

# 地域就労支援機関の支援実務者のやりがいと 人材育成の課題 —全国調査結果から—

- 竹内 大祐(障害者職業総合センター 上席研究員)  
春名 由一郎・堀 宏隆(障害者職業総合センター)

## 背景

- 職業リハビリテーションの急速な発展と広がり
  - 多様な支援課題に対応できる幅広い知識と高い技術が求められる。
  - 障害者就労支援の裾野が広がり、携わる人材も多様になっている。
- 「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」報告書(2021.6)
  - 就労支援を支える専門人材が質・量ともに不足。



「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」(障害者職業総合センター2023 調査研究報告書No.167)の実施

# 人材育成と支援ノウハウ蓄積の現状と課題

## 調査研究報告書No.167の主な結論

- 就労支援機関の知識・スキル等の充足状況は、組織(事業所)間で格差がある。
- 各組織の人材育成の取組の状況にはばらつきがある。
- 適切な人材の募集に苦慮している組織は多いが、採用後の離転職者の多さは組織によって現状が異なる。
- 就労支援力向上(効果的的就労支援の実施や知識・スキル等の充足)には、組織として人材育成に取り組んでいるかどうかカギとなる。

# 支援実務者の「やりがい」と人材育成

- 支援実務者が障害者就労支援に「やりがい」をもって取り組めることは、人材育成の観点から重要なのではないかと？
  - 知識・スキル等向上の取組への動機づけを高める可能性。
  - 「やりがい」が仕事としての魅力となり、人材の募集や定着に影響する可能性。

# 本発表の目的

- 就労支援実務者のやりがいの実感の現状を明らかにする。
- やりがい向上と就労支援力向上を両立する人材育成のポイントを明らかにする。

(調査研究報告書No.167の一部を報告)

## 方法(Webアンケート調査)

- 調査対象機関:

障害者就業・生活支援センター 336事業所

地方自治体が設置する障害者就労支援機関

(以下「自治体の就労支援機関」) 128事業所

就労移行支援事業又は就労定着支援事業を実施する機関

(以下「就労移行等」) 2,536事業所

- 調査対象者

組織管理者調査: 就労支援担当職員の採用・配置・育成等に責任のある立場の施設長等の組織管理者

支援実務者調査: 実際に障害者の就労支援に関わっている支援実務者(各組織2名以上を組織管理者が選定)

## 調査票の回収状況

- 組織管理者調査:

就業・生活支援センター 205件(回収率61%)

自治体の就労支援機関 71件(回収率55.4%)

就労移行等 1,266件(回収率49.9%)

- 支援実務者調査:

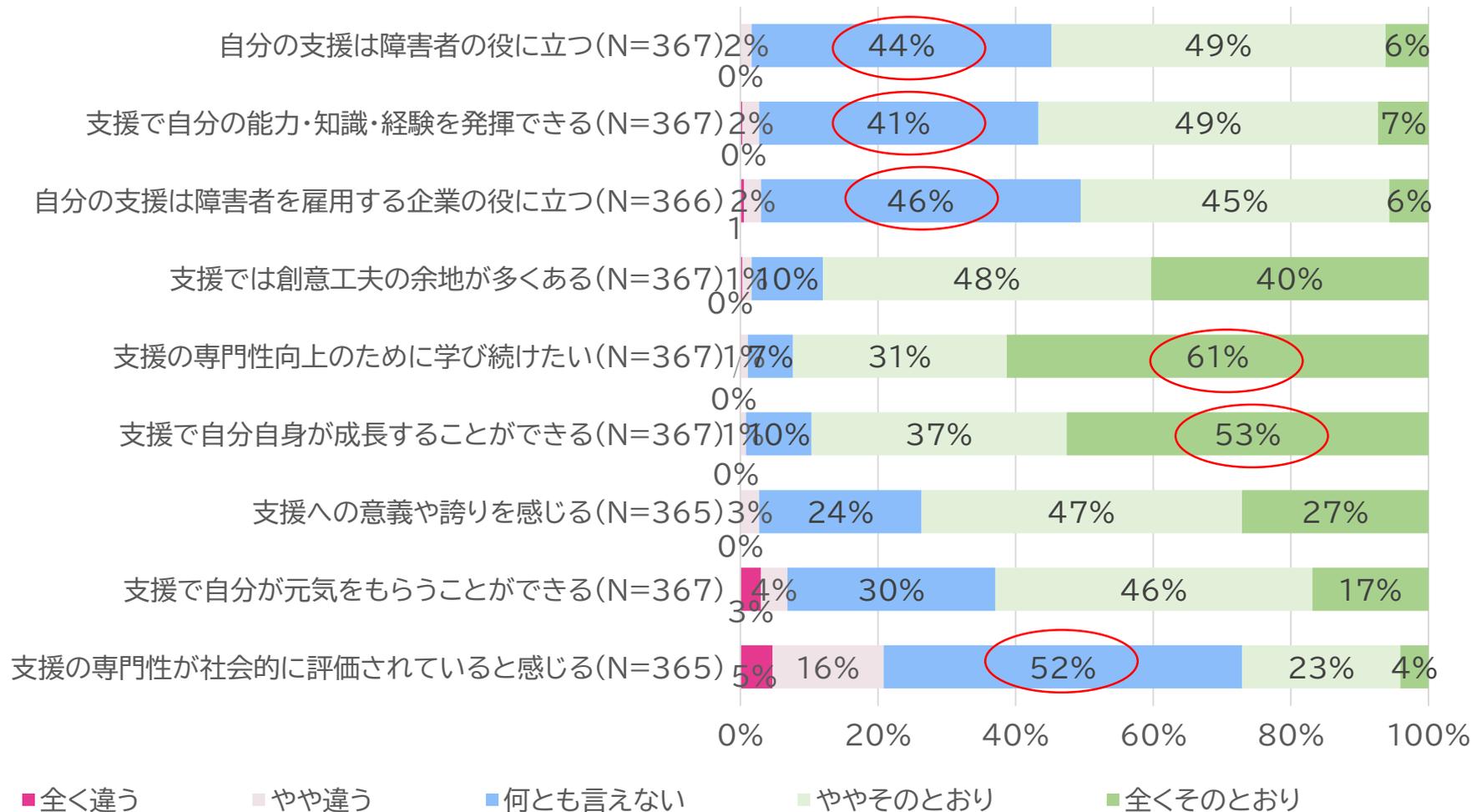
就業・生活支援センター 369件

自治体の就労支援機関 136件

就労移行等 1,800件

