

就労支援実務者の専門性と支援力に
資する知識・スキル等に関する研究

2025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

就労支援実務者の専門性と支援力に資する 知識・スキル等に関する研究

2025 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2023年度～2024年度に実施した「就労支援実務者の専門性と支援力に資する知識・スキル等に関する研究」の結果をとりまとめたものです。

効果的な就労支援のために必要な知識・スキル等の具体的内容、人材育成における知識・スキル等の習得の優先度や習得における研修・OJT等のバランス、地域の就労支援機関における人材育成の具体的な取組の現状を明らかにし、障害者職業総合センターや地域障害者職業センター、地域の就労支援機関等で実施される研修や助言・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、職業リハビリテーションに携わる多くの関係者の方々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、知識・スキル等のリストの作成を目的としたヒアリングにご協力いただきました有識者の皆様、知識・スキル等の意見集約や人材育成における優先度の認識等に関するアンケート調査にご協力いただきました皆様、地域の就労支援機関での人材育成の取組に関するヒアリング調査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。

2025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 増田 嗣郎

執筆担当者（執筆順）

大竹 祐貴	障害者職業総合センター	上席研究員	概要、第1章、第2章、第3章、 第5章
竹内 大祐	障害者職業総合センター	上席研究員	第2章、第3章
藤本 優	障害者職業総合センター	研究員	第4章
唐沢 武	障害者職業総合センター	研究協力員	調査結果の集計・分析

謝 辞

本調査研究を実施するにあたり、知識・スキル等リストの作成のためのヒアリングにご協力いただいた有識者の皆様、アンケート調査やヒアリング調査にご協力いただいた就労支援機関の皆様をはじめ、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	2023年度～2024年度
野口 洋平	障害者職業総合センター	主任研究員	2023年度
稲田 祐子	障害者職業総合センター	主任研究員	2024年度
堀 宏隆	障害者職業総合センター	上席研究員	2023年度～2024年度
竹内 大祐	障害者職業総合センター	上席研究員	2023年度
大竹 祐貴	障害者職業総合センター	上席研究員	2023年度～2024年度
藤本 優	障害者職業総合センター	研究員	2024年度
唐沢 武	障害者職業総合センター	研究協力員	2023年度～2024年度

目次

概要	1
第1章 研究の背景と目的	7
第1節 研究の背景	7
第2節 研究目的	15
第3節 調査研究方法の概略	16
第2章 効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の言語化・体系化	19
第1節 はじめに	19
第2節 国内外の文献調査による必要な知識・スキル等の具体的内容の網羅的整理	20
第3節 有識者へのヒアリングの実施と知識・スキル等リスト（草案）の作成	27
第4節 地域で効果的な就労支援を実施している就労支援実務者の意見集約	58
第5節 考察	115
第3章 人材育成における知識・スキル等の優先度や研修・OJT等のバランスの確認	117
第1節 はじめに	117
第2節 調査の目的と方法	118
第3節 調査回答の状況	121
第4節 効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の「習得優先度」と「初任者優先度」	127
第5節 人材育成における知識・スキル等の内容別優先度のばらつきの要因	133
第6節 知識・スキル等の習得方法のバランスに関する認識	167
第7節 知識・スキル等充足に向けた人材育成の課題と工夫	172
第8節 考察	178
第4章 人材育成に関する組織的取組の具体的内容	183
第1節 背景	183
第2節 目的と方法	184
第3節 調査結果	188
第4節 考察	205

第5章	総合考察	213
第1節	調査研究結果の総括	213
第2節	研究結果の普及・活用の課題	215
第3節	今後の課題	217
巻末資料		219
巻末資料1	効果的な就労支援を行うために必要な知識・スキル等リスト（網羅的リスト）	219
巻末資料2	就労支援実務者が効果的な就労支援を行うために必要な知識・スキル等リスト（草案）	239
巻末資料3	「就労支援実務者に必要な知識・スキル等に係る意見集約のための支援実務者調査」調査協力依頼内容	261
巻末資料4	就労支援実務者が効果的な就労支援を行うために必要な知識・スキル等の内容（完全版）	283
巻末資料5	就労支援実務者が効果的な就労支援を行うために必要な知識・スキル等の内容（要点版）	307
巻末資料6	「就労支援実務者に必要な知識・スキル等習得の優先度と方法に関する人材育成担当者の認識調査」調査協力依頼内容	321
巻末資料7	就労支援実務者が効果的な就労支援を行うために必要な知識・スキル等の内容（4領域版）	341
巻末資料8	研修や助言・援助等を検討できるチェックリスト（試案）	363
巻末資料9	こんなことでお困りではありませんか？ ～人材育成のポイントと留意点～	379

概要

1 調査研究の背景と目的

地域の障害者就労支援の成果には、幅広い知識・スキル等の習得や組織の人材育成の取組が関連しており、それらは従来、必ずしも雇用と福祉にわたる関係者の共通認識として言語化・体系化されてこなかった。そのため、研修実施機関が研修内容を検討したり、就労支援機関に所属する人材育成担当者が就労支援実務者と共通認識をもって専門性の向上に取り組むために必要で具体的な内容が十分に収集できていない。本調査研究では、研修等の効果的な内容の検討に資することや、就労支援実務者と人材育成担当者が共通認識をもって専門性の向上に取り組むことができるよう、就労支援機関における多様な就労支援実務者が効果的な支援を実施するために必要な知識・スキル等の内容（これらの充足の取組も含む）を明らかにすることを目的とした。

特に、研究成果の効果的な活用に向けて、雇用分野と福祉分野における双方の就労支援実務者と人材育成担当者が、必要な知識・スキル等について共通認識を持ち、基礎的レベルやさらなる成長のステップを示していけるようにするとともに、その習得方法（研修、OJT、情報交換等）も含めて明らかとなるように、研究成果を取りまとめることとした。

2 調査研究の方法

本調査研究では、近年の急速かつ抜本的な就労支援の発展に伴う、効果的な就労支援に必要な知識・スキル等が、地域の実務者や人材育成担当者に蓄積され、人材育成の取組も多様な条件下で発展しているが、それらが必ずしも言語化・体系化されておらず、雇用分野と福祉分野の就労支援の関係機関における人材育成担当者等における認識のばらつきをもたらしていることを仮説として、①効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の言語化・体系化、②地域の多様な条件を踏まえた人材育成における知識・スキル等の優先度や研修・OJT等のバランスの確認、③人材育成に関する組織的取組の具体的内容の把握・整理を、段階的に実施した。

（１）効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の言語化・体系化

先行研究等を踏まえて効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の網羅的リストを作成し、その内容について、我が国の就労支援分野のリーダー的な有識者10名（学識経験者及び障害者就業・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、地域障害者職業センターの管理者）と、地域で効果的な就労支援を実施している就労支援実務者からの意見を集約することにより、効果的な就労支援に必要な知識・スキル等を具体的に言語化し、体系的なリストとしてまとめた。

（２）人材育成における知識・スキル等の優先度や研修・OJT等のバランスの確認

上記（１）で作成した知識・スキル等リストについて、雇用分野と福祉分野にわたり、就労支援の成果を問わず幅広く障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所及び就労定着支援事業所の人材育成担当者を対象にした全国規模のアンケート調査を実施し、人材育成の観点からの習得の優先度（限られた時間や人材、業務量の多さ等の現状を踏まえた場合に、どの程度優先的事項なのか）を聞き、これら関係機関における人材育成のあり方の共通認識の確立に向けた課題を明らかにした。それとともに、

これら地域関係機関における、多様な知識・スキル等の多様な習得方法として、研修、OJT、実務での情報交換等のバランスについても確認した。

（３）人材育成に関する組織的取組の具体的内容の把握・整理

従来、十分に体系化されず、関係者の共通認識となつてこなかった人材育成の組織的な取組（効果的な就労支援のための知識・スキル等の習得のための研修、OJT、事例検討・情報共有等）について、それらを実施している障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等の計８機関の人材育成担当者から具体的な取組内容を聞き、就労支援の知識・スキル等の習得を地域関係機関において効果的に促進するための参考となる、具体的な研修、OJT、実務での情報交換等の取組の事例をとりまとめた。

（４）就労支援実務者の専門性と支援力に資する知識・スキル等の多面的な整理

調査結果を踏まえ、総合的に、就労支援実務者の専門性と支援力に資する知識・スキル等について考察した。それを踏まえ、今後の、研修等の内容の検討や専門性向上への関係者の共通認識の促進の一助となるように、巻末資料として、効果的な就労支援に必要な知識・スキル等リスト、多様な地域の就労支援機関の状況を踏まえた研修や助言・援助等のニーズを検討できるチェックリスト、就労支援機関における組織的な人材育成の取組を行う際の参考となる具体的なポイントや留意点を分かりやすくまとめた資料を作成した。

３ 調査研究の結果

（１）効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の言語化・体系化

2003年～2023年に発行された国内外の知識・スキル等を整理した文献調査等により、効果的な就労支援に必要な知識・スキル等リスト（網羅的リスト）を作成した。この網羅的リストについて、障害者就労支援分野の有識者（10名）へのヒアリングを実施、有識者からの意見に基づいて不適切な内容の修正や不足している情報の追加等をし、知識・スキル等リスト（草案）を作成した。

さらに、その知識・スキル等リスト（草案）について、地域で効果的な就労支援を実施している支援機関154機関の経験豊富な支援実務者へアンケート調査を依頼し、就労支援実務者111名（回収率72.1%）からの回答の結果、効果的な就労支援のために必要な知識・スキル等の具体的な内容は、以下のように16の領域に渡る幅広いものであることを明らかにした。

- ① 障害者の就労支援の意義：障害についての基本的理解、障害者の働く意義と権利擁護・共生社会実現の理解
- ② 就労支援における支援者の基本的姿勢：支援者が持つべき心構えと倫理意識、就労支援において支援者が取るべき態度、支援者自身の自己理解と自身ができる支援の検討、最新情報の収集と自己研鑽、支援者自身の身体・精神的なケア
- ③ 障害者就労支援に関する法令・制度・サービス：障害者差別の解消・禁止、虐待防止の理解と対応、障害者雇用促進法と関連支援サービスの理解、障害福祉サービスや社会保障制度の理解
- ④ 企業経営と雇用管理：企業経営や労働市場の動向把握、労働関係法規や雇用管理の理解
- ⑤ 様々な相手（障害者・事業主・関係機関・家族等）との相談・説明：相談を行う際の基本的な態度、相手の立場やニーズを踏まえた分かりやすい説明、相手の特性・状況を踏まえた相談

- ⑥ 支援者間の記録・伝達：分かり易い記録・伝達、個人情報の適切な取り扱い
- ⑦ 障害者の自己理解・自己選択・自己決定の支援：障害者本人の自己肯定感の回復の支援、障害者本人の自己探求を促進する支援、職業とのかかわりの中で自己の理解を深める支援、障害者支援における自己選択・自己決定の支援
- ⑧ 就労支援における障害者のアセスメント：障害者本人のニーズの引き出しや充足に向けた強み・能力の把握、作業遂行面・対人面・生活面の整理・分析、障害者本人の心理面とその背景の整理・分析、医学・心理学的知見を踏まえた情報把握、社会生活や職場の環境的側面の把握、聞き取りや資料等による情報収集、行動観察、専門的なアセスメントツールの活用
- ⑨ 就労支援のプランニング：アセスメントに基づく見立てや目標と計画の共有、就労支援計画策定と定期的なモニタリング
- ⑩ 職業生活に必要なスキル習得に向けた支援：目標とするスキルや行動を習得するための支援、基本的な生活習慣の確立や自己管理の支援、対人スキルや問題解決スキルの習得のための支援、通勤支援
- ⑪ 仕事の選択・求職活動や職場への移行の支援：障害者本人の仕事の選択の支援、障害の開示・非開示に関する意思決定の支援、求人とのマッチングのための職場の情報収集、障害者本人の求職活動の支援、職業能力開発施設の利用に向けた情報提供、障害者本人のニーズに合った職場見学・職場実習の支援、就職後の合理的配慮提供に向けた支援
- ⑫ 職場（実習中含む）への適応支援：仕事の遂行力向上と職場適応のための支援、職場に適応する行動習得のための支援、職場におけるナチュラルサポートの形成に向けた職場適応支援、フォローアップ、休職者の職場復帰支援、退職と再就職に向けた支援
- ⑬ 職業生活を充実させるための体調管理や生活の支援：職業生活における体調管理の支援、ワークライフバランスと生活の充実のための相談・情報提供、生活設計の相談、ライフステージに対応した支援
- ⑭ 障害者雇用に取り組む企業のアセスメントと支援：企業の障害者雇用に関する実態把握と情報提供、事業主の障害者雇用に関するニーズの把握と取組の支援、障害特性や雇用管理のポイントに関する一般的な説明、職場・職務の調整支援、職場・職務のアセスメントと職務の再構成・創出支援、課題分析と解決策の提案
- ⑮ 関係機関や家族との連携：地域の社会資源の情報収集と情報交換・ネットワーク作り、関係機関との連携の必要性の検討と紹介、個別ケースについての連携先機関への情報提供と連携体制の構築、関係機関とのチーム支援、家族等との連携
- ⑯ 障害者雇用の啓発と支援人材の育成：障害者雇用の啓発、支援人材の育成

（２）人材育成における知識・スキル等の優先度や研修・OJT 等のバランスの確認

上記の効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の具体的な内容について、障害者就業・生活支援センター337 機関（全機関）及び就労移行支援事業所や就労定着支援事業所 1,139 機関の合計 1,476 機関の人材育成担当者を対象としたアンケート調査による 652 機関（回収率 44.2%）からの回答を分析し、知識・スキル等の習得や習得方法における現実的な優先度、人材育成における取組や課題等を明らかに

した。

ア 人材育成における知識・スキル等の優先度

効果的な就労支援に必要な知識・スキル等について、全国の就労支援機関では人材育成上の現実的な優先度の認識にばらつきがあることが認められた。専門性や支援力を向上させる観点から、知識・スキル等の内容を因子分析した結果、次の4領域に整理できた。

- ① 障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援：基本的支援姿勢や個人情報取り扱い、人権、相手の立場やニーズを踏まえた説明、障害者本人のニーズを中心としたアセスメント、チームワーク、自己選択・自己決定支援、記録、計画とモニタリング等
- ② 地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発：障害者雇用の啓発、企業経営や労働市場の動向把握、地域支援人材の育成、障害者雇用促進法等、地域の社会資源ネットワーク、障害者雇用状況の実態把握、労働関係法規や雇用管理の知識等
- ③ 職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援：職務遂行力と職場適応のための支援、職場見学や職場実習等、障害特性や雇用管理のポイントの説明、退職と再就職の支援、継続的フォローアップ体制構築、職場業務の調整、求人とのマッチング等
- ④ 障害者本人の自己理解と自信向上の支援：障害者の自己肯定感の回復支援、本人の自己探求の促進、専門的ツールの活用、職業との関わりでの自己理解支援等

効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の習得の現実的な優先度では、①～④の順に認識のばらつきがあり、今後の支援力の向上に向けた人材育成の重要性が高いと考えられる。また、特に初任者の人材育成における優先度では、②③①④の順で認識のばらつきが見られた。

なお、④について就労移行支援事業や就労定着支援事業を実施・運営する機関で優先度が比較的高く、障害者就業・生活支援センターでの優先度が特に都市部では低くなっていたこと以外は、実施・運営している事業や地域等による人材育成の優先項目に関する顕著な差は認められなかった。

イ 人材育成における研修やOJT等のバランスの確認

効果的な就労支援に必要な知識・スキル等について、実際に優先的とされていた習得方法のバランスにより「研修中心」「OJT中心」「情報交換中心」「研修とOJT」「研修と情報交換」「OJTと情報交換」「複合的な方法」のいずれかに分類した。

- 研修中心：支援者が持つべき心構えと倫理意識、障害者差別の解消・禁止、虐待防止の理解と対応、障害者本人の自己肯定感の回復や自己選択・自己決定、障害者本人の強み・能力の把握等
- OJT中心：支援者が取るべき態度、記録・伝達のスキル、求職活動や退職・再就職支援、職場・職務の調整支援等
- 情報交換中心：関係機関との連携、企業情報の収集、生活支援等
- 上記以外の組み合わせ（複合的な方法）：相談の実施や支援計画の説明、事業主への支援等

ウ 知識・スキル等充足に向けた人材育成の取組や課題

人材育成の組織的な取組や課題に関する自由記述による回答から、研修等の機会確保、人材確保・定着、人材育成のノウハウの不足、様々な知識・スキル等の習得、個人や地域の違いに応じた人材育成、職員や他機関との情報共有等が課題として挙げられた。

（３）人材育成の組織的取組の具体的内容

効果的な就労支援につながる研修等の充実と OJT 等の人材育成を実施している就労支援機関 8 機関の人材育成担当者を対象に、オンライン又は対面形式でのヒアリング調査を実施し、「求められる支援者像」の具体的内容の明確化とともに、人材育成のための組織的取組の好事例やノウハウ、及び、効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の具体的内容を明らかにした。

ア 人材育成において求められる支援者像

人材育成を通じて求められる支援者像として、「利用者と伴走でき、基礎的な知識・スキル等を大切にしながら柔軟な思考と多角的視点を持ち、さらに情報発信のできる支援者」が明らかになった。

イ 人材育成の組織的取組について

人員・時間等の制約のある中での多様な知識・スキル等の習得の難しさや就労支援に携わる一人一人に合わせた育成の必要性等が課題となっている状況を踏まえ、就労支援実務者が効果的に専門的知識・スキルを習得するための人材育成の組織的取組として、ヒアリングにより以下が明確となり、これらにより、継続的な人材育成が効果的に実施されていた。

- 研修参加や研修効果の阻害要因の除去の取組
- 外部研修と組織内の人材育成の連動
- OJT における主体的問題意識と相談しやすい環境
- 業務負担の少ない効率的な情報共有・事例検討等

ウ 効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の習得のための具体的内容や取組について

人材育成の課題に応じた 4 領域においては、以下のような具体的な取組が行われていた。その内容については、初任者のうちに取り組むことや経験を積みながら目指すこと等があり、概略的ではあるが就労支援実務者のキャリアパスを明らかにすることができた。

- 「支援者がもつべき心構え・倫理意識・態度」について、初任者は多職種チームでの専門支援者としてのあり方の基礎のスキル習得が目指されていた。
- 「障害者のアセスメント」については、障害特性の理解、障害者本人への自己理解の協働アセスメントを初任者のうちに実施し、そのスキルを習得していた。
- 「事業主との連携」については、初任者のうちはその必要性を理解するための OJT 指導が中心に実施されており、最終的には企業評価や企業でのジョブコーチ支援が実施できるようなスキル習得が目指されていた。
- 「地域の支援ネットワークづくり」においては、初任者時代の外部研修での交流や日々の支援の連携を基に築かれたネットワークが拡大していくことが示され、ネットワーク構築のためには日々の支援を充実させることが重要であることが明らかになった。

（４）就労支援実務者に必要な知識・スキル等の多面的な整理

現在、本格的に、国を挙げて就労支援に関わる人材の専門性や支援力の向上に取り組んでいる状況であり、就労支援実務者や人材育成担当者が、研修等の必要性やスキル向上の目標について共通認識をもって人材育成に取り組むことができるように、本調査研究の成果として、効果的な就労支援に必要な知識・スキル等を多面的に整理したリスト、研修や助言・援助等を検討できるチェックリスト、知識・ス

キル等の習得や就労支援実務者の人材育成に関する地域の就労支援機関における組織的な取組を行う際の参考となる具体的なポイントや留意点を巻末資料としてまとめた。

ア 効果的な就労支援に必要な知識・スキル等リストの作成

効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の内容について、実際の全国の就労支援機関における具体的な人材育成の向上に係る課題を4領域（障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援、地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発、職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援、障害者本人の自己理解と自信向上の支援）に整理し、その主要な項目のリスト化を行った。このリストは、今後、雇用と福祉等に共通した人材育成、各機関での人材育成担当者と支援実務者の間の共通認識等の促進のために活用が期待される。

イ 効果的な研修や助言・援助等の内容の検討

各知識・スキル等について、研修、OJT、情報交換等の具体的な習得方法に関する現実的な優先度の違いが明確になったため、今後の基礎的研修のオンデマンド講義や実地講習等のカリキュラムだけでなく、研修後のOJTで取り組む内容、地域のネットワーク会議での情報交換のテーマ等の検討、さらに、地域障害者職業センターの助言・援助業務等、各組織の取組を支援する助言・援助等の実施内容についての検討にも活用できる可能性がある。

ウ 就労支援機関での効果的な人材育成の取組の参考

人材育成のために研修だけでなく、各機関におけるOJTや情報交換等の組織的取組の具体的内容として、組織としての人材育成の進め方や優先して習得すべき知識・スキル等への取組方法について、具体的なポイントや留意点を整理しており、地域障害者職業センターの助言・援助業務等の内容の検討の参考として活用できる可能性がある。

4 考察

障害者就労支援者の人材育成のあり方について、従来から、機関種や地域、対象障害等によらない「共通基盤」があることが示唆されてきたが、今回、効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の具体的内容の言語化・体系化を目指した調査研究の実施により、その具体的内容が近年の就労支援の大きな枠組みの変化を反映した多岐にわたるものであることを明らかにできた。このことは、今後本格化する基礎的研修等の効果的実施に向けた重要な成果と考える。さらに、研修以外の各機関での人材育成の組織的取組の重要性を示すとともに、その内容を具体的に明確化できたことにより、研修だけに止まらない、地域での継続的な人材育成への組織的取組を支える地域障害者職業センター等の助言・援助業務の効果的実施にもつながる成果が得られたと考える。

その一方で、地域の就労支援機関における知識・スキル等の習得の現実的な優先度の認識のばらつきには、各機関の地域性や、支援対象者のニーズ、社会資源の違いがある中で他機関との役割分担と連携の状況を反映していることも示唆され、人材育成は地域支援体制の整備と表裏一体の課題として総合的に検討する必要性が高いことも明確になり、今後さらに研究を続けるべき課題である。

第 1 章

研究の背景と目的

第1章 研究の背景と目的

第1節 研究の背景

障害者就労支援は、近年では、就職前の障害者個人への支援から、就職前から就職後にわたる障害者と事業主の双方への多分野連携による総合的支援へと急速に発展し、多様な障害種・程度の障害者の就労可能性を広げてきた。国は、雇用と福祉の両分野での就労支援力の向上のため、就労支援人材の質・量の両面の充実に向けた議論を進め、2025年度からは、雇用と福祉の両分野での就労支援担当者を対象とした雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修（以下「基礎的研修」という。）が実施されることとなった。その研修の効果的な内容や実施方法の検討のためにも、就労支援実務者に必要な知識・スキル等の内容とそれを効果的かつ効率的に充足していく方法を更に明確にしていく必要がある。

1 就労支援の成果や関係者の広がりに伴う「障害者就労支援の共通基盤」の必要性の認識

平成19年（2007年）から平成26年（2014年）の間に、厚生労働省は、障害者就労支援の地域支援と人材育成のあり方として、次の4つの報告書をまとめている。

- 「福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会報告書」（平成19年8月）
- 「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」（平成21年3月）
- 「地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書」（平成24年8月）
- 「地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書（第2次）」（平成26年3月）

これらの研究会報告書においては、1990年代後半から10年程度の間、我が国で障害者就労支援を地域で支えるという課題が急速に深まり、そのために幅広い分野・機関・職種を含む就労支援体制づくりや支援者の人材育成が必要となってきた状況が詳細に記録され、その中で、地域において障害者就労支援を今後発展させるためには、「障害者就労支援の共通基盤」の明確化と普及が喫緊の課題とされている。

（1）「障害者就労支援の共通基盤」の明確化と普及の課題

これらの報告書においては、分野・機関・職種にかかわらず理解すべき「障害者就労支援の共通基盤」の課題として、効果的な就労支援の急速な発展に伴う関係者の取組や認識のばらつきの拡大、障害者と企業の関係性の中で実施される効果的な就労支援のあり方の理解の不足、就労支援の基本的なあり方やその普及方法が明らかになっていないこと等、が繰り返し指摘されている。これらに関する具体的な内容は次のとおりである。

- 障害者就労支援のあり方として、就職前から就職後まで障害者本人と企業・職場の両面への継続的な多職種連携による支援が大きな成果を上げている一方で、そのような障害者就労支援の取組や成果の認識について、地域や分野・機関・職種によるばらつきが拡大していること
- 地域のネットワークで障害者就労支援の経験を積んだ支援者と比較すると、各分野から新しく就労支援に取り組むようになった支援者においては、分野・機関・職種や対象障害にかかわら

ず、障害者と雇用企業の関係性の中で実施されるべき障害者就労支援の基本的なあり方の理解が不足していること

- 障害者就労支援のあり方には、分野・機関・職種にかかわらず共通基盤が認められるが、それは研修等の機会だけでなく、支援現場でのインフォーマルな学びや経験での体得を必要とするものとなっており、その効果的な普及のための内容や方法が明確でないこと

(2) 具体的な「障害者就労支援の共通基盤」の内容

平成 21 年（2009 年）には「一般就労に向けた支援を行うための基本的な知識・スキルは、雇用、福祉、保健医療、教育等の分野、機関や人材の種別に関わりなく共通する部分が多いと考えられる」として、理念や基本的プロセス、地域における障害者就労支援マネジメントの必要性等、具体的な内容が整理され（表 1）、その後の職場適応援助者養成研修のカリキュラムにも取り入れられた。

表 1 厚生労働省の研究会（平成 21 年）で示された一般就労に向けた支援を行うための基本的な知識・スキル～就労支援の共通基盤～

大項目	中項目	主な内容	研修方法
① 就労支援の基礎的知識・理念	A 障害者が働くということ	・障害者が働くということ(特に企業において) ・職業準備性の考え方	講義、演習、見学、当事者等の声
	B 職業リハビリテーション概論	・職業リハビリテーションの基本的理念	講義
	C 障害特性と職業的課題	・障害別(身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、その他)の障害特性と職業的課題、支援上の留意点	講義
	D 就労支援におけるケアマネジメント	・ケアマネジメントの理念	講義
	E 就労支援のプロセスと自らの役割	・就労支援のプロセス(インターク、アセスメント、準備訓練、求職活動、ハローワークの利用方法、初期・中長期の定着支援) ・全体のプロセスにおける自らの役割	講義
	F 職業生活支援と家族支援	・職業生活を支える支援の考え方と方法 ・家族への支援の考え方と方法	講義
② 就労支援に関する制度	A 障害者雇用の現状と障害者雇用施策の概要	・障害者雇用の現状 ・障害者雇用対策や障害者雇用支援策(トライアル雇用や各種助成金等)の概要	講義
	B 労働関係法規の基礎知識	・労働基準法、最低賃金等基本的な労働関係法規の概要	講義
	C 障害者福祉・教育関連の制度	・就労支援と関係の深い障害者福祉・教育関係の制度	講義
③ 関係機関の役割・連携	A 関係機関の役割	・雇用、福祉、教育等地域の関係機関の役割(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、特別支援学校、発達障害者支援センター、難病相談・支援センター等) ・自らの役割の認識	講義
	B 関係機関の連携	・関係機関の役割分担と連携のあり方 ・関係機関への情報提供の仕方、守秘義務と情報の共有化 ・就労支援におけるネットワークの重要性の理解	講義、意見交換
④ 企業の障害者雇用の実際	A 企業経営の基本と企業の視点	・企業経営の基礎 ・企業の視点や企業文化	講義
	B 事業所における障害者の雇用管理	・事業所における障害者の雇用管理の現状と課題 ・就労支援における企業のニーズ	講義
	C 事業所見学・実習	・事業所における障害者雇用の実際	見学、実習、意見交換
⑤ 就労支援の実際	A 就労支援機関の見学	・ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活センター等における就労支援の実際	見学、意見交換
	B ケーススタディ	・就労支援の全体的なプロセスの実際 ・関係機関の関わり方	事例研究

※これらの知識・スキルに関して研修を行う際には、全てを盛り込むのではなく、対象者やニーズに応じて、特に重要なもの、不足しているものを中心に研修プログラムを組む必要がある。また、研修を受講するだけではなく、実際の支援を通じたOJT、自己啓発等により身につけることが必要である。

出典：「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」（平成 21 年 3 月）

2 「障害者就労支援の共通基盤」の具体的内容と普及課題の実証的明確化

「障害者就労支援の共通基盤」について、障害者職業総合センター（調査研究報告書 No. 134, 2017）では、地域関係機関の調査分析等により、効果的な就労支援の特徴として、就職前から就職後の障害者と企業・職場の双方への職業生活のケースマネジメントの総合的取組の具体的内容を明らかにしている。更に障害者職業総合センター（調査研究報告書 No. 147, 2019）では、従来の就職前の障害者だけを対象とした就労支援とは抜本的に異なる就労支援のポイントを明確にするとともに、その普及のためには連携や役割分担の具体的なイメージの明確化への多分野による協同作業が重要であることを指摘し、海外との人材育成課題との共通性を示唆している。

（１）近年の就労支援のあり方の抜本的变化の具体的内容の明確化

障害者職業総合センター（調査研究報告書 No. 134, 2017）は、近年の、地域関係機関の「顔の見える関係」等での地域連携による障害者の就労支援の可能性の広がりの実態について、実証的に明らかにしている。

ア 就労支援の全体プロセスの明確化

同調査研究では、様々な地域関係機関の具体的支援内容と、障害者が就職前から就職後までに経験する様々な職業的課題の解決・軽減状況の関係を分析することにより、効果的な就労支援の基本的なあり方を実証的に明らかにしている。すなわち、効果的な就労支援とは、就職前から就職後までの様々な職業生活上の個別支援ニーズに対応する、障害者と企業・職場の双方への継続的支援が実施されるものであった（図1）。ただし、実際の地域では、就職前、就職時、就職後の課題への対応、障害者と企業・職場への対応がタテ割りとなり、就労支援の成果が十分に上げられないという、地域や関係機関による支援の成果にばらつきが大きいことも明確になっている。

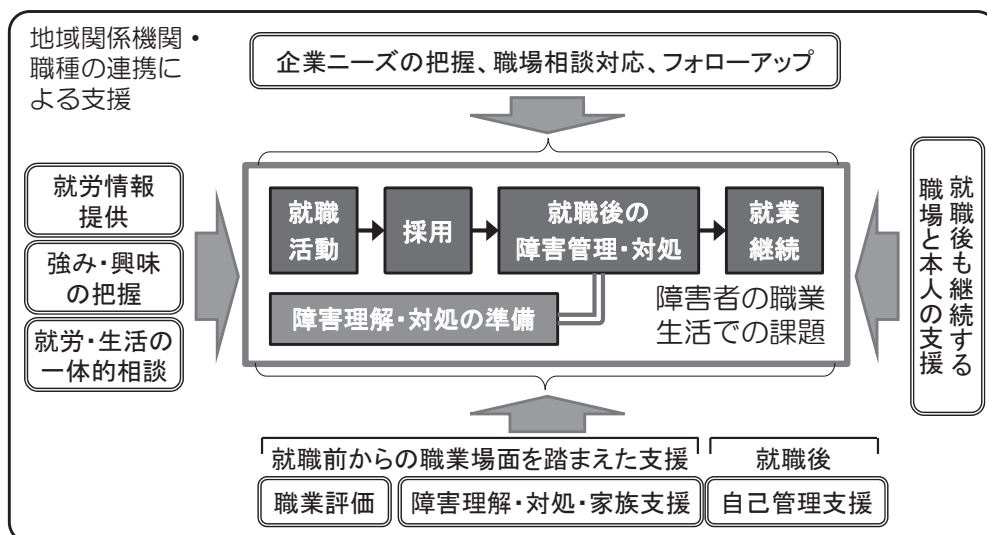


図1 分野・機関・職種が共有する必要がある効果的な障害者就労支援の基本的枠組

イ 地域関係者の就労支援の役割分担と連携を促進する要因の明確化

同調査研究では、就労支援における移行支援や職場定着支援等の場面で、医療、福祉、教育等の関係分野との効果的な役割分担と連携を促進する要因を分析し明らかにしている。これら必ずしも

就労支援を専門としない関係分野における就労支援への取組の動機は、障害者の職業生活をそれぞれの専門性により支えることにある。また、地域における効果的な就労支援の発展は、支援者における、実際の障害者本人と企業の双方への支援の有益性の成功体験や地域ネットワークとの関わりと関連しており、これも支援の内容や成果のばらつきの要因となっていた。

（２）地域関係者への効果的な就労支援についての理解普及の課題

更に、障害者職業総合センター（調査研究報告書 No. 147, 2019）は、上記で明らかになった効果的な就労支援の取組を、実際の地域の多様な関係者に普及させるためのワークショップ等の取組から、具体的な理解普及の課題やポイントを明らかにするとともに、海外における就労支援人材育成の課題との共通性を示唆している。

ア 就労支援の全体プロセスの理解促進の課題

同調査研究によると、地域関係機関の支援者の多くは、障害者個人への支援を前提として就労支援を捉えているため、効果的な就労支援のあり方については、図１の全体プロセスの特徴を明確に伝えることが最も重要な知識普及のポイントとなる。特に、従来の就労支援と異なる特徴を強調することが重要である。

（ア）障害者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

障害者本人への就職前の職業準備支援だけでは解決困難な職業課題も、仕事内容や就業条件、就職後の合理的配慮による職場適応の促進に向けた企業・職場側への支援と一体的に実施することで解決可能になることが基礎的知識として重要である。

（イ）職業人としての活躍を目指す就職活動支援

障害やできないことだけに着目した就労支援の限界を踏まえ、各人の強み（適性や意欲等）を活かせる仕事を、地域の企業の人材ニーズも踏まえて検討し、障害に関わらず職業人として活躍でき、企業も人材として採用できる就職活動の支援が重要であることも基礎的知識として重要である。

（ウ）継続的な障害者本人と職場のフォローアップ体制

就職後に障害者の職場適応の問題が生じることや、日常生活面や医療面の課題等があるため、就業継続が困難となることが多い。障害者の就職前の医療や生活面の準備支援では解決できない問題も、就職後の障害者の職業生活を継続的に支える医療や生活面の地域支援体制の整備により可能となることも基礎的知識として重要である。

イ 多分野協同作業での発見的学びの重要性

また、同調査研究では、多分野連携による就労支援のあり方について、現場ではそもそも多分野連携の機会が少なく連携や役割分担の実務的手続きも未整備であり、トップダウンの知識付与には限界があることを踏まえ、各地域や具体的事例に即して、多分野の関係者が情報共有し、新たな役割分担や連携のあり方を協同で検討する中での発見的学びが重要であることを示している。

（ア）多分野連携体制の地域による違い

実際の地域の多分野連携による就労支援は、各地域における関係者の「顔の見える関係」による支援事例の積み重ねにより構築されていることが多い。しかし、多くの地域では、各分野の支援はタテ割りであり、各支援者は地域他機関がどのような専門性を有し、どのような支援が可能なの

か理解がないことが多い。

(イ) 問題解決志向の多分野協同作業の重要性

実際にこれまでにない多分野連携による就労支援の具体的取組に対して、各関係者が自信や意欲を持てるようにするためには、地域支援現場での実際の取組の経験だけでなく、関係者が集まるワークショップでの問題解決的な協同作業でも一定の効果が確認されている。

ウ 海外における人材育成課題の共通性

また、同調査研究においては、諸外国においても、我が国で確認した上記のような就労支援のあり方の抜本的变化が同様に生じており、「障害や疾病のある人たちにインクルーシブな企業・職場と地域社会づくり」への支援として発展していること、アメリカではそのための支援人材の育成が先行しており、その取組は参考になる可能性があることを示している。

(ア) 諸外国での就労支援の抜本的变化の共通性

従来、多くの国では、一般就労で働ける障害者と働けない障害者に分けた就労支援が主流であったが、我が国と同様、諸外国でも、就労支援のあり方が抜本的に変化し、障害者権利条約の障害や疾病のある人たちにインクルーシブな企業・職場と地域社会づくりが現実的課題となっている。

(イ) アメリカにおける就労支援人材育成の取組

アメリカでは、障害種類・程度にかかわらず一般就労を第一選択肢とできるようにする政策の下、その実現に向けた専門就労支援の内容を整理しており、その内容は我が国における効果的な就労支援の内容と共通性が高いことを確認されている。それを基に、アメリカでは、効果的な就労支援を実施できるようにする専門研修と、技能を証明する資格認定を行う取組が先行している。

3 雇用と福祉の分野横断的な基礎的研修等の具体化

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」の報告書では、雇用と福祉の切れ目のない支援を可能とするため、障害者本人と企業双方に対して必要な支援ができる専門人材の確保・育成を目指し、就労支援者を対象とした雇用と福祉の分野横断的な研修（基礎的研修等）の確立が必要であるとの方向性が示された。

(1) 基本的な方向性

当該報告書では、基礎的研修の確立、より実践的なスキルの付与・向上させていくための専門人材の高度化に向けた階層研修の構築等について提言され、その対象者や研修体系・内容、人材育成の実施主体、人材確保の方策等が議論された。

(2) 基礎的研修の内容

基礎的研修の内容として、就労支援の目的や理念等のほか、一般就労への移行、雇用から福祉への移行、就職後の雇用管理・定着支援に関する知識とスキルの付与に焦点を当てた内容とすべきとの整理がされている。このことを踏まえ、2021年9月から12月に開催された「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会」では、現行の就業支援基礎研修のカリキュラムに次の事柄のような内容を加えるべきという意見が挙げられている。

- 就労支援の目的や障害者雇用・福祉の理念や倫理等

- 一般就労への移行、雇用から福祉への移行
- 就職後の雇用管理・定着支援に関する知識とスキル
- 対企業支援の知識とスキル（企業における地域資源の活用促進や職務の切り出しを支援する知識とスキル、合理的配慮の提供内容の検討や企業との調整の仕方、企業担当者へのメンタルヘルスに係る配慮に関する知識等）
- ハローワークやその他の職業リハビリテーション実施機関との連携に関する知識とスキル
- ライフステージに応じた障害者の生活変化に対応した支援のために必要な知識（青年心理学、キャリアコンサルティング等）
- 企業内での障害者雇用への理解促進を支援できる知識とスキル
- 障害者の就業に役立つICTのツールに係る知識

（３）基礎的研修の対象と受講者の仕上がり像

基礎的研修の対象については、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。）の就業支援担当者と生活支援担当者、及び、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律（以下「障害者総合支援法」という。）による就労系障害福祉サービス（以下「就労系障害福祉サービス」という。）に含まれる、就労移行支援事業の就労支援員、就労定着支援事業の就労定着支援員の四者を受講必須とすることが適当と示された。

なお、現行の就業支援基礎研修は主に福祉分野の人材を対象に一般就労に向けた就労支援について教える比重が大きいため、基礎的研修では企業で働く障害者の就業に伴う生活面の支援をどう行っていくのか、雇用から福祉にどうつなげていくのかといった観点も含めるべきであるとされ、さらに「福祉的就労と一般就労の違い」が何かを理解し、企業で実際に働く際にどのようなことが求められるのかなどを学べるようにすることが必要である、とされた。研修受講者の仕上がり像は、障害者本人や企業に対して基本的な支援を開始できるレベルの人材とすることとされている。

（４）階層研修の対象と内容

階層研修については、例えば、就業・生活支援センターの就業支援担当者研修や職場適応援助者養成研修では、いずれも基礎的研修を受講したうえでの階層研修の受講や、共通する基礎的な内容は基礎的研修に含めるものとし、それぞれの役割に応じた内容及びより高度な内容とすべきとしている。

４ 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

上記の基礎的研修等についての議論がなされている間に、最近の障害者職業総合センターの調査研究（調査研究報告書 No. 167, 2023）では、就職前支援と就職後支援、障害者支援と事業主支援、医療や生活支援と就労支援のタテ割りを超えた効果的な就労支援ノウハウの具体的事例をとりまとめている。それに加え、知識・経験・スキル等の組織間での蓄積のばらつき、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、就労支援実務者のやりがい等の向上にもつながるケースミーティング等により事例を共有する等の組織的取組の重要性を明らかにしている。

（１）就労支援実務者が共通認識すべき効果的な支援ノウハウ

同調査研究では、我が国の地域の就労支援の多様な関係者から効果的な支援ノウハウについての事例を収集し、有識者による検討を行った結果、我が国の地域で実際に、効果的な就労支援の総合的なプロセス・知識・スキルの幅広い内容が具体的に実施され、成果を上げていることが明確になっている。具体的には、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プロセスの実行に加えて、就労支援に係る理念について一定の理解をし、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視されていた。

（２）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

同調査研究での事例収集によると、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、組織間のばらつきもあった。

また、人材育成の取組状況の調査結果では、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。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。

（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

同調査研究によると、地域の就労支援機関の人材育成の取組と、就労支援の成果との関係の分析により、効果的な人材育成には、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った。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っていた。また、就労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っていた。

（４）効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の具体的内容の明確化

同調査研究で、従来の人材育成のための研修や実務での取組について明らかにした結果によると、障害者の一般就労を支援する人材の育成には、障害特性の理解、職業的課題への対応、ケースマネジメント、支援技法といった専門的な知識・スキルが必要である。加えて、支援者としての基本姿勢、倫理意識、心構え、コミュニケーション能力、記録作成技術などの実務能力や倫理性も重要とされた。このような、地域の障害者就労支援の成果に関係する、幅広い知識・スキル、さらには価値観や態度等（以下「知識・スキル等」という。）には、研修等で体系的に習得できるものだけでなく、実務等を通して各組織や地域等で獲得され実施されている総合的な知識・スキル等も含まれ、必ずしも体系化されておらず、雇用と福祉の両分野での共通認識として言語化されてこなかったものであることが示された。

ただし、同調査研究では、重要な知識・スキル等や人材育成の取組の内容については基本枠組・概略的な明確化にとどまり、研修実施機関の研修内容の検討や、就労支援機関に所属する人材育成担当者と就労支援実務者の間の専門性と支援力の向上に向けた共通認識の促進に必要で具体的な内容が十分に収集できていない。また、就労支援に必要な知識・スキル等が広範かつ高度になり、

従来からテキストや座学研修、更に実務体験等により習得されるべき知識・スキル等の内容は膨大となる中、近年の就労支援のあり方の抜本的な変化を踏まえた、成果につながる知識・スキル等の内容の精査や、関係者が共通認識とすべき内容の明確化も十分ではない。

5 研究仮説

以上を踏まえると、効果的な障害者就労支援を行うために必要な知識・スキル等は地域の現場で多様に発展し、十分に言語化・体系化はされていなかったにしても、既に多くの就労支援実務者や人材育成担当者において蓄積されていると考えられる。その一方で、そのような内容は必ずしも雇用分野と福祉分野の幅広い就労支援実務者や人材育成担当者においては共通認識となっていない、という課題もある。したがって、その具体的内容を明確にし、体系的に整理することにより、今後の研修や助言・援助業務等の効果的实施につながれると考えられる。

（１）効果的な就労支援の知識・スキル等の所在

地域支援実務で成果を上げている就労支援機関の支援実務者や人材育成担当者は、効果的な就労支援の知識・スキル等について基本枠組・概略的な内容にとどまらず具体的で詳細な内容を認識しているが、それらは必ずしも十分には共通認識や体系化がなされていないと考えられる。

したがって、我が国の就労支援分野をリードしてきた有識者、地域支援実務で成果を上げている就労支援機関の実務者や人材育成担当者を対象とし、多様な知識・スキル等の体系的で網羅的な項目を用いて、特に重視される内容や、あまり重視されない内容を聞くことにより、重要な知識・スキル等の内容を明らかにし体系的に整理できる可能性がある。

（２）多様な条件下での地域関係機関での人材育成の取組の発展

地域で就労支援を実施する機関には、就業・生活支援センターのような職業リハビリテーション機関、就労移行支援事業所や就労定着支援事業所のような就労系障害福祉サービス等があり、運営する法人の属性や、所属する支援者の専門性等も異なり、地域における機関の連携状況等によっても各機関に求められる役割等も当然異なる。しかし、現在の就労支援の人材育成の課題は、これら雇用や福祉といった分野や専門性等の条件によらない、効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の内容や人材育成の優先度等についての共通基盤を確立することである。地域の多様な機関の人材育成担当者における認識のばらつきの具体的内容を明らかにすることによって、今後の共通基盤の確立に向けた具体的検討に資する情報とできる可能性がある。

（３）現場における人材育成の多様な取組事例の発展

障害者職業総合センターの最近の地域関係機関の調査分析結果によると、効果的な就労支援のための知識・スキル等の具体的な習得方法は、研修、OJT、実務での情報交換等、幅広い。特に、組織的な人材育成には、担当者の理念の明確化と積極的な発信、情報共有や研修機会の創出、就労支援実務者のやりがい創出のための工夫、外部機関・関係者の有効活用が必要である。

しかし、その具体的な組織的取組の内容は明確になっておらず、地域による支援のばらつきの原因の一つとなっている可能性がある。これらについて、現場の事例を丁寧に分析することにより、他地域や他組織でも応用可能な人材育成の効果的な取組の参考にできる可能性がある。

第2節 研究目的

本調査研究では、研修等の効果的な内容の検討に資することや、就労支援実務者と人材育成担当者が共通認識をもって専門性の向上に取り組むことができるよう、就労支援機関における多様な就労支援実務者が効果的な支援を実施するために必要な知識・スキル等の内容（これらの充足の取組も含む）を明らかにすることを目的とした。

特に、研究成果の効果的な活用に向けて、雇用分野と福祉分野における双方の就労支援実務者と人材育成担当者が、必要な知識・スキル等について共通認識を持ち、基礎的レベルやさらなる成長のステップを示していけるようにするとともに、その習得方法（研修やOJT、実務での情報交換等）も含めて明らかとなるように、研究成果を取りまとめることとした。

1 効果的な就労支援に必要な知識・スキル等リストの作成

厚生労働省の基礎的研修や階層研修における作業部会等における近年の議論を踏まえると、研修等の効果的な内容の検討や、就労支援実務者と人材育成担当者が共通認識をもって専門性の向上に取り組むことの必要性の背景には、雇用分野と福祉分野にわたる地域関係機関において、実際に実施されている就労支援の内容や就労支援のあり方の認識にばらつきが生じている現状がある。

したがって、本調査研究においては、雇用分野と福祉分野にかかわらず地域で実際に効果的な支援を実施している就労支援実務者や人材育成担当者が特に重要と考える知識・スキル等を明らかにし、効果的な就労支援に必要な知識・スキル等リスト（試作版）の形でとりまとめることとした。

2 人材育成担当者における知識・スキル等の優先度の共通認識の課題の明確化

雇用分野と福祉分野において就労支援に取り組む多様な機関の人材育成担当者における、人材育成のあり方の共通認識を確立するためには、共通認識の課題、すなわち、現状の人材育成のあり方の認識のばらつきの現状とその原因を明らかにする必要がある。

したがって、本調査研究においては、上記1で明らかにした効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の内容について、実際の地域の多様な人材育成担当者における、多様な知識・スキル等についての習得や習得方法の現実的な優先度の認識及びそのばらつきについて、機関特性や地域性等の影響も踏まえて明らかにし、具体的な共通認識の促進に向けた課題を明確にすることとした。

3 就労支援機関での効果的な人材育成の取組の参考

就労支援に必要な知識・スキル等は、研修だけでなく、OJT や実務での情報交換等の各組織での取組によって習得されるものも多いが、具体的な知識・スキル等と多様な習得方法との関係は必ずしも明確となっていない。

したがって、本調査研究では、就労支援に必要な知識・スキル等自体の明確化だけでなく、その習得方法も併せた明確化により、就労支援機関における人材育成の取組の参考とするものとした。

第3節 調査研究方法の概略

本調査研究では、近年の急速かつ抜本的な就労支援の発展に伴う、効果的な就労支援に必要な多様な知識・スキル等が、地域の実務者や人材育成担当者に蓄積され、人材育成の取組も多様な条件下で発展しているが、それらが必ずしも言語化・体系化されておらず、雇用分野と福祉分野の就労支援の関係機関における人材育成担当者等における認識のばらつきをもたらしていることを仮説として、①効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の言語化・体系化、②地域の多様な条件を踏まえた人材育成における知識・スキル等の優先度や研修・OJT等のバランスの確認、③人材育成に関する組織的取組の具体的内容の把握・整理を、段階的に実施した。

具体的な調査研究の方法は、それぞれをまとめた各章で述べる。

1 効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の言語化・体系化（第2章）

先行研究等を踏まえて障害者就労支援に必要な知識・スキル等の網羅的リストを作成し、その網羅的リストの内容について、我が国の就労支援分野のリーダー的な有識者10名（学識経験者及び就業・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、地域障害者職業センターの管理者）と、地域で効果的な就労支援を実施している就労支援実務者や人材育成担当からの意見を集約することにより、効果的な就労支援に必要な知識・スキル等を具体的に言語化し、体系的なリストとしてまとめた。

2 人材育成における知識・スキル等の優先度や研修・OJT等のバランスの確認（第3章）

上記1で作成した知識・スキル等リストについて、雇用分野と福祉分野にわたり、就労支援の成果を問わず幅広く就業・生活支援センター、就労移行支援事業所及び就労定着支援事業所の人材育成担当者を対象にした全国規模のアンケート調査を実施し、人材育成の観点からの習得の優先度（限られた時間や人材、業務量の多さ等の現状を踏まえた場合に、どの程度優先的事項なのか）を聞き、これら関係機関における人材育成のあり方の共通認識の確立に向けた課題を明らかにした。それとともに、これら地域関係機関における、多様な知識・スキル等の多様な習得方法として、研修、OJT、実務での情報交換等のバランスについても確認した。

3 人材育成に関する組織的取組の具体的内容の把握・整理（第4章）

従来、十分に体系化されず、関係者の共通認識となつてこなかった人材育成に関する組織的な取組（効果的な就労支援のための知識・スキル等の習得、研修、OJT、情報共有等）について、それらを実施している就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等の計8機関の人材育成担当者から具体的な取組内容を聞き、就労支援の知識・スキル等の習得を地域関係機関において効果的に促進するための参考となる、具体的な研修、OJT、実務での情報交換等の取組の事例をとりまとめた。

4 総合考察（第5章）

調査結果を踏まえ、総合的に、就労支援実務者の専門性と支援力に資する知識・スキル等につい

て考察した。それを踏まえ、今後の、研修等の内容の検討や専門性向上への関係者の共通認識の促進の課題を踏まえ、就労支援実務者の専門性と支援力に資する知識・スキル等の研究成果を多面的に整理し、巻末資料として、効果的な就労支援に必要な知識・スキル等リスト、多様な地域の就労支援機関の状況を踏まえた研修や助言・援助等のニーズを検討できるチェックリスト、就労支援機関における組織的な人材育成の取組を行う際の参考となる具体的なポイントや留意点を分かりやすくまとめた資料を作成した。

文献

1. 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」
2. 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.147 (2019)「地域関係機関・職種による障害者の就職と職場定着の支援における役割と連携のあり方に関する研究」
3. 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.167 (2023)「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」
4. 北上守俊・八重田淳 (2014)「高次脳機能障害者の就労支援に求められるコンピテンシーと職種間差異について 職業リハビリテーション、28(1)、2-11
5. 藤井明日香・八重田淳 (2017)「職業リハビリテーション従事者の専門性の影響要因に関する研究」 高松大学・高松短期大学紀要 67、1-8

第 2 章

効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の 言語化・体系化

第2章 効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の言語化・体系化

第1節 はじめに

第1章で概観したように、我が国では地域の就労支援実務者等において、障害者本人が企業等で働く可能性を広げる効果的な就労支援が発展する一方で、就労支援に関する様々な知識・スキル等の混在により、効果的な就労支援に必要な知識・スキル等が就労支援実務者の共通基盤とされていない状況である。これらの知識・スキル等は現状では、実際に成果を上げている支援実務者や人材育成担当者においては蓄積されていると考えられるが、必ずしも十分に言語化・体系化はされておらず、関係者での共通基盤とはなっていない。このような中で、雇用分野と福祉分野にわたる共通基盤の確立が重要な課題となっている。

本章では、次の3段階を踏んで、障害者就労支援の多様な知識・スキル等の網羅的な項目を「たたき台」として、我が国の就労支援分野をリードしてきた有識者、地域での就労支援で成果を上げている就労支援機関の実務者からの意見を踏まえ、効果的な就労支援を実施するために重要性の高い知識・スキル等の内容を精査し、その内容をリスト化（具体的内容を含む完全版と、一覧性を重視した要点版）した。

1 国内外の文献調査による必要な知識・スキル等の具体的内容の網羅的整理

就労支援実務者に必要な知識・スキル等について網羅的に整理した各種文献等から、知識・スキル等の具体的内容について内容の同一性や類似性により整理・分類するとともに、用語の統一や意味内容の理解しやすさの観点から、必要に応じて複数の文章を一つにまとめ推敲を行うことにより、知識・スキル等リスト（網羅的リスト）を作成した。

2 有識者へのヒアリングの実施と知識・スキル等リスト（草案）の作成

知識・スキル等リスト（網羅的リスト）について、効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の観点からの精査を行うため、まず、就労支援分野の有識者（学識者及び就業・生活支援センター、就労移行／定着支援事業所、地域障害者職業センターの管理者）10名を対象に、内容の明確化、不適切な内容の修正、不足情報の追加の観点からヒアリングを実施し、その意見を踏まえ知識・スキル等リスト（草案）を作成した。

3 地域で効果的な就労支援を実施している就労支援実務者の意見集約

さらに、知識・スキル等リスト（草案）について、地域で効果的な就労支援を実施している支援実務者（効果的な就労支援を実施していると認識されている就業・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に所属する経験豊富な支援実務者）計111名から、各項目の重要度と適切さの評価、修正意見をウェブアンケート調査により得た。その意見を踏まえ、知識・スキル等リスト（完全版及び一覧性を確保するための要点版）を作成した。

第2節 国内外の文献調査による必要な知識・スキル等の具体的内容の網羅的整理

知識・スキル等の言語化・体系化のため、最初のステップとして、就労支援に必要とされる知識・スキル等に関する国内外の文献を収集し、知識・スキル等に関する内容を網羅的に抽出して整理し、検証対象とする知識・スキル等リスト（網羅的リスト）を作成した。

1 知識・スキル等に関する文献収集

障害者雇用支援の知識・スキル等に関連する障害者職業総合センター成果物、国内文献、海外文献、雇用支援分野の研修機関ホームページについて、下に記載する方法により関連する文献等を検索した。検索の結果、該当する知識・スキル等の参考となる文献等は、表2-1のとおりとした。

表2-1 知識・スキル等リスト（網羅的リスト）作成の参考にした文献等

障害者職業総合センター成果物	
1	障害者職業総合センター．資料シリーズ No. 82. (2014)．職業リハビリテーションを担う人材の専門性に関する基礎的研究．
2	障害者職業総合センター．調査研究報告書 No. 167. (2023)．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研究．
国内文献	
1	北上守俊・八重田淳 (2014)．高次脳機能障害者の就労支援に求められるコンピテンシーと職種間差異について 職業リハビリテーション, 28-1.
2	藤井明日香・八重田淳 (2017)．職業リハビリテーション従事者の専門性の影響要因に関する研究 高松大学・高松短期大学研究紀要, 67.
3	前原和明・八重田淳 (2021)．就労支援における職業リハビリテーション機関との連携状況について 令和2年度厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）分担研究報告書．
4	八重田淳 (2003)．職業リハビリテーション従事者に期待される役割と専門性．職業リハビリテーション, 16-33-42.
海外文献	
1	Jun Yaeda, Madan Kundu and Shuji Nishimura. (2013). Self-perceived knowledge and skills of job coaches in Japan. Work, 45 279-285.
2	Lynda R. Matthews, Nicholas Buys, Christine Randall, Herbert Biggs and Zoe Hazelwood. (2010). Evaluation of vocational rehabilitation competencies in Australia. International Journal of Rehabilitation Research, 33-2.
3	Marc Corbiere, Evelien Brouwers, Nathalie Lanctot and Jaap van Weeghel (2014) Employment Specialist Competencies for Supported Employment Programs. Journal of Occupational Rehabilitation, 24.
4	Michael j. Leahy, Fong Chan and Jodi L. Saunders (2003) Job Functions and Knowledge Requirements of Certified Rehabilitation Counselors in the 21st Century. Rehabilitation Counseling Bulletin, 46-2.
5	Michael J. Leahy, Fong Chan, Kanako Iwanaga, Emre Umucu, Connie Sung, Malachy Bishop and David Strauser. (2018). Empirically Derived Test Specifications for the Certified Rehabilitation Counselor Examination : Revisiting the Essential Competencies of Rehabilitation Counselors. Rehabilitation Counseling Bulletin, 1-15.
6	Zdenka Wltavsky, Lea Lebar and Crtomir Bitenc. (2014). Evaluation of competencies in the field of vocational rehabilitation and the employment of persons with disabilities. International Journal of Rehabilitation Research, 37-2.
アメリカの障害者就労支援の人材育成に関するコンピテンシーの内容	
1	Association of People Supporting Employment First. (2019). APSE Universal Employment Competencies. < https://apse.org/apse-2019-universal-employment-competencies/ >
2	Association of Community Rehabilitation Educators. (2021). ACRE Competencies. Employment Services Certificates. < https://www.acreducators.org/competencies.html >

(1) 障害者職業総合センター成果物

障害者職業総合センターの調査研究報告書又は資料シリーズから、就労支援機関の就労支援実務者に必要な知識・スキル等について網羅的に整理したものは次の2点であった。

障害者職業総合センター(2014)では、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が開催する職業リハビリテーション研究発表会(現:職業リハビリテーション研究・実践発表会)の発表論文集等の資料や、障害者職業総合センターが発行する調査研究報告書や資料シリーズの内容から、障害者就労支援や職業リハビリテーションに携わっている者が、その人材の専門性やコンピテンシー(優れた成果を創出する個人の能力・行動特性)に言及した内容を抽出・整理している。

また、障害者職業総合センター(2023)では、就労支援実務者の課題解決の実感や就労支援機関の実績の向上に効果がある知識・経験・スキル等を分析している。また、就労支援機関の組織管理者からの、障害者就労支援に必要な知識や能力の内容についての自由回答の結果を取りまとめている。

(2) 国内文献

論文検索データベースを用いて、以下のキーワードで検索した(就労支援 or 職業リハビリテーション or 就業支援 or 就労移行支援 or 就労定着支援 & 知識 or スキル or コンピテンシー or 専門性)。なお、必要な知識・スキル等の内容は、社会の変化や支援技術の発展を踏まえ日々更新されていくことを考慮し、2003年～2023年の20年間に発刊されたものに限った。

検索の結果抽出された論文の要旨を1つ1つ読み、就職前の支援から就職後の定着支援やフォローアップを含めた幅広い就労支援プロセスにおいて就労支援実務者に必要な知識・スキル又はコンピテンシーを網羅的に整理している文献を抽出した。

(3) 海外文献

論文検索データベースを用いて、以下のキーワードで検索した(vocational rehabilitation or employment support or rehabilitation counseling or employment specialist or employment service & knowledge or skill or competencies)。2003年～2023年の20年間に発行されたものに限った。

検索により抽出された論文については、要旨を確認し、就職前の支援から就職後の定着支援やフォローアップを含めた幅広い就労支援プロセスにおいて就労支援実務者に必要な知識・スキル又はコンピテンシーを網羅的に整理している文献を抽出した。

(4) アメリカの障害者就労支援の人材育成に関するコンピテンシーの内容

アメリカでは、就労支援実務者に対して研修や資格認定を行う組織が、研修・資格の質の保障や専門性の証明、受講者・受験者の目的意識の共有のため、就労支援実務者に必要なコンピテンシーを明示している。就労支援実務者に必要な知識・スキル等を取りまとめるという目的とも合致することから、APSE及びACREが作成したコンピテンシーモデルを参考にした。

ア APSEの認定雇用支援専門職(Certified Employment Support Professional:CESP)

Employment First 支援者協会(Association of People Supporting Employment First:以下「APSE」という。)は職場や地域社会への障害者のインクルージョンを促進するために、障害者にと

って有意義な雇用、公正な賃金、キャリアアップを実現することを目的とした全米組織(引用：ホームページ)であり、就労支援実務者に対する研修や認定雇用支援専門職(Certified Employment Support Professional:CESP)の認定試験を行っている(詳細は、APSE ホームページ参照のこと)。

イ ACRE の研修カリキュラム

もう1つ、全米的な組織で、コンピテンシーを取りまとめている代表的な組織が、地域リハビリテーション教育者協会(Association of Community Rehabilitation Educators:以下「ACRE」という。)である。この組織は、障害者の雇用の質と成果の向上を目指し、研修の実施や様々な機関が実施する研修の評価等を行っている(詳細は、ACRE ホームページ参照のこと)。この組織では、研修の質を保証するため、コンピテンシーに基づく研修カリキュラムを重視しており、先に述べたAPSEが作成したコンピテンシーを基に、競争的雇用(一般雇用)、カスタマイズ就業、援助付き雇用、過渡的雇用(移行雇用)等、障害者雇用に関する複数のアプローチに対応するよう拡張してコンピテンシーを作成している。

2 収集文献等の分類・整理

収集した文献等から、就労支援実務者に必要な知識・スキル等に関する言及箇所について、内容の共通性により分類・整理し、さらに、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の支援実務者を想定し、我が国で一般的な概念枠組みや用語等を踏まえて表現等を整理した。

(1) 文献等の内容の分類・整理

文献等には類似した内容が異なる表現で記載されている場合も多いため、類似内容を分類・整理し、なるべく一般的な表現での分類リストを作成した。

ア 収集文献等の内容のリスト化

収集をした文献等から、就労支援実務者に必要な知識・スキル等に関する言及箇所を抜き出してリスト化し、下記の手順でリストのグルーピングと表札及び要約文づくりを行った。

- ① リストの内容の類似性に着目してグルーピングした上で、グルーピングした内容を一言で言い表せる表札を作った。
- ② グルーピングしたリストの内容を再度見直し、グループに含まれるリスト全体を要約した一文を作成した。
- ③ ②の内容の類似性に着目して更にグルーピングをし、グルーピングした内容を一言で言い表せる表札を作った。

イ 内容に応じた分類と用語の整理

収集した情報の整理のために、重複情報は具体的な内容を優先し、類似性が高い内容は統合し、また、特定の障害に関する情報は多様な障害にも適応する内容とした。

- 同一・類似の情報が複数の文献で重複した場合は、より具体的な内容が記載されているものを採用。情報の一部が異なっていた場合でも、類似性・関連性の高い内容は、できる限り統合。
- 特定の障害に絞って言及された情報であっても、できる限り多様な障害にも適応するよう表現

を加工した上で採用。

(2) 就労支援実務で実際に行われている内容や使われている用語に即した表現や分類

さらに、海外の文献等に記載されている情報については、必要に応じて我が国で一般的に使われている概念や用語等で整理できるものは極力整理した。また、海外に特有の制度等に関する情報は除くとともに、我が国の就労支援機関の業務内容を反映した概念や用語となるように改めて、リストを整理した。

ア 表現等の整理のために参考とした我が国で一般的な概念枠組みや用語等

海外情報を含む多様な知識・スキル等の内容は、我が国で一般的な概念枠組みや用語等で整理するため、学術的（表2-2）や行政業務（表2-3）での枠組みや用語で可能な範囲で整理した。

表2-2 収集文献等に記載された情報を選別・整理等をする際に参考にした文献

1	障害者職業総合センター職業リハビリテーション部. (2023). 令和5年度2月改訂版 就業支援ハンドブック.
2	日本職業リハビリテーション学会. (2012). 職業リハビリテーションの基礎と実践 障害のある人の就労支援のために. 中央法規.
3	日本職業リハビリテーション学会. (2020). 障害者雇用・就労支援のキーワード 職業リハビリテーション用語集. やどかり印刷.
4	松為信雄 菊池恵美子 編集. (2006). 職業リハビリテーション学 改訂第2版 キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系. 協同医書出版社

イ 海外情報についての再整理

海外情報は同一の内容を表す国内の用語に変換し、海外に特有の情報は除外した。

- 海外の文献等に記載されている情報は、国内で使われる頻度の高い用語や言い回しに変換して記載。
- 海外の制度、機関、特定の支援ツールや支援技法について、国内に類似するものが無い、又は、活用が限定的であるものについては、採用しない。

ウ 我が国の就労支援機関の業務内容とリスト化した内容の照合

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の事業内容を規定した省令や通達（表2-3）と、リスト化した内容を比較した結果、生活面の支援を中心とした以下の4つの内容が不足していたため、知識・スキル等リストに追加した。

- 日常生活の自己管理（金銭管理等）の支援
- 地域で生活を行う上で必要となる住居の確保に関する支援
- 終業後や休日における余暇活動に関する指導・助言
- 長期的な視点で、自ら望む生活のあり方を組み立てるための生活設計に関する指導・助言

表 2－3 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の
事業内容を規定した省令や通達

1	厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部長 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長（平成 14 年 5 月発）「障害者就業・生活支援センターの指定と運営等について」
2	厚生労働省令（平成 18 年 9 月発）「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく障害福祉サービス事業の設備及び運営に関する基準」
3	厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長（令和 3 年 3 月発）「就労定着支援の実施について」

3 知識・スキル等リスト（網羅的リスト）の作成

リストの最終的な整理として、文章、グルーピングについて再検討し、必要に応じて加筆・修正した。

（1）網羅的リストの最終的な検討

障害者職業総合センターの研究職、障害者職業カウンセラー職、行政職等の経験を有する研究担当職の複数の職員で構成するチーム（以下「総合センター内検討チーム」という。）により、①できる限り就労支援実務で実際に行われている内容や使われている用語に即した表現や分類、②支援実務者の共通認識となっているか不明な専門用語の使用を避け、どうしても必要な場合は注釈で補うこと、③できる限り短い文章で表現すること、④類似した内容は統合し全体のボリュームを減らすこと、の 4 点に留意して検討を行った。

（2）網羅的リストの具体的内容

これにより完成した「知識・スキル等リスト（網羅的リスト）」（巻末資料 1）は、大見出し 11 項目、中見出し 22 項目、小見出し 49 項目となり、障害者就労支援に関する理念、基本姿勢、障害者就労支援の全ての場面で必要な知識、相談・記録・伝達、アセスメント、プランニング、自己理解・決定、社会行動、就職活動、職場適応、企業支援、関係機関連携を網羅する幅広い内容となった。また、小見出しレベルで説明文と詳細な具体例数項目を掲載し、具体的内容を理解できるようにした。その内容は、次節において、その内容への有識者からの意見とともに示す。表 2－4 には、大・中・小見出し項目だけを示す。

表 2－4 「知識・スキル等リスト（網羅的リスト）」の大・中・小見出し項目

I 障害者就労支援の理念と基本的態度	
I－1 障害者の就労支援の理念と目的の理解	
ア 障害者の権利と労働者の権利の理解に基づく支援スキル	
イ 障害者にとっての就労の重要性と理念の理解	
I－2 就労支援における支援者の基本姿勢	
ア 就労支援における支援者の態度と倫理意識	
イ 支援者自身の自己管理と問題解決力の向上	
ウ 最新情報の収集と活用	
II 障害者就労支援の全ての場面で必要な知識	
II－1 支援制度・施策・サービスの知識	
ア 社会保障・障害福祉の知識	
イ 障害者雇用支援制度・サービスの知識	
II－2 企業経営と雇用管理の知識	
ア 企業経営や雇用管理に関する基礎知識	

Ⅲ 障害者就労支援の全ての場面で必要な相談・記録・伝達のスキル Ⅲ－１ 様々な相手（障害者・事業主・関係者）との相談スキル ア 相談を行う基本的な態度 イ 相手に応じて分かりやすく説明するスキル Ⅲ－２ 記録・伝達のスキル ア 適切な記録・伝達のスキル
Ⅳ 障害者のアセスメントとプランニング Ⅳ－１ 的確なアセスメントに必要な視点 ア 障害者のニーズを引き出す視点 イ 障害者の特性を職業的観点を踏まえてアセスメントする視点 ウ 社会的側面の多面的アセスメントする視点 Ⅳ－２ アセスメントに必要な知識とスキル ア 行動科学に基づくアセスメント技術 イ 医学・心理学的知見に基づく体調・ストレス・健康アセスメント技術 ウ アセスメントに必要な情報収集の技術 エ 専門的ツールや手法を用いたアセスメントの技術 Ⅳ－３ 就労支援のプランニングスキル ア 障害者の就労支援計画策定に必要なスキル・知識
Ⅴ 障害者の自己理解・自己選択・自己決定の支援 Ⅴ－１ 自己理解の支援技法と支援スキル ア 障害者の自己探求を促進する支援技法の活用 イ 職業との関係の中での自己の理解を深める支援技術 Ⅴ－２ 自己選択・自己決定の支援スキル ア 障害者支援における自己選択・自己決定の促進
Ⅵ 障害者の社会的行動や自己管理のスキル習得の支援 Ⅵ－１ 障害者の社会的行動スキル習得支援 ア 行動科学に基づくスキル習得・行動形成の支援技術 イ 職場での振る舞い・コミュニケーション・問題解決スキルの支援技術 ウ 金銭の自己管理支援 Ⅵ－２ 障害者の体調自己管理の支援 ア 医学・心理学に基づく体調管理支援技術
Ⅶ 障害者の就職活動と就職への移行場面の支援 Ⅶ－１ 障害者の就職支援技術 ア 障害者の求人選択支援 イ 障害者の開示/非開示に関する意思決定支援 ウ 障害者の求職活動の支援 エ 障害者の求職活動に係る職場見学・職場実習等の支援 Ⅶ－２ 自立した社会参加を促進する職場への移行の支援 ア 就職後の配慮・環境整備の支援技術 イ 障害者の通勤支援
Ⅷ 障害者の職場適応と生活支援 Ⅷ－１ 障害者の職場適応を支援する技術 ア 障害者雇用における生産性向上と安定した職場適応のための支援技術 イ 職場適応支援のためのアドバイス・提案の技術 ウ ナチュラルサポートの形成に向けた職場適応支援技術 エ フォローアップに必要な技術・スキル オ 休職者の職場復帰支援の技術 カ 障害者の円滑な退職支援の技術 Ⅷ－２ 障害者の生活を支援する技術 ア 障害者のワークライフバランスと生活の充実のための支援技術 イ 生活設計の相談技術
Ⅸ 障害者雇用に取り組む企業の支援 Ⅸ－１ 障害者雇用に向けた事業主支援の手法と技術

ア 障害者雇用に関する情報提供とニーズ把握の支援技術 イ 障害者雇用に取り組む事業主への支援技術 Ⅸ－２ 障害者就労支援技術の開発と提供 ア 障害者雇用における業務マッチング支援技術 イ 障害者就労支援における職務マニュアル作成支援技術
X 関係機関との連携と家族との協力 X－１ 支援力向上に向けた関係機関との連携 ア 連携体制構築の技術 イ チーム支援のための関係機関との連携技術 ウ 地域社会資源の情報収集と連携強化のための情報交換・関係作り X－２ 障害者の家族等との連携 ア 家族支援の重要性と実践方法
XI 障害者雇用の啓発と支援人材育成 XI－１ 障害者雇用の啓発・支援人材育成 ア 障害者雇用を広めるための啓発・支援人材育成

第3節 有識者へのヒアリングの実施と知識・スキル等リスト（草案）の作成

前節で作成した「知識・スキル等リスト（網羅的リスト）」から効果的な就労支援に必要な内容を明確にし、不適切な内容の修正や不足している情報を追加することを目的に、就労支援分野の有識者（学識者及び就業・生活支援センター、就労移行支援事業所や就労定着支援事業所、地域障害者職業センターの管理者）10名を対象に、ヒアリングを実施した。ヒアリングで挙げた意見を踏まえ、知識・スキル等リスト（草案）を作成した。

1 有識者へのヒアリングの方法

前節で作成した「知識・スキル等リスト（網羅的リスト）」を用い、効果的な就労支援のあり方を明確に有していることが期待される有識者から、効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の内容への意見を聞くヒアリング調査を実施した。

（1）ヒアリング対象

効果的な就労支援のあり方を明確に有していることが期待される有識者として、各機関の多様性も反映できるよう、就労支援実務人材の育成に関する学識経験者2名、就労支援人材の育成に携わっている就業・生活支援センターの管理者3名、同じく就労移行支援事業所や就労定着支援事業所の管理者3名、同じく地域障害者職業センターの管理者2名の計10名とした（表2-5）。

表2-5 ヒアリングを行った有識者（五十音順・敬称略）

	氏名	役職	所属
1	荒木 浩	センター長	社会福祉法人多摩棕櫚亭協会 障害者就業・生活支援センター オープナー
2	池田 真砂子	理事	一般財団法人ルンアルン
3	稲葉 健太郎	部長	社会福祉法人名古屋市総合リハビリテーション事業団 名古屋市総合リハビリテーションセンター自立支援部
4	倉知 延章	教授	九州産業大学人間科学部
5	名倉 彰子	所長	岡山障害者職業センター
6	野口 弘行	所長	社会福祉法人南高愛隣会 長崎障害者就業・生活支援センター
7	藤尾 健二	センター長	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
8	藤村 真樹	所長	福井障害者職業センター
9	星明 聡志	所長	社会福祉法人北摂杉の子会 ジョブジョイントおおさか
10	八重田 淳	教授	筑波大学大学院人間系人間総合科学学術院 リハビリテーション科学学位プログラム

* 所属・役職は、2023年7月時点

（2）ヒアリング内容

「知識・スキル等リスト（網羅的リスト）」の大見出しごとに、それ以下の大・中・小見出しの内容や説明文や具体例も含め、必要性が低い項目、追加すべき内容、（表現等不適切又は分かりにくさ

のため) 修正が必要な項目がないか質問した。また、大見出し 11 項目のリスト全体について、分類の仕方や提示の順番が適切かどうか質問した。

(3) ヒアリング方法

ヒアリングは、2023 年 7 月～8 月に、オンライン会議システムを用いて実施した。ヒアリング実施の少なくとも 1 週間前までに、対象者に対し「知識・スキル等リスト（網羅的リスト）」及び質問内容を送付した上で、ヒアリングを行った。

2 有識者ヒアリングの結果

10 名の有識者からは、知識・スキル等リスト（網羅的リスト）への多くの意見を得た。それぞれの項目について修正意見があったものの、それは意義を強調するためであったり、誤解を避けるためのものが多かった（表 2－6）。修正意見等の具体的内容は、次項で示す。

表 2－6 10 名の有識者からの知識・スキル等リスト（網羅的リスト）への意見の全般的状況

知識・スキル等（大見出し）	有識者									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I 障害者就労支援の理念と基本的態度	△	△	△	△	△		△	△		△
II 障害者就労支援の全ての場面で必要な知識	△		△		△	△	△	△	△	
III 障害者就労支援の全ての場面で必要な相談・記録・伝達のスキル	△		△		△		△		△	
IV 障害者のアセスメントとプランニング	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△
V 障害者の自己理解・自己選択・自己決定の支援	△	△	△	△			△			
VI 障害者の社会的行動や自己管理のスキル習得の支援	△	△		△			△		△	
VII 障害者の就職活動と就職への移行場面の支援	△	△		△			△			△
VIII 障害者の職場適応と生活支援	△		△	△	△	△	△		△	△
IX 障害者雇用に取り組む企業の支援	△		△	△			△	△		
X 関係機関との連携と家族との協力	△			△	△		△			
XI 障害者雇用の啓発と支援人材育成	△			△	△		×	△	△	

（×：不適切、△：要修正、無印：適切又は意見なし）

3 有識者からの意見

有識者からの就労支援に必要な知識・スキル等の内容への意見については、上記の「I 障害者就労支援の理念と基本的態度」から「XI 障害者雇用の啓発と支援人材育成」までについて幅広く収集することができた。詳細については以下に記載する。

