだされた。

●気分の波により安定出勤に課題のある就労移行支援事業所を利用した障害者の職場定着に関し、在籍した就労移行支援事業所職員が本人の具体的特性や関わり方を企業に説明するなどのチーム支援を実施することで職場定着を図った。

●就業・生活支援センターが企業に利用者を紹介する際、本人の特性・配慮事項・支援体制等で構成されたシートを情報提供することにより、企業側の利用者への理解が促進する。

⑧　障害者を「活躍する人材」として認識できる、企業への情報提供、啓発は重要

～障害者雇用を企業にとって負担・コストと考えてはいませんか？

☆ ポイント・留意点

●企業が、業務に必要な人材として障害者を雇用し、能力を発揮できるように合理的配慮を行えるようにして、公正な能力評価につなげることが重要である。

●負担・コストがあるという前提で雇用率達成のためだけに雇用されるのでは、企業の適正配置や合理的配慮が十分でなく、雇用の質が低くなってしまう。

●障害者の多くは、適切な職務配置と、企業の過重な負担にならない合理的配慮があれば、企業に貢献できる人材として活躍することができることを伝える必要がある。

●障害者が活躍している企業の見学や情報交換、障害者の能力発揮のための合理的配慮のノウハウのある支援機関との情報交換や職場実習の受入れ等が効果的である。

☆ 実例

●地域センター職員が企業や関係機関に対し、障害特性と職業上の配慮等の研修を実施することで、企業における障害者の受入れ体制を促進する。

●就業・生活支援センター職員が企業の障害者雇用に関する理解促進を目的にクイズ形式で分かりやすく障害者雇用促進法や合理的配慮の内容を啓発する研修会を行っている。

●ハローワーク職員が企業に対し単なる雇用率達成指導（実雇用率の低い事業主を対象に「雇入れ計画」の着実な実施による障害者雇用の推進を指導する）に留まらず、障害のある従業員がいることにより展開できる多様性を受入れ、多様性に基づく新たな事業展開・業務拡張等に関する意見交換を行っている。

●特例子会社に業務を発注する親会社の部署従業員に対し、障害者への合理的配慮に関する研修を実施することで、障害のある従業員への理解が促進し、双方のコミュニケーションが円滑になった。

⑨　就労後の職業生活を継続的に支える地域のフォローアップ体制は重要

～就職後の職業生活は、地域全体で支えられるようにしましょう！

☆ ポイント・留意点

●就職後に医療、心理、生活等の課題が生じる可能性のある障害者を継続的に支えることは、障害者の生活や社会参加を支える地域関係機関の共通支援課題である。

●本人や職場での問題やその兆しをタイムリーにキャッチし、関係機関による早期対応につなげられるように、ジョブコーチのフェーディング後等の体制構築が重要である。

●支援ニーズのタイムリーなキャッチには、障害者が就業後や休日に気軽に相談できる地域の場、オンラインでの相談、就労定着支援事業所等のフォロー等があるとよい。

●家庭生活が原因で体調や生活上の課題がある場合、家族と協力できる場合がある一方、支援が必要な家族もあり、家族に問題を丸投げにしない地域支援が重要である。

☆ 実例

●就職後の精神障害者に対し、ジョブコーチが週１回の振り返り相談を定期的に行うことで、職場不適応を未然に防ぐ。

●地域活動支援センター職員が在職中の高次脳機能障害者のグループ活動を月１回の土曜日に定期的に実施することにより、個々人の職場での悩みを共有するなどグループ内の心理的共感を醸成すると共に、個別利用者の職場定着・キャリアアップを図っている。