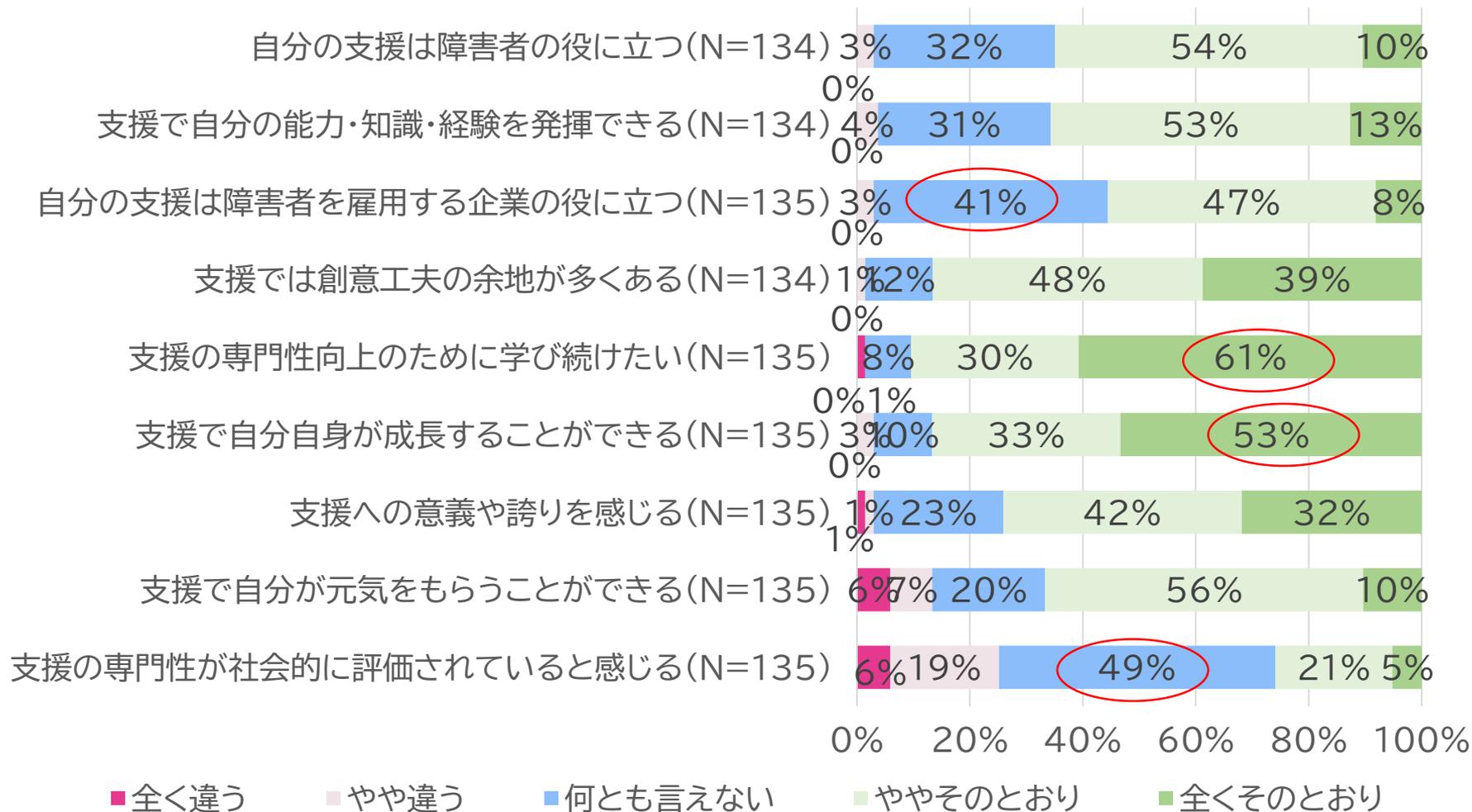
# 就労支援に取り組む時のやりがい等

(支援実務者調査:障害者就業・生活支援センター)