(1) 「I 障害者就労支援の理念と基本的態度」について

有識者からは、障害者就労支援の理念と基本的態度について、一般的な理念や態度だけでなく、現実の課題を踏まえた内容の強調や明確化の必要性が指摘された。具体的には、障害者雇用における企業の責任や役割について説明できることや、障害者の働く権利や就労の意義を理解すること等の重要性、固定概念に捉われずに障害者本人の希望やニーズに焦点を当てた支援をすること、自己管理や問題解決、最新情報の収集に関する方法等についての意見・修正案等の意見が得られた。

ア 「I－1 障害者の就労支援の理念と目的の理解」について

有識者からは、ノーマライゼーションやインクルーシブな雇用に関する社会的重要性や経営的メ

リットだけでなく、障害者雇用における企業の責任や役割、権利擁護等について説明できること、障害者の働く権利や就労の意義を理解すること等について、次の意見・修正案等があった。

- 障害者権利条約や差別解消法に基づく権利擁護の重要性を企業に理解させるべきである。
- 社会的重要性及び経営的メリットだけでなく、障害者雇用における責任や役割、虐待防止を含む権利擁護を追記すべきである。
- 障害者にとっての一般就労はアイデンティティ確立や自立に寄与し、経済的自立を含めた就労の意義を明確にすべきである。
- すべての人に働く権利が平等に与えられていることを強調し、準備状態に関わらずニーズや適性に合った労働の重要性を認識すべきである。
- 障害者就労支援には障害の社会モデルを含む基礎知識の理解が必要である。

(ア) 「障害者の権利と労働者の権利の理解に基づく支援スキル」について

【説明文】障害者権利条約や差別解消法に基づく権利擁護の重要性と、ノーマライゼーションとインクルーシブな雇用の実現に注力する必要性について理解し、他者に説明できる。
 a) 障害者権利条約や障害者差別解消法の内容と権利擁護の重要性を理解する。
 b) ノーマライゼーションとインクルーシブな雇用の実現に注力し、事業主に社会的重要性及び経営的メリットを説明する。

意見	企業に（社会的重要性及び経営的メリットの説明だけでなく）障害者雇用における責任や役割、虐待防止の視点も含む権利擁護の観点を理解してもらうことを追記すべきではないか。
----	--

(イ) 「障害者にとっての就労の重要性と理念の理解」について

【説明文】障害者にとって、一般就労が重要な意義を持つことを理解し、すべての人が働く権利と責任を認めることが支援の基本であることを理解している。
 a) 一般就労は障害者本人にとってアイデンティティ確立、自立や自己肯定感向上、充実感の獲得など、重要な意義を持つことを理解する。
 b) 労働の権利は準備状態にかかわらず、すべての人に認められていることを理解する。

意見	a)	就労の意義として、経済的自立について記載があった方が良いのではないかな。
	b)	障害者に特別に働く権利があるのではなく、すべての人に働く権利があるのと同様に障害者にもあるということなので、それが伝わるよう文章を入れ替えてはどうか。
		「準備状態に関わらず」という文言は必要ないのではないかな。ニーズや適性に合った労働も重要なのではないかな。

(ウ) 上記以外の全般的意見

意見	障害者就労支援の理念以前に、障害についての基礎を学ばずに支援に携わっている実態も見られ、その場合、様々な知識を身につけても上手くいかない場合がある。最低限の内容ではあるが、障害とは何か（特に障害の社会モデルを）理解するという内容を入れてはどうか。
----	---

イ 「I-2 就労支援における支援者の基本姿勢」について

有識者からは、支援者の態度・マナー、職業倫理、倫理的ジレンマへの対処を区別して扱うこと、固定概念に捉われず障害者本人の希望やニーズに焦点を当てた支援の重要性、支援者自身の自己管

理や問題解決力の向上、最新情報の収集に関する実施方法等について、次のような意見・修正案等があった。

- 支援者の態度・マナーと職業倫理は異なる概念であり、それぞれの領域で明確に区別して記述すべきである。また、職業倫理と倫理的ジレンマは別々のものとして記載すべきである。
- 固定概念に捉われず、障害者本人のニーズに焦点を当て、多様な可能性を考慮した支援が求められる。
- 個人情報の取り扱いや守秘義務について遵守すべきことを明記した方がよい。
- 倫理的ジレンマに対して考えることの重要性を強調すべきである。
- 支援者の自己管理と問題解決力に関する要求は高いが、他者の協力を借りることも含めた柔軟な対応が可能であるべきであり、バーンアウトを防ぐためのセルフケアの重要性を認識することが重要である。
- 最新情報の収集は、1人で勉強するだけでなく、専門家の見解を聞く等、より広範な方法で行うものである。また、問題に直面した際には、自分で調査する力も重要である。

(ア) 「就労支援における支援者の態度と倫理意識」について

【説明文】支援者自身が適切な社会的態度や倫理意識を持つことが重要であることを理解し、ビジネスマナーや倫理観を身につけ、偏見を排し、相手を尊重する態度を備えている。

a) 職場環境や場面に応じた服装や言葉遣い、振る舞いをする。

b) 障害者、家族、事業主、関係機関に敬意を表し、偏見を排除した上で、それぞれの立場を尊重する態度を持つ。

c) 日頃から職業倫理を意識し、倫理的ジレンマに陥った際には上司や指導担当者に相談する。

意見		a)、b)の支援者の態度・マナーに関する内容とc)の職業倫理は分けたほうが良いのではないか。
		障害者の能力に関する決めつけ・固定観念に捉われることなく、様々な可能性を排除しない態度を取ることができることが重要なのではないか。
		本人のニーズ（こんな仕事をやりたい、こんな生活を送りたい）の達成に向けて支援するという視点を明記する必要があるのではないか。
	c)	職業倫理は知識、倫理的ジレンマへの対処はスキルで、一緒ではない。別々のものとして記載すべきではないか。 個人情報の取り扱いや守秘義務について遵守すべきことを明記した方がよいのではないか。 「倫理的ジレンマ」に陥るのが良くないと読み取れてしまうため、ジレンマに対して考えることが重要であることを記載すべきではないか。

(イ) 「支援者自身の自己管理と問題解決力の向上」について

【説明文】支援者自身の自己理解を深め、健康管理や感情コントロールをし、問題解決力向上に取り組んでいる。

a) 日々の業務をふりかえり、自己理解・自己覚知を深め、問題解決力を高める。

b) 精神的な安定や健康管理を含め、自己管理を徹底する。

c) 問題や葛藤が生じた場合でも、感情をコントロールし、冷静に対処する。

意見	(支援者自身の自己管理と問題解決力の) 必要性は理解するが、記載内容を支援者に全て求めると、できる人材が殆どいなくなるのではないかと。難しい部分は他者の協力も借りて良いということを記載しても良いのではないかと。	
	b)	a) の自己理解に関する記述と b) の精神的な安定に関する記述が同じくくりになっているところに違和感がある。
		(精神や健康の自己管理の) 内容は支援者自身のセルフケアの重要性を認識してもらう上で重要。バーンアウトを防ぐという観点からも記載すると良いのではないかと。

(ウ) 「最新情報の収集と活用」について

【説明文】効果的な支援を実施するために、最新の知識や技術、事例を活用している。

- a) 日頃から支援の問題・課題を把握し、最新の知識やスキル、支援事例、調査研究などに関する情報を積極的に収集する。
- b) オンライン相談、IT、ICT を活用した支援についての情報を収集し、メリット・デメリットを考慮しつつ効果的な提案・活用を行う。

意見	知識を身に着けるという意味では、Ⅰ（理念と基本的態度）ではなくⅡ（全ての場面で必要な知識）に属しても良いのではないかと。	
	「最新情報の収集」は、もう少し様々な内容が必要なのではないかと。	
	情報収集に関しては、すべて1人で勉強するだけでなく、詳しい人の見解を聞くなども含めた情報収集としても良いのではないかと。また、困ったことに行き当たったときに、自分で調査する力が大事なのではないかと。	

(2) 「Ⅱ 障害者就労支援の全ての場面で必要な知識」について

有識者からは、障害者就労支援の全ての場面で必要な知識について、支援制度・施策・サービスに関する知識の枠組みを見直すこと、助成金や減税措置の手続きや仕組みを理解することの重要性、自営業を含めた多様な働き方について記載する意義等に関する意見が得られた。

ア 「Ⅱ－1 支援制度・施策・サービスの知識」について

有識者からは、支援制度・施策・サービスの知識について、障害福祉サービス、社会保障制度、支援実務で必要な労働関係法規の知識に関する枠組みを見直すこと、障害者雇用支援制度や配慮義務等を明確で分かり易い表現にすること、助成金や減税措置に関してはその種類よりも手続きや仕組みを理解する方が重要であること等について、次の意見・修正案等があった。

- 社会福祉（障害福祉）サービスと社会保険制度は、実務上の観点から別のカテゴリーとするべきである。
- 社会保険制度の知識は、労働者が不利益を被らないために必要であり、労働関係法規と同じ枠組みの方が適切である。
- 「障害者雇用支援制度」と「障害者雇用の法律」は、より明確に「障害者雇用促進法」と表記するべきである。
- 「配慮義務」は、理解しやすさを考慮して「合理的配慮」とするべきである。
- 企業における障害者雇用の助成金や減税措置に関して、種類を把握するよりも、手続きや仕組

みを明確に理解することがより重要である。

(ア) 「社会保障・障害福祉の知識」について

- 【説明文】社会保障制度、障害福祉サービスについての基礎的知識を有し、情報提供や提案を行っている。
- a) 障害福祉サービス全体像と各種サービスの概要を理解し、情報提供を行う。
 - b) 就労系福祉サービスのサービス内容や報酬体系について基本的な知識を有し、支援を行う。
 - c) 公的扶助の理念と概要を理解し、支援を行う。
 - d) 社会保険制度について基礎的知識を有し、障害者本人が利用可能と思われるものについて情報提供する。
 - e) 障害福祉サービスや社会保険制度を活用しつつ働くことについて、提案や検討をする。

意見	d)	社会福祉サービスと社会保険制度は別のカテゴリーにした方が良いのではないかと。実務的には、社会保険制度の知識は本人が（仕事で）不利益を被らないようにするために必要である場合が多く、労働関係法規のくくりがより適切ではないかと。
----	----	---

(イ) 「障害者雇用支援制度・サービスの知識」について

- 【説明文】障害者の雇用を促進する制度やサービスについての知識を有し、説明や紹介を行っている。
- a) 障害者雇用の法律に関する概要を理解し、障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度、差別禁止や配慮義務について、障害者や事業主に分かりやすく説明する。
 - b) 企業に対する障害者雇用に関する助成金や減税措置等の基本的な知識を持ち、申請や受給についての相談窓口を紹介する。
 - c) 障害者雇用関連機関の支援サービスの概要や利用方法についての知識を持ち、障害者や事業主に紹介する。

意見		「障害者雇用支援制度」「障害者雇用の法律」は、「障害者雇用促進法」とした方が良いのではないかと。
	a)	「配慮義務」は「合理的配慮」とした方が分かり易いのではないかと。
	b)	（企業の障害者雇用の）助成金や減税措置については、実務的にはその種類等を把握することよりも、手続きや仕組みを押さえておくことの方が重要なのではないかと。

イ 「Ⅱ－２ 企業経営と雇用管理の知識」について

有識者からは、企業経営と雇用管理の知識の重要性については広く同意が得られた。自営業で働くことを選択する障害者本人への支援については、実務経験は少ないが、多様な働き方という文脈での支援に意義を認める意見等があった。

- 自営業に関する相談は稀であり、記載は必要最小限に留めるべきである。
- 自営業を含む多様な働き方への支援は、その意義を考慮して記載する価値がある。

(ア) 「企業経営や雇用管理に関する基礎知識」について

- 【説明文】企業経営・経済、労働市場の動向、労働関係法規に関する知識を有し、障害者と事業主の双方との相談場面で活用している。
- a) 民間企業の経営・経済の動向や障害者雇用に関する動向を把握する。
 - b) 地域の労働市場情報を文献やネットワーク等を通じて把握する。
 - c) 労働関係法規に関する基礎的知識を有し、障害者・事業主双方への助言に役立てる。
 - d) 人間工学や安全衛生の基礎的知識をもとに、業務遂行・手順・安全な職場環境に関する助言を行う。
 - e) 自営業に関する事例や支援の情報提供を行い、起業・自営を選択する者を支援する。

意見	e)	自営業に関する相談が必要なケースは稀であり、記載する必要はないのではないか。
		自営業に関する相談は少ないため、記載するのであれば「相談できる機関の情報提供」程度にとどめると良いのではないかな。
		自営業について触れるのであれば、在宅勤務に関する事例や支援機関の情報提供についても記載すると良いのではないかな。
		自営業に関する事例は無いことはないが、現実的に対応できる機関は限られると思う。元々自営を行っている方の復職支援であればともかく、特に起業の支援というのはハードルが高いのではないかな。ただし、自営を含む多様な働き方への支援という意味で記載するのであれば意義があるのではないかな。

(3) 「Ⅲ 障害者就労支援の全ての場面で必要な相談・記録・伝達のスキル」について

有識者からは、相手の立場やニーズ、状況等に合わせて相談を実施することや他の支援者等と連携する場合もあること、相談の目的を丁寧に説明したうえで共に考えること等の重要性に関する意見等が得られた。また、個人情報保護や守秘義務、開示請求への対応等の実務的課題を踏まえながら対応できるスキルが重要であることを強調する意見等が得られた。

大見出しについて意見	「面談（コミュニケーション）に関するスキル」に関する内容ではないかな。
------------	-------------------------------------

ア 「Ⅲ－１ 様々な相手（障害者・事業主・関係者）との相談スキル」について

有識者からは、障害者本人・事業主・関係機関の支援者・家族等、相手としては様々な人が想定され、それぞれの立場やニーズ、状況等に合わせて相談を実施したり他の支援者等と連携する場合もあること、相談の目的を丁寧に説明し共に考える姿勢が大切であること等を強調するために、次のような意見・修正案等があった。

- 相談内容を整理し、相手との共有を図ることで、理解を深めることができる。
- 支援者自身の限界に達した際の対応策を具体的に示し、他の支援者等の手を借りること等も明記することが望ましい。
- 「ニーズ」という言葉の使用については、その意味が希望に近い場合は、より適切な用語に言い換えることが推奨される。
- 相談スキルに関しては、障害者・事業主・関係機関に加えて、家族等も含めるべきである。
- 相手の状況や関係性を把握し、それに基づいて情報を伝えることが重要である。
- 相談の目的を丁寧に説明し、共に考える姿勢を大切にすべきである。

(ア) 「相談を行う基本的な態度」について

- 【説明文】支援者の役割を説明した上で、相手の負担も考慮しながら、共感的態度で傾聴している。
- a) 支援者・所属機関の役割や限界を明確に説明する。
 - b) 傾聴のスキルを身に付け、共感的態度で話を聴く。
 - c) 必要に応じて休息を挟む、話題の転換を図る等相手の負担を考慮する。
 - d) 次のステップ・機会を明確にした上で終了する。

意見		相談内容を整理して分かり易くまとめ、相手と共有するという内容を追加しても良いのではないかな。
	a)	(支援者等の役割の) 限界に達したときにどのような支援をするか、他の人の手を借りる等を含めて記載すべきではないか。

(イ) 「相手に応じて分かりやすく説明するスキル」について

	【説明文】 支援対象者の立場・ニーズに応じて適切な情報を、相手の理解に合わせた内容・方法で分かり易く伝えている。 a) 相手の立場やニーズに合わせて、必要な情報に絞り、簡潔に伝える。 b) 相手の理解を確認し、必要に応じて解説や具体例を加える。 c) 相手が理解しやすい適切な用語を使用する。 d) 相手が理解しやすい方法やツールを用いて伝える。
意見	ここでの「ニーズ」という言葉はどのような意味で使っているか。「希望」に近い意味で使っているのであれば言い換えた方が良いのではないかな。

(ウ) 上記以外の全般的意見

意見	様々な相手（障害者・事業主・関係者）となっているが、家族が含まれるのか分かりにくい ため、関係機関・家族等とした方が良いのではないかな。
	相手の状況（知識・準備状況・関係性等）を見極めて伝えるという内容を追加しても良い のではないかな。
	相談の目的を丁寧に説明する、一緒に考える姿勢で関わる等が重要なのではないかな。

イ 「Ⅲ－２ 記録・伝達のスキル」について

有識者からは、支援経過や対象者情報等の記録・伝達のスキルについて、個人情報保護や守秘義務、開示請求への対応等の実務的課題を踏まえながら、支援に必要な情報共有を進める重要性について、次の意見・修正案等があった。

- 個人情報保護法に関する内容や、その法律に基づく行動の理解と遵守が必要である。
- 守秘義務に関しては、倫理的な側面だけでなく、法的な側面も含めた理解が求められる。
- 情報の開示請求に応じる際の手続きや基準についての知識を持つことが重要である。
- 支援を行う上での情報共有は必要不可欠であり、そのための効果的な方法を模索し、記録・伝達に反映させるべきである。

(ア) 「適切な記録・伝達のスキル」について

【説明文】 支援経過や対象者情報の記録・伝達を行う際には、客観的で適切な内容・文章構成を心がけ、その取扱いにも細心の注意を払っている。 a) 客観的に（主観を交えず行動や結果を記録し、解釈と事実を分けて）伝える。 b) 必要な情報に的を絞り、分かり易く伝える。 c) 言葉の使い方に敏感になり、十分に検討して使う。 d) 支援経過や対象者情報の記録・伝達に関する倫理的・法的配慮（守秘義務等）を守る。		
意見	d)	守秘義務について、倫理的内容だけでなく、個人情報保護法の内容や開示請求に関することを理解しておくことも明記すべきではないか。 守秘義務だけでは支援が立ち行かないため、効果的な情報共有の方法を検討する等、できる限り情報共有ができるよう模索する内容を記載するべきではないか。

(4) 「Ⅳ 障害者のアセスメントとプランニング」について

有識者からは、障害者のアセスメントとプランニングについて、アセスメントは障害者本人の希望やニーズの実現のための総合的な情報収集であることや、行動科学や医学・心理学的知見に基づくアセスメント、評価ツールの活用等は支援の実態等に合わせた表現の見直しの必要性に関する意見・修正案が得られた。また、プランニングについては、医療との連携を含めた地域の支援ネットワークの構築等を含めた支援計画の策定、支援目標の期限を設定することや達成状況をモニタリングしながら支援計画の見直すことの重要性を強調すべきとする意見・修正案等が得られた。

ア 「Ⅳ－１ 的確なアセスメントに必要な視点」について

有識者からは、アセスメントは障害者本人の希望やニーズの実現のために、本人の強みや課題、本人に合った職場環境等も含めた総合的な情報収集であることを強調すべきとして、次のような意見・修正案があった。

- 「ニーズ」という用語に関しては、その意味を明確にするための注釈の追加が求められる。
- 障害者本人のニーズの充足に向けたものであることを明記し、強みと課題の両方を幅広くアセスメントする視点が重要である。
- 「関係者」は「関係機関や家族等」と表現することがより適切である。
- 職場環境のアセスメントを追加するとよい。
- アセスメントの全体構成は、職業準備性ピラミッドやハードスキル・ソフトスキル、職場環境といった視点で整理するとよい。
- アセスメントについての内容が、プランニングについてと比べて多すぎる。
- 精神・発達・知的障害や認知面の障害に焦点を当てた内容だけでなく、身体障害や難病等を含む内容の追記が必要である。

(ア) 「障害者のニーズを引き出す視点」について

【説明文】効果的な支援のために、障害者が抱える仕事や生活に関するニーズを把握することの重要性を認識し、本人の考え方や興味、希望を引き出している。
a) 障害者本人の仕事やキャリアに対する考え方や興味、希望を引き出す。
b) 仕事に限らず、金銭管理、余暇活動、生活習慣などの生活面の支援ニーズを把握する。

意見	ここでの「ニーズ」がどのような意味で使われているのか、注釈を入れる必要があるのではないか。
----	---

(イ) 「障害者の特性を職業的観点を踏まえてアセスメントする視点」について

【説明文】適切な支援を提供するために、職業的観点から、障害者の性格や能力のアセスメントを行っている。
a) 職業場面で障害特性が与える影響を理解し、必要な支援を検討する。
b) 障害者本人の強みや能力に注目し、発揮しやすい環境を把握する。
c) 認知機能の特性を神経心理学的検査の結果や行動観察等を基に把握する。
d) 行動傾向や性格傾向を関係者からの情報や行動観察等を基に把握する。

意見	ア) にニーズの把握について記載があるので、イ) は、ニーズ達成のためのアセスメントであることを明記すべきではないか。
	課題ばかり把握するという理解にならないよう、強みをアセスメントする視点を強調すべきではないか。

	強みになりそうなことも課題になりそうなことも幅広くアセスメントすることが重要ではないか。
c)	ここで、認知機能の特性についての内容が入るのは異質ではないか。他のカテゴリーに含めるのが良いのではないか。
d)	「関係者」は「関係機関や家族等」とした方が分かり易いのではないか。

(ウ) 「社会的側面の多面的アセスメントする視点」について

【説明文】障害者の職業生活を多角的な視点から理解し、支援をするために、社会的側面のアセスメントを行っている。
a) 障害者本人の社会経済的地位や居住地域の特徴等を把握し、個人の文化的・社会的背景や地域社会における役割を理解する。
b) 家族、友人、地域社会との関係やサポート環境を把握する。
c) 障害者本人や周囲の関係者の障害や症状に対する受け止め方を把握する。
d) 交通機関の利用や身辺自立など、生活的自立に影響する要因を把握し、職業生活への影響を予測する。

意見	職場環境のアセスメントの視点を追加すると良いのではないか。
----	-------------------------------

(エ) 上記以外の全般的意見

意見	アセスメントの視点の全体構成について、職業準備性ピラミッド（健康管理・生活管理・対人技能・労働習慣・適性等）に即して整理してみてもどうか。
	アセスメントの視点の全体構成について、ハードスキル（仕事を通して積みあがる技能）、ソフトスキル（対人技能や性格特性等）、職場環境の視点で整理してみてもどうか。
	アセスメントのボリュームが多く、プランニングに関するボリュームが少ないのはアンバランスではないか。
	全体的に、精神・発達・知的障害や認知面の障害に焦点が当たった内容になっている。身体障害や難病等も含んだ内容を追記しても良いのではないか。

イ 「Ⅳ－２ アセスメントに必要な知識とスキル」について

有識者からは、行動科学に関する内容の難しさや多様な障害や症状と環境の複雑な要因の識別の困難さを考慮した表現の見直しが必要なこと、継続的に実施するアセスメントがあることや実際の職場に近い作業課題には職場実習を追記すること、評価ツールの使用は地域で行われている支援の実態を踏まえつつ誤解を招かない表現への変更の必要性等、次の意見・修正案等があった。

- 行動科学の範囲が広く、内容が難解であるため、より明確な説明や表現の見直しが求められる。
- 症状と環境の影響、意欲低下と障害の影響の識別は複雑であり、多様な要因を総合的に捉える必要がある。
- 情報収集は一度きりではなく、継続的に行うべきであり、その方法についての記述が不足している。
- 定量的ツールの使用は必須ではなく、評価ツールに関する記述は誤解を招かないよう慎重に配置する必要がある。また、職場実習を含む「実際の職場に近い作業課題」の記述が望ましい。

(ア) 「行動科学に基づくアセスメント技術」について

【説明文】行動科学の知識に基づいて、対象障害者の行動と行動の生起に関連する周囲の環境を客観的に把握し、課題の背景や望ましい行動を習得するための手がかりを検討する。
a) 行動科学に基づく技法を用いて、対象障害者のパフォーマンスを客観的に測定する方法を検討する。
b) 課題となっている状況や言動を把握・整理し、改善案を検討するため、その行動が起きる状況、頻度、起きた結果を整理する。

意見	行動科学に関する内容が難解であること、行動科学という言葉自体が指し示す範囲が広すぎるため、補足の説明や表現の見直しが必要ではないか。
----	--

(イ) 「医学・心理学的知見に基づく体調・ストレス・健康アセスメント技術」について

【説明文】医学・心理学の知見を基に、障害者の特性、ストレス要因による反応、就労意欲の低下と障害・症状の影響を分析している。
a) 障害・疾病の特性や症状・原因・予後等の基本的知識を有し、対象障害者の言動からその人の特徴や状態を推定する。
b) ストレスが生じるメカニズムに関する基本的知識を有し、精神疾患による症状と職場環境等のストレス要因による反応とを識別する。
c) 就労意欲の低下と障害・症状による影響とを識別し、見立てる。

意見	b) (症状と環境の影響の識別) や c) (意欲低下と障害の影響の識別) は、実際には難しいのではないか。多様な要因を総合的・複合的に整理して捉えるということではないか。
----	--

(ウ) 「アセスメントに必要な情報収集の技術」について

【説明文】障害者本人・家族・関係機関からの情報を適切に収集し、障害者本人の強みや課題を明確化している。
a) 本人の同意を得たうえで、家族や関係機関から必要な情報を収集する。
b) 主治医からの情報を得て、障害者本人の現在の状態、予後や今後の治療方針等を把握する。
c) 履歴書、職務経歴書等の資料をもとに、障害者本人のこれまでの経歴を確認し、強みとなりうる点や想定される課題とその背景等を見立てる。

意見	情報収集は、一度ですべて収集できることはなく、長期的な視点で継続的に行う必要がある。簡単には収集できないものをどうやって情報収集をしていくのか記載が必要ではないか。
----	--

(エ) 「専門的ツールや手法を用いたアセスメントの技術」について

【説明文】様々なツールや検査、行動観察を活用して、障害者の職業的・心理的・対人的な特性を明確にし、必要な支援を検討している。
a) 様々な評価ツールに関する情報を収集し、使用する。
b) 定量的ツールの有効性と限界を理解して活用する。
c) 関係機関で実施された心理検査・職業適性検査等の結果の報告書を元に、本人の状態像や特性・能力を把握する。
d) 実際の職場に近い作業課題・作業環境を設定し（場面見本法）、職場での対人技能や適応的な作業種や環境、必要な支援をアセスメントする。

意見	定量的ツール（でのアセスメント）を就労支援機関が必ずしも実施する必要はないのではないか。情報収集するという記述で良いのではないか。
	d) 「実際の職場に近い作業課題」に、職場実習も含めるような書き方をした方が良いのではないか。

(オ) 上記以外の全般的意見

意見	評価ツールの記述を「アセスメントに必要な知識とスキル」の最後に置くと、「ツールがあれば短期間に様々な情報収集ができる」と誤解されるのではないか。
----	--

ウ 「Ⅳ－３ 就労支援のプランニングスキル」について

有識者からは、就労支援のプランニングスキルについて、アセスメントに基づいて自らの所属機関だけでなく地域の支援ネットワークを含めた具体的な支援計画を策定することや、目標の期限の設定や達成状況をモニタリングし、支援計画を見直すことの重要性も強調すべきとして、次の意見・修正案等があった。

- アセスメントに比べてプランニングの内容が少ないため、より詳細な記述が必要である。
- プランニングには医療との連携や支援ネットワークの構築を含めるべきである。
- プランニングには目標の期限を設定し、モニタリングと定期的な見直しを行う内容を追加する必要がある。

(ア) 「障害者の就労支援計画策定に必要なスキル・知識」について

【説明文】総合的なアセスメント結果を基に目標と段階的な計画を示し、必要な情報提供・提案を行った上で、本人の主体的な意思決定に基づき支援計画を策定している。

a) 診断名や障害名にとらわれず、総合的なアセスメント情報に基づき職業選択の可能性や課題の背景を論理的に検討する。

b) アセスメント結果に基づいた目標と段階的な計画を示し、障害者本人や関係者と共有する。

c) 目標達成に向けて必要な技能や準備事項、有効なサポート環境を明確にし、支援サービス、ツールの活用や課題への対処方法に関する情報提供・提案を行う。

d) 本人の主体的な意思決定に基づき計画を策定する。

意見	プランニングに関する内容がアセスメントに関する内容と比較して少ないのではないかな。
	プランニングの内容に、医療との連携、支援ネットワークの構築などを含めても良いのではないかな。
	プランニングは目標の期限を決めて行い、モニタリングし、定期的に見直しをするという内容を追加すべきではないかな。

(5) 「Ⅴ 障害者の自己理解・自己選択・自己決定の支援」について

有識者からは、障害者の自己理解については、障害者本人が様々な体験や振り返りを通じて自身の強み等に気づくことが重要であり、支援者が障害者本人の限界や課題を決めるものではないこと等について、意見等が得られた。また、自己選択・自己決定の支援は障害者本人との対等な関係での協働作業であることを明確にすることや、障害者本人の考えを引き出し、整理することが重要であり、そのための専門的な手法について分かりやすく説明する必要性に関する意見が得られた。

タイトルや分類への意見	内容の重要性やより基本的内容という観点で、Ⅴ（自己理解・自己選択・自己決定の支援）はⅣ（アセスメントとプランニング）よりも前の位置づけに変更した方が良いのではないかな。
-------------	--

ア 「Ⅴ－１ 自己理解の支援技法と支援スキル」について

有識者からは、自己理解の支援技法と支援スキルについて、障害者本人が自身の課題だけでなく得意なことや強みに気づけるようにすべきであること、様々な場面の体験とその振り返りから自己理解や自己肯定感の回復等が重要であること、支援者が障害者本人の限界や課題を決めてしまわな

いようにすること等を強調すべきとして、次のような意見・修正案等があった。

- 気づきは、課題だけでなく、得意なことや強みを見つけられるようにすべきである。
- 職業と自己理解の関係を深めるためには、実際に働く経験やグループワーク等を含めた様々な場面での体験が想定される。
- 自己評価と他者評価のすり合わせを通じて、自己理解を深める支援を行うべきである。
- 自己理解の支援は、面接場面で行われることが多いため、相談・記録・伝達のスキルと不可分である。
- 対象者が本来の能力を発揮するためには、自己肯定感の回復支援を追加する必要がある。
- 支援者による限界や課題の決定ではなく、自己理解や自己決定の支援が重要であることを明記するべきである。

(ア) 「障害者の自己探求を促進する支援技法の活用」について

【説明文】障害者が自分自身を深く理解するため、様々な気づきが得られるよう、カウンセリング、体験と振り返り、グループワークなどの支援技法を活用している。
a) 内省を促す、解釈、要約等のカウンセリングの技法を用いて、障害者本人の自己探求を促進する。
b) 障害者が自分自身の強みと課題に気づけるよう、体験と振り返りの支援を行う。
c) グループワークを実施して、様々な意見やグループメンバーの言動から、自分自身に関する気づきが得られるよう支援する。

意見		「気づき」について、課題に関すること以上に、得意なこと、得意分野・強みを見つけられるようにするという点を強調すべきではないか。
	b)	「体験と振り返り」の中に、模擬的就労場面、職場見学、職場実習、実際の職場等が想定されることを明記すべきではないか。
	c)	自機関以外のグループワークへの参加により、何らかの気づきを得ることは可能と思われる。そのため、「グループワークを実施して」というよりは、「グループワークを通じて」といった表現の方が適切ではないか。

(イ) 「職業との関係の中での自己の理解を深める支援技術」について

【説明文】障害者が自分に合った働き方を見つけ、課題を克服するため、職業と自己に関する理解を深めるための支援を行っている。
a) 様々な仕事・働き方についての理解を深め、そのメリット・デメリットを本人とともに整理する相談を行う。
b) 働く希望や目標の達成に向けて課題となる内的要因（スキル不足など）や外的要因（景気の悪化など）について整理する相談を行う。

意見		自己の理解を深める支援に、自己評価と他者評価のすり合わせを行うという内容を追加すべきではないか。
	a)	様々な仕事・働き方について理解を深める方法として、「実際に働くこと、働いて対価を得る経験をする」ということも含めてはどうか。
		(様々な仕事・働き方について)「メリット・デメリット」という二元的な視点よりは、より多元的に捉える表現の方がよいのではないか。

(ウ) 上記以外の全般的意見

意見	自己理解の支援は面接場面で行うことが多いため、Ⅲ（相談・記録・伝達のスキル）の相談に関する内容に含めてはどうか。
	本来の能力が発揮できていない対象者が力を発揮するための自己肯定感の回復支援という内容を追加すべきではないか。
	自己理解や自己決定の支援が、支援者が限界や課題を決めてそれを認めさせる支援になっている場合が往々にしてある。そうではないことを明確に記載すべきではないか。

イ 「Ⅴ－２ 自己選択・自己決定の支援スキル」について

有識者からは、自己選択・自己決定の支援は、障害や本人と対等な関係での協働作業であること、障害者本人の考えの引き出し、整理をしていくための専門的な手法についての意義や内容をより分かりやすく示すことが必要であるとして、次のような意見・修正案等があった。

- 障害者本人との協働関係を築く際には、「チームとなり」よりも「対等な関係で」または「パートナーシップを結んで」という表現が適切である。
- 外在化の手法に関する注釈は、より理解しやすい内容に改める必要がある。
- 動機付け面接の技法は重要であるが、その特別な理由を明確にするべきである。

(ア) 「障害者支援における自己選択・自己決定の促進」について

【説明文】障害者本人との協働関係を築き、情報整理の工夫やカウンセリング技法を効果的に活用することで、自己選択・自己決定を支援している。

a) 障害者本人と協働関係を築き、インフォームド・チョイス、自己決定、積極的参加を促す支援を行う。

b) 外在化等の手法を用いて障害者本人の考えを整理し、選択・決定を可能にする。

c) 動機付け面接の基本を理解して、相談において活用する。

意見	a)	「協働関係」の注釈の「チームとなり」の表現は誤解が生じやすいのではないか。「対等な関係で」又は「パートナーシップを結んで」等が適切ではないか。
	b)	「外在化」の注釈の内容が分かりにくいのではないか。
	c)	「動機付け面接」は必要ではあるが、特にこの技法を明記した理由はあるのか。

(6) 「Ⅵ 障害者の社会的行動や自己管理のスキル習得の支援」について

有識者からは、社会的行動の習得の支援については、職場での「望ましいマナーや振る舞い」は組織や文化、個人の役割等によって異なることを踏まえた習得が重要であること、コミュニケーションスキルの習得には SST 以外にも多様なアプローチがあること等について意見等が得られた。また、自己管理のスキルについては、ストレスだけでなく疲労にも言及すること、通院や服薬管理等についての追記、金銭管理だけでなく他の自己管理や生活スキルの記載に関する意見・修正案等が得られた。

ア 「Ⅵ－１ 障害者の社会的行動スキル習得支援」について

有識者からは、行動科学に関する専門用語の修正や見直しの必要性や、「望ましいマナーや振る舞い」に関する基準の不明確さと「望ましいマナーや振る舞い」は職場の組織や文化によって異なる

ことについての指摘があった。また、個々の立場や役割に応じた行動の習得が重要であることや、SST の技法だけではなく多様なアプローチによりコミュニケーションスキルが習得されることについての指摘があり、金銭管理に関すること以外の自己管理スキルや生活スキル等の記載についても検討すべきとして、次のような意見・修正案等があった。

- 行動科学の専門用語の多用は理解しにくく、注釈を加えても不明瞭な点が残る。
- 「望ましい行動」の基準が不明確であり、その定義を明確にする必要がある。
- 職場での「望ましいマナーや振る舞い」は組織や文化によって異なるため、一般化せず具体的な内容を記載すべきである。
- 個々の立場や役割に応じた行動の習得が重要であり、SSTの技法に限定せず多様なアプローチを検討すべきである。
- 金銭管理の指導は自己管理スキルの一環として重要だが、他の生活スキルとのバランスを考慮する必要がある。
- 金銭管理に関する支援は、生活保護や障害年金の受給に関する情報提供と併せて行うべきである。
- 職場でのソフトスキルに焦点を当てつつ、生活スキルに関しては別建てで記載することが望ましい。

(ア) 「行動科学に基づくスキル習得・行動形成の支援技術」について

【説明文】行動科学に基づく技法を使い、望ましい行動の生起頻度を高める支援をしている。

- 応用行動分析の技法を理解し、シェーピング、リハーサル、モデリング、環境調整などを効果的に用いる。
- 環境・周囲から自然に得られる手がかりやサポート（プロンプト）に着目し、活用する。
- 行動形成（課題への対応）が確認できたら、段階的にフェードアウトする方法やタイミングを計画する。

意見	専門用語が多く、注釈があっても分かりにくいのではないかな。
	「望ましい行動の生起頻度を高める」の「望ましい」が誰にとってのものなのか、整理が必要ではないかな。

(イ) 「職場での振る舞い・コミュニケーション・問題解決スキルの支援技術」について

【説明文】障害者の雇用や職場適応の可能性を広げるために、職場で必要な振る舞いやコミュニケーション・問題解決スキルの習得を支援している。

- 職場での望ましいマナーや振る舞いを分かり易く説明する。
- 企業や官公庁で働くことと、学校生活又は福祉的就労で求められることの違いを説明する。
- SST の技法を用いて、コミュニケーションスキルの習得を個別またはグループで支援する。
- 問題解決スキルの習得を支援し、障害者本人が問題を整理し、解決策を見つけられるようにする。

意見	a)	「望ましいマナーや振る舞い」は企業・職場により異なる。ここで記載するのであれば、その内容を精査し、具体的に記載する必要があるのではないかな。
		それぞれの組織内での自分の立ち位置（立場、役割、求められること）を踏まえた振る舞いの習得が大事ではないかな。
	c)	「SST の技法」に特化した書き方にはしない方が良いのではないかな。

(ウ) 「金銭の自己管理支援」

【説明文】障害者が自立した生活を送るために、適切に金銭管理が行えるよう、助言や情報提供を行っている。
 a) 金銭管理を適切に行えるよう、家計簿のつけ方や計画的なお金の使い方などを助言・指導する。
 b) 必要に応じて、日常生活自立支援事業などの社会資源の活用を勧める。

意見	自己管理スキルの1つとして金銭管理について触れるのであれば、金銭管理以外の自己管理スキル（身だしなみ、食事等）についても述べるべきではないか。
	金銭管理がここに含まれるのは違和感がある。ここでは（職場での）ソフトスキルのみ言及し、ライフスキルについては別建てでも良いのではないか。
	金銭管理を適切に行う支援も重要だが、生活保護や障害年金等の受給について触れてもよいのではないか。

イ 「Ⅵ-2 障害者の体調自己管理の支援」について

有識者からは、障害者の体調自己管理の支援について、ストレスだけでなく疲労にも言及すること、通院や服薬管理等に関する内容も含める必要があるとして、次のような意見・修正案等があった。

- ストレス管理だけでなく、疲労感の把握とそのサインの理解についても言及することが重要である。
- 体調管理支援には、通院や服薬管理に関する内容も含めるべきである。

(ア) 「医学・心理学に基づく体調管理支援技術」について

【説明文】健康的な生活習慣を維持し、メンタルヘルスの管理をするために、医学・心理学の知見に基づいた支援を提供している。
 a) 障害者本人が自分にとってのストレスを理解し、対処できるよう、心理教育及びカウンセリング技法等を活用した支援を行う。
 b) 心理教育や活動記録表などを活用した相談により、睡眠・食生活・運動などの生活習慣とメンタルヘルスに関する気づきを高める支援をする。
 c) 主治医等の意見や医学・心理学の知見を踏まえ、メンタルヘルス不調への対処に関する助言をする。

意見	（体調管理支援として）ストレスだけでなく、疲労の把握・サインの理解についても記載した方が良いのではないか。
	（体調管理支援として）通院や服薬管理に関する内容を含めても良いのではないか。

(7) 「Ⅶ 障害者の就職活動と就職への移行場面の支援」について

有識者からは、障害者の就職活動と就職への移行場面の支援については、障害者本人の主体的な仕事の選択、職場実習や面接時のコミュニケーション支援等の就職活動の支援については、より支援の実態に合わせて部分的な表現の変更の必要性を示唆する意見・修正案等が得られた。また、自立した社会参加を促進する職場への移行の支援については、「合理的配慮」という用語の使用等、読み手が理解しやすい用語への変更に加え、障害者と事業主の意向が対立する等した際の支援の視点、就労支援機器の重要性についての意見・修正案等を得ることができた。

ア 「Ⅶ-1 障害者の就職支援技術」について

有識者からは、障害者本人が自身に合った仕事を選択・決定できることが重要であり、職場実習に関して実習中の支援も記載することについての言及がなされた。また、採用に向けて、面接時の

コミュニケーション支援として双方向のコミュニケーションについて練習することを言及する、障害の開示・非開示は多元的な表現を用いる、必要なサポートは「合理的配慮」と記載する、等の意見があった。さらに、見出しについては自立した社会参加を促進する職場への移行の支援との統合を検討すべきとする意見もあり、以下のような意見・修正案があった。

- 障害者本人の自発性を引き出し、障害者自身が「本人に合った求人」を選択・決定できることが重要である。
- 職場開拓には、必ずしも職業リハビリテーション機関との連携は必須ではない。
- 障害の開示・非開示に関しては、そのメリット・デメリットという二次元的な表現ではなく、「開示することによって起こりうる状況を整理する」という多元的な表現を用いるとよい。
- 採用面接を想定したシミュレーションの際には、面接官との双方向のコミュニケーションを練習することについても言及するとよい。
- 必要なサポート・配慮は「合理的配慮」と表記した方がよい。
- 就労パスポートの活用も想起させるとよい。
- 職場実習については、その機会の設定に関する事柄だけでなく、実習中の支援も記載する。
- 「障害者の就職支援技術」のタイトルは「求職支援技術」に変更し、自立した社会参加を促進する職場への移行の支援と統合することを検討すべきである。
- 職場環境のアセスメントと技能訓練の選択肢についても言及する必要がある。

(ア) 「障害者の求人選択支援」について

【説明文】障害者本人が自分に合った求人を自己選択できるよう、求人情報の収集方法や収集した求人情報を整理する支援を行っている。

a) ハローワークや民間機関、ソーシャルメディアなどの求人情報を活用し、障害者本人に適した情報を提供する。

b) 求人情報を障害者本人自ら検索できるよう、その方法を説明する。

c) 職業リハビリテーション機関と連携して、職場開拓を行う。

d) 障害者本人の希望・適性と求人情報とを照らし合わせた整理を一緒に行い、求人の自己選択をサポートする。

意見	本人の自発性を引き出す支援という内容が必要ではないか。	
	「自分に合った求人」とは何か。支援者が考える「本人に合った求人」という解釈ができてしまうと良くないのではないか。	
	c)	連携が必須とは限らないため、頭に「必要であれば」と追加すべきではないか。

(イ) 「障害者の開示/非開示に関する意思決定支援」について

【説明文】障害者本人が自らの障害の開示・非開示について、メリット・デメリットを踏まえて意思決定ができるよう支援している。また、開示する場合の事業主への適切な説明方法をアドバイスしている。

a) 障害者本人が、障害を開示するメリット・デメリットを整理し、意思決定できるよう支援する。

b) 障害の開示を希望する場合は、事業主に対する特性や配慮事項の適切な説明方法をアドバイスする。

意見	障害の開示・非開示について、「メリット・デメリットを整理する」という二次元的な表現よりも、「開示することによって起こりうる状況を整理する」という多元的な表現の方がよいのではないか。
----	--

(ウ) 「障害者の求職活動の支援」について

【説明文】アピール・ポイントや必要なサポート・配慮が適切に伝わるよう、応募書類の作成や面接の受け方に関する助言・支援を行っている。 a) アピール・ポイントと必要なサポート・配慮が適切に伝わるよう、応募書類の作成に係る助言・サポートをする。 b) 採用面接を想定したシミュレーションを行い、自己 PR の方法や面接官からの質問への答え方を練習する支援を実施する。

意見	説明文及び a) の「必要なサポート・配慮」は合理的配慮とした方が良いのではないかと。	
	採用の就職差別につながる不適切質問について理解しておくということを明記しても良いのではないかと。	
	a)	就労パスポートの活用を想起する文言が入ると良いのではないかと。
	b)	自己 PR について、面接官からの質問に答えるだけでなく、自分が伝えるべきことを伝える、面接官が話していることをキャッチする等して、面接官とコミュニケーションを取れるように練習することについて追加してほしい。

(エ) 「障害者の求職活動に係る職場見学・職場実習等の支援」について

【説明文】障害者が自分に合った職場実習を行い、サポートや環境を整えるための支援を行っている。 a) 障害者本人に、職場見学や職場実習等の目的や内容を説明し、実施の意向を確認する。 b) 障害者本人の興味や希望に合わせて職場見学・実習の場を開拓する。 c) 企業に対して、職場実習の目的やメリットを説明し、実施の交渉と調整をする。 d) 職場実習の実施にあたって労働災害や賃金の問題に留意し、適切な制度の活用や企業への説明を行う。 e) 職場実習等の振り返りを障害者本人、家族、事業主等と行い、今後の働き方や必要なサポート・環境等を整理する。

意見	実習等の意向確認、開拓、交渉、説明、振り返りについて書かれているが、「実習中の支援」について書かれていない。追加すべきではないかと。
----	--

(オ) 上記以外の全般的意見

意見	タイトルの「障害者の就職支援技術」は広すぎないか。求職支援技術で良いのではないかと。
	ア（障害者の就職支援技術）とイ（自立した社会参加を促進する職場への移行の支援）は同じくくりにしても良いのではないかと。
	職場環境（職場の人数、年齢層、社風等）のアセスメントについて記載すべきではないかと。
	進路の 1 つとして、技能訓練の選択に関しても触れたほうが良いのではないかと。

イ 「Ⅶ－２ 自立した社会参加を促進する職場への移行の支援」について

有識者からは、「合理的配慮」という用語の使用等、読み手が理解しやすい用語への変更に加え、障害者と事業主の意向が対立する等した際の支援の視点、就労支援機器（アシスティブテクノロジー）の重要性について、次のような意見・修正案等があった。

- 「就職後の配慮・環境整備の支援技術」という表現は、より理解しやすい「就職後の合理的配慮」という用語に変更した方がよい。
- 障害者と事業主の双方に益となる適応策については、両者の主張を同時に実現することは難しく、それぞれの視点から記述する方がよい。

- 職場適応の支援では、障害者と事業主の意向が対立することがあり、中立的な支援者の介在にもかかわらず解決できない場合が多いため、最終的には障害者の権利擁護の立場からの支援をすることの明記が必要である。
- 就労支援機器（アシスティブテクノロジー）の重要性が高まっているため、これをより上位の概念として扱うべきである。

（ア）「就職後の配慮・環境整備の支援技術」について

【説明文】障害者と事業主の双方に益となる適応策（配慮事項）について、双方の話し合いにおいて調整している。

- a) 障害者・事業主双方の希望やニーズを確認し、必要な配慮・サポートを検討する。
- b) 障害者本人に対して、事業主に要求可能な仕事上の配慮の選択肢を提案し、本人が主体的に選択できるよう支援する。
- c) 障害者と事業主を交えて、懸念事項について話し合い、双方にとって過度な負担がない合理的な適応策を提案する。
- d) 障害者本人だけでなく、一緒に働く従業員にとっても働きやすい方法・工夫を検討し、提案する。
- e) 就労支援機器や IT・ICT 技術の活用について提案する。
- f) 職場定着のためのリソース活用を判断し、必要な場合は支援をコーディネートする。

意見	「就職後の配慮・環境整備の支援技術」は、「就職後の合理的配慮」とした方が分かり易いのではないか。	
	「障害者・事業主双方の益となる」とあるが、障害者と事業主両方の主張を実現するのは現実的には難しい。それぞれの視点で書いた方が良いのではないか。	
	職場適応の支援においては、障害者本人と事業主それぞれの意向・論理が対立することが少なくない。もちろん、お互い歩み寄るよう中立的に支援者が介在することは重要であるが、それでは解決できないことも多い。その場合、最終的には本人の権利擁護の立場から支援を行うということを明記しても良いのではないか。	
	e)	就労支援機器（アシスティブテクノロジー）については、近年重要度が増していると思われるので、もっと上位概念とすべきではないか。

（イ）「障害者の通勤支援」について

【説明文】通勤経路や交通手段の利用についての説明や通勤支援を行い、自立した職業生活を支援している。

- a) 通勤経路や交通手段について提案・説明する。
- b) 通勤支援を実施又は実施する社会資源を紹介する。

この項目について、有識者からの意見はなかった。

（8）「Ⅷ 障害者の職場適応と生活支援」について

有識者からは、障害者の職場適応を支援する技術については、職場実習期間も含めた支援であることを明確にし、障害者本人の生産性の向上や適切な振る舞いの習得に関するポイントの具体化、企業の自立的な雇用環境形成を目指したフェイディングやフォローアップ支援のスキルの重要性、職場復帰支援や退職時の支援の際に活用できる各種制度の追記等に関する意見・修正案が得られた。また、障害者の生活を支援する技術については、余暇の充実、孤立防止、体調管理等の目的を明確にすべきという意見・修正案等が得られた。

ア 「Ⅷ－１ 障害者の職場適応を支援する技術」について

有識者からは、職場実習期間も含めた支援であることを明確に示すこと、障害者本人の生産性の向上や適切な振る舞いの習得に関するポイントを具体化すること、企業の自立的な雇用環境形成を目指した支援のフェイディングやフォローアップ支援のスキルが重要であること、職場復帰支援や退職時の支援については各種制度の活用についても言及すべきとして、次のような意見・修正案等があった。

- 生産性向上の取組は様々で、本人支援としては手順習得の支援になるが、分かりにくい。
- 実際の職場に応じた適切な振る舞いを習得することが重要である。
- 職場のキーパーソン特定よりも、組織的な支援体制の構築が重要である。
- 支援者の専門的介入はフェードアウトし、企業の自立的な雇用環境形成を目指すべきである。
- フォローアップは、企業の自立を支援することや、職場定着と企業の自立の程度を見極めるスキルが必要である。
- 休職者の職場復帰支援は、所得補償の支援も含めた記載が必要である。また、退職支援では、失業給付や社会保険に係る手続き等への言及が必要である。
- 職場実習期間も含めた障害者の職場適応支援技術であることを記載する必要がある。

(ア) 「障害者雇用における生産性向上と安定した職場適応のための支援技術」について

【説明文】障害のある従業員が職場において生産性を高め、精神的に安定した働き方ができるよう、職場の管理者や同僚と協力して適応・定着の方法を検討している。

- a) 職場の管理者や同僚と協力して、障害のある従業員の生産性/効率を高める方法を検討する。
- b) 職場のストレスや不安を軽減するための方法について、管理者や同僚と協力して検討する。
- c) 障害者本人が自ら周囲に援助要請ができるよう、障害者本人と職場の管理者が直接話し合う場を促進する。
- d) 職場での変化に対応できるよう、障害のある従業員が対応できる方法を検討する。

意見	「生産性／効率を高める」との書き方では具体的に何の生産性について述べているのか分かりにくいいため「手順習得して生産性／効率を高める」とするのはどうか。
	「生産性を高める」との表現が分かりにくい。生産性以外にも目的があるのではないか。

(イ) 「職場適応支援のためのアドバイス・提案の技術」について

【説明文】障害者が職場で適応的な行動がとれるように、職場の文化・ルール・期待される態度について、職場の観察や聞き取りを通して情報収集し、分かりやすく助言・提案している。

- a) 職場の文化・暗黙のルールや期待される態度を、観察や関係者からの聞き取りなどで把握する。
- b) 職場のルールやマナー、適切な振る舞い方について、理由を丁寧に説明し、具体的な例を交えて障害者が理解できるように伝える。

意見	(実際の就職先等の) 組織内での自分の立ち位置(立場、役割、求められること)を踏まえた振る舞いの習得が大事ではないか。
----	---

(ウ) 「ナチュラルサポートの形成に向けた職場適応支援技術」について

【説明文】職場のキーパーソンを特定し、同僚・上司の関わりを促し、ナチュラルサポートが形成された段階で、支援者が専門的な支援を計画的にフェードアウトしている。 a) 職場のキーパーソンを場面観察や関係者の情報から特定する。 b) 同僚・上司に関わり方の見本を示すこと、解説、相談、研修を通じて障害のある従業員への直接的な関わりを促進する。 c) 障害のある従業員が職場に適応し、ナチュラルサポートが形成された段階で、支援者が計画的に専門的な支援をフェードアウトする。

意見	職場のキーパーソンの特定は必ずしも必要はないと考える。指示命令をする人の特定は必要であるが、むしろ、職場で組織的に支える体制づくりが重要なのではないかな。
	現状の文章では、フェードアウト自体が目的であるように読める。企業が自立的・主体的に雇用する環境の形成が目的なのではないかな。
	(職場で障害者を支える) 企業担当者の精神的サポートを行うという内容を追加しても良いのではないかな。

(エ) 「フォローアップに必要な技術・スキル」について

【説明文】定期的な職場訪問や情報共有などのフォローアップを行い、現状と目標を整理し、必要な支援を提案・実施している。 a) 定期的な職場訪問による状況確認を実施し、障害のある従業員の職務遂行状況とサポート環境をアセスメントする。 b) 今後のキャリアアップ等の目標とそのために必要な段階を、障害者本人や事業主と共に整理する。 c) 障害者本人、事業主、家族、関係機関と情報を共有し、必要な支援について意見交換する。 d) 支援者としての役割・限界を理解し、社会資源を活用しながら、長期的な支援を提供する方法を検討・提案・実施する。

意見	フォローアップの視点から、働く人同士のグループワーク等の提供（又は連携）について記載すべきではないかな。
	いつまでも定期的にフォローアップを行うべきと解釈できてしまうが、現実的には難しい。企業の自立を支援するという内容を記載すべきではないかな。
	職場定着・企業の自立の程度（支援の介入の必要性）を見極めるというスキルも必要なのではないかな。

(オ) 「休職者の職場復帰支援の技術」について

【説明文】休職者と事業主との話し合いを通じて、プログラムの活用や受け入れ態勢について調整を行い、円滑な職場復帰に向けた道筋を立てている。 a) 休職者と事業主双方と話し合い、職場復帰の道筋を調整する。 b) 休職者の円滑な職場復帰のため、復職支援やリハビリ出勤等のプログラムを提案、実施に向けた助言・調整を行う。 c) 休職者の職場復帰後の受け入れ体制や必要なサポートについて事業主や職場の管理者と話し合う。

意見	支援者が全て介入して調整するような印象を受ける。復職の受け入れ態勢を整える主体はあくまでも企業であり、企業の活動をサポートするという書き方をすべきではないかな。
	リワークプログラムの実施（又は連携）について記載すべきではないかな。
	休職者（場合によっては求職者も同様であるが）の所得補償の支援について明記する必要があるのではないかな。

(カ) 「障害者の円滑な退職支援の技術」について

【説明文】障害者が仕事を辞める必要が生じた場合、適切な方法で円滑に退職するための支援を行っている。
a) 障害者本人が仕事を辞める必要があるときに、退職に係る適切な方法について助言する。
b) 障害者本人の意向や状況に応じて、退職後のサポート資源の情報を提供する。

意見	本人から退職の意向が聞かれた際に、その背景となった原因などについて整理した上で、今後働くときにはどうすべきなのか検討する必要があるのではないかな。
	退職に係る手続きで、失業給付や社会保険等について触れるとよい。

(キ) 上記以外の全般的意見

意見	ここで挙げられている内容（特にア～ウ）は職場実習期間も含む内容だと考える。職場実習期間も含まれることを記載すべきではないかな。
----	---

イ 「Ⅷ－２ 障害者の生活を支援する技術」について

有識者からは、余暇の充実、孤立防止、体調管理等の目的を明確にする必要があること等、次のような意見・修正案等があった。

- 仕事とプライベートのバランスに関する助言は、プライベートの制限ではなく、余暇の必要性を強調する等、その充実を目指すような表記にすべきである。
- 在職者の交流の機会の紹介はフォローアップとして、また、セルフヘルプグループの交流は孤立防止のための生活支援として記載すべきである。
- より明確に生活支援に特化した内容でまとめるべきである。
- 生活支援の範囲を拡大し、体調管理支援等の内容も含めるべきである。
- 助言や情報提供を「技術」と呼ぶことには違和感があり、職場実習期間を含む内容の記載が適切である。

(ア) 「障害者のワークライフバランスと生活の充実のための支援技術」について

【説明文】障害者にとっての仕事とプライベートのバランスを見つけ、生活を充実するために必要な支援技術を有している。
a) 障害者本人が、仕事とプライベートのバランスを見つけていけるよう相談する。
b) プライベートな活動が仕事にどのような影響を与えるかを理解できるように助言する。
c) 必要に応じて、当事者・在職者の交流や情報交換の機会を紹介する。
d) 生活や通勤のニーズに合った住居の確保に向けて、手続きに係る情報提供や、福祉サービス利用に向けた相談窓口の紹介を行う。

意見	b)	（仕事を優先し）プライベートの活動を制限する内容にも解釈できる。もっと、余暇の必要性が伝わるような書き方にすべきではないかな。
	b)	プライベートを制限するのではなく、仕事を効果的にこなすための余暇の充実との書き方をすべきではないかな。
	c)	在職者の交流については、フォローアップの一環として記載すべきではないかな。なお、当事者同士の交流（セルフヘルプグループ）という意味では、孤立を防ぐ目的として生活支援の中に記載すべきではないかな。

(イ) 「生活設計の相談技術」について

- 【説明文】将来の生活を見据え、希望や考えを整理し、目標実現に向けたプランと一緒に立てる生活設計の相談を行っている。
- a) 将来の生活の目標を明確化するため、現在のニーズ、なりたい自分、重視する考えを整理する。
 - b) 目標実現のための段階的なプロセスを、障害者本人と一緒に検討し、計画を立てる。

この項目について、有識者からの意見はなかった。

(ウ) 上記以外の全般的意見

意見	生活支援に関する内容は、生活支援のみでまとめたほうが分かり易いのではないか。
	生活支援については、例えば体調管理の支援なども含めて量を増やしても良いのではないか。
	生活支援に関して助言や情報提供レベルの話を「技術」と示すのは違和感がある。ここで挙げられている内容（特にア～ウ）は職場実習期間も含む内容だと考える。含まれることを記載すべきではないか。

(9) 「Ⅸ 障害者雇用に取り組む企業の支援」について

有識者からは、障害者雇用に向けた情報提供とニーズ把握の支援技術については、支援の実態等を踏まえて事業所が困っている内容に合わせたレクチャー等の実施としてもよいのではという意見が得られた。また、障害者就労支援技術の開発と提供については、企業間ネットワークの構築についても含める必要があるとの意見が得られた。

タイトルや分類についての意見	企業の姿勢や課題の把握という内容を追記すべきではないか。
	企業同士のネットワーク（情報交換する組織）づくりについて追記すべきではないか。

ア 「Ⅸ-1 障害者雇用に向けた事業主支援の手法と技術」について

有識者からは、「障害者雇用に関する研修」というより、実際には、事業所が困っている内容についてレクチャーをする程度でよいのではという意見があった。

(ア) 「障害者雇用に関する情報提供とニーズ把握の支援技術」について

- 【説明文】事業主の障害者雇用に関するニーズを把握した上で、ニーズに応じて障害者雇用の意義、事例、支援制度、支援サービス等の有益な情報を提供している。
- a) 事業所の視察や様々な情報交換の場を通じて、障害者雇用に関する企業の実態とニーズを把握する。
 - b) 事業主に、障害者雇用の事例・支援制度・支援サービスに関する情報を提供する。
 - c) 障害者雇用に取り組むことによる、企業にとってのメリット（生産性向上・人材確保・ダイバーシティなど）を説明する。

この項目について、有識者からの意見はなかった。

(イ) 「障害者雇用に取り組む事業主への支援技術」について

- 【説明文】障害者雇用に取り組む事業主の不安や懸念事項を解消し、障害者受け入れ体制の構築を支援している。
- a) 障害者雇用を進めるにあたっての事業主の不安や懸念に対する方策を提案する。
 - b) 企業の雇用計画・方針の策定に向けた相談に乗る。
 - c) 事業主や従業員の理解を深めるため、障害者雇用に関する研修を実施する。

意見	c)	「障害者雇用に関する研修」と書くと、広すぎて対応できる職員が殆どいないのではないか。事業所が困っている内容についてレクチャーする程度で良いのではないか。
----	----	--

イ 「Ⅹ－２ 障害者就労支援技術の開発と提供」について

有識者からは、企業の姿勢や課題の把握、企業同士のネットワークづくりに関する内容を追記すべきではないかという意見があった。

(ア) 「障害者雇用に関する情報提供とニーズ把握の支援技術」について

- 【説明文】障害者に適した職場・業務の切り出し・創出を行い、事業主・職場のニーズ・職務・環境と対象障害者とのマッチングを行っている。
- a) 事業主からの聞き取りや職場観察を行い、業務内容と人的・物理的環境を総合的に見て、障害者に適した職場を特定する。
 - b) 事業主・職場関係者からの聞き取り等により、業務における課題、できれば助かること、今後新たに組みたいことを明確にする。
 - c) 配属候補の部署における業務の目的、責任、内容や求められるスキル・水準を明確にする。
 - d) 障害者の能力や特性を考慮し、求人条件とのマッチングを評価する。
 - e) 障害開示の意向を尊重し、対象障害者の能力・特性や興味を説明する。
 - f) 障害者と職場が共に成長できる環境の創出に向けて、職務内容の調整や変更を提案する。

この項目について、有識者からの意見はなかった。

(イ) 「障害者就労支援における職務マニュアル作成支援技術」について

- 【説明文】障害者の就労を円滑に進めるために、職務分析・課題分析に基づき、適切な解決策やマニュアル化を提案する支援を行っている。
- a) 職務分析を行う。
 - b) 職務内容の課題分析を行う。
 - c) 障害者の円滑な作業遂行のために、必要なスキルを明確化し、適切な解決策を提案する。
 - d) 明確に示されていない事項（休憩の取り方・過ごし方など）やマニュアル化されていない作業の工程を確認し、共有する。
 - e) 障害者に合わせた作業手順書やマニュアルを作成する。

この項目について、有識者からの意見はなかった。

(ウ) 上記以外の全般的意見

意見	企業の姿勢や課題の把握という内容を追記すべきではないか。
	企業同士のネットワーク（情報交換する組織）づくりについて追記すべきではないか

(10) 「Ⅹ 関係機関との連携と家族との協力」について

有識者からは、支援力向上に向けた関係機関との連携については、障害者本人や家族が中心であることを明確にした上で、そのニーズに応じた連携体制の構築・推進、関係機関との役割分担や調整を行うスキルについての必要性、自機関だけでなく他機関とのチームによる支援があることをわかりやすくすべきという意見・修正案が得られた。また、障害者の家族等との連携については、障害者本人の了解のもとに実施されることの重要性や、家族等と連携することをよりわかりやすくすべきという意見・修正案等を得ることができた。

ア 「Ⅹ－１ 支援力向上に向けた関係機関との連携」について

有識者からは、障害者本人や家族が中心であることを明確にし、そのニーズに応じて連携体制を構築・推進すること、支援ニーズに対応するためには関係機関の役割分担や調整を行うスキルが必要とされていること、さらに、自機関だけでなく他機関とのチームによる支援があることがよりわ

かりやすい表現にすべきとして、次のような意見・修正案等があった。

- 連携体制構築には、利用者のニーズに応じた社会資源の紹介・説明と、情報提供が必要である。
- 「自殺念慮」の表現をより適切な言葉に置き換えるべきである。
- チーム支援においては、自らの事業所がリードするだけでなく他の事業所や支援機関と共に考え、役割分担を含む調整を行うスキルが必要である。
- 「障害者支援チーム」ではなく、「関係機関とのチーム支援」と表現するとよい。
- 地域社会資源の情報収集と連携強化には、ネットワーク作りの推進が必要である。
- 関係機関との連携は、支援機関中心でなく、本人または家族が中心であることを明確にする。

(ア) 「連携体制構築の技術」について

【説明文】利用者（障害者本人や事業主等）に必要な支援を判断し、適切な連携先を検討の上、分かり易く紹介・説明している。また、スムーズな連携に向け、連携先に適切な情報提供を行っている。

a) 利用者のニーズに応じて社会資源やプログラムを紹介し、その内容と利用方法を利用者が理解できるように説明する。

b) 対象障害者の症状の悪化や自殺念慮の問題に対して、適切な機関に繋げる。

c) 対象障害者の状態や服薬情報から、副作用の可能性を判断し、医療の専門家に繋ぐ。

d) 就労支援機器の活用が有効なケースを判断し、関係機関を紹介する。

e) 障害者本人の特徴や支援目標を端的に説明し、スムーズな支援の展開や情報の引継ぎを行う。

f) 新たに連携する機関に、現在関わる支援機関がどのような支援を行っているかを説明する。

意見	関係機関との連携にあたり、紹介・引継ぎ・説明について書かれているが、役割分担等の「調整」スキルも必要ではないか。	
	b)	「自殺念慮」という用語はセンシティブなので、言い換えができないか。

(イ) 「チーム支援のための関係機関との連携技術」について

【説明文】障害者支援チームにおいて、関係機関と連携するため、ケースマネジメントや教育から雇用への移行の知識、ケース会議の開催など、チーム支援に必要な知識やスキルを有している。

a) ケースマネジメントの意義・方法を理解し、関係機関との連携を行う。

b) 教育から雇用への移行プロセスや現状を理解して、教育機関との連携を行う。

c) 様々な関係者が互いに補い合い、本人を共に支える意識をもって支援する。

d) 関係機関と適宜連携を取り、ケースの進捗状況を共有する。

e) 障害者本人や関係機関を交えたケース会議を開催し、情報集約と合意形成や役割分担の整理をする。

意見	「障害者支援チーム」という用語は、事業所内での連携も想定できてしまうため、「関係機関とのチーム支援」で良いのではないか。	
	チーム支援は、自機関がリードすべきもののばかりではないと考える。他の支援機関と一緒に考えていくということが伝わる内容にできないか。	

(ウ) 「地域社会資源の情報収集と連携強化のための情報交換・関係作り」について

【説明文】地域の社会資源を最大限に活用し、地域の支援力を向上させるために、関係機関との情報交換や関係作りを行っている。

a) 社会福祉サービスや自治体、民間機関の取組など、地域の社会資源に関する情報を収集する。

b) 関係機関との個別ケースの情報交換以外にも、会議や研修などの場で支援ノウハウや地域の実態などを共有し、連携を強化する。

意見	ネットワークづくりの推進といった内容を追加すべきではないか。
----	--------------------------------

(エ) 上記以外の全般的意見

意見	本人（場合によっては家族）からの同意を得たうえでの関係機関との連携であることが読み取れるとよい。
----	--

イ 「Ⅹ－２ 障害者の家族等との連携」について

有識者からは、障害者の家族等との連携は、障害者本人の了解のもとに実施されることの重要性を明記したり、家族等と連携をすることをよりわかりやすい表現にすべきとして、次のような意見・修正案等があった。

- 用語として「家族支援」ではなく、「家族との連携」が適切である。
- 支援は障害者本人の了解を得た上で行うことを明記すべきである。

(ア) 「家族支援の重要性と実践方法」について

【説明文】家族等と情報や考え方の共有、肯定的な関係の築き方、社会資源の情報提供を行うなどの家族支援を行っている。
a) 家族との情報共有や調整を適切に行い、支援方針などに関して家族の理解を得る。
b) 関わり方に関する助言や、社会福祉サービスや家族会等のサポート資源に関する情報提供を行い、障害者本人と家族間の肯定的な関係を築いていく。

意見	「家族支援」という用語ではなく、「家族との連携」が適切ではないか。
a)	本人の了解をもとに行うことを明記すべきではないか。

(11) 「Ⅺ 障害者雇用の啓発と支援人材育成」について

有識者からは、障害者雇用の啓発・支援人材育成について、それぞれを分けて考える必要があるという意見が得られた。

ア 「Ⅺ－１ 障害者雇用の啓発・支援人材育成」について

障害者雇用の啓発や支援人材の育成については、実務者個人のレベルで実施されるものから、地域や自治体等への協力という形で実施されるものもある等という意見があった。

支援人材の育成については、特に就業・生活支援センターでは業務として求められており、地域全体の支援力向上の取組が重要であること、スーパーバイズ体制や外部研修に関する内容を含めるべき等という意見・修正案があった。

- 啓発活動は行政の役割であり、各組織が個別に行うべきものではないという意見がある一方で、各実務者レベルでも地域でのノウハウ共有や企業啓発の意識は重要とする意見があった。
- 個人レベルで啓発や人材育成を担当することがあり、これらの項目を設定する必要がある。
- 就業・生活支援センターでは人材育成が業務として求められ、地域全体の支援力向上が重要とされている。
- 実務者レベルでの啓発活動はアドボカシーの観点からも重要とされている。
- 啓発活動は自治体のイベントへの協力が中心である。
- 啓発活動と支援人材育成は分けて考えるべきであり、人材育成にはスーパーバイズ体制や外部研修の実施などを含めるべき。

(ア) 「障害者雇用を広めるための啓発・支援人材育成」について

【説明文】障害者雇用を広めるために、当事者や保護者、支援団体、地域の市民団体、企業・企業団体に対する啓発・周知、支援機関に対する研修や助言・援助を行っている。

a) 当事者や保護者、支援団体、市民団体、企業・企業団体に対して、障害者雇用の啓発・周知を行う場面を計画し、実施する。

b) 障害者雇用啓発のためのパンフレットなどのツールを作成し、活用する。

c) 就労支援に取り組む支援機関に対して、それぞれの役割や実態を踏まえつつ、効果的な支援の実施に向けた助言・援助や研修を行う。

意見	<u>削除しても良い（不適切）との意見：</u> ・啓発や人材育成は、各組織のレベルで考える内容ではない。特に啓発に関しては、行政の役割ではないか。
	<u>残すべきとの意見：</u> ・実務者レベルであっても、地域でノウハウの共有を行うことを意識することは重要。 ・機関によっては、個人レベルでも啓発や人材育成を担当する場合がある。 ・就業・生活支援センターは人材育成が業務として求められている。就労移行支援事業所等であっても、公共の事業として行っている限り、地域全体の支援力向上を常に意識することが重要。 ・アドボカシーの観点から、実務者レベルが啓発に関する内容も意識することが重要。
	啓発は自ら計画して実行する機会よりも、自治体のイベント等に協力することの方が多いのではないか。
	啓発に関する内容 a) 及び b) と支援人材育成に関する内容 c) は分けるべきではないか。
	人材育成の内容として、スーパーバイズの体制を整えているか、ケースカンファレンスを行っているか、外部研修を行っているか、外部との情報交換を行っているか等を追加しても良いのではないか。

4 有識者の意見を踏まえたリストの修正

以上の意見を踏まえ、総合センター内検討チームでリストの修正を行い、知識・スキル等リスト（草案）（巻末資料2）を作成した。主要な修正点は、次のとおりである。

(1) 有識者の意見を踏まえた全体的な修正方針

今回の有識者からの意見では、全般的に、障害者就労支援の現実の課題を踏まえ、具体的に強調すべき内容としては、障害者本人の労働の権利や労働関係法規・雇用管理の知識や合理的配慮を含めた障害者本人と事業主の双方への支援、個別支援ニーズに対応できる地域関係機関等の連携のスキルが重要とされた。それらを基盤として、障害者の自己決定支援や社会的行動・自己管理のスキル習得の支援により、就職活動から職場適応、生活支援まで一貫した支援を実施できることの重要性も強調された。これらを踏まえ、以下の具体的意見への対応を全体的な修正方針とした。

- 障害者就労支援の理念と基本的態度については、一般的な理念や態度だけでなく、現実の課題を踏まえ、障害者雇用における企業の責任や役割について説明できることや、障害者の働く権利や就労の意義を理解すること等、固定概念に捉われずに障害者本人の希望やニーズに焦点を

当てた支援をすることの重要性を明記し、自己管理や問題解決・最新情報の収集の際には他者の協力や専門家の見解等を得ることも必要であること等を踏まえた内容・表現にする。

- 障害者就労支援の全ての場面で必要な知識については、支援制度・施策・サービスに関する知識の枠組みを修正し、助成金や減税措置の手続きや仕組みを理解することの重要性や自営業を含めた多様な働き方に関する内容を追記する。
- 相談・記録・伝達のスキルについては、相手の立場やニーズ、状況等に合わせて相談を実施することや他の支援者等と連携する場合もあること、相談の目的を丁寧に説明したうえで共に考えること等の重要性、個人情報保護や守秘義務、開示請求への対応等の実務的課題を踏まえながら対応できるスキルが重要であること等を含めた内容・表現にする。
- 障害者のアセスメントとプランニングについて、アセスメントは障害者本人の希望やニーズの実現のための総合的な情報収集であることや、行動科学や医学・心理学的知見に基づくアセスメント、評価ツールの活用等は支援の実態等に合わせた内容・表現する。また、プランニングについては、医療との連携を含めた地域の支援ネットワークの構築等を含めた支援計画の策定、支援目標の期限を設定することや達成状況をモニタリングしながら支援計画の見直すことの重要性を含めた内容・表現にする。
- 障害者の自己理解・自己選択・自己決定の支援について、障害者の自己理解は、障害者本人が様々な体験や振り返りを通じて自身の強み等に気づくことが重要であり、支援者が障害者本人の限界や課題を決めるものではないこと等に関する内容をより明確に表現する。また、自己選択・自己決定の支援は、障害者本人との対等な関係での協働作業であることを明確にすることや、障害者本人の考えを引き出し、整理することが重要であり、そのための専門的な手法について分かりやすく説明する必要性を含めた内容・表現にする。
- 障害者の社会的行動や自己管理のスキル習得の支援について、社会的行動の習得の支援については、職場での「望ましいマナーや振る舞い」は組織や文化、個人の役割等によって異なることを踏まえた習得が重要であること、コミュニケーションスキルの習得にはSST以外にも多様なアプローチがあること等を踏まえた内容・表現にする。また、自己管理のスキルについては、ストレスだけでなく疲労の管理にも言及し、通院や服薬管理等の重要性や、金銭管理だけでなく他の自己管理についても追記する。
- 障害者の就職活動と就職への移行場面の支援について、障害者の就職活動と就職への移行場面の支援については、障害者本人の主体的な仕事の選択、職場実習や面接時のコミュニケーション支援等の就職活動の支援については、より支援の実態に合わせた内容・表現にする。また、自立した社会参加を促進する職場への移行の支援については、「合理的配慮」という用語の使用等、読み手が理解しやすい用語を使用し、障害者と事業主の意向が対立する等した際の支援の視点や就労支援機器（アシスティブテクノロジー）の重要性等について明確に示した内容とする。
- 障害者の職場適応と生活支援について、障害者の職場適応を支援する技術については、職場実習期間も含めた支援であることを明確にし、障害者本人の生産性の向上や適切な振る舞いの習

得に関するポイントの具体化や、企業の自立的な雇用環境形成を目指したフェイディングやフォローアップ支援のスキルの重要性を明確に示し、職場復帰支援や退職時の支援の際に活用できる各種制度の追記等をする。また、障害者の生活を支援する技術については、余暇の充実、孤立防止、体調管理等の目的を明確に表現する。

- 障害者雇用に取り組む企業の支援について、障害者雇用に向けた情報提供とニーズ把握の支援技術については、支援の実態等を踏まえて事業所が困っている内容に合わせたレクチャー等の実施に関する内容を明確に表現する。また、障害者就労支援技術の開発と提供については、企業間ネットワークの構築についても含めた内容・表現にする。
- 関係機関との連携と家族との協力について、支援力向上に向けた関係機関との連携については、障害者本人や家族が中心であることを明確にした上で、そのニーズに応じた連携体制の構築・推進、関係機関との役割分担や調整を行うスキルについての必要性、自機関だけでなく他機関とのチームによる支援があることをわかりやすくなるような内容・表現にする。また、障害者の家族等との連携については、障害者本人の了解のもとに実施されることの重要性や、家族等と連携することがよりわかりやすい内容・表現とする。
- 障害者雇用の啓発・支援人材育成について、障害者雇用の啓発と支援人材の育成に関する内容を分けて記載する。また、障害者雇用の啓発や支援人材の育成については、実務者個人のレベルで実施されるものから、地域や自治体等への協力という形で実施されるものもある等という意見を踏まえ、多様な実施方法があることを想定した内容・表現にする。なお、支援人材の育成は、地域全体の支援力向上の取組が重要であること、スーパーバイズ体制や外部研修に関する内容を含めた内容・表現にする。