●就業・生活支援センター職員が個別の在職中の障害者の都合に合わせ、終業後、土日など柔軟的な定期相談を実施することで職場定着を図っている。

●就労移行支援事業所を利用し就職した在職中障害者に対し月１回の土曜日に余暇支援を行っているが、コロナ禍の状況を鑑み、Ｗｅｂでの支援を開始した。

●知的障害者等の職場定着を促進するには家族の協力が果たす役割もあることから、日々、企業・家族・支援者間で連絡帳を活用して情報をやり取りしている。

⑩　地域の多様な相談・支援機関の専門性をお互いに理解し、必要な支援に繋げられる経験・知識のある支援者の育成が重要

～地域支援機関が「餅は餅屋」で職業生活を支えられていますか？

☆ ポイント・留意点

●就労支援ニーズのある障害者には、同時に治療、心理面、住居、家庭、経済状況等の関連支援ニーズがあり、それぞれに専門性の高い支援が必要なことがあるが、本人は、どのような支援があり、どこを利用すればよいか分からないことが多い。

●地域の多様な相談・支援機関の専門性を互いに理解し、利用者の支援ニーズに合った必要な支援につなげられる経験・知識のある支援者の育成が重要課題である。

●福祉施設利用者、精神科医療利用者、生活困窮者、元受刑者、薬物依存者等、治療、心理面、住居、家庭、経済状況、法的問題等の相談・支援において、障害者就労支援との連携は重要だが、必ずしも、協力関係は進んでいないことが多い。

☆ 実例

●障害者の生活面や体調の管理等は職場定着に重要でも、就業・生活支援センターが単独で全てを把握することは困難であるが、幅広い関係機関と連携することでタイムリーな把握やポイントを絞った対応が可能となる。

●ハローワーク職員が生活困窮の怖れがある知的障害者に関して、福祉事務所職員、病院ソーシャルワーカー等とケース会議を通じて情報共有等連携を図り、職場適応指導を行っている。

●就業・生活支援センターが主体となり、地域障害者福祉自立支援協議会（設置主体を市町村とする地域の障害者への支援体制を築いていくことを目的とした、地域の関係機関による協議の場）の場を活かし、就業継続上の生活課題の予防的介入や早期発見の仕組みづくりに取り組んでいる。具体的には、通勤の自家用車の整備・修理による交通事故予防、定期通院への同行による医師の説明の生活支援への反映等の成果がある。

●医療観察法病棟を退院した触法精神障害者に対し、保護観察所（社会復帰調整官）・相談支援事業所・就労支援機関・通院先医療機関が連携を密にし、企業就労に至っている。

⑪　支援に携わる関係者がチームとして支援内容と支援結果を密接に共有し、それぞれの専門性を発揮することで、関係者同士の総合理解と信頼の構築が重要

～主治医等、職場のメンタルヘルス、就労支援の連携は順調ですか？

☆ ポイント・留意点

●精神障害者等の就労支援には、障害者就労支援関係者だけでなく、主治医や精神保健福祉士等、職場の上司、人事労務担当者、産業保健スタッフ等が関わっている。

●ただし、関係者間で、治療と仕事の目的の間で考え方が矛盾・対立しがちで、用語が共通でなかったりで、相互の情報交換やチーム支援は困難となりやすい。

●関係者が治療と仕事の両立を共通目的として、チームとして支援内容と支援結果を密接に共有し、それぞれの専門性を発揮し、相互の理解と信頼の構築が重要である。

☆ 実例

●精神障害や発達障害を専門とする就労継続支援Ｂ型事業所は当人を最もよく理解している一方、就職の支援は難しいため、利用者の就職・職場定着を促進するために、職業評価、職業準備支援、職場実習、雇用、定着までを、職業リハビリテーション機関と連携して一貫して支えている。

●希死念慮が生じたり、周囲の様子や言動を過敏に受け取る休職中の精神障害者に対し、就業・生活支援センター職員が通院同行の支援を通じて医師との意思疎通を密にすることで、本人の症状が軽減し、職場復帰に向かっているのと併せて、支援者は就労支援に必要な医療的知識を深めることができている。