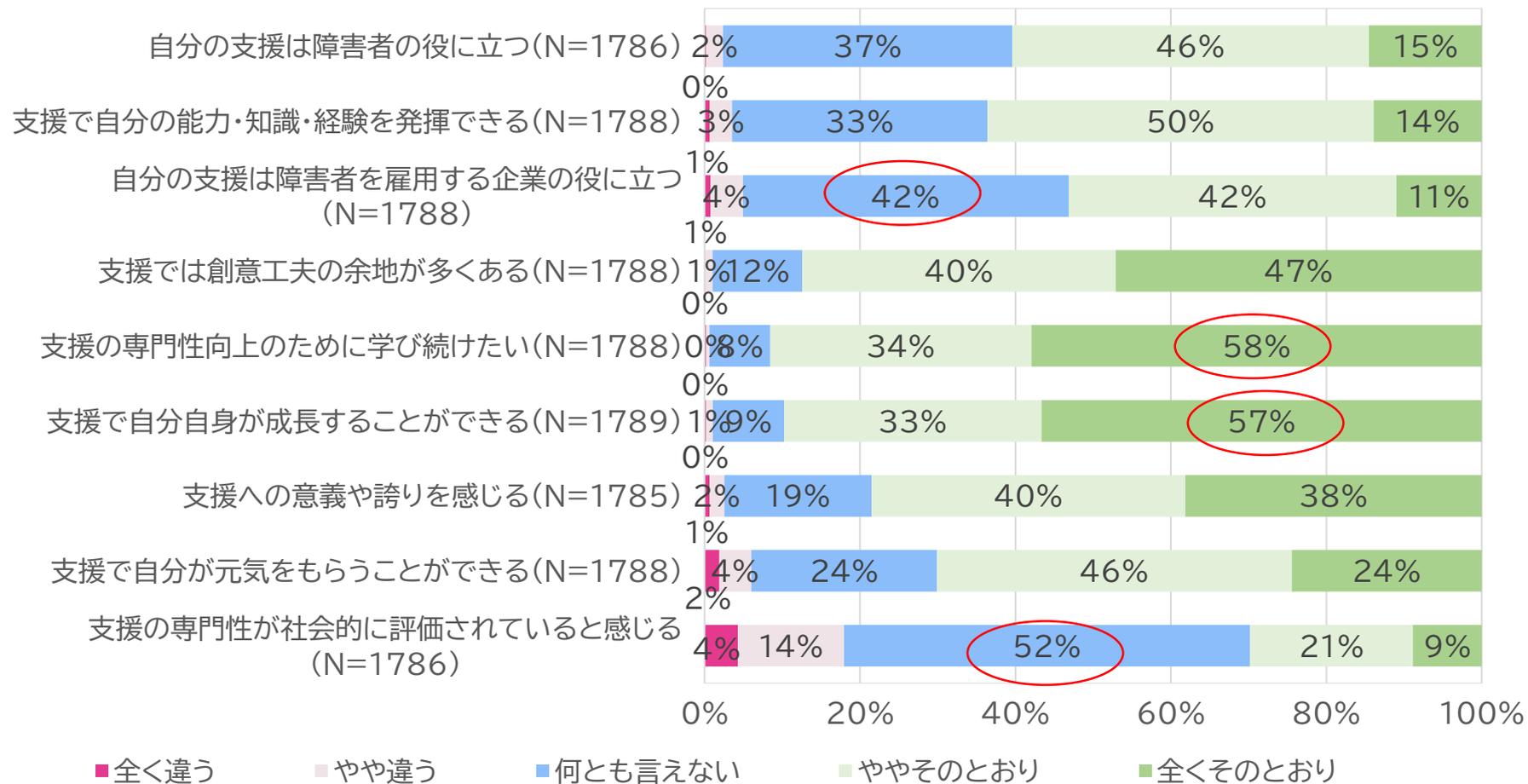
# 就労支援に取り組む時のやりがい等

(支援実務者調査:自治体の就労支援機関)



# 就労支援に取り組む時のやりがい等

(支援実務者調査:就労移行等)