（２）具体的な修正内容

総合センター内検討チームにより、具体的には、分類構造を大・中見出しとその具体的内容の３層構造に単純化するとともに、重要な内容をより明確に項目として示すことができるように分類やタイトル等を整理し、中見出しで要約的な説明文を加えた。

- 網羅的リストでは、大・中・小見出しの構成であったが、「知識・スキル等リスト（草案）」では大・中見出しのより単純化した見出し構成とし、小見出しは具体的内容とした。
 - 大見出し11項目、中見出し20項目、小見出し49項目であったが、「知識・スキル等リスト（草案）」は、中見出しまでの構成とし、知識・スキル等の主要な構成要素を網羅するように大見出し16項目、中見出し64項目とした。
 - 大見出しは、理念と基本姿勢の区別、支援制度等と企業経営等の区別、相談と記録・伝達の区別、アセスメントとプランニングの区別、職場適応支援と生活支援の区別により、5項目増加した。
 - 網羅的リストの中見出し20項目、小見出し49項目、合計63項目の分類を整理し、中見出し64項目にまとめ、小見出しの内容は具体的内容として整理した。
 - 自己理解・自己選択・自己決定の支援は、アセスメントやプランニングの前に移動した。
- 有識者からの意見を踏まえ、主要な知識・スキル等の内容を網羅した内容となるように大見出

し、中見出しのタイトルを見直した。

- 知識・スキル等の具体的内容は、中見出しレベルで数項目毎にまとめ、具体的に記載するとともに、それらの中見出しレベルでまとめて要約する説明文を加えた。

➤ 知識・スキル等の具体的内容は、中見出しレベルの内容を共有しながらも、それぞれ特徴的な要素となるように、項目数と記述内容を検討した。

(3) 知識・スキル等リスト（草案）の作成

最終的に知識・スキル等リスト（草案）は、大見出し 16 項目、中見出し 64 項目、具体的内容は 200 項目となった。表 2－7 には、大・中見出し項目とともに、中見出し項目以下にまとめた知識・スキル等の具体的内容の項目数を示す。具体的内容は、次節において、その内容へのアンケート結果とともに示す。

表 2－7 「知識・スキル等リスト（草案）」の大・中見出し及び知識・スキル等の項目数

1 障害者の就労支援の理念と目的 ア 障害者の権利と労働者の権利の理解に基づく支援（3） イ 労働の権利と障害者にとっての重要性の理解（2） ウ 障害についての基本的知識と理解（2）
2 就労支援における支援者の基本的姿勢 ア 支援者が持つべき心構えと倫理意識（4） イ 就労支援において支援者が取るべき態度（2） ウ 支援者自身の自己理解と問題への対処（3） エ 支援者自身の健康面のケア（2） オ 最新情報の収集と自己研鑽（3）
3 障害者就労支援に関する法令・制度・サービス ア 障害福祉、所得補償（4） イ 障害者雇用促進法と関連支援サービス（3）
4 企業経営と雇用管理 ア 企業経営や労働市場の動向把握（3） イ 雇用管理（2）
5 様々な相手（障害者・事業主・関係機関・家族等）との相談・説明 ア 相談を行う基本的な態度（4） イ 相手の状況・タイミングに合わせた相談（3） ウ 相手に合わせた分かりやすい説明（4）
6 支援者間の記録・伝達 ア 分かり易い記録・伝達（3） イ 記録・情報の適切な取り扱い（2）
7 障害者の自己理解・自己選択・自己決定の支援 ア 障害者本人の自己肯定感の回復の支援（2） イ 障害者本人の自己探求を促進する支援技法活用（4） ウ 職業との関係の中での自己理解を深める相談（2） エ 障害者支援における自己選択・自己決定の支援（3）
8 就労支援のアセスメント ア ニーズの引き出し、ニーズ充足に向けた職業的観点からのアセスメント（4） イ 作業遂行面・対人面・生活面を本人と一緒に整理・分析するアセスメント（3） ウ 医学・心理学的知見に基づくアセスメント（4） エ 障害者本人の心理面とその背景を整理するアセスメント（2） オ 社会生活や職場の環境的側面のアセスメント（3） カ アセスメント手法①：聞き取りや資料等による情報収集（3） キ アセスメント手法②：専門的ツールを用いたアセスメント（2） ク アセスメント手法③：行動観察を用いたアセスメント（2）

9	就労支援のプランニング
ア	アセスメントに基づく見立てや目標と計画の共有（３）
イ	就労支援計画策定と定期的なモニタリング（４）
10	職業生活に必要なスキル習得に向けた支援
ア	目標とするスキルや行動を習得するための支援（３）
イ	対人スキルや問題解決スキル習得のための支援（４）
ウ	生活面の自立や自己管理の支援（３）
エ	通勤支援（２）
11	求人選択・求職活動や職場への移行時の支援
ア	障害者の求人選択支援（４）
イ	障害者の開示/非開示に関する意思決定支援（２）
ウ	求人とのマッチングのための企業情報収集（２）
エ	障害者の求職活動の支援（３）
オ	求職活動の一環としての職業能力開発の選択支援（２）
カ	障害者の求職活動に係る職場見学・職場実習等の支援（６）
キ	就職後の合理的配慮提供に向けた支援（５）
ク	職場適応・定着に役立つ機器や資源の情報提供（２）
12	職場（実習中含む）への適応支援
ア	障害者雇用における仕事の遂行力向上と安定・充実した職場適応のための支援（４）
イ	職場に順応した行動習得のためのアドバイス・提案（２）
ウ	ナチュラルサポートの形成に向けた職場適応支援（４）
エ	フォローアップ（５）
オ	休職者の職場復帰支援（４）
カ	障害者の円滑な退職と再就職に向けた支援（４）
13	職業生活を支える生活や体調管理の支援
ア	障害者のワークライフバランスと生活の充実のための相談・情報提供（４）
イ	生活設計と一緒に検討する相談（２）
ウ	体調管理の支援（４）
14	障害者雇用に取り組む企業のアセスメントと支援
ア	企業の障害者雇用に関する実態把握と情報提供（４）
イ	企業の障害者雇用に関するニーズ把握と主体的取組の支援（３）
ウ	職場・業務のアセスメントと業務切り出し支援（３）
エ	障害者と業務・職場のマッチング・調整支援（３）
オ	職務・課題分析と解決策の提案（５）
15	関係機関や家族との連携
ア	連携の必要性の判断と紹介（４）
イ	連携先機関への情報提供と連携体制の構築（３）
ウ	関係機関とのチーム支援（４）
エ	地域社会資源の情報収集と情報交換・ネットワークづくり（３）
オ	家族等との連携（２）
16	障害者雇用の啓発と支援人材育成
ア	障害者雇用を広めるための啓発（２）
イ	組織や地域の支援人材の育成（３）

第4節 地域で効果的な就労支援を実施している就労支援実務者の意見集約

1 調査目的

文献調査及び有識者へのヒアリング結果を踏まえて作成した知識・スキル等リスト（草案）について、効果的な就労支援を実施するノウハウを持っていると考えられる就業・生活支援センター又は就労移行／定着支援事業所に所属する経験豊富な就労支援実務者からの意見を集約し、より就労支援実務の実態に即した必要な知識・スキル等の内容を、リストに反映することを目的に調査を実施した。

2 調査方法

(1) 調査対象機関

効果的な就労支援に必要な知識・スキル等に関する意見を集約することを目的としているため、一定の支援ノウハウを持っていたり効果的な支援を実践していると考えられる就労支援機関は、前節の有識者及び全国の地域障害者職業センター（支所を含む）からの推薦によるもとし、就業・生活支援センター56 機関、就労移行／定着支援事業所 98 機関、計 154 機関を選定した。

ア 有識者からの推薦

第1に、前節でヒアリングを行った有識者それぞれの視点から、効果的な支援を実施するノウハウを持っていると考えられる就労支援機関を数件ずつ推薦を受けた。

イ 地域障害者職業センターからの推薦

第2に、全国の地域障害者職業センター（支所を含む）に、就労支援の一連のプロセスに関する知識・スキル等を十分に有していると考えられる就労支援機関に関する情報提供を依頼した。この際、地域障害者職業センターには、障害者職業総合センター（2023）で就労支援の成果向上の要因として示されている内容を参考にした下記の5点を選定の目安として提示し、原則的に、これらの条件のすべてを満たしている就労支援機関について、推薦を受けた。

- 長年、障害者就労支援を担当しており、就職前から就職後にかけての総合的な就労支援（就業・生活両面の支援や、障害者・企業双方の支援）の経験が豊富な就労支援実務者が在籍していること
- 地域の就労支援担当者や企業の障害者雇用担当者を対象とした研修等で講師や話題提供者として登壇することがある就労支援実務者が在籍していること
- ハローワーク、地域障害者職業センター、医療機関、福祉機関等の様々な関係機関と有機的なネットワークを構築して就労支援を行っていること
- 地域の就労支援人材の育成に積極的で、情報交換会、研修等の開催を定期的に行っていること
- 組織内の人材育成（内部の研修や情報共有、相談体制の構築等）を積極的に行っており、特定の担当者だけでなく、組織として就労支援ノウハウを蓄積しており、どの担当者であっても一定以上の支援が行えること

(2) 調査回答方法

ア 調査対象者

調査対象機関の管理者に、所属する就業支援担当者（主任含む）、就労支援員、就労定着支援員のいずれかで、就労支援の経験が豊富な方1名を選定してもらい、調査対象者とした。

イ 意見集約を行う知識・スキル等の分担

大見出し16項目、中見出し64項目、具体的内容は200項目からなる「知識・スキル等リスト（草案）」の内容すべてについて回答を求めるのは対象者の負担が大きいと考えられた。大見出し項目下の項目数が異なるため、回答者1人当たりの回答項目が60～70項目になるように、意見集約を行う知識・スキル等を大見出し単位で分担した7つの調査票を作成した。

7つの調査票の対象機関は、就業・生活支援センターと就労移行／定着支援事業所の機関種ごとにランダムに振り分けを行った。なお、A～Gのすべての調査について、就業・生活支援センターは8機関ずつ、就労移行／定着支援事業所は14機関ずつ振り分けた。なお、大見出しでの提示順が一定であると、回答を途中で中止した対象者がいた場合に、大見出しの後の項目への回答が少なくなるため、それを避けるために、知識・スキル等の提示の順番を設定した（表2－8）。

表2－8 各調査票（A～G）の分担箇所

	分担箇所（大見出し名で表記）					
調査 A	1 障害者の 就労支援の理 念と目的	2 就労支援 における支援 者の基本的姿 勢	8 就労支援 のアセスマン ト	9 就労支援 のプランニン グ	3 障害者就 労支援に関す る法令・制 度・サービス	
調査 B	8 就労支援 のアセスマン ト	9 就労支援 のプランニン グ	5 様々な相 手との相談・ 説明	7 障害者の 自己理解・自 己選択・自己 決定の支援	16 障害者雇 用の啓発と支 援人材育成	
調査 C	10 職業生活 に必要なスキ ル習得に向け た支援	6 支援者間 の記録・伝達	11 求人選 択・求職活動 や職場への移 行時の支援	2 就労支援 における支援 者の基本的姿 勢		
調査 D	11 求人選 択・求職活動 や職場への移 行時の支援	12 職場への 適応支援	1 障害者の 就労支援の理 念と目的			
調査 E	4 企業経営 と雇用管理	14 障害者雇 用に取り組む 企業のアセス メントと支援	12 職場への 適応支援	13 職業生活 を支える生活 や体調管理の 支援		
調査 F	15 関係機関 や家族との連 携	13 職業生活 を支える生活 や体調管理の 支援	16 障害者雇 用の啓発と支 援人材育成	6 支援者間 の記録・伝達	4 企業経営 と雇用管理	14 障害者雇 用に取り組む 企業のアセス メントと支援
調査 G	3 障害者就 労支援に関す る法令・制 度・サービス	5 様々な相 手との相談・ 説明	7 障害者の 自己理解・自 己選択・自己 決定の支援	10 職業生活 に必要なスキ ル習得に向け た支援	15 関係機関 や家族との連 携	

* 分担箇所は、調査票における設問の順番で標記している（左から順に回答してもらった）

ウ 調査協力の依頼

調査対象機関の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、調査協力依頼には、調査A～Gそれぞれに対応するウェブアンケートフォームのアドレスとパスワードを記載し、振り分けた調査対象機関が、間違いなく該当する調査にアクセスできるようにした。

エ 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

2023年9月～2023年10月

(4) 調査内容（参照：巻末資料3）

ア 回答者の属性

回答者の所属機関で実施・運営している事業、回答者の職種、就労支援実務に従事している期間、保有資格等について選択式で回答を求めた。

イ 必要な知識・スキル等の内容の意見集約に関する質問

知識・スキル等リスト（草案）についての質問は、それぞれ割り当てられた大見出し項目について、まず、中見出しレベルで内容の重要度について聞き、その後に具体的内容について内容の適切さについて聞き、最後にその大見出しレベルで追加すべき知識・スキル等を聞くものとした。

(ア) 中見出しレベルでの質問

この知識・スキル等を就労支援実務者が習得することは、効果的な就労支援を実施する上で、どの程度重要だと思うか、「重要度がとても高い」「重要度が高い」「どちらとも言えない」「重要度はあまり高くない」「重要度は低い」の5件法で回答してもらった。

(イ) 具体的内容レベルでの質問

具体的内容それぞれについて、内容の適切さについて「適切」か「要修正」の2件法で回答してもらった。

「要修正」を選択した場合に、その理由について「支援の実態と合わない」「必要性が低い内容がある」「追加すべき内容がある」「文章・表現が分かりにくい」「その他」の中から選択してもらい（複数回答可）、修正案や意見について自由記述方式で回答を求めた。

(ウ) 大見出しレベルでの質問

大見出し項目ごとに、現在記載している内容以外に追加すべき知識・スキル等があった場合に、自由記述方式で回答を求めた。

(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、妥当と認められた。

3 回答者の基本属性

(1) 有効回収数

ウェブフォームへの記入があった回答のうち、「就労支援実務者が効果的な就労支援を行うために必要な知識・スキル等の内容に関する質問」について、大見出し項目1つ以上回答を完了していた場合に有効回答とした。

有効回答は、111件（回収率72.1%）であった。ただし、このうち1名は就労支援実務の従事期間が1年未満と回答しており、本調査の対象としている「就労支援の経験が豊富な方」に合致しないと判断し、分析対象からは除外した。

(2) 回答者の所属機関で実施・運営している事業

回答者の所属機関で実施・運営している事業は、表2-9のとおり、就労移行支援事業と就労定着支援事業の両方を実施している機関が最も多く、次いで就業・生活支援センター、就労移行支援事業のみ実施している機関が比較的多かった。なお、以下の機関種別の分析を行う際には、就業・生活支援センター及び就労移行事業又は就労定着支援事業を実施していると回答した4機関は、実施・運営している事業が特定できないものとして分析から除外し、就労定着支援事業のみ実施している機関は1機関であるため、就労移行支援事業のみ、就労移行支援事業及び就労移行支援事業、就労移行支援事業のみと回答した機関を「就労移行／定着支援事業所」とし、分析を行うこととした。

表2-9 回答者の所属機関で実施・運営している事業

実施・運営している事業名	回答数	%
障害者就業・生活支援センター事業	34	30.9%
就労移行支援事業のみ	16	14.5%
就労移行支援事業及び就労定着支援事業	55	50.0%
就労定着支援事業のみ	1	0.9%
就業・生活支援センター及び 就労移行事業又は就労定着支援事業	4	3.6%
合計	110	

%は、回答者数（n=110）に占める割合

(3) 回答者の経験や専門性等

回答者の属性を、障害者職業総合センターの最近の一般の就労支援担当者の調査¹における回答者の属性と比較すると、回答者は、就労支援を担当する役職で、専門性や経験年数の長い者であったことが確認された。

ア 回答者の職種

回答者の職種は表2-10のとおりで、就業・生活支援センターでは主任就業支援担当者が最も多く、就労移行／定着支援事業所では就労支援員が最も多かった。また、管理職が回答者のうちの41.5%を占め、就業・生活支援センターの回答者は、管理職が回答者のうちの52.9%と半分以上を占め、就労移行／定着支援事業所では管理職だけでなく、サービス管理責任者や生活支援担当者も

¹ 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」、2023。

一定数含まれていた（表 2－11）。

表 2－10 回答者の職種

	就業・生活支援センター		就労移行／定着支援事業所		合計	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
主任就業支援担当者	23	67.6%	13	18.1%	36	34.0%
就業支援担当者	9	26.5%	6	8.3%	15	14.2%
就労支援員	1	2.9%	47	65.3%	48	45.3%
就労定着支援員	1	2.9%	33	45.8%	34	32.1%
計	34		72		106	

%は、機関種ごとの回答割合。運営する事業が特定できなかった 4 機関は除外。複数回答あり。

表 2－11 回答者が兼務する職種

	就業・生活支援センター		就労移行／定着支援事業所		合計	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
管理者、センター長、施設長、部長等の事業所の管理職	18	52.9%	26	36.1%	44	41.5%
サービス管理責任者	0	0.0%	21	29.2%	21	19.8%
生活支援員、生活支援担当者	2	5.9%	11	15.3%	13	12.3%
この中には該当なし	12	35.3%	23	31.9%	35	33.0%
無回答	2	5.9%	1	1.4%	3	2.8%
機関種ごとの回答者数	34		72		106	

%は、機関種ごとの回答割合。運営する事業が特定できなかった 4 機関は除外。複数回答あり。

イ 回答者の就労支援従事期間

回答者の就労支援従事期間のうち、最も多かったのは 10 年以上で 50.9%と半分以上を占めていた。次いで多かったのは 5 年～10 年未満であり、5 年以上の回答が概ね 9 割を占めていた。就業・生活支援センターと就労移行／定着支援事業所別にクロス集計を行ったところ、いずれの機関種でも 5 年以上の回答が 9 割近くであった（表 2－12）。

表 2－12 機関種と回答者の就労支援従事期間とのクロス集計

	就業・生活支援センター		就労移行／定着支援事業所		合計	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
1 年～3 年未満	1	2.9%	2	2.8%	3	2.8%
3 年～5 年未満	2	5.9%	6	8.3%	8	7.6%
5 年～10 年未満	12	35.3%	29	40.3%	41	38.7%
10 年以上	19	55.9%	35	48.6%	54	50.9%
合計	34		72		106	

%は、機関種ごとの回答割合。運営する事業が特定できなかった 4 機関は除外。

ウ 回答者が保有している資格等

回答者が現在保有している就労支援及び福祉・医療・対人関係の資格等については、職場適応援助者が 53.8%と回答者の半分以上を占めた。次いで社会福祉士、精神保健福祉士の保有者が多かつ

た（表２－13）。就業・生活支援センターと就労移行／定着支援事業所別にクロス集計を行ったところ、社会福祉士の保有者について、就業・生活支援センターで58.8%と多かった（表２－13）。

表２－13 機関種と回答者が保有している資格等のクロス集計

	就業・生活支援センター		就労移行/ 定着支援事業所		計	
	回答数	%	回答数	%		%
職場適応援助者（ジョブコーチ）	18	52.9%	39	54.2%	57	53.8%
社会福祉士	20	58.8%	15	20.8%	35	33.0%
精神保健福祉士	13	38.2%	15	20.8%	28	26.4%
介護福祉士	4	11.8%	9	12.5%	13	12.3%
公認心理師	2	5.9%	6	8.3%	8	7.5%
臨床心理士	0	0.0%	1	1.4%	1	0.9%
国家資格キャリアコンサルタント	1	2.9%	5	6.9%	6	5.7%
キャリアコンサルティング技能士	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
産業カウンセラー	1	2.9%	1	1.4%	2	1.9%
作業療法士	1	2.9%	3	4.2%	4	3.8%
その他	8	23.5%	10	13.9%	18	17.0%
保有資格なし（または無回答）	1	2.9%	11	15.3%	12	11.3%
機関種ごとの回答者数	34		72		106	

%は、機関種ごとの回答割合。運営する事業が特定できなかった4機関は除外。複数回答あり。

4 知識・スキル等の重要度の評価結果

知識・スキル等リスト（草案）の中見出しレベルで、効果的な就労支援を実施する上での重要度の評価結果を集計・分析した。

（1）知識・スキル等ごと重要度の評価

知識・スキル等リスト（草案）のタイトルごとの重要度の評価について、「重要度がとても高い」を5点、「重要度が高い」を4点、「どちらとも言えない」を3点、「重要度はあまり高くない」を2点、「重要度は低い」を1点として、平均値を求め比較した。

図２－１に示すように、多くの知識・スキル等の重要度の評価は高く、重要度が高いと回答する割合も高かった。平均が最も高かったのは「８－イ：作業遂行面・対人面・生活面を本人と一緒に整理・分析するアセスメント」と「８－カ：アセスメント手法①：聞き取りや資料等による情報収集」であり、次いで「15－イ：連携先機関への情報提供と連携体制の構築」「８－ア：ニーズの引き出し、ニーズ充足に向けた職業的観点からのアセスメント」「２－イ：就労支援において支援者が取るべき態度」であった。一方、平均が最も低かったのは「11－ク：職場適応・定着に役立つ機器や資源の情報提供」であり、次いで「10－エ：通勤支援」「11－オ：求職活動の一環としての職業能力開発の選択支援」「４－イ：雇用管理」「８－キ：アセスメント手法②：専門的ツールを用いたアセスメント」となった。

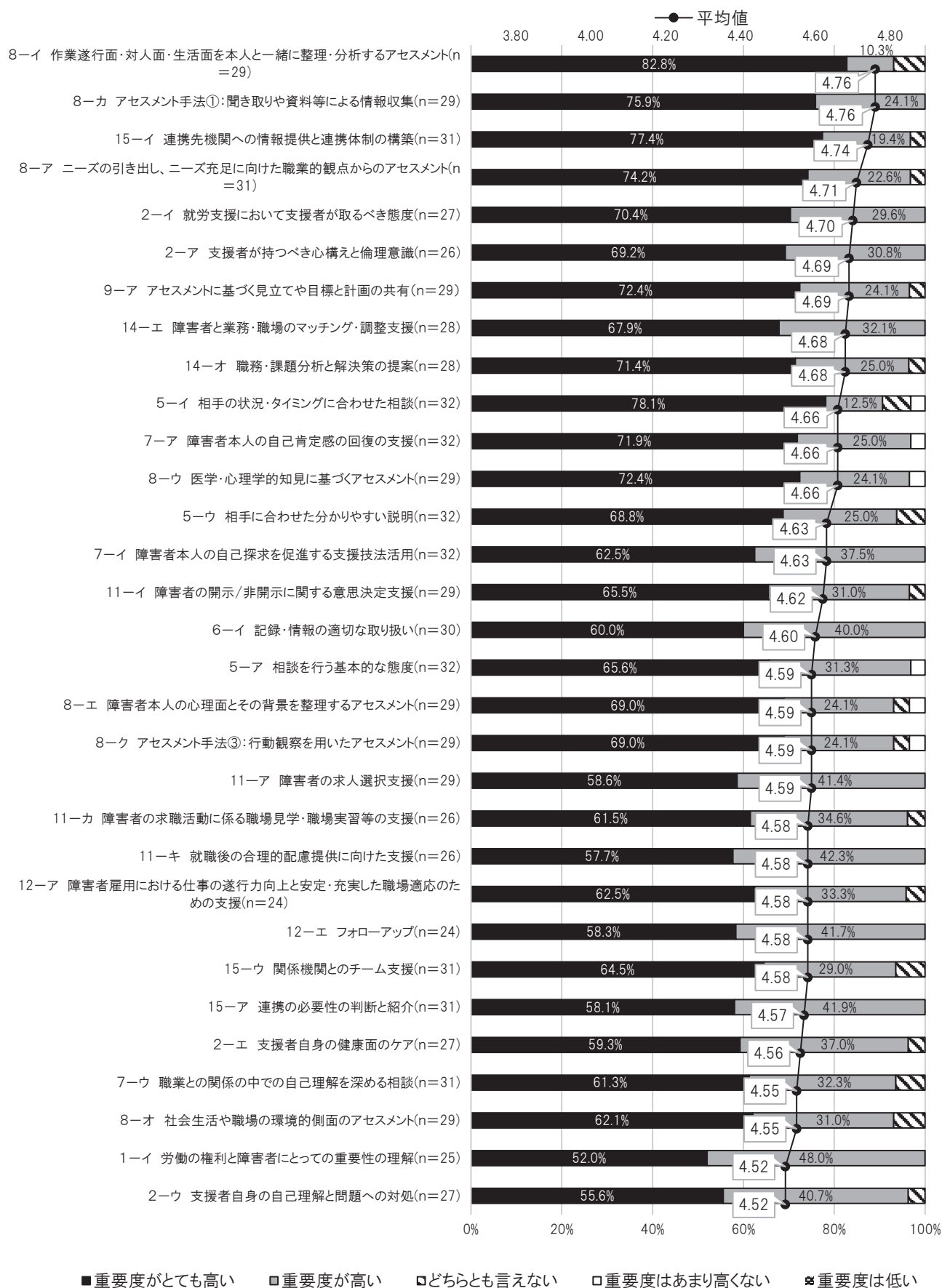


図2-1 知識・スキル等ごとの重要度の回答の割合と平均値(1/2)

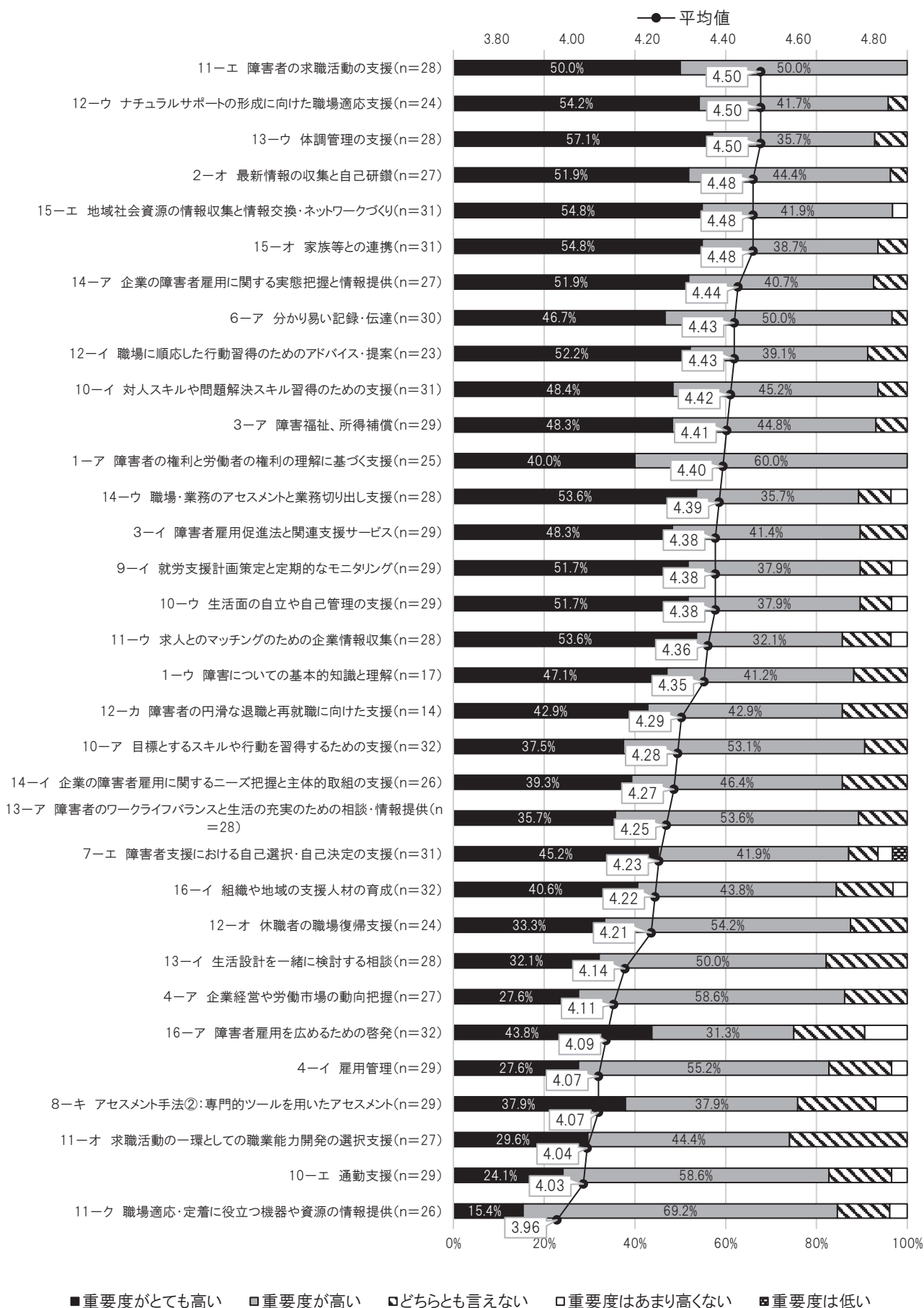


図2-1 知識・スキル等ごとの重要度の回答の割合と平均値 (2/2)

(2) 機関種ごとの差

「重要度がとても高い」を5点、「重要度が高い」を4点、「どちらとも言えない」を3点、「重要度はあまり高くない」を2点、「重要度は低い」を1点として、それぞれの知識・スキル等の重要度についての得点の平均について、就業・生活支援センターと就労移行／定着支援事業所の平均の差を分析するため、Mann-Whitney のU検定を行った結果を表2-14に示す。

「15-エ：地域社会資源の情報収集と情報交換・ネットワークづくり」だけで、1%水準（ $p = 0.008$ ）で有意差が見られ、就業・生活支援センターで重要度がより高く評価されていた。

その他、「11-キ：就職後の合理的配慮提供に向けた支援」についても就業・生活支援センターで重要度がより高く評価され、一方、「13-ア：障害者のワークライフバランスと生活の充実のための相談・情報提供」については、就労移行／定着支援事業所で重要度が高く評価される傾向が認められた。

その他の項目については、全般的に、今回の知識・スキル等リスト（草案）の項目の重要度の評価には、機関種による差は認められなかった。

表2-14 機関種により重要度に差が認められた項目（平均及び Mann-Whitney のU検定の結果）

知識・スキル等（草案）の タイトル	機関種別	回答数	平均 (標準偏差)	U検定 有意確率
11-キ 就職後の合理的配慮提供に向けた支援	就業・生活支援センター	8	4.88 (0.35)	$p = 0.090$
	就労移行／定着支援事業所	18	4.44 (0.51)	
13-ア 障害者のワークライフバランスと生活の充実のための相談・情報提供	就業・生活支援センター	10	3.90 (0.57)	$p = 0.074$
	就労移行／定着支援事業所	17	4.41 (0.62)	
15-エ 地域社会資源の情報収集と情報交換・ネットワークづくり	就業・生活支援センター	11	4.91 (0.30)	$p = 0.008$
	就労移行／定着支援事業所	18	4.22 (0.73)	

5 知識・スキル等の具体的内容の適切さの評価と修正意見

知識・スキル等リスト（草案）のある具体的内容 200 項目について、適切さを聞いた結果、「適切」の評価が100%は45項目、90%以上100%未満が105項目、80%以上90%未満が46項目、80%未満であったのは4項目であった。

具体的な修正意見としては、労働の権利や法規、合理的配慮の知識を持ち、障害者の自己理解・自己決定を支援することが必要であることや、個別ニーズに対応する地域機関との連携、職業生活に必要なスキル習得、職場適応から生活支援まで一貫した支援を行う知識とスキルが重要であること等、多様なものがあつた。

以下の表2-15から表2-78に、すべての具体的内容 200 項目について、適切さの評価と修正意見の結果を示す。適切性は90%以上で適切とされた項目は適切と評価されたとし、90%未満の項目については適切性を低く評価されたことに留意して修正意見を整理した結果を示す。

(1) 「障害者の就労支援の理念と目的」について

「障害者の就労支援の理念と目的」について、修正課題としては、「ノーマライゼーションとイン

クルーシブな雇用の実現に注力」についての平易な表現、障害者雇用の「経営的メリット」の事業主への説明についての内容の明確化、障害の有無や程度にかかわらず労働の権利の明確な表現、「社会参加による役割意識の獲得」という労働の意義の明確化、リハビリテーション（社会復帰）における就労の重要性等の明確化、また、個人と社会の相互作用による障害についての分かりやすい表現にするようにということであった。

ア 「障害者の権利と労働者の権利の理解に基づく支援」について

【説明文】障害者権利条約に基づく権利擁護の重要性と、ノーマライゼーションとインクルーシブな雇用の実現に注力する必要性について理解し、他者に説明できる。

適切性の評価は、「ノーマライゼーションとインクルーシブな雇用の実現に注力し、事業主に社会的重要性及び経営的メリットを説明する。」では低くなり、「ノーマライゼーションとインクルーシブな雇用の実現に注力」という表現では、用語自体が伝わらず求められる行動が分かりにくく修正が必要という意見があった。また、事業主に障害者雇用の「経営的メリット」を説明することについて、表現の見直しの必要性の意見もあった。

表 2-15 「障害者の権利と労働者の権利の理解に基づく支援」の適切さの評価

「障害者の権利と労働者の権利の理解に基づく支援」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 障害者差別解消法、障害者虐待防止法の主な内容と権利擁護・虐待防止の重要度を理解した上で、事業主にもその重要性を説明できる。	25	0	100.0%	0	0	0	0	0
b) 障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）に基づく障害者差別禁止と合理的配慮の趣旨と主な内容を理解し、事業主にも説明できる。	24	1	96.0%	0	0	0	1	0
c) ノーマライゼーションとインクルーシブな雇用の実現に注力し、事業主に社会的重要性及び経営的メリットを説明する。	22	3	88.0%	0	0	1	3	0

意見	c)	・ 専門の方でないと用語自体知らないのではないかな。
		・ 「注力」・ ・求められる行動がわかりにくいです。「経営的メリット」・ ・意味合いは理解できるが、この表現でいいのか気になりました。

イ 「労働の権利と障害者にとっての重要性の理解」について

【説明文】すべての人に働く権利と責任が認められており、障害者にとっても就労が重要な意義を持つことを理解している。

適切性の評価はいずれも低くなった。障害者と健常者を分けてそれぞれに権利等が認められているという表現ではなく、障害の有無にかかわらず権利等が認められていることを明確にすべきという意見があった。また、就労の意義について、「自己肯定感や充足感」よりも「社会参加による役割意識の獲得」について追加すべきという意見があった。

表 2-16 「労働の権利と障害者にとっての重要性の理解」の適切さの評定

「労働の権利と障害者にとっての重要性の理解」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) すべての人に働く権利と責任が認められているように、すべての障害者にも同様の権利と責任が認められていることを理解する。	22	3	88.0%	1	0	0	1	2
b) 就労は障害者本人にとってアイデンティティ確立、(経済的・精神的・生活的)自立、自己肯定感向上や充実感の獲得など、重要な意義を持つことを理解する。	22	3	88.0%	0	1	2	1	1

意見	a)	・ 障害のある人もない人も、すべての人に働く権利と責任が認められていることを理解する。
	b)	・ 「自己肯定感や充足感」削除、「社会参加による役割意識の獲得」追加。

ウ 「障害についての基本的知識と理解」について

【説明文】障害者が働くことが難しい状況について、障害者個人や特性の問題としてのみ捉えるのではなく、社会環境の問題も踏まえてその状況を理解し、個人と社会環境双方への支援を行っている。

適切性の評定はいずれも低くなった。「障害やその重さを理由に人権の否定や社会参加の制限を行ってはならず、支援はすべての障害者の人権と社会参加の実現のためであることを理解する。」について要修正という意見があったが、具体的な理由が示されていなかった。「国際生活機能分類（ICF）の考え方を理解し、働く能力（活動）や雇用の制限（参加）について、障害者個人の問題だけでなく、環境との相互作用の中で捉える。」については分かりにくいことから要修正の意見はあったが、具体的な修正意見は特に示されていなかった。

表 2-17 「障害についての基本的知識と理解」の適切さの評定

「障害についての基本的知識と理解」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 障害やその重さを理由に人権の否定や社会参加の制限を行ってはならず、支援はすべての障害者の人権と社会参加の実現のためであることを理解する。	15	2	88.2%	0	0	0	0	0
b) 国際生活機能分類（ICF）の考え方を理解し、働く能力（活動）や雇用の制限（参加）について、障害者個人の問題だけでなく、環境との相互作用の中で捉える。	15	2	88.2%	0	0	0	1	0

エ 「障害者の就労支援の理念と目的」に追加すべき知識・スキル等について

この大見出しで、追加すべき知識・スキル等について以下の意見があった。

意見	・ 「働くことは最大のリハビリテーション」であることの理解
----	-------------------------------

(2) 「就労支援における支援者の基本的姿勢」について

「就労支援における支援者の基本的姿勢」について、より内容を明確にするための表現の見直し等に関する意見があり、具体的には、障害者本人が適切な職業選択ができるように支援ニーズを意識すること、障害者や事業主、関係機関と信頼関係のもと対等な立場で接すること、倫理的ジレン

マ状態を解決するための上司や指導担当者以外の相談先、範囲外の問題を抱え込んでオーバーワークにならないこと、ノーマライゼーション、人権尊重、権利擁護といった理念に立脚すること等が、修正意見で上がった。

ア 「支援者が持つべき心構えと倫理意識」について

【説明文】支援者自身が倫理観を身につけ、偏見を排し、利用者のニーズや権利を尊重する態度を備えている。

全般的に適切と評定されたが、障害者本人が適切な職業選択ができるようにニーズの充足を意識して支援に取り組むことが重要であるという意見があった。

表 2-18 「支援者が持つべき心構えと倫理意識」の適切さの評定

「支援者が持つべき心構えと倫理意識」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	追加内容	分かりにくい	その他
a) 障害者の能力について決めつけ・固定観念に捉われることなく、様々な可能性を排除せずに支援に取り組む。	27	0	100.0%	0	0	0	0	0
b) 障害者本人のニーズの充足を常に意識して支援に取り組む。	25	2	92.6%	0	0	2	0	0
c) 日頃から職業倫理を意識して支援を選択・実施する。	26	1	96.3%	0	0	0	0	0
d) 個人情報の取り扱いには細心の注意を払い、守秘義務を遵守する。	26	1	96.3%	0	0	1	0	0

意見	b)	・ニーズの充足を常に意識しつつ、本人が適切な職業選択ができるよう支援に取り組む。
----	----	--

イ 「就労支援において支援者が取るべき態度」について

【説明文】支援者自身が適切な社会的態度を持つことが重要であることを理解し、相手の立場を尊重する態度を備え、TPO に合った振る舞いをしている。

適切性の評定は、「障害者、家族、事業主、関係機関に敬意を表し、それぞれの立場を尊重する態度で接する。」で低くなり、障害者や事業主、関係機関との関係については、「敬意を表し」というより「信頼関係のもと、対等な立場で接する」という表現が適切であるという修正案があった。

表 2-19 「就労支援において支援者が取るべき態度」の適切さの評定

「就労支援において支援者が取るべき態度」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	追加内容	分かりにくい	その他
a) 障害者、家族、事業主、関係機関に敬意を表し、それぞれの立場を尊重する態度で接する。	24	3	88.9%	0	0	2	1	0
b) 職場環境や場面に応じた服装や言葉遣い、振る舞いをする。	26	1	96.3%	0	0	0	0	1

意見	a)	・～に敬意を表し 削除 ・敬意を表しつつ、信頼関係のもと、対等な立場で接する。
	b)	・一般論なので削除で良いかと思います。

ウ 「支援者自身の自己理解と問題への対処」について

【説明文】支援者自身の自己理解を深め、周囲と相談しながら、就労支援に関する問題解決に向けて自身ができる支援について弛みなく考えている。

全般的に適切と評定されたが、簡潔な表現のための指摘や、倫理的ジレンマ状態を解決するための上司や指導担当者以外の相談先の追加の意見があった。

表 2-20 「支援者自身の自己理解と問題への対処」の適切さの評定

「支援者自身の自己理解と問題への対処」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切な割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 日々の業務をふりかえり、自己理解を深め、自分の得手・不得手や限界を把握した上で、就労支援に関する問題解決に向けて自身ができる支援について考える。	26	1	96.3%	0	0	0	1	0
b) 問題や葛藤が生じた場合でも、感情をコントロールし、周りに相談しつつ、冷静に対処する。	26	1	96.3%	0	0	0	1	1
c) 倫理的ジレンマには、その解決に向けて上司や指導担当者と相談をしながら自分なりの考えを整理する。	25	2	92.6%	0	0	1	1	0

意見	a)	・「就労支援に関する問題解決に向けて」を削除
	b)	・読点が多い。
	c)	・～その解決に向けて上司、指導担当者、同僚等と相談・検討しながら

エ 「支援者自身の健康面のケア」について

【説明文】支援者自身の身体・精神的な健康面のケアをしつつ、支援に取り組んでいる。

全般的に適切と評定されたが、範囲外の問題を抱え込んでオーバーワークにならないことについての具体的な表現の意見があった。

表 2-21 「支援者自身の健康面のケア」の適切さの評定

「支援者自身の健康面のケア」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切な割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 睡眠、食事、運動などの自分自身の基本的な生活習慣に目を向け、健康管理に気を付ける。	27	0	100.0%	0	0	0	0	0
b) 独りで問題や悩みを抱え込まず、上司や同僚と相談し、周囲の協力も得ながら支援に取り組む。	26	1	96.3%	0	0	1	0	0

意見	b)	・自身の属する機関で対応可能な支援なのかを検討し、勤務時間外での業務はしない。
----	----	---

オ 「最新情報の収集と自己研鑽」について

【説明文】効果的な支援を提供するため、最新の知識・技術や事例の情報収集等を積極的に行っている。

全般的に適切と評定され、修正意見はなかった。

表 2-22 「最新情報の収集と自己研鑽」の適切さの評定

「最新情報の収集と自己研鑽」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 日頃から支援の問題・課題を把握し、最新の知識やスキル、支援事例、調査研究などに関する情報を積極的に収集する。	27	0	100.0%	0	0	0	0	0
b) 対応に困ることや、経験の少ない事例等があった場合に、書籍・WEB等の情報やその分野に携わる関係機関等の意見を収集する。	27	0	100.0%	0	0	0	0	0
c) オンライン相談、情報通信技術（IT、ICT）を活用した支援についての情報を収集し、メリット・デメリットを考慮しつつ効果的な提案・活用を行う。	27	0	100.0%	0	0	0	0	0

カ 「就労支援における支援者の基本的姿勢」に追加すべき知識・スキル等について

この大見出しで、追加すべき知識・スキル等について以下の意見があった。

意見	・ 支援者が持つべき理念（ノーマライゼーション、人権尊重、権利擁護）
----	------------------------------------

（３）「障害者就労支援に関する法令・制度・サービス」について

「障害者就労支援に関する法令・制度・サービス」について、就労系福祉サービスのサービス内容や報酬体系、所得補償の相談窓口の活用等、現実の相談支援場面を踏まえた表現を求める意見があり、労働法、障害者虐待防止法に関する知識、自立支援医療制度についての内容の追加の必要性の意見もあった。

ア 「障害福祉、所得補償」について

【説明文】障害福祉サービスや所得補償についての基礎的知識を有し、情報提供や提案を行っている。

適切性の評定は、「就労系福祉サービスのサービス内容や報酬体系について基本的な知識を有し、支援を行う。」「所得補償に関する内容や手続きを理解し、収入の見通しを立てる相談での活用及び相談窓口の紹介を行う。」で低くなった。これらの要修正の理由としては、支援の実態との不一致や必要性の低さ等を挙げており、より支援の実態等に即した表現への修正意見が見られた。

表 2-23 「障害福祉、所得補償」の適切さの評定

「障害福祉、所得補償」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 障害福祉サービス全体像と各種サービスの概要を理解し、情報提供を行う。	29	0	100.0%	0	0	0	0	0
b) 就労系福祉サービスのサービス内容や報酬体系について基本的な知識を有し、支援を行う。	25	4	86.2%	1	1	0	2	0
c) 障害福祉サービスを活用しつつ働くことについて、提案や検討をする。	28	1	96.6%	0	0	1	0	0
d) 所得補償に関する内容や手続きを理解し、収入の見通しを立てる相談での活用及び相談窓口の紹介を行う。	26	3	89.7%	1	2	0	0	0

意見	b)	・ （有し、支援を行う。⇒）有しながら支援を行う。
	c)	・ ～提案や検討、関係機関の紹介・連携を行う。

イ 「障害者雇用促進法と関連支援サービス」について

【説明文】障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）や関連支援サービスについての知識を有し、説明や紹介を行っている。

全般的に適切と評定され、修正意見はなかった。

表 2-24 「障害者雇用促進法と関連支援サービス」の適切さの評定

「障害者雇用促進法と関連支援サービス」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 障害者雇用促進法に関する概要を理解し、障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度、差別禁止や合理的配慮について、障害者や事業主に分かりやすく説明する。	28	1	96.6%	1	1	0	0	0
b) 障害者雇用に係る助成金や減税措置等の制度の考え方や仕組み、留意事項を理解した上で、必要な場合は事業主に申請・相談窓口を紹介する。	27	2	93.1%	2	1	0	0	0
c) 障害者雇用関連機関の支援サービスの概要や利用方法についての知識を持ち、障害者や事業主に紹介する。	29	0	100.0%	0	0	0	0	0

ウ 「障害者就労支援に関する法令・制度・サービス」に追加すべき知識・スキル等について

この大見出しで、追加すべき知識・スキル等について以下の意見があった。

意見	・労働法、障害者虐待防止法に関する知識 ・自立支援医療制度
----	--

(4) 「企業経営と雇用管理」について

「企業経営と雇用管理」について、在宅勤務や自営等の支援、人間工学の基礎知識の活用、労働関係法規や社会保険制度に関する基礎的知識の活用等は実際の場面と合わないことがあり、むしろ、障害と障害者雇用の企業啓発や、障害種別ごとの雇用管理に向けた助言を含め、発展的な内容として捉えた方がよいという意見があった。

ア 「企業経営や労働市場の動向把握」について

【説明文】企業経営・経済、労働市場・障害者の働き方の動向を把握した上で、障害者と事業主双方との相談を行っている。

適切性の評定は、「在宅勤務や自営等、多様な働き方に関する事例や活用できる支援等の情報収集をし、相談場面等で活用する。」で低くなり、在宅勤務や自営等の支援については、支援の実態との不一致や必要性の低さから、要修正や削除といった意見があった。また、「多様な働き方に関する事例や活用できる支援等の情報提供をする」と修正する意見もあった。

表 2-25 「企業経営と雇用管理」の適切さの評定

「企業経営と雇用管理」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切な割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 民間企業の経営・経済の動向や障害者就労に関する動向を把握する。	29	1	96.7%	1	0	0	0	0
b) 地域の労働市場情報を各種情報やネットワーク等を通じて把握する。	28	2	93.3%	1	0	1	0	0
c) 在宅勤務や自営等、多様な働き方に関する事例や活用できる支援等の情報収集をし、相談場面等で活用する。	25	5	83.3%	3	2	1	0	0

意見	c)	・相談場面等で活用する→情報提供する。 ・削除 ・地方での情報は少ない。
----	----	--

イ 「雇用管理」について

【説明文】労働関係法規や雇用管理に関連する制度や安全衛生等の知識を有し、障害者と事業主双方の支援を行っている。

適切性の評定はいずれも低くなった。「労働関係法規や社会保険制度に関する基礎的知識を有し、障害者・事業主双方への助言に役立てる。」については、「要修正」の理由として、支援の実態との不一致や必要性が低い等があった。また、「人間工学」については分かりにくい等という意見が複数あった。

表 2-26 「雇用管理」の適切さの評定

「雇用管理」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切な割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 労働関係法規や社会保険制度に関する基礎的知識を有し、障害者・事業主双方への助言に役立てる。	26	3	89.7%	1	1	1	1	0
b) 人間工学や安全衛生の基礎的知識をもとに、業務遂行・手順・安全な職場環境に関する助言を行う。	23	6	79.3%	2	0	1	4	0

意見	b)	・人間工学…??? ・人間工学は支援をする上で意識はしていない。
----	----	---

ウ 「企業経営と雇用管理」に追加すべき知識・スキル等について

この大見出しで、追加すべき知識・スキル等について以下の意見があった。

意見	・事業主へ障害種別ごとの一般的な特性の周知や雇用管理に向けた助言を行えるスキル。 ・「企業経営と雇用管理」に関する知識・スキルを身に着けることは必要だが、経験年数に伴って身に付けるべき知識・スキルにしておいた方がよいのでは？と思う。 ・障害と障害者雇用の意義を企業全体に浸透させる。
----	---

(5) 「様々な相手（障害者・事業主・関係機関・家族等）との相談・説明」について

「様々な相手（障害者・事業主・関係機関・家族等）との相談・説明」については、支援者の役割や限界の説明が必要としても、それが優先されているとの誤解のないようにすることや、相談内

容の整理や適切な相談時間等、利用者の負担の考慮についての修正意見があり、共通に見直せるパンフレット等の準備、TPO に合わせた対応、相談しやすい場所や環境、傾聴や伝達等の専門スキル等についても追加が必要との意見もあった。

ア 「相談を行う基本的な態度」について

【説明文】支援者の役割や相談目的を説明した上で、共感的態度で傾聴し、一緒に考える姿勢で相談している。

全般的には適切と評定されたが、支援者の役割や限界の説明が優先されているとの誤解のない表現への修正意見があった。

表 2-27 「相談を行う基本的な態度」の適切さの評定

「相談を行う基本的な態度」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 相談の目的を丁寧に説明し、相談中も、適宜目的を共有する。	32	0	100.0%	0	0	0	0	0
b) 支援者・所属機関の役割や限界を明確に説明する。	29	3	90.6%	0	0	0	1	1
c) 傾聴のスキルを身に付け、共感的態度で話を聴き、一緒に考える姿勢で相談を行う。	32	0	100.0%	0	0	0	0	0
d) 次のステップ・機会を明確にした上で終了する。	31	1	96.9%	0	0	1	0	0

意見	b)	・ 限界という言葉が適切か違和感があり、支援できる範囲など他に表現を検討すべきではないか。 ・ b) の内容がアの中で 2 番目に優先される位置にあることが、他のことより大事なことのよう受け取れるため、順番の入れ替えが必要と思いました。
	d)	・ 明確にならない場合もあるので、その時は次回に持ち越すこともある。

イ 「相手の状況・タイミングに合わせた相談」について

【説明文】話の経過、相手の状況・タイミングに合わせて、話の整理・話題転換・話題への踏み込みを行っている。

全般的には適切と評定されたが、相談内容等を適宜整理したり、負荷が大きくなりすぎない相談時間としたり、利用者の負担を考慮することについてはより具体的な例を交えた方がよい等といった意見があった。

表 2-28 「相手の状況・タイミングに合わせた相談」の適切さの評定

「相手の状況・タイミングに合わせた相談」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 相談内容が複雑化した場合は、これまでの相談内容や経過を整理して分かり易くまとめ、相手と共有する。	30	2	93.8%	1	0	0	2	0
b) 必要に応じて休息を挟む、話題の転換を図る等相手の負担を考慮する。	29	3	90.6%	0	1	2	2	0
c) 踏み込んだ話については、相手との信頼関係構築状況や相手の心理状況、事態の切迫具合などを勘案して、適切なタイミングで行う。	31	1	96.9%	0	0	0	1	0

意見	a)	・相談内容が複雑化していなくとも、区切りごとにまとめて共有すべきではないか。 ・複雑化という表現がわかりにくい気がします。
	b)	・あらかじめ時間を定めるなど負荷が大きくなるよう配慮を講じる等、なにか表現の再考が必要ではないか。 ・この部分に関してより具体的な事例を交えた説明があると良いと考える。 ・時には早めに切り上げることも必要。
	c)	・この部分に関してより具体的な事例を交えた説明があると良いと考える。

ウ 「相手に合わせた分かりやすい説明」について

【説明文】相手の立場や必要な内容に応じて、適切な情報を、相手の理解に合わせた内容・方法で分かり易く伝えている。

全般的に適切と評定された。

表 2-29 「相手に合わせた分かりやすい説明」の適切さの評定

「相手に合わせた分かりやすい説明」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 相手の立場や必要な内容に応じた情報に絞り、簡潔に伝える。	31	1	96.9%	0	0	1	1	0
b) 相手の理解を確認し、必要に応じて解説や具体例を加える。	32	0	100.0%	0	0	0	0	0
c) 相手が理解しやすい適切な用語を使用する。	32	0	100.0%	0	0	0	0	0
d) 相手が理解しやすい方法やツールを用いて伝える。	32	0	100.0%	0	0	0	0	0

意見	a)	・「絞り」という表現が適切か分からない、「整理し」など他の表現を再考すべきではないか。
----	----	---

エ 「様々な相手（障害者・事業主・関係機関・家族等）との相談・説明」に追加すべき知識・スキル等について

この大見出しで、追加すべき知識・スキル等について以下の意見があった。

意見	・共通に見直せる資料（パンフレット）を準備すること。 ・相談者の状況・状態（TP0）に合わせた対応 ・相談しやすい場所や環境 ・話しの聞き方、伝え方についての専門的なスキル、知識
----	--

（6）「支援者間の記録・伝達」について

「支援者間の記録・伝達」について、言葉の使い方の吟味の必要性、簡潔な伝達は重要だが支援者の主観で事実をゆがめないこと、関係機関での情報共有における「本人への丁寧な説明と同意」について実質的な分かりやすい表現にすべき等の修正意見があった。また、支援者間の記録・伝達においては、支援機関内や関係機関での共有認識を作ることにより重視すべきという意見もあった。

ア 「分かり易い記録・伝達」について

【説明文】支援経過や対象者情報の記録・伝達を行う際には、客観的で簡潔な内容・文章構成を心がけている。

適切性の評価は、「言葉の使い方に敏感になり、十分に検討した記録・伝達とする。」で低くなった。「要修正」の理由としては、分かりにくいという回答が複数あり、修正意見としては「敏感になり」というより言葉の使い方の吟味の必要性を示唆するものや、「言葉の使い方は十分に検討した記録・伝達をする。」という修正案があった。また、適切と評価されているが、「必要な情報に的を絞り、分かり易い記録・伝達を行う。」については、「必要な情報に的を絞る」ことで支援者の主観で事実をゆがめることにならないように留意すべきという意見もあった。

表 2-30 「分かり易い記録・伝達」の適切さの評価

「分かり易い記録・伝達」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 客観的に（主観を交えず行動や結果を記録し、解釈と事実を分けて）伝える。	30	0	100.0%	0	0	0	0	0
b) 必要な情報に的を絞り、分かり易い記録・伝達を行う。	28	2	93.3%	0	0	1	1	0
c) 言葉の使い方に敏感になり、十分に検討した記録・伝達とする。	25	5	83.3%	0	1	1	3	0

意見	b)	・必要な情報に的を絞りとは本人の主観が入ってしまう可能性がある。事実を書くことからそれてしまうのでは。
	c)	・敏感になりという表現はあまりよくない。 ・言葉の使い方は十分に検討した記録・伝達をする。

イ 「記録・情報の適切な取り扱い」について

【説明文】個人情報保護法の趣旨を十分に理解した上で記録・情報を適切に取り扱っている。

全般的に適切と評価されたが、関係機関との情報共有の際には、障害者本人への丁寧な説明だけでなく本人からの同意を得ることも加えた具体的な修正案や、実際の支援では設問に記載されているほど丁寧な対応をしていないという意見があった。

表 2-31 「記録・情報の適切な取り扱い」の適切さの評価

「記録・情報の適切な取り扱い」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 支援経過や対象者情報の記録にあたっては、個人情報保護法やそれに伴う保有個人情報の開示請求について理解した上で適切に取り扱う。	29	1	96.7%	0	0	0	1	0
b) 関係機関等との情報共有の際には、本人に対してその目的を丁寧に説明し、本人の不利益にならない最良の内容や方法を一緒に検討した上で、本人の同意を得て行う。	28	2	93.3%	2	0	0	0	0

意見	b)	・関係機関等との情報共有の際には、本人に対してその目的を丁寧に説明し、本人の同意を得て行う。 ・情報共有の際には、利用者から同意は得るが、本設問ほど丁寧には行っていない。
----	----	--

ウ 「支援者間の記録・伝達」に追加すべき知識・スキル等について

この大見出しで、追加すべき知識・スキル等について以下の意見があった。

意見	・支援機関内や関係機関での共有認識を作る
----	----------------------

(7) 「障害者の自己理解・自己選択・自己決定の支援」について

「障害者の自己理解・自己選択・自己決定の支援」について、障害者本人の職業での強み等の発揮の「気づき」は様々な場面で得られることや、自己理解を深める支援では、職業との関係の中での課題の整理と対処法の検討、さらにその対処法を試す機会が重要であること、また、自己選択・自己決定の支援では、障害者本人のニーズと提供するサービスのすり合わせ、ニーズ充足のための本人と支援者の取組の明確化等が重要であるとの意見が得られた。また、障害者本人と支援者の協働関係の構築のための、コミュニケーションに関するスキル（ソフトスキル）、支援者自身の内省や姿勢についても重要であるとの意見があった。

ア 「障害者本人の自己肯定感の回復の支援」について

【説明文】障害者が自身の強みに気づき、自己肯定感を回復することで、自己理解を更に深め、本来の力を発揮していけるよう支援している。

全般的に適切と評定されたが、障害者本人の職業での強み等の発揮の「気づき」は様々な場面で得られることから、そのための支援は相談場面だけに限らない方がよいことを示唆する意見があった。

表 2-32 「障害者本人の自己肯定感の回復の支援」の適切さの評定

「障害者本人の自己肯定感の回復の支援」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 本人が本来の力を発揮できるよう、自己肯定感の向上に着目した支援を行う。	31	1	96.9%	0	0	0	1	0
b) 障害者本人が自身の強みや力を発揮できる職務や職場環境への気づきを得られるよう相談を行う。	31	1	96.9%	0	0	0	0	1

意見	b)	・気づきは相談だけではないと思うので、「関わりを行う」とかはどうか。
----	----	------------------------------------

イ 「障害者本人の自己探求を促進する支援技法活用」について

【説明文】障害者本人が自分自身を深く理解するため、様々な気づきを得られるよう、カウンセリング、体験と振り返り・意見のすり合わせ等の支援技法を活用している。（体験：職場実習、職場見学、求人情報の閲覧、実際に働く経験、対価を得る経験、模擬的就労場面（就労移行支援事業所における作業等）等、相談場面以外のリアルな体験の場。）

適切性の評定は、「内省を促す、解釈、要約等のカウンセリングの技法を用いて、障害者本人の自己探求を促進する。」では低くなり、「自己探求を促進する」よりも「自己理解を深める」という表現へ変更した方がよいという意見や、内省、解釈、要約等の専門用語が分かりにくいとの意見があ

った。

表 2-33 「障害者本人の自己探求を促進する支援技法活用」の適切さの評定

「障害者本人の自己探求を促進する支援技法活用」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 内省を促す、解釈、要約等のカウンセリングの技法を用いて、障害者本人の自己探求を促進する。	27	5	84.4%	0	0	0	3	0
b) 障害者が自分自身ができること・強みや課題と必要な支援に気づけるよう、体験と振り返りの支援を行う。	32	0	100.0%	0	0	0	0	0
c) 障害者本人の自己評価と支援者や職場の上司等の他者評価を共有し、意見のすり合わせを行う。	31	1	96.9%	1	0	0	0	0
d) グループワークを通じて、様々な意見やグループメンバーの言動から、自分自身に関する気づきが得られるよう支援する。	31	1	96.9%	0	1	0	0	0

意見	a)	・自己探求を促進よりも自己理解を深めるという表現の方が好ましいのではないかと。 ・技法をそもそも知らない方もいる。
----	----	--

ウ 「職業との関係の中での自己理解を深める相談」について

【説明文】障害者本人が自分に合った働き方と希望や目標の達成に向けた方法を見つけていけるよう、職業と自己に関する理解を深めるための支援を行っている。

全般的に適切と評定されたが、職業との関係の中での課題の整理と対処法の検討の相談に止まらず、その対処法を試す機会を設けることを追加すべきとする意見もあった。

表 2-34 「職業との関係の中での自己理解を深める相談」の適切さの評定

「職業との関係の中での自己理解を深める相談」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 体験と振り返りをとおして、様々な仕事・働き方についての理解を深め、それぞれの仕事・働き方を選択した際に起こりうる状況を本人とともに整理する。	32	0	100.0%	0	0	0	0	0
b) 働く希望や目標の達成に向けて課題となる内的要因（スキル不足など）や外的要因（景気の悪化など）について整理し、対処法を検討するための相談を行う。	30	2	93.8%	0	0	1	1	0

意見	b)	・相談を行い、その対処法を試す機会を設ける
----	----	-----------------------

エ 「障害者支援における自己選択・自己決定の支援」について

【説明文】情報整理の工夫やカウンセリング技法を効果的に活用することで、自己選択・自己決定を支援している。

全般的には適切と評定されたが、「障害者本人と協働関係を築き、インフォームド・チョイス、自己決定、積極的参加を促す支援を行う。」については、より内容を具体的に、障害者本人のニーズと提供するサービスのすり合わせ、ニーズ充足のための本人と支援者の取組の明確化等、分かりやすく示してほしいとの意見があった。また、「動機付け面接等のカウンセリング技法の基本を理解し

て、相談において活用する。」についても、「要修正」の理由として分かりにくいとの回答が複数あり、より分かりやすく示してほしいとの意見があった。

表 2-35 「障害者支援における自己選択・自己決定の支援」の適切さの評定

「障害者支援における自己選択・自己決定の支援」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 障害者本人と協働関係を築き、インフォームド・チョイス、自己決定、積極的参加を促す支援を行う。	28	3	90.3%	0	0	0	3	0
b) 障害者本人の考えを、分かり易く整理して提示し、選択・決定を可能にする。	30	1	96.8%	0	0	0	1	0
c) 動機付け面接等のカウンセリング技法の基本を理解して、相談において活用する。	28	3	90.3%	0	0	0	3	0

意見	a)	・「対象者のニーズと提供するサービスが合致しているか」「ニーズ充足のために本人がすること、支援者がすることは何か」 ・文言をかみ砕いて明記してほしい。
	b)	・文言をかみ砕いて明記してほしい。

エ 「障害者の自己理解・自己選択・自己決定の支援」に追加すべき知識・スキル等について

この大見出しで、追加すべき知識・スキル等について以下の意見があった。

意見	・コミュニケーションに関するスキル（ソフトスキル） ・どのように協働関係を築くのか、関係を築く上での姿勢について触れられるといい。支援者自身の自己覚知とか。
----	---

(8) 「就労支援のアセスメント」について

【注】ここでアセスメントとは、「本人が自分の職業能力・適性等を理解するために行うもの」で、「職業関連の能力に関する情報を収集し、その結果を本人と一緒に分析すること、それと同時に、障害者本人を取り巻く環境等に関する情報を収集し、本人と一緒に分析すること、この双方を行うこと」を指す。

「就労支援のアセスメント」について、生活面も含み、健康面・医療面、服薬状況や定期通院のための休みの配慮、食生活、家族関係等の支援ニーズ、仕事と生活の両立への考えや希望する仕事の把握、障害特性を踏まえた環境調整の課題や仕事をするうえで気をつけることの把握が重要であること、様々な要因による職業生活への影響の事前予測よりも実際の状況の確認やタイムリーな対応が重要であること等の多くの意見が得られた。さらに、自己理解や障害の開示についての考え方の把握や障害受容を強要する姿勢にならないことが重要であること、評価ツールや様々な検査はあくまで本人を理解する参考とするためのものであり、環境の評価も本人への影響の把握が重要であること、アセスメント結果について支援者だけで検討するのではなく、障害者本人とも共有し必要な支援を検討することが重要であるという意見があった。また、本人の社会的背景や地域社会での役割理解については、具体的に意義等が分かりにくいという意見もあった。

ア 「ニーズの引き出し、ニーズ充足に向けた職業的観点からのアセスメント」について

【説明文】障害者の仕事・生活・人生に関する考え方やニーズを引き出し、ニーズ充足に向けて必要な支援や環境を検討するため、課題だけでなく、障害者本人の強み・能力に着目して見立てている。（ニーズ：本人が望んでいること、社会（職業）生活上困っていること、専門職の目で援助が必要と考えられることの総体を指す。）

全般的に適切と評定されたが、「仕事に限らず、金銭管理、余暇活動、生活習慣などの生活面のニーズを把握する。」について、健康面・医療面、食生活、家族関係等の支援ニーズに関して追加すべき等といった具体的な修正意見があった。また、「障害者本人の仕事やキャリアに対する考え方や興味、ニーズを引き出す。」ことは、仕事と生活の両立への考えや希望する仕事を把握することであることや、「職業場面で障害特性が与える影響や、ニーズ充足に向けて想定される課題とその背景を見立て、必要な支援を検討する。」ことは、障害特性を踏まえた環境調整の課題や仕事をするうえで気をつけることの把握であるという、分かりやすい表現に向けた意見もあった。

表 2-36 「ニーズの引き出し、ニーズ充足に向けた職業的観点からのアセスメント」の適切さの評定

「ニーズの引き出し、ニーズ充足に向けた職業的観点からのアセスメント」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 障害者本人の仕事やキャリアに対する考え方や興味、ニーズを引き出す。	29	2	93.5%	0	0	0	1	1
b) 仕事に限らず、金銭管理、余暇活動、生活習慣などの生活面のニーズを把握する。	28	3	90.3%	1	0	3	0	0
c) 障害者本人の強みや能力に注目し、これまでの経過や関係機関等からの情報、行動観察等により、力を発揮しやすい環境や職務を見立てる。	29	2	93.5%	0	0	0	0	2
d) 職業場面で障害特性が与える影響や、ニーズ充足に向けて想定される課題とその背景を見立て、必要な支援を検討する。	29	2	93.5%	0	0	0	1	1

意見	a)	・「仕事と生活の両立をどう考えているか」「どんな仕事を希望しているか」
	b)	・～生活面、健康状態などの医療面のニーズ等も含め多角的に把握する。 ・「食生活」「家族関係」を加える。 ・生活面のニーズをどうサポートしていくか支援体制の確立が必要。
	d)	・「障害特性を鑑みて（ふまえて）、環境調整に必要なことや課題」「仕事をするうえで気をつけること」

イ 「作業遂行面・対人面・生活面を本人と一緒に整理・分析するアセスメント」について

【説明文】作業遂行力、対人関係、生活的自立の側面に関して情報収集を行い、本人と一緒に状況を整理・分析し、力を発揮しやすい環境や必要な支援について検討している。

全般的に適切と評定されたが、「交通機関の利用や身辺自立など、生活的自立に影響する要因を把握し、職業生活への影響を予測する。」について、事前予測よりも、実際の状況の確認が大切という意見があった。

表 2-37 「作業遂行面・対人面・生活面を本人と一緒に整理・分析するアセスメント」の適切さの評価

「作業遂行面・対人面・生活面を本人と一緒に整理・分析するアセスメント」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切な割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 作業指示の理解、指示に基づく遂行、作業の正確性、スピード、安全な遂行等の作業遂行力と必要な配慮を本人と一緒に把握・分析する。	29	0	100.0%	0	0	0	0	0
b) コミュニケーションの取り方や対人行動の傾向を、本人の認識と関係機関や職場、家族等からの情報、行動観察等を踏まえて整理・分析する。	29	0	100.0%	0	0	0	0	0
c) 交通機関の利用や身辺自立など、生活的自立に影響する要因を把握し、職業生活への影響を予測する。	28	1	96.6%	0	1	0	0	0

意見	c)	・文末の「予測」は必要なく、「確認する」が大切。
----	----	--------------------------

ウ 「医学・心理学的知見に基づくアセスメント」について

【説明文】障害・疾病について医学・心理学的知見を基に、認知機能や身体機能の特徴、疾病やストレスの状態を様々な情報から把握・分析している。

適切性の評価は、「障害・疾病の特性や症状・原因・予後等の基本的知識を有した上で、関係機関等からの情報や行動観察等を基にその人の特徴や状態、必要な支援・配慮を把握する。」で低く、服薬状況や定期通院のための休みの配慮の把握も重要であることの意見があった。また、「ストレスが生じるメカニズムを理解した上で、精神疾患による症状と職場環境等のストレス要因を総合的に整理して、障害者本人の状況を捉える。」でも低く、むしろ不穏時の具体的な様子や回復までのプロセスを計画できることが重要であることについての意見があった。また、医療機関等からの情報の限界を認識する必要性についての意見もあった。

表 2-38 「医学・心理学的知見に基づくアセスメント」の適切さの評価

「医学・心理学的知見に基づくアセスメント」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切な割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 障害・疾病の特性や症状・原因・予後等の基本的知識を有した上で、関係機関等からの情報や行動観察等を基にその人の特徴や状態、必要な支援・配慮を把握する。	26	3	89.7%	0	0	1	1	0
b) 認知機能（知能・注意・記憶・実行機能等）の特性を医療機関等からの情報や行動観察等を基に把握する。	27	2	93.1%	1	0	0	0	0
c) 身体機能（身体動作、視力・視野、聴力・言語機能等）の制限・程度や、社会生活においてできること（支援・機会があればできることを含む）を把握する。	28	1	96.6%	0	0	0	0	0
d) ストレスが生じるメカニズムを理解した上で、精神疾患による症状と職場環境等のストレス要因を総合的に整理して、障害者本人の状況を捉える。	26	3	89.7%	0	0	0	1	1

意見	a)	・服薬状況や定期通院のための休みの配慮について～
	b)	・医療機関等については、断片的、レッテル的なものも多く、知識としては良いが、支援者も傾倒してしまうところがあるので…。
	d)	・ストレス要因よりも不穏時の具体的な様子や回復までのプロセスを計画しておく方が有効ではないか。
		・ストレス時の反応は…他害行為があるか、自棄的になるのか～

エ 「障害者本人の心理面とその背景を整理するアセスメント」について

【説明文】障害者本人の就労意欲や障害に対する受け止め方について把握した上で、障害特性・環境・経済状況なども含めた総合的な視点からその背景を推定している。

適切性の評価はいずれも低くなった。「障害者本人の障害や症状に対する受け止め方を把握する。」については、障害受容を強要する姿勢にならないようにすることや、自己理解や障害の開示についての考え方の把握が重要であること、また、「障害者本人の就労意欲について、障害・疾病の特性、周囲の関わりや環境、社会的立場・経済的要因等様々な要因を総合的に整理して背景を推定する。」について、推定ではなく本人に確認し本人と共有することが重要であるとの意見があった。

表 2-39 「障害者本人の心理面とその背景を整理するアセスメント」の適切さの評価

「障害者本人の心理面とその背景を整理するアセスメント」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 障害者本人の就労意欲について、障害・疾病の特性、周囲の関わりや環境、社会的立場・経済的要因等様々な要因を総合的に整理して背景を推定する。	26	3	89.7%	0	0	2	1	0
b) 障害者本人の障害や症状に対する受け止め方を把握する。	23	6	79.3%	0	0	2	3	0

意見	a)	・文末の推定するについて。「推定から本人に確認する」が良いかと。 ・背景を推定するだけでなく、本人と共有することも加筆すべきでないか。
	b)	・追記か表現の工夫で、受け止め方が支援の妨げにならないようにできればと思います（障害受容できていないことが支援が進まない決定的な原因とならないように）。 ・他に良い表現も浮かばないが、「受け止め方」という表現が適切か分からない。 ・障害受容や自己理解（自己覚知）はどの程度か。障害の開示について、どのように思っているか。

オ 「社会生活や職場の環境的側面のアセスメント」について

【説明文】障害者本人が生活する社会や働く（働いた）職場での役割・環境や周囲との関係について情報収集している。

適切性の評価は、「障害者本人の社会経済的地位や居住地域の特徴等を把握し、個人の文化的・社会的背景や地域社会における役割を理解する。」では低くなった。その理由としては、分かりにくさ、支援の実態と合わないことや支援の必要性の低さがあった。また、「（現在又は過去の）職場での周囲との関係やサポート、職場環境（人数、騒音、温度、配置など）についての情報を把握する。」

については、環境の把握自体ではなく、それらの本人への影響の方が重要とする意見があった。

表 2-40 「社会生活や職場の環境的側面のアセスメント」の適切さの評定

「社会生活や職場の環境的側面のアセスメント」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 障害者本人の社会経済的地位や居住地域の特徴等を把握し、個人の文化的・社会的背景や地域社会における役割を理解する。	23	6	79.3%	1	1	0	2	1
b) 家族、友人、地域社会との関係やサポート環境、障害への理解を把握する。	29	0	100.0%	0	0	0	0	0
c) (現在又は過去の) 職場での周囲との関係やサポート、職場環境(人数、騒音、温度、配置など)についての情報を把握する。	28	1	96.6%	0	1	1	0	0

意見	a)	・同項目の他の主な内容 2 点と一括りにできない内容に感じた。(他 2 点については重要度は高めであるが、この項目については重要度はそこまで高くない認識をしている。)
	c)	・周辺情報がどう本人に影響したかを推定することの方が重要でないか。

カ 「アセスメント手法①：聞き取りや資料等による情報収集」について

【説明文】障害者本人・家族・関係機関からの聞き取り、資料の提供などにより、情報を適切に収集している。
(資料：履歴書、職務経歴書等の他、関係機関等からの情報提供書等が考えられる。)

全般的に適切と評定され、修正意見はなかった。

表 2-41 「アセスメント手法①：聞き取りや資料等による情報収集」の適切さの評定

「アセスメント手法①：聞き取りや資料等による情報収集」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 本人との継続的な相談を行う中で、本人との信頼関係や必要なタイミングなども踏まえつつ、必要な情報を収集する。	29	0	100.0%	0	0	0	0	0
b) 本人の同意を得たうえで、家族や関係機関から必要な情報を収集する。	28	1	96.6%	0	0	0	0	0
c) 主治医からの情報を得て、障害者本人の現在の状態、予後や今後の治療方針等を把握する。	28	1	96.6%	0	0	0	0	0

キ 「アセスメント手法②：専門的ツールを用いたアセスメント」について

【説明文】様々な評価ツールや検査を活用して、障害者の職業・心理・対人的な特性を明確にし、必要な支援を検討している。
(評価ツール：各種アセスメントシートやチェックリスト等が該当する。検査：神経心理学的検査、性格検査等を指す。職業適性検査 (GATB 等)、興味検査 (VRT、VPI 等)、ワークサンプル法等を指す。)

適切性の評定は、「自機関又は関係機関で実施された心理検査・職業検査等の結果を元に、本人の状態像や特性・能力を把握する。」で低くなった。検査等で本人のことを把握するのではなく、本人を理解する参考にすることが重要という意見があった。また、「様々な評価ツールに関する情報を収集し、使用する。」については適切と評定されていたが、「様々な評価ツール」を具体的に示す必要があるという意見があった。