●休職中の精神障害者数は多く、医療機関・地域センターでのリワーク支援だけでは充足できないので、自立訓練施設が企業・医療機関と連携しメンタル不調者に対し認知行動療法、生活習慣改善等で構成された職場復帰支援を実施している。

●特例子会社が社員である休職者に対し、職場復帰に向けたストレスコーピングの確立や生活習慣の改善等に向けて関係支援機関と連携して取り組んでいる。

●就業・生活支援センターが高次脳機能障害者の職場定着を図るため、主治医や医療ソーシャルワーカーと直接やりとりして医療エビデンスに関する情報を収集し、職業リハビリテーションの関係機関や企業側と情報共有して連携している。

●就労移行支援事業所職員が利用者の転帰、職場適応状況等に関して年１回、医師・心理士・ソーシャルワーカー等の医療機関スタッフと定期的な意見交換を行うことで、医療機関スタッフの職業リハビリテーションに関する理解を深めるとともに、職業リハビリテーションに向けた効果的な医療措置のあり方を検討する機会となっている。

⑫　最新の障害者就労支援の情報について、教育等の関連分野へ情報提供・啓発することは重要

～最新の障害者就労支援を知ることで支援の可能性が広がります！

☆ ポイント・留意点

●障害者の就労可能性を広げるための、就労支援ノウハウや制度・サービスの発展が急速に進んでいるが、専門の職業リハビリテーション機関以外の関係分野では、その可能性は十分に共有されていない。

●関連分野において、最新の障害者就労支援のノウハウが普及していないことで、障害者の就労可能性が過小評価され、実際には十分一般就業で活躍できる障害者が適切な職業リハビリテーションにつながりにくくなっている。

●職業リハビリテーション機関・専門職は、関係分野から就労希望のある障害者が移行してくるのを待つだけでなく、積極的に関係分野に最新の支援方法や可能性を普及していく必要がある。

☆ 実例

●特別支援学校以外の一般校で障害のある生徒が増加しており、生徒の卒業後の職業移行に向け、地域自立支援協議会で就労支援機関の事業内容等に関する冊子を作り、一般校進路指導担当者との連携を図っている。

●障害のある一般高校の生徒やその保護者、教員に、地域センターに来所してもらい、障害者雇用に関連する法・制度や企業での取組状況や支援機関の機能を説明することで、今後の進路指導に活用してもらうと共に教員自身、今後同様の状況があった際に職業リハビリテーションサービスに係る情報提供ができるようになる。

●就労支援機関の利用に躊躇している特別支援学校在籍の本人・家族が複数の就労支援機関を見学することを勧奨し、自らの状態等に合った施設を利用することを促進している。

⑬　障害のある人と障害のない人が一緒に働ける『インクルーシブな雇用』を実現することが求められている

～障害の有無によらず一緒に働ける職場づくりが求められています！

☆ ポイント・留意点

●障害者権利条約に沿って、障害のある人が障害のない人と一緒に働ける「インクルーシブな雇用」を実現することが求められている。

●現状では、特に、特例子会社や就労継続支援 A 型事業所、大企業等で、障害者と健常者が一緒に働けるチームづくりや互いの理解を促進するファシリテーターやコーディネーターの役割が重要で、その人材の育成も障害の有無にかかわらず重要である。

●障害の有無によらず、お互いの強みや弱点を補い合う組織づくりが基本となる。様々な障害について、個別に業務での協力を通して学び合うことが有効である。

●障害種類が異なると、それぞれの障害のことは分からないことも多くある。

☆ 実例

●特例子会社において各部署に身体・知的・精神・発達障害のある方々を均等に配置し、社内・社外（企業在籍型ジョブコーチ）研修を受講することで、お互いに助け合う雰囲気を形成でき、個々の社員が自己肯定感を得るなどの効果が見いだされている。