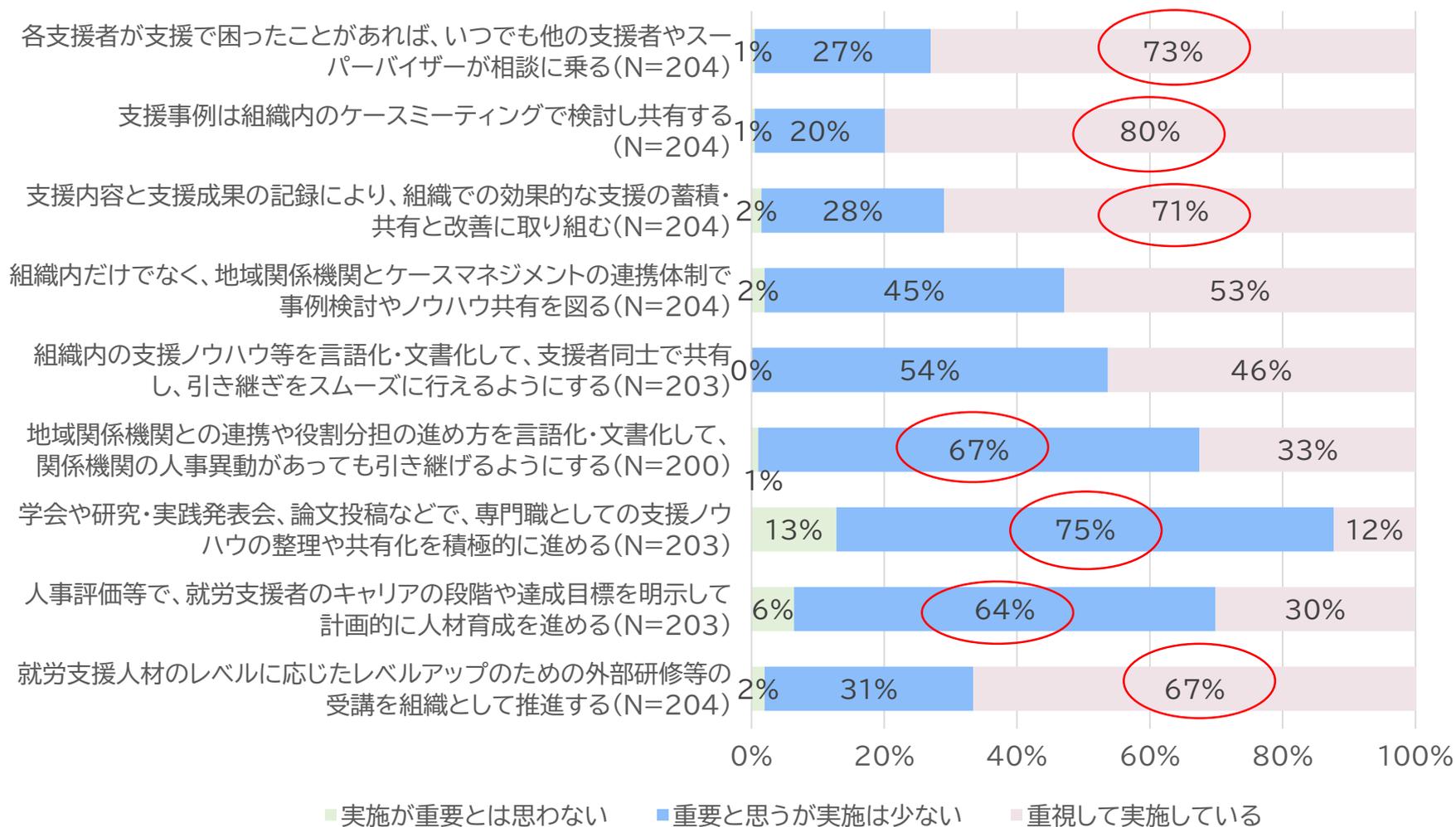


# 就労支援実務者のやりがいの実感の現状 (結果のまとめ)

- 「学び続けたい」「成長できる」「誇りを感じる」「元気をもらうことができる」等の「自己成長とやりがい」は比較的実感している支援実務者が多い
- 障害者や企業の「役に立つ」「自分の能力・経験を発揮できる」等の「支援の有益性の実感」や「専門性の社会的評価」は態度を保留する回答も多い