表 2-42 「アセスメント手法②：専門的ツールを用いたアセスメント」の適切さの評定

「アセスメント手法②：専門的ツールを用いたアセスメント」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 様々な評価ツールに関する情報を収集し、使用する。	27	2	93.1%	0	0	0	1	0
b) 自機関又は関係機関で実施された心理検査・職業検査等の結果を元に、本人の状態像や特性・能力を把握する。	26	3	89.7%	0	0	1	0	1

意見	a)	・ ツールを具体的に示す。
	b)	・ 職業検査を削除。 ・ 自機関又は関係機関で実施された心理検査・職業検査等の結果を元に、本人の状態像や特性・能力の参考にする。

ク 「アセスメント手法③：行動観察を用いたアセスメント」について

【説明文】実際の職場（実習等含む）又は職場に近い作業場面（模擬的就労場面等）の中で、職場での対人技能や適応的な作業種・環境、必要な支援をアセスメントしている。

適切性の評定は、「具体的に記録した内容に基づいて、課題となっている言動や思考を把握・整理し、改善案や必要な支援を検討する。」で低くなり、障害者本人とともに課題の整理や改善案の検討等をすべきという修正意見があった。

表 2-43 「アセスメント手法③：行動観察を用いたアセスメント」の適切さの評定

「アセスメント手法③：行動観察を用いたアセスメント」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 実際の職場や職場に近い作業場面での様子について、何がきっかけとなり、どのような言動（思考）をして、どのような結果になったのか、行動レベルで記録をつける。	28	1	96.6%	1	0	0	0	0
b) 具体的に記録した内容に基づいて、課題となっている言動や思考を把握・整理し、改善案や必要な支援を検討する。	26	3	89.7%	0	0	2	1	0

意見	b)	・ 支援者のみが課題把握や整理すると捉えてしまうような文言の印象ですので、自己理解形成のために「本人と整理」することが分かる表現の方がいいように感じられました。
		・ ～本人とともに検討する～

ケ 「就労支援のアセスメント」に追加すべき知識・スキル等について

この大見出しで、追加すべき知識・スキル等について特に意見はなかった。

(9) 「就労支援のプランニング」について

「就労支援のプランニング」について、支援者主体で計画するものではなく、職業関連の体験や訓練等を踏まえて障害者本人が自己理解を深め、専門的アセスメント結果も参考に、本人と相談しながら、企業や関係機関との役割分担や調整も含めて支援計画を決め関係者とも共有していくプロ

セスであることを明確にする必要があるとの意見があった。

ア 「アセスメントに基づく見立てや目標と計画の共有」について

【説明文】総合的なアセスメント結果を基に、職業選択の可能性や課題の背景、必要な技能や有効なサポートなどの見立てを示し、今後の目標と段階的な計画（案）を共有している。

適切性の評価は、「診断名や障害名にとらわれず、総合的なアセスメント情報に基づく職業選択の可能性や課題の背景等を論理的に整理し、障害者本人と共有する。」と「目標達成に向けた段階的な計画（いつまでに・何に取り組むか等）の案を示し、障害者本人や家族・関係機関等と共有する。」で低くなった。「アセスメントに基づく見立てや目標と計画の共有」とは障害者本人が自己理解を深め、いつまでに何をするか関係機関との役割分担を含めて本人と相談しながら支援計画を決め関係者とも共有していくプロセスであり、支援者主体と誤解されない表現にすることが必要であるとの意見、また、診断名や障害名にこだわりすぎることはよくないが必要な情報の一部として中立的な表現が必要という意見があった。

表2-44 「アセスメントに基づく見立てや目標と計画の共有」の適切さの評価

「アセスメントに基づく見立てや目標と計画の共有」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切な割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 診断名や障害名にとらわれず、総合的なアセスメント情報に基づく職業選択の可能性や課題の背景等を論理的に整理し、障害者本人と共有する。	25	4	86.2%	0	0	0	2	1
b) アセスメント結果に基づいた目標と目標達成に向けて必要な技能や準備事項、有効なサポート環境を明確にし、障害者本人と共有する。	27	2	93.1%	0	0	0	1	0
c) 目標達成に向けた段階的な計画（いつまでに・何に取り組むか等）の案を示し、障害者本人や家族・関係機関等と共有する。	25	4	86.2%	0	0	2	1	0

意見	a) b) c)	・ご本人自身が訓練等の経験を経て得意不得意や職業適性について自己理解を深めていく過程が重要と考えています。原案の文言だとどうしても支援者主体の表現に（私の捉え方の問題かもしれませんが）見えてしまうため、あくまで本人主体であることが分かる文言が良いかと思いました。
	a)	・とらわれずと表現すると診断名軽視した印象になる。 ・本人が原案の内容を必要としていないこともある。そもそも、その段階に無い人も居る。
	c)	・目標達成に向けた段階的な計画（いつまでに・何に取り組むか等）について希望を聴いた上で案を示し、障害者本人や家族・関係機関等と共有する。 ・役割分担も記載した方が良いのではないかな。

イ 「就労支援計画策定と定期的なモニタリング」について

【説明文】目標や計画の達成に向けて有益な情報を共有した上で、本人の主体的な意思決定に基づく計画の策定と、その後の定期的な計画の見直しを行っている。

全般的に適切と評価され、修正意見はなかった。

表 2-45 「就労支援計画策定と定期的なモニタリング」の適切さの評定

「就労支援計画策定と定期的なモニタリング」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切な割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 目標や計画の達成に向け有益な支援サービス、効果的なツールの活用や課題への対処方法に関する情報提供や提案を行う。	28	1	96.6%	0	0	0	0	0
b) 目標達成に向け必要な支援ネットワークの構築に向け、連携を強化する機関や連携内容について障害者本人に説明し、同意を得る。	28	1	96.6%	0	0	0	0	0
c) 本人の主体的な意思決定に基づき計画を策定する。	28	1	96.6%	0	0	0	0	0
d) 目標の達成度や状況を定期的に確認し、必要に応じて支援計画の見直し・変更を行う。	28	1	96.6%	0	0	0	0	0

ウ 「就労支援のプランニング」に追加すべき知識・スキル等について

この大見出しで、追加すべき知識・スキル等について以下の意見があった。

意見	・会社側が求める本質の部分を見抜くスキル。
----	-----------------------

(10) 「職業生活に必要なスキル習得に向けた支援」について

「職業生活に必要なスキル習得に向けた支援」について、職場の負担が大きくならないようなナチュラルサポートの構築・維持の専門支援と、職場で一般的に想定される場面や状況に必要な具体的スキル等の内容説明を前提として、スキル習得には本人の主体性が重要であるが、そのためには、企業や支援機関からのフィードバックや支援も重要であるとの意見が得られた。また、職業生活に伴う、日常生活や金銭管理について、本人に合った続けやすい方法の助言・指導や、本人だけでは難しい場合の各地域に応じた専門機関等との連携が必要であるとも意見も得られた。通勤支援も各地域の状況に応じ提案・説明する必要があることや必要に応じて事前の練習を行う場合についての意見も得られた。その他、具体的に職業生活に必要なスキルとして、PC や SNS のリテラシー、対人スキルや問題解決スキル、体調管理（定期通院、服薬管理）、ストレス対処、余暇活動について挙げられていた。

ア 「目標とするスキルや行動を習得するための支援」について

【説明文】障害者本人が支援者や職場の上司等と共有した目標の行動（社会的スキルや課題への対処行動等）を身に着けられるよう、科学的に根拠のある体系的な支援をしている。

適切性の評定は、「環境・周囲から無理なく自然に得られる手がかりやサポートに着目し、活用する。」と「目標の行動が手がかりやサポートのある環境の下でできるようになったら、段階的に手がかりやサポートを減らす方法やタイミングを計画し、実行する。」で低くなった。「目標の行動が手がかりやサポートのある環境の下でできるようになったら、段階的に手がかりやサポートを減らす方法やタイミングを計画し、実行する。」について、職場のナチュラルサポートとして維持する必要がある場合もあるが、職場の負担が大きくならないように調整する必要がある趣旨を明確にする必要があるとの意見があった。「環境・周囲から無理なく自然に得られる手がかりやサポートに着目し、活用する。」についても、抽象度が高いため具体的内容として記載することに疑問を呈する意見があった。

表 2-46 「目標とするスキルや行動を習得するための支援」の適切さの評定

「目標とするスキルや行動を習得するための支援」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 目標の行動の習得に向け、無理の無い段階的な計画を立て、支援者又は周囲が手本を見せる、手がかりを与える、繰り返しの練習を促す、環境を調整するなどの働きかけを行う。	30	2	93.8%	1	0	0	0	0
b) 環境・周囲から無理なく自然に得られる手がかりやサポートに着目し、活用する。	28	4	87.5%	1	1	0	0	1
c) 目標の行動が手がかりやサポートのある環境の下でできるようになったら、段階的に手がかりやサポートを減らす方法やタイミングを計画し、実行する。	27	5	84.4%	2	2	0	0	1

意見	b)	・抽象度が高いため、あえて入れる必要があるのか疑問に思いました。
	c)	・目標の行動が手がかりやサポートのある環境の下でできるようになったら、周囲の従業員の負担を軽減することを目的として段階的に人的サポートを減らす方法やタイミングを計画し、実行する。
		・減らす必要が無い場合もあると考えます。

イ 「対人スキルや問題解決スキル習得のための支援」について

【説明文】障害者の雇用や職場適応の可能性を広げるために、職場で必要な振る舞いやコミュニケーション・問題解決スキルの習得を支援している。

全般的に適切と評定されたが、「対人スキルや問題解決スキル習得のための支援」では、職場において必要なスキル内容について具体的に説明することが重要であることや、課題整理や問題解決のためには、企業や支援機関からの視点やフィードバックも必要であるという意見があった。

表 2-47 「対人スキルや問題解決スキル習得のための支援」の適切さの評定

「対人スキルや問題解決スキル習得のための支援」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 時間を守る、質問・報告・相談、ミスをした時の対応、怒りのコントロール等職場で最低限必要となるマナーや振る舞いに関して必要な理由や有効な手段を分かり易く説明する。	31	0	100.0%	0	0	0	0	0
b) 企業や官公庁で働くことと、学校生活又は福祉的就労で求められることの違いを説明する。	29	2	93.5%	1	0	1	0	0
c) SST 等の手法を用いて、コミュニケーションスキルの習得を個別またはグループで支援する。	30	1	96.8%	0	0	0	0	0
d) 悩みや困りごと等、問題となっている状況や原因を障害者本人自ら整理し、解決策を見つけていけるよう、支援する。	29	2	93.5%	0	0	1	1	0

意見	b)	・企業や官公庁で働くことと、学校生活又は福祉的就労で求められることを具体的に説明する。
	d)	・本人だけで課題の整理や把握は難しいと思われるので、会社や支援機関からの視点（フィードバック）も必要と思います。

ウ 「生活面の自立や自己管理の支援」について

【説明文】障害者が自立した生活を送るために、日常生活や金銭管理等に関する助言や情報提供を行っている。

適切性の評価は、「金銭管理を適切に行えるよう、家計簿のつけ方や計画的なお金の使い方などを助言・指導する。」で低くなり、家計簿に限らず本人に合った続けやすい方法の助言・指導が必要であることや、生活面の自己管理全般について本人だけでは難しい場合の専門機関等との連携が必要であること、地域によっては日常生活自立支援事業の活用が困難な状況があることについての意見があった。

表 2-48 「生活面の自立や自己管理の支援」の適切さの評価

「生活面の自立や自己管理の支援」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 必要に応じて身だしなみの整え方、食事の準備、自室の整理・整頓など、日常生活面に関する助言・指導をする。	27	2	93.1%	1	0	0	0	0
b) 金銭管理を適切に行えるよう、家計簿のつけ方や計画的なお金の使い方などを助言・指導する。	25	4	86.2%	1	0	1	0	1
c) 必要に応じて、日常生活自立支援事業などの社会資源の活用を勧める。	27	2	93.1%	1	0	0	0	1

意見	a)	・助言・指導をする→適切な支援のできる専門機関等との連携、または紹介。
	b)	・金銭管理を適切に行えるよう、ご本人の特性に合わせた有効な方法かつ続けやすい方法を助言・指導する。 ・助言・指導をする→適切な支援のできる専門機関等との連携、または紹介。 ・「家計簿のつけ方」という文言が気になりました。家計簿のつけ方を習得することが難しい方も少なくないことから、この部分は削除してもよいと思いました。
	c)	・一つの意見として、日常生活自立支援事業は予算や人員の都合等の理由で、私の地域では新規受付はほぼできません。

エ 「通勤支援」について

【説明文】通勤経路や交通手段の利用についての説明や通勤支援を行っている。

全般的に適切と評価されたが、地域によっては自力通勤が就労支援の前提となっている実態や通勤支援の実態がない状況を踏まえた意見や、通勤支援では提案・説明だけでなく必要に応じて事前の練習を行うこともあるという意見があった。

表 2-49 「通勤支援」の適切さの評価

「通勤支援」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切な割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 通勤経路や交通手段について提案・説明する。	28	1	96.6%	0	0	0	0	0
b) 通勤支援を実施又は実施する社会資源を紹介する。	27	2	93.1%	1	0	0	1	0

意見	a)	・通勤経路や交通手段について提案・説明する。また、必要に応じて事前に練習を行う。
	b)	・事業としてあっても（もしくは地域によっては無い）、実際どれだけ使えているのでしょうか。 ・社会資源の具体的な内容について提示があると良い。支援を行う上では自力通勤が基本的にできる前提で相談を行うので記載するかどうか検討が必要。

オ 「職業生活に必要なスキル習得に向けた支援」に追加すべき知識・スキル等について

この大見出しで、追加すべき知識・スキル等について以下の意見があった。

意見	・就職に向けて自己理解を深めるためのスキル ・面接までの準備支援に対するスキル（履歴書作成、面接の受け方の助言） ・自己理解 ・これからの必要な人材、スキルとして PC を扱えるスキルは必要ではないか。資格取得はもちろんだが、工場に務める方でもある程度の知識は必要だと感じる。また、SNS のリテラシーの訓練はトラブル防止にもなるので必要不可欠になっていくのではないか。 ・対人スキルや問題解決スキル、生活面の自立や自己管理を行うスキルなど ・体調管理（定期通院、服薬管理）、自分自身のストレス対処の方法など ・余暇活動について、自分の職業生活にどう取り入れるか、本人に考えてもらうこと
----	---

(11) 「求人選択・求職活動や職場への移行時の支援」について

「求人選択・求職活動や職場への移行時の支援」について、地域で職場開拓において連携が可能な関係機関の明確化、企業訪問での仕事内容の整理の必要性、職場実習等の振り返り等の実施方法等に関する意見が得られた。また、障害の開示／非開示については、作業場面で実際に確認された状況、就職後に障害者本人や事業主へ提供可能な支援等を踏まえた上での意思決定が重要であり、就職後の合理的配慮については、事業主に提案可能なものを伝えるようにすべきとの意見があった。さらに、採用面接を想定したシミュレーションでは、面接時の所作について練習することも必要との意見があった。その他、職業訓練に関しては地域の社会資源の少なさや障害者本人に訓練を受講する余裕のなさ、就労移行支援事業所の訓練内容との重複等の課題が示唆され、支援機器等の活用については新たな提案をすることが少ないといった意見も得られた。

ア 「障害者の求人選択支援」について

【説明文】障害者本人が希望や適性に合った求人を自己選択できるよう、求人情報の収集方法や収集した求人情報を整理する支援を行っている。

適切性の評価は、「ハローワークや民間機関、ソーシャルメディアなどの求人情報を活用し、障害者本人に適した情報を提供する。」と「必要があれば、職業リハビリテーション機関と連携して、職場開拓を行う。」で低くなった。「ハローワークや民間機関、ソーシャルメディアなどの求人情報を活用し、障害者本人に適した情報を提供する。」については、複数の求人情報を整理しながら障害者本人と検討しているという実態についての意見があり、「必要があれば、職業リハビリテーション機関と連携して、職場開拓を行う。」については、地域により職場開拓の実績が異なることからハローワーク等具体的に示す必要があるという意見があった。

表 2-50 「障害者の求人選択支援」の適切さの評価

「障害者の求人選択支援」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切な割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 障害者本人の希望・適性と求人情報とを照らし合わせた整理を一緒にを行い、求人の自己選択をサポートする。	29	0	100.0%	0	0	0	0	0
b) ハローワークや民間機関、ソーシャルメディアなどの求人情報を活用し、障害者本人に適した情報を提供する。	26	3	89.7%	2	0	1	1	0
c) 求人情報を障害者本人自ら検索できるよう、その方法を説明する。	29	0	100.0%	0	0	0	0	0
d) 必要があれば、職業リハビリテーション機関と連携して、職場開拓を行う。	24	5	82.8%	1	1	1	2	0

意見	b)	- 適した情報を提供する⇒障害者本人と共に確認する。 - ハローワーク等の求人情報を活用し、障害者本人に適した情報を整理する。
	d)	- 職業リハビリテーション機関やハローワークと連携。 - 職業リハビリテーションを活用していたことはあるが、新規の企業の開拓が極めて少ない、または既存の企業が何回も参加することが多く、本当の意味での開拓につながらない事が多い。 - 職業リハビリテーション機関について具体的な記載があると分かりやすいかと思います。

イ 「障害者の開示/非開示に関する意思決定支援」について

【説明文】障害者本人が自らの障害の開示・非開示について、それぞれの選択によって起こりうる状況を踏まえて意思決定や事業主への説明ができるよう支援している。

適切性の評価は、「障害者本人が、障害を開示して（もしくは非開示で）働くことによって起こりうる状況を整理し、意思決定できるよう支援する。」で低くなり、開示・非開示のメリット・デメリットの判断に加え、実際の作業場面で確認された状況への対処等も含めた状況整理を含めて、障害者本人の意思決定を支援することが重要ではないかとの意見があった。また、開示時には特性や配慮事項の説明だけでなく事業主や本人への就職後に提供される支援等の説明も必要との意見もあった。

表 2-51 「障害者の開示/非開示に関する意思決定支援」の適切さの評定

「障害者の開示/非開示に関する意思決定支援」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 障害者本人が、障害を開示して（もしくは非開示で）働くことによって起こりうる状況を整理し、意思決定できるよう支援する。	26	3	89.7%	0	0	2	1	0
b) 障害の開示を希望する場合は、事業主に対する特性や配慮事項の適切な説明方法をアドバイスする。	28	1	96.6%	0	0	1	0	0

意見	a)	・本人の意思決定も重要と思うが、実際の作業からの状況も加えて意識や整理をすることが最も重要となると思う。想像の中でより実践的な起こりうる状況の判断や意思決定が必要と考える。 ・「メリット・デメリット」等くらいの表現でもよいと思います。
	b)	・開示の場合には、事業主だけでなく、本人へできる支援等も説明が必要であると感じます。

ウ 「求人とのマッチングのための企業情報収集」について

【説明文】求人とのマッチングのため、職場環境や詳しい仕事内容、応募者に求める内容等を情報収集する。

適切性の評定はいずれも低くなった。「障害者本人の希望や適性に合う事業所への訪問や聞き取り、関わりのある支援者への聞き取りにより、職場環境や仕事内容の詳細を把握する。」について、聞き取りだけでは実際の職場と採用担当部署の認識の違いがあり主観的な情報収集になりやすく、関わりのある支援者の聞き取りも主観的になることを踏まえ、企業訪問での実際の仕事内容の整理、障害者本人の職場実習等における情報収集の方が適切で实际的であるとの意見があった。また、「事業所からの聞き取りにより、求人のきっかけ、仕事の要求水準、求める人物像を情報収集する。」については、職場実習等で本人を知ることによって求人条件のすり合わせが可能な場合もあるので、この情報収集が絶対的でないことについての意見もあった。

表 2-52 「求人とのマッチングのための企業情報収集」の適切さの評定

「求人とのマッチングのための企業情報収集」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 障害者本人の希望や適性に合う事業所への訪問や聞き取り、関わりのある支援者への聞き取りにより、職場環境や仕事内容の詳細を把握する。	23	5	82.1%	1	2	1	1	0
b) 事業所からの聞き取りにより、求人のきっかけ、仕事の要求水準、求める人物像を情報収集する。	23	5	82.1%	1	1	2	1	0

意見	a)	・削除 ・必要性はあるが、事業所での現場と総務の相違が多くある場合が多いため、まずは企業側の仕事内容の整理がより重要になると思う。 ・聞き取りが主体となると、主観が入る可能性があるため、本人と一緒に訪問が望ましい。また、関りのある支援者への聞き取りも必ずしも必要とは限らない。 ・必ずしもそうとはいいきれない。何故なら極めて主観的な内容になる可能性があり、障害なのか明確に切り分けられるものでもないと考えています。なので、100%とはいいきれないような文言を付けくわえたい。
	b)	・削除 ・事業所からの聞き取りにより、求人のきっかけ、仕事の要求水準、求める人物像、職場環境について情報収集する。 ・ある程度の聞き取りは有効だが、企業が求める水準に達していなくても、実際に求職者を知ることによりすり合わせも可能と思われるので、体験実習等を提案している。

エ 「障害者の求職活動の支援」について

【説明文】アピール・ポイントや合理的配慮が適切に伝わるよう、応募書類の作成や面接の受け方に関する助言・支援を行っている。

適切性の評価は、「就職差別につながる恐れのある不適切な質問の例を把握した上で、代表的な内容については障害者本人とも答える必要が無いことを共有する。」のみ低くなり、実際の場面が少ないという意見の一方で、「代表的な内容について障害者本人と共有し対応を検討しておく」という修正意見があった。また、「採用面接を想定したシミュレーションにて、自己PRや面接官とのコミュニケーションの取り方についての練習を実施する。」は適切と評価されているが、面接練習においては、自己PRや面接官とのコミュニケーションだけでなく、面接時の所作についての練習を追加するべきとの意見があった。

表2-53 「障害者の求職活動の支援」の適切さの評価

「障害者の求職活動の支援」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) アピール・ポイントと合理的配慮が適切に伝わるよう、応募書類の作成に係る助言・サポートをする。	28	0	100.0%	0	0	0	0	0
b) 採用面接を想定したシミュレーションにて、自己PRや面接官とのコミュニケーションの取り方についての練習を実施する。	27	1	96.4%	0	0	1	0	0
c) 就職差別につながる恐れのある不適切な質問の例を把握した上で、代表的な内容については障害者本人とも答える必要が無いことを共有する。	21	7	75.0%	2	2	1	2	0

意見	b)	・採用面接を想定したシミュレーションにて、自己 PR や面接官とのコミュニケーションの取り方、面接の所作についての練習を実施する。
	c)	・就職差別につながる恐れのある不適切な質問の例を把握した上で、代表的な内容については障害者本人と共有し、対応を検討する。 ・今まで就職差別につながるような質問をされた事例がないため、そこまで重要性は高くないと感じる。 ・削除（× 2） ・「就職差別に繋がる～把握した上で」について、そもそも質問を受けたという実態を聞かない為。

オ 「求職活動の一環としての職業能力開発の選択支援」について

【説明文】障害者のニーズに合った職業に従事するために必要な技能を整理し、必要に応じて職業能力開発施設の利用に向けた情報提供を行っている。

全般的には適切と評定されたが、職業訓練を実施する社会資源の少ない地域、訓練を受講する余裕のない障害者の多さ、職業能力開発施設と就労移行支援事業所等の訓練内容等が同様の場合は紹介の意味がないといった実態についての意見もあった。

表 2-54 「求職活動の一環としての職業能力開発の選択支援」の適切さの評定

「求職活動の一環としての職業能力開発の選択支援」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切な割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 障害者のニーズに合った職業に必要な技能と、障害者本人が身に付けている技能を整理し、必要な技能訓練について話し合う。	25	2	92.6%	1	0	0	0	1
b) 職業能力開発施設に関する情報を把握した上で、必要に応じて、当該施設への問い合わせやハローワーク等の窓口の紹介をする。	26	1	96.3%	0	1	0	0	0

意見	a)	・身に着けるの「着ける」はそれでも間違いではないみたいですが、「つける」か「付ける」の方が一般的ではないですか。 ・求職者が求める訓練が身近にないなど社会資源が元々少ない事、訓練に向かう余裕がない方の相談が多いです。
	b)	・職業能力開発校に紹介する必要性がわからない。こちらで行っている訓練と同様の訓練であり、契約して就労支援を行っているのに退所を勧めて他の訓練に行かせるということは意味がわからない。それとも、同時在籍が可能なのかが知りたい。

カ 「障害者の求職活動に係る職場見学・職場実習等の支援」について

【説明文】障害者が自分に合った職場実習を行い、サポートや環境を整えるための支援を行っている。

全般的に適切と評定されたが、職場実習等は、障害者本人、事業主、加えて支援機関が関わって実施や振り返りを行うものであり、家族は必要な場合だけの参加要請でよいとの意見があった。

表 2-55 「障害者の求職活動に係る職場見学・職場実習等の支援」の適切さの評定

「障害者の求職活動に係る職場見学・職場実習等の支援」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切な割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 障害者本人に、職場見学や職場実習等の目的や内容を説明し、実施の意向を確認する。	26	0	100.0%	0	0	0	0	0
b) 障害者本人の興味や希望に合わせて職場見学・実習の場を開拓する。	25	1	96.2%	0	1	0	0	0
c) 企業に対して、職場実習等の目的やメリットを説明し、実施の交渉と調整をする。	25	1	96.2%	0	1	0	0	0
d) 職場実習等の実施にあたって労働災害や賃金の問題に留意し、適切な制度の活用や企業への説明を行う。	24	2	92.3%	0	1	0	1	0
e) 職場実習等を実施し、職場適応に向けた障害者と職場双方への支援を行う。	25	1	96.2%	0	0	0	1	0
f) 職場実習等の振り返りを障害者本人、事業主、家族等と行い、今後の働き方や必要なサポート・環境等を整理する。	24	2	92.3%	0	1	0	0	0

意見	f)	・ 職場実習等の振り返りを障害者本人、事業主等と行い、今後の働き方や必要なサポート・環境等を整理する。また、必要に応じてご家族に振り返りへの参加を要請する。
		・ 職場実習等の振り返りを障害者本人、事業主、支援者等と行い、今後の働き方や必要なサポート・環境等を整理する。

キ 「就職後の合理的配慮提供に向けた支援」について

【説明文】障害者と事業主それぞれの立場や視点を理解した上で、双方の話し合いのもと、合理的配慮の内容について調整している。

適切性の評定は、「障害者の権利擁護の視点から有益な話し合いになっていることを支援者自身が内省しつつ調整を行う。」では低くなり、「削除」という意見もあったが、障害者本人と企業の双方にとっての有益となる話し合いになっていることを確認すべきとの意見もあった。また、合理的配慮について「事業主に要求」よりも「事業主に提案」の方がよいとの意見もあった。

表 2-56 「就職後の合理的配慮提供に向けた支援」の適切さの評定

「就職後の合理的配慮提供に向けた支援」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切な割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 障害者・事業主それぞれの希望やニーズを確認し、必要な配慮・サポートを検討する。	25	1	96.2%	0	0	0	0	1
b) 障害者本人に対して、事業主に要求可能な仕事上の配慮の選択肢を提案し、本人が主体的に選択できるよう支援する。	24	2	92.3%	0	0	1	0	1
c) 障害者と事業主を交えて、懸念事項について話し合い、障害者が力を発揮でき、企業全体の生産性向上や働きやすさにも繋がる合理的な適応策を提案する。	24	2	92.3%	1	0	1	0	0
d) 障害者本人だけでなく、一緒に働く従業員にとっても働きやすい方法・工夫を検討し、提案する。	24	2	92.3%	1	1	0	0	0
e) 障害者の権利擁護の視点から有益な話し合いになっていることを支援者自身が内省しつつ調整を行う。	23	3	88.5%	1	0	1	1	0

意見	a)	・リスクとベネフィットの説明。
	b)	・事業主に要求可能な→要求となるとキツイので「提案可能」とし、文末は～配慮の選択肢を「伝え」、ではいかがでしょうか。
	e)	・障害者の権利擁護の視点から障害者本人と企業にとって有益な話し合いになっているかを支援者自身が内省しつつ調整を行う。 ・削除

ク 「職場適応・定着に役立つ機器や資源の情報提供」について

【説明文】障害者の職場適応・定着に役立つ機器・IT・ICTの活用や社会資源について障害者本人と事業主に情報提供し、その活用についての話し合いを行っている。

全般的に適切と評定されたが、実際には支援機器等の新たな提案はほとんどない実態や、社会資源という意味での「リソース」という言葉の分かりにくさについての意見があった。

表 2-57 「職場適応・定着に役立つ機器や資源の情報提供」の適切さの評定

「職場適応・定着に役立つ機器や資源の情報提供」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切な割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 就労支援機器や IT・ICT 技術の活用について提案する。	25	1	96.2%	1	0	0	0	0
b) 職場適応・定着のためのリソース活用を判断し、必要な場合は支援をコーディネートする。	25	1	96.2%	0	0	0	1	0

意見	a)	・支援の実態として会社内の資源や機器等を活用しているので提案する事が減多にないのが現状です。
	b)	・リソースは分かりにくい。

ケ 「求人選択・求職活動や職場への移行時の支援」に追加すべき知識・スキル等について

この大見出しで、追加すべき知識・スキル等について以下の意見があった。

意見	・企業に向けての障害特性の把握と本人の情報提供 ・障害者本人と関りのある関係機関での情報共有と役割分担の確認をする ・福祉、医療機関など、働く生活を継続的な支えとなる社会資源の情報収集、提供、コーディネート
----	---

(12) 「職場（実習中含む）への適応支援」について

「職場への適応支援」について、職場適応時には、職場の文化・暗黙のルールや本人に求められている役割を把握しつつ障害者本人の立場に立った伝え方や練習に加え、職場の管理者や現場の同僚・従業員との話し合いや関係づくりの支援による、職場適応とナチュラルサポートの形成の支援が必要であるとの意見が得られた。また、就職後にナチュラルサポートの形成を確認し、支援を一旦フェードアウトした後でも、仕事内容や職場状況が変化する際に職場側の配慮が確保できるような相談支援も必要であり、また、交流会等でのフォローアップは地域の状況に応じて柔軟な体制で

あることも重要であるとの意見もあった。

ア 「障害者雇用における仕事の遂行力向上と安定・充実した職場適応のための支援」について

【説明文】障害のある従業員が職場において仕事の遂行力を高め、精神的にも安定・充実した働き方ができるよう、職場の管理者や同僚と協力して適応・定着の方法を検討している。（同僚：必要に応じて人事担当者、障害者雇用担当者等を含む。）

適切性の評価は、「障害者本人が自ら周囲に援助要請ができるよう、障害者本人と職場の管理者が直接話し合う場を促進する。」で低くなり、障害者本人を中心とした職場の管理者や現場の同僚・従業員との話し合いや関係づくりの支援が必要との意見があった。また、職場での状況変化時の対応では職場側の配慮も重要であるとの意見もあった。

表 2-58 「障害者雇用における仕事の遂行力向上と安定・充実した職場適応のための支援」の適切さの評価

「障害者雇用における仕事の遂行力向上と安定・充実した職場適応のための支援」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 職場の管理者や同僚と協力して、障害のある従業員が仕事の手順を習得して遂行力を高める方法を検討する。	24	0	100.0%	0	0	0	0	0
b) 職場のストレスや不安を軽減するための方法について、管理者や同僚と協力して検討する。	23	1	95.8%	1	0	0	0	0
c) 障害者本人が自ら周囲に援助要請ができるよう、障害者本人と職場の管理者が直接話し合う場を促進する。	21	3	87.5%	0	0	2	1	0
d) 職場での変化に対応できるよう、障害のある従業員が対応できる方法を検討する。	22	2	91.7%	0	0	1	1	0

意見	b)	・同僚に協力を得られる場面が少ない。
	c)	・管理者だけではなく、関わる従業員に対して、直接話し合う場も必要であると考え る。 ・障害者本人と職場の管理者のみではなく、支援員や現場の従業員との関係作りが必要。 ・直接話し合う場を「促進する」・・・促進？ どのような行動を求められているのかわかりにくいです。
	d)	・変化について、可能な範囲で配慮をお願いする。 ・対応できるよう、・・・対応できる方法 繰り返しの言葉でないほうが良いのではないか。

イ 「職場に順応した行動習得のためのアドバイス・提案」について

【説明文】障害者が職場で適応的な行動がとれるように、所属する職場の文化・ルールや本人に求められている役割について、職場の観察や聞き取りを通して情報収集し、分かりやすく助言・提案している。

適切性の評価は、「障害者本人が所属する職場の文化・暗黙のルールや本人に求められている役割を、観察や関係者からの聞き取りなどで把握する。」では低くなり、文意が分かりにくいとの意見

や、努力するが実際には把握は難しいといった意見があった。また、障害者本人が職場のルール等を理解するためには、具体的な例を交えて伝えるだけでなく、練習・実践も必要との意見があった。

表 2-59 「職場に順応した行動習得のためのアドバイス・提案」の適切さの評定

「職場に順応した行動習得のためのアドバイス・提案」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 障害者本人が所属する職場の文化・暗黙のルールや本人に求められている役割を、観察や関係者からの聞き取りなどで把握する。	21	3	87.5%	1	1	0	2	0
b) 所属する職場のルールやマナー、本人の立場や役割等を踏まえた適切な振る舞い方について、理由を丁寧に説明し、具体的な例を交えて本人が理解できるように伝える。	22	2	91.7%	0	0	1	0	0

意見	a)	・把握しきれものではないが、できるだけ努力する。
	b)	・練習、実践する

ウ 「ナチュラルサポートの形成に向けた職場適応支援」について

【説明文】企業の主体的な雇用に向けて障害のある従業員と同僚・上司の関わりを促進すると同時に、同僚・上司の悩みに寄り添い、社内サポート体制づくりを支援している。(ナチュラルサポート：ここでは、「障害のある人に対して、職場の上司や同僚が直接提供するサポート」を指す。)

全般的に適切と評定されたが、「企業の主体的な雇用のため、障害のある従業員の職場適応と、ナチュラルサポート形成が確認できた段階で、計画的に専門的な支援をフェードアウトする。」については、具体的な修正意見はないが、文意が分かりにくいという意見や内容の追加が必要という意見があった。

表 2-60 「ナチュラルサポートの形成に向けた職場適応支援」の適切さの評定

「ナチュラルサポートの形成に向けた職場適応支援」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 仕事における指示・命令又は職場でコミュニケーションを取ることの多い、複数のキーパーソンを場面観察や関係者の情報から把握する。	23	1	95.8%	0	0	0	1	0
b) 同僚・上司に関わり方の見本を示すこと、解説、相談、研修を通じて障害のある従業員への直接的な関わりや社内サポート体制づくりを促進する。	23	1	95.8%	0	0	0	1	0
c) 同僚・上司の悩みに寄り添い、状況を改善するための工夫や社内サポート体制づくりを提案する。	24	0	100.0%	0	0	0	0	0
d) 企業の主体的な雇用のため、障害のある従業員の職場適応と、ナチュラルサポート形成が確認できた段階で、計画的に専門的な支援をフェードアウトする。	22	2	91.7%	0	0	1	1	0

エ 「フォローアップ」について

【説明文】定期的な職場訪問や情報共有等のフォローアップを行い、状況のモニタリングと目標の整理をし、必要な支援を提案・実施している。

適切性の評定は、「障害者本人の精神的サポート及び継続的支援体制構築のため、必要に応じて在

職者同士の交流の機会を提供又は紹介する。」では低くなり、交流会は必要ではあるが、実際上は参加者が減少傾向にある中、目標回数の設定につながることは不適切との意見があった。

表 2-61 「フォローアップ」の適切さの評定

「フォローアップ」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 定期的な職場訪問による状況確認を実施し、障害のある従業員の職場適応状況と社内サポート体制などの企業の自立的な雇用環境をモニタリングする。	24	0	100.0%	0	0	0	0	0
b) 今後のキャリアアップ等の目標とそのために必要な段階を、障害者本人や事業主と共に整理する。	24	0	100.0%	0	0	0	0	0
c) 障害者本人、事業主、家族、関係機関と情報を共有し、障害者の安定的な職場適応と企業の継続可能で自立的な雇用に向けて必要な支援について意見交換する。	24	0	100.0%	0	0	0	0	0
d) 支援者としての役割・限界を理解し、障害者・企業の自立と定期的フォローアップの必要性を見極め、必要に応じた支援を継続的に提供する方法を検討・提案する。	24	0	100.0%	0	0	0	0	0
e) 障害者本人の精神的サポート及び継続的支援体制構築のため、必要に応じて在職者同士の交流の機会を提供又は紹介する。	21	3	87.5%	1	1	1	0	0

意見	e)	・働き方（勤務日程調整）や障害カテゴリーの多様化で年々、参加者が減少しています。交流会は必要と思いますが、目標回数は無くして欲しいです。
----	----	--

オ 「休職者の職場復帰支援」について

【説明文】休職者と事業主との話し合いを通じて、プログラムの活用に向けた提案・実施、円滑な職場復帰に向けた社内サポート体制づくりの助言を行っている。

全般的に適切と評定されており、修正意見はなかった。

表 2-62 「休職者の職場復帰支援」の適切さの評定

「休職者の職場復帰支援」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 休職者と事業主双方と話し合い、職場復帰に向けて必要な内容を整理する。	24	0	100.0%	0	0	0	0	0
b) 休職者の円滑な職場復帰のため、職場復帰支援（リワーク支援）やリハビリ出勤等のプログラムを提案、実施に向けた助言を行う。	23	1	95.8%	0	0	0	0	1
c) 必要に応じて職場復帰支援（リワーク支援）を実施又は紹介する。	23	1	95.8%	0	0	0	0	1
d) 休職者の職場復帰後の社内サポート体制づくりについて事業主や職場の管理者に助言する。	23	1	95.8%	0	0	0	0	1

カ 「障害者の円滑な退職と再就職に向けた支援」について

【説明文】障害者が仕事を辞める必要が生じた場合には、今後の見通しを整理した上で、適切な退職の手続きや、その後のサポートの情報提供等を行っている。

全般的に適切と評定とされており、修正意見はなかった。

表 2-63 「障害者の円滑な退職と再就職に向けた支援」の適切さの評定

「障害者の円滑な退職と再就職に向けた支援」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切な割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 障害者本人の退職の意向が聞かれた際には、その考えや背景について話を聴き、今後の進路について一緒に検討する。	14	0	100.0%	0	0	0	0	0
b) 障害者本人が仕事を辞める必要があるときには、円滑な退職に向けて取るべき適切な手続きについて助言する。	14	0	100.0%	0	0	0	0	0
c) 再就職に向けて経験の振り返りを行い、上手くできたこと、今後必要なサポートや環境等について話し合う。	14	0	100.0%	0	0	0	0	0
d) 障害者本人の意向や状況に応じて、退職後のサポート資源（雇用保険の受給の仕方等の所得補償を含む）の情報を提供する。	13	1	92.9%	0	0	0	0	1

キ 「職場（実習中含む）への適応支援」に追加すべき知識・スキル等について

この大見出しで、追加すべき知識・スキル等について以下の意見があった。

意見	・事業所側の受け入れ態勢の変化はないか(この仕事ではなくこういう仕事がしてほしい、こういう立場で仕事がしてほしい等)を再確認する ・安定した生活
----	---

(13) 「職業生活を支える生活や体調管理の支援」について

「職業生活を支える生活や体調管理の支援」について、若年期や中高年齢期等のライフステージの変化や、通院や疾患管理、ストレスや疲労の自己管理、金銭管理等の課題を含め、障害者本人が生活面の課題を十分に意識できていない場合もあることを踏まえ、本人中心で「なりたい自分」を丁寧に明確にしつつ、現実とのギャップが大きい場合でも、目標実現を本人だけの課題としないことを明確にすべきであるとの意見が得られた。また、地域での余暇活動や当事者交流等の実態、心理教育やカウンセリング技法の知識のない支援者が多いことの実態を踏まえることが必要との意見も得られた。

ア 「障害者のワークライフバランスと生活の充実のための相談・情報提供」について

【説明文】障害者にとっての仕事とプライベートのバランスを見つけ、生活を充実するための相談や社会資源・情報の紹介をしている。

適切性の評定は、「障害者本人が、仕事とプライベートのバランスを見つけていけるよう相談する。」と「充実した生活が送れるよう、障害者本人の余暇のニーズを把握し、余暇活動の取り組み方に関する相談や情報の紹介を行う。」と「障害者の悩みの解消や孤立を防ぐため、必要に応じて当事者交流の機会（セルフヘルプグループ）を紹介する。」で低くなった。ワークライフバランスについて障害者本人が意識できていない状況も含めた相談や、プライベートについても本人の意向等を踏まえた相談支援が重要との意見があった。また、余暇活動や当事者交流等に関しては、地域に情報が少ない等、実態と合わないという意見もあった。

表 2-64 「障害者のワークライフバランスと生活の充実のための相談・情報提供」の適切さの評価

「障害者のワークライフバランスと生活の充実のための相談・情報提供」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 障害者本人が、仕事とプライベートのバランスを見つけていけるよう相談する。	25	3	89.3%	1	0	2	0	0
b) 充実した生活が送れるよう、障害者本人の余暇のニーズを把握し、余暇活動の取り組み方に関する相談や情報の紹介を行う。	25	3	89.3%	1	1	0	0	1
c) 障害者の悩みの解消や孤立を防ぐため、必要に応じて当事者交流の機会（セルフヘルプグループ）を紹介する。	25	3	89.3%	2	0	0	0	1
d) 生活や通勤のニーズに合った住居の確保に向けて、手続きに係る情報提供や、福祉サービス利用に向けた相談窓口の紹介を行う。	27	1	96.4%	0	0	0	0	1

意見	a) b)	・ 障害者本人からの希望があつて…の相談だと思うので、この支援が必要と言えるのかどうか悩ましい。
	a)	・ 本人が相談できない場合もあるため面談の中で支援者が把握することも必要だと感じる。 ・ 仕事とプライベートのバランスが悪いということに気が付かなかつたり、プライベートを押し付けるような提案になってしまう。
	b) c)	・ 地方で取組める余暇活動の情報が乏しい。
	b)	・ 余暇活動は大切であるが情報の紹介は難しいように感じる。
	c)	・ 孤立は防いでいきたいが、紹介は難しいように感じる。

イ 「生活設計を一緒に検討する相談」について

【説明文】将来の生活を見据え、希望や考えを整理し、目標実現に向けたプランを一緒に立てる生活設計の相談を行っている。

適切性の評価はいずれも低くなった。「(生活設計を) 一緒に計画する」ことが本人中心で行われる必要がある一方で、目標実現を本人だけの課題としないことを明確にすべきとの意見があった。また、「なりたい自分」を明確にすることは難しく、なりたい自分と現実とのギャップに落ち込むケースがあるとの意見もあった。

表 2-65 「生活設計を一緒に検討する相談」の適切さの評価

「生活設計を一緒に検討する相談」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 将来の生活の目標を明確化するため、現在のニーズ、なりたい自分、重視する考えを整理する。	25	3	89.3%	1	0	0	0	0
b) 目標実現のための段階的なプロセスを、障害者本人と一緒に検討し、計画を立てる。	24	4	85.7%	1	0	0	0	1

意見	a)	・ 障害者本人が希望すれば、一緒に考え、整理することはできるが、意図的に行う支援ではないと思う。 ・ 『なりたい自分』って明確にすることが難しいのと、なりたい自分と現実の自分とのギャップがあると落ち込むように感じる。
	b)	・ 計画を立てるのは、本人主体で実施されることであるが、一緒に計画するといった表現は間違った認識を与えかねないのでは。 ・ 障害者本人が希望すれば、一緒に検討し、計画を立てることはできるが、意図的に行う支援ではないと思う。 ・ 『目標実現』という言葉が学校のようにハードルが高いように感じる。

ウ 「体調管理の支援」について

【説明文】健康的な生活習慣を維持し、ストレスや疲労、体調の管理をするために、医学・心理学の知見に基づいた支援を提供している。

適切性の評価は、「障害者本人が自分にとってのストレスや疲労のサインを理解・把握し、対処できるよう、心理教育及びカウンセリング技法等を活用した支援を行う。」で低くなった。障害者本人が自らストレスや疲労のサインを理解し対処したり、通院や服薬が必要な場合の自己管理についての助言や支援は重要であるが、心理教育やカウンセリング技法を活用することについては、それらの必要性を踏まえ、必要な際に具体的な対応ができる機関との連携が重要になるのではないかという意見があった。

表 2-66 「体調管理の支援」の適切さの評価

「体調管理の支援」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 障害者本人が自分にとってのストレスや疲労のサインを理解・把握し、対処できるよう、心理教育及びカウンセリング技法等を活用した支援を行う。	23	5	82.1%	1	0	0	2	2
b) 心理教育や活動記録表などを活用した相談により、睡眠・食生活・運動などの生活習慣とストレス・疲労や体調・体力に関する気づきを高める支援をする。	26	2	92.9%	0	0	0	2	0
c) 定期的な通院と処方に沿った服薬が行えるよう、通院時間の調整方法、薬の飲み忘れを防ぐ方法等について本人と一緒に検討する。	26	2	92.9%	0	0	0	1	1
d) 主治医等の意見や医学・心理学の知見を踏まえ、体調不良への対処に関する助言をする。	26	2	92.9%	0	0	0	1	1

意見	a)	・ 重要であるとは思いますが、そこまで専門的な知識を持ち合わせているわけではない。 ・ 心理教育やカウンセリング技法を活用した支援は誰が実施？できる機関の紹介をする方が現実的？！ ・ 心理教育やカウンセリング技法等の活用をしらない支援者もいるのでこの言葉は支援する上でしんどい。
----	----	---

b)	・心理教育という言葉が嫌だ。
c)	・通院は前提なののでしょうか？
d)	・助言は支援者をするのでしょうか？

エ 「追加すべき知識・スキル等」について

この大見出しで、追加すべき知識・スキル等について以下の意見があった。

意見	・ライフステージの変化に応じたサポートの知識の習得を支援する ・金銭管理 ・余暇支援についての知識
----	---

(14) 「障害者雇用に取り組む企業のアセスメントと支援」について

「障害者雇用に取り組む企業のアセスメントと支援」について、企業同士のネットワークづくりを含めた障害者雇用における企業に期待できる具体的な取組内容や、職場開拓につながる事業主の潜在的人材ニーズを十分に理解した上で、障害者と求人条件のマッチング状態が適切であるかを確認したり、障害者と職場の双方に益となる職務内容の調整等を提案したり、個々の仕事内容や障害者の職務遂行上の課題を明確化するといった、具体的内容についての意見を得ることができた。

ア 「企業の障害者雇用に関する実態把握と情報提供」について

【説明文】企業の障害者雇用に関する実態・姿勢や考え方を踏まえ、障害者雇用の意義、実例、支援制度、支援サービス等の有益な情報を提供している。

全般的に適切と評定されたが、障害者雇用における企業と支援者の役割分担等の具体的内容の明確化が必要という意見もあった。

表 2-67 「企業の障害者雇用に関する実態把握と情報提供」の適切さの評定

「企業の障害者雇用に関する実態把握と情報提供」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切な割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 事業所の視察や様々な情報交換の場を通じて、障害者雇用に関する企業の実態・姿勢や考え方を把握する。	27	0	100.0%	0	0	0	0	0
b) 事業主に、障害者雇用の実例・支援制度・支援サービスに関する情報を提供する。	28	0	100.0%	0	0	0	0	0
c) 障害者雇用に取り組むことによる、企業にとってのメリット（生産性向上・人材確保・ダイバーシティなど）を説明する。	26	2	92.9%	0	0	1	0	0
d) 障害者雇用における企業の社会的責任や役割について支援者自身が理解した上で、必要に応じて企業が果たすべき役割や支援者の役割について説明する。	27	1	96.4%	0	0	1	0	0

意見	d)	・企業の役割等、知識が浅い部分がある。
----	----	---------------------

イ 「企業の障害者雇用に関するニーズ把握と主体的取組の支援」について

【説明文】事業主の障害者雇用に関するニーズや懸念事項を把握した上で、企業が障害者雇用に主体的に取り組んでいけるよう、相談・研修・情報交換等の機会を作り、障害者受け入れ体制構築を支援している。

適切性の評価は、「障害者雇用に取り組む企業同士の情報交換の場を作る又は情報共有のネットワークづくりをサポートする。」では低くなり、具体的な修正意見はなかったが、現場経験がなくても分かりやすい例等の追加の必要性が示唆された。

表 2-68 「企業の障害者雇用に関するニーズ把握と主体的取組の支援」の適切さの評価

「企業の障害者雇用に関するニーズ把握と主体的取組の支援」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 事業主のニーズや懸念事項を把握した上で、雇用計画・方針の策定に向けた相談に乗る。	27	1	96.4%	0	0	1	0	0
b) 事業主や従業員の理解を深めるため、ニーズに合った障害者雇用に関する研修・説明を行う。	27	1	96.4%	0	0	1	0	0
c) 障害者雇用に取り組む企業同士の情報交換の場を作る又は情報共有のネットワークづくりをサポートする。	25	3	89.3%	1	0	2	0	0

ウ 「職場・業務のアセスメントと業務切り出し支援」について

【説明文】障害者の配属候補となり得る職場・業務を人的・物理的視点からアセスメントし、適した業務の切り出し・創出を行っている。

適切性の評価は、「事業主からの聞き取りや職場観察を行い、業務内容と人的・物理的環境を総合的に見て、障害者に適した職場を特定する。」では低くなり、障害者に適した職場の開拓の広がりのある表現がよいとの意見があった。また、「事業主・職場関係者からの聞き取り等により、業務における課題、できれば助かること、今後新たに組みたいことを明確にする。」について、「できれば助かること」が具体的にどのようなものかを示す必要性を示唆する意見があった。

表 2-69 「職場・業務のアセスメントと業務切り出し支援」の適切さの評価

「職場・業務のアセスメントと業務切り出し支援」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 事業主からの聞き取りや職場観察を行い、業務内容と人的・物理的環境を総合的に見て、障害者に適した職場を特定する。	25	3	89.3%	0	0	0	2	1
b) 事業主・職場関係者からの聞き取り等により、業務における課題、できれば助かること、今後新たに組みたいことを明確にする。	26	2	92.9%	0	0	1	1	0
c) 配属候補の部署における業務の目的、責任、内容や求められるスキル・水準を明確にする。	27	1	96.4%	0	0	1	0	0

意見	a)	・ 特定する…の表現。職場作りを提案する、など？ ・ 障害者に適した職場を「特定する」⇒「提案する」程度で良いのでは？ ・ 障害者に適した職場を特定する 『特定』ではそこだけになってしまうので今後は社内に拡がるような言葉が良い。
	b)	・ 「できれば助かること」→何が？誰が？助かるのか、イメージしづらい。

エ 「障害者と業務・職場のマッチング・調整支援」について

【説明文】対象障害者と業務・職場のマッチングを評価し、必要に応じて事業主に職務内容の調整や変更を提案している。

全般的に適切と評定されたが、雇用関係が成り立つように障害者と求人条件のマッチング状態が適切であるかを確認したり、障害者と職場の双方に益となる職務内容の調整等を提案したりする等、支援者が一方的に評価したり提案するものではないことについての意見もあった。

表 2-70 「障害者と業務・職場のマッチング・調整支援」の適切さの評定

「障害者と業務・職場のマッチング・調整支援」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 障害者の能力や特性を考慮し、求人条件とのマッチングを評価する。	26	2	92.9%	0	0	0	1	1
b) 障害者本人の意向を尊重した上で、対象障害者の能力・特性や興味を説明する。	26	2	92.9%	0	0	0	1	1
c) 障害者と職場が共に成長できる環境の創出に向けて、職務内容の調整や変更を提案する。	27	1	96.4%	0	0	1	0	0

意見	a)	・マッチングを「評価する」→上から目線的な表現のように感じる。 ・『評価とする』を『重要とする』に変更。
	b)	・障害者本人の意向を尊重した上で、「必要であれば（を追記）」対象障害者～ ⇒対象障害者が自ら発信するのを促す程度の役割で良いのでは？ ・環境の工夫などで本人の能力も発揮する。
	c)	・支援者の立場から「職務内容の調整や変更」の提案は、慎重になる必要がある。企業の担当領域に踏み込んでいる。

オ 「職務・課題分析と解決策の提案」について

【説明文】障害者の就労を円滑に進めるために、職務分析・課題分析に基づき、事業主に適切な解決策の提案やツール等の提供を行っている。

全般的に適切と評定されたが、職務分析（職務の具体的内容の明確化）と課題分析（行動の時系列的ステップの明確化）の具体的説明を加えた方がよいという意見があった。

表 2-71 「職務・課題分析と解決策の提案」の適切さの評定

「職務・課題分析と解決策の提案」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 職務分析を行う。	27	1	96.4%	0	0	0	1	0
b) 職務内容の課題分析を行う。	27	1	96.4%	0	0	0	1	0
c) 障害者の円滑な作業遂行のために、必要なスキルを明確化し、適切な解決策を事業主に提案する。	28	0	100.0%	0	0	0	0	0
d) 明確に示されていない事項（休憩の取り方・過ごし方など）やマニュアル化されていない作業の工程を確認し、事業主と共有する。	28	0	100.0%	0	0	0	0	0
e) 事業主との相談のもと、障害者に合わせた作業手順書やマニュアルを作成し、提案・提供する。	28	0	100.0%	0	0	0	0	0

意見	a)	・注釈（職務分析：職務の具体的内容、求められる水準、作業時間等をリストアップすることを指す。）をいれて文章にする。
	b)	・注釈（課題分析：職務の構成要素や具体的な手順の明確化を指す。）をいれて文章にする。

カ 「障害者雇用に取り組む企業のアセスメントと支援」に追加すべき知識・スキル等について
この大見出しで、追加すべき知識・スキル等については特に意見がなかった。

(15) 「関係機関や家族との連携」について

「関係機関や家族との連携」について、地域性に応じた利用者の職業生活を支えるための様々な支援ニーズ充足のための各種支援サービスの調整・提供を行うケースマネジメントの取組や教育から雇用への移行支援、専門職間の対等なチームづくりについては、具体的記載が必要との意見が得られた。また、服薬等の副作用の判断は難しく主治医や専門的な医療機関との連携が必要であること、新たに連携する機関に現在の支援内容を説明する際には本人の同意を得た上で行う必要があるとの意見も得られた。

ア 「連携の必要性の判断と紹介」について

【説明文】利用者（障害者本人や事業主等）に必要な支援を判断し、適切な連携先を検討の上、分かり易く紹介・説明している。

適切性の評価は、「対象障害者の状態や服薬情報から、副作用の可能性を判断し、医療の専門家に繋ぐ。」は61.3%と特に低く、また、「就労支援機器の活用が有効なケースを判断し、関係機関を紹介する。」で低くなった。服薬等の副作用の判断は難しく主治医や専門的な医療機関との連携が必要との意見が多く、また、就労支援機器やその活用が有効なケースは具体例があると分かりやすい等といった意見があった。

表 2-72 「連携の必要性の判断と紹介」の適切さの評価

「連携の必要性の判断と紹介」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 利用者のニーズに応じて社会資源やプログラムを紹介し、その内容と利用方法を利用者が理解できるように説明する。	31	0	100.0%	0	0	0	0	0
b) 対象障害者の症状の悪化や懸念すべき様子に関して、適切な機関に繋げる。	30	1	96.8%	0	0	0	1	0
c) 対象障害者の状態や服薬情報から、副作用の可能性を判断し、医療の専門家に繋ぐ。	19	12	61.3%	3	0	5	1	3
d) 就労支援機器の活用が有効なケースを判断し、関係機関を紹介する。	25	6	80.6%	2	0	1	2	0

意見	b)	・適切な機関の具体例はないのでしょうか？
	c)	・副作用の可能性については医療機関が把握しており特に必要性を感じない。副作用が出たあとの対応については報告すべき。 ・医療や薬の専門家ではないため、副作用の可能性まで判断できない。それを行うのが医療の専門家ではないか。

	・「削除」（医療の領域まで責任を持って判断して、支援できるのかどうか疑問） ・状態や服薬情報から、副作用の可能性を判断することが果たしてできるかどうか？「判断」は支援としては重過ぎるように感じる。 ・「主治医や専門的な医療機関」とした方が良いと思います。 ・「副作用の可能性を判断し」の「判断」は医療従事者でない福祉職員が断定するものではないと思う。「可能性を考慮し」など別の表現が適切では感じる。 ・繋ぐより連携という表現がよい。 ・文章としては、考えることは難しいですが、『副作用』を判断することは支援者では難しいように感じた。 ・医療・薬の専門家ではないため、薬の副作用まで考慮しての支援は難しい。面談などで聞き取った内容を元に医療機関の受診を進めるにとどまっている。
d)	・就労支援機器の意味が分かりません。身体障害のためのサポートツールでしょうか？知的、精神、発達障害を専門で支援を行っているとは具体例などが無いと分かりにくいかもしれません。 ・「有効なケース」という表現がわかりづらい。 ・繋ぐより連携という表現がよい。 ・『就労支援機器の活用が有効なケース』の意味がよくわからない。

イ 「連携先機関への情報提供と連携体制の構築」について

【説明文】スムーズな連携に向け、連携先との適切な情報共有と、役割分担等の調整を行っている。

全般的に適切と評定されたが、新たに連携する機関に現在の支援内容を説明する際には、本人の同意を得た上で行うことを追加すべきという意見があった。

表 2-73 「連携先機関への情報提供と連携体制の構築」の適切さの評定

「連携先機関への情報提供と連携体制の構築」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切な割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 本人の同意を得たうえで、障害者本人の特徴や支援目標を端的に説明し、スムーズな支援の展開や情報の引継ぎを行う。	31	0	100.0%	0	0	0	0	0
b) 新たに連携する機関に、現在関わる支援機関がどのような支援を行っているか説明する。	30	1	96.8%	0	0	1	0	0
c) 障害者本人や関係機関を交えた話し合いやケース会議等の開催又は参加により、情報集約と合意形成や役割分担の整理をする。	31	0	100.0%	0	0	0	0	0

意見	b)	・「本人の同意を得た上で」を入れた方が良いと思います。
----	----	-----------------------------

ウ 「関係機関とのチーム支援」について

【説明文】関係機関それぞれの立場や役割、現状を理解した上で、障害者本人を共に支える意識を持ち、チーム支援を行っている。

全般的に適切と評定されたが、ケースマネジメントは利用者の職業生活を支えるための様々な支

援ニーズ充足のための各種支援サービスの調整・提供であること、教育から雇用への移行支援、専門職間の対等なチームづくり等の具体的記載が必要との意見があった。

表 2-74 「関係機関とのチーム支援」の適切さの評定

「関係機関とのチーム支援」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) ケースマネジメントの意義・方法を理解し、関係機関との連携を行う。	29	2	93.5%	0	0	0	1	1
b) 教育から雇用への移行プロセスや現状を理解して、教育機関との連携を行う。	29	2	93.5%	0	0	1	0	1
c) 様々な関係者が互いに補い合い、本人を共に支える対等・平等な関係を築く意識をもち、関係機関と一緒に考える姿勢で連携を行う。	29	2	93.5%	0	0	1	0	1
d) 関係機関と適宜連携を取り、ケースの進捗状況を共有する。	30	1	96.8%	0	0	1	0	0

意見	a)	・ 昨今、福祉の知識や経験がない就労支援従事者が多いため、「ケースマネジメントの意義・方法」と記載してもピンとこないように思う。 ・ ケースマネジメントとは注釈（「様々な支援ニーズのある人に対して、そのニーズ充足のため、各種支援サービスを調整・提供し、支援ネットワークを作ることによって利用者の職業生活を支える援助方法」）を見て理解をしました。具体的に書いてもらえると助かる。
	b)	・ 昨今、福祉の知識や経験がない就労支援従事者が多いため、「教育から雇用への移行プロセスや現状」の理解が乏しいため、果たして、この項目の重要性を把握できるか疑問である。
	c)	・ 『平等な関係を築く意識をもち』 理想を唱え過ぎている様に感じる。
	d)	・ 就業・生活支援センターとの意見の相違が出てきている。公な意見交換が地域ごとに必要。

エ 「地域社会資源の情報収集と情報交換・ネットワークづくり」について

【説明文】地域の社会資源の最大限の活用と、地域の支援力向上のために、関係機関との情報交換を行い、機関同士のつながりを強化している。

全般的に適切と評定された。

表 2-75 「地域社会資源の情報収集と情報交換・ネットワークづくり」の適切さの評定

「地域社会資源の情報収集と情報交換・ネットワークづくり」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 社会福祉サービスや自治体、民間機関の取組など、地域の社会資源の情報を収集する。	31	0	100.0%	0	0	0	0	0
b) 関係機関との個別ケースの情報交換以外にも、会議や研修などの場で支援ノウハウや地域の実態などを共有し、連携を強化する。	31	0	100.0%	0	0	0	0	0
c) 就労支援の地域支援力向上のカギとなりうる地域の社会資源への呼びかけを行い、支援ネットワークの立上げや強化を行う。	30	1	96.8%	0	0	0	1	0

オ 「家族等との連携」について

【説明文】家族等と情報や考え方の共有、肯定的な関係の築き方、社会資源の情報提供を行うなどの家族等との連携を行っている。

全般的に適切と評定されたが、家族会等の情報提供について実態がなく必要性が低いとの意見もあった。

表 2-76 「家族等との連携」の適切さの評定

「家族等との連携」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 家族等との情報共有や調整を本人の了解のもと適切に行い、支援方針などに関して家族等の理解を得る。	30	1	96.8%	1	1	0	0	0
b) 関わり方に関する助言や、社会福祉サービスや家族会等のサポート資源に関する情報提供を行い、障害者本人と家族間の肯定的な関係を築いていく。	28	3	90.3%	1	2	0	0	0

カ 「関係機関や家族との連携」に追加すべき知識・スキル等について

この大見出しで、追加すべき知識・スキル等について以下の意見があった。

意見	・あらゆる項目に「連携」と明記されているが、何のために連携が重要なのか？が理解できていることが大前提ではないでしょうか？そのあたりの知識？学び？をどうするか…が、大切かと考えます。 ・医療や家族へ障害者雇用の現状（給与面や業務の一般就労との差）を理解し、「正社員」など形にこだわらず、「当人にマッチングした就労について説明する知識」 ・企業支援を行うスキル ・地域性に応じた独自のネットワークやチーム支援の取組内容の具体事例を紹介してもらいたい。
----	--

(16) 「障害者雇用の啓発と支援人材育成」について

「障害者雇用の啓発と支援人材育成」について、啓発には障害特性等の説明ではなく具体的な関わり方等の啓発が重要で、パンフレット等の作成・活用が必要であるとの意見が得られた。また、支援人材育成については、地域によって助言・援助や研修を行う機関が異なることを踏まえ、組織の中の OJT、指導監督体制や事例検討会等、地域の支援者間の支援ノウハウの共有や協力等の取組について、より具体的な説明や専門用語ではない分かりやすい表現への修正が必要との意見も得られた。

ア 「障害者雇用を広めるための啓発」について

【説明文】障害者雇用に関する理解を広めることで、障害者の権利・ニーズの獲得に繋がるよう、当事者や保護者、支援団体、地域の市民団体、企業・企業団体に対する啓発・周知を行っている。

適切性の評定はいずれも低くなった。障害福祉からの啓発や障害特性等の発信では限界があり、具体的な関わり方や普通の取組と感じるような啓発の重要性、パンフレット等を作成・活用した効果的な啓発の必要性についての意見があった。

表 2-77 「障害者雇用を広めるための啓発」の適切さの評定

「障害者雇用を広めるための啓発」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 当事者や保護者、支援団体、市民団体、企業・企業団体に対して、障害者雇用の啓発・周知を行う機会を計画又は計画に協力し、実施する。	27	5	84.4%	0	1	0	1	2
b) 障害者雇用啓発のためのパンフレットなどのツールを、機関や地域で作成し、活用する。	28	4	87.5%	0	0	1	1	2

意見	a)	・計画又は計画に協力し、実施するではなく、定期的に設けるなどの表現の方が分かりやすいのではないか。 ・雇用主が障害者雇用に対しての理解がまだまだ希薄。団体に啓発周知したところで・・・という意識が根強い。 ・障害福祉だけで、各団体へ啓発することに限界がある。 ・啓発も実施もしているが、理解、拡がりにはあまり繋がっていないように感じる。障害特性を伝えれば伝えるほど、理解や関りに対してのハードルの高さを感じる。それより、具体的ななかかわり方や『普通』に感じるような発信の方法など考えて行く方が重要に感じる。
	b)	・必ずしも自法人で作成する必要はないように感じる、有効なツールを適切な場面で提示することが重要。 ・市全体の協力体制が必要。 ・啓発のパンフレットやツールは既に作成活用している。パンフを作って満足しているように思う。作った人はどれだけ、その内容について理解出来るように説明をしているのか？どれだけ自身が発信をしているのか？が重要に感じる。

イ 「組織や地域の支援人材の育成」について

【説明文】地域全体の就労支援力向上のため、自機関の人材育成に加えて地域で支援ノウハウを共有する意識を持ち、積極的に研修・情報共有等を実施・協力している。

全般的に適切と評定されたが、実際に支援現場で担当するパートやシルバーの方も理解しやすい用語での説明や、地域の支援者間の支援ノウハウの共有や協力の具体的取組の明確化、地域によって他機関への助言・援助や研修を行う機関が異なることの反映についての意見もあった。

表 2-78 「組織や地域の支援人材の育成」の適切さの評定

「組織や地域の支援人材の育成」の知識・スキル等の内容	適切性の評価			「要修正」の理由				
	適切	要修正	適切の割合	実態と不一致	必要性が低い	要追加内容	分かりにくい	その他
a) 自機関の効果的な人材育成のため、スーパーバイズやケースカンファレンスの実施又は参加、外部研修への積極的参加・推進などを行う。	29	3	90.6%	0	0	0	1	1
b) 地域全体の就労支援力向上の重要性を認識し、支援ノウハウの共有や情報交換を積極的に行う。	29	3	90.6%	0	0	0	1	1
c) 就労支援に取り組む支援機関に対して、それぞれの役割や実態を踏まえつつ、効果的な支援の実施に向けた助言・援助や研修を行う。	30	2	93.8%	1	0	0	0	0

意見	a)	・削除 ・言葉が難しい。現場支援に入るのはパートやシルバーの方が多くが福祉用語が難しく理解が困難。もう少し知っている言葉での説明をしてほしい。
	b)	・地域全体の支援力向上のために、誰と誰が情報交換をするのでしょうか？ ・「積極的」を具体的な言葉でほしい。
	c)	・就業・生活支援センターが機能を果たすということに地域差を感じる。

ウ 「障害者雇用の啓発と支援人材育成」に追加すべき知識・スキル等について

この大見出しで、追加すべき知識・スキル等について以下の意見があった。

意見	・組織の中での人材育成（OJT）の必要性 ・障害者雇用の啓発の前に教育現場での障害者理解の啓発・理解が必要
----	--

6 地域で効果的な就労支援を実施している就労支援実務者の意見を踏まえたリストの修正

知識・スキル等リスト（草案）に対する地域で効果的な就労支援を実施している就労支援実務者の意見を踏まえ、草案リストの統合・並び替え、修正を行い、最終的な知識・スキル等リストを作成した。

（１）意見を踏まえた全体的な修正方針

地域で効果的な就労支援を実施している就労支援実務者の意見を踏まえると、効果的な障害者就労支援には、企業等に対してノーマライゼーションとインクルーシブな雇用の理念を平易に伝え、障害者の労働の権利や労働関係法規、合理的配慮の知識を持ち、障害者本人と事業主の双方を支援することが重要であることが強調されていた。また、地域の関係機関との連携スキルを基盤に、障害者本人を中心に関係機関と連携した支援が行える基本的姿勢や倫理観、記録・伝達の方法、アセスメント、プランニングなど多岐にわたる知識とスキルを備え、障害者本人の自己理解・自己決定の支援や社会的行動・自己管理のスキル習得を支援し、就職活動から職場適応、生活支援まで一貫した支援を実施できる知識とスキルが必要であることが強調されていた。これらの修正意見を踏まえ、以下を全体的な修正方針とした。

ア 支援の理念と基本姿勢

ノーマライゼーションとインクルーシブな雇用の理念を平易に伝え、障害の有無にかかわらず労働の権利を明確化し、「社会参加による役割意識の獲得」として労働の意義を示すことが必要である。また、支援者は障害者本人が適切な職業選択ができるよう支援ニーズを意識し、信頼関係のもと対等な立場で接し、人権尊重の理念に立脚する基本姿勢が求められる。

イ 法令・制度の知識と企業支援

労働法や障害者虐待防止法、自立支援医療制度などの現実的な法令・制度・サービスの知識が必要である。また、障害者雇用の企業啓発や障害種別ごとの雇用管理への助言を発展的に捉え、企業の潜在的な人材ニーズを理解し、障害者本人と求人条件の適合性を確認することが重要である。企業啓発では具体的な関わり方の説明が求められ、効果的な啓発を行うためのパンフレットの作成と活

用も必要である。

ウ 支援プロセス：アセスメントとプランニング

障害者本人の自己理解・自己選択・自己決定の支援が重要である。強みの気づきや課題の整理と対処法の検討、試行の機会を提供する。また、生活面や健康・医療面、家族関係などを含むアセスメントで、仕事と生活の両立への考えや希望職種を把握し、障害受容を強要しない姿勢が必要である。プランニングは障害者本人と相談しながら支援計画を決定し、関係者と共有するプロセスが求められる。

エ 職業生活のスキル習得と生活支援

職業生活に必要なスキル習得には、職場の負担が大きくならないようなナチュラルサポートの構築とフィードバックが重要である。スキルの習得には障害者本人の主体性が求められるが、適切な支援も必要である。日常生活や金銭管理について、障害者本人に合った助言や専門機関との連携が必要である。ライフステージの変化や自己管理の課題を踏まえ、「なりたい自分」を明確にし、目標に向けてのプランの検討や取組を障害者本人だけの課題としない支援が求められる。

オ 就職活動と職場適応の支援

就職活動から職場適応までの支援では、職場開拓や企業訪問、職場実習での情報収集、求人条件のすり合わせが重要である。面接時には合理的配慮の提案を含めたコミュニケーション支援が必要である。職場適応時には、職場文化や暗黙のルール、期待される役割を把握し、障害者本人の立場を踏まえた伝え方や練習が求められる。管理者や同僚との関係づくりを支援し、ナチュラルサポートの形成を促進することも重要である。

カ 関係機関・家族との連携と相談・記録・伝達

支援者の役割や限界の説明が誤解を招かないよう配慮し、利用者の負担を考慮した相談内容の整理や適切な時間設定が必要である。パンフレットの準備や傾聴など専門スキルの追加も重要である。言葉遣いを慎重にし、事実を歪めないことが重要で、情報共有時には障害者本人への丁寧な説明と同意が必要である。ケースマネジメントや専門職間の対等なチームづくり、家族会に関する情報提供等具体的な連携が求められる。

(2) 意見を踏まえた知識・スキル等リスト（草案）の修正

具体的なリストの修正のために、重要度や適切性の評定を踏まえ、具体的なリストの統合・並び替えや、修正等を、総合センター内検討チームで行った。

ア 知識・スキル等の重要度の評定結果を踏まえた修正

評定の平均が4点（重要度が高い）を下回った11－ク「職場適応・定着に役立つ機器や資源の情報提供」について、他の項目（11－キ「就職後の合理的配慮提供に向けた支援」）と統合を行った。

イ 知識・スキル等の「主な内容」の適切さの評定と修正意見を踏まえた修正

「適切」の評定の割合が90%未満となった内容は原則修正意見を踏まえた修正を行い、その他についても原文の趣旨を損なわない範囲で修正意見を踏まえた修正を行った。

(ア) 支援の実態と合わないという意見があった項目についての修正例

15－ア－c)「対象障害者の状態や服薬情報から、副作用の可能性を判断し、医療の専門家に繋

ぐ。」については、「障害者本人に症状の悪化や懸念すべき状況が見られた場合は、医療機関等の適切な機関と連携をとる。」というように、就労支援の専門性では対応が困難であることや、医療機関等との連携により対応している実態を踏まえた修正を行った。

(イ) 追加すべき内容があるという意見があった項目についての修正例

12-ア- c)「障害者本人が自ら周囲に援助要請ができるよう、障害者本人と職場の管理者が直接話し合う場を促進する。」については、管理者だけでなく一緒に働く従業員とも話し合いができるとよいという意見があったため、「障害者本人が自ら周囲に援助要請を行えるように、障害者本人と職場の管理者・同僚が直接話し合う場の設定を調整する。」と修正した。

(ウ) 文章・表現がわかりにくいという意見があった項目についての修正例

1-ア- c)「ノーマライゼーションとインクルーシブな雇用の実現に注力し、事業主に社会的重要性及び経営的メリットを説明する。」について、「すべての人が相互に人格と個性を尊重し合いながら生活や仕事ができる社会や職場の実現のために、障害者を含む多様な人材の雇用機会拡大や働きやすい職場づくり推進の重要性を理解して、障害者の権利擁護や事業主等への支援に取り組む。」とし、専門用語がわかりにくいという意見に対応する修正を行った。

9-ア- a)「診断名や障害名にとらわれず、総合的なアセスメント情報に基づく職業選択の可能性や課題の背景等を論理的に整理し、障害者本人と共有する。」については、「障害者本人が今後の目標を明確にできるように、総合的なアセスメント情報に基づき、職業選択の可能性や課題の背景等を本人と一緒に整理する。」とし、診断名や障害名を軽視するような印象にならず、かつ、障害者本人が主体であることを明確になるような表現に修正した。

(3) リストの読みやすさを勘案した修正

さらに、リスト全体を見直し、読みやすさ等を勘案した修正として、総合センター内検討チームにおいて、以下のようにリスト項目の統合や再分類、並び替えを行い、さらに、具体的内容の説明文を読みやすくするため、その要点を表す一言を「具体的内容のタイトル」として付け加えた。

①障害者の就労支援の理念と目的

文章の内容が部分的に重複することから、中見出しを障害についての基本的理解に関する項目と障害者の働く意義と権利擁護等の理解に関する項目の2つとし、それに合わせて知識・スキル等の具体的内容の説明文の見直し・修正を行った。上記により修正された項目の内容を確認し、大見出しの名称を「1 障害者の就労支援の意義」へ変更した。

②就労支援における支援者の基本的姿勢

中見出しについて、倫理意識や態度に関する項目、支援者自身の自己理解や問題解決、支援を提供するための情報収集や自己研鑽に関する項目、支援者自身の健康管理に関する項目という順に並び替えた。

③障害者就労支援に関する法令・制度・サービス

大見出し「1 障害者の就労支援の理念と目的」に含まれていた、障害者差別の解消・禁止や虐待防止に関する項目を障害者就労支援に関する法令として取り扱うこととした。また、中見出しについては、障害者差別解消法や障害者雇用促進法等の法律に関する項目、障害福祉サービスや社会

保障に関する項目の順に並び替えた。

④企業経営と雇用管理

本見出しについては、項目の統合や再分類、並び替えは実施しなかったが、具体例については労働関係法規や社会保険制度の項目の次に企業の雇用管理に関する項目を追加した。

⑤様々な相手（障害者・事業主・関係機関・家族等）との相談・説明

中見出しについて、相談を行う際の基本的な態度に関する項目、相手の立場やニーズを踏まえた説明に関する項目、相手の特性・状況を踏まえた相談に関する項目の順に並び替えた。

⑥支援者間の記録・伝達

情報の記録や伝達に関する項目と個人情報の取り扱いに関する項目で構成されていることが読み取りやすいように、中見出しの名称をそれぞれ「分かり易い記録・伝達」と「個人情報の適切な取り扱い」とした。