●特例子会社で 1 つの部署に身体・知的・精神・発達障害のある方々を配置し、管理職に障害者を登用するなどインクルーシブな環境整備を行うことにより、個々の社員の主体性を醸成するとともに、お互いに合理的配慮がなされる効果が見いだされている。

●就業可能な時間がまちまちな利用者が在籍する就労継続支援A型事業所で、チーム毎に作業を遂行するシステムを導入することで、集団として目標を達成する機運が高まり、生産性が向上する効果が見いだされている。

●特例子会社の障害のある社員の業務が PC での入力作業を主とした事務作業であったためコミュニケーションの機会が少なかった。そこで、総務・広報・研修等の委員会活動の運営を行ったことにより、各人が考え、発言する機会が増え、お互いのコミュニケーションが密となり、業務への自発性が向上した。

⑭　福祉的就労を適正な報酬や人間らしいやりがいのある仕事にするための支援が必要とされる

～福祉的就労においても、人間らしいやりがいが必要です！

☆ ポイント・留意点

●一般就業が困難とされる障害者が働く福祉的就労について、障害者権利条約での労働の権利上、人間らしいやりがいのある仕事としての適切性が問題とされている。

●その一方で、現実的に、福祉的就労がないと、働く場がなくなる人も生じる状況から、福祉的就労を、より報酬、やりがい、成長、社会関係等から質を高める必要がある。

●福祉的就労と一般就業の谷間を埋める方策として、企業の業務の一部を福祉的就労事業所に外注したり、企業内で福祉的就労事業所の利用者が働いたりすることが試みられ、報酬の向上や、障害者の労働意欲ややりがいにつながっている例もある。

●ただし、これが障害者の一般就業からの排除を固定しないよう留意が重要である。

●なお、特例子会社と親会社・グループ企業の関係でも同様の情報交換・連携が重要である。

☆ 実例

●就労継続支援Ａ型事業所で、最低賃金を支払うため、連携先の企業での作業に関係した生産性を上げる機材を整備することとし、一般企業からの請負業務を行ったことで、働く障害者が量的・質的成果を出すことが可能となり、賃金向上の効果が図られた。

●就労継続支援Ａ型事業所等の利用、そこから事業所の事務作業の在宅勤務での障害者雇用につなぐ、というスモールステップは、就労移行支援から直接一般就業に向かう際の、準備不足による不適応等の問題を解決する１つの選択肢である。

●就労継続支援Ｂ型事業所の利用者が、農業への施設外就労で、多様な作業を体験することで得意分野を把握できるように、家族も交えた定期的な面談で今後の支援の方向性を考えたり、受け入れ先の農家の理解を深めることで就職につなげている。

●喫茶（カフェ）業務に従事する特例子会社の障害のある従業員が親会社の従業員とともに、新たなメニューに関する商品開発や商品販売を共に行うことで、障害のある従業員のやりがいが一層芽生えるとともに、企業全体の障害者雇用に関する理解が促進するきっかけとなっている。

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイルによりダウンロードできます。

【障害者職業総合センターホームページ】

https://www.nivr.jeed.go.jp/

著作権等について

当研究成果物については、公正な慣行に合致するものであり、かつ、報道、批評、研究その他の引用の目的上正当な範囲内であれば、自由に引用することができます。（著作権法第３２条１項）

また、説明の材料として新聞紙、雑誌その他の刊行物に転載することが可能です。（著作権法第３２条２項）

その際には出所を明示するなどして、必ず引用及び転載元を明示するとともに下記までご連絡ください。

また、視覚障害その他の理由で活字のままでこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することも認めております。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望されるときも下記までご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話　０４３－２９７－９０６７

FAX　０４３－２９７－９０５７

調査研究報告書　No.167

就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究

編集・発行　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
〒261-0014
千葉市美浜区若葉3-1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

発行日　2023年3月

印刷・製本　株式会社コームラ

©2023 障害者職業総合センター

NIVR

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 1340-5527

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。