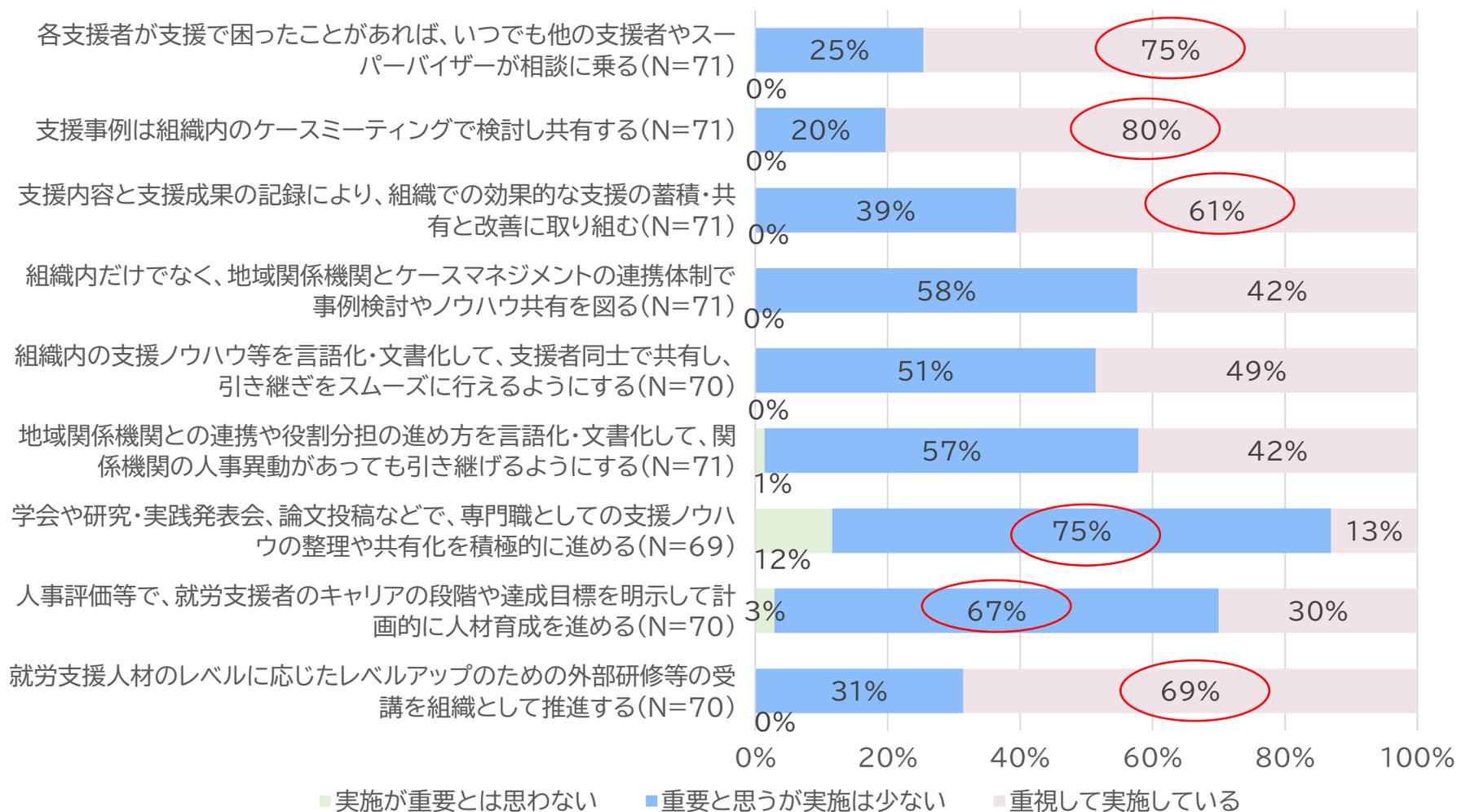
# 人材育成に関わる組織的な取組の実態

## (組織管理者調査:障害者就業・生活支援センター)



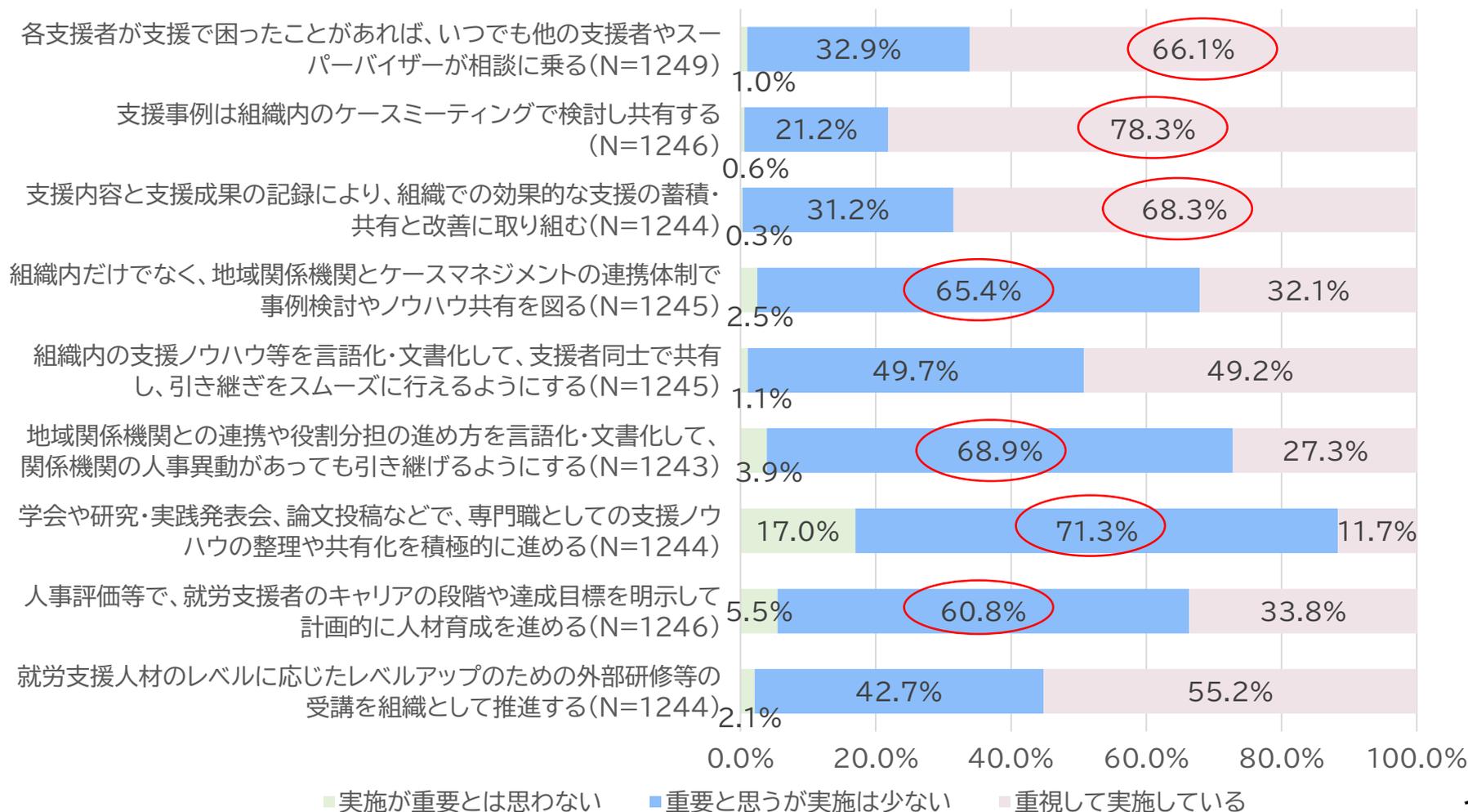
# 人材育成に関わる組織的な取組の実態

## (組織管理者調査:自治体の就労支援機関)



# 人材育成に関わる組織的な取組の実態

## (組織管理者調査:就労移行等)



# 人材育成に関わる組織的な取組の実態 (結果のまとめ)

- 困ったことがあれば相談に乗る、ケースミーティング等で事例共有、支援記録による共有等の「支援事例・記録の共有」は、「重視して実施している」が比較的多い。
- 組織内や地域関係機関と支援ノウハウや役割分担を文書化・言語化して共有する取組は、「重要と思うが実施は少ない」が比較的多い。
- 人事評価等による目標明示の取組は「重要と思うが実施は少ない」が比較的多い。

# やりがい等に影響する要因の分析

## ● 分析方法と仮説

やりがい等は、図左の変数(説明変数)の影響を受けると仮定し、重回帰分析(ステップワイズ法)を実施。

(説明変数)