⑦障害者の自己理解・自己選択・自己決定の支援

中見出し「イ 障害者本人の自己探求を促進する支援技法活用」については、技法を活用することよりも、支援を実施することの重要性を読み取ることができるよう「障害者本人の自己探求を促進する支援」とした。また、この中見出しに含まれていた具体的内容「障害者本人の自己評価と支援者や職場の上司等の他者評価を共有し、意見のすり合わせを行う。」については、「職業との関係の中での自己理解を深めるための支援」として扱うこととした。

⑧就労支援のアセスメント

大見出しについて、障害者本人への支援に関する項目であることが読み取りやすくなるように「就労支援における障害者のアセスメント」と修正した。アセスメント手法に関する中見出しについては、聞き取りや資料等による情報収集、行動観察、専門的なツールの活用という順に並び替えた。

⑨就労支援のプランニング

本見出しについては、項目の統合や再分類、並び替えは実施しなかった。

⑩職業生活に必要なスキル習得に向けた支援

中見出しについて、科学的根拠のある技法を用いた支援、基本的生活習慣や自己管理に関する支援、対人スキル・問題解決スキルの習得の支援、通勤支援の順に並び替えた。

⑪求人選択・求職活動や職場への移行時の支援

求人の選択ではなく仕事の選択における支援であることが読み取りやすくなるように、大見出しを「仕事の選択・求職活動や職場への移行の支援」へ修正し、これに合わせて中見出し「ア 障害者の求人選択支援」を「障害者本人の仕事の選択の支援」に、「カ 障害者の求職活動に係る職場見学・職場実習等の支援」を「障害者本人のニーズに合った職場見学・職場実習の支援」と修正した。また、中見出し「オ 求職活動の一環としての職業能力開発の選択支援」については、求職者だけでなく在職者にも職業訓練に関する情報を提供されることがあるため、「職業能力開発施設の利用に向けた情報提供」とした。

⑫職場（実習中含む）への適応支援

本見出しについては、項目の統合や再分類、並び替えは実施しなかったが、中見出し「ア 障害者雇用における仕事の遂行力向上と安定・充実した職場適応のための支援」を「仕事の遂行力向上と職場適応のための支援」とする等、複数の中見出しについてより端的かつ適切な表現に修正した。

⑬職業生活を支える生活や体調管理の支援

大見出しを「職業生活を充実させるための体調管理や生活の支援」とし、中見出しについても体調管理に関する項目、生活面に関する項目、といった順に変更した。また、具体的内容「c)障害者の悩みの解消や孤立を防ぐため、必要に応じて当事者交流の機会（セルフヘルプグループ）を紹介する」について、セルフヘルプグループを余暇で活用する社会資源の選択肢の1つとして扱い、余暇活動のニーズ把握と情報提供に関する項目と統合した。さらに、ライフステージに対応した仕事や生活の支援の必要性があることから、これに関する項目・具体例を追加した。

⑭障害者雇用に取り組む企業のアセスメントと支援

中見出しについて、障害者雇用の段階的な取組に合わせて、企業の障害者雇用の実態やニーズの把握等に関する項目、一般的な障害特性や雇用管理の説明に関する項目、職場・職務の調整、職場・職務のアセスメントと職務再構成・創出に関する項目、課題分析に関する項目、という順に並び替えた。また、複数の中見出しや具体的内容についてより端的かつ適切な表現に修正した。

⑮関係機関や家族との連携

中見出しについて、地域の社会資源の情報収集やネットワーク作り等に関する項目、関係機関との連携の必要性の検討と紹介に関する項目、関係機関との実際の連携に関する項目、家族等との連携に関する項目、といった順に並び替えた。また、中見出し「ア 連携の必要性の判断と紹介」については、関係機関との連携であることを明確にし、具体的内容は利用できる社会資源の紹介や医療機関との連携に関する項目にまとめた。

⑯障害者雇用の啓発と支援人材育成

大見出しを「障害者雇用の啓発と支援人材の育成」と修正した。また、中見出しや具体的内容の説明文についても全般的により適切な表現になるよう修正した。

（４）知識・スキル等リストの作成

以上の手続きを経て、16の領域に渡る65項目の必要な知識・スキル等とそれらの具体的内容を示す201の文からなるリストを作成した（巻末資料4）。

さらに、具体的内容の要点のみ示した「要点版」も併せて作成した（巻末資料5）。

第5節 考察

1 効果的な障害者就労支援に必要な知識・スキル等の言語化・体系化の成果

効果的な障害者就労支援を実施している関係者において、必ずしも言語化されていない「共通基盤」があることが示唆されてきた。今回、その言語化・体系化を進めるため、まず、文献等から網羅的なリストを作成することで「たたき台」としての言語化・体系化を行い、その網羅的なリストに対する有識者からの意見を集約し、さらに地域で効果的な就労支援を実施している実務者からの意見を集約することにより、現場の実態を踏まえて言語化された形で関係者の「共通基盤」を明確化し、一定の体系化を行うことができた。

(1) 文献等からの網羅的なリスト

文献等や業務資料を踏まえ、効果的な障害者就労支援に必要な知識・スキル等を網羅的に整理したところ、その内容は膨大なものであり、これらすべてが重要であるとか、人材育成において優先されるものとは必ずしも言えないが、有識者や効果的な支援を実施している現場からの意見を網羅的に聞くために、幅広く網羅的なリストとした。具体的には、障害者就労支援に関する理念、基本姿勢、必要な知識とスキル、相談・記録・伝達、アセスメント、プランニング、自己理解・決定、社会行動、就職活動、職場適応、企業支援、関係機関連携を網羅する幅広い内容となった。

(2) 有識者からの意見集約

網羅的なリストに対する有識者からの意見では、膨大な文献等や業務資料からのリストの内容で不必要とされる項目はほとんどなかったが、全般的に障害者就労支援の現実の課題を踏まえた内容の明確化や強調が求められ、これにより言語化をより詳細に進めることができた。具体的に強調すべき内容としては、障害者本人の労働の権利や労働関係法規・雇用管理の知識や合理的配慮を含めた障害者本人と事業主の双方への支援、個別支援ニーズに対応できる地域関係機関等の連携のスキルが重要とされた。それらを基盤として、障害者本人の自己決定支援や社会的行動・自己管理のスキル習得の支援により、就職活動から職場適応、生活支援まで一貫した支援を実施できることの重要性も強調された。

(3) 効果的支援を実施している現場からの意見集約

さらに、地域で効果的な就労支援を実施している就労支援実務者の意見を踏まえることで、より現場の実態を踏まえた知識・スキル等の言語化を進めることができた。具体的な修正意見としては、企業等に対してノーマライゼーションとインクルーシブな雇用の理念を平易に伝え、障害者本人の労働の権利や労働関係法規、合理的配慮の知識を持ち、障害者本人と事業主の双方を支援することが重要であることが強調されていた。また、地域の関係機関との連携スキルを基盤に、障害者本人を中心に関係機関と連携した支援が行える基本的姿勢や倫理観、記録・伝達の方法、アセスメント、プランニングなど多岐にわたる知識とスキルを備え、障害者本人の自己理解・自己決定の支援や社会的行動・自己管理のスキル習得を支援し、就職活動から職場適応、生活支援まで一貫した支援を実施できる知識・スキル等が必要であることが強調されていた。

2 知識・スキル等リストを人材育成につなげる課題

効果的な就労支援を実施するための知識・スキル等リストは総合的なものであることが明確になったが、具体的にこれらの内容を踏まえて人材育成につなげるためには、これらの内容をどのように伝えていくかの検討が必要である。

(1) 効果的な就労支援を実施するための知識・スキル等リストの総合性

具体的に言語化・体系化された効果的な障害者就労支援に必要な知識・スキル等の内容は、16の領域に渡る65項目とそれらの具体的内容を示す201の文からなる膨大なものとなった。具体的には、障害者就労支援の理念や基本姿勢、労働の権利や法規、合理的配慮に関する知識、相談・記録・伝達、アセスメント、プランニング、自己理解・自己決定の支援、社会行動、就職活動、職場適応、企業支援、関係機関との連携等、多岐にわたる内容であった。それらのうち、有識者や効果的な支援を実施している現場からの意見で特に強調すべき内容とされている、障害者本人と事業主の双方への支援や、個別支援ニーズに対応できる地域関係機関との連携スキルが重要であることを明確にする必要がある。さらに、これらを基盤として、障害者の自己決定支援や社会的行動・自己管理のスキル習得を支援し、就職活動から職場適応、生活支援まで一貫した支援を提供できることが求められ、また、企業に対してノーマライゼーションとインクルーシブな雇用の理念を平易に伝えることも重要である。

(2) 現場の支援者の人材育成における知識・スキル等の底上げの課題

実際の地域の現場の状況を踏まえ、効果的な人材育成を進め、就労支援の知識・スキル等の向上をしていくためには、限られた時間や資源の中で、これらを効果的に伝達し実践につなげられるようにする必要がある。

内容の膨大さに対応するため、全体の内容を概観できる要点版を作成したが、実践のためには、やはり詳細な内容を含め重要なポイントを明確にすることも重要である。

これら、具体的な課題の検討については、次章において、さらに検討する。

第 3 章

人材育成における知識・スキル等の優先度や
研修・OJT 等のバランスの確認

第3章 人材育成における知識・スキル等の優先度や研修・OJT等のバランスの確認

第1節 はじめに

第1章で示したように、本調査研究の目的は、雇用分野と福祉分野における双方の就労支援実務者と人材育成担当者が共通認識をもって専門性の向上に取り組むことができるよう、効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の内容（これらの充足の取組も含む）を明らかにすることである。これに従い、第2章において、就労支援実務者に必要とされる知識・スキル等の内容を網羅的に整理し、就労支援分野の有識者や、地域の就労支援で成果を上げている就労支援機関の実務者からの意見を集約し、言語化・体系化した。

その一方で、雇用分野と福祉分野にわたる関係機関においては、法的に定められた役割や各地域における関係機関との役割分担等の要因により、当然に人材育成の課題が異なる可能性がある。さらに、それらの知識・スキル等を就労支援実務者が習得できるようにするためには、国等が実施する研修等だけでなく、各支援機関等で実施される研修やOJT、さらには現場での経験や機関内外の支援者等との情報交換等、多様な習得方法を組み合わせた実施が必要となる。現実的には、各機関が投入できる時間や人的資源等が限られる中で、各機関の人材育成担当者においては、人材育成で習得を目指す知識・スキル等の内容やそれらの習得方法には自ずと優先度の違いが生じると考えられ、そのことが、最終的に機関による人材育成のばらつきの原因となることが考えられる。

そこで、本章においては、第2章の調査のように効果的な就労支援を実施している機関に限定せず、就労支援の成果を問わず全国の就労支援機関において、共通認識に基づいて就労支援に取り組むための具体的な人材育成の課題を明確にすることとした。具体的には、これらの多様な機関で実施されている人材育成における知識・スキル等の内容別の現実的な優先度の認識や習得方法の実態とそのばらつき及びその要因に着目して分析することにより、今後、機関の役割や地域性等を考慮しつつも、多様な機関が優先的に習得を図ることが必要と考えられる知識・スキル等の内容と、その具体的な習得方法、人材育成を実施していくための具体的な課題を明らかにした。

第2節 調査の目的と方法

1 目的

第2章で作成した知識・スキル等リストの各項目に関して、地域の就労支援機関で人材育成を担当する者における、人材育成の観点からの習得の現実的な優先度（限られた時間や人材、業務量の多さ等の現状を踏まえた場合の優先度）の認識（そのばらつきを含む）、及びそれらの習得方法（研修、OJT、現場での情報交換等）のバランスについての認識等の実態を明らかにすることを目的とした。

また、併せて、知識・スキル等の習得や人材育成のための各支援機関での取組や工夫、課題等について把握・整理し、第4章で実施するヒアリング調査のポイントを具体化することとした。

2 調査対象

（1）調査対象機関

全国の就業・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を調査対象とした。

具体的には、就業・生活支援センターは 337 機関（全機関）、就労移行支援事業のみを実施する 450 機関、就労移行支援事業及び就労定着支援を実施する 450 機関、就労定着支援事業のみ実施する 252 機関の合計 1,489 機関を調査対象とし、就労移行支援事業のみ実施する機関、就労移行支援事業及び就労定着支援を実施する機関については、所在地を政令指定都市及び特別区（以下「政令指定都市等」という。）、中核市（国から「中核市」として指定された 62 市）、政令指定都市や中核市以外の地域（以下「その他の地域」という。）に分けそれぞれ 150 機関ずつ無作為層化抽出を行った。なお、これらで抽出した機関のうち、調査協力依頼を送付したものの宛先不明で返送され再送先も明らかにできなかった 13 機関については対象から除外した。

（2）調査対象者

調査対象機関の管理者に、以下の条件で適切な対象者 1 名の選定と、対象者への調査の周知を依頼した。

- 選定条件：調査対象機関に所属し、自機関において就労支援実務者の人材育成を担当している者（自機関に所属する就労支援実務者が行う支援実務に対して助言や実務指導等の役割を担っている管理者、実務責任者、経験豊富な実務者等を想定）

3 調査内容

（1）回答者の属性

回答者が所属する機関で実施・運営している事業、回答者が就労支援実務に従事している期間、回答者がこれまでに担当した職種（業務等を含む）について選択式で回答を求めた。また、就労支援実務者の人材育成に関する回答者自身の役割について選択式で回答を求めた。

（2）所属機関の属性

所属機関の所在する地域、運営母体の法人格、運営母体全体の職員／社員数、就労支援事業利用

者の主たる障害の割合について選択式で回答を求めた。また、所属機関における組織的な人材育成の取組状況について選択式で回答を求めた。

（３）知識・スキル等の項目別の内容と習得方法の現実的な優先度

第２章で作成した、知識・スキル等リスト（要点版）の１６の大見出しにわたる６５項目について、ウェブアンケートの機能を用いて、項目を提示する順番をランダムに設定し、各項目について内容の現実的な優先度と習得方法の現実的な優先度について聞いた。項目の提示順をランダムにした理由は、途中で回答を中止する回答者が多くなった場合でも、いずれの項目についてもある程度同じ回答数を確保できるようにするためである。

ア 知識・スキル等の項目別の内容の優先度

知識・スキル等の習得の優先度には、効果的な就労支援を行うための優先度と、初任者のうちに一定程度身につけるべきという優先度の２つの側面があることを想定した。具体的には、各６５項目の知識・スキル等について、その習得は、①効果的な障害者就労支援を行うためにどの程度優先的に取り組むべき事項であるか、②初任者（実務経験３年程度まで）の人材育成の目標としてどの程度優先的に取り組むべき事項であるかを聞いた。

優先度についての回答は、限られた時間や人材、業務量の多さ等の現状を踏まえた場合に、どの程度優先的事項なのか、を踏まえるものとするを明記した現実的な優先度を問うこととし、上記の２つの側面について、それぞれ「優先的な事項」「ある程度、優先的な事項」「どちらとも言えない」「ある程度、後回しできる事項」「後回しできる事項」の５件法により得た。

イ 知識・スキル等の習得方法に関する優先度

各６５項目の知識・スキル等について、その習得のために、①研修（座学、演習、グループワーク等）を受講すること、②OJT（実務指導、支援同行、スーパービジョン等）を受けること、③情報交換（意見交換、ノウハウ共有、事例検討等）の場に参加すること、という３つの習得方法について、どの程度優先的な事項であるか、「優先的な事項」「ある程度、優先的な事項」「どちらとも言えない」「ある程度、後回しできる事項」「後回しできる事項」の５件法で回答してもらった。

（４）知識・スキル等を充足していくための人材育成の取組や課題について

組織全体としての知識・スキル等（を有する人材）の充足のため、組織内外における、研修、OJT、情報交換等の実際の取組状況を把握するとともに、人材育成の取組として意識していることや課題と感じていること等について、自由記述で回答を得た。

４ 調査方法

（１）調査の依頼

調査対象機関の管理者に郵送にて調査協力依頼を送付した。就業・生活支援センターについては、併せて電子メールでも同様の内容を送信した。

（２）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

2023 年 12 月～2024 年 1 月

4 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、妥当と認められた。

第3節 調査回答の状況

1 有効回答数

ウェブフォームへの記入があった回答のうち、「知識・スキル等習得の優先度」の質問に1つ以上回答していた場合に有効回答とした。有効回答は、652件（回収率：44.2%）であった。

回答機関の内訳は、就業・生活支援センターが205件（うち19件は、就労移行支援事業、就労定着支援事業のいずれかについても実施しているとした機関であり、これらについては、運営事業を特定できなかった機関とし、分析内容によっては集計から除外した）、就労移行支援事業のみを実施する機関148件、就労移行支援事業及び就労定着支援事業を実施する機関234件、就労定着支援事業のみを実施する機関65件であった（表3-1）。

表3-1 回答者が所属している機関で実施・運営している事業

実施・運営している事業名	回答数	%
就業・生活支援センター事業	186	28.5%
就労移行支援事業のみ	148	22.7%
就労移行支援事業及び就労定着支援事業	234	35.9%
就労定着支援事業のみ	65	10.0%
就業・生活支援センター及び就労移行事業又は就労定着支援事業	19	2.9%
合計	652	100.0%

2 回答者の属性

第2章第4節の「効果的な就労支援を実施している」機関の回答者と比べ、本調査での回答者は就業・生活支援センターでは就労支援の経験が3年未満と短い者がやや多く、就労移行支援事業や就労定着支援事業を実施・運営している支援機関では全般的に就労支援の経験が短い者がやや多くなっていた。

（1）回答者の就労支援実務経験年数

回答者の就労支援実務経験年数は、10年から20年未満が最も多く、次いで5年から10年未満が多かった。なお、5年以上の就労支援実務経験のあるという回答が7割を超えていた（表3-2）。

実施・運営している機関別に集計したところ、就業・生活支援センターは、10年以上の経験がある回答者が5割を超え、20年以上も15%以上と経験の長い回答者が最も多く、就労移行支援事業のみは経験の長い回答者が最も少なかった（表3-3）。

表3-2 回答者の就労支援実務経験年数

就労支援実務経験年数	回答数	%
就労支援実務経験なし	7	1.1%
3年未満	79	12.1%
3年～5年未満	93	14.3%
5年～10年未満	190	29.1%
10年～20年未満	223	34.2%
20年以上	60	9.2%
合計	652	100.0%

表 3-3 回答機関で実施・運営している事業と回答者の就労支援実務経験年数のクロス集計

	就業・生活支援 センター		就労移行支援 のみ		就労移行及び 就労定着支援		就労定着支援 のみ		合計
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	
就労支援実務の 経験なし	2	1.1%	2	1.4%	2	0.9%	1	1.5%	7
3年未満	20	10.8%	28	18.9%	21	9.0%	8	12.3%	77
3年～5年未満	18	9.7%	28	18.9%	35	15.0%	12	18.5%	93
5年～10年未満	41	22.0%	46	31.1%	82	35.0%	14	21.5%	183
10年～20年未満	77	41.4%	35	23.6%	82	35.0%	24	36.9%	218
20年以上	28	15.1%	9	6.1%	12	5.1%	6	9.2%	55
合計	186	100.0%	148	100.0%	234	100.0%	65	100.0%	633

* %は、回答機関の実施・運営事業種ごとの回答割合（運営事業を特定できなかった回答は除外）

（２）回答者がこれまでに担当した職種

回答者がこれまでに担当した職種は、管理職が回答者のうちの６割を超えており、サービス管理責任者も５割を超えていた（表３－４）。

表 3-4 回答者がこれまでに担当した職種

	管理職	主任就業支援担当者	就業支援担当者	生活支援担当者	サービス管理責任者	就労支援員	就労定着支援員	職業指導員	生活支援員	ジョブコーチ
「経験あり」の回答数	406	154	182	107	327	300	174	229	242	110
回答者に占める割合	62.3%	23.6%	27.9%	16.4%	50.2%	46.0%	26.7%	35.1%	37.1%	16.9%

* 回答者に占める割合は、有効回答数（652件）に占める割合（複数回答あり）

（３）就労支援実務者の人材育成に関する回答者の現在の役割

回答者が現在担当している就労支援実務者の人材育成に関する役割について、「職員/社員が担当しているケースに関する進捗状況の把握や必要に応じた助言を行っている」は回答者全体の87.8%が役割であると回答しており、特に実施・運営している事業が就業・生活支援センター又は就労移行支援事業及び就労定着支援事業の場合は、９割以上がこの役割を担っていると回答していた。一方で、「法人/所内だけでなく、地域関係機関全体の人材育成を目的とした取組を行っている（例：地域で行う研修・セミナー・会議等の企画・運営や講師等の受託）」を役割であると回答した割合は、実施・運営している事業が就業・生活支援センターの回答者では52.2%であったが、それ以外の就労移行支援事業や就労定着支援事業を運営・実施している機関の回答者では３割未満となっており、人材育成に関する役割の回答に差が見られる項目もあった（表３－５）。

表３－５ 就労支援実務者の人材育成に関する回答者の現在の役割と回答機関で実施・運営している事業のクロス集計

	就業・生活支援センター		就労移行支援事業のみ		就労移行支援事業及び就労定着支援事業		就労定着支援事業のみ		合計	
	「役割である」の回答数	%	「役割である」の回答数	%	「役割である」の回答数	%	「役割である」の回答数	%	「役割である」の回答数	%
職員/社員の業務の進捗・目標管理や人事評価を行っている	118	63.4%	86	58.1%	157	67.1%	35	53.8%	396	62.6%
職員/社員の人材育成に関わる方針・計画等の立案を行っている	78	41.9%	61	41.2%	121	51.7%	29	44.6%	289	45.7%
職員/社員が担当しているケースに関する進捗状況の把握や必要に応じた助言を行っている	170	91.4%	122	82.4%	215	91.9%	49	75.4%	556	87.8%
職員/社員の研修や情報共有の場等の機会の創出、受講・参加促進等を行っている	146	78.5%	103	69.6%	181	77.4%	40	61.5%	470	74.2%
職員/社員のスキル等向上を目的としたOJT（実務指導やスーパービジョン等）を行っている	99	53.2%	63	42.6%	134	57.3%	20	30.8%	316	49.9%
法人/所内だけでなく、地域関係機関全体の人材育成を目的とした取組を行っている（例：地域で行う研修・セミナー・会議等の企画・運営や講師等の受託）	97	52.2%	39	26.4%	58	24.8%	15	23.1%	209	33.0%
合計	186		148		234		65		633	

* %は、回答機関の実施・運営事業種ごとの回答割合（運営事業を特定できなかった回答は除外）

３ 回答機関の属性

（１）回答機関の所在地域

回答機関の所在地域は、政令指定都市等が 22.2%、中核市が 25.9%、その他の地域が 48.5%であった（表３－６）。

表３－６ 所属機関の所在地域

	回答数	%
政令指定都市等	145	22.2%
中核市	169	25.9%
その他の地域	316	48.5%
所在地域が特定できなかった機関	22	3.4%
合計	652	100.0%

続いて、回答機関の所在地域を実施・運営事業種別に示したところ、就業・生活支援センターでは、その他の地域の割合が特に多かった。就労移行支援事業及び就労定着支援事業は、所在地域を

調整して抽出したことから、概ね同じ割合であった（表３－７）。

表３－７ 回答機関で実施・運営している事業と所在地域

	就業・生活支援 センター		就労移行支援 事業のみ		就労移行事業及 び就労定着支援 事業		就労定着支援 事業のみ		合計
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	
政令指定都市等	15	8.5%	44	30.1%	72	31.9%	11	17.5%	142
中核市	33	18.8%	47	32.2%	69	30.5%	15	23.8%	164
その他	128	72.7%	55	37.7%	85	37.6%	37	58.7%	305
計	176	100.0%	146	100.0%	226	100.0%	63	100.0%	611

* %は、回答機関の実施・運営事業主種ごとの回答割合（運営事業や所在地域を特定できなかった回答は除外）

（２）回答機関の運営母体の法人格

運営母体の法人格の種類は、社会福祉法人が約５割で最も多く、次いで株式会社が27.0%であった（表３－８）。

回答機関で実施・運営している事業種別（表３－９）には、就業・生活支援センターでは、社会福祉法人が86.0%と突出して多かった。また、就労移行支援事業のみ実施する機関では株式会社が42.6%となっていたが、就労移行支援事業及び就労定着支援事業を実施する機関や就労定着支援事業のみ実施する機関では、社会福祉法人と株式会社が概ね同程度の割合であった。

表３－８ 回答機関の運営母体の法人格

	回答数	%
社会福祉法人	313	48.0%
医療法人	17	2.6%
株式会社	176	27.0%
合同会社	13	2.0%
NPO 法人	83	12.7%
社団法人	30	4.6%
その他	20	3.1%
合計	652	100.0%

表３－９ 回答機関で実施・運営している事業と運営母体の法人格

	就業・生活支援 センター		就労移行支援 事業のみ		就労移行事業及 び就労定着支援 事業		就労定着支援 事業のみ		合計
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	
社会福祉法人	160	86.0%	36	24.3%	85	36.3%	21	32.3%	302
医療法人	5	2.7%	4	2.7%	4	1.7%	4	6.2%	17
株式会社	2	1.1%	63	42.6%	88	37.6%	21	32.3%	174
合同会社	0	0.0%	8	5.4%	3	1.3%	2	3.1%	13
NPO 法人	11	5.9%	19	12.8%	37	15.8%	14	21.5%	81
社団法人	3	1.6%	11	7.4%	11	4.7%	2	3.1%	27
その他	5	2.7%	7	4.7%	6	2.6%	1	1.5%	19
合計	186	100.0%	148	100.0%	234	100.0%	65	100.0%	633

* %は、回答機関で実施・運営している事業種ごとの回答割合（運営事業を特定できなかった回答は除外）

（３）回答機関の運営母体法人の規模

運営母体の職員／社員数は、100 名以上の大規模の法人が 40％程度、20 名～100 名の中規模の法人が 30％程度、20 人未満の小規模の法人が 30％程度と分散していた（表 3－10）。回答機関で実施・運営している事業種別（表 3－11）では、就業・生活支援センターは、100 名以上の大規模の法人が 68.8％と多くを占めていた。反対に、就労移行支援事業のみ実施する機関では、20 名未満の小規模の法人が 42.6％と多かった。

表 3－10 回答機関の運営母体法人の規模

	回答数	%
10 名未満	101	15.5%
10～20 名未満	74	11.3%
20～30 名未満	49	7.5%
30～50 名未満	78	12.0%
50～100 名未満	69	10.6%
100～300 名未満	155	23.8%
300 名以上	119	18.3%
不明	7	1.1%
合計	652	100.0%

表 3－11 回答機関で実施・運営している事業と運営母体の法人規模

	就業・生活支援 センター		就労移行支援 事業のみ		就労移行事業及 び就労定着支援 事業		就労定着支援 事業のみ		合計
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	
10 名未満	11	5.9%	43	29.1%	37	15.9%	8	12.3%	99
10～20 名未満	6	3.2%	20	13.5%	35	15.0%	11	16.9%	72
20～30 名未満	7	3.8%	10	6.8%	24	10.3%	8	12.3%	49
30～50 名未満	12	6.5%	25	16.9%	27	11.6%	10	15.4%	74
50～100 名未満	22	11.8%	13	8.8%	21	9.0%	8	12.3%	64
100～300 名未満	81	43.5%	19	12.8%	38	16.3%	14	21.5%	152
300 名以上	47	25.3%	16	10.8%	47	20.2%	6	9.2%	116
わからない	0	0.0%	2	1.4%	4	1.7%	0	0.0%	6
合計	186	100.0%	148	100.0%	233	100.0%	65	100.0%	632

* %は、回答機関で実施・運営している事業種ごとの回答割合（運営事業を特定できなかった回答は除外）

（４）回答機関の利用者の主たる障害の割合

回答機関を就業・生活支援センターと就労系障害福祉サービス（就労移行支援事業のみ、就労移行支援事業及び就労定着支援事業、就労定着支援事業のみの３種類の事業をいう。以下同じ。）を実施・運営する就労支援機関（以下「就労移行／定着支援事業所」と表記する。）の２つに分類し、利用者の主たる障害の割合を見たところ、両機関とも全般的に知的障害、精神障害、発達障害の利用者が多く、就労移行／定着支援事業所では発達障害の利用者がやや多く、身体障害、高次脳機能障害、難病については全く利用者がいない機関が多いという特徴があった。

ア 就業・生活支援センター

就業・生活支援センターにおける利用者の主たる障害の割合の概数を選択式で回答してもらった

結果、主たる障害が身体障害、高次脳機能障害、難病である利用者については、利用者はいるもののその割合は1割以下であるという回答が突出して多かった。また、主たる障害が知的障害や精神障害である利用者については、2割～7割の間という回答が多くを占めていた。主たる障害が発達障害である利用者の割合は、1割以下と2割～4割であるという回答が多かった（図3－1）。

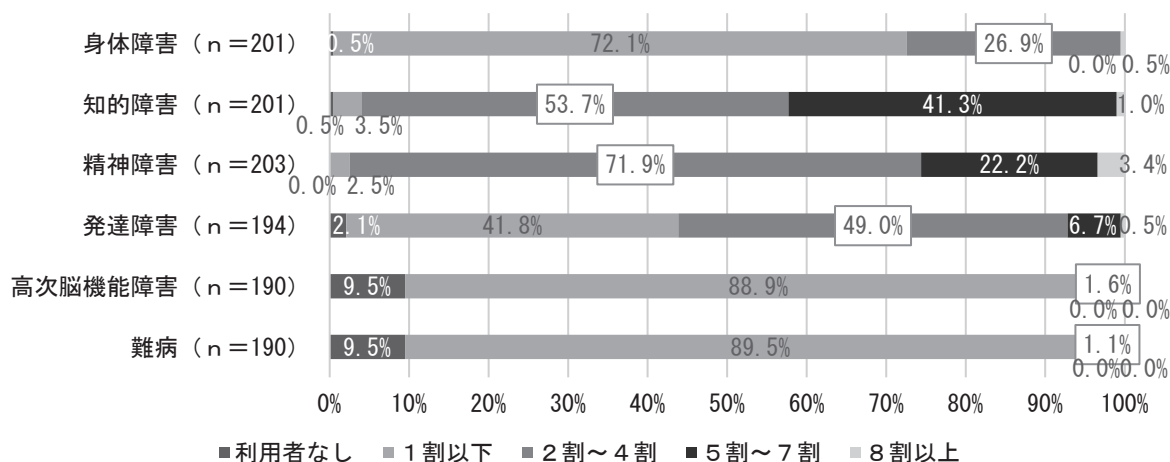


図3－1 就業・生活支援センターの利用者の主たる障害の割合

イ 就労移行／定着支援事業所

就労移行／定着支援事業所における利用者の主たる障害の割合についての概数を選択式で回答してもらった。その結果、主たる障害が身体障害である利用者の割合は利用者はいるもののその割合は1割以下であるという回答が多かった。また、主たる障害が知的障害、精神障害、発達障害である利用者の割合は機関によって回答が割れ、主たる障害が高次脳機能障害や難病である利用者の割合は、利用者なしが過半数を占め、利用者はいるもののその割合は1割以下であるという回答も含めると、9割を超える結果であった（図3－2）。

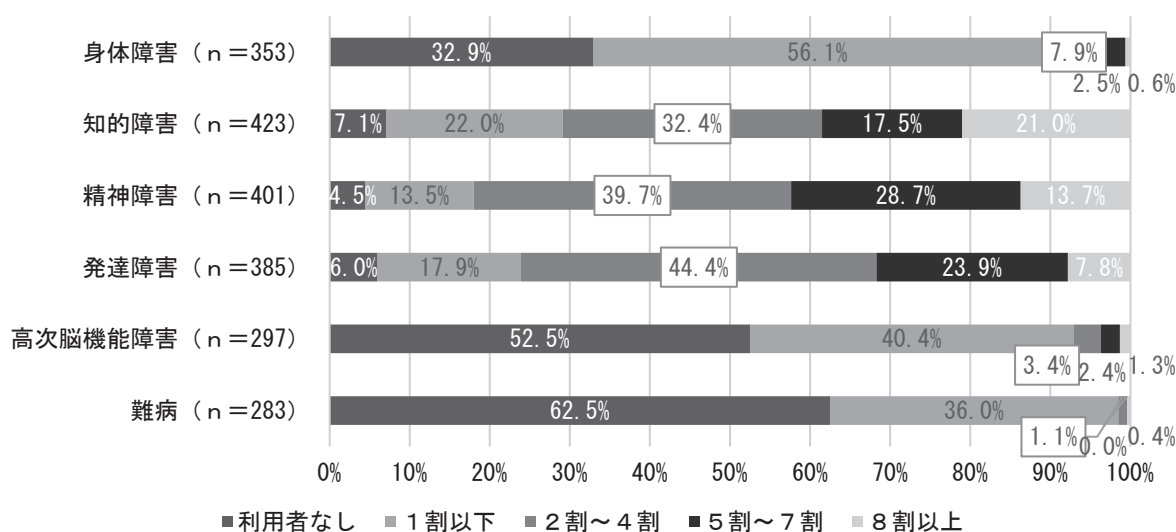


図3－2 就労移行／定着支援事業所の利用者の主たる障害の割合

第4節 効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の「習得優先度」と「初任者優先度」

1 知識・スキル等の項目別の「習得優先度」と「初任者優先度」の結果の概略

65項目の知識・スキル等について、効果的な就労支援を行うための習得の現実的な優先度（以下「習得優先度」という。）及び初任者（実務経験3年程度まで）の人材育成の目標としての習得優先度（以下「初任者優先度」という。）について、5件法で回答を求めた結果について、機関種ごと（就業・生活支援センター又は就労移行／定着支援事業所）に数値化（5＝「優先的な事項」、4＝「ある程度、優先的な事項」、3＝「どちらとも言えない」、2＝「ある程度、後回しできる事項」、1＝「後回しできる事項」）して平均値を算出した。

図3－3は、就業・生活支援センター、就労移行／定着支援事業所について、65項目の知識・スキル等の項目別平均値を、習得優先度を横軸、初任者優先度を縦軸としてプロットしたものである。いずれの機関種でも、各項目の平均値は、習得優先度がおよそ3.5から4.5の範囲、初任者優先度が3.0から4.5の範囲と優先度が高く認識されており、習得優先度と初任者優先度には項目での高い相関があるが、初任者優先度は習得優先度より全般的に低くなっていた。

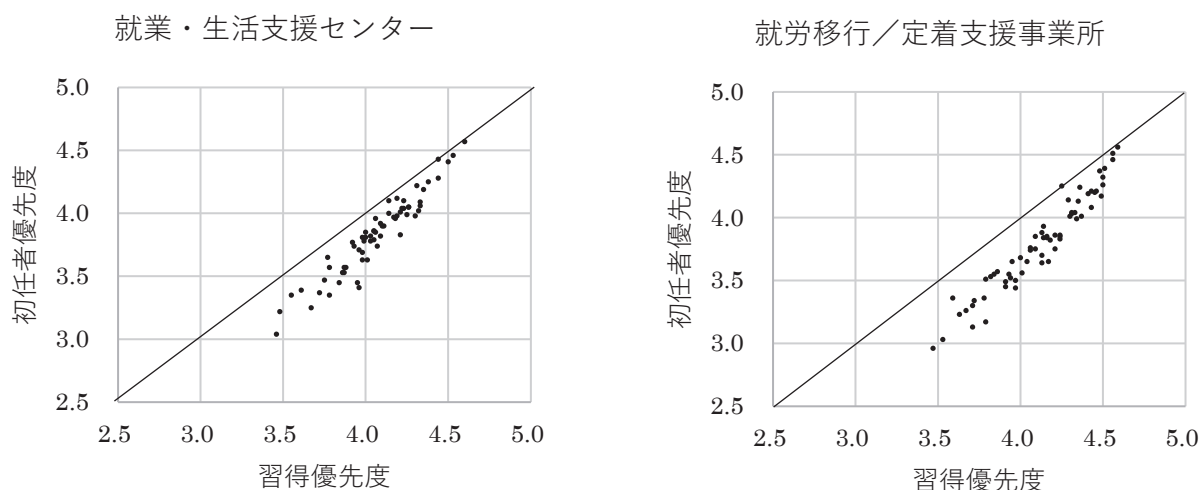


図3－3 知識・スキル等65項目の習得優先度と初任者優先度の項目別平均値のプロット

2 知識・スキル等の項目別の「習得優先度」と「初任者優先度」の結果の概略

知識・スキル等の各項目について、習得優先度と初任者優先度の平均値を就業・生活支援センターと就労移行／定着支援事業所に分けて記載した（表3－12、表3－13）。全般的に、支援者に必要な基本的な態度や倫理意識、障害者本人のことを適切に理解し、支援ニーズを踏まえた対応をすることに関する項目は、習得優先度も初任者優先度も高くなった。一方、企業や関係機関との関わりをもって行う支援に関する項目は習得優先度も初任者優先度も比較的低い傾向にあった。さらに、法制度や障害者個人への支援に関する項目は習得優先度がやや低く、長期的な職業生活を見据えた支援や人生の転機に係る支援、企業情報の収集、啓発や人材育成等は初任者での優先度が低だけ

でなく習得優先度もやや低く認識されていた。

なお、就業・生活支援センターでは、就労移行／定着支援事業所と比較して、企業や関係機関との連携・調整、企業への支援に関係する項目について優先度が高い傾向が見られた。一方、就労移行／定着支援事業所では就業・生活支援センターと比較して、障害者本人の内面に着目した支援、就労支援計画の策定やモニタリングに関する項目の優先度が高い傾向が見られた。

表 3-12 効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の習得優先度と初任者優先度の
平均値と標準偏差（就業・生活支援センター）

No	知識・スキル等	習得優先度	初任者 優先度
17	個人情報の適切な取り扱い	4.60 (0.68)	4.57 (0.72)
13	相談を行う際の基本的な態度	4.53 (0.73)	4.46 (0.80)
4	就労支援において支援者が取るべき態度	4.50 (0.71)	4.41 (0.79)
3	支援者が持つべき心構えと倫理意識	4.44 (0.77)	4.43 (0.80)
22	障害者本人のニーズの引き出しや充足に向けた強み・能力の把握	4.44 (0.68)	4.28 (0.79)
8	障害者差別の解消・禁止、虐待防止の理解と対応	4.38 (0.93)	4.25 (1.01)
41	障害者本人のニーズに合った職場見学・職場実習の支援	4.35 (0.76)	4.19 (0.88)
55	障害特性や雇用管理のポイントに関する一般的な説明	4.33 (0.82)	4.06 (0.92)
62	関係機関とのチーム支援	4.33 (0.84)	4.09 (0.91)
42	就職後の合理的配慮提供に向けた支援	4.32 (0.73)	4.02 (0.81)
14	相手の立場やニーズを踏まえた分かりやすい説明	4.31 (0.82)	4.22 (0.90)
61	個別ケースについての連携先機関への情報提供と連携体制の構築	4.30 (0.80)	3.98 (0.90)
15	相手の特性・状況を踏まえた相談	4.26 (0.81)	4.05 (0.82)
21	障害者支援における自己選択・自己決定の支援	4.26 (0.75)	4.05 (0.87)
30	アセスメントに基づく見立てや目標と計画の共有	4.25 (0.74)	3.99 (0.84)
1	障害についての基本的理解	4.23 (0.94)	4.04 (1.05)
27	聞き取りや資料等による情報収集	4.23 (0.85)	4.10 (0.91)
49	職業生活における体調管理の支援	4.22 (0.72)	4.04 (0.74)
56	職場・職務の調整支援	4.21 (0.96)	3.83 (1.04)
60	関係機関との連携の必要性の検討と紹介	4.21 (0.88)	4.01 (0.93)
7	支援者自身の身体・精神的なケア	4.19 (1.03)	4.12 (1.13)
43	仕事の遂行力向上と職場適応のための支援	4.19 (0.82)	3.98 (0.91)
24	障害者本人の心理面とその背景の整理・分析	4.18 (0.98)	3.96 (0.99)
37	障害の開示・非開示に関する意思決定の支援	4.17 (0.90)	3.97 (0.99)

5	支援者自身の自己理解と自身ができる支援の検討	4. 14 (0. 91)	4. 10 (0. 92)
39	障害者本人の求職活動の支援	4. 14 (0. 84)	4. 00 (0. 90)
46	フォローアップ	4. 11 (0. 91)	3. 90 (0. 95)
23	作業遂行面・対人面・生活面を本人と一緒に整理・分析するアセスメント	4. 10 (0. 87)	3. 90 (0. 90)
18	障害者本人の自己肯定感の回復の支援	4. 09 (0. 86)	3. 82 (0. 90)
34	対人スキルや問題解決スキルの習得のための支援	4. 09 (0. 86)	3. 92 (0. 89)
45	職場におけるナチュラルサポートの形成に向けた職場適応支援	4. 07 (0. 97)	3. 74 (1. 01)
16	分かり易い記録・伝達	4. 06 (0. 95)	3. 96 (1. 01)
36	障害者本人の仕事の選択の支援	4. 06 (0. 85)	3. 85 (0. 96)
33	基本的生活習慣の確立や自己管理の支援	4. 05 (0. 75)	3. 86 (0. 08)
38	求人とのマッチングのための職場の情報収集	4. 05 (0. 97)	3. 79 (1. 01)
48	退職と再就職に向けた支援	4. 05 (1. 05)	3. 86 (1. 08)
9	障害者雇用促進法と関連支援サービスの理解	4. 03 (0. 92)	3. 82 (0. 96)
12	労働関係法規や雇用管理の理解	4. 03 (0. 88)	3. 78 (0. 94)
59	地域の社会資源の情報収集と情報交換・ネットワーク作り	4. 01 (0. 92)	3. 63 (1. 04)
28	行動観察	4. 00 (0. 99)	3. 85 (1. 01)
63	家族等との連携	4. 00 (0. 93)	3. 81 (0. 95)
44	職場に適応する行動習得のための支援	3. 99 (0. 96)	3. 78 (0. 98)
2	障害者の働く意義と権利擁護・共生社会実現の理解	3. 98 (1. 00)	3. 81 (1. 06)
57	職場・職務のアセスメントと職務の再構成・創出支援	3. 98 (0. 83)	3. 63 (0. 95)
58	課題分析と解決策の提案	3. 98 (0. 86)	3. 69 (0. 94)
20	職業との関わりの中での自己の理解を深める支援	3. 96 (0. 89)	3. 71 (0. 95)
54	事業主の障害者雇用に関するニーズの把握と取組の支援	3. 96 (1. 00)	3. 41 (1. 15)
65	支援人材の育成	3. 95 (0. 97)	3. 45 (1. 09)
26	社会生活や職場の環境的側面の把握	3. 93 (0. 93)	3. 74 (0. 99)
10	障害福祉サービスや社会保障制度の理解	3. 92 (0. 84)	3. 77 (0. 87)
25	医学・心理学的知見を踏まえた情報把握	3. 88 (0. 79)	3. 57 (0. 86)
6	最新情報の収集と自己研鑽	3. 87 (0. 85)	3. 53 (0. 92)
52	ライフステージに対応した支援	3. 87 (0. 93)	3. 57 (0. 97)
51	生活設計の相談	3. 86 (0. 95)	3. 53 (0. 93)
53	企業の障害者雇用に関する実態把握と情報提供	3. 84 (1. 07)	3. 45 (1. 11)
29	専門的なアセスメントツールの活用	3. 78 (0. 97)	3. 57 (1. 04)
47	休職者の職場復帰支援	3. 78 (1. 01)	3. 35 (0. 99)
31	就労支援計画策定と定期的なモニタリング	3. 77 (1. 04)	3. 65 (1. 06)
19	障害者本人の自己探求を促進する支援	3. 75 (1. 05)	3. 47 (1. 08)

50	ワークライフバランスと生活の充実のための相談・情報提供	3.72(0.92)	3.37(1.02)
64	障害者雇用の啓発	3.67(1.01)	3.25(1.08)
40	職業能力開発の利用に向けた情報提供	3.61(1.00)	3.39(1.04)
35	通勤支援	3.55(1.18)	3.35(1.22)
32	目標とするスキルや行動を習得するための支援	3.48(1.03)	3.22(1.05)
11	企業経営や労働市場の動向把握	3.46(1.02)	3.04(1.03)

(優先度: 5=「優先的な事項」、4=「ある程度、優先的な事項」、3=「どちらとも言えない」、2=「ある程度、後回しできる事項」、1=「後回しできる事項」として数値化した平均値。()内は標準偏差。)

表3-13 効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の習得優先度と初任者優先度の平均値と標準偏差(就労移行/定着支援事業所)

No	知識・スキル等	習得優先度	初任者優先度
17	個人情報の適切な取り扱い	4.59(0.74)	4.56(0.74)
3	支援者が持つべき心構えと倫理意識	4.56(0.71)	4.51(0.71)
13	相談を行う際の基本的な態度	4.56(0.72)	4.46(0.76)
4	就労支援において支援者が取るべき態度	4.51(0.74)	4.39(0.79)
14	相手の立場やニーズを踏まえた分かりやすい説明	4.50(0.70)	4.32(0.81)
22	障害者本人のニーズの引き出しや充足に向けた強み・能力の把握	4.50(0.72)	4.26(0.85)
31	就労支援計画策定と定期的なモニタリング	4.49(0.74)	4.17(0.90)
8	障害者差別の解消・禁止、虐待防止の理解と対応	4.48(1.04)	4.37(1.09)
49	職業生活における体調管理の支援	4.46(0.74)	4.21(0.84)
15	相手の特性・状況を踏まえた相談	4.45(0.67)	4.20(0.76)
18	障害者本人の自己肯定感の回復の支援	4.43(0.70)	4.21(0.81)
30	アセスメントに基づく見立てや目標と計画の共有	4.43(0.72)	4.08(0.92)
21	障害者支援における自己選択・自己決定の支援	4.41(0.74)	4.19(0.87)
41	障害者本人のニーズに合った職場見学・職場実習の支援	4.37(0.79)	4.01(0.97)
7	支援者自身の身体・精神的なケア	4.36(1.00)	4.24(1.11)
34	対人スキルや問題解決スキルの習得のための支援	4.35(0.98)	4.13(1.01)
39	障害者本人の求職活動の支援	4.34(0.85)	3.99(1.01)
24	障害者本人の心理面とその背景の整理・分析	4.33(0.94)	4.04(1.02)
27	聞き取りや資料等による情報収集	4.31(0.79)	4.03(0.95)
28	行動観察	4.31(1.00)	4.04(1.07)
23	作業遂行面・対人面・生活面を本人と一緒に整理・分析するアセスメント	4.30(0.78)	4.01(0.90)
5	支援者自身の自己理解と自身ができる支援の検討	4.29(0.81)	4.14(0.92)

16	分かり易い記録・伝達	4. 25 (0. 87)	4. 25 (0. 86)
42	就職後の合理的配慮提供に向けた支援	4. 24 (0. 88)	3. 83 (1. 01)
43	仕事の遂行力向上と職場適応のための支援	4. 24 (0. 84)	3. 85 (1. 00)
62	関係機関とのチーム支援	4. 24 (0. 83)	3. 86 (0. 96)
37	障害の開示・非開示に関する意思決定の支援	4. 21 (0. 91)	3. 86 (1. 06)
61	個別ケースについての連携先機関への情報提供と連携体制の構築	4. 21 (0. 89)	3. 75 (1. 06)
60	関係機関との連携の必要性の検討と紹介	4. 18 (0. 86)	3. 82 (0. 99)
46	フォローアップ	4. 17 (0. 88)	3. 65 (1. 09)
20	職業との関わりの中での自己の理解を深める支援	4. 16 (0. 86)	3. 85 (0. 97)
36	障害者本人の仕事の選択の支援	4. 16 (0. 95)	3. 84 (1. 05)
1	障害についての基本的理解	4. 14 (0. 95)	3. 93 (1. 06)
63	家族等との連携	4. 14 (0. 85)	3. 84 (1. 03)
33	基本的生活習慣の確立や自己管理の支援	4. 13 (0. 71)	3. 88 (0. 83)
55	障害特性や雇用管理のポイントに関する一般的な説明	4. 13 (0. 94)	3. 70 (1. 11)
56	職場・職務の調整支援	4. 13 (1. 04)	3. 64 (1. 12)
2	障害者の働く意義と権利擁護・共生社会実現の理解	4. 09 (1. 02)	3. 85 (1. 06)
44	職場に適応する行動習得のための支援	4. 09 (0. 90)	3. 75 (1. 01)
19	障害者本人の自己探求を促進する支援	4. 06 (1. 01)	3. 76 (1. 11)
26	社会生活や職場の環境的側面の把握	4. 06 (0. 92)	3. 74 (1. 01)
38	求人とのマッチングのための職場の情報収集	4. 04 (1. 01)	3. 65 (1. 09)
45	職場におけるナチュラルサポートの形成に向けた職場適応支援	4. 01 (0. 99)	3. 56 (1. 09)
25	医学・心理学的知見を踏まえた情報把握	4. 00 (0. 80)	3. 68 (0. 91)
48	退職と再就職に向けた支援	3. 97 (1. 02)	3. 44 (1. 15)
57	職場・職務のアセスメントと職務の再構成・創出支援	3. 97 (0. 86)	3. 50 (1. 05)
6	最新情報の収集と自己研鑽	3. 95 (0. 80)	3. 65 (0. 86)
51	生活設計の相談	3. 94 (0. 96)	3. 52 (1. 06)
58	課題分析と解決策の提案	3. 93 (1. 00)	3. 55 (1. 07)
50	ワークライフバランスと生活の充実のための相談・情報提供	3. 91 (0. 91)	3. 49 (1. 03)
52	ライフステージに対応した支援	3. 91 (0. 97)	3. 45 (1. 10)
29	専門的なアセスメントツールの活用	3. 86 (0. 84)	3. 57 (0. 91)
10	障害福祉サービスや社会保障制度の理解	3. 84 (0. 77)	3. 55 (0. 83)
9	障害者雇用促進法と関連支援サービスの理解	3. 82 (1. 04)	3. 53 (1. 10)
32	目標とするスキルや行動を習得するための支援	3. 79 (1. 03)	3. 51 (1. 07)
54	事業主の障害者雇用に関するニーズの把握と取組の支援	3. 79 (1. 07)	3. 17 (1. 18)
12	労働関係法規や雇用管理の理解	3. 78 (1. 03)	3. 36 (1. 14)

40	職業能力開発の利用に向けた情報提供	3.72(1.03)	3.34(1.10)
47	休職者の職場復帰支援	3.71(1.12)	3.13(1.15)
53	企業の障害者雇用に関する実態把握と情報提供	3.71(1.11)	3.30(1.14)
59	地域の社会資源の情報収集と情報交換・ネットワーク作り	3.67(1.07)	3.26(1.14)
65	支援人材の育成	3.63(1.17)	3.23(1.23)
35	通勤支援	3.59(1.18)	3.36(1.21)
64	障害者雇用の啓発	3.53(1.18)	3.03(1.18)
11	企業経営や労働市場の動向把握	3.47(1.09)	2.96(1.14)

(優先度: 5=「優先的な事項」、4=「ある程度、優先的な事項」、3=「どちらとも言えない」、2=「ある程度、後回しできる事項」、1=「後回しできる事項」として数値化した平均値。()内は標準偏差。)

第5節 人材育成における知識・スキル等の内容別優先度のばらつきの要因

本節では、多様な就労支援機関の人材育成担当者における、知識・スキル等の65項目についての「習得優先度」と「初任者優先度」の認識について、因子分析により65項目についての認識のばらつきの構造を明らかにした。さらに、65項目を4因子に整理した上で、実施・運営している事業種や地域、法人格や法人規模、利用者の主たる障害の割合の影響を確認した。これにより、今後、機関の役割や地域性等を考慮しながら、多様な就労支援機関が専門性や支援力の向上を図る必要のある知識・スキル等の内容と、その具体的な習得方法、人材育成を実施していくための具体的な課題を明らかにした

1 習得優先度の認識について

(1) 習得優先度についての因子分析

習得優先度の回答について、欠損値を含んだデータを平均値で置換し、652機関分の回答について、知識・スキル等の65項目について因子分析（最尤法）を行った。図3-4のスクリープロットに示すように、固有値は21.719、2.865、1.694、1.507、1.286、1.287、1.199、1.142、1.114、…と推移し、第4因子までで変数のばらつきの大部分が説明できていた。因子を解釈しやすくするための因子回転は、因子の独立性を重視する直交回転ではなく、より因子の解釈をしやすくするため因子間の相関を許容するプロマックス回転を用い、最終的に最も解釈のしやすかった4因子を選んだ。表3-14のとおり、因子間には一定程度の相関が認められ、4因子は完全に独立ではなく、相互関係があるものとして理解する必要がある。

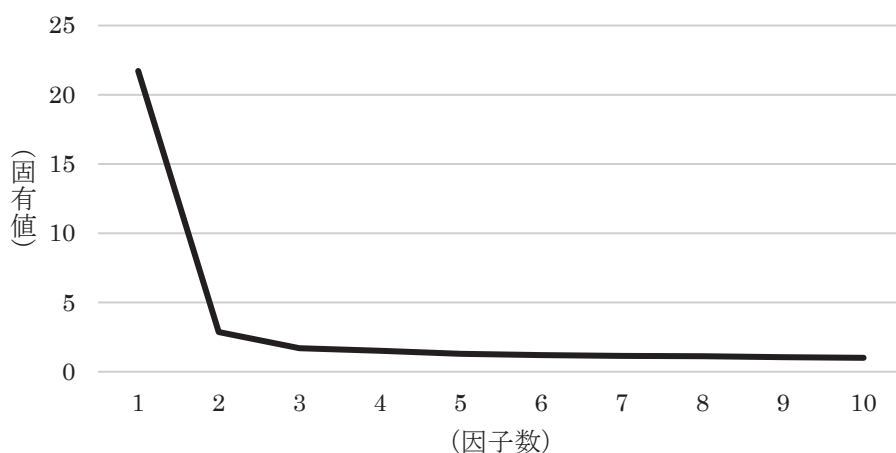


図3-4 習得優先度：因子のスクリープロット

表3-14 習得優先度：因子間相関

因子	F1	F2	F3	F4
F1	1.000	0.558	0.656	0.655
F2		1.000	0.695	0.624
F3			1.000	0.666
F4				1.000

以下に、これらの4因子について、回転後の構造行列により、各因子に関連の強い知識・スキル等の項目を示し、それらの項目が今回の回答で共通性をもってばらついてたことを踏まえ、それぞれの因子の特徴を端的に示す因子名の命名の理由を示す。

ア 第1因子：命名「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」

第1因子は、「相談を行う基本的な態度」「就労支援において支援者が取るべき態度」「相手の特性・状況を踏まえた相談」「障害者本人のニーズの引き出し、ニーズ充足に向けたアセスメント」等相手の考え・特性・状況・ニーズ等に応じて共感的に支援を行う態度に関する項目や、「個人情報の適切な取り扱い」「支援者が持つべき心構えと倫理意識」「障害者差別の解消・禁止・虐待防止の理解と対応」等適切な倫理観や関係法令の遵守に関する項目を中心に構成されていた。多くの職種や障害者本人を含めた様々な関係者と連携して支援を実施することに関する因子と考えられるため、「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」と命名した（表3-15）。

表3-15 第1因子の因子構造の回転後のパターン行列

項目	F1	F2	F3	F4
【相談を行う基本的な態度】支援者の役割や相談目的を説明した上で、共感的態度で傾聴し、一緒に考える姿勢で相談すること。	0.724	-0.109	0.028	-0.031
【就労支援において支援者が取るべき態度】相手（障害者・家族・事業主・関係機関等）の立場や、考え方を尊重した対等なコミュニケーション及び職場環境や場面に応じた服装や振る舞いをする。	0.676	-0.006	0.102	-0.153
【個人情報の適切な取り扱い】個人情報保護法の趣旨を十分に理解した上で情報・記録を適切に取り扱う（取得・利用、保管、提供、開示する）こと。	0.671	-0.011	0.037	-0.123
【支援者が持つべき心構えと倫理意識】支援者自身が倫理観を身につけ、偏見を排し、利用者のニーズ充足を意識して支援に取り組むこと。	0.598	0.019	-0.062	0.042
【障害者差別の解消・禁止、虐待防止の理解と対応】障害者差別解消法や障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止と合理的配慮の提供義務及び障害者虐待防止法の概要を理解し、これらの趣旨に沿った適切な対応を行うこと。	0.583	0.226	0.049	-0.177
【相手の特性・状況を踏まえた相談】相手の特性（性格や障害特性等）や状況を踏まえて相談をする場所や時間を選択し、相談中も、相手の特性や反応に応じて相談を進展させたりまとめたりすること。	0.492	-0.140	0.042	0.283
【障害者本人のニーズの引き出し、ニーズ充足に向けたアセスメント】障害者本人の仕事・生活・人生に関する考え方やニーズを引き出し、ニーズ充足に向けて必要な支援や環境を検討するため、課題だけでなく、障害者本人の強み・能力に着目してアセスメントすること。	0.491	-0.164	0.115	0.141
【支援者自身の健康面のケア】支援者自身の身体・精神的な健康面のケアを行いつつ、支援に取り組むこと。	0.489	0.089	-0.119	0.136
【相手の立場やニーズを踏まえた分かりやすい説明】相手の立場やニーズを踏まえた適切な情報を、相手の理解に応じた内容・方法で分かり易く伝えること。	0.454	-0.137	0.099	0.275
【障害者支援における自己選択・自己決定の支援】伝え方の工夫やカウンセリング技法を効果的に活用して、自己選択・自己決定を支援すること。	0.412	0.050	-0.020	0.254
【分かり易い記録・伝達】客観的で簡潔な構成や内容にすることを心がけて、支援経過や利用者情報の記録・伝達を行うこと。	0.386	0.147	-0.129	0.203
【就労支援計画策定と定期的なモニタリング】目標や計画の達成に向けて有益な情報を共有した上で、障害者本人の意思決定に基づく計画の策定と、その後の定期的な見直しを行うこと。	0.378	-0.031	-0.106	0.352
【アセスメントに基づく見立てや目標と計画の共有】障害者本人が目標を明確にできるように、総合的なアセスメント結果を基に、職業選択の可能性や課題の背景、必要な技能や有効なサポートなどを一緒に整理し、今後の段階的な計画（案）を共有すること。	0.352	0.051	0.022	0.219
【障害についての基本的理解】障害者が働くに当たっての様々な困難については、個人と社会・環境との相互作用の問題として捉え、個人と社会・環境双方への支援を行うこと。	0.340	0.182	0.161	-0.045

【対人スキルや問題解決スキルの習得のための支援】障害者本人の雇用や職場適応の可能性を広げるために、職場で必要な振る舞いやコミュニケーション・問題解決スキルの習得を支援すること。	0.315	-0.116	0.190	0.251
【支援者自身の自己理解と自身ができる支援の検討】支援者自身の自己理解を深め、就労支援に関する様々な問題や葛藤に対して周囲と相談しながら、自身ができる支援や最善の方法を検討しつつ、支援に取り組むこと。	0.289	0.182	-0.038	0.217
【家族等との連携】障害者本人の了解のもとに、家族等と情報や考え方を共有し、社会資源の情報提供を行うなどの連携を行うこと。	0.269	0.222	0.108	0.082
【基本的生活習慣の確立や自己管理の支援】障害者本人が自立した生活を送るために、基本的生活習慣や金銭管理等に関する助言や情報提供を行うこと。	0.266	0.164	0.209	0.012

イ 第2因子：命名「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」

第2因子は、「障害者雇用の啓発」「支援人材の育成」「地域の社会資源の情報収集と情報交換ネットワーク作り」等の社会資源や企業等とのネットワーク作りに関する項目や、「企業経営や労働市場の動向把握」「障害者雇用促進法と関連支援サービスの知識」「企業の障害者雇用に関する実態把握と情報提供」「労働関係法規や雇用管理の知識」「最新情報の収集と自己研鑽」等の企業の動向や制度・サービスの情報収集に関する項目を中心に構成されている。地域の企業や関係機関等に関する知識・情報をもとにしたネットワークの構築や障害者雇用の周知・啓発をすることに関する因子であると考えられるため、「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」と命名した（表3-16）。

表3-16 第2因子の因子構造の回転後のパターン行列

項目	F1	F2	F3	F4
【障害者雇用の啓発】障害者の権利保障や必要な支援・配慮の提供に繋がるように、障害者本人や家族等、支援団体、企業・企業団体等に対して、障害者雇用に関する理解を広める周知・啓発を行うこと。	-0.126	0.704	0.089	-0.005
【企業経営や労働市場の動向把握】企業経営・経済、労働市場・障害者の働き方の動向を把握した上で支援を行うこと。	-0.035	0.702	-0.132	0.135
【支援人材の育成】地域全体の就労支援力向上のため、自機関だけでなく地域で支援ノウハウを共有する意識を持ち、積極的に情報共有や研修等を行い協力をする。	-0.048	0.671	0.085	-0.128
【障害者雇用促進法と関連支援サービスの知識】障害者雇用促進法や関連支援サービスについての知識を有し、説明を行うこと。	0.229	0.592	-0.025	-0.108
【地域の社会資源の情報収集と情報交換ネットワーク作り】地域の社会資源を最大限に活用するために、社会資源に関する情報収集や、情報交換・研修の場への参加、支援ネットワーク立上げの参画等を行うこと。	-0.022	0.588	0.138	-0.100
【企業の障害者雇用に関する実態把握と情報提供】企業の障害者雇用に関する実態や考え方を踏まえて、障害者雇用の意義、実例、支援制度、支援サービス等の有益な情報を提供すること。	-0.007	0.574	0.157	-0.059
【労働関係法規や雇用管理の知識】労働関係法規や雇用管理に関連する制度や安全衛生等の基礎的知識を理解した上で支援を行うこと。	0.031	0.527	0.101	0.000
【最新情報の収集と自己研鑽】効果的な支援を提供するために必要となる最新の知識・技術や事例の情報収集等を積極的に行うこと。	0.080	0.511	0.014	0.049
【職業能力開発の利用に向けた情報提供】障害者本人のニーズに合った職業で求められる技能を整理し、必要に応じて職業能力開発に係るサービスの利用に向けた情報提供を行うこと。	0.028	0.473	-0.019	0.215
【事業主の障害者雇用に関するニーズ把握と取組の支援】事業主の障害者雇用に関するニーズや懸念事項を把握した上で、必要に応じた相談・研修・情報交換等の機会を作り、企業の障害者受け入れ体制の構築を支援すること。	-0.272	0.451	0.324	0.053

【障害福祉サービスや所得補償制度の知識】障害福祉サービスや所得補償に関する社会保障制度についての基礎的知識を有し、情報提供を行うこと。	0.135	0.412	0.072	0.101
【障害者本人のワークライフバランスと生活の充実のための相談・情報提供】障害者本人が仕事とプライベートのバランスを取りつつ、充実した生活が送れるように、本人との相談や社会資源の開拓・情報提供を行うこと。	0.163	0.383	-0.068	0.289
【障害者の働く意義と権利擁護・共生社会実現の理解】障害の有無や程度に関わらず、働くことには重要な意義があり、すべての人が相互に人格と個性を尊重し合いながら生活や仕事ができる社会や職場の実現を目指すことの必要性を理解した上で、障害者の権利擁護や事業主等への支援に取り組むこと。	0.261	0.377	-0.092	0.119
【目標とするスキルや行動を習得するための支援】障害者本人が目標とする行動（社会的スキルや課題への対処行動等）を身に付けられるように、行動の習得に科学的根拠のある技法を用いた体系的な支援をすること。	0.042	0.366	-0.093	0.313
【職場業務の調整支援】障害者本人の能力・特性と職場・業務との適合を考慮して、必要に応じて事業主に職場・業務の調整を提案すること。	-0.160	0.359	0.242	0.226

ウ 第3因子：命名「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」

第3因子は、「仕事の遂行力向上と職場適応のための支援」「障害者本人のニーズに合った職場見学職場実習等の支援」「障害特性や雇用管理のポイントに関する一般的な説明」等の企業・職場との連携・協力のもと行う支援に関する項目や、「障害者本人の退職と再就職に向けた支援」「連携先機関への情報提供と連携体制の構築」等の関係機関との連携に基づく職業生活の支援に関する項目を中心に構成されている。ジョブコーチ等の職場での支援に関する因子であると考えられるため、「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」と命名した（表3-17）。

表3-17 第3因子の因子構造の回転後のパターン行列

項目	F1	F2	F3	F4
【仕事の遂行力向上と職場適応のための支援】障害者本人が職場において仕事の遂行力を高め、精神的にも安定・充実した働き方ができるように、本人と職場の管理者や同僚と一緒に職場適応・定着の方法を検討すること。	0.002	-0.054	0.615	0.120
【障害者本人のニーズに合った職場見学職場実習等の支援】障害者本人のニーズに合った職場実習の機会を設定し、職場のサポートや環境を整えるための支援を行うこと。	0.193	-0.025	0.587	-0.111
【障害特性や雇用管理のポイントに関する一般的な説明】事業主に対して、各種障害の理解と合理的配慮の提供に役立つ一般的な障害特性や基本的な対応、雇用管理のポイントを分かり易く説明すること。	-0.012	0.100	0.575	-0.031
【障害者本人の退職と再就職に向けた支援】障害者本人が仕事を辞める必要が生じた場合には、今後の見通しを整理した上で、適切な退職の手続きや、退職後に必要となるサポートについての情報提供等を行うこと。	-0.032	0.178	0.544	-0.025
【連携先機関への情報提供と連携体制の構築】スムーズな連携に向けて、連携機関との適切な情報共有と役割分担等の調整を行うこと。	0.086	0.184	0.503	-0.092
【フォローアップ】定期的な職場訪問や情報共有等のフォローアップを通じて、職場適応状況のモニタリングとキャリアアップ等の目標の整理を行い、必要な支援を提案・実施すること。	0.022	0.035	0.491	0.104
【職場・業務のアセスメントと業務の切り出し支援】障害者の配属の候補となり得る職場・業務を人的・物理的視点からアセスメントし、適した業務の切り出し・創出を行うこと。	-0.048	0.094	0.484	0.107
【求人とのマッチングのための企業情報収集】求人とのマッチングの参考にするため、職場環境や詳しい仕事内容、応募者に求める内容等の情報収集を行うこと。	0.022	0.101	0.483	0.072
【職場に適応する行動習得のための支援】障害者本人が職場に適応する行動がとれるように、所属する職場の文化・ルールや本人に求められている役割について、職場の観察や聞き取りを通して情報収集し、本人に助言すること。	-0.057	0.000	0.468	0.272

【職務分析・課題分析と解決策の提案】障害者の円滑な作業遂行と職場定着のため、職務分析・課題分析に基づいて、事業主に適切な解決策の提案やツール等の提供を行うこと。	-0.129	0.185	0.430	0.253
【関係機関との連携の必要性の検討と紹介】利用者（障害者本人や事業主等）に必要な支援について、適切な連携機関を検討の上、分かり易く紹介すること。	0.278	0.162	0.418	-0.107
【障害者本人の仕事の選択の支援】障害者本人が希望や適性に合った仕事を自己選択できるよう、求人情報の収集・整理の支援を行うこと。	0.230	-0.003	0.418	0.015
【休職者の職場復帰支援】休職者と事業主との話し合いを通じて、復職に向けたプロセスの整理、職場復帰支援の提案・紹介・実施や円滑な職場復帰に向けた社内サポート体制づくりの助言を行うこと。	-0.201	0.318	0.408	0.158
【就職後の合理的配慮提供に向けた支援】障害者本人と事業主それぞれの立場や視点を理解した上で、双方の話し合いを通じて、合理的配慮の提供について調整すること。	0.202	0.140	0.405	0.012
【障害の開示非開示に関する意思決定の支援】障害者本人が、自らの障害の開示・非開示の目的と、それぞれの選択によって起こりうる状況を踏まえて意思決定や事業主への説明ができるよう支援すること。	0.216	0.086	0.404	-0.008
【職場におけるナチュラルサポートの形成に向けた職場適応支援】職場において、障害者本人が働き続けるために必要な上司・同僚等による援助を促進するとともに、それに伴う上司・同僚等の悩みに寄り添い、社内サポート体制づくりを支援すること。	-0.061	0.171	0.387	0.190
【障害者本人の求職活動の支援】求職活動の場面において、アピール・ポイントや配慮を得たい内容が適切に伝わるよう、応募書類の作成や面接の受け方に関する助言・支援を行うこと。	0.181	-0.046	0.376	0.079
【通勤支援】通勤経路や交通手段の利用についての提案・助言や通勤支援を行うこと。	0.083	0.161	0.362	-0.017
【関係機関とのチーム支援】各地域における関係機関それぞれの役割や機能を理解した上で、障害者本人を共に支える意識を持ち、チーム支援を行うこと。	0.203	0.241	0.337	-0.090
【聞き取りや資料等による情報収集】障害者本人・家族・関係機関からの聞き取り、履歴書・職務経歴書、関係機関等からの情報提供書等の提供などにより、情報を適切に収集すること。	0.287	-0.117	0.320	0.179

エ 第4因子：命名「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」

第4因子は、「障害者本人の自己肯定感の回復の支援」「障害者本人の自己探求を促進する支援」等、障害者本人の自己理解の支援に関する項目や、「行動観察を用いたアセスメント」「作業遂行面・対人面・生活面を本人と一緒に整理・分析するアセスメント」等本人と一緒に整理・分析するアセスメントに関する項目を中心に構成されている。アセスメントを通じての自己理解の促進や自己肯定感の向上に関する因子であると考えられるため、「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」と命名した（表3-18）。

表3-18 第4因子の因子構造の回転後のパターン行列

項目	F1	F2	F3	F4
【行動観察を用いたアセスメント】実際の職場（実習等含む）又は職場に近い作業場面（模擬的就労場面等）での行動観察を通して、対人技能や適応的な作業内容や環境、必要な支援を障害者本人と一緒に整理・分析すること。	0.037	-0.153	0.226	0.531
【障害者本人の自己肯定感の回復の支援】障害者本人が自身の強みに気づき、自己肯定感を回復することで、本来の力を発揮できるよう支援すること。	0.258	-0.033	-0.048	0.523
【障害者本人の自己探求を促進する支援】障害者本人が自分自身を深く理解するための様々な気づきが得られるように、カウンセリング技法を活用した相談や体験と振り返り等を行うこと。	0.005	0.125	0.050	0.472
【専門的ツールを用いたアセスメント】アセスメントシートやチェックリスト等の評価ツールや各種検査から得られた情報を活用して、障害者本人の職業・心理・対人的な特性を把握すること。	-0.077	0.269	-0.080	0.462

【職業との関わりの中での自己の理解を深める支援】障害者本人が自分に合った働き方と希望・目標の達成方法を見つけられるように、職業との関わりの中での自己の理解を深める支援を行うこと。	0.117	0.000	0.119	0.447
【作業遂行面・対人面・生活面を本人と一緒に整理・分析するアセスメント】作業遂行力、対人関係、生活的自立の側面に関して情報収集を行い、能力を発揮しやすい作業種・作業環境等を障害者本人と一緒に分析・整理すること。	0.179	-0.150	0.267	0.446
【社会生活や職場の環境的側面のアセスメント】障害者本人の社会生活や職場の中での役割・環境や周囲との関係を把握すること。	0.016	0.136	0.214	0.381
【生活設計の相談】障害者本人が、将来の生活を見据えた生活設計を立てられるように、本人の目標を明確化し、そこに至るまでの道筋について相談を行うこと。	0.200	0.296	-0.076	0.330
【ライフステージに対応した支援】様々なライフステージに対応した障害者本人の仕事や生活のニーズを把握し、働き方や生活の仕方についての相談・調整や必要な社会資源の紹介・連携を行うこと。	0.078	0.317	0.063	0.320
【医学・心理学的知見に基づくアセスメント】障害・疾病に関する医学・心理学の知見を踏まえ、認知機能や身体機能の特徴、疾病やストレスの状態を様々な情報から把握すること。	0.124	0.205	0.052	0.311
【職業生活における体調管理の支援】障害者本人が、職業生活においてストレス・疲労への上手な付き合い方や本人に合った生活習慣、体調不良時の対処法に気づき、体調管理を行えるよう支援すること。	0.288	-0.097	0.213	0.289
【障害者本人の心理面とその背景を整理するアセスメント】障害者本人の就労や障害に対する理解や考えを把握した上で、障害特性・環境・経済状況なども含めた総合的な視点からその背景を整理・分析すること。	0.265	0.159	-0.004	0.289

（２）知識・スキル等の習得優先度の認識のばらつきに関係する要因の分析

各回答者の知識・スキル等の優先度の認識は、因子分析により４因子に整理した因子得点に要約して、以降の分析を行う。各回答者における４つの因子得点は、各回答者の６５項目の知識・スキル等に関する回答について各因子構造を踏まえ重みづけして合計した値を、回答者全体の平均と標準偏差に基づいて標準化し、平均値が０、標準偏差が１となるように標準得点を算出した。これにより、４因子に整理した知識・スキル等の優先度の認識について、様々な要因との関係を分散分析等により分析した。

ア 就労移行／定着支援事業所が主に担う支援段階との関係

就職前の準備期、就職活動期、職場適応期、職場定着期のどの段階の支援を回答機関が主に担うのかによって、習得が優先される知識・スキル等があるのかを確認するための参考とするために、就労移行／定着支援事業所を、「就労移行支援事業のみ」、「就労移行支援事業及び就労定着支援事業」、「就労定着支援事業のみ」の３つに分類し、各因子の標準得点を従属変数、３つの事業種を独立変数とした一元配置の分散分析を実施した。

第１因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」($F(2, 341)=0.03, n.s.$)、第２因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」($F(2, 341)=0.05, n.s.$)、第３因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」($F(2, 341)=0.27, n.s.$)、第４因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」($F(2, 341)=0.48, n.s.$)について、いずれも有意な差は見られなかった（表３－１９）。

表3-19 就労移行／定着支援事業所の実施事業別の習得優先度の平均値（標準偏差）

	第1因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」	第2因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」	第3因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」	第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」
就労移行支援事業のみ（n=148）	0.05（0.92）	-0.06（0.91）	-0.08（0.94）	0.11（0.84）
就労移行事業及び就労定着支援事業（n=234）	0.11（0.93）	-0.03（1.02）	0.03（0.97）	0.13（0.90）
就労定着支援事業のみ（n=65）	0.01（0.99）	-0.06（1.04）	-0.03（0.97）	0.16（0.91）

以下の機関種の影響については、上記3つの事業種のいずれを実施・運営しているかに関わらず「就労移行／定着支援事業所」として分析を実施した。

イ 機関種や地域との関係

機関種（就業・生活支援センター、就労移行／定着支援事業所）や地域（政令指定都市等、中核市、その他の地域）を要因とした分散分析の結果、政令指定都市での就業・生活支援センターでは、「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」や「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」についての知識・スキル等の習得優先度が比較的低い等、一部のみで関係が認められたが、大部分の条件では機関種や地域による違いは認められなかった。

（ア）第1因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」

第1因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」については、機関種の主効果（ $F(1, 605) = 17.22$ 、 $p < 0.01$ ）、地域の主効果（ $F(2, 605) = 4.33$ 、 $p < 0.05$ 、交互作用（ $F(2, 605) = 8.62$ 、 $p < 0.01$ ）のいずれも有意であった。また、単純主効果検定の結果、政令指定都市等（ $F(1, 605) = 22.80$ 、 $p < 0.01$ ）においては、就業・生活支援センターよりも就労移行／定着支援事業所の標準得点が有意に高く、就業・生活支援センターにおいては、政令指定都市等のセンターよりも中核市とその他の地域のセンターの標準得点が有意に高かった（ $F(2, 605) = 7.06$ 、 $p < 0.01$ ）（図3-5）。

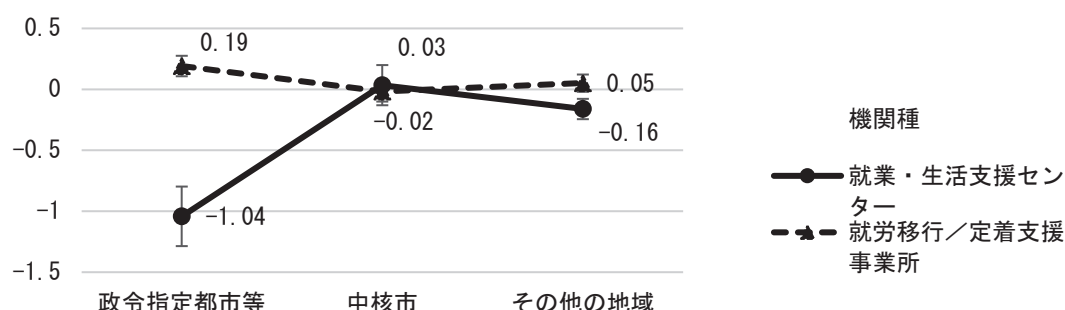


図3-5 第1因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」の標準得点（機関種、地域別）の平均値（標準誤差）

(イ) 第2因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」

第2因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」については、機関種の主効果 ($F(1, 605) = 0.02$, n. s.)、地域の主効果 ($F(2, 605) = 1.34$, n. s.)、交互作用 ($F(2, 605) = 0.58$, n. s.) がいずれも有意ではなかった (図3-6)。

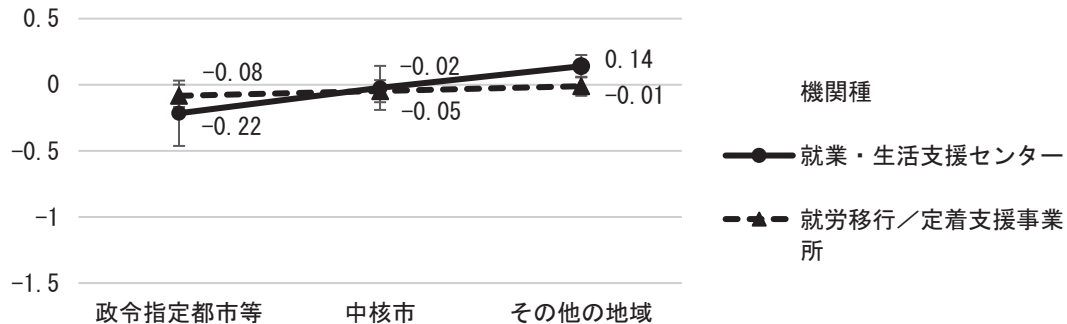


図3-6 第2因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」の標準得点 (機関種、地域別) の平均値 (標準誤差)

(ウ) 第3因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」

第3因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」については、政令指定都市等での就業・生活支援センターでやや低い傾向もあったが、分散分析の結果では、機関種の主効果 ($F(1, 605) = 0.82$, n. s.)、地域の主効果 ($F(2, 605) = 2.71$, n. s.)、交互作用 ($F(2, 605) = 2.16$, n. s.) がいずれも有意ではなかった (図3-7)。

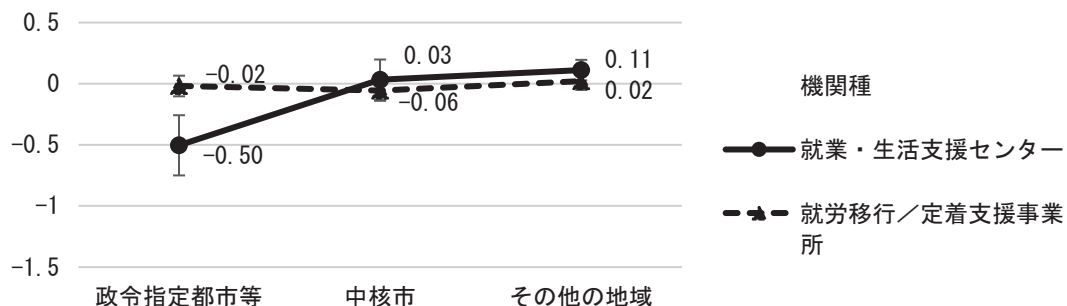


図3-7 第3因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」の標準得点 (機関種、地域別) の平均値 (標準誤差)

(エ) 第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」

第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」については、地域の主効果は有意ではなかったが ($F(2, 605) = 2.08$, n. s.)、機関種の主効果 ($F(1, 605) = 33.93$, $p < 0.01$) 及び交互作用 ($F(2, 605) = 5.57$, $p < 0.01$) が有意であった。また、単純主効果検定の結果、政令指定都市等 ($F(1, 605) = 24.07$, $p < 0.01$) とその他の地域 ($F(1, 605) = 10.59$, $p < 0.01$) においては、就業・生活支援センターよりも就労移行／定着支援事業所の標準得点が有意に高かった (図3-8)。

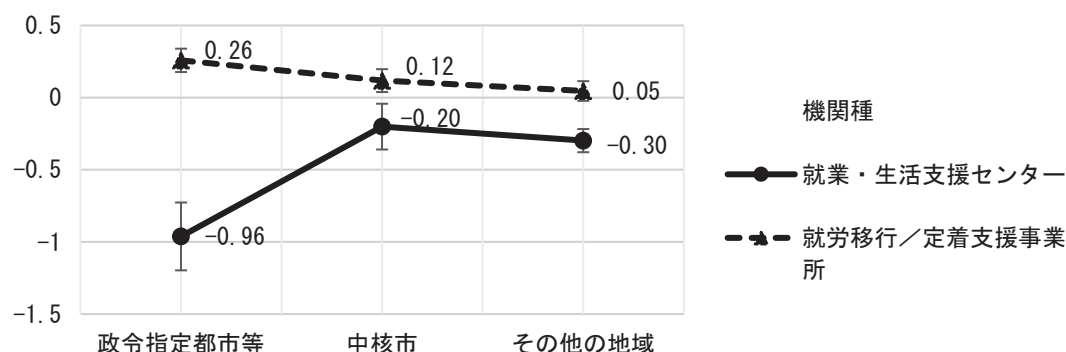


図 3－8 第 4 因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」の標準得点
(機関種、地域別)の平均値(標準誤差)

ウ 回答した支援機関の運営母体の法人格や法人規模との関係

回答した支援機関の運営母体の法人格については、表 3－8 (p. 124) に示したような回答数のばらつきと法人格の特性を考慮し、営利(株式会社、合同会社)と非営利(社会福祉法人、医療法人、NPO 法人、社団法人)の 2 種類に分類し、法人規模は中小企業の区分の最少人数を目安に 50 名未満と 50 名以上の 2 種類に分類し、分散分析を行った。

その結果、「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」についてのみ、営利法人の方が非営利法人よりも知識・スキル等の習得優先度が高くなっていた。

ただし、回答機関で実施・運営している事業と運営母体の法人格や法人規模のクロス集計の結果は表 3－9 (p. 124) や表 3－11 (p. 125) に示しているが、就業・生活支援センターを実施・運営している機関については、その 86%以上が社会福祉法人であると回答していることや 80%以上が 50 名以上の規模であると回答していること、営利法人と回答した機関の 98%以上が就労移行支援事業や就労定着支援事業を実施・運営していること等に留意する必要がある。

(ア) 第 1 因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」

第 1 因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」については、法人格の主効果 ($F(1, 621) = 1.10, n.s.$)、法人規模の主効果 ($F(1, 621) = 0.17, n.s.$)、交互作用 ($F(1, 621) = 0.01, n.s.$) がいずれも有意ではなかった(図 3－9)。

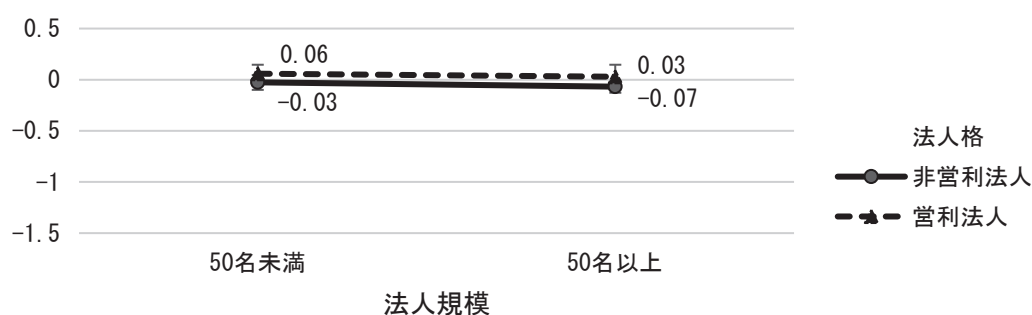


図 3－9 第 1 因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」の標準得点
(法人格、法人規模別)の平均値(標準誤差)

(イ) 第2因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」

第2因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」については、法人格の主効果 ($F(1, 621)=1.51$, n. s.)、法人規模の主効果 ($F(1, 621)=0.98$, n. s.)、交互作用 ($F(1, 621)=2.85$, n. s.) がいずれも有意ではなかった (図3-10)。

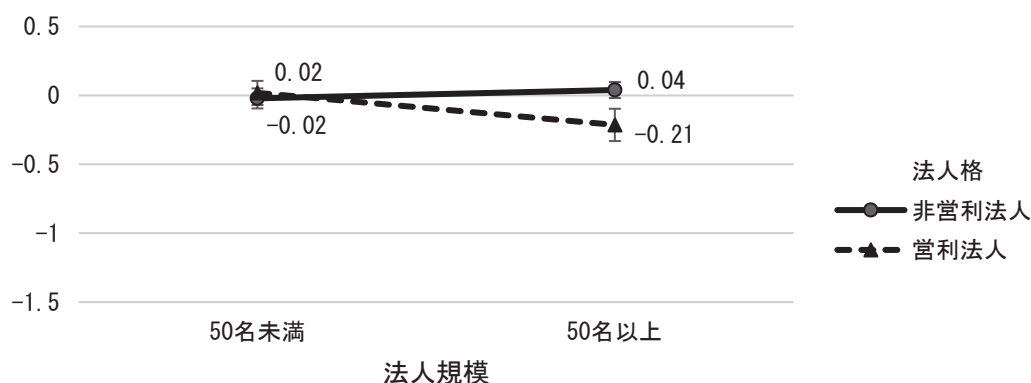


図3-10 第2因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」の標準得点 (法人格、法人規模別) の平均値 (標準誤差)

(ウ) 第3因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」

第3因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」については、法人格の主効果 ($F(1, 621)=1.68$, n. s.)、法人規模の主効果 ($F(1, 621)=0.08$, n. s.)、交互作用 ($F(1, 621)=1.20$, n. s.) がいずれも有意ではなかった (図3-11)。

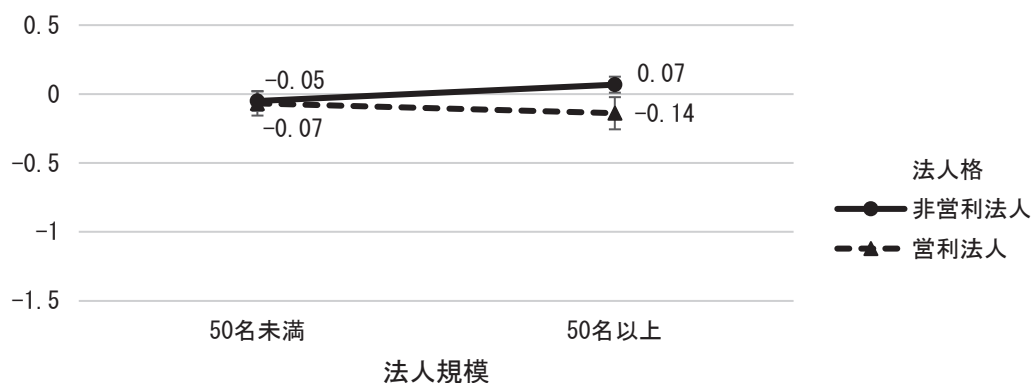


図3-11 第3因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」の標準得点 (法人格、法人規模別) の平均値 (標準誤差)

(エ) 第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」

第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」については、法人規模の主効果 ($F(1, 621)=0.87$, n. s.)、交互作用 ($F(1, 621)=0.19$, n. s.) は有意ではなかったが、法人格の主効果 ($F(1, 621)=5.15$, $p<0.05$) が有意であった (図3-12)。

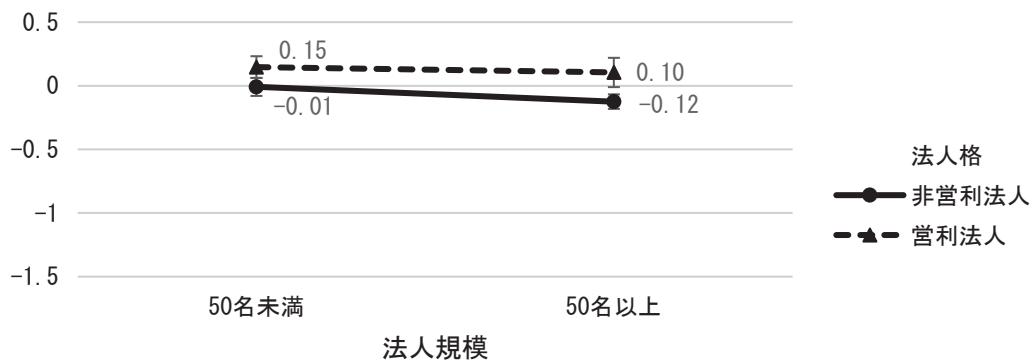


図3-12 第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」の標準得点
(法人格、法人規模別)の平均値(標準誤差)

エ 機関種別の利用者の主たる障害との関係

図3-1(就業・生活支援センターの利用者の主たる障害の割合)(p.126)と図3-2(就労移行／定着支援事業所の利用者の主たる障害の割合)(p.126)に示しているように、いずれの機関種においても知的障害、精神障害、発達障害のある利用者の割合が高いとの回答であるが、就労移行／定着支援事業所では身体障害、高次脳機能障害、難病のある利用者の割合が低いとの回答も多い等、機関種による主たる障害の割合にばらつきがあると考えられる。そのため、以下のように就業・生活支援センター、就労移行／定着支援事業所ごとに利用者の主たる障害の割合による違いについて分析した。なお、その際には、図3-1や図3-2に示したように、就業・生活支援センター、就労移行／定着支援事業所ともに、アンケート調査にて回答した結果をそのまま独立変数とすると極端に回答数の多い・少ない群が生じることから、比較的用户の割合が高い群と低い群とに分類した。

その結果、就業・生活支援センター、就労移行／定着支援事業所のいずれも、利用者の主たる障害の割合の違いによる知識・スキル等の習得優先度との関係は認められなかった。

(ア) 就業・生活支援センターにおける利用者の主たる障害との関係

就業・生活支援センターにおける利用者の主たる障害の割合について、身体障害と発達障害は利用の割合を2割を基準に、知的障害と精神障害は5割を基準に、高次脳機能障害と難病は利用者の有無を基準に、それぞれ2群に分類し、習得優先度の各因子の標準得点を従属変数としたt検定を実施した。

その結果、利用者の主たる障害の割合の違いによる知識・スキル等の習得優先度との関係は認められなかった。

a 利用者の主たる障害「身体障害」について

利用者における身体障害の割合による習得優先度の認識について、第1因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」($t(199) = 1.54, n.s.$)、第2因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」($t(199) = 0.27, n.s.$)、第3因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」($t(199) = 0.73, n.s.$)、第4因子「障害者本人の自

己理解と自信向上の支援」($t(199) = 1.04$, n. s.) について、いずれも有意な差は見られなかった(表3-20)。

表3-20 就業・生活支援センターの利用者における身体障害の割合別の
習得優先度の平均値(標準偏差)

	第1因子「障害者 本人を中心とした 多職種連携による 職業生活の支援」	第2因子「地域の 企業や関係機関と の関係構築と障害 者雇用の周知・啓 発」	第3因子「職場適 応・定着のための 障害者本人と企業 双方への支援」	第4因子「障害者 本人の自己理解と 自信向上の支援」
身体障害の割合2 割未満 (n=146)	-0.10 (0.95)	0.12 (0.87)	0.06 (0.94)	-0.24 (0.98)
身体障害の割合2 割以上 (n=55)	-0.34 (1.08)	0.08 (0.89)	-0.05 (0.95)	-0.40 (1.04)

b 利用者の主たる障害「知的障害」について

利用者における知的障害の割合による習得優先度の認識について、第1因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」($t(199) = 0.21$, n. s.)、第2因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」($t(199) = 0.46$, n. s.)、第3因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」($t(199) = 0.55$, n. s.)、第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」($t(199) = 0.11$, n. s.) について、いずれも有意な差は見られなかった(表3-21)。

表3-21 就業・生活支援センターの利用者における知的障害の割合別の
習得優先度の平均値(標準偏差)

	第1因子「障害者 本人を中心とした 多職種連携による 職業生活の支援」	第2因子「地域の 企業や関係機関と の関係構築と障害 者雇用の周知・啓 発」	第3因子「職場適 応・定着のための 障害者本人と企業 双方への支援」	第4因子「障害者 本人の自己理解と 自信向上の支援」
知的障害の割合5 割未満 (n=116)	-0.18 (1.03)	0.08 (0.92)	0.00 (1.01)	-0.29 (1.00)
知的障害の割合5 割以上 (n=85)	-0.15 (0.93)	0.14 (0.80)	0.07 (0.85)	-0.27 (1.00)

c 利用者の主たる障害「精神障害」について

利用者における精神障害の割合による習得優先度の認識について、第1因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」($t(201) = 1.58$, n. s.)、第2因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」($t(201) = 1.21$, n. s.)、第3因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」($t(201) = 1.22$, n. s.)、第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」($t(201) = 0.90$, n. s.) について、いずれも有意な差は見られなかった。

た（表 3－22）。

表 3－22 就業・生活支援センターの利用者における精神障害の割合別の
習得優先度の平均値（標準偏差）

	第 1 因子「障害者 本人を中心とした 多職種連携による 職業生活の支援」	第 2 因子「地域の 企業や関係機関と の関係構築と障害 者雇用の周知・啓 発」	第 3 因子「職場適 応・定着のための 障害者本人と企業 双方への支援」	第 4 因子「障害者 本人の自己理解と 自信向上の支援」
精神障害の割合 5 割未満（n＝151）	-0.10（0.97）	0.15（0.87）	0.08（0.94）	-0.25（1.00）
精神障害の割合 5 割以上（n＝52）	-0.35（0.99）	-0.02（0.87）	-0.10（0.94）	-0.39（0.96）

d 利用者の主たる障害「発達障害」について

利用者における発達障害の割合による習得優先度の認識について、第 1 因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」（ $t(192) = 1.20$, n. s.）、第 2 因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」（ $t(192) = 0.77$, n. s.）、第 3 因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」（ $t(192) = 0.61$, n. s.）、第 4 因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」（ $t(192) = 0.34$, n. s.）について、いずれも有意な差は見られなかった（表 3－23）。

表 3－23 就業・生活支援センターの利用者における発達障害の割合別の
習得優先度の平均値（標準偏差）

	第 1 因子「障害者 本人を中心とした 多職種連携による 職業生活の支援」	第 2 因子「地域の 企業や関係機関と の関係構築と障害 者雇用の周知・啓 発」	第 3 因子「職場適 応・定着のための 障害者本人と企業 双方への支援」	第 4 因子「障害者 本人の自己理解と 自信向上の支援」
発達障害の割合 2 割未満（n＝85）	-0.07（0.89）	0.16（0.80）	0.08（0.85）	-0.25（0.86）
発達障害の割合 2 割以上（n＝109）	-0.24（1.07）	0.07（0.91）	0.00（1.02）	-0.30（1.09）

e 利用者の主たる障害「高次脳機能障害」について

高次脳機能障害者の利用の有無による習得優先度の認識について、第 1 因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」（ $t(188) = 1.36$, n. s.）、第 2 因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」（ $t(188) = 0.12$, n. s.）、第 3 因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」（ $t(188) = 0.23$, n. s.）、第 4 因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」（ $t(188) = 0.09$, n. s.）について、いずれも有意な差は見られなかった（表 3－24）。

表 3-24 就業・生活支援センターの利用者における高次脳機能障害の有無別の
習得優先度の平均値（標準偏差）

	第 1 因子「障害者 本人を中心とした 多職種連携による 職業生活の支援」	第 2 因子「地域の 企業や関係機関と の関係構築と障害 者雇用の周知・啓 発」	第 3 因子「職場適 応・定着のための 障害者本人と企業 双方への支援」	第 4 因子「障害者 本人の自己理解と 自信向上の支援」
高次脳機能障害利 用なし (n=18)	0.03 (0.60)	0.08 (0.80)	-0.02 (0.94)	-0.27 (0.81)
高次脳機能障害利 用あり (n=172)	-0.19 (1.03)	0.11 (0.88)	0.03 (0.95)	-0.29 (1.02)

f 利用者の主たる障害「難病」について

難病患者の利用の有無による習得優先度の認識について、第 1 因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」(t (188) = 0.08, n. s.)、第 2 因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」(t (188) = 0.72, n. s.)、第 3 因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」(t (188) = 0.21, n. s.)、第 4 因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」(t (188) = 0.48, n. s.) について、いずれも有意な差は見られなかった(表 3-25)。

表 3-25 就業・生活支援センターの利用者における難病の有無別の
習得優先度の平均値（標準偏差）

	第 1 因子「障害者 本人を中心とした 多職種連携による 職業生活の支援」	第 2 因子「地域の 企業や関係機関と の関係構築と障害 者雇用の周知・啓 発」	第 3 因子「職場適 応・定着のための 障害者本人と企業 双方への支援」	第 4 因子「障害者 本人の自己理解と 自信向上の支援」
難病利用なし (n =18)	-0.17 (1.00)	-0.04 (0.85)	0.06 (0.78)	-0.41 (1.11)
難病利用あり (n =172)	-0.19 (1.01)	0.12 (0.88)	0.01 (0.97)	-0.29 (0.99)

(イ) 就労移行／定着支援事業所における利用者の主たる障害との関係

就労移行／定着支援事業所における利用者の主たる障害の割合について、身体障害・高次脳機能障害・難病は利用者の有無を基準に、知的障害・精神障害・発達障害は 5 割を基準に、それぞれ 2 群に分類し、習得優先度の各因子の標準得点を従属変数とした t 検定を実施した。

その結果、利用者の主たる障害の割合の違いによる知識・スキル等の習得優先度との関係は認められなかった。

a 利用者の主たる障害「身体障害」について

身体障害者の利用の有無による習得優先度の認識について、第 1 因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」(t (351) = 0.79, n. s.)、第 2 因子「地域の企業や関係機関と

の関係構築と障害者雇用の周知・啓発」($t(351) = 0.28, n.s.$)、第3因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」($t(351) = 0.98, n.s.$)、第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」($t(351) = 0.21, n.s.$) について、いずれも有意な差は見られなかった(表3-26)。

表3-26 就労移行／定着支援事業所の利用者における身体障害の有無別の
習得優先度の平均値(標準偏差)

	第1因子「障害者 本人を中心とした 多職種連携による 職業生活の支援」	第2因子「地域の 企業や関係機関と の関係構築と障害 者雇用の周知・啓 発」	第3因子「職場適 応・定着のための 障害者本人と企業 双方への支援」	第4因子「障害者 本人の自己理解と 自信向上の支援」
身体障害利用なし ($n=116$)	0.01 (0.97)	-0.07 (0.99)	-0.1 (1.00)	0.09 (0.85)
身体障害利用あり ($n=237$)	0.09 (0.90)	-0.04 (0.93)	-0.0 (0.93)	0.11 (0.85)

b 利用者の主たる障害「知的障害」について

利用者における知的障害の割合による習得優先度の認識について、第1因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」($t(421) = 0.79, n.s.$)、第2因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」($t(421) = 0.86, n.s.$)、第3因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」($t(421) = 1.56, n.s.$)、第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」($t(421) = 0.25, n.s.$) について、いずれも有意な差は見られなかった(表3-27)。

表3-27 就労移行／定着支援事業所の利用者における知的障害の割合別の
習得優先度の平均値(標準偏差)

	第1因子「障害者 本人を中心とした 多職種連携による 職業生活の支援」	第2因子「地域の 企業や関係機関と の関係構築と障害 者雇用の周知・啓 発」	第3因子「職場適 応・定着のための 障害者本人と企業 双方への支援」	第4因子「障害者 本人の自己理解と 自信向上の支援」
知的障害の割合5 割未満($n=260$)	0.04 (0.93)	-0.06 (0.98)	-0.09 (0.95)	0.10 (0.83)
知的障害の割合5 割以上($n=163$)	0.11 (0.87)	0.03 (0.94)	0.06 (0.95)	0.12 (0.91)

c 利用者の主たる障害「精神障害」について

利用者における精神障害の割合による習得優先度の認識について、第1因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」($t(399) = 0.56, n.s.$)、第2因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」($t(399) = 0.54, n.s.$)、第3因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」($t(399) = 0.05, n.s.$)、第4因子「障害者本人の自

己理解と自信向上の支援」($t(399) = 0.35$, n. s.) について、いずれも有意な差は見られなかった(表3-28)。

表3-28 就労移行／定着支援事業所の利用者における精神障害の割合別の
習得優先度の平均値(標準偏差)

	第1因子「障害者 本人を中心とした 多職種連携による 職業生活の支援」	第2因子「地域の 企業や関係機関と の関係構築と障害 者雇用の周知・啓 発」	第3因子「職場適 応・定着のための 障害者本人と企業 双方への支援」	第4因子「障害者 本人の自己理解と 自信向上の支援」
精神障害の割合5 割未満 ($n=231$)	0.07 (0.93)	-0.07 (0.99)	-0.04 (0.94)	0.13 (0.84)
精神障害の割合5 割以上 ($n=170$)	0.01 (0.96)	-0.02 (0.96)	-0.05 (0.96)	0.10 (0.84)

d 利用者の主たる障害「発達障害」について

利用者における発達障害の割合による習得優先度の認識について、第1因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」($t(383) = 1.00$, n. s.)、第2因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」($t(383) = 0.09$, n. s.)、第3因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」($t(383) = 0.40$, n. s.)、第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」($t(383) = 0.42$, n. s.) について、いずれも有意な差は見られなかった(表3-29)。

表3-29 就労移行／定着支援事業所の利用者における発達障害の割合別の
習得優先度の平均値(標準偏差)

	第1因子「障害者 本人を中心とした 多職種連携による 職業生活の支援」	第2因子「地域の 企業や関係機関と の関係構築と障害 者雇用の周知・啓 発」	第3因子「職場適 応・定着のための 障害者本人と企業 双方への支援」	第4因子「障害者 本人の自己理解と 自信向上の支援」
発達障害の割合5 割未満 ($n=263$)	0.04 (0.93)	-0.05 (1.02)	-0.04 (0.96)	0.12 (0.86)
発達障害の割合5 割以上 ($n=122$)	0.14 (0.93)	-0.06 (0.87)	0.00 (0.96)	0.16 (0.83)

e 利用者の主たる障害「高次脳機能障害」について

高次脳機能障害者の利用の有無による習得優先度の認識について、第1因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」($t(295) = 0.50$, n. s.)、第2因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」($t(295) = 0.33$, n. s.)、第3因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」($t(295) = 0.16$, n. s.)、第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」($t(295) = 0.06$, n. s.) について、いずれも有意な差は見られなかった(表3-30)。

表 3-30 就労移行／定着支援事業所の利用者における高次脳機能障害の有無別の
習得優先度の平均値（標準偏差）

	第 1 因子「障害者 本人を中心とした 多職種連携による 職業生活の支援」	第 2 因子「地域の 企業や関係機関と の関係構築と障害 者雇用の周知・啓 発」	第 3 因子「職場適 応・定着のための 障害者本人と企業 双方への支援」	第 4 因子「障害者 本人の自己理解と 自信向上の支援」
高次脳機能障害利 用なし (n=156)	0.05 (0.96)	-0.04 (0.92)	-0.04 (0.90)	0.11 (0.85)
高次脳機能障害利 用あり (n=141)	0.11 (0.85)	-0.08 (1.01)	-0.06 (1.00)	0.12 (0.81)

f 利用者の主たる障害「難病」について

難病患者の利用の有無による習得優先度の認識について、第 1 因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」(t (281) = 0.04, n. s.)、第 2 因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」(t (281) = 1.14, n. s.)、第 3 因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」(t (281) = 0.87, n. s.)、第 4 因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」(t (281) = 1.82, n. s.) について、いずれも有意な差は見られなかった（表 3-31）。

表 3-31 就労移行／定着支援事業所の利用者における難病の有無別の
習得優先度の平均値（標準偏差）

	第 1 因子「障害者 本人を中心とした 多職種連携による 職業生活の支援」	第 2 因子「地域の 企業や関係機関と の関係構築と障害 者雇用の周知・啓 発」	第 3 因子「職場適 応・定着のための 障害者本人と企業 双方への支援」	第 4 因子「障害者 本人の自己理解と 自信向上の支援」
難病利用なし (n =177)	0.06 (0.93)	-0.01 (0.93)	-0.02 (0.94)	0.19 (0.81)
難病利用あり (n =106)	0.05 (0.91)	-0.14 (1.02)	-0.12 (0.99)	0.00 (0.90)

2 初任者優先度の認識について

(1) 初任者優先度についての因子分析

初任者優先度の回答について、欠損値を含んだデータを平均値で置換し、652 機関分の回答について、知識・スキル等の 65 項目について因子分析（最尤法）を行った。図 3-13 のスクリープロットに示すように、固有値は 21.242、3.631、1.776、1.596、1.236、1.204、1.204、1.158、1.123、…、と推移し、第 4 因子までで変数のばらつきの大部分が説明できていた。因子を解釈しやすくするための因子回転は、プロマックス回転を用い、最終的に最も解釈のしやすかった 4 因子を選んだ。表 3-32 のとおり、因子間には一定程度の相関が認められ、4 因子は完全に独立ではなく、相互関係があるものとして理解する必要がある。

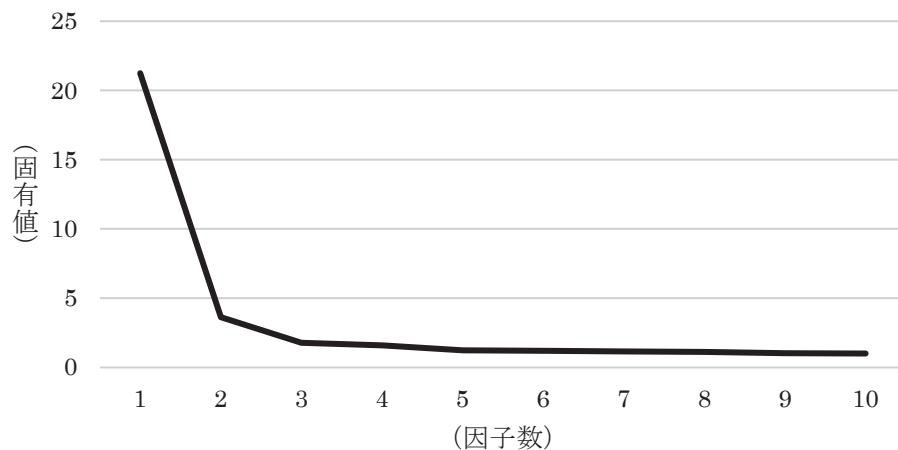


図 3-13 初任者優先度：因子のスクリープロット

表 3-32 初任者優先度：因子間相関

因子	F1	F2	F3	F4
F1	1.000	0.691	0.389	0.618
F2		1.000	0.568	0.722
F3			1.000	0.629
F4				1.000

以下に、これらの 4 因子について、回転後の構造行列により、各因子に関連の強い知識・スキル等の項目を示し、それらの項目が今回の回答で共通性をもってばらついていていたことを踏まえ、それぞれの因子の特徴を端的に示す因子名の命名の理由を示す。なお、因子の順序は異なるが、4 因子が意味する概念は、1 の習得優先度と共通性が高いと考えられたため、対応する因子は同一の命名とした。

ア 第 1 因子：命名「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」

第 1 因子は、「障害者雇用の啓発」「支援人材の育成」等の障害者雇用の理解を広める内容に関する項目や、「事業主の障害者雇用に関するニーズ把握と取組の支援」「企業経営や労働市場の動向把握」等の情報収集に関する項目、「地域の社会資源の情報収集と情報交換ネットワーク作り」「休職者の職場復帰支援」等の支援体制づくりに関する項目を中心に構成されている。習得優先度の第 2 因子と同様に地域の企業や関係機関等に関する知識・情報をもとにしたネットワークの構築や障害者雇用の周知・啓発をすることに関する因子であると考えられるため、「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」と命名した（表 3-33）。

表 3-33 第 1 因子の因子構造の回転後のパターン行列

項目	F1	F2	F3	F4
【障害者雇用の啓発】障害者の権利保障や必要な支援・配慮の提供に繋がるように、障害者本人や家族等、支援団体、企業・企業団体等に対して、障害者雇用に関する理解を広める周知・啓発を行うこと。	0.783	-0.028	-0.008	-0.088

【支援人材の育成】地域全体の就労支援力向上のため、自機関だけでなく地域で支援ノウハウを共有する意識を持ち、積極的に情報共有や研修等を行い協力をする。	0.687	-0.001	0.081	-0.167
【企業経営や労働市場の動向把握】企業経営・経済、労働市場・障害者の働き方の動向を把握した上で支援を行うこと。	0.657	-0.006	-0.160	0.165
【企業の障害者雇用に関する実態把握と情報提供】企業の障害者雇用に関する実態や考え方を踏まえて、障害者雇用の意義、事例、支援制度、支援サービス等の有益な情報を提供すること。	0.624	0.106	0.040	-0.072
【事業主の障害者雇用に関するニーズ把握と取組の支援】事業主の障害者雇用に関するニーズや懸念事項を把握した上で、必要に応じた相談・研修・情報交換等の機会を作り、企業の障害者受け入れ体制の構築を支援すること。	0.607	0.203	-0.217	0.061
【地域の社会資源の情報収集と情報交換ネットワーク作り】地域の社会資源を最大限に活用するために、社会資源に関する情報収集や、情報交換・研修の場への参加、支援ネットワーク立上げの参画等を行うこと。	0.601	0.092	0.020	-0.094
【休職者の職場復帰支援】休職者と事業主との話し合いを通じて、復職に向けたプロセスの整理、職場復帰支援の提案・紹介・実施や円滑な職場復帰に向けた社内サポート体制づくりの助言を行うこと。	0.539	0.216	-0.149	0.056
【最新情報の収集と自己研鑽】効果的な支援を提供するために必要となる最新の知識・技術や事例の情報収集等を積極的に行うこと。	0.532	-0.182	0.172	0.175
【労働関係法規や雇用管理の知識】労働関係法規や雇用管理に関連する制度や安全衛生等の基礎的知識を理解した上で支援を行うこと。	0.491	0.159	0.022	0.029
【職業能力開発の利用に向けた情報提供】障害者本人のニーズに合った職業で求められる技能を整理し、必要に応じて職業能力開発に係るサービスの利用に向けた情報提供を行うこと。	0.465	0.052	0.015	0.167
【障害者雇用促進法と関連支援サービスの知識】障害者雇用促進法や関連支援サービスについての知識を有し、説明を行うこと。	0.420	0.071	0.271	-0.047
【障害者の働く意義と権利擁護・共生社会実現の理解】障害の有無や程度に関わらず、働くことには重要な意義があり、すべての人が相互に人格と個性を尊重し合いながら生活や仕事ができる社会や職場の実現を目指すことの必要性を理解した上で、障害者の権利擁護や事業主等への支援に取り組むこと。	0.419	-0.216	0.383	0.042
【職場・業務のアセスメントと業務の切り出し支援】障害者の配属の候補となり得る職場・業務を人的・物理的視点からアセスメントし、適した業務の切り出し・創出を行うこと。	0.351	0.284	-0.091	0.116
【ライフステージに対応した支援】様々なライフステージに対応した障害者本人の仕事や生活のニーズを把握し、働き方や生活の仕方についての相談・調整や必要な社会資源の紹介・連携を行うこと。	0.336	0.163	0.001	0.279
【障害福祉サービスや所得補償制度の知識】障害福祉サービスや所得補償に関する社会保障制度についての基礎的知識を有し、情報提供を行うこと。	0.269	0.217	0.050	0.176

イ 第2因子：命名「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」

第2因子は、「障害者本人のニーズに合った職場見学職場実習等の支援」「障害者本人の求職活動の支援」等の本人に合った仕事の選択の支援に関する項目や、「フォローアップ」「職場業務の調整支援」等の職場適応の支援に関する項目、「障害特性や雇用管理のポイントに関する一般的な説明」

「障害者本人の退職と再就職に向けた支援」といった障害者本人と職場双方への支援に関する項目を中心に構成されている。習得優先度の第3因子と同様にジョブコーチ等の職場での支援に関する因子であると考えられるため、「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」と命名した（表3-34）。

表 3-34 第 2 因子の因子構造の回転後のパターン行列

項目	F1	F2	F3	F4
【障害者本人のニーズに合った職場見学職場実習等の支援】障害者本人のニーズに合った職場実習の機会を設定し、職場のサポートや環境を整えるための支援を行うこと。	-0.027	0.749	0.119	-0.209
【障害特性や雇用管理のポイントに関する一般的な説明】事業主に対して、各種障害の理解と合理的配慮の提供に役立つ一般的な障害特性や基本的な対応、雇用管理のポイントを分かり易く説明すること。	0.103	0.635	-0.087	-0.001
【職場業務の調整支援】障害者本人の能力・特性と職場・業務との適合を考慮して、必要に応じて事業主に職場・業務の調整を提案すること。	0.115	0.605	-0.111	0.032
【障害者本人の求職活動の支援】求職活動の場面において、アピール・ポイントや配慮を得たい内容が適切に伝わるよう、応募書類の作成や面接の受け方に関する助言・支援を行うこと。	-0.095	0.602	0.050	0.090
【フォローアップ】定期的な職場訪問や情報共有等のフォローアップを通じて、職場適応状況のモニタリングとキャリアアップ等の目標の整理を行い、必要な支援を提案・実施すること。	0.157	0.577	-0.004	-0.045
【仕事の遂行力向上と職場適応のための支援】障害者本人が職場において仕事の遂行力を高め、精神的にも安定・充実した働き方ができるように、本人と職場の管理者や同僚と一緒に職場適応・定着の方法を検討すること。	-0.029	0.573	0.006	0.183
【障害者本人の退職と再就職に向けた支援】障害者本人が仕事を辞める必要が生じた場合には、今後の見通しを整理した上で、適切な退職の手続きや、退職後に必要となるサポートについての情報提供等を行うこと。	0.295	0.544	-0.076	-0.060
【職場に適応する行動習得のための支援】障害者本人が職場に適応する行動がとれるように、所属する職場の文化・ルールや本人に求められている役割について、職場の観察や聞き取りを通して情報収集し、本人に助言すること。	-0.057	0.537	-0.083	0.275
【求人とのマッチングのための企業情報収集】求人とのマッチングの参考にするため、職場環境や詳しい仕事内容、応募者に求める内容等の情報収集を行うこと。	0.127	0.524	-0.097	0.099
【障害者本人の仕事の選択の支援】障害者本人が希望や適性に合った仕事を自己選択できるよう、求人情報の収集・整理の支援を行うこと。	0.028	0.514	0.140	0.031
【就職後の合理的配慮提供に向けた支援】障害者本人と事業主それぞれの立場や視点を理解した上で、双方の話し合いを通じて、合理的配慮の提供について調整すること。	0.092	0.513	0.094	0.038
【関係機関との連携の必要性の検討と紹介】利用者（障害者本人や事業主等）に必要な支援について、適切な連携機関を検討の上、分かり易く紹介すること。	0.156	0.474	0.186	-0.044
【障害の開示非開示に関する意思決定の支援】障害者本人が、自らの障害の開示・非開示の目的と、それぞれの選択によって起こりうる状況を踏まえて意思決定や事業主への説明ができるよう支援すること。	0.161	0.445	0.172	-0.021
【連携先機関への情報提供と連携体制の構築】スムーズな連携に向けて、連携機関との適切な情報共有と役割分担等の調整を行うこと。	0.266	0.431	0.094	-0.108
【聞き取りや資料等による情報収集】障害者本人・家族・関係機関からの聞き取り、履歴書・職務経歴書、関係機関等からの情報提供書等の提供などにより、情報を適切に収集すること。	-0.062	0.396	0.244	0.127
【職務分析課題分析と解決策の提案】障害者の円滑な作業遂行と職場定着のため、職務分析・課題分析に基づいて、事業主に適切な解決策の提案やツール等の提供を行うこと。	0.208	0.388	-0.079	0.184
【通勤支援】通勤経路や交通手段の利用についての提案・助言や通勤支援を行うこと。	0.120	0.382	0.082	0.018
【職場におけるナチュラルサポートの形成に向けた職場適応支援】職場において、障害者本人が働き続けるために必要な上司・同僚等による援助を促進するとともに、それに伴う上司・同僚等の悩みに寄り添い、社内サポート体制づくりを支援すること。	0.219	0.362	-0.068	0.168
【関係機関とのチーム支援】各地域における関係機関それぞれの役割や機能を理解した上で、障害者本人を共に支える意識を持ち、チーム支援を行うこと。	0.237	0.319	0.187	-0.019
【基本的生活習慣の確立や自己管理の支援】障害者本人が自立した生活を送るために、基本的生活習慣や金銭管理等に関する助言や情報提供を行うこと。	0.066	0.291	0.265	0.047

【家族等との連携】障害者本人の了解のもとに、家族等と情報や考え方を共有し、社会資源の情報提供を行うなどの連携を行うこと。	0.160	0.211	0.159	0.153
--	-------	-------	-------	-------

ウ 第3因子：命名「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」

第3因子は、「相談を行う基本的な態度」「就労支援において支援者が取るべき態度」等の相談や支援を行ううえでの支援者としての態度に関する項目や、「個人情報の適切な取り扱い」「支援者が持つべき心構えと倫理意識」「障害者差別の解消・禁止、虐待防止の理解と対応」等の適切な倫理観や関係法令の遵守に関する項目を中心に構成されている。習得優先度の第1因子と同様に多くの職種や障害者本人を含めた様々な関係者と連携して支援を実施することに関する因子と考えられるため、「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」と命名した（表3-35）。

表3-35 第3因子の因子構造の回転後のパターン行列

項目	F1	F2	F3	F4
【相談を行う基本的な態度】支援者の役割や相談目的を説明した上で、共感的態度で傾聴し、一緒に考える姿勢で相談すること。	-0.128	0.046	0.696	-0.012
【個人情報の適切な取り扱い】個人情報保護法の趣旨を十分に理解した上で情報・記録を適切に取り扱う（取得・利用、保管、提供、開示する）こと。	0.085	-0.003	0.666	-0.123
【支援者が持つべき心構えと倫理意識】支援者自身が倫理観を身につけ、偏見を排し、利用者のニーズ充足を意識して支援に取り組むこと。	-0.127	0.074	0.643	-0.011
【障害者差別の解消・禁止、虐待防止の理解と対応】障害者差別解消法や障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止と合理的配慮の提供義務及び障害者虐待防止法の概要を理解し、これらの趣旨に沿った適切な対応を行うこと。	0.187	0.009	0.621	-0.159
【就労支援において支援者が取るべき態度】相手（障害者・家族・事業主・関係機関等）の立場や、考え方を尊重した対等なコミュニケーション及び職場環境や場面に応じた服装や振る舞いをする。	-0.049	0.163	0.620	-0.116
【分かり易い記録・伝達】客観的で簡潔な構成や内容にすることを心がけて、支援経過や利用者情報の記録・伝達を行うこと。	0.083	-0.222	0.512	0.237
【支援者自身の健康面のケア】支援者自身の身体・精神的な健康面のケアを行いつつ、支援に取り組むこと。	0.027	-0.127	0.505	0.201
【相手の立場やニーズを踏まえた分かりやすい説明】相手の立場やニーズを踏まえた適切な情報を、相手の理解に応じた内容・方法で分かり易く伝えること。	-0.066	0.061	0.457	0.218
【障害者本人のニーズの引き出し、ニーズ充足に向けたアセスメント】障害者本人の仕事・生活・人生に関する考え方やニーズを引き出し、ニーズ充足に向けて必要な支援や環境を検討するため、課題だけでなく、障害者本人の強み・能力に着目してアセスメントすること。	-0.142	0.218	0.367	0.206
【支援者自身の自己理解と自身ができる支援の検討】支援者自身の自己理解を深め、就労支援に関する様々な問題や葛藤に対して周囲と相談しながら、自身ができる支援や最善の方法を検討しつつ、支援に取り組むこと。	0.043	-0.057	0.324	0.299
【障害についての基本的理解】障害者が働くに当たった様々な困難については、個人と社会・環境との相互作用の問題として捉え、個人と社会・環境双方への支援を行うこと。	0.122	0.213	0.286	-0.028

エ 第4因子：命名「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」

第4因子は、「障害者本人の自己探求を促進する支援」「障害者本人の自己肯定感の回復の支援」「職業との関わりの中での自己の理解を深める支援」等の障害者本人の自己理解や自己肯定感の向上の支援に関する項目や、「専門的ツールを用いたアセスメント」「作業遂行面・対人面・生活面を本人と一緒に整理・分析するアセスメント」といった職業・心理・社会的側面のアセスメントスキ

ルに関する項目を中心に構成されている。習得優先度の第4因子と同様にアセスメントを通じての自己理解の促進や自信の向上に関する因子であると考えられるため、「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」と命名した（表3-36）。

表3-36 第4因子の因子構造の回転後のパターン行列

項目	F1	F2	F3	F4
【障害者本人の自己探求を促進する支援】障害者本人が自分自身を深く理解するための様々な気づきが得られるように、カウンセリング技法を活用した相談や体験と振り返り等を行うこと。	0.060	0.024	-0.033	0.595
【障害者本人の自己肯定感の回復の支援】障害者本人が自身の強みに気づき、自己肯定感を回復することで、本来の力を発揮できるよう支援すること。	-0.141	-0.053	0.245	0.584
【職業との関わりの中での自己の理解を深める支援】障害者本人が自分に合った働き方と希望・目標の達成方法を見つけられるように、職業との関わりの中での自己の理解を深める支援を行うこと。	0.019	0.113	-0.034	0.551
【専門的ツールを用いたアセスメント】アセスメントシートやチェックリスト等の評価ツールや各種検査から得られた情報を活用して、障害者本人の職業・心理・対人的な特性を把握すること。	0.189	-0.070	-0.068	0.522
【作業遂行面・対人面・生活面を本人と一緒に整理・分析するアセスメント】作業遂行力、対人関係、生活的自立の側面に関して情報収集を行い、能力を発揮しやすい作業種・作業環境等を障害者本人と一緒に分析・整理すること。	-0.178	0.252	0.087	0.500
【障害者本人の心理面とその背景を整理するアセスメント】障害者本人の就労や障害に対する理解や考えを把握した上で、障害特性・環境・経済状況なども含めた総合的な視点からその背景を整理・分析すること。	0.060	0.033	0.132	0.454
【目標とするスキルや行動を習得するための支援】障害者本人が目標とする行動（社会的スキルや課題への対処行動等）を身に付けられるように、行動の習得に科学的根拠のある技法を用いた体系的な支援をすること。	0.309	-0.133	0.017	0.438
【対人スキルや問題解決スキルの習得のための支援】障害者本人の雇用や職場適応の可能性を広げるために、職場で必要な振る舞いやコミュニケーション・問題解決スキルの習得を支援すること。	-0.147	0.192	0.173	0.421
【障害者本人のワークライフバランスと生活の充実のための相談・情報提供】障害者本人が仕事とプライベートのバランスを取りつつ、充実した生活が送れるように、本人との相談や社会資源の開拓・情報提供を行うこと。	0.305	0.073	-0.055	0.416
【行動観察を用いたアセスメント】実際の職場（実習等含む）又は職場に近い作業場面（模擬的就労場面等）での行動観察を通して、対人技能や適応的な作業内容や環境、必要な支援を障害者本人と一緒に整理・分析すること。	-0.057	0.097	0.177	0.408
【社会生活や職場の環境的側面のアセスメント】障害者本人の社会生活や職場の中での役割・環境や周囲との関係を把握すること。	0.084	0.274	-0.055	0.387
【医学・心理学的知見に基づくアセスメント】障害・疾病に関する医学・心理学の知見を踏まえ、認知機能や身体機能の特徴、疾病やストレスの状態を様々な情報から把握すること。	0.255	-0.112	0.166	0.375
【相手の特性・状況を踏まえた相談】相手の特性（性格や障害特性等）や状況を踏まえて相談をする場所や時間を選択し、相談中も、相手の特性や反応に応じて相談を進展させたりまとめたりすること。	-0.077	0.105	0.300	0.371
【職業生活における体調管理の支援】障害者本人が、職業生活においてストレス・疲労への上手な付き合い方や本人に合った生活習慣、体調不良時の対処法に気づき、体調管理を行えるよう支援すること。	-0.074	0.106	0.259	0.360
【障害者支援における自己選択・自己決定の支援】伝え方の工夫やカウンセリング技法を効果的に活用して、自己選択・自己決定を支援すること。	-0.046	0.066	0.308	0.350
【就労支援計画策定と定期的なモニタリング】目標や計画の達成に向けて有益な情報を共有した上で、障害者本人の意思決定に基づく計画の策定と、その後の定期的な見直しを行うこと。	0.172	-0.117	0.200	0.335
【生活設計の相談】障害者本人が、将来の生活を見据えた生活設計を立てられるように、本人の目標を明確化し、そこに至るまでの道筋について相談を行うこと。	0.295	0.056	0.031	0.329

【アセスメントに基づく見立てや目標と計画の共有】障害者本人が目標を明確にできるように、総合的なアセスメント結果を基に、職業選択の可能性や課題の背景、必要な技能や有効なサポートなどを一緒に整理し、今後の段階的な計画（案）を共有すること。	0.164	0.094	0.195	0.234
---	-------	-------	-------	-------

（２）知識・スキル等の習得優先度の認識のばらつきに関係する要因の分析

各回答者の知識・スキル等の優先度の認識は、因子分析により４因子に整理した因子得点に要約して、以降の分析を行う。各回答者における４つの因子得点は、各回答者の６５項目の知識・スキル等に関する回答について各因子構造を踏まえ重みづけして合計した値を、回答者全体の平均と標準偏差に基づいて標準化し、平均値が０、標準偏差が１となるように標準得点を算出した。これにより、４因子に整理した知識・スキル等の優先度の認識について、様々な要因との関係を分散分析等により分析した。

ア 就労移行／定着支援事業所が主に担う支援段階との関係

就職前の準備期、就職活動期、職場適応期、職場定着期のどの段階の支援を回答機関が主に担うのかによって、習得が優先される知識・スキル等があるのかを確認するための参考とするために、就労移行／定着支援事業所を、「就労移行支援事業のみ」、「就労移行支援事業及び就労定着支援事業」、「就労定着支援事業のみ」の３つに分類し、各因子の標準得点を従属変数、３つの事業種を独立変数とした一元配置の分散分析を実施した。

第１因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」（ $F(2, 354) = 0.41, n.s.$ ）、第２因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」（ $F(2, 354) = 0.32, n.s.$ ）、第３因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」（ $F(2, 354) = 1.47, n.s.$ ）、第４因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」（ $F(2, 354) = 0.59, n.s.$ ）について、いずれも有意な差は見られなかった（表３－３７）。

表３－３７ 就労移行／定着支援事業所の実施事業別の初任者優先度の平均値（標準偏差）

	第１因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」	第２因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」	第３因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」	第４因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」
就労移行支援事業のみ（ $n=148$ ）	-0.02 (0.93)	-0.07 (0.95)	0.10 (0.86)	0.12 (0.86)
就労移行支援事業及び就労定着支援事業（ $n=234$ ）	-0.10 (1.02)	-0.06 (0.99)	0.07 (0.92)	0.06 (0.96)
就労定着支援事業のみ（ $n=65$ ）	-0.07 (1.04)	-0.14 (1.06)	-0.14 (0.96)	0.07 (1.00)

以下の機関種の影響については、上記３つの事業種のいずれを実施・運営しているかに関わらず「就労移行／定着支援事業所」として分析を実施した。

イ 機関種や地域との関係

機関種（就業・生活支援センター、就労移行／定着支援事業所）や地域（政令指定都市等、中核

市、その他の地域)を要因とした分散分析の結果、「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」や「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」の知識・スキル等の初任者における優先度は、就業・生活支援センターで全般的に高く、「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」の知識・スキル等の初任者における優先度は就労移行／定着支援事業所の方が高かった。その他、政令指定都市等での就業・生活支援センターでは、「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」の知識・スキル等の初任者における優先度が低かった等、一部、地域の影響も確認できた。

(ア) 第1因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」

第1因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」については、機関種の主効果 ($F(1, 605) = 2.93, n.s.$)、地域の主効果 ($F(2, 605) = 0.19, n.s.$)、交互作用 ($F(2, 605) = 0.43, n.s.$) がいずれも有意ではなかった。しかし、単純主効果検定では、その他の地域で就業・生活支援センターが就労移行／定着支援事業所よりも有意に高い結果となった ($F(1, 605) = 6.50, p < 0.01$) (図3-14)。

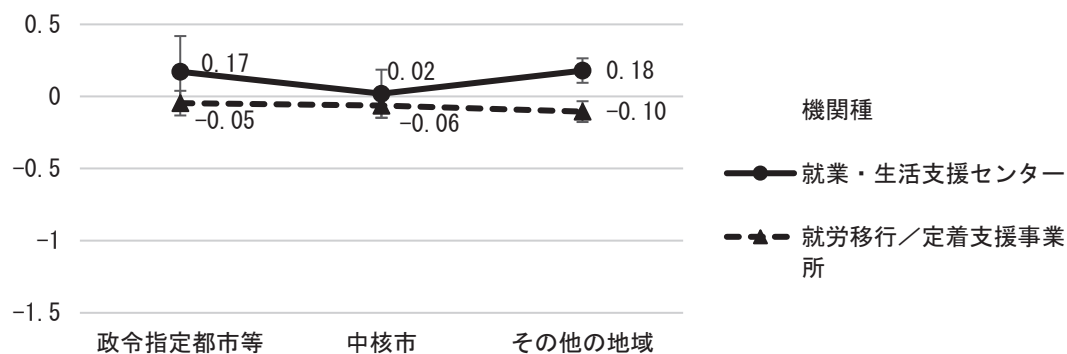


図3-14 第1因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」の標準得点 (機関種、地域別) の平均値 (標準誤差)

(イ) 第2因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」

第2因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」については、機関種の主効果 ($F(1, 605) = 2.56, n.s.$)、地域の主効果 ($F(2, 605) = 0.10, n.s.$)、交互作用 ($F(2, 605) = 1.21, n.s.$) がいずれも有意ではなかった。しかし、単純主効果検定では、その他の地域で就業・生活支援センターが就労移行／定着支援事業所よりも有意に高い結果となった ($F(1, 605) = 11.62, p < 0.01$) (図3-15)。

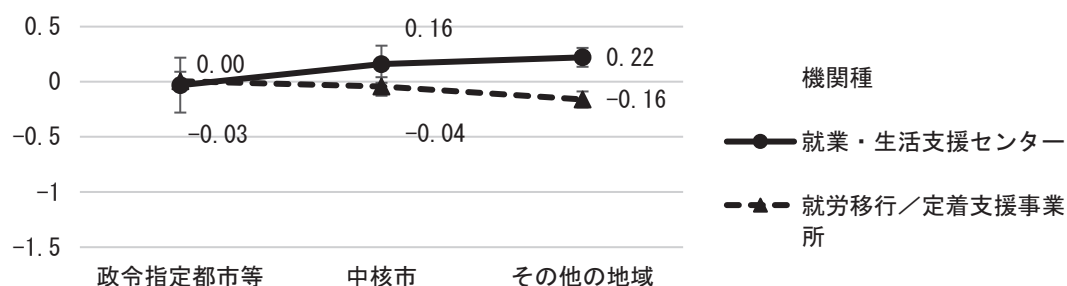


図3-15 第2因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」の標準得点（機関種、地域別）の平均値（標準誤差）

（ウ）第3因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」

第3因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」については、地域の主効果は有意ではなかった（ $F(2, 605) = 2.90$, n. s.）が、機関種の主効果（ $F(1, 605) = 7.24$, $p < 0.01$ ）及び交互作用（ $F(2, 605) = 5.84$, $p < 0.01$ ）が有意であった。また、単純主効果検定の結果、政令指定都市等では就業・生活支援センターよりも就労移行／定着支援事業所の得点が有意に高く（ $F(1, 605) = 12.96$, $p < 0.01$ ）、就業・生活支援センターでは政令指定都市等にあるセンターよりも中核市やその他の地域にあるセンターの標準得点が有意に高かった（ $F(2, 605) = 4.87$, $p < 0.05$ ）（図3-16）。

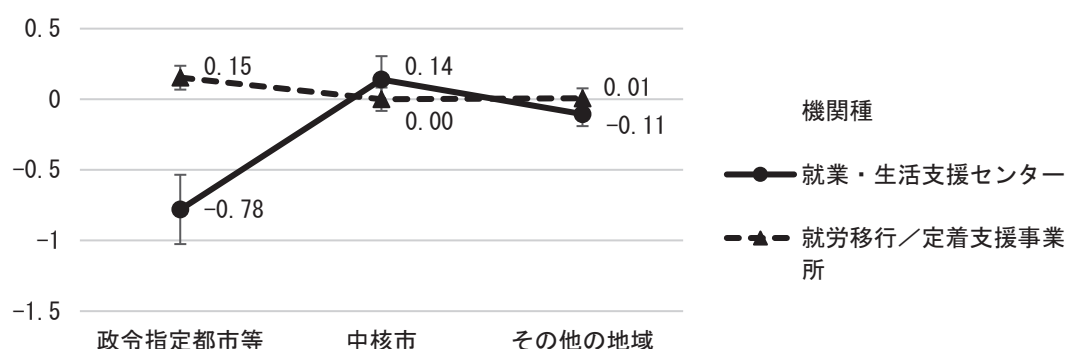


図3-16 第3因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」の標準得点（機関種、地域別）の平均値（標準誤差）

（エ）第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」

第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」については、地域の主効果（ $F(2, 605) = 0.40$, n. s.）は有意ではなかったが、機関種の主効果（ $F(1, 605) = 13.25$, $p < 0.01$ ）と交互作用（ $F(2, 605) = 3.44$, $p < 0.05$ ）が有意であった。また、単純主効果検定の結果、政令指定都市等では就業・生活支援センターよりも就労移行／定着支援事業所の標準得点が有意に高く（ $F(1, 605) = 10.49$, $p < 0.01$ ）、就労移行／定着支援事業所では政令指定都市等の事業所がその他の地域の事業所の得点より有意に高かった（ $F(2, 605) = 3.02$, $p < 0.05$ ）（図3-17）。

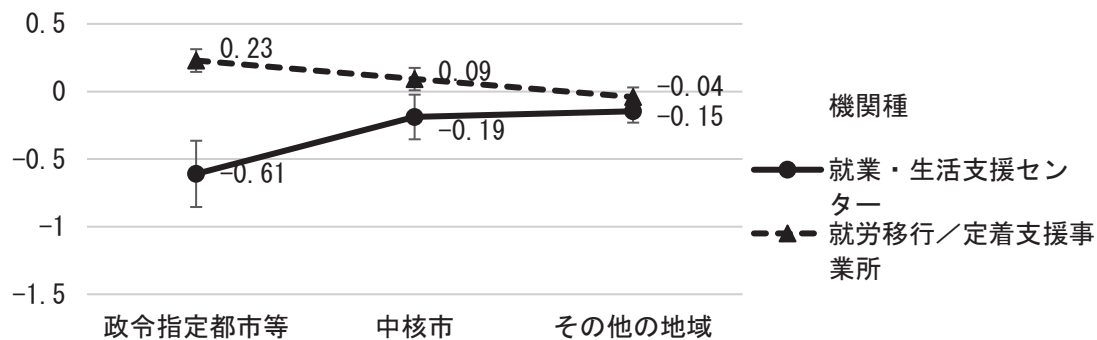


図3-17 第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」の標準得点（機関種、地域別）の平均値（標準誤差）

ウ 回答した支援機関の運営母体の法人格や法人規模との関係

回答した支援機関の運営母体の法人格については、表3-8 (p. 124) に示したような回答数のばらつきと法人格の特性を考慮し、営利（株式会社、合同会社）と非営利（社会福祉法人、医療法人、NPO法人、社団法人）の2種類に分類し、法人規模は中小企業の区分の最少人数を目安に50名未満と50名以上の2種類に分類し、分散分析を行った。

その結果、「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」についてのみ、営利法人の方が非営利法人よりも知識・スキル等の初任者優先度が高くなっていた。

ただし、回答機関で実施・運営している事業と運営母体の法人格や法人規模のクロス集計の結果は表3-9 (p. 124) や表3-11 (p. 125) に示しているが、就業・生活支援センターを実施・運営している機関については、その86%以上が社会福祉法人であると回答していることや80%以上が50名以上の規模であると回答していること、営利法人と回答した機関の98%以上が就労移行支援事業や就労定着支援事業を実施・運営していること等に留意する必要がある。

（ア）第1因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」

第1因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」については、法人格の主効果 ($F(1, 621) = 0.02, n.s.$)、法人規模の主効果 ($F(1, 621) = 1.83, n.s.$)、交互作用 ($F(1, 621) = 0.92, n.s.$) がいずれも有意ではなかった (図3-18)。

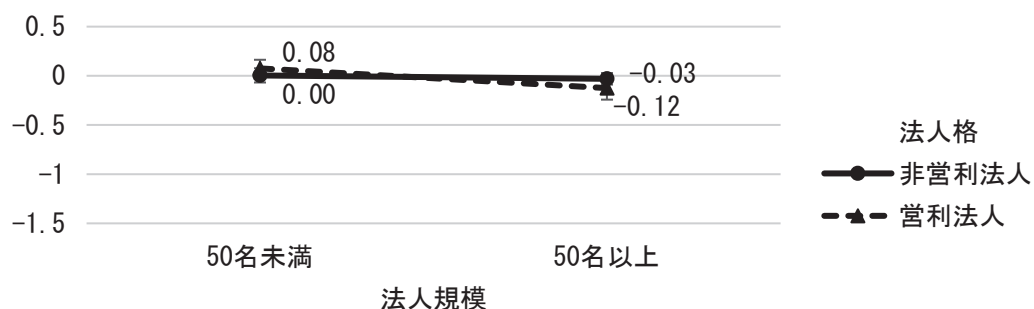


図3-18 第1因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」の標準得点（法人格、法人規模別）の平均値（標準誤差）

(イ) 第2因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」

第2因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」については、法人格の主効果 ($F(1, 621) = 0.16, n.s.$)、法人規模の主効果 ($F(1, 621) = 1.37, n.s.$)、交互作用 ($F(1, 621) = 0.32, n.s.$) がいずれも有意ではなかった (図3-19)。

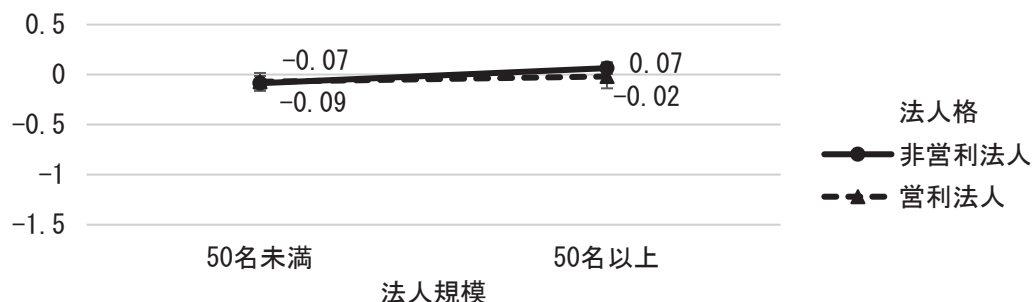


図3-19 第2因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」の標準得点 (法人格、法人規模別) の平均値 (標準誤差)

(ウ) 第3因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」

第3因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」については、法人格の主効果 ($F(1, 621) = 1.57, n.s.$)、法人規模の主効果 ($F(1, 621) = 0.12, n.s.$)、交互作用 ($F(1, 621) = 0.11, n.s.$) がいずれも有意ではなかった (図3-20)。

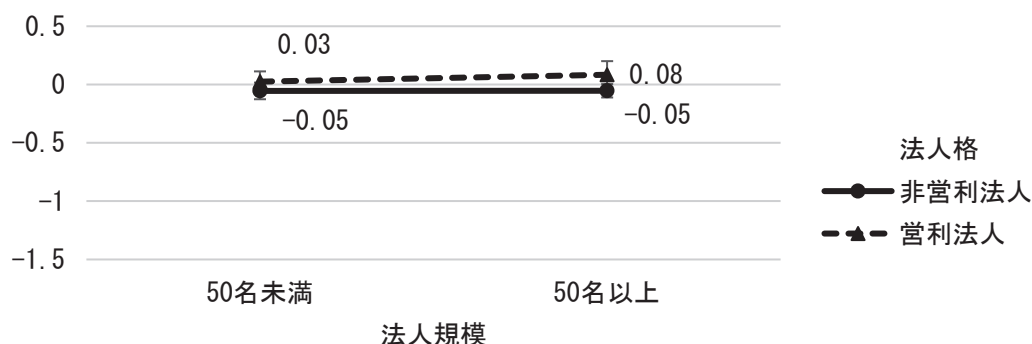


図3-20 第3因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」の標準得点 (法人格、法人規模別) の平均値 (標準誤差)

(エ) 第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」

第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」については、法人規模の主効果 ($F(1, 621) = 0.05, n.s.$)、交互作用 ($F(1, 621) = 1.71, n.s.$) は有意ではなかったが、法人格の主効果 ($F(1, 621) = 5.70, p < 0.05$) が有意であった (図3-21)。

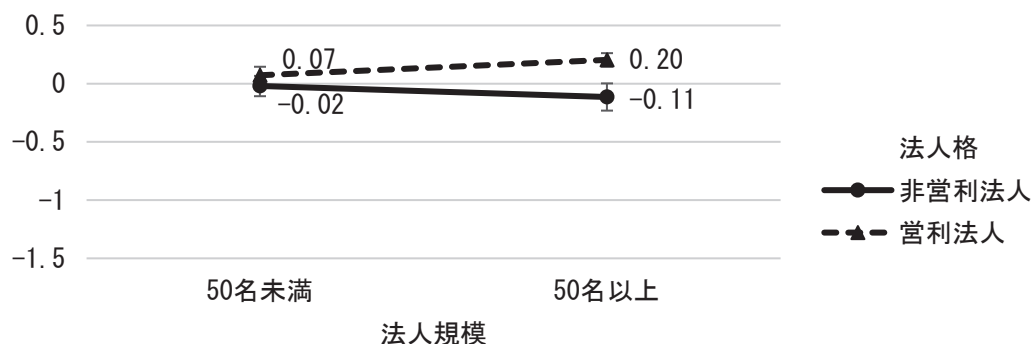


図3-21 第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」の標準得点
(法人格、法人規模別)の平均値(標準誤差)

エ 機関種別の利用者の主たる障害との関係

図3-1(就業・生活支援センターの利用者の主たる障害の割合)(p.126)と図3-2(就労移行／定着支援事業所の利用者の主たる障害の割合)(p.126)に示しているように、いずれの機関種においても知的障害、精神障害、発達障害のある利用者の割合が高いとの回答であったが、就労移行／定着支援事業所では身体障害、高次脳機能障害、難病のある利用者の割合が低いとの回答も多い等、機関種による主たる障害の割合にばらつきがあると考えられる。そのため、以下のように就業・生活支援センター、就労移行／定着支援事業所ごとに利用者の主たる障害の割合による違いについて分析した。なお、その際には、図3-1や図3-2に示したように、就業・生活支援センター、就労移行／定着支援事業所ともに、アンケート調査にて回答した結果をそのまま独立変数とすると極端に回答数の多い・少ない群が生じることから、比較的用户の割合が高い群と低い群とに分類した。

その結果、「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」の知識・スキル等は、就業・生活支援センターの利用者において知的障害の割合の高い機関と高次脳機能障害の利用がある機関、就労移行／定着支援事業所の利用者において精神障害の割合の高い機関で初任者優先度が高く、加えて、就業・生活支援センターの利用者において高次脳機能障害の利用がある機関では、「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」の知識・スキル等の初任者優先度が高くなっていたという関係が認められた。ただし、その他については有意な関係は認められなかった。

(ア) 就業・生活支援センターにおける利用者の主たる障害との関係

就業・生活支援センターにおける利用者の主たる障害の割合について、身体障害と発達障害は利用の割合を2割を基準に、知的障害と精神障害は5割を基準に、高次脳機能障害と難病は利用者の有無を基準に、それぞれ2群に分類し、初任者優先度の各因子の標準得点を従属変数としたt検定を実施した。

その結果、利用者において知的障害の割合の高い機関では「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」の知識・スキル等、高次脳機能障害の利用がある機関では「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」と「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」の知識・スキル等の初任者優先度が高くなっていた。ただし、その他について

は有意な関係は認められなかった。

a 利用者の主たる障害「身体障害」について

利用者における身体障害の割合による初任者優先度の認識について、第1因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」($t(199) = 0.42, n.s.$)、第2因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」($t(199) = 0.05, n.s.$)、第3因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」($t(199) = 0.72, n.s.$)、第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」($t(199) = 0.31, n.s.$)について、いずれも有意な差は見られなかった(表3-38)。

表3-38 就業・生活支援センターの利用者における身体障害の割合別の初任者優先度の平均値(標準偏差)

	第1因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」	第2因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」	第3因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」	第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」
身体障害の割合2割未満($n=146$)	0.14 (0.89)	0.15 (0.95)	-0.08 (1.01)	-0.16 (0.98)
身体障害の割合2割以上($n=55$)	0.20 (0.75)	0.16 (0.74)	-0.19 (1.03)	-0.21 (0.90)

b 利用者の主たる障害「知的障害」について

利用者における知的障害の割合による初任者優先度の認識について、第1因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」について、知的障害の割合が5割以上の群で初任者優先度の標準得点が有意に高かった($t(199) = 2.09, p < 0.05$)。しかし、第2因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」($t(199) = 1.66, n.s.$)、第3因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」($t(199) = 0.90, n.s.$)、第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」($t(199) = 0.68, n.s.$)については有意な差は見られなかった(表3-39)。

表3-39 就業・生活支援センターの利用者における知的障害の割合別の初任者優先度の平均値(標準偏差)

	第1因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」	第2因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」	第3因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」	第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」
知的障害の割合5割未満($n=116$)	0.05 (0.87)	0.07 (0.96)	-0.16 (1.12)	-0.22 (0.97)
知的障害の割合5割以上($n=85$)	0.30 (0.81)	0.28 (0.79)	-0.03 (0.86)	-0.12 (0.95)

c 利用者の主たる障害「精神障害」について

利用者における精神障害の割合による初任者優先度の認識について、第1因子「地域の企業や関

係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」($t(201) = 0.16$, n. s.)、第2因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」($t(201) = 0.58$, n. s.)、第3因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」($t(201) = 1.24$, n. s.)、第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」($t(201) = 0.70$, n. s.) について、いずれも有意な差は見られなかった(表3-40)。

表3-40 就業・生活支援センターの利用者における精神障害の割合別の
初任者優先度の平均値(標準偏差)

	第1因子「地域の 企業や関係機関と の関係構築と障害 者雇用の周知・啓 発」	第2因子「職場適 応・定着のための 障害者本人と企業 双方への支援」	第3因子「障害者 本人を中心とした 多職種連携による 職業生活の支援」	第4因子「障害者 本人の自己理解と 自信向上の支援」
精神障害の割合5 割未満 (n=151)	0.16 (0.85)	0.18 (0.92)	-0.05 (1.03)	-0.15 (0.98)
精神障害の割合5 割以上 (n=52)	0.14 (0.86)	0.10 (0.84)	-0.25 (0.94)	-0.26 (0.87)

d 利用者の主たる障害「発達障害」について

利用者における発達障害の割合による初任者優先度の認識について、第1因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」($t(192) = 0.56$, n. s.)、第2因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」($t(192) = 0.24$, n. s.)、第3因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」($t(192) = 1.28$, n. s.)、第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」($t(192) = 0.76$, n. s.) について、いずれも有意な差は見られなかった(表3-41)。

表3-41 就業・生活支援センターの利用者における発達障害の割合別の
初任者優先度の平均値(標準偏差)

	第1因子「地域の 企業や関係機関と の関係構築と障害 者雇用の周知・啓 発」	第2因子「職場適 応・定着のための 障害者本人と企業 双方への支援」	第3因子「障害者 本人を中心とした 多職種連携による 職業生活の支援」	第4因子「障害者 本人の自己理解と 自信向上の支援」
発達障害の割合2 割未満 (n=85)	0.19 (0.82)	0.16 (0.86)	-0.01 (0.91)	-0.12 (0.81)
発達障害の割合2 割以上 (n=109)	0.12 (0.87)	0.13 (0.93)	-0.20 (1.10)	-0.23 (1.06)

e 利用者の主たる障害「高次脳機能障害」について

高次脳機能障害者の利用の有無による初任者優先度の認識について、第1因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」($t(188) = 2.03$, $p < 0.05$)、第2因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」($t(188) = 2.49$, $p < 0.05$) については、いずれも高次脳機能障害者の利用者ありの群で初任者優先度の標準得点が有意に高かった。一方で、

第3因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」(t(188)=0.79、n.s.)、第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」(t(188)=1.77、n.s.)については有意な差が見られなかった(表3-42)。

表3-42 就業・生活支援センターの利用者における高次脳機能障害の有無別の
初任者優先度の平均値(標準偏差)

	第1因子「地域の 企業や関係機関と の関係構築と障害 者雇用の周知・啓 発」	第2因子「職場適 応・定着のための 障害者本人と企業 双方への支援」	第3因子「障害者 本人を中心とした 多職種連携による 職業生活の支援」	第4因子「障害者 本人の自己理解と 自信向上の支援」
高次脳機能障害利 用なし (n=18)	-0.23 (0.94)	-0.36 (0.98)	-0.30 (0.79)	-0.57 (0.84)
高次脳機能障害利 用あり (n=172)	0.20 (0.85)	0.20 (0.89)	-0.10 (1.06)	-0.14 (0.98)

f 利用者の主たる障害「難病」について

難病患者の利用の有無による初任者優先度の認識について、第1因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」(t(188)=1.01、n.s.)、第2因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」(t(188)=1.43、n.s.)、第3因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」(t(188)=0.37、n.s.)、第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」(t(188)=1.08、n.s.)について、いずれも有意な差は見られなかった(表3-43)。

表3-43 就業・生活支援センターの利用者における難病の有無別の
初任者優先度の平均値(標準偏差)

	第1因子「地域の 企業や関係機関と の関係構築と障害 者雇用の周知・啓 発」	第2因子「職場適 応・定着のための 障害者本人と企業 双方への支援」	第3因子「障害者 本人を中心とした 多職種連携による 職業生活の支援」	第4因子「障害者 本人の自己理解と 自信向上の支援」
難病利用なし(n=18)	-0.04 (1.02)	-0.15 (0.95)	-0.21 (0.90)	-0.42 (1.04)
難病利用あり(n=172)	0.18 (0.85)	0.17 (0.91)	-0.12 (1.05)	-0.16 (0.97)