### 組織的な人材育成の取組

- 支援事例・記録の共有
- 支援ノウハウの言語化・共有
- 組織的な育成方針の明確化

処遇

支援課題が解決できている実感

就労支援の理念への同意

障害者権利等の実現の取組

(調整変数)機関種の違い、回答傾向

影響

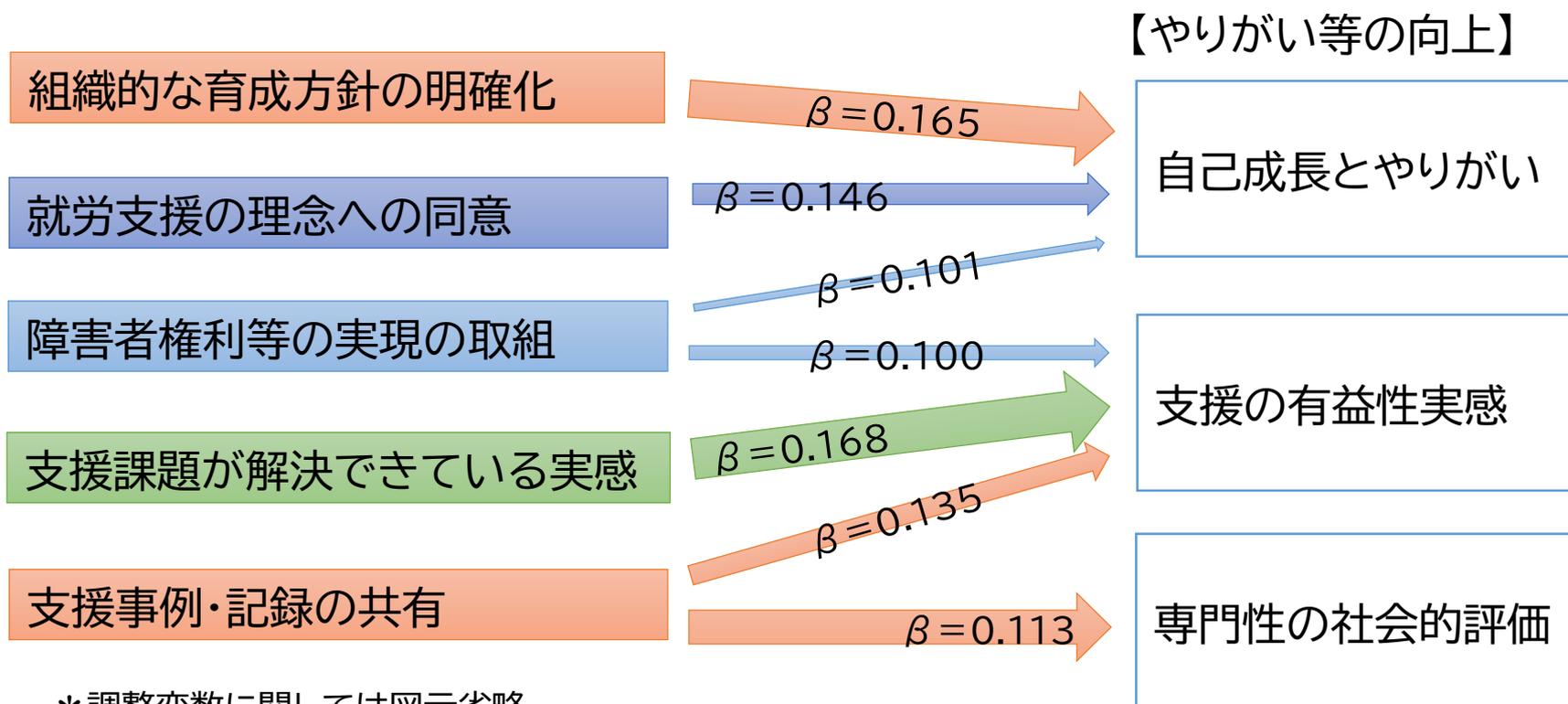
就労支援実務者の  
やりがい等  
(目的変数)

- 自己成長とやりがい
- 支援の有益性実感
- 専門性の社会的評価

# やりがい等向上に影響する要因

## ● 分析方法と仮説

やりがい等は、図左の変数(説明変数)の影響を受けると仮定し、重回帰分析(ステップワイズ法)を実施。



\*調整変数に関しては図示省略

# やりがい等向上に影響する要因 (結果のまとめ)

- 「自己成長とやりがい」の向上には、「組織的な育成方針の明確化」や「就労支援の理念への同意」等が影響
  - 就労支援に対する考え方・理念の理解を深める取組が重要である可能性
- 「支援の有益性」の向上には、「支援課題が解決できている実感」や「支援事例・記録の共有」が影響
  - 支援課題の解決に向けて知識・スキルの向上に取り組むことに加え、組織としてケースミーティング等の機会を作り、共有できる場を作ることが重要である可能性
- 「専門性の社会的評価」の向上にも「支援事例・記録の共有」が影響

## 考察と結論

- 組織として人材育成に取り組んでいくことは、組織の就労支援力の向上だけでなく、支援実務者個人のやりがい等向上にも繋がる。
- やりがい等の中でも、「支援の有益性実感」「専門性の社会的評価」については、態度を保留する支援実務者が多いが、組織として「支援事例・記録の共有」の場を積極的に作ることが、その解決に向けて重要である可能性がある。