(イ) 就労移行／定着支援事業所における利用者の主たる障害との関係

就労移行／定着支援事業所における利用者の主たる障害の割合について、身体障害・高次脳機能障害・難病は利用者の有無を基準に、知的障害・精神障害・発達障害は5割を基準に、それぞれ2群に分類し、初任者優先度の各因子を従属変数としたt検定を実施した。

その結果、利用者において精神障害の割合の高い機関では「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」の知識・スキル等の初任者優先度が高くなっていた。ただし、その他

については有意な関係は認められなかった。

a 利用者の主たる障害「身体障害」について

身体障害者の利用の有無による初任者優先度の認識について、第1因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」(t(351)=0.47, n.s.)、第2因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」(t(351)=0.12, n.s.)、第3因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」(t(351)=0.17, n.s.)、第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」(t(351)=0.72, n.s.)について、いずれも有意な差は見られなかった(表3-44)。

表3-44 就労移行／定着支援事業所の利用者における身体障害の有無別の初任者優先度の平均値(標準偏差)

	第1因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」	第2因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」	第3因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」	第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」
身体障害利用なし(n=116)	-0.04 (0.99)	-0.12 (0.95)	0.01 (0.87)	0.09 (0.86)
身体障害利用あり(n=237)	-0.09 (0.97)	-0.11 (1.00)	0.03 (0.92)	0.02 (0.95)

b 利用者の主たる障害「知的障害」について

利用者における知的障害の割合による初任者優先度の認識について、第1因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」(t(421)=0.19, n.s.)、第2因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」(t(421)=0.60, n.s.)、第3因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」(t(421)=0.16, n.s.)、第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」(t(421)=0.74, n.s.)について、いずれも有意な差は見られなかった(表3-45)。

表3-45 就労移行／定着支援事業所の利用者における知的障害の割合別の初任者優先度の平均値(標準偏差)

	第1因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」	第2因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」	第3因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」	第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」
知的障害の割合5割未満(n=260)	-0.03 (1.00)	-0.10 (0.97)	0.03 (0.91)	0.09 (0.92)
知的障害の割合5割以上(n=163)	-0.05 (0.95)	-0.04 (0.95)	0.05 (0.87)	0.02 (0.91)

c 利用者の主たる障害「精神障害」について

利用者における精神障害の割合による初任者優先度の認識について、第1因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」については、精神障害の割合が5割以上の群の初

任者優先度の標準得点が有意に高かった。(t (399) = 2.41, p < 0.05)。しかし、第2因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」(t (399) = 1.60, n. s.)、第3因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」(t (399) = 0.51, n. s.)、第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」(t (399) = 1.63, n. s.) について、いずれも有意な差は見られなかった(表3-46)。

表3-46 就労移行／定着支援事業所の利用者における精神障害の割合別の
初任者優先度の平均値(標準偏差)

	第1因子「地域の 企業や関係機関と の関係構築と障害 者雇用の周知・啓 発」	第2因子「職場適 応・定着のための 障害者本人と企業 双方への支援」	第3因子「障害者 本人を中心とした 多職種連携による 職業生活の支援」	第4因子「障害者 本人の自己理解と 自信向上の支援」
精神障害の割合5 割未満(n=231)	-0.16 (0.97)	-0.15 (0.93)	0.00 (0.98)	0.00 (0.92)
精神障害の割合5 割以上(n=170)	0.07 (0.97)	0.00 (0.99)	0.05 (0.83)	0.15 (0.88)

d 利用者の主たる障害「発達障害」について

利用者における発達障害の割合による初任者優先度の認識について、第1因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」(t (383) = 1.51, n. s.)、第2因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」(t (383) = 0.09, n. s.)、第3因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」(t (383) = 1.36, n. s.)、第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」(t (383) = 0.76, n. s.) について、いずれも有意な差は見られなかった(表3-47)。

表3-47 就労移行／定着支援事業所の利用者における発達障害の割合別の
初任者優先度の平均値(標準偏差)

	第1因子「地域の 企業や関係機関と の関係構築と障害 者雇用の周知・啓 発」	第2因子「職場適 応・定着のための 障害者本人と企業 双方への支援」	第3因子「障害者 本人を中心とした 多職種連携による 職業生活の支援」	第4因子「障害者 本人の自己理解と 自信向上の支援」
発達障害の割合5 割未満(n=263)	-0.04 (1.00)	-0.09 (0.99)	-0.01 (0.96)	0.04 (0.94)
発達障害の割合5 割以上(n=122)	-0.21 (0.97)	-0.10 (0.95)	0.13 (0.83)	0.11 (0.87)

e 利用者の主たる障害「高次脳機能障害」について

高次脳機能障害者の利用の有無による初任者優先度の認識について、第1因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」(t (295) = 0.09, n. s.)、第2因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」(t (295) = 0.40, n. s.)、第3因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」(t (295) = 0.15, n. s.)、第4因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」(t (295) = 0.17, n. s.) について、いずれも有意な差は見られなか

った（表 3－48）。

表 3－48 就労移行／定着支援事業所の利用者における高次脳機能障害の有無別の
初任者優先度の平均値（標準偏差）

	第 1 因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」	第 2 因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」	第 3 因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」	第 4 因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」
高次脳機能障害利用なし（n=156）	-0.09 (0.98)	-0.12 (0.94)	0.06 (0.87)	0.05 (0.89)
高次脳機能障害利用あり（n=141）	-0.08 (0.98)	-0.07 (0.97)	0.04 (0.90)	0.07 (0.92)

f 利用者の主たる障害「難病」について

難病患者の利用の有無による初任者優先度の認識について、第 1 因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」（ $t(281)=0.52$, n. s.）、第 2 因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」（ $t(281)=0.20$, n. s.）、第 3 因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」（ $t(281)=0.02$, n. s.）、第 4 因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」（ $t(281)=0.34$, n. s.）について、いずれも有意な差は見られなかった（表 3－49）。

表 3－49 就労移行／定着支援事業所の利用者における難病の有無別の
初任者優先度の平均値（標準偏差）

	第 1 因子「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」	第 2 因子「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」	第 3 因子「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」	第 4 因子「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」
難病利用なし（n=177）	-0.06 (0.95)	-0.12 (0.96)	0.02 (0.90)	0.06 (0.90)
難病利用あり（n=106）	-0.12 (1.05)	-0.10 (0.97)	0.01 (0.88)	0.02 (0.94)

第6節 知識・スキル等の習得方法のバランスに関する認識

本節では、知識・スキル等の内容に応じた多様な習得方法の側面から、人材育成のあり方の調査結果をまとめた。具体的な習得方法としては、研修（座学、演習、グループワーク等）、OJT（実務指導、支援同行、スーパービジョン等）、情報交換（意見交換、ノウハウ共有、事例検討等）を想定し、知識・スキル等の内容に応じて、それらの習得方法が単独あるいは組み合わせて用いられるといったバランスを明らかにした。

1 習得方法の優先度に応じた知識・スキル等の分類方法

調査では、人材育成担当者が、65 項目の知識・スキル等のそれぞれについて、研修、OJT、情報交換の3つの習得方法についてのそれぞれの現実的な優先度を5件法で聞いた。各習得方法の優先度を、5=「優先的な事項」、4=「ある程度、優先的な事項」、3=「どちらとも言えない」、2=「ある程度、後回しできる事項」、1=「後回しできる事項」として数値化した。

65 項目の各知識・スキル等について、3つの習得方法別に優先度の平均値を算出するとともに、習得方法による平均値の差を統計的に検定した。各知識・スキル等について、3つの習得方法の統計的な有意差の検定はフリードマン検定により行い、より詳細な3つの習得方法のいずれの間での差があったのかについては多重比較検定（ボンフェローニ補正後）により検定した。フリードマン検定で有意差が認められたにもかかわらず、多重比較で具体的な有意差が認められなかった場合は、平均値の比較によりいずれかに分類した。これにより、65 項目の知識・スキル等の項目のすべてについて、フリードマン検定で有意差が認められた項目については、「研修中心」「OJT 中心」「情報交換中心」「研修と OJT」「研修と情報交換」「OJT と情報交換」のいずれかに分類し、フリードマン検定で有意差が認められなかった項目については、「複合的な方法」に分類した。

2 習得方法の優先度に応じた知識・スキル等の分類結果

65 項目の知識・スキル等について、実際に優先的とされていた習得方法のバランスにより「研修中心」「OJT 中心」「情報交換中心」「研修と OJT」「研修と情報交換」「OJT と情報交換」「複合的な方法」のいずれかに分類した結果を表 3-50 から表 3-53 に整理した。

以下のように、「研修中心」「OJT 中心」「情報交換中心」に習得される知識・スキル等があった一方で、多くの知識・スキル等はこれらを組み合わせて複合的に習得されていた。

- 「研修中心」：支援者が持つべき心構えと倫理意識、障害者差別の解消・禁止、虐待防止の理解と対応、障害者本人の自己肯定感の回復や自己選択・自己決定、障害者本人の強み・能力の把握等
- 「OJT 中心」：支援者が取るべき態度、記録・伝達のスキル、求職活動や退職・再就職の支援、職場・職務の調整支援等
- 「情報交換中心」：企業情報の収集、関係機関との連携、生活支援等
- 上記以外の組み合わせ（複合的な方法）：相談の実施や支援計画の説明、事業主への支援等

（1）習得方法として「研修」が優先的とされていた知識・スキル等

支援者が持つべき心構えと倫理意識、障害者差別の解消・禁止、虐待防止の理解と対応、障害者

本人の自己肯定感の回復や自己選択・自己決定、障害者本人の強み・能力の把握等に関する内容は「研修中心」で習得することが優先的であると分類された。

表 3-50 「研修中心」で習得することが優先的と分類された知識・スキル等

	知識・スキル等	研修	OJT	情報交換	フリードマン検定	多重比較
研修中心	No. 1 障害についての基本的理解	3.79	3.65	3.67	p<0.01	研修≧OJT
	No. 2 障害者の働く意義と権利擁護・共生社会実現の理解	3.65	3.51	3.56	p<0.01	研修>OJT
	No. 3 支援者が持つべき心構えと倫理意識	4.10	3.98	3.93	p<0.01	研修>情報交換
	No. 7 支援者自身の身体・精神的なケア	3.75	3.66	3.67	p<0.01	n. s.
	No. 8 障害者差別の解消・禁止、虐待防止の理解と対応	4.14	3.92	3.93	p<0.01	研修>情報交換、OJT
	No. 9 障害者雇用促進法と関連支援サービスの理解	3.53	3.34	3.37	p<0.01	研修>OJT
	No. 10 障害福祉サービスや社会保障制度の理解	3.44	3.34	3.33	p<0.01	n. s.
	No. 12 労働関係法規や雇用管理の理解	3.42	3.25	3.30	p<0.01	研修>OJT、情報交換
	No. 18 障害者本人の自己肯定感の回復の支援	3.88	3.81	3.75	p<0.01	研修>情報交換
	No. 20 職業との関わりの中での自己の理解を深める支援	3.65	3.60	3.58	p<0.01	n. s.
	No. 21 障害者支援における自己選択・自己決定の支援	3.96	3.86	3.79	p<0.01	研修>情報交換
	No. 22 障害者本人のニーズの引き出しや充足に向けた強み・能力の把握	4.02	3.98	3.91	p<0.01	研修≧情報交換
	No. 25 医学・心理学的知見を踏まえた情報把握	3.59	3.47	3.50	p<0.01	n. s.
	No. 28 行動観察	3.83	3.79	3.72	p<0.01	n. s.
	No. 29 専門的なアセスメントツールの活用	3.51	3.42	3.44	p<0.01	n. s.
	No. 32 目標とするスキルや行動を習得するための支援	3.44	3.33	3.34	p<0.01	研修≧OJT
	No. 34 対人スキルや問題解決スキルの習得のための支援	3.85	3.81	3.74	p<0.01	研修≧情報交換
	No. 49 職業生活における体調管理の支援	3.83	3.79	3.74	p<0.01	n. s.

※多重比較検定（ボンフェローニ補正後）の結果の示し方については、>：5%水準 有意差あり、≧：10%水準で有意な傾向あり、とした。なお、多重比較検定において有意な差が見られなかった場合でも、フリードマン検定において有意差が見られた場合は、平均値を比較してどの方法が優先と考えられているか検討した上で分類した。

（２）習得方法として「OJT」が優先的とされていた知識・スキル等

支援者が取るべき態度、記録・伝達のスキル、求職活動や退職・再就職の支援、職場・職務の調整支援等に関する内容は「OJT 中心」で習得することが優先的であると分類された。

表3-51 「OJT 中心」で習得することが優先的と分類された知識・スキル等

	知識・スキル等	研修	OJT	情報交換	フリードマン検定	多重比較
OJT 中心	No. 4 就労支援において支援者が取るべき態度	3.87	3.98	3.80	p<0.01	OJT>情報交換
	No. 5 支援者自身の自己理解と自身ができる支援の検討	3.78	3.81	3.73	p<0.05	n. s.
	No. 16 分かり易い記録・伝達	3.64	3.67	3.52	p<0.01	n. s.
	No. 39 障害者本人の求職活動の支援	3.71	3.78	3.62	p<0.01	OJT>情報交換
	No. 48 退職と再就職に向けた支援	3.40	3.51	3.44	p<0.01	n. s.
	No. 56 職場・職務の調整支援	3.57	3.68	3.64	p<0.05	n. s.

※多重比較検定（ボンフェローニ補正後）の結果の示し方については、>：5%水準 有意差あり、≥：10%水準で有意な傾向あり、とした。なお、多重比較検定において有意な差が見られなかった場合でも、フリードマン検定において有意差が見られた場合は、平均値を比較してどの方法が優先と考えられているか検討した上で分類した。

（3）習得方法として「情報交換」が優先的とされていた知識・スキル等

関係機関との連携、企業情報の収集、生活支援に関わる内容は「情報交換中心」で習得することが優先的であると分類された。

表3-52 「情報交換中心」で習得することが優先的と分類された知識・スキル等

	知識・スキル等	研修	OJT	情報交換	フリードマン検定	多重比較
情報交換中心	No. 11 企業経営や労働市場の動向把握	3.01	2.97	3.18	p<0.01	情報交換>研修、OJT
	No. 36 障害者本人の仕事の選択の支援	3.44	3.49	3.54	p<0.01	n. s.
	No. 38 求人とのマッチングのための職場の情報収集	3.39	3.46	3.54	p<0.01	情報交換≥研修
	No. 40 職業能力開発施設の利用に向けた情報提供	3.30	3.25	3.35	p<0.01	n. s.
	No. 47 休職者の職場復帰支援	3.25	3.33	3.35	p<0.01	n. s.
	No. 50 ワークライフバランスと生活の充実のための相談・情報提供	3.30	3.32	3.45	p<0.01	情報交換>OJT、研修
	No. 52 ライフステージに対応した支援	3.39	3.35	3.44	p<0.05	n. s.
	No. 53 企業の障害者雇用に関する実態把握と情報提供	3.33	3.25	3.39	p<0.01	n. s.
	No. 54 事業主の障害者雇用に関するニーズの把握と取組の支援	3.39	3.38	3.48	p<0.01	n. s.
	No. 59 地域の社会資源の情報収集と情報交換・ネットワーク作り	3.38	3.30	3.50	p<0.01	情報交換>OJT
	No. 60 関係機関との連携の必要性の検討と紹介	3.62	3.63	3.70	p<0.05	n. s.
	No. 61 個別ケースについての連携先機関への情報提供と連携体制の構築	3.56	3.65	3.75	p<0.01	情報交換>研修、OJT
	No. 62 関係機関とのチーム支援	3.74	3.74	3.89	p<0.01	n. s.
	No. 63 家族等との連携	3.52	3.54	3.59	p<0.05	n. s.
	No. 64 障害者雇用の啓発	3.14	3.09	3.25	p<0.01	情報交換>OJT
	No. 65 支援人材の育成	3.42	3.33	3.57	p<0.01	情報交換>研修、OJT

※多重比較検定（ボンフェローニ補正後）の結果の示し方については、>：5%水準 有意差あり、≥：10%水準で有意な傾向あり、とした。なお、多重比較検定において有意な差が見られなかった場合でも、フリードマン検定において有意差が見られた場合は、平均値を比較してどの方法が優先と考えられているか検討した上で分類した。

（４）複合的な習得方法が優先的とされていた知識・スキル等

相談や支援計画の説明に関する内容等については「研修と OJT」で習得することが優先的であると分類された。また、最新情報の収集や自己研鑽は「研修と情報交換」、通勤支援や職場見学・実習に関する内容は「OJT と情報交換」で習得することが優先的であると分類された。なお、習得方法についての優先度に明らかに違いが見られない「総合的な方法」に分類される知識・スキル等も多く、このカテゴリーは、相談の実施や支援計画の説明、事業主への支援に関する内容を中心に構成された。

表 3-53 「複合的な方法」で習得することが優先的と分類された知識・スキル等

	知識・スキル等		研修	OJT	情報交換	フリードマン検定	多重比較
研修と OJT	No. 13	相談を行う際の基本的な態度	4.07	4.07	3.90	p<0.01	研修、OJT>情報交換
	No. 14	相手の立場やニーズを踏まえた分かりやすい説明	3.92	3.93	3.81	p<0.01	n. s.
	No. 15	相手の特性・状況を踏まえた相談	3.86	3.86	3.73	p<0.01	研修、OJT≥情報交換
	No. 17	個人情報の適切な取り扱い	3.99	3.87	3.70	p<0.01	研修、OJT>情報交換
	No. 23	作業遂行面・対人面・生活面の整理・分析	3.76	3.75	3.68	p<0.05	n. s.
	No. 30	アセスメントに基づく見立てや目標と計画の共有	3.90	3.89	3.81	p<0.01	n. s.
	No. 31	就労支援計画策定と定期的なモニタリング	3.75	3.75	3.64	p<0.01	n. s.
研修と情報交換	No. 6	最新情報の収集と自己研鑽	3.58	3.37	3.58	p<0.01	研修、情報交換>OJT
OJTと情報交換	No. 35	通勤支援	2.78	2.88	2.89	p<0.05	n. s.
	No. 41	障害者本人のニーズに合った職場見学・職場実習の支援	3.67	3.82	3.81	p<0.01	n. s.
総合的な方法	No. 19	障害者本人の自己探求を促進する支援	3.55	3.53	3.52	n. s.	n. s.
	No. 24	障害者本人の心理面とその背景の整理・分析	3.81	3.77	3.74	n. s.	n. s.
	No. 26	社会生活や職場の環境的側面の把握	3.43	3.47	3.47	n. s.	n. s.
	No. 27	聞き取りや資料等による情報収集	3.59	3.66	3.61	n. s.	n. s.
	No. 33	基本的生活習慣の確立や自己管理の支援	3.57	3.55	3.54	n. s.	n. s.
	No. 37	障害の開示・非開示に関する意思決定の支援	3.61	3.63	3.59	n. s.	n. s.
	No. 42	就職後の合理的配慮提供に向けた支援	3.79	3.75	3.71	n. s.	n. s.

No. 43	仕事の遂行力向上と職場適応のための支援	3.66	3.72	3.69	n. s.	n. s.
No. 44	職場に適応する行動習得のための支援	3.47	3.54	3.53	n. s.	n. s.
No. 45	職場におけるナチュラルサポートの形成に向けた職場適応支援	3.56	3.60	3.55	n. s.	n. s.
No. 46	フォローアップ	3.60	3.61	3.61	n. s.	n. s.
No. 51	生活設計の相談	3.42	3.43	3.43	n. s.	n. s.
No. 55	障害特性や雇用管理のポイントに関する一般的な説明	3.73	3.70	3.66	n. s.	n. s.
No. 57	職場・職務のアセスメントと職務の再構成・創出支援	3.52	3.55	3.56	n. s.	n. s.
No. 58	課題分析と解決策の提案	3.59	3.57	3.57	n. s.	n. s.

※多重比較検定（ボンフェローニ補正後）の結果の示し方については、>：5%水準 有意差あり、≥：10%水準で有意な傾向あり、とした。なお、多重比較検定において有意な差が見られなかった場合でも、フリードマン検定において有意差が見られた場合は、平均値を比較してどの方法が優先と考えられているか検討した上で分類した。

第7節 知識・スキル等充足に向けた人材育成の課題と工夫

本節では、組織全体としての知識・スキル等（を有する人材）の充足のための、組織内外における、研修、OJT、情報交換等の実際の取組状況の実態を示すとともに、自由記述で得た人材育成の取組として意識していることや課題と感じていること等についての結果を併せて示す。

1 人材育成の組織的取組の状況

各機関における時間や人員等の内部資源、外部資源の利用可能性の違いを踏まえ、研修、OJT、情報交換等に可能な範囲で取り組んでいる状況が伺われる結果であった。特に、就業・生活支援センターでは人材育成のための外部研修への参加を促す取組や地域関係機関における実務での情報交換の機会を設定する取組が多い状況がある一方で、就労定着支援事業のみ実施・運営している機関では内部での人材育成の取組が他の就労支援機関と比較すると全般的に少ない状況が認められた。

（1）研修（内部、外部）

「法人/所内で障害者就労支援に関する研修会（座学、演習、グループワーク等）を開催する」（表3-54）も「外部機関が行う研修・セミナー・学会等への積極的な参加を促す」（表3-55）も、全体的に「出来る範囲で実施している」という回答の割合がそれぞれ49.8%、54.2%と最も高かった。ただし、就労定着支援事業のみ実施・運営している機関では内部の研修は「あまり実施していない」と「全く実施していない」を合わせると回答が44.6%と特に高くなっていた。一方、外部研修について、就業・生活支援センターでは「積極的・計画的に実施している」という回答の割合が51.9%と高くなっていた。

表3-54 「法人/所内で障害者就労支援に関する研修会（座学、演習、グループワーク等）を開催する」の実施状況

	全く実施していない		あまり実施していない		出来る範囲で実施している		積極的・計画的に実施している	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
就業・生活支援センター（n=185）	18	9.7%	49	26.5%	84	45.4%	34	18.4%
就労移行支援事業のみ（n=144）	13	9.0%	27	18.8%	81	56.3%	23	16.0%
就労移行支援事業及び就労定着支援事業（n=234）	16	6.8%	49	20.9%	125	53.4%	44	18.8%
就労定着支援事業のみ（n=65）	7	10.8%	22	33.8%	23	35.4%	13	20.0%
合計（n=628）	54	8.6%	147	23.4%	313	49.8%	114	18.2%

表 3-55 「外部機関が行う研修・セミナー・学会等への積極的な参加を促す」の実施状況

	全く実施していない		あまり実施していない		出来る範囲で実施している		積極的・計画的に実施している	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
就業・生活支援センター (n=185)	0	0.0%	10	5.4%	79	42.7%	96	51.9%
就労移行支援事業のみ (n=145)	2	1.4%	22	15.2%	88	60.7%	33	22.8%
就労移行支援事業及び就労 定着支援事業 (n=234)	0	0.0%	21	9.0%	129	55.1%	84	35.9%
就労定着支援事業のみ (n=65)	1	1.5%	4	6.2%	45	69.2%	15	23.1%
合計 (n=629)	3	0.5%	57	9.1%	341	54.2%	228	36.2%

(2) 実務指導等（内部）やスーパービジョン（内部、外部）

「計画的な実務指導（指導/育成計画等に基づくOJT）を行う」（表3-56）では、全体的に「出来る範囲で実施している」という回答の割合が46.3%と最も高かったが、就労定着支援事業のみ実施・運営している機関では「あまり実施していないという」という回答が43.1%となっていた。

「法人/所内の熟練者又は外部の専門家からスーパービジョンを受けることができる機会を設ける」については、全体的に見ると「出来る範囲で実施している」という回答が37.2%、「あまり実施していない」という回答が36.4%であり、他の組織的な取組の項目と比較すると実施状況にばらつきがあった（表3-57）。

表 3-56 「計画的な実務指導（指導/育成計画等に基づくOJT）を行う」の実施状況

	全く実施していない		あまり実施していない		出来る範囲で実施している		積極的・計画的に実施している	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
就業・生活支援センター (n=185)	17	9.2%	70	37.8%	78	42.2%	20	10.8%
就労移行支援事業のみ (n=144)	6	4.2%	54	37.5%	65	45.1%	19	13.2%
就労移行支援事業及び就労 定着支援事業 (n=233)	12	5.2%	65	27.9%	120	51.5%	36	15.5%
就労定着支援事業のみ (n=65)	4	6.2%	28	43.1%	27	41.5%	6	9.2%
合計 (n=627)	39	6.2%	217	34.6%	290	46.3%	81	12.9%

表 3-57 「法人/所内の熟練者又は外部の専門家からスーパービジョンを受けることができる機会を設ける」の実施状況

	全く実施していない		あまり実施していない		出来る範囲で実施している		積極的・計画的に実施している	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
就業・生活支援センター (n=185)	24	13.0%	68	36.8%	65	35.1%	28	15.1%
就労移行支援事業のみ (n=145)	36	24.8%	39	26.9%	54	37.2%	16	11.0%
就労移行支援事業及び就労 定着支援事業 (n=234)	24	10.3%	97	41.5%	94	40.2%	19	8.1%
就労定着支援事業のみ (n=65)	13	20.0%	25	38.5%	21	32.3%	6	9.2%
合計 (n=629)	97	15.4%	229	36.4%	234	37.2%	69	11.0%

(3) 実務での情報交換等（内部、外部）

「法人/所内でケースミーティングを行い、意見交換、ノウハウ共有、事例検討等を行う」については、全体的に「出来る範囲で実施している」又は「積極的・計画的に実施している」という回答の割合が高かったが、就労定着支援事業のみ実施している機関では「積極的・計画的に実施している」という回答の割合が 29.2%となり、他の就労支援機関と比較して低くなった（表 3-58）。

「地域関係機関と共に、情報交換（意見交換、ノウハウ共有、事例検討等）を行う機会を設ける」については、全体的に見ると「出来る範囲で実施している」という回答が 57.5%と高くなったが、就業・生活支援センターでは「積極的・計画的に実施している」という回答が 39.5%となっており、他の就労支援機関よりも高くなった（表 3-59）。

表 3-58 「法人/所内でケースミーティングを行い、意見交換、ノウハウ共有、事例検討等を行う」の実施状況

	全く実施していない		あまり実施していない		出来る範囲で実施している		積極的・計画的に実施している	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
就業・生活支援センター (n=185)	1	0.5%	8	4.3%	94	50.8%	82	44.3%
就労移行支援事業のみ (n=145)	4	2.8%	13	9.0%	71	49.0%	57	39.3%
就労移行支援事業及び就労定着 支援事業 (n=233)	2	0.9%	17	7.3%	111	47.6%	103	44.2%
就労定着支援事業のみ (n=65)	0	0.0%	12	18.5%	34	52.3%	19	29.2%
合計 (n=627)	7	1.1%	50	8.0%	310	49.4%	261	41.6%

表 3-59 「地域関係機関と共に、情報交換（意見交換、ノウハウ共有、事例検討等）を行う機会を設ける」の実施状況

	全く実施していない		あまり実施していない		出来る範囲で実施している		積極的・計画的に実施している	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
就業・生活支援センター（n=185）	1	0.5%	13	7.0%	98	53.0%	73	39.5%
就労移行支援事業のみ（n=145）	9	6.2%	35	24.1%	88	60.7%	13	9.0%
就労移行支援事業及び就労定着支援事業（n=233）	11	4.7%	45	19.3%	132	56.7%	45	19.3%
就労定着支援事業のみ（n=65）	7	10.8%	13	20.0%	43	66.2%	2	3.1%
合計（n=628）	28	4.5%	106	16.9%	361	57.5%	133	21.2%

2 就労支援実務者が必要な知識・スキル等を習得するための人材育成の取組の工夫等

人材育成の工夫に関する自由記述について、内容をセンテンスで区切り、テーマの類似性に着目して分類した。また、小分類の中から、具体的な工夫の内容について述べた記述を抽出し、その内容をテーマごとに分類し、表 3-60 に整理した。

その結果、研修・OJT、情報交換・交流等の機会を設ける方法に関する工夫（定期的を実施する等）が多く挙げられた。その他「相談・対話しやすい体制・雰囲気づくり」「意欲・主体性を持たせる制度・環境づくり」等の職場の環境・雰囲気づくりに関する内容や、「段階的な経験を積ませる体系的な育成と配置をする」「現在持っている能力・資格を活かした配置をする」等の計画的な配置に関連する内容も挙げた。

表 3-60 就労支援実務者に必要な知識・スキル等を充足していくための人材育成の取組・工夫

大分類	小分類（数字は該当件数）	具体的な取組・工夫の例（数字は該当件数）		
研修への参加や研修の実施	外部主催の研修への参加	74	職員の希望・経験・課題に応じた内容の研修受講を推奨する	13
			研修を周知し、参加を促す呼びかけを行う	12
			復命書の回覧や伝達講習等を行い、研修内容を全職員で情報共有する	6
			オンラインの研修への参加推奨をする	4
	（法人・事業所）内部主催の研修	46	定期的に実施する	15
			外部講師を活用する	8
			オンデマンド研修サイトと契約する	5
			短期集中的研修を実施する	4
		体系的（段階的・職種別）に実施する	3	
OJT と日々の助言の実施	OJT の機会創出	36	熟練者の支援に同席・同行する機会を設ける	12
			チーム（複数人体制）で支援を行う	8
	助言等の方法	31	日々の報・連・相や記録を通して助言する	19
			スーパービジョンの機会を創出する	6
			支援ノウハウを整理して伝える	4
			ロールプレイを行う	2
	経験を積む中で学んでもらう	29	専門職・機関と連携する中で学んでもらう	16
			実践的経験を積む機会を創出する	13

情報交換・交流の実施	所内における情報交換（ミーティング）を実施する	36		
	ケース検討会（ケース会議）の実施	29	（法人・事業所）所内ケース会議を実施する	17
			関係機関との合同ケース会議を実施する	5
	外部機関との情報交換・交流	28	外部機関との意見交換・情報収集に参加する	11
			各種会議（協議会）に積極的に出席する	6
職場の環境・雰囲気づくり	ケーススタディ（事例検討）を実施する	13		
	企業との情報交換を実施する	4		
	相談・対話しやすい体制・雰囲気づくり	22	定期的な面談・振り返りの機会設定	8
			対話しやすい雰囲気・体制づくり	5
	意欲・主体性を持たせる制度・環境づくり	12	学習意欲や目標を意識させる制度・環境づくり	6
計画的な配置・育成	段階的な経験を積ませる体系的な育成と配置をする	9		
	現在持っている能力・資格を生かした配置をする	3		
	個別の育成プランを立てて段階的な指導をする	2		
特に優先的な習得が必要だと思う知識・スキル等の内容	就労支援における支援者の基本的姿勢	31		
	アセスメント力	8		
	相談支援の基本的理念やスキル	7		
	就労支援の理念の理解	5		
	個別性の理解	4		
	障害特性の理解	3		
	連携のスキル	2		
	就労支援に関する法律・制度の知識	2		
	管理・営業・調整のスキル	2		
その他	自施設で重視している支援方針に関する内容	17		
回答の合計		455		

3 就労支援実務者に必要な知識・スキル等を充足していくための人材育成の課題

就労支援機関の人材育成担当者が、人材育成の課題として認識していることについて、自由記述の内容をセンテンスで区切り、テーマの類似性に着目して回答結果を表3-61に整理した。

人材育成の課題として「研修等の機会確保の課題」（特に、「研修等にかかる人員・時間・費用の不足に関する課題」）や「人材確保・定着の課題」が多く挙げられた。その他「人材育成のノウハウの不足の課題」「職員や他機関との情報共有の課題」等、様々なノウハウに関する内容も挙げられた。様々な知識・スキル等の習得の課題としては「就労支援における支援者の基本的姿勢」「障害等の基本的知識の不足」といった支援のベースになるような知識・スキル等の習得が難しいという意見が多く挙がっていた。また、職員の個人差に関連した内容では、能力・経験の違いだけでなく、意欲の側面にも言及した回答が挙がり、地域による特性を踏まえた人材育成の課題については、地域により社会資源、支援の考え方、必要なスキルに違いがある（例えば、「都市部では必要とされるスキ

ルに偏りが出るため、困難事例やイレギュラーな事例に若手職員では対応が難しいことがある」等）といった意見もあった。

表 3-61 就労支援実務者に必要な知識・スキル等を充足していくための人材育成の課題

大分類	小分類	該当 件数
研修等の機会確保 の課題	研修等にかかる 人員・時間・費 用の不足に関する課題	業務多忙により指導・自己研鑽の時間確保が難しい
		マンパワー不足により研修等への参加が難しい
		研修等にかかるコスト（人員・費用）投資が難しい
		雇用形態の事情や家庭の事情により研修等参加が難しい
	（自機関における）研修、指導等の機会創出が難しい	10
人材確保・定着の 課題	人事異動や退職により人材の定着が難しい	32
	（就労支援に適した）人材確保が難しい	17
	人材確保・維持のための待遇向上が難しい	10
	職員の（就労支援の）経験蓄積が難しい	5
人材育成のノウ ハウの不足の課題	指導者の経験・ノウハウ蓄積が難しい	11
	人材育成の計画・指標の作成が難しい	7
	人材育成を学ぶ機会やノウハウが不足している	6
様々な知識・スキ ル等の習得の課題	「就労支援における支援者の基本的姿勢」の習得が難しい	19
	障害等の基本的知識が不足している職員への指導が難しい	12
	企業とのコミュニケーション・連携スキル習得が難しい	10
	見立てをする力の習得が難しい	9
	必要なスキルが広範囲にわたるため習得が難しい	9
	個別に応じた柔軟な対応をするスキルの習得が難しい	6
	知識を実践に繋げる難しさ	5
	求人・実習の開拓スキルの習得が難しい	2
個人や地域の違い に応じた人材育成 の課題	職員個人の能力・経験の違いに合わせた人材育成が難しい	21
	職員の学習意欲の向上が難しい	14
	職員の多様な考えを尊重した人材育成が難しい	8
	地域による特性を踏まえた人材育成が難しい（都市部では必要とされるスキルに偏りが出るため、困難事例やイレギュラーな事例に若手職員では対応が難しいことがある等）	5
	就労支援を行う機会自体が少ない中での人材育成が難しい	4
	職員の体調管理が難しい	2
職員や他機関との 情報共有の課題	職員間の情報・知識の共有が難しい	14
	他機関との交流・連携が難しい	6
	（外部機関が開催する）研修等の機会が少ない・分らない	6
	相談・発言しやすい環境づくりが難しい	4
その他	自機関で行っている人材育成の内容に関する記述	11
	就労移行支援事業の事業内容自体の課題の記述	4
回答の合計		352

第8節 考察

第2章で明らかにした効果的な障害者就労支援に必要な知識・スキル等について、就労支援の成果を問わず全国の就労支援機関の人材育成担当者を対象とした調査の結果から、人材育成上の現実的な優先度の認識にばらつきがあることが認められた。そのような認識のばらつきには機関種や地域による影響が若干認められたものの、現実的な優先度に関する認識を踏まえながら専門性や支援力の向上を図るという観点から、知識・スキル等の内容は4領域に整理することができた。それぞれについて、研修だけでなく、OJT、実地での情報交換等の複合的な人材育成の取組が重要であることが明確となり、そのような取組を促進するための関係機関における人材育成の課題や好事例も把握することができた。

1 就労支援機関における人材育成の優先度からみた知識・スキル等の領域

(1) 人材育成における優先度からみた知識・スキル等の4領域

第2章で明らかにした効果的な障害者就労支援に必要な知識・スキル等について、就労支援の成果を問わず全国の就労支援機関の人材育成担当者を対象とした調査の結果から、人材育成上の現実的な優先度の認識にばらつきが認められる部分があり、そのばらつきを踏まえながら専門性や支援力の向上を図るという観点から、回答結果をもとに知識・スキル等の内容を因子分析した。その結果、「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」の4領域に整理することができた。

ア 障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援

知識・スキル等リストの内容について、習得優先度の因子分析の結果、基本的支援姿勢や個人情報、人権、相手の立場やニーズを踏まえた説明、障害者本人のニーズを中心としたアセスメント、チームワーク、自己選択・自己決定支援、分かり易い記録・伝達、支援計画の策定とモニタリング等に関する項目が、一つの因子としてまとまった。これらの知識・スキル等が一つのまとまりとして習得優先度の認識のばらつきの原因となっていることは、障害者就労支援の基本的な枠組みや支援プロセスが、従来型の障害者個人を対象とした施設別のタテ割り支援から、障害者本人の支援ニーズを中心として、その「職業生活」を多職種連携によるケースマネジメントにより支える取組に転換していることに対応していると考えられる。先行研究（障害者職業総合センター調査研究報告書 No. 134、No. 147）で明らかになっていたタテ割り支援や効果的な就労支援のあり方の普及に関する課題の解決に向け、今後基礎的研修等による雇用と福祉の両分野横断的な知識・スキル等の習得や、障害者就労支援の基本的な枠組みや支援プロセスを踏まえた多職種連携による職業生活の支援の促進が重要となる。

習得優先度では、この知識・スキル等の領域が第1因子として抽出されていることから、その認識のばらつきが4領域の中では最も大きく、今後の就労支援実務者や地域関係機関の支援力の向上に向けての人材育成の重要性が高いと考えられる。

一方、初任者優先度では、比較的認識のばらつきは少なく、就業・生活支援センターでも就労移

行／定着支援事業所でも、「支援者が持つべき心構えと倫理意識」「就労支援において支援者が取るべき態度」等が効果的な支援を実施するにあたって初任者のうちに習得することが期待されていた。このことから、多くの人材育成担当者が、所属機関によらず、「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」という支援者としての基本的な態度や倫理意識は効果的支援を行うために早期に習得すべきものとして認識していることが明らかになった。基礎的研修のカリキュラムにおいても、就労支援の理念・目的に関する内容が設定されていること等から、今後も引き続き初任者のうちに支援者としてのこのような基本的な態度や倫理意識を習得するような研修の実施や人材育成の取組等が行われていくと考えられる。

イ 地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発

知識・スキル等リストの内容について、習得優先度の因子分析の結果、障害者雇用の啓発、企業経営や労働市場の動向把握、地域支援人材の育成、障害者雇用促進法と関連支援サービス等、地域の社会資源ネットワーク、障害者雇用状況の実態把握、労働関係法規や雇用管理の知識等が、一つの因子としてまとまった。これらの知識・スキル等が一つのまとまりとして習得優先度の認識のばらつきの原因となっていることは、障害者就労支援の基本的な取組が、従来の障害者個人の問題を評価し改善するものから、企業や地域社会の課題の改善を重視するものに転換していることに対応しているものと考えられる。

特に、初任者優先度では、この知識・スキル等の領域が第1因子として抽出され、4領域の中では最も認識のばらつきが大きくなっていた。さらに、第4節に整理した各知識・スキル等の項目ごとの習得優先度や初任者優先度を見ると、地域の企業や関係機関との調整を行う機会が相対的に多いと考えられる就業・生活支援センターに比べて、障害者本人への直接的な支援を行う割合が多いと考えられる就労移行／定着支援事業所ではこの領域に関連する知識・スキル等の優先度が低くなっており、実施している事業によって認識に差が生じることが明らかになった。

ウ 職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援

知識・スキル等リストの内容について、習得優先度の因子分析の結果、職務遂行力と職場適応のための支援、職場見学や職場実習等、障害特性や雇用管理のポイントの説明、退職と再就職の支援、継続的フォローアップ体制構築、職場業務の調整、求人とのマッチング等が、一つの因子としてまとまった。これらの知識・スキル等が一つのまとまりとして習得優先度の認識のばらつきの原因となっていることは、障害者就労支援が、障害者個人の就職までの支援を中心としたものから、就職前から就職後までの障害者と企業双方への総合的支援へと転換していることに対応しているものと考えられ、今後も基礎的研修や職場適応援助者養成研修等を通じて、就職前から就職後までのプロセスを踏まえた支援、障害者本人だけでなく企業への支援に関する知識・スキル等の習得を促進していくことが期待される。

なお、初任者優先度では、第2因子として抽出され、4領域の中では2番目に認識のばらつきが大きくなっていた。さらに、第4節に整理した各知識・スキル等の項目ごとの習得優先度や初任者優先度を見ると、企業への支援等の機会が相対的に多いと考えられる就業・生活支援センターに比べて、障害者本人への直接的な支援を行う割合が多いと考えられる就労移行／定着支援事業所では、

この領域に関連する知識・スキル等の優先度が低くなっており、実施している事業によって認識に差が生じることが明らかになった。

エ 障害者本人の自己理解と自信向上の支援

知識・スキル等リストの内容について、習得優先度の因子分析の結果、障害者の自己肯定感の回復支援、本人の自己探求の促進、専門的ツールの活用、職業との関わりでの自己理解支援等が、一つの因子としてまとまった。これらの知識・スキル等が一つのまとまりとして習得優先度の認識のばらつきの原因となっていることは、障害者就労支援が、障害者個人の障害に着目し社会参加の制約を前提としたものから、障害者と職業・職場との相互作用に着目し職業において活躍し社会参加を促進するための支援に転換していることに対応するものと考えられる。

習得優先度と初任者優先度の認識のばらつきは他の3領域に比べて最も少なかったが、第4節に整理した各知識・スキル等の項目ごとの習得優先度や初任者優先度を見ると、障害者本人への直接的な支援が相対的に多いと考えられる就労移行／定着支援事業所に比べて、企業への支援や関係機関との調整等が相対的に多い就業・生活支援センターでの優先度では低くなっており、実施している事業によって認識に差が生じることが明らかになった。加えて、特に政令指定都市等の就業・生活支援センターにおいては、他の地域の就業・生活支援センターよりも優先度の認識が低く、所在地域の影響も明らかになった。

(2) 地域における機関の役割分担状況の反映の可能性

就労移行／定着支援事業所は比較的障害者本人への直接的な支援を行う機会が多く、就業・生活支援センターは企業への支援や関係機関との調整等の支援が相対的に多い傾向があること等、実施している事業や支援の違いによる、人材育成で優先される知識・スキル等の内容に一定の影響が認められた。また、政令指定都市等においては、様々な社会資源がある中で他の就労支援機関では支援が困難なケースを就業・生活支援センターが対応していること、支援圏内の就労支援機関に対しての助言・援助等を担っていること等から、基本的な知識・スキル等を習得していても支援の効果を実感しにくいのかもしれず、自由記述には、「都市部では必要とされるスキルに偏りが出るため、困難事例やイレギュラーな事例に若手職員では対応が難しいことがある」との記載もあり、就業・生活支援センターにおいては、効果的な支援を行うために必要な知識・スキル等の比重が政令指定都市等と他の地域とで異なる可能性がある。

本章のアンケート調査だけでは、このような差が生じた要因を十分に検証するには限界があることから、就業・生活支援センターの主な業務内容（障害者本人への直接的な支援、企業への支援、地域の支援機関との連携構築や助言・援助等、それぞれの業務の割合）、地域の障害者・企業・支援機関等からの支援ニーズ、自機関の職員の人材育成の取組等について、地域によってどのような違いがあるのかを含めて分析していくことが今後の課題となる。

(3) 法人格や法人規模の影響

法人格の種類により、知識・スキル等の現実的な優先度が異なる可能性が考えられたが、実際には、営利法人の認識については就労移行／定着支援事業所の回答結果が大きく反映されており、障害者本人への直接的な支援に関する項目での習得の優先度が高いという認識となったと考えられ、

法人格の種類による影響は認められなかった。また、法人規模によっては、人事異動等により障害者就労支援以外の分野の支援を経験しながら支援者としてのキャリアを形成することがある等、人材育成の方針が知識・スキル等の現実的な優先度の認識に影響している可能性が考えられたが、実際には、法人の規模による違いについては本章の結果からは確認されなかった。

（４）支援対象の障害者像の影響

習得優先度においては、就業・生活支援センター、就労移行／定着支援事業所のいずれも利用者の主な障害種別の割合によっての有意な差は見られなかった。この結果は、効果的な支援を行うための知識・スキル等の内容をできる限り多様な障害の支援に適応するように作成したという第２章の結果を裏付けるものであり、知識・スキル等リストは就労支援機関の利用者の主な障害種別によらず広く活用できることが確認できた。

一方で、初任者優先度については、就労支援機関の利用者の主な障害種別によって、優先される知識・スキル等の領域が異なることが明らかになった。具体的には、高次脳機能障害者の利用がある就業・生活支援センターでは、支援ネットワークの構築や障害者本人と職場双方への支援に関する知識・スキル等を初任者のうちに習得するという認識が強く、利用者のうち精神障害が５割以上を占める就労移行／定着支援事業所でも支援ネットワークの構築に関する知識・スキル等を初任者のうちに習得するという認識が強くなっていた。

（５）就労支援プロセスの分担の影響

就職前の準備期、就職活動期、職場適応期、職場定着期のどの段階の支援を就労支援機関が主に担うかにより、習得が優先される知識・スキル等があるのかを確認したところ、習得優先度も初任者優先度も有意な差は見られず、今回の調査結果からは、就業支援のプロセスにおいて主に担う役割というよりは、就業・生活支援センターか就労移行／定着支援事業所かという機関種の違いが、習得が優先される知識・スキル等へ影響していることが示唆された。

２ 知識・スキル等に関する習得方法のバランスに関する認識について

今回、効果的な障害者就労支援に必要な知識・スキル等の具体的な内容を中心に、その習得のための人材育成方法の実際を明らかにしたことにより、研修による人材育成だけでなく、現場でのOJT、ケース会議や現場での情報交換が、総合的に実施されることが重要であることについて、具体的な内容を含めて明確にすることができた。

（１）研修、OJT、情報交換等のバランス

従来から、障害者就労支援の人材育成では、研修だけでなく、OJTや情報交換により実施するものも重要であるとされてきたが、これまで、各知識・スキル等に応じた習得方法として優先されるものは必ずしも明確になっていなかった。今回、支援者が持つべき心構えと倫理意識、障害者差別の解消・禁止、虐待防止の理解と対応、障害者本人の自己肯定感の回復や自己選択・自己決定、障害者本人の強み・能力の把握等に関する項目は「研修（座学、演習、グループワーク等）中心」の方法で、支援者が取るべき態度、記録・伝達のスキルや、求職活動支援、退職・再就職支援、職場・職務の調整支援等に関する項目は「OJT（実務指導、支援同行、スーパービジョン等）中心」の方法

で、関係機関との連携、企業情報の収集、生活支援に関わる項目は「情報交換（意見交換、ノウハウ共有、事例検討等）中心」の方法で習得することが優先的であると整理することができた。

これらの結果は、各種研修における内容・カリキュラムの設定、各支援機関において OJT で重点的に取り組む内容、各地域で行われるネットワーク会議や情報交換会におけるテーマの設定等に活用できるものである。

（２）研修、OJT、情報交換等による総合的な人材育成の重要性

一方、研修で学んだ知識・スキル等や情報交換で収集した情報について、実際の支援で効果的に活用することや、職場内で共有する等してそれぞれの支援機関が組織全体として支援力の向上を図ること、OJT で習得した知識・スキル等について様々な場面で応用して支援を実施できるようにすること等も重要であることが明らかになった。

これらのことから、研修・OJT・情報交換を連動させた効果的・効率的な人材育成の取組、習得した知識・スキル等を活用して効果的な支援を実践することができるようにするための取組等についても明らかにする必要がある。

３ 人材育成における組織的な取組の実施状況、課題や工夫について

全体的には、各機関は、限られた時間や人員等の中で、研修の開催や受講、実務指導、法人/所内や地域関係機関との情報交換に可能な範囲で取り組んでいることが伺える結果であった。しかし、就業・生活支援センターでは人材育成のための外部研修への参加を促す取組や地域関係機関における実務での情報交換の機会を設定する取組が多い一方で、就労定着支援事業のみ実施・運営している機関では内部での人材育成の取組が他の就労支援機関と比較して全般的に少ない等、機関種による取組の差も認められた。また、スーパービジョンを受ける機会については、機関種によらず実施状況のばらつきが大きかった。

自由記述回答からも、研修の実施、OJT と日々の助言、情報交換・交流、職場の環境や雰囲気づくり、計画的な配置・育成等について、それぞれの支援機関で工夫をしながら人材育成に取り組んでいることが明らかになった。一方で、人員や時間が不足する中での研修等の機会確保、異動等による人材の確保・定着のしづらさ、人材育成のノウハウ不足、自機関の職員や他機関との情報共有、支援者としての基本的姿勢や障害に関する基本的知識の不足、職員の能力・経験・学習意欲の差等が人材育成の課題として挙げられた。

さらに、具体的な人材育成の促進のための工夫としては、外部機関主催の研修の活用、面談やスーパーバイズの機会の定期的な設定等といったような人材育成の機会の創出に関する工夫だけでなく、相談・対話のしやすい雰囲気等の職場の環境づくり、段階的に業務経験を積ませたり、現在持っている能力を活かすための計画的な業務の割り振りや配置等の実施があった。

なお、次章では、これらの結果を踏まえ、それぞれの法人や機関で実施している事業や所在地域、地域からの支援ニーズ等も確認しながら、地域の就労支援機関における人材育成の取組や工夫についての現状を把握するとともに、人材育成に関する好事例を収集し、地域の就労支援機関の状況や課題に合わせたより効果的な人材育成のあり方をさらに検討する。

第 4 章

人材育成に関する組織的取組の具体的内容

第4章 人材育成に関する組織的取組の具体的内容

第1節 背景

効果的な障害者就労支援を実施するためには、多様な障害者の就職前から就職後の支援ニーズ及び事業主や職場のニーズの双方に対応し、さらに医療や生活等の多様な関係制度・サービスの総合的活用や調整が求められる。第2章ではそのために必要かつ具体的な知識・スキル等が非常に幅広い内容へと及ぶこと、第3章では、地域の就労支援機関における人材育成の優先度の認識にはばらつきがあり、特に、①障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援、②地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発、③職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援、④障害者本人の自己理解と自信向上の支援の4領域における知識・スキル等の専門性や支援力の向上を図り、効果的な就労支援を可能とする人材の育成の必要性が高いことが明確になった。さらに、広範な知識・スキル等の習得のために、研修だけでなく、各組織や地域でのOJTや現場のケース会議等の情報共有等を組み合わせた人材育成が重視されていることも明らかになり、このことは、先行研究（障害者職業総合センター調査研究報告書 No. 167）において、「効果的な就労支援と人材育成の取組」を実施している機関の特徴とも整合的である。

これらの研究成果は、国等における雇用と福祉にわたる幅広い支援人材に対して研修や機関への助言・援助等の一層の充実が図られる動向と軌を一にするものである。令和6年度障害福祉サービス等報酬改定において発表された「障害者の就労支援に関する基礎的研修」カリキュラム（案）の中では、「就労支援の理念と目的」として、就労支援実務者の共通した目的、福祉的就労と一般就労、働くことの意義の理解、就労支援の視点、支援者の役割と資質、企業の視点の理解等が盛り込まれており、広範な知識・スキル等をカバーする内容であると考えられる。また、地域関係機関向けには、研修だけでなく地域障害者職業センターの助言・援助業務等の充実が図られているところである。

しかし、実践現場ではより実務的な課題に直面し、研修等の機会確保や人材確保等に苦慮し人材育成の課題を抱えている現状がある。これは、第3章の最新の調査分析結果においても、依然として、地域の就労支援機関における人材育成の具体的課題として「個人や地域の違いに応じた人材育成の課題」「職員の学習意欲の向上が難しい」「業務多忙により指導・自己研鑽の時間確保が難しい」等が明らかになっていることとも符合している。

効果的な就労支援に必要な知識・スキル等のリスト化に止まらず、専門性や支援力の向上を図るためには、これらの知識・スキル等の効果的な普及を図る方策を検討する必要がある。そのためには、地域の就労支援機関における人材育成の課題を踏まえ、効果的な就労支援につながる研修等の充実とOJT等の人材育成における「求められる支援者像」の具体的内容の明確化とともに、人材育成のための好事例やノウハウ、及び、効果的な就労支援に必要な知識・スキル等のより具体的内容を明確にしていくことが、喫緊の課題となっていると言える。

第2節 目的と方法

1 調査目的

地域の機関における人材育成の課題を踏まえ、効果的な普及を図る方策の検討に資するため、効果的な就労支援につながる研修等の充実とOJT等の人材育成を実施している機関における「求められる支援者像」の具体的内容の明確化とともに、人材育成のための好事例やノウハウ、及び、効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の具体的内容を、人材育成担当者へのヒアリング調査により把握することを目的とした。

（1）人材育成において求められる支援者像

「個人や地域の違いに応じた人材育成の課題」に対応するため、求められる支援者像や知識・スキル等の内容別経験年数に応じた役割等についての認識を明らかにすることとした。

（2）人材育成の組織的取組

「職員の学習意欲の向上が難しい」「業務多忙により指導・自己研鑽の時間確保が難しい」の課題に対応するため、職場適応援助者養成研修や就業支援担当者研修等の就労支援に係る外部研修・内部研修の受講、支援ノウハウや事例の言語化・共有等のOJT・事例検討の取組について、各機関が人材育成のための時間や人員、人事異動による人材不足等様々な制約等がある中で、これらの取組の効果を高める方法を明らかにすることとした。

（3）必要な知識・スキル等の具体的内容等と習得方法

人材育成において「求められる支援者像」の内容について、より詳細に、第3章で明らかになった人材育成の課題の4領域（障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援、地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発、職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援、障害者本人の自己理解と自信向上の支援）を踏まえ、それぞれの①具体的内容、②経験年数に応じた役割、③習得方法についてそれぞれ明らかにすることとした。

2 調査方法

（1）調査対象機関

ア 調査対象機関の選定基準

ヒアリング調査の対象機関は、障害者職業総合センター調査研究報告書 No. 167 による、効果的な就労支援と人材育成の取組」を実施している機関の特徴を有しているものとした。

＜＜「効果的な就労支援と人材育成の取組」を実施している機関の特徴（障害者職業総合センター調査研究報告書 No. 167 による）＞＞

○ 支援内容の特徴

- 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
- 就労支援に係る理念について一定の理解をすること
- 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
 - 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
- 組織的人材育成の特徴
- 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
 - 支援ノウハウや事例の言語化・共有の取組

イ 調査対象機関の選定

第3章の就業・生活支援センターと就労移行支援事業所等を対象としたウェブ調査の自由記述回答において上述の特徴が具体的に確認でき、ヒアリング協力可能と回答のあった機関から、ヒアリング対象の多様性を確保するために、所在地、法人・機関規模、併設事業等について多様な8機関を対象として選定した（表4-1）。

表4-1 調査対象機関

種別	機関	所在地	法人形態	法人規模	効果的な就労支援に向けた人材育成を実施している組織の特徴と具体的取組を確認できる記述回答等	併設事業
就業・生活支援センター	A	その他の市	医療法人	100～300名未満	ミーティングや研修の機会の創出、OJTやスーパーバイズを実施するうえでの工夫や課題	・移行 ・B型
	B	その他の市	NPO法人	30～50名未満	人材育成や人材確保、職員のキャリアアップ等に関して、組織内での取組、国や自治体とともに取組みたい課題等	・移行 ・定着
	C	政令指定都市等	NPO法人	20～30名未満	就労支援の理念やそれに基づく知識・スキル等の習得、OJTの実施等の取組	・移行 ・B型 ・相談 ・企業雇用相談援助事業
就労移行支援事業	D	政令指定都市等	社会福祉法人	10～20名未満	限られた人員の中での研修やミーティング等の機会の創出・実施の工夫や課題、地域の支援機関との連携等	・B型 ・相談 ・グループホーム
	E	政令指定都市等	株式会社	100～300名未満	知識・スキル等の習得に関する研修や教育を充実させていることと、そのための時間の確保等といった課題。	・定着
	F	中核市	社団法人	10名未満	会議や研修の実施方法、職員間の情報共有の取組等	・定着
	G	その他の市	医療法人	300名以上	知識・スキルの習得だけでなく、就労支援の理念の理解や利用者の主体性の尊重、マクロな視点の獲得等に関する取組や課題	・B型 ・相談
	H	その他の市	社会福祉法人	100名以上	倫理意識や支援に関する専門性の獲得、職員間の情報共有等の取組と課題	・B型 ・相談

（その他の市：総務省地方公共団体の区分において政令指定都市、中核市等に当てはまらない人口5万以上の地域の名称）

（2）調査対象者及び調査内容

各機関のヒアリング対象者については、各機関の負担を最小限にするため、原則的には、人材育成担当者1名に依頼し、調査に同席する職員の有無や人数等については、各機関に一任した。

ヒアリングの内容については、先行研究及び本調査研究におけるこれまでの成果から以下のように設定し、インタビューガイドを用いて半構造化面接により行った。

ア 人材育成において求められる支援者像

就労支援実務者の組織的な人材育成において「求められる支援者像」と「知識・スキル等の内容別経験年数に応じた役割」について、以下の項目により聞いた。

- 人材育成に関する明確な指標の有無：「個人や地域の違いに応じた人材育成の課題」として、特に、個人の能力・経験の違いに合わせた人材育成の難しさに対応するため、各機関において、人材育成に関して定めている目標や期間、どのようなスキルをいつまでに習得することが望まれるか、これから求められる就労支援実務者像をどのように捉えているか、について聞いた。
- 人事評価をする上でのキャリア指標：新人職員の育成計画と同様に、各機関においては、これまでの職務経験や学んできた専門分野の違い等、様々な背景を持つ就労支援実務者の存在により、キャリアパスの設定が非常に難しくなっている。そのような中で、就労支援実務者のキャリアパスについてどのように捉えているのか、その期間や内容を4領域ごとに聞いた。なお、これらについては、下記ウでもより詳細に聞いているため、それらも併せて状況を把握するものとした。

イ 人材育成の組織的取組

知識・スキル等を習得するための実施可能かつ効果的な方法として、「外部研修」「内部研修」「OJT」「情報共有・事例検討」等を想定し、「研修転移」（中原・島村・鈴木・関根, 2018）を参考にそれぞれの取組の「前」「中」「後」の状況の違いに着目して、以下の項目について聞いた。

- 事業所内外の研修を受講する機会の確保、OJT・事例検討会の有無と具体的内容、その他の人材育成の取組：第3章における各知識・スキル等の習得方法としての研修、OJT、情報交換の優先度についての調査結果を踏まえ、具体的にどのような知識・スキル等に対して、どのような習得方法を用いているのかについて聞いた。
- 職員の学習意欲向上のための組織的取組：第3章の結果において、各機関が抱えている人材育成の課題について、「職員の学習意欲の向上が難しい」「業務多忙により指導・自己研鑽の時間確保が難しい」という回答が多かったことから、組織として職員が就労支援に関連したスキル等を学ぶ意欲を向上させるための組織的取組について実施している創意工夫を聞いた。

ウ 効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の具体的内容等と習得方法

第3章で就労支援機関における知識・スキル等の優先度の認識のばらつきの特徴から明確になった人材育成の課題の4領域を想定し、各4領域の知識・スキル等について、それぞれの①具体的内容、②経験年数に応じた役割、③習得方法について聞いた。なお、第3章での各領域の特徴を踏まえた命名にかかわらず、ヒアリング調査時には、4領域の名称は一般的な名称とし、それぞれの具体的な知識・スキル等の内容を例示し、それぞれの領域の具体的な知識・スキル等の内容を詳しく具体的に聞くものとした。

- 支援者がもつべき心構え・倫理意識・態度：第3章の「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」に対応し、具体的には、相談を行う基本的な態度、支援者が取るべき態度、相手の特性・状況を踏まえた相談、障害者本人のニーズの引き出し、相手に応じて共感的に支援を行

う態度、個人情報への取扱いや倫理意識や差別禁止等を含む内容を聞いた。

- 就労支援における障害者のアセスメント：第3章の「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」に対応し、具体的には、障害者本人の自己肯定感の回復の支援、障害者本人の自己探求を促進する支援、行動観察を用いたアセスメント、作業遂行面・対人面・生活面を本人と一緒に整理・分析するアセスメント等を含む内容を聞いた。
- 事業主との連携：第3章の「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」に対応し、仕事の遂行力向上と職場適応のための支援、障害者本人のニーズに合った職場見学・職場実習等の支援、障害特性や雇用管理のポイントに関する一般的な説明、障害者本人の退職と再就職に向けた支援、連携先機関への情報提供と連携体制の構築等を含む内容を聞いた。
- 地域の支援ネットワークづくり：第3章の「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」に対応し、障害者雇用の啓発、支援人材の育成、地域の社会資源の情報収集と情報交換やネットワークづくり、地域の企業経営や労働市場の動向把握、障害者雇用促進法と関連支援サービスの知識等を含む内容を聞いた。

(3) 調査期間

2024年6月～2024年7月

(4) 分析方法

ヒアリングした内容は匿名化した上、ヒアリング目的に応じた演繹的分類により該当する語りの部分を抜き出し、類似内容別に帰納的に下位分類を作成し、各語りの文脈上の意図を正確に反映するように留意して各下位分類の内容を要約した。

具体的には、ICレコーダで録音したインタビュー内容の逐語録を作成し、逐語録の内容から「ア 求められる支援者像」「イ 人材育成の組織的取組」「ウ 必要な知識・スキル等について」に関連した語りの内容を抜き出した。「ア 求められる支援者像」について語りの内容を抜きだして要約し、カテゴリーを作成した。「イ 人材育成の組織的取組」については、「外部研修」「内部研修」「OJT」「情報共有・事例検討」「その他」のそれぞれの取組の状況について演繹的に分類し、重要な語りの内容を抜き出し要約しコードをつけ、類似点や相違点、時間軸に注意しながらカテゴリーを作成し、取組の「前」「中」「後」に分類した。「ウ 効果的な就労支援に必要な知識・スキル等について」は、「支援者がもつべき心構え・倫理意識・態度」「就労支援における障害者のアセスメント」「事業主との連携」「地域の支援ネットワークづくり」の語りを演繹的に分類し、それぞれの①具体的内容、②経験年数に応じた役割、③習得方法の重要な語りについて内容を要約し、コードをつけ、類似点や相違点に注意しながらカテゴリーを作成した。

(5) 研究倫理

調査実施の際の人権、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、妥当と認められた。

第3節 調査結果

本ヒアリング調査は、就労支援実務者が雇用分野と福祉分野の知識・スキル等を横断的に持った就労支援実務者になるための実践現場で取組可能な習得方法を明らかにすることを目的として実施された。各機関が人材育成にかける時間・人員等の不足等様々な制約がある中であっても、組織的に人材育成に取り組んでいる現状が明らかになった。具体的には、以下に示すように、就労支援実務者は研修で心構えや倫理意識、態度を習得し、研修内容を組織内で再度言語化しOJT等に活用していた。法人内の部署異動やこれまでの職歴による経験も活用され、特に生活部分のアセスメントに関しては異動・転職者の視点も重視していた。事業主との連携にはOJTが有効であり、企業訪問の同行や同行後のマンツーマンでのフィードバックを通じて効果的な支援が伝えられていた。また、地域の支援ネットワークへの参加やネットワークづくりもOJTを通じて伝えられており、ネットワーク会議への同行や外部研修で得た知り合いとの連携が推奨されていた。

1 ヒアリングで把握できた内容

「求められる支援者像」については全機関から考え等を聞くことができたが、具体的取組等については、比較的多くの社会資源を有する場所に立地している機関においては、就職するための企業との連携にそれほど主眼を置いておらず、職場定着支援のための企業との連携に主眼を置いていた。その地域にある社会資源が実習先の確保や就職支援を実施している場合は、企業と直接つながるよりも、その社会資源と連携をすることを重視する傾向にあった（表4-2）。

表4-2 各調査対象機関から把握した具体的取組等

(◎：重点的な取組を把握した、○：取組が聞けた、△：関連する取組が聞けた)

種別	機関	人材育成の取組				必要な知識・スキル等について			
		OJTの実施の有無、事業所内外の研修を受講する機会の確保	人材育成に関する明確な指標の有無	人事評価をする上でのキャリア指標	職員の学習意欲向上のための組織的な取組	支援者がもつべき心構え・倫理意識・態度	就労支援における障害者のアセスメント	企業との連携	地域の支援ネットワークづくり
支援センター 就業・生活	A	◎	△	○	◎	◎	◎	○	◎
	B	◎	○	○	◎	△	△	◎	◎
	C	◎	△	△	○	◎	○	◎	◎
就労移行支援事業	D	◎	△	△	◎	△	◎	◎	◎
	E	△	◎	○	○	△	○	◎	○
	F	◎	△	△	○	◎	◎	◎	◎
	G	◎	◎	△	◎	○	◎	◎	△
	H	◎	◎	◎	○	◎	△	◎	◎

(「求められる支援者像」については、全機関から考え等を聞くことができた。)

2 人材育成において求められる支援者像

本ヒアリング調査からは、求められる支援者像について経験年数に応じて期待される役割が発展している状況が把握できた。初任者は基礎的な態度・倫理意識を習得し、障害特性の理解を深め、先輩と共にアセスメントを実施することが期待されていた。中堅の支援者は後輩の指導や研修の講師を務め、アセスメントの視野を広げ、地域ネットワークの構築に参加することが期待されていた。中堅以上の支援者は、自らの態度や倫理意識を振り返り、後輩との相談を通じて成長し、事業主との連携を主導し、地域ネットワークの運営側として活動することが期待されていた。

(1) 求められる支援者像

求められる支援者像については、各ヒアリング対象者の考える求められる支援者像に対する設問に関する語りの内容を文節に分けて要約し、重要な部分のみを抜き出し、コードをつけ類似したコードを重ね合わせ、カテゴリーを作成した。その結果、3個のカテゴリー、11個のコードが生成された。

就労支援実務者は、入職までに様々な背景のある者も多く、採用時点においても、特定の資格を持っている者や経験者に限定することではなく、入職後の教育にて知識・スキル等の習得を支援していた。

具体的に、求められる支援者像としては、利用者と伴走でき、基礎的な知識・スキル等を大切にしながら柔軟な思考と多角的視点を持ち、さらに情報発信のできる支援者であった。

ア 利用者と伴走できる支援者

- その人の人生をともに歩む、自分の思いが先行しない支援者
- どんなことも一度は受け止めてくれる支援者

イ 基礎的な知識・スキル等を大切にしながらも柔軟な思考と多角的視点を持つ支援者

- チームで柔軟な考えを持ってもらえるような支援者
- どんな企業の人にも親しみやすく、だけど支援者としての一線は超えず、話し合いができる支援者
- 社会について現状を把握・理解し、個別的な対応も知っている、両輪がある支援者
- 多角的な視点を持った支援者
- 市場に足りないものを常に考えることができる支援者
- 当たり前のことが当たり前でできる支援者
- 地域の関係者も含むみんなと一緒に笑顔で働いてくれる支援者

ウ 情報発信のできる支援者

- 就労支援について発信できる支援者
- 福祉側から企業への情報発信ができる支援者

(2) 知識・スキル等の内容別の経験年数に応じた役割

知識・スキル等の4つの領域について、経験年数に応じた役割についてのヒアリング結果は、大まかに経験年数を、初任者（おおよそ3年目まで）、中堅（おおよそ5年目まで）、中堅以上というイメージで捉えている場合が多かった。表4-3は、今回のヒアリング結果から知識・スキル等の内容別の経験年数に応じた役割に関する内容をまとめたものである。

表 4－3 ヒアリング結果による知識・スキル等の内容別の経験年数に応じて期待される役割

	支援者が持つべき心構え・倫理意識・態度	就労支援における障害者のアセスメント	事業主との連携	地域の支援ネットワークづくり
初任者 (おおよそ3年目まで)	●外部研修や内部研修による基本部分の習得	●初回面接への同席・実施、他事業所への見学とその資料による学習、事業所内でのアセスメント会議への参加等による基本部分の習得	●企業訪問への同行 ●OJT や研修を通して企業も支援対象であることを理解 ●面談会への参加	●地域ネットワーク会議への同行
中堅 (おおよそ5年目まで)	●初任者へのOJT	●主担当としての面接の実施 ●アセスメント会議の運営・ファシリテーション	●主担当としての企業見学・訪問 ●職場定着支援の実施	●地域のネットワークへの積極的な参加 ●地域ネットワーク活動の提案
中堅以上	●内外部での講師としての指導	●初任者の面接への同席・OJT	●企業評価の実施 ●企業支援の実施 ●ジョブコーチ資格の取得	●行政機関等への就労支援に関する情報発信 ●地域ネットワークの運営

3 人材育成の組織的取組

人材育成の組織的取組においては、インタビューの内容から 29 個のカテゴリー、87 個のコードが生成された。以下の結果の表において、カテゴリーは【 】、コードは・以下の文章で示す。表記の(A～F)は調査協力機関(表4－1)を表すものとする。

知識・スキル等の習得方法として、外部研修では就労支援のプロセスを体系的に学び、資格取得や費用面での援助を行っていることが語られた。内部研修では管理職が研修受講の優先順位を意識的に高くし、スタッフが企画・立案、オンラインシステムの活用等がなされていた。OJT では一対一体制の整備やフィードバックの時間の確保等が明らかになった。情報共有・事例検討では、ミーティングやオンライン上等での議論によって、全員で情報を共有し、振り返りを行うことが重視されていた。

(1) 外部研修(外部機関が主催の研修)の受講効果を高める組織的取組

具体的に受講している外部研修は、各就労支援実務者が所有している国家資格等に関する講座・講習や、職場適応援助者養成研修、就業支援担当者研修、職能団体が主催する専門研修、利用者の障害種別等に応じた障害特性に関する研修等であった。

外部研修の受講効果を高める組織的取組としては、表4－4に示すように、研修における学習意欲向上の組織的取組として、研修の広報、研修受講の目的の明確化、意義の共有、研修受講の組織的支援、資格取得の支援があった。研修受講中の配慮は、上司等により行われており、クラウドサービス等を使用して情報が共有されていた。研修内容のアウトプットとその活用については、報告書の活用、内部研修やOJT での実践に活用されていた。

表 4－4 外部研修（外部機関が主催の研修）の受講効果を高める組織的取組

	組織的取組
研修における学習意欲向上のための組織的取組	【研修の広報】 ・事業所に案内のあった研修は全スタッフに回覧する等の方法で広報をする (B) ・各種の資格で案内される研修の受講も可能としていることを伝える (C) 【研修受講の目的の明確化】 ・特に職場適応援助者養成研修を活用して就労支援のプロセスを体系的に学ぶ (C) ・ある程度の知識や技術を現場で習得し、職場適応援助者養成研修を受講推奨する (G) 【研修受講の意義の共有】 ・上司等から研修受講の打診・推奨する (C) ・研修を受講してほしい理由を伝える (D) 【研修受講に対する組織的支援】 ・職員が受講したい研修は積極的に参加してもらう方針を伝えている (A) ・職員が受講したい研修は参加してもらう方向で調整する (B) ・研修は業務時間内で参加するように上司等が調整する (D) 【資格取得への支援】 ・5年以上在籍で資格取得の費用と時間について応援する (C) ・資格に合格したら何割かの資格手当を支給する (C) ・支援に必要な資格は運営組織が研修受講料を出して参加する (G)
中の研修受講配慮	【研修受講中の業務への配慮】 ・研修受講者がいる場合の業務の調整は上司等が行う (E) ・所内のスケジュールをクラウドで共有し研修日程を全員で確認する (D)
研修内容のアウトプットとその活用	【研修成果の活用】 ・研修で学んだことは実践し振り返りをする (D) ・研修報告書はファイリングしいつでも閲覧可能とする (E) ・報告書の作成は本人のタイミングで行うように依頼する (D) ・研修後は所内で思いを共有するために必ず振り返りを実施する (D) ・研修受講者が研修内容を言語化することで研修受講者の理解を深める (D) 【内部研修・OJTでの実践】 ・研修後の振り返りをして支援の中で実践してみる (D) ・実践したら感想を言い合う (D) ・外部研修で学んだ「リハビリテーション」「ジョブコーチ」について内部でそれに紐づいた研修体系を作る (B)

（２）内部研修（所属する法人・機関のみで実施される研修）の受講効果を高める組織的取組

具体的に実施している内部研修としては、法定研修、役職別研修、支援技法に関する研修や労務管理、障害福祉サービス等の知識を付与する研修であった。表 4－5 に示すように、研修の企画立案はスタッフが行っていた。研修受講を促す配慮としては、管理職が業務の中で意識的に研修の優先順位を上げることを意識する、研修受講中の業務への配慮を行う等であった。また、受講しやすいようにオンラインシステムを活用し、業務時間内に動画を視聴する取組があった。研修内容の実践での活用と定着には、実践に活かす機会を設けることや、試験の合格を条件とした支援の実施等があげられ、研修内容を就労支援実務者の中に定着させることを目指していた。

表 4－5 内部研修（所属する法人・機関内で実施される研修）の受講効果を高める組織的取組

	組織的取組
スタッフによる企画・立案	【スタッフによる企画・立案】 ・法人内に内部研修の企画立案をする複数の担当者や部署を設置する (B) ・研修計画は定期的な上司等と初任者の面談の中でキャリアを確認しながら立案する (H) ・研修は担当の職員が講師になる (F) ・研修にいくために交通費や宿泊費がかかるため講師を招待して研修を実施する (A) 【研修のテーマ設定】 ・研修のテーマは職員の持ち回りで決める (F) ・研修のテーマは得意分野や今の課題で決める (D) (F) ・研修はみんなで共有したい知識についてのテーマで実施する (D) (F) ・同僚との合意形成を大事にしつつテーマを決める (D) 【研修受講者の決め方】 ・研修の受講希望者は原則公募として、受けてほしい方には上司等から声をかける (B) ・法人内の新人教育と管理者教育はそれぞれのレベルで全員が参加する (G) (H) ・事業所内での研修計画に沿って各職員の経験年数や職種に合わせて研修を担当する (H)
研修受講を促す配慮	【管理職が業務の中で意識的に研修の優先順位を上げる】 ・管理職としてスタッフに学ぶ機会を作り出すことの優先順位を意識的に高くする (C) 【オンライン研修の活用】 ・オンデマンドの研修システムを活用する (C) (E) (H) ・動画の視聴は業務時間内で実施する (C) (E) (H) 【研修受講中の業務への配慮】 ・研修受講者がいる場合の業務の調整は上司等が行う (E) ・所内のスケジュールをクラウドで共有し全員が研修日程を把握する (D)
研修内容の実践での活用と定着	【研修成果の実践での活用】 ・研修後の試験に合格することで相談業務や企業支援ができる (E) ・研修の受講とその後の試験の合格は給与に関連するシステムとする (E) ・研修で学んだことを月 1 回のミーティングで共有して実践に活かす機会を設ける (C)

(3) OJT の効果を高めるための組織的取組

OJT の具体的内容について、障害者への面接、事業主への直接支援、企業実習における支援等の同席により実施されていた。OJT の効果を高めるための組織的取組として表 4－6 に示すように、体制の整備、指導方針の共有、組織内の心理的安全性の確立が行われていた。OJT を実施する際には、初任者が主体的に学ぶきっかけの提供と面談を活用した悩みや不安の共有、定期的な面談や記録等を活用したフィードバックが行われていた。また、初任者を対象とした OJT が終了した後も、さらなるステップアップに向けたスーパーバイザーの導入、自己研鑽の時間を作る等が行われていた。

表 4－6 OJT の効果を高めるための組織的取組

	組織的取組
OJT の仕組み作り	【体制の整備】 ・ 初任者にはマンツーマンで指導をする (A) (F) (H) ・ 初任者と企業訪問する際、訪問前に支援の目的を共有し、訪問後に支援の解説をする (C) ・ 企業支援もできる限り二人以上で対応する (B) ・ 自己完結型で仕事をさせないようにする。(B) 【指導方針の共有】 ・ マンツーマン体制で指導する時には初任者本人と方針を決める (C) (H) ・ 初任者のキャリアについて初任者本人と考えを共有する (A) (F) ・ 上司等が初任者の知識・スキル等を確認して OJT の進め方を検討する (A) (F) ・ マニュアルを作成し支援方針や事例への対応を言語化して伝える (D) 【組織内の心理的安全性の確立】 ・ 初任者がすぐに質問できる体制を整備する (H) ・ 管理職として組織の形がトップダウンになりすぎないように意識する (A) ・ 先輩と後輩が縦の関係になりすぎないようにみんなでオープンに話せるようにする (A) ・ 初任者の気持ちを大切にしつつ視野を広くもつよう指導をする (G) (H) ・ 管理職は全体やバランス、その支援の先にあるものを見据えて支援を形成する (E)
OJT の実施	【初任者が疑問点や困り感を持つ仕組み作り】 ・ 初任者がメインで支援をする機会を提供することで困り感や疑問を感じてもらう (A) ・ 初任者が会議の中で意味が分からず悔しい思いをすることも大事にする (F) ・ 研修と実践を繰り返しつつ悩みながら進めていくことを重視する (B) ・ 管理職が初任者の持っている知識・スキル等を判断し、意図的に支援を担当してもらい成長を促す (G) ・ ある程度の失敗を繰り返し、経験を積み重ねることを大事にする (H) ・ 初任者等が報告を共有する時には支持的に接する (C) 【面談の活用】 ・ 初任者とは定期的な面談の中で会議での発言を促す (F) ・ OJT に関する定期的な面談を実施する (F) (H) ・ 面談の中では状況の確認、悩み、不安等を共有する (H) 【定期的な会議の活用】 ・ アセスメント会議の場では内容について 1 つずつ全員で確認する (F) 【フィードバックの時間を作る】 ・ 上司等は失敗の原因やうまくいかなかった原因を具体的にフィードバックする (B) ・ 上司等からのフィードバックは初任者と共有した上で次のステップと一緒に考える (B) 【記録等を活用したフィードバック】 ・ クラウド上の相談支援の記録等を活用してなるべくタイムラグのないフィードバックをする (B) (G) ・ 就労支援時のフェイスシートの作成や企業担当者に伝えるポイントの作成を通して OJT を実施する (G)
さらなるステップアップに向けて	【スーパーバイザーの導入】 ・ 職業リハビリテーションに関する外部アドバイザーを設置しスーパーバイズを受ける (A) ・ 支援に迷ったときにはスーパーバイズができる人と一緒に考える (G) 【自己研鑽を促すきっかけを作る】 ・ 初任者等が悩んだ時に調べて考える、というベースを作るために本を渡す (A) ・ 経験年数に関係なく上司等と面談を通してキャリアアップやステップアップへの思いを共有する (H) ・ 体験したことを振り返る機会や同じ立場の仲間と共有する機会を確保する (C)

（４）情報共有・事例検討の効果をより高める組織的取組

具体的な情報共有・事例検討の取組として、ケース会議や個別支援計画立案のための会議が実施されており、表４－７に示す様々な工夫により事例検討を実施していた。例えば、事例検討会は朝のミーティングで簡単なサマリーを報告し、夕方に再度検討する。日々の報告書を全員で回覧し、基礎的な情報を共有する。グーグルスプレッドシートや情報共有ソフトを活用し、時間の調整が難しい場合はオンラインで議論する。情報共有等の会議後は内容を確認し、自己研鑽や体験の振り返りを行うことも重要とされていた。

表４－７ 情報共有・事例検討の効果をより高める組織的取組

	組織的取組
情報を共有するための実施や方法	【日常的な情報の共有】 ・朝のミーティングで簡単なサマリーを報告し、夕方にまた検討する（G） ・日々の報告書を全員で回覧することで、基礎的な情報を共有する（G） ・基礎的な情報を全員で共有し、職種に関わらず全員で解決する方向性を示す（G） ・グーグルスプレッドシート（エクセルファイル）等を活用して利用者の状況、業務スケジュール等の概要を入力し、職員間で共有する。（E） ・情報共有ソフトを活用して議論をする（H） ・利用者への具体的な対応方針等は、夕方の会議・打ち合わせ等で相談や検討する（E） ・毎朝のミーティングで就労支援実務者の訪問、面談等の報告の中で問題点等を共有している（G） 【定期的な情報共有の時間の確保】 ・毎週曜日を決めて会議や打ち合わせケース検討を実施する（C） ・運営に支障が出ない範囲で開所を取りやめて情報共有の時間を取る（D） ・ミーティングは全員でスケジュールを調整して時間を確保する（A） ・全利用者の就労支援報告と就労定着支援報告は毎月１回の実施とする（G） 【負担の少ない事例検討会の準備】 ・事前準備はなるべくせずに実施する（A） ・事例はまとめず、全体像を伝える（A）
共有した内容の定着	【会議後の確認】 ・ミーティングで決定した内容の実施状況等についてプレッシャーのかからない時間を置いて上司等が確認する（D）

（５）職員の学習意欲向上のための組織的取組

職員の学習意欲向上のための組織的取組として、津田（2020）を参考に、組織が実施する外発的動機付けには、研修の参加や試験の合格等支援の実施に直接関与する外発的動機付けだけでなく、より自律した支援の実施に近づけるための内発的動機付けを高めるための外発的動機付けもあること踏まえ、その両者を把握できるようにヒアリング内容を分析した。

表 4－8 外発的動機付けと内発的動機付けについての「仕事をする理由」についての例（津田、2020）

外発的動機付け (非自律的)				内発的動機付け (自律的)
給料がもらえるから (例) 試験を受けるように言われたから	恥をかきたくないから (例) 事例検討の準備をしなければならない	自分の夢や目標のために必要 (例) いつかジョブコーチとして企業支援をするために知識を身に付けたい	人の役に立ちたい (例) 個別支援の中で●●のスキルを身に付けて就労支援実務者として専門性を発揮したい	仕事そのものが面白くて楽しいから (例) チームの一員として仕事ができることに喜びを感じる

その結果、それぞれの内容には以下が見出されたが、組織的な取組としての外発的動機付けにおいて、様々な程度の内発的動機付けを意識した取組みがあることが明らかになった。

ア 外発的動機付け

- 研修後の試験に合格することで相談業務や企業支援ができる (E)
- 研修の受講とその後の試験の合格は給与に関連するシステムとする (E)

イ 内発的動機付けに近づけるための組織的取組の工夫

- 初任者等が悩んだ時に調べて考える、というベースを作るために本を渡す (A)
- 経験年数に関係なく 3 か月に 1 回上司等と面談を通してキャリアアップやステップアップへの思いを共有する (H)
- 体験したことを振り返る機会や同じ立場の仲間と共有する機会を確保する (C)
- 初任者とは定期的な面談の中で会議での発言を促す (F)
- 面談の中では状況の確認、悩み、不安等を共有する (H)
- 管理職が初任者の持っている知識・スキル等を判断し意図的に支援を担当してもらい成長を促す (G)
- 事例検討の事前準備はなるべくせずに実施する (A)
- 事例はまとめず、全体像を伝える (A)
- 報告書の作成は本人のタイミングで行うように依頼する (D)

表 4－9 職員の学習意欲向上のための自律的な支援に近づける組織的取組の工夫（ヒアリング結果）

外発的動機付け (非自律的)				内発的動機付け (自律的)
・研修後の試験に合格することで相談業務や企業支援ができる (E) ・研修の受講とその後の試験の合格は給与に関連するシステムとする (E)	・事例検討の事前準備はなるべくせずに実施する (A) ・事例はまとめず、全体像を伝える (A) ・報告書の作成は本人のタイミングで行うように依頼する (D) ・面談の中では状況の確認、悩み、不安等を共有する (H) ・初任者とは定期的な面談の中で会議での発言を促す (F)	・経験年数に関係なく 3 か月に 1 回上司等と面談を通してキャリアアップやステップアップへの思いを共有する (H) ・初任者等が悩んだ時に調べて考える、というベースを作るために本を渡す (A)	・管理職が初任者の持っている知識・スキル等を判断し、意図的に支援を担当してもらい成長を促す (G) ・体験したことを振り返る機会や同じ立場の仲間と共有する機会を確保する (C)	

4 効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の具体的内容等と習得方法

分析の結果、知識・スキル等の4領域全体について、12個のカテゴリー、27個のコードが生成された。以下の結果の表記において、知識・スキル等の4領域について、第3章での命名に準じて記す。カテゴリーは【 】、コードは< >、語りは「 」, また「 」内表記の(A~H)は調査協力機関(表4-1)を表すものとする。なお、語り文中の(筆者修正)は、個人情報の保護や文脈を損なわない意図で筆者の説明を加えた部分である。

(1) 知識・スキル等の領域「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」について

「支援者がもつべき心構え・倫理意識・態度」として聞いた多様な知識・スキル等について、初任者は多職種でのチームの中で就労支援実務者としてのあり方の基礎を習得する方法として外部研修や内部研修、事例や実際の支援を通してのOJTを組み合わせた実施等、「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」に関する知識・スキル等の具体的内容等が聞かれた。

ア この領域の知識・スキル等の具体的内容

この領域の知識・スキル等の具体的な語りの内容については表4-10に示すように、【自らの機関や自分自身の役割を知る】というカテゴリーで要約できた。このカテゴリーには<自分でできないことは多職種連携でできる人に相談する>ことを意識して支援を実施していくことが重要であるが、その際には自らの機関が地域の中で求められている役割や地域資源の有無によって求められている役割の違いについて理解することが<自らの機関の地域性を知る>ことから語られた。また、<人権の意識や障害者のキャリアまで捉えて支援する>意識を持って支援を実施することの重要性について語られた。さらに<専門家としての自分自身を客観視する>ことで冷静な判断や対応が必要な場面において判断の根拠となる知識について活用することができることについて語られた。

表4-10 知識・スキル等の領域「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」の具体的内容の語り

カテゴリー	<コード名>	語りの内容
【自らの機関や自分自身の役割を知る】	<自分でできないことは多職種連携でできる人に相談する>	「障害者就業・生活支援センター事業は、2年に一度活動を振り返って自己評価を提出する仕組みがあり、その中に職員の育成等に関することを記載する項目があります。多岐にわたる就労支援者を育成する限界を感じ、多職種連携を目指していると書いています。他機関の連携をするときに、自分自身や自らの事業所の限界を知ることが大切だと思います。その上で、リファーマー先と適切につなぐスキルが求められています。(C)」
	<専門家としての自分自身を客観視する>	「本当に体調が崩れた時の対応とかも、一緒に不安定になってしまうと、絶対にいいことはないので、1人の人間なので不安定になることももちろんあるんですけど、ある程度こういった傾向のある方だったとか、結構そういうのがあったりするんで、ある程度冷静にというか、一緒に感情的にならずに対応する(略)(H)」
		「就労支援は客観性が求められるし、それが専門性の一部だし、それとうまく知識体系を絡ませて仕事をしていくわけだから、自分を客観化できないということは適性としては欠ける。(G)」

	＜自らの機関の地域性を知る＞	「昔ながら地方で、例えば就労移行がないところとか、職業センターも遠いようなところだと、やはり昔ながらの個別支援の中ぽつでよくて、でそれで回るんですよ。キャパ的にも、1人あたり30ケースとかでいいので、もうそれで完結しているし、それで変えなくてもよくて、それでいいんです。だけど、一定数、人口規模が増えた時に破綻するんですよ、この仕組みが。だから、どうしても(人口規模の多いところは)コーディネーター的な役割にならざるを得ない (A)」 「もう雲泥の差でリソースの数が違うんですよ。なんで私たちは、自分たちがそのリソースの役割を果たさないと、同じケースでも支援が進まないっていう現状があるんですよね。(B)」 「あともうひとつはね人口に対しての面積ですね、その地域の面積っていうのはすごく影響すると思います。都市部はやはりコンパクトな面積の中に、リソースであるとか、対象となる方たちの数っていうのもごっそりこう入っているわけなんですけど、(中略)そうでない地域で社会資源がほとんどないような地域の人たちのところに「職業センター」等が関与していかないと、なかなか「就労支援」が進められないっていう。(B)」
	＜人権の意識や障害者のキャリアまで捉えて支援する＞	「ソーシャルワークに立脚して、そこから就労支援をきちんとやらないと、就労支援の方法論だけが1人歩きすると、何かあればジョブコーチに言えればいいんだとか、その人が自分で決めるとか、自立をどうやって自分で描いていくとかも、キャリアを描くとかでは全くなくて、ジョブコーチが1人歩きしていたり、IPSが1人歩きしていたりとか、そんな状況だと私は考えていて、ここに書いてありますが、持つべき心構えとか倫理というのはソーシャルワーカーの倫理であり行動基準であるという考えで、この法人(筆者修正)ではやっています。(C)」

イ この領域の知識・スキル等の内容別の経験年数に応じた役割

初任者のうちにその基礎的な内容について習得し、その後、経験年数につれて後輩の指導や内部や外部の研修講師として指導することが期待されていた。

- 初任者（おおよそ3年目まで）：外部研修や内部研修による習得とその実践
- 中堅（おおよそ5年目まで）：初任者へのOJTとOJTを通した自己の振り返り
- 中堅以上：内外部での講師としての指導

ウ この領域の知識・スキル等の習得方法

外部研修や内部研修とOJTを組み合わせて実施していた。多職種チームの中で就労支援実務者としてケースマネジメントを実施していくためには、支援者としての心構えや倫理意識・態度が重要であり、初任者には特に心構え・倫理意識・態度の習得を意識して実施しているとの語りがあった。

- 初任者は、就労支援のプロセスを体系的に学んでもらうために、職場適応援助者研修の講義等から、総合的な就労支援のプロセスを学ぶ。
- 初任者は職場適応援助者養成研修で支援の基本となる態度や倫理意識について理解し、実践上での活用について機関内でOJTを実施する。
- 研修で学んだことを機関内で再度言語化しOJTに活用する。
- 法人で実施された研修に機関独自で就労支援に関する研修を追加して実施する。
- 機関内での支援マニュアルを作成し同僚と支援意識について振り返りを実施する。
- 法人内での虐待防止委員会での資料を用いて支援者としての心構え・倫理意識・態度を伝える。
- 研修終了後に試験を課し、合格しなければ、相談業務が実施できない等の設定をする。
- 法人内の別機関から異動してきた場合、管理職が必要と認めた項目について研修を受けてもらう。

（２）知識・スキル等の領域「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」について

「就労支援における障害者のアセスメント」として聞いた多様な知識・スキル等について、障害特性の理解、障害者の自己理解を促す協働アセスメント等、「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」に関する知識・スキル等の具体的内容等が聞かれた。また、その習得方法としては、研修やOJTにおいて、人事異動や転職してきた者が持つ知識やスキル等を活用しながら習得を促していた。

ア この領域の知識・スキル等の具体的内容

この領域の知識・スキル等の具体的な語りの内容については表４－11 に示すように、【障害者本人とスタッフの協働アセスメント】と【多分野の関係者による多角的な視点でのアセスメント】というカテゴリーで要約できた。【障害者本人とスタッフの協働アセスメント】では、＜障害者本人と一緒に支援の方向性を考える＞＜障害者本人とスタッフの評価をすり合わせる＞アセスメントについて就労支援実務者を含む多様なスタッフのみで実施するのではなく、障害者の自己評価の視点もアセスメントに加えることや、障害者の自己評価とスタッフの評価が違った時こそ障害者本人の自己理解を深めてもらうタイミングと考える、等の具体的な支援方法に関しても明らかになった。また、【多分野の関係者による多角的な視点でのアセスメント】として生活支援を実施しているスタッフの評価や地域障害者職業センターの配置型ジョブコーチの評価等＜多様な視点でのアセスメント＞を取り入れることで、その方の生活全体における働くことについてのアセスメントを可能としていることが明らかになった。

表４－11 知識・スキル等の領域「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」
の知識・スキル等の具体的内容の語り

カテゴリー	＜コード名＞	語りの内容
【障害者本人とスタッフの協働アセスメント】	＜障害者本人と一緒に支援の方向性を考える＞	「一生懸命、相手と関わってみようとしたら、私はアセスメントというのは意外とハードルが高いものではないと思います。(略)本当の意味でアセスメントを理解したら何も難しいことではなくて、とにかくやってみる、やっていながら本人と誤差があってもいいし、そこで本人との考え、本人がこういうふうな考えをしている人だ、というのを理解していきながら、何をどう支援するのかを一緒に考える。(A)」
	＜障害者本人とスタッフの評価をすり合わせる＞	「アセスメントは自己評価とスタッフの評価という形でしています。本人の評価とスタッフの評価が乖離してしまうようなことも、結構あります。なぜそうなるのかというところを、本人にフィードバックしていかなければならないので、その時に初めて「できていませんでしたよね」とかではなくて、その都度、その場で、タイムリーに指導していく。それを踏まえうえで「最近、遅刻が多いって指導されていませんか？」とか、「集中力なかったって指導されていませんか？」というのを、そこでまた振り返りができるようにしていく(F)」
【多分野の関係者による多角的な視点でのアセスメント】	＜多様な視点でのアセスメント＞	「生活支援の方が面談して、就労支援の方が面談して、お互いに話し合っ、ということが目標かということを決めて、最後にサビ管が面談するという、3段階です。そこで、お互いの役割をすり合わせています。(G)」
		「評価をするときにはアセスメント会議を開催し全スタッフが参加します。(略)新人でもベテランでも、みんなで共有するということで、完全にオーダーメイドなので、課題についても得意とするところについても含めて、長所、短所等みんなで共有する場にはなっていると思います。(F)」
		「うまくサポートできない、以前と同じようにできなくなっている部分もあるので、職業センターの配置型ジョブコーチとも連携しながら、また少し違った目で見られると新たな視点もあったりするので、今年度からは改善というか、修正に向けて(H)」

		「ワークサンプルでスキルだけ見て、マッチングだけするっていうことではなくて、家庭環境から家族関係からとかそういう方が増えてきている感じがある。そうなるとなかなか、就労支援も生活支援の査定つけながら就労支援の様相を呈していく。(G)」
--	--	--

イ この領域の知識・スキル等の内容別の経験年数に応じた役割

まずは、障害特性の理解を深め、そのうち上司等と一緒にアセスメントを実施し、一人での実施へと移っていく。その中では、本人をとりまく環境にも視野が次第に広がるようになり、経験年数を経ていくことで後輩への指導が実施できるようになっていた。

- 初任者（おおよそ3年目まで）：初回面接の同席・実施、他機関への見学とその資料による習得、アセスメント会議への参加によるアセスメントに関する知識やスキル等の習得
- 中堅（おおよそ5年目まで）：面接の主體的な実施、アセスメント会議の運営・ファシリテーション
- 中堅以上：初任者の面接への同席・OJT

ウ この領域の知識・スキル等の習得方法

アセスメントに関する知識・スキル等の習得方法については、異動または転職によって新しく就労支援に携わる者がいた場合、前職での経験が何等かの形で機関や障害者への支援に良い影響がある、というのが多くの機関での見解であった。特に生活部分のアセスメントについては、就労継続支援や生活介護、相談支援事業からの異動・転職してきた者の視点を重視している組織もあった。

（3）知識・スキル等の領域「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」について

「事業主との連携」として聞いた多様な知識・スキル等について、初任者は概要を理解し、上司等の指導の下で実施できることから始め、次第に職場定着支援が実施できるようしていた。さらに、最終的には企業の評価や支援等を含めた適応・定着等の支援ができるように、主に機関内でのOJTを実施していた。このように「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」に関する知識・スキル等の具体的内容等が聞かれた。

ア この領域の知識・スキル等の具体的内容

この領域の知識・スキル等の具体的な語りの内容については表4-12に示すように、【企業とのつながり方】【企業評価の視点】【企業が障害者を雇用する前からの関わり】【企業の将来をともに考える関わり】【企業への情報の伝え方】の5つの内容にわたった。

【企業とのつながり方】として、＜求人開拓や職場実習等の調整をしている支援機関等を活用＞については、営業に不慣れな場合や、法人内での別機関の情報がある場合に活用されていた。＜利用者の持ってきた求人票からつながる＞場合には、利用者の方が持ってきた求人票を都度確認し、その求人に関わり合わせることで企業とつながり、場合によっては見学等を通してつながりを作っていた。また、そういった見学時等の【企業評価の視点】としては、まずは利用者の方が＜長く働ける会社かどうか評価する＞と同時に、＜経営状態について確認する＞視点で実施することで、障害者に合った環境で長く働けるように考えられていた。【企業が障害者を雇用する前からの関わり】は、＜長く働けるか会社かどうか評価する＞＜経営状態について確認する＞にも関係しているが、職場の環境や企業の考え方について早

い段階で障害者が働くことについての環境等を企業に伝えることができれば障害者がよりよい環境で働くことができる可能性があることを示すくできるだけ早い段階で企業と関わる>ことや<雇用に結びつくまでの課題を共有>し、企業が雇用できるという意識になるまで伴走することが望ましいと考えていることについて語られた。【企業の将来をともに考える関わり】としては、障害者雇用を通して企業価値が高められ、企業利益につなげること等<障害者雇用を通して企業の将来をともに考える>ことや、各種労働法規に関して就労支援実務者が知識として持っておくことで、障害者雇用を通して企業に伝えたことが企業における働きやすさにつながる<障害者雇用を通して企業における働きやすさをともに考える>ことについて語られた。【企業への情報の伝え方】では、企業に情報を伝えるときには、企業に理解してもらうことを前提として<福祉の専門用語を使わない>で企業との対話をする一方で利用者の情報を正しく伝えるために<専門的な知識を活用する>ことについて明らかになった。

表 4-12 知識・スキル等の領域「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」の具体的な内容の語り

カテゴリー	＜コード名＞	語りの内容
【企業とのつながり方】	＜求人開拓や職場実習等の調整をしている支援機関等を活用＞	「実習についても、(事業所の所在地には)財団とか、外部の団体とかがあるし、なぜそこを選んでいるのかというと、(略)財団に絡めて出すのではやはり熱量が違うと思っていて、分かりませんが定着する可能性に希望を持ちたいですね。(略)面談会もあるし、個別でもやってくれるので活用させてもらっていて、困らないという感じです。そのかわり課題として地域の発掘はできていないというのはあります。あと、営業には不慣れというのがあって、開拓のマンパワーがないというのもやはり一方でありますよね。(D)」
		「当法人としては、障害者就業・生活支援センターに職場を見つける役割を担わせています。就労移行支援事業所で毎月一定割合の人たちが外部実習を受けたいとなった場合、本来は就労移行支援事業所自身がその場所を見つけてくるのですが、当法人の場合ですと、そういう情報が法人内の障害者就業・生活支援センターからダイレクトに就労移行支援事業所に入ってくるので、そのタイミングから就労移行支援事業所と障害者就業・生活支援センターが関与できる体制が作れるのと、対象となる企業との関係性を作るきっかけも同時にできるんだと思います。(B)」
	＜利用者の持ってきた求人票からつながる＞	「就労支援を行う中で、利用者さんが持ってきた求人票は必ずチェックして、そこに問い合わせをして、場合によっては行かせてもらって、中ぼつさんがやっているような企業開拓で企業さんを見てきて、ここの企業さんだったら大丈夫かどうかという評価まではしますね。(E)」
【企業評価の視点】	＜長く働ける会社かどうか評価する＞	「考え方として、就労された方が、厳しい環境というのは避けて、長く続けていただきたいので、企業評価をして、場合によってはこの会社はやめなさいと言います。利用者さんの中には求人票を持って来られる方もいますので、そこはやめたほうがいいですよと、で理由はこうですって、(E)」
	＜経営状態について確認する＞	「A型やB型に行く時に、やはりちゃんとしたところに送り出したいので、丸投げはせずに、私たちが同行して経営状態はどうなのか自分の目で確かめてということはします。(F)」

【企業が障害者を雇う る前からの関わり】	＜できるだけ 早い段階で企 業と関わる＞	「これはもう最初に本人と職場の環境等人も含めてご本人が選ぶことができていれば、こんな状態にはならなかったんじゃないかなという事案がすごく増えてきた感じがします。私の考えとしては、もう一度入口である企業が採用するところで、企業のマインドセットのところから機関がきちんと関わるのが体制的にできてくれば、もう少しこの大変な状況が変わるんじゃないかなって。(C)」
	＜雇用に関 するまでの課 題を共有＞	「一足飛びに障害者雇用ということじゃなくても良いのだと思っています。すぐに障害者雇用に関われない理由等、そういった課題感を企業とどのように共有できるのかということも大切だと思っています、企業が雇用できるという意識になるところまで伴走できると良いと思っています。(B)」
【企業の将来をともに考える関わり】	＜障害者雇用 を通して企業 の将来をとも に考える＞	「(事業所の所在する地域には中小企業が多いので)特に地域の中小企業の方たちには、雇用率のためだけに障害者雇用をするのではなく、どのような障害者雇用を進めていったら良いのか、さらにその先の障害者雇用を通じての自身の企業活動をどう外部の人たちに評価されることが良いのかという、障害者雇用が企業価値を高めることができ、企業利益に繋がれることであると、一緒に考えるきっかけにもなる、ひとつの出発点なんだと思うんです。(B)」 「障害者雇用に関わっていただくことで、企業の方々の意識がものすごく変わっていかれるんですよ。まず、雇用率達成のためのカウントひとつを雇うということから始まるんですけど、雇用の継続、雇用数の増加、また業務の切り出しや企業内の障害者雇用体制の仕組みづくりの構造化等、時間の経過とともに、それらの実績を様々な所で講演されるような立場になったり、もにすの認定企業となったりと、障害者が働くことを支援するというだけでなく、障害者雇用に関わってくれた企業の方々の意識の変化の場面に、自分たち支援する側の者も関わられるということがとても大切で、そういったことをしっかりと機関、センターの役割、またハブ機能の役割と重ねて、地域でどう果たせるのかも重要だと思います。(B)」
	＜障害者雇用 を通して企業 における働き やすさをとも に考える＞	「店長さんとか主任さんとか頻繁に変わる業種の中には、基本的に労基法の知識は皆無って人達が山ほどいる。そうすると、企業の上の方になると、分かるようなことが現場理解されていないと、その方が叱られて済むってことになる。(略)だから、各種の労働法制については、就労支援実務者は必須。特に、労基法の知識は、絶対条件で知っておく。(筆者修正)(G)」
【企業への情報の伝え方】	＜福祉の専門 用語を使わな い＞	「葛藤だらけですよ、企業とかね、なんで土日の過ごし方とか、誰と過ごしているかなんていいじゃないですか...それで報告を求めても言わないんです、と企業の方が言うから、それに抗議するのは簡単ですよ、プライバシーに入り込むんですかと言うのは簡単なんですけど、それだと福祉の論理になっちゃって、相手はシャッター閉めちゃうので、土日も雇用管理に繋がるから、24 時間 365 日、所長さんが面倒を見られるんですね、ほかの従業員の方も、そうされているんですか？と言うと、なんか自分、権利侵害みたいなことを起こしていたということに気が付いてくださって、という事例とかがあると、人間の権利とか、これを通じて分かって下さったのかなと、そこが大事じゃないかなと思いますけど。(C)」 「どういうふうな環境であれば働けるかということだったり、ご本人さんの強みだったり、障害特性とかを、この施設を利用中にいかに職員がしっかりとアセスメントを取って把握をして、それを企業さんにどう伝えていくかという、どうしても私たちは障害のことを知っていますけど、企業の方は知らないの、その伝え方、専門用語を使うとわからないとか、そういうところは違うかなというふうには思います。(H)」
	＜専門的な知 識を活用する ＞	「就労支援時のフェイスシート作成と企業担当者に伝えるポイント作成において企業につなぐときだけは、障害特性や病態をものすごく重視しなければならない。障害特性が非常に重要。統合失調症の基本的な症状の表れ方や、一定の介入をしてもらえれば落ち着くっていうことを企業側に伝えることが重要。それは絶対条件なので、基本的な知識は持っておかなければならない。(G)」

イ この領域の知識・スキル等の内容別経験年数に応じた役割

初任者は上司等についていき、概要を理解する活動が多かったが、そのうち、上司等の指導の下、自

らが事業主と連携を実施する例もあった。

- 初任者（おおよそ3年目まで）：企業訪問への同行、企業も支援対象であることを認識する、面談会への参加
- 中堅（おおよそ5年目まで）：主担当としての企業見学・訪問、就労定着支援の実施
- 中堅以上：企業評価の実施、企業支援の実施、ジョブコーチ資格の取得

ウ この領域の知識・スキル等の習得方法

この領域の知識・スキル等の習得方法については、多くは機関内でのOJTが実践されていた。

- 企業への訪問の同行では、訪問の目的、企業の概要の説明等一つ一つを言語化し伝えることから始まり、訪問後のフィードバック等を通して、次は見学予約等できることから少しずつ始めていく。
- また、企業とのやり取りについてはその場で対応を求められることも多く、専門的な知識を活用するも重要なポイントとしてあげられた。
- 見学会に参加する。

（４）知識・スキル等の領域「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」について

「地域の支援ネットワークづくり」として聞いた多様な知識・スキル等について、初任者時代の交流を基に、経験年数を経ていくと共に運営側として参加し、ネットワークを拡大する活動を行えるようにするため、ネットワーク会議に同行する等のOJTが中心であった。このように「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」に関する知識・スキル等の具体的内容等が聞かれた。

ア 知識・スキル等の具体的内容

この領域の知識・スキル等の具体的な語りの内容については表4-13に示すように、【関わりのある支援者・支援機関との関係づくり】【地域ネットワークの円滑な活用】【ネットワークを活用した地域の就労支援力の向上】の3つに要約できた。

【関わりのある支援者・支援機関との関係作り】としては、既存の地域ネットワークに＜積極的なかわりを目指す＞＜地域の自立支援協議会の就労支援部会を活用する＞＜外部研修で知り合った方と日常的に連携する＞＜支援で連携した方とつながり続ける＞等の方法が明らかになった。次に【地域ネットワークの円滑な活用】をするためにまずは、＜地域の中の支援者を把握＞し、＜相手の都合や役割等を知る＞＜他の支援機関と同じ認識を持つ＞ことが重視されていた。また、【ネットワークを活用した地域の就労支援力の向上】では、地域のネットワークを活用して＜グループピアスーパービジョンを実施する機会を設ける、もしくは参加する＞＜就業・生活支援センターが主催して就労移行支援事業所同士で刺激しあう機会を設ける＞＜企業向けの研究会を作る＞等の取組があり、これらの取組は＜学びの機会のサイクルを法人の中と外で連動して設定する＞ことで、継続される取組としていた。

表 4-13 知識・スキル等の領域「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」

の具体的な内容の語り

カテゴリー	＜コード名＞	語りの内容
【関わりのある支援者・支援機関との関係作り】	＜積極的なかわりを目指す＞	「わからないから、逆に、頼むから教えてくださいというスタンスでいたら、なんか、やりましようって言うてくれて... (D)」 「区内のネットワーク会議でも、きっかけは就労センターなんですけど、ただやりたいということは伝えていて、ひとつ形になったのは(略)打開策としてみんなと一緒にネットワークがあるんだからやりませんかというところで、ネットワークを活用した支援の形(筆者修正)を提案してくれたんです。(D)」
	＜地域の自立支援協議会の就労支援部会を活用する＞	「自立支援協議会の就労支援部会として統一していくということになり、就労支援部会の中に企業さんのワーキングもあって、それぞれのワーキングが月に一回ぐらい活動して、就労支援部会の中でワーキングリーダーが集まって、就労支援部内のメンバーとワーキングリーダーの中で情報を整理していったりとか、それでは自立支援協議会にあげていこうかだったりとか、そういったかたちで定期的にいろいろな関係機関と関わるということは頻繁にあるのかなということを(H)」
	＜外部研修で知り合った方と日常的に連携する＞	「今年からは、ここの自治体(筆者編集)の研修とかも受託しているので、そこで仲間になった人たち、受講生の人もそうですし、一緒に研修のトレーナーをやってくださったような方が結構な数いるので、その人たちとも日常の連携もできてきていて、(C)」
	＜支援で連携した方とつながり続ける＞	「ネットワークがどこでできてきたかという、一人ひとりに一生懸命向き合ってきた中で手をつなげた人たちが中心です。この人なら適当に答えないだろうなという人が何人かいるんですけど、そういった方に必要な時にアドバイスもらったり(G)」
【地域ネットワークの円滑な活用】	＜相手の都合や役割等を知る＞	「その他職種連携するときのマナーじゃないですけど、相手を知ることであるとか、いつ電話したらいいんだらうかとか、それから、役割で相手の都合もあるわけですよ、(略)こちらにも事情があるけど、相手にも事情があることを知っておくことって、すごく大事なかなと思います。(C)」
	＜地域の中の支援者を把握する＞	「地域のネットワークには人が欠かせないですよ。障害者雇用の推進や障害者雇用の質の問題、また障害者雇用を通じた地域づくりがとても大切で、そこに影響を受けるような人が、自分の組織の中はもちろんですが、外側の組織の人たちとの様々な関係性の中で作られる、様々なネットワークの中で、そういったことが大切であると感じている人がいるかどうか、共感できる人がいるのかどうかを常にモニターしている、ということがとても大切ではないかと思うんですよ。(B)」
	＜他の支援機関と同じ認識を持つ＞	「基本的なベースはケース会議で、まずは所内で検討しつつも、他機関の人が集まって役割分担をして、しっかりとサポートしていくというのがベースです。同じ認識で支援しないといけないので、ベースとしてはケース会議が基本としてあるのかなと思います。(H)」
【地域の就労支援力の向上】	＜グループピアスーパービジョンを実施する機会を設ける、もしくは参加する＞	「今年で取り組み自体8年目になりますが、外部からスーパーバイザーをお迎えして2ヶ月に1回、地域の方と一緒にグループピアスーパービジョンを必ず実施(主催)をしています(C)」
	＜就業・生活支援センターが主催して就労移行支援事業所同士で刺激しあう機会を設ける＞	「みんな思ったより関心があるなというのはあります。始めるまでは嫌がられるかなとか、お互いライバル同士だし、メリットがあることにしか興味ないだろうなとは思いつつやり出したら、意外と自分たちの事業所とほかの事業所との違いに、みんな関心を持っていて、90分では足りない、若干もの足りないって言ってもらっている、ほかを知りたいという気持ちは皆さん強いのかと思います。(A)」

	＜企業向けの研究会を作る＞	「地域の中小企業とのネットワークの中から、もにす認定を 1 社取得してくれたんです。地域の障害者雇用を实践されている中小企業向けに情報共有の場として、地域のハローワークや市役所障害者福祉課と一緒にネットワークを作っていますが、ある時の定例会でもにす認定取得の話題となり、関心のある企業にもにす認定取得を斡旋したのですが、その中から認定を取得された企業が出たのですが、ただ集まるネットワークではなく、このような明確な目的や目標を持って企業の啓発(障害者雇用を通じてこうなって欲しい…)に寄与する形にしたいと考えています。(B)」
		「実際に初めて障害者雇用をした企業を、コーチとして招いて研修会とかを企画したりしていますね。(H)」
	＜学びの機会のサイクルを法人の中と外で連動して設定する＞	「日頃の業務の中で、事業所の職員も主催しているグループピアスーパービジョンに参加します。そうすると自らの業務でも、そのスーパービジョンでの学びが反映された実践をしてみて、また地域の皆さんと学ぶ、というサイクルを法人の中と外と一緒にやっていると、今月辞めますとも言えない、自分たちにそうしておけば、絶対やめますとも言えないので、(C)」

イ この領域の知識・スキル等の内容別経験年数に応じた役割

初任者の時点では、外部研修会等で出会った他機関の方との交流を深めていたことから、経験年数を経た際にその方と一緒に地域の勉強会を開催したり等の活動から地域ネットワークを構築している事例もあった。多くは、地方自治体や行政からの要請に応じて地域のネットワークに参加していたが、次第に自らが運営側として参加し、ネットワークを拡大するための活動を実施していることもあった。

- 初任者（おおよそ3年目まで）：地域ネットワーク会議への同行
- 中堅（おおよそ5年目まで）：地域ネットワークへの主体的な参加、地域ネットワーク活動の提案
- 中堅以上：行政機関等への就労支援に関する情報発信、地域ネットワークの運営

ウ この領域の知識・スキル等の習得方法

この領域の知識・スキル等の習得方法に関しては、OJT で実施している機関が多く次のような取組が聞かれた。

- なるべく多くのネットワーク会議への同席
- 会議の同席について目的や背景等を説明する
- 外部研修に参加した際の知り合いとつながり続けるように勧める。

第4節 考察

本ヒアリング調査では、各機関が時間や人員、職員の人事異動等様々な制約がある中で、効果的な就労支援に必要な知識・スキル等を支援実務者が身に付けられるように、研修、OJT、情報交換等を総合的に実施している状況が明らかとなった。本節では、その結果を踏まえ、今後の就労支援実務者の人材育成の組織的取組のあり方について考察する。

1 就労支援実務者の求められる支援者像とキャリアパスについて

本ヒアリング調査の結果、入職までの経歴や個々人の専門性が多様な就労支援実務者のキャリアパスとして、それぞれの経歴や専門性を活かしながらも段階的に効果的な就労支援のための知識・スキル等を身に付け、最終的には、利用者と伴走でき基礎的な知識・スキル等を大切にしながら柔軟な思考と多角的視点を持ち、さらに情報発信のできる支援者の育成が想定されていた。

一部の知識・スキル等については、習得に至る経緯が「経験年数に応じて期待される役割」として明らかとなった。経験年数は初任者（おおよそ3年目まで）、中堅（おおよそ5年目まで）、中堅以上というおおまかな経験レベルが想定されていた。期待される役割として、初任者は基礎的な態度・倫理意識を習得し、障害特性の理解を深め、先輩と共に障害者へのアセスメントを実施することが期待されていた。中堅は後輩の指導や研修の講師を務め、アセスメントの視野を広げ、地域ネットワークに参加することが求められていた。中堅以上の支援者は、自らの態度や倫理意識を振り返り、後輩との相談を通じて成長し、事業主との連携を主導し、地域ネットワークの運営側として活動することが期待されていた。

キャリアパスについて、クルンボルツは「計画された偶発性理論」として、「個人のキャリア形成は想像以上に偶然の出来事によって左右されているが、それは単なる偶然の出来事ではなく、自分の希望する将来像をイメージし、実現するための準備が整っていることで、偶然の出来事を鋭くキャッチし、自分のキャリアに生かすことが可能となる」（労働政策研究・研修機構, 2016）としている。就労支援実務者においても、障害者や事業主、地域の関係機関との実践を繰り返していくと同時に、自らのキャリアについて上司等との面談等を通して考えていくことが、就労支援実務者としてのキャリアを積んでいく際には重要であろう。

今回のヒアリング調査の中でも、就労支援実務者のキャリアについて、「経験年数に関係なく上司等と面談を通してキャリアアップやステップアップへの思いを共有する」や、「現在所属している組織の中で就労支援実務者が異動や転職を含めてキャリアアップを考えている時に阻害しないことが重要で、そうすることにより異動や転職について組織内の風通しもよくなり、地域の支援力も向上する」と話すヒアリング対象者もいた通り、就労支援実務者が個人としてのキャリアを描き向かっていくことを組織として支援することが、就労支援実務者にとっても、組織にとっても、障害者にとってもよりよい方向へ向かっていく可能性が示唆された。

今回明らかにしたキャリアパスについては、4領域の知識・スキル等の内容別の経験年数に応じて期待される役割についてだが、就労支援実務者が様々な背景をもって入職してくることを考えれば、就労支援実務者のキャリアパスが明らかになることで、管理者は誰にどのような研修が必要か判断しやすくなるだろう。そのためにも、今後は、より詳細な就労支援実務者のキャリアパスについて明らかにする

必要がある。

2 知識・スキル等を習得するための実施可能かつ効果的な方法について

本ヒアリング調査の結果、知識・スキル等の習得方法として、外部研修では就労支援のプロセスを体系的に学び、資格取得や費用面での援助を行っていることが語られた。内部研修では管理職が研修に対する意識の優先順位を高くし、スタッフが企画・立案し、オンラインシステムを活用していた。OJT では指導体制の整備、指導方針の共有等が、心理的安全性の確保がなされた上で実施されていた。情報共有・事例検討では、ミーティングやオンライン上で議論できるシステムを活用し、全員で情報を共有し、自己研鑽や体験の振り返りを行うことが重視されていた。これらのうち、特に、現場において、人員・時間等の制約がある中での実施可能かつ効果的な方法として、以下の工夫等が見出され、今後、地域障害者職業センターの助言・援助業務等、各支援機関の人材育成の組織的取組の促進のために活用できると考える。

（１）研修参加や研修効果の阻害要因の除去の取組

研修は、行動を変容させるための手段であり、受講した者が研修終了後に実践現場でいかに行動を変容させたのかが重要だろう。しかし、研修で学んだことを現場での実践につなげるには阻害要因があり、Phillips&Phillips（2002, p. 84）は、具体的な阻害要因として、「職場内の文化が研修をサポートしない」「学んだスキルを使う機会や時間を提供しない」「スキルを必要としない職務につかせる」「学んだスキルを使わせないシステムがある」「スキルを使うための資源を提供しない」「スキルを使わなくてもよい職務に配置転換する」等を挙げている。

今回のヒアリング調査の中では、費用面も含め、研修は業務として行う等の機関の方針が研修の受講をサポートし、研修に参加する前には、上司等からどのような研修に参加するのか、どのようなことを学ぶのか、といった説明が実施されていた。また、研修中にはなるべく本人に連絡しないことや、業務中のオンデマンド研修では業務に影響しないよう、スタッフ間の業務調整の配慮があった。これらは、上記、阻害要因である「職場内の文化が研修サポートしない」ことを除去する取組であると考えられる。

（２）外部研修と組織内の人材育成の連動

外部研修後には「内部研修・OJT への紐づけ」が重視されていた。具体的には「外部研修で学んだリハビリテーションやジョブコーチについて組織内部で紐づけた研修体系をつくる」「研修で学んだことは実践し振り返りをする」等があった。このことは、空閑（2009）の「研修で学んだことを日々の実践に活かしていくという意味で、OJT と Off-JT との有機的な連動が必要」という知見や、中原ら（2018）の「研修を実践現場で活用できるようにするためには、研修後の上司からのフォローアップが重要」という知見とも一致している。外部研修の中には、職場適応援助者養成研修の受講を新人職員が受講している機関もあり、そういった機関では、就労支援の全体プロセスを学び、実際に支援に入るときに、全体プロセスの中で今から実施する支援がどの部分にあたるのかを明確にした上でOJTを実施していた。

これらのことは、外部研修だけではなく、他機関との情報交換等でも同じことが言えるであろう。今回のヒアリングの中では、他機関と定期的に情報交換を実施している機関やスーパービジョンを行っている機関もあり、これらの取組は、現在悩んでいること等を共有でき実際の支援に直結していた。第3

章において、各知識・スキル等の中で、現実的な優先度が高いものがあることが明らかになったが、優先度が高い方法を中心に据えた上で、他の方法を連動させて習得することが必要であると考えられる。情報交換やスーパービジョンを実施するだけでなく、それをどのように実践現場に活かしていけるのか、ということ、情報交換会やスーパービジョンに参加する一人ひとりが意識をして取り組むことが重要であろう。また、上司等にあっても、初任者等が悩んでいる際には、どのような支援のプロセスで悩んでいるのか、その悩みの解決の一端を担う知識・スキル等の習得に優先される方法は何かを把握した上で、複合的に習得方法を検討する必要があるだろう。

（３）OJT における主体的問題意識と相談しやすい環境

OJT の取組では、【初任者が疑問点や困り感を持つ仕組作り】等に表示されているように、重要な取組課題を上司等が設定しながら OJT を受ける者が主体的に「疑問点や困り感」を持つことで、外部研修や内部研修の内容が自分のこととして受け止められるようになることが重視されていた。また、「疑問点や困り感」を持った時に、相談しやすい心理的安全性の保たれた環境整備、継続的な記録の共有、フィードバックが重視されていた。このことは、津田（2014）による、OJT のプロセスである、①問題意識と現状把握、②テーマ・課題の設定、③目標の設定、④計画の作成、⑤OJT の実施、⑥モニタリング、⑦新たな段階に向けたフィードバックという PDCA サイクルの、①～④の人材育成における初任者等、育成する者の主体性の強化、⑤～⑦の人材育成における育成される者と上司等によるコミュニケーションの促進に寄与し、効果的な人材育成のプロセスの好循環をもたらし、継続的な人材育成につながる効果があると考えられる。

（４）業務負担の少ない効率的な情報共有・事例検討等

情報共有や事例検討はなるべく業務負担が少なくなるように、資料を簡素に、役割を分担する等しながら、実践に活かせる共同での事例検討や経験の共有が実施されていた。事例検討会は事前の事例準備等が必要で、なおかつ事例の発表によりこれまでの自分の支援を発表することに不安を抱く可能性もあり、積極的に参加しない支援者がいることもあるだろう。しかし、岩間（1999）によると事例研究の意義は、実践の追体験や、援助力の向上、組織力の向上等であると言われており、これらは就労支援実務者の成長に欠かせないものである。今回のヒアリング調査の結果、情報共有・事例検討においては、事前の資料の準備等をせずに情報共有・事例検討会をはじめ、ファシリテータは交代で担当する等、情報共有・事例検討会の実施がなるべく業務負担とならないように工夫して実施されていた。さらに、自分の支援についての不安に関しては、組織風土として心理的安全性を確保することで、全員参加で実施されていた。このように業務負担の少ない、効率的な情報共有・事例検討を実施することで、これらによる効果として得られる援助力の向上や組織力の向上を狙っていると考えられる。

（５）学習意欲の向上について

就労支援実務者の学習意欲とは、学習への動機づけと言えるであろう。第3章のアンケート調査における自由記述でも明らかになっているように、機関内の人員不足等による多忙に加え、就労支援実務者が自己研鑽に時間を使うことができるかどうかは、就労支援実務者個々人によって違ってくるだろう。本ヒアリング調査の結果では、津田（2020）を参考に非自律的な場面から自律的な場面に向かって5段階に分類し、就労支援実務者が学習したいと思えるきっかけに応じた自律的な動機付けを強化するために、

組織としてどのように工夫しているのかを明らかにした。各機関の就労支援実務者の状況に応じた組織としての取組の工夫が必要であろう。加古・鈴木・佐藤（2024）の看護師のワーク・エンゲイジメントの研究によると、学習意欲の高さがワーク・エンゲイジメントに影響していることを示唆しており、また、大川・本多（2019）による就労支援従事者のワーク・エンゲイジメントの研究によると、特に、新人研修及び研修システムの整備の有無がワーク・エンゲイジメントに影響していることを明らかにしている。これらのことから、外部研修や内部研修の受講効果を高める組織的取組において、内的動機付けを高めることを重視することは、就労支援実務者の学習意欲、ワーク・エンゲイジメントを高めることも関連しているとも考えられる。

3 効果的な障害者就労支援に必要な知識・スキル等の4領域の具体的内容について

前章（第3章）において、効果的な障害者就労支援に必要な多様な知識・スキル等が4領域に整理され、各領域の知識・スキル等の内容は相互に関連した全体的な取組と関連していることを考察した。今回のヒアリング調査によって、その4領域の知識・スキル等のポイントをより具体的に聞くことができ、より総合的な人材育成のポイントも明確になった。

（1）「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」の具体的内容

本ヒアリング調査では、この領域の知識・スキル等は【自らの機関や自分自身の役割を知る】ことに要約され、詳細には、多職種で支援する上で土台となる＜自分でできないことは多職種連携でできる人に相談する＞＜専門家としての自分自身を客観視する＞＜自らの機関の地域性を知る＞という項目が含まれていた。実際に支援をする中で、支援に悩み、困った時こそ、支援の対象となる障害者を取り巻く環境を確認し、多職種チームの中で何が期待されているのかということを振り返ることが重要であり、それが第3章で明らかになった「障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援」の実践的ポイントと考えられる。

多職種チームの中での経験は、初任者にとっては就労支援実務者としてのあり方の基礎を習得するために重視され、経験年数が上がるにつれてチーム内での後輩指導や研修講師の担当が期待されていた。自らの機関での支援が終了した後の障害者のキャリアや人生全般を含む幅広い視野での支援は、どの機関においても共通して重要な項目として語られていた。

その習得方法は、外部研修や内部研修、事例や実際の支援を通してのOJTを組み合わせることであり、具体的には、研修内容をもとに組織内でのOJTに活用すること、独自の研修を実施すること、マニュアルを作成し同僚と振り返りを行うこと、虐待防止等の資料を用いて指導すること、研修終了後に試験を課すこと等が挙げられた。

特に就業・生活支援センターで語られた内容として、自らの機関の所在地の社会資源の量や人口規模が、実施する就労支援に影響を与えている可能性があるとするものがあつた。各機関は自らの所在地域の社会資源量や実施する必要のある支援を踏まえて就労支援実務者を育成している可能性がある。このことから人材を育成する時には、地域性を考慮した項目と、就労支援実務者として重要な項目を各機関の中で教えている可能性があるだろう。

（２）「障害者本人の自己理解と自信向上の支援」の具体的内容

本ヒアリング調査では、この領域の知識・スキル等は、【障害者本人とスタッフの協働アセスメント】
【多分野の関係者での多角的な視点でのアセスメント】の２つの要素で要約された。

特に就労困難な状況にある障害者の就労可能性を広げるためには、就職だけでなく就業継続も含めた具体的な課題を理解するとともに、職場での合理的配慮の可能性、就職後の継続的支援の可能性と併せて、本人の対処スキルの支援が必要である。そのためには、障害者の職業的課題の理解を助けるとともに、出来ないことが出来るようになることによる自信の向上のためにも、就労支援の専門性のある支援者の関与が不可欠である。生活面での適切なアセスメントの実施が、安定して働き続けることへつながることが明らかになっている中では、就労支援実務者が障害者の生活支援や就労継続支援で一定の経験を持つことは支援者にとっても、障害者にとってもよい影響があると考えられる。

障害者本人を含めた多角的な視点からのアセスメントとして、支援の方向性を障害者本人と一緒に考えること、スタッフと障害者本人の評価をすり合わせることで、また、特に障害者の自己理解の促進を目的とする機関や、地域障害者職業センター等の協力のもと第三者からの評価を本人と確認している機関もあった。さらに、障害者とスタッフだけではなく、機関内の他分野のスタッフの視点、他機関のスタッフの視点を活用してアセスメントを実施していた。生活面のアセスメントの実施のためには、障害者本人と関わりながら何気ない会話の中で得る情報からアセスメントをすることもあった。生活面のアセスメントもすることで、スキルだけを見てマッチングすることでは実現できない、安定して働き続けることの支援が可能になるだろう。

これまでの研究（障害者職業総合センター調査研究報告書 No. 167）の中でも、障害特性や生活等の支援も含む就労支援プロセスの全体的な知識・経験を持つことが、効果的な就労支援と人材育成の取組を実施している支援機関の特徴として明らかになっている。青山・岡田（2018）は、就業・生活支援センターにおいて「障害者支援の経験によってストレングスに着目する力や不調時の状態・対処法を具体的に把握する力が醸成」（p. 48）される可能性があることを示唆している。

（３）「職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援」の具体的内容

本ヒアリング調査では、この領域の知識・スキル等について、【企業とのつながり方】【企業評価の視点】【企業が障害者を雇用する前からの関わり】【企業の将来をともに考える関わり】【企業への情報の伝え方】という、障害者本人だけではなく、事業主も支援の対象としていることを認識し、支援を実施していくための幅広い内容が明らかになった。

効果的な障害者就労支援において、企業経営や労働契約、雇用管理等の視点を理解した上で、事業主支援を行うことの重要性は、基礎的研修においても強調されており、さらに、海外でも重視されている。アメリカでは、地域の障害者就労に関わる多様な支援者向けに作成されている「事業主の参画：障害者雇用と労働力開発のサービス提供者のためのガイド」において「企業の意思決定の基礎となるビジネスニーズを理解する」や「障害者就労支援の専門用語を避け、ビジネス用語に精通する」が掲載されており、今回のヒアリング結果の【企業の将来をともに考える関わり】や【企業への情報の伝え方】の内容と同じものになっている。

北上（2022）の研究によると、高次脳機能障害者の就労支援においては、「職場環境の評価や、企業の

ニーズを聴取しながら対象者に適した職務を検討していくことが必要不可欠」であるとしており、その理由として、高次脳機能障害が見た目ではとらえにくく、症状が多様であることを示している。本ヒアリング調査の中でも、各機関に通所する主たる障害者によって体得してほしい障害特性に関する知識の内容に差があると話すヒアリング対象者もいた。さらに、酒井・山口・泉原・小澤（p. 94）（2023）の研究においては、就業・生活支援センターの立地場所の社会資源量がセンターの業務に影響している可能性が示唆されており、本ヒアリング調査の中でも、社会資源量の地域間の差により自らの機関での支援に影響している現状があるという語りがあった。その場合、習得すべき知識・スキル等の範囲が広くなることや、優先して習得すべき知識・スキル等が変わってくることもあるだろう。特に、中小企業の多い地域での就労支援の実施には、中小企業に関する知識やその支援を実施するためのスキル等について優先して習得しておくべき必要があると考えられる。そのため、企業との連携について、ビジネスニーズの把握をしておくことや専門用語を使用しないことについての必要性を研修等で学びつつ、自らの所属する機関の方針と照らし合わせた上で、支援方針を決めていく必要があるだろう。

これらの知識・スキル等の身に付け方として、初任者は概要を理解し、上司等の指導の下で実施することから始まり、次第に職場定着支援や障害者への支援だけではなく企業の評価や支援等を含めて適応・定着等の支援ができるようになることが期待されていた。習得方法は、主に機関内でのOJTによるものであり、企業訪問の同行では、目的や企業概要の説明から始まり、フィードバックを通じて少しずつ進められていた。また、企業とのやり取りではその場での対応が求められるため、支援の方向性を判断するための知識の活用が重要とされていた。また、見学会への参加も推奨されていた。

また、今回のヒアリング調査では、企業支援に関しては、ある程度の年数（おおよそ中堅以降）で身に付けてほしいとの意見も聞かれ、ジョブコーチ資格の取得を中堅以上の目標としている機関もあった。それは、おそらく障害者の就労支援に関する基本的な知識を習得してからでなければ就労支援の本質を見失う可能性があることや、障害者が企業で働くことの知識を身に付ける前には実施できないと考えているためだろう。しかし、事業主に対する支援については、基礎的研修の中で、企業で働くことから企業支援のプロセスおよび支援手法等具体的な支援方法の研修が検討されており、これらの概要を学んでおくことは次につながる研修として重要であろう。加えて、今後重視されると考えられる【企業の将来をともに考える関わり】等についても言及しておくことで、研修受講者がその必要性を認識し、中堅以上になった際には、ジョブコーチ研修や企業向け人事管理に関する研修等を受講し、具体的に企業の労務管理等について企業と話をする上で前提となる知識について習得する必要があるだろう

（４）「地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発」の具体的内容

本ヒアリング調査で明らかになったこの領域の知識・スキル等について、【関わりのある支援者・支援機関との関係作り】【地域ネットワークの円滑な活用】【ネットワークを活用した地域の就労支援力の向上】はそれぞれが独立したものではなく、それぞれに影響しあう可能性のある要因であることが考えられる。ジョブコーチネットワーク（2009）も地域の就労支援ネットワークについて「ケースを通しての連携が重視」されており、地域の中に「就労実績のある事業者が存在」して「ネットワークのキーマンや事務局体制」が整備されることで機能的なネットワークの継続につながることに言及しており、地域全体で就労支援力の高い地域は、支援に関する連携がよく行われている可能性があることを示唆してい

る。

初任者時代の交流を基に、経験年数を経ていくと共に運営側として参加し、ネットワークを拡大する活動を行うことが期待されていた。その習得方法は、OJT が中心であり、具体的には、ネットワーク会議に同行することや、外部研修で得た知り合いと継続的につながることが推奨されていた。これにより、スーパーバイザーを活用した地域とのつながりや、地域ネットワークを活用した就労支援力の向上、支援者・支援機関とのチーム作りが可能となっていた。外部研修は、利用者への支援のためのネットワークを構築することも視野に入れて受講することで、就労支援実務者が経験年数を重ねるごとにそのネットワークが意味を成してくるだろう。

松為（2021）はネットワークの構造について「担当者レベル（マイクロネットワーク）」「機関の管理職レベル（メゾネットワーク）」「行政機関・団体レベル（マクロネットワーク）」の重層構造で構築されることについて言及しており、ジョブコーチネットワーク（2009）では支援者レベルについては「ケースを通しての連携」、機関の管理職レベルについては「継続的な機関連携」、行政機関・団体レベルについては「政策形成に向けての連携」、としている。この「ケースを通しての連携」は【関わりのある支援者・支援機関との関係作り】の結果と合致する結果である。また、同様に、【地域ネットワークの円滑な活用】も「継続的な機関連携」の結果と合致する。さらに、就労支援実務者が所属する組織や法人との関係の中で、支援の方向性やあり方について違いが生じてしまい、就労支援実務者が各機関の中で成長できない場面があった場合、地域ネットワークの中で拾い上げる必要がある、と語るヒアリング対象者もいた。そういった場合マイクロネットワークで拾い上げて地域の中で成長させていくことも今後の地域ネットワークの機能として検討すべきであろう。

4 結論

今回のヒアリング調査の結果、各機関は時間や人員配置、職員の人事異動等の制約がある中で、各地域の社会資源等の状況も踏まえ、効果的な就労支援に必要な知識・スキル等を支援実務者が習得できるよう、研修、OJT、情報交換等を総合的に実施していることが明らかとなった。特に、今回明らかにした知識・スキル等のリストを活用して、就労支援実務者のさらなる専門性の向上を目指すためには、まずは、外部研修や内部研修、OJT、情報共有・事例検討を連動させた機関内での人材育成の組織的取組を定着させ、外部機関との地域ネットワークを活用した取組へと広げていくことが重要である。

今後、就労支援実務者のキャリアパスを見据え、効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の習得に資する基礎的研修だけでなく、研修受講後の組織的な取組を促進するための助言・援助等の充実のために、本ヒアリング調査の結果は有益な情報を提供しており、その普及が重要である。

参考文献

- 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No. 167（2023）「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」
中原淳 島村公俊 鈴木英智佳 関根雅泰（2018）「研修開発入門 「研修転移」の理論と実践」ダイヤモンド社
青山貴彦 岡田進一（2018）「障害者就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメント実践

- 活動の構造」社会福祉学, 第 59 巻第 2 号, 37-51
- 北上守俊 (2022)「医療機関における高次脳機能障害者に対する就労支援において多機関・多職種連携に関連する職務の構成因子と職務遂行の促進要因: Vocational Rehabilitation-Transition Activity Inventory 日本語版を用いて」リハビリテーション連携科学 23 (2) 87 - 96
- 酒井京子 山口雄大 泉原敦 小澤公嗣 (2023)「障害者就業・生活支援センターの役割を考える～障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会をふまえて～」大阪市立心身障がい者リハビリテーションセンター研究紀要第 37 号 65 - 71
- 松為信雄 (2021)「キャリア支援に基づく職業リハビリテーションカウンセラー理論と実際」ジース教育新書
- NP0 法人ジョブコーチネットワーク (2009)「地域における障害者の就労支援ネットワークに関する調査研究」
- Phillips, J. J. & Phillips, P. P (2002)「11 Reasons Why Training and Development Fails - And what you can do about it.」*Training : the magazine of manpower and management development. - New York, Vol. 39. 2002, 9, p. 78-85*
- 空閑浩人 (2009)「ソーシャルワークの基本スキルの向上と現任研修-OJT の視点から」ソーシャルワーク研究 35 (1) 21-27
- 津田耕一 (2014)「福祉現場 OJT ハンドブック」ミネルヴァ書房
- 津田耕一 (2020)「主体性を引き出す OJT が福祉現場を変える 事例で学ぶ環境づくりと指導法」ミネルヴァ書房
- 労働政策研究・研修機構編 (2016)「新時代のキャリアコンサルティング」労働政策研究・研修機構
- 加古幸子・鈴木英子・佐藤恵美 (2024)「急性期病院に勤務する看護師のワーク・エンゲイジメントの関連要因」日健医誌 33 (2) 257 - 264
- 大川浩子・本多俊紀 (2019)「就労支援従事者の人材育成の課題とワーク・エンゲイジメントー就労支援従事者に対するアンケート調査から」北海道文教大学研究紀要第 43 号 97 - 106

第 5 章

総合考察

第5章 総合考察

本調査研究では、①効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の言語化・体系化（第2章）、②人材育成における知識・スキル等の優先度や研修・OJT等のバランスの認識の確認（第3章）、③地域の就労支援機関における知識・スキル等の充足への取組や人材育成に関する組織的な取組の具体的内容の明確化（第4章）の成果が得られた。本章では、我が国の実態を踏まえた、今後の就労支援実務者の人材育成の促進のための成果の普及・活用や、今後の検討課題について総合的に考察する。

第1節 調査研究結果の総括

本調査研究では、第1章で研究目的とした、①効果的な就労支援に必要な知識・スキル等リストの作成、②人材育成担当者における知識・スキル等の優先度の共通認識の課題の明確化、③就労支援機関での効果的な人材育成の取組の参考、について一定の研究成果を取りまとめることができたと考える。

1 効果的な就労支援に必要な知識・スキル等リストの作成

第2章では、効果的な障害者就労支援に必要な知識・スキル等の具体的内容について、内容の重要度や適切性を踏まえて、16の領域65項目にわたる障害者就労支援の理念や基本姿勢、労働の権利や法規、合理的配慮に関する知識、相談・記録・伝達、アセスメント、プランニング、自己理解・自己決定の支援、社会行動、就職活動、職場適応、企業支援、関係機関連携等について、具体的内容を示す201の文に言語化・体系化することができた。

さらに、有識者や効果的な就労支援を実施する現場から、これらの多岐にわたる知識・スキル等に通底するポイントとして、障害者本人と事業主の双方への支援や、個別支援ニーズに対応できる地域関係機関との連携スキルが重要であること、さらに、これらを基盤として、障害者の自己決定支援や社会的行動・自己管理のスキル習得を支援し、就職活動から職場適応、生活支援まで一貫した支援を提供し、企業に対してノーマライゼーションとインクルーシブな雇用の理念を平易に伝えることの重要性も明確にできた。

2 人材育成担当者における知識・スキル等の優先度の共通認識の課題の明確化

第3章ではそれらの知識・スキル等を、現実の地域の多様な就労支援機関の人材育成担当者の現状を踏まえ、機関や地域の違いも踏まえながら、現実的な習得の優先度の認識に基づいて、多岐にわたる知識・スキル等について、専門性や支援力の向上を図るという観点から、回答結果をもとに知識・スキル等の内容を因子分析した。

その結果、①障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援、②地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発、③職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援、④障害者本人の自己理解と自信向上の支援の4領域に整理することができた。これら

は、機関の役割や地域の連携状況等を反映した一定の優先度の違いがあっても、基本的には機関や地域によらないものであり、従来から就労支援の「共通基盤」と言われてきた内容を網羅しており、その言語化・体系化として、一定の成果が得られたものとする。

3 就労支援機関での効果的な人材育成の取組の参考

今後の雇用と福祉に共通する基礎的研修等の初任者を対象とした人材育成に関する内容や取組について、実際の全国の就労支援機関の状況を踏まえた重点ポイントを明らかにすることが重要である。

第3章では、効果的な障害者就労支援に必要な知識・スキル等の具体的な内容から、その習得のための人材育成について、初任者のうちに習得に取り組む内容や、ある程度経験を積んでから習得する内容等だけでなく、それらの習得のための現実的な優先度が高い方法についても明らかになったことから、キャリアパスを踏まえた人材育成の取組が可能となると考える。また、第4章にて就労支援実務者の経験年数に応じて期待される役割を整理したところ、人材育成担当者の知識・スキル等が自機関の初任者や地域の支援者への助言・援助を通じてさらに促進されていることも明らかになった。これらは、人材育成担当者と就労支援実務者が、キャリアパスについて、より具体的な共通認識のもとで人材育成に取り組むための重要な成果となったと考える。

また、各知識・スキル等について、研修、OJT、情報交換等の具体的な習得方法に関する優先度の違いも明確になったため、研修のカリキュラム、OJT で取り組む内容、地域のネットワーク会議での情報交換のテーマ等の検討に加え、さらに、各組織の取組を支援する助言・援助等の実施内容についての検討にも活用できる可能性がある。

さらに、人材育成のために、研修だけでなく各機関における OJT や情報共有等の組織的取組が重要であることが明確になる中で、今回、具体的な組織的取組として、外部研修への参加を組織として支援し、研修と OJT を連動させ、実務経験の中で支援課題への主体的な取組を通して困り感を経験しながら、状況の共有や相談のしやすさ、業務負担の少ない事例検討等への参加、スーパーバイザーの活用等が明確になった。これらの結果は、各機関がこれらの組織的取組を促進するための、地域障害者職業センター等による助言・援助業務等の内容の参考として活用できる可能性がある。

第2節 研究結果の普及・活用の課題

現在、本格的に、国を挙げて障害者就労支援に関わる人材の専門性や支援力の向上に取り組んでいる状況であり、そのような取組状況を踏まえ、本調査研究の成果の普及・活用を促進することが重要である（図5－1）。就労支援実務者や人材育成担当者が、研修等の必要性やスキル向上の目標について共通認識をもって人材育成に取り組むことがますます重要になっていることから、知識・スキル等リストはそのために効果的に活用する必要がある。また、研修、OJT、情報共有・事例検討等、多様な習得方法を踏まえた効果的な研修や助言・援助等の内容の検討にも今回の結果は活用できる。さらに、特に従来、地域関係機関において具体的なノウハウが不足していることが明らかになった就労支援機関における人材育成の取組の参考となる結果について、効果的に活用できるようにする必要がある。

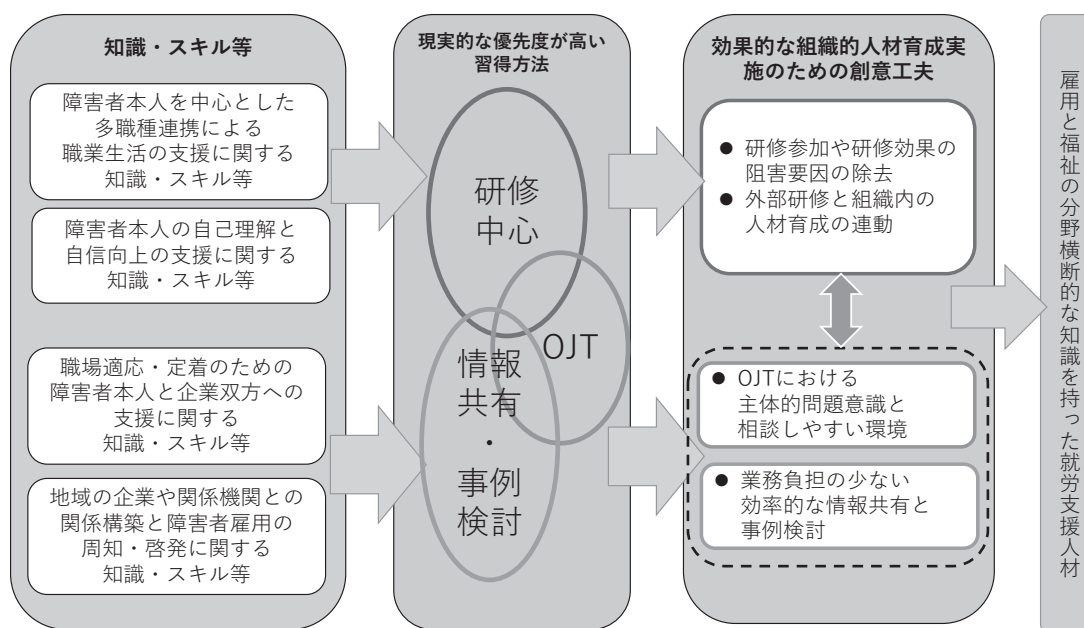


図5－1 本調査研究の成果の普及・活用に関する全体像

1 効果的な就労支援に必要な知識・スキル等リストの作成

効果的な障害者就労支援に必要な知識・スキル等の内容は、障害者就労支援の理念や基本姿勢、労働の権利や法規、合理的配慮に関する知識、相談・記録・伝達、アセスメント、プランニング、自己理解・自己決定の支援、社会行動、就職活動、職場適応、企業支援、関係機関連携等、多岐にわたる内容であった。しかし、人材育成のポイントを踏まえると、具体的に専門性や支援力の向上を図るポイントは4領域（障害者本人を中心とした多職種連携による職業生活の支援、地域の企業や関係機関との関係構築と障害者雇用の周知・啓発、職場適応・定着のための障害者本人と企業双方への支援、障害者本人の自己理解と自信向上の支援）に整理できた。

したがって、今後、この4領域について、各機関や支援者はそれぞれの人材育成の課題をチェックし、不足していたり優先的に習得したりすることが望まれる知識・スキル等の領域について重点的に研修やOJT等に取り組むことにより、雇用と福祉の分野横断的な知識を持った就労支援

人材の育成や、各機関での人材育成担当者と就労支援実務者の間の共通認識等につながり、具体的な人材育成における取組に貢献できる。この4領域の主要な知識・スキル等のリストは、巻末資料7「就労支援実務者が効果的な就労支援を行うために必要な知識・スキル等の内容（4領域版）」に示す。

2 効果的な研修や助言・援助等の内容の検討

今後の雇用と福祉に共通する基礎的研修等や、地域関係機関への助言援助等の取組に資するため、各知識・スキル等について、研修、OJT、情報交換等の具体的な習得方法に関する優先度の違いの調査結果に基づき、巻末資料8「研修や助言・援助等を検討できるチェックリスト（試案）」に整理した。この内容に基づき、研修内容を含めて知識・スキル等の習得を促進するための方法をより具体的に検討したり、知識・スキル等の習得のための取組の実施状況を確認すること等が可能となる。

3 就労支援機関での効果的な人材育成の取組の参考

人材育成のために研修だけでなく、各機関におけるOJTや情報共有等の組織的取組が重要であることが明確になる中で、具体的な組織的取組として、外部研修への受講を組織としてサポートし、研修とOJTを連動させ、実務経験の中で支援課題への主体的な取組の中で困り感を経験しながら、状況の共有や相談のしやすさ、業務負担の少ない事例検討等への参加、スーパーバイザーの役割等について、ヒアリング調査にて収集した好事例については、巻末資料9に就労支援機関における組織的な人材育成に取り組む際の具体的なポイントや留意点として整理し、地域の就労支援機関で実施される効果的な人材育成の参考にできるようにした。

第3節 今後の課題

本調査研究は、従来十分に言語化・体系化されていなかった就労支援実務者の専門性と支援力に資する知識・スキル等について多面的に整理し、地域の就労支援機関で取り組まれる人材育成や各種研修等の効果的な実施に寄与することが期待される結果が得られた。一方で、これらの知識・スキル等の現実的な優先度は、機関の役割や地域の社会資源、連携状況により異なる。また、今後の障害者就労支援に関する政策等の変化により、効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の内容も発展していくものとして、継続的な見直し等が不可欠である。

1 知識・スキル等の習得の優先度の機関や地域による多様性の考慮

本調査研究では、雇用と福祉の分野や、機関種や地域、支援対象の障害等によらない「共通基盤」としての就労支援の知識・スキル等の明確化を主眼とした。しかし、就労系障害福祉サービスである就労移行支援事業所等では障害者への直接支援の比重が大きく、就業・生活支援センターでは事業主支援や関係機関との連携の比重が大きくなるといった、各機関の法制度上の役割や制約等により、当然に優先される知識・スキル等には一定の違いがあり、それは第3章の分析結果においても確認されている。

また、第3章では、政令指定都市等の大都市では、就業・生活支援センターは障害者本人への直接支援よりも、事業主支援や関係機関連携への比重が一層高まっている状況が示された。これは、都市と地方では支援対象者のニーズや社会資源が異なることで、多機関での役割分担と連携が進みより機能を特化した支援となっている可能性や、都市部の就業・生活支援センターでは他の支援機関では対応が難しい支援を依頼されている可能性等が考えられる。

さらに、各機関での人材育成の優先度においては、地域の障害者雇用の状況、自治体の障害者支援に関する計画の中での就労支援の位置づけ、各法人や就労支援機関における人材確保・採用の取組等、多様な要因が影響していることも想定される。

これらの知識・スキル等の優先度に影響する多様な要因を考慮することにより、より効果的な人材育成の取組の支援につながると考える。

2 制度・サービスの発展を踏まえた知識・スキル等リストや人材育成の取組の見直しの必要性

本調査研究で作成した知識・スキル等リストについては、今後も法律・制度の改正、CSRやダイバーシティ推進、支援方法の発展、障害者雇用や障害者福祉サービスに関連する発展等に伴い、職業リハビリテーションで求められる事柄も変化すると考えられる。これらの発展や変化に応じて、就労支援実務者の人材育成や就労支援自体のあり方等が検討され、それに併せて効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の内容の精査は継続的に必要である。

3 知識・スキル等リストの効果的な活用状況等の把握について

知識・スキル等リストについては、それぞれの支援機関が実施している事業や支援内容、支援機関の所在地域、母体となる運営法人の方針等を踏まえて、今後それぞれの就労支援機関等で活

用されることが想定される。

作成した知識・スキル等リストについては、今後就業・生活支援センターや就労移行／定着支援事業所、研修等実施機関等における活用状況を調査し、知識・スキル等リストのより効果的な活用に資する事例を収集することで、雇用と福祉の両分野横断的な就労支援実務者を対象とした人材育成の取組の参考となることが期待される。

なお、知識・スキル等リストは、就業・生活支援センターや就労移行／定着支援事業所の支援実務者が効果的な支援を行うために必要な内容を整理したものであるが、地方自治体が設置する就労支援機関や就労継続支援 A 型・B 型事業所、医療機関等の就労支援担当者、企業在籍型ジョブコーチ等も含めた、就労支援に携わる多くの関係者にとって共通する内容も含まれていると考える。これらの支援機関や支援者において、知識・スキル等リストの内容に関する重要度や習得に関する優先度等を明らかにしたり、活用状況や活用事例等を収集することも、地域関係機関の役割を明確にし、より効果的な連携による障害者就労支援の発展に寄与すると考えられる。

4 就労支援実務者のキャリアパスの明確化について

本調査研究では、初任者での人材育成の課題や、長期的な支援者像を踏まえ、一定程度キャリアパスを踏まえた人材育成の可能性を示すことができた。しかし、実際の各機関の人材育成担当者は、管理職・サービス管理責任者等やこれらを経験した者が多く、様々な支援を経験する中で、人材育成に関する知識・スキル等を習得していると考えられる。

人材育成担当者のキャリアや経験、習得してきた知識・スキル等について、今後より具体的に把握・整理する等により、初任者からベテランまでの就労支援実務者のキャリアパスを明確にし、共通認識のもとで各種研修等の実施が可能となったり、就労支援実務者の育成を行うために必要な知識・スキル等も明らかにすることができると考えられ、今後、より明確化が重要である。

5 人材育成の取組の実施状況や効果についての検証

第 4 章での人材育成の組織取組のヒアリングは事例数も限られており、その成果は限定的である。ただし、限られた事例数であっても、研修受講や研修効果の阻害要因の除去、外部研修と組織内の人材育成の連動、OJT における主体的問題意識と相談しやすい環境、業務負担の少ない効率的な事例検討等、といった取組が、地域の就労支援機関で実施され、効果的な人材育成に寄与していることがうかがえた。今後はより多くの支援機関を対象に、これらの取組の実施状況やその効果を検証したり、実施にあたっての課題を整理する等することで、地域の就労支援機関の実態を踏まえた人材育成の取組を促進するための手がかりを得ることが重要である。