

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

—効果的な就労支援に必要な知識・スキル等リストの作成—

- 大竹 祐貴（障害者職業総合センター 上席研究員）
藤本 優、稲田 祐子、堀 宏隆（障害者職業総合センター）
竹内 大祐、唐沢 武、春名 由一郎、野口 洋平（元障害者職業総合センター）

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いる。
- しかし、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。



- 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 効果的な就労支援に必要な知識・スキル等を充足する取組の明確化
(本発表では、主に①に関する調査について紹介します)



研修等の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ための一助となる。

効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の言語化・体系化のプロセス

3 知識・スキル等リスト(完全版、要点版)

- 地域で効果的な就労支援を実施している就労支援機関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⇒回答者111名(回収率72.1%)
 - 対象支援機関の選定:有識者や全国の地域障害者職業センター(支所を含む)からの情報提供による
 - アンケートの内容:知識・スキル等の重要度、修正が必要な場合はその理由や修正案、不足している情報の追加等について

2 知識・スキル等リスト(草案)

- 知識・スキル等リスト(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

1 知識・スキル等リスト(網羅的リスト)

- 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

知識・スキル等リスト(網羅的リスト)に関する 有識者10名からの意見等

- 有識者：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、地域障害者職業センターの管理者
- 国内外の文献等から作成した網羅的リストの内容で不必要とされる項目はほとんどない。
- 全般的に障害者就労支援の現実の課題を踏まえ、特に以下の知識・スキル等についての明確化や強調が必要である。
 - 障害者本人の労働の権利、労働関係法規・雇用管理の知識
 - 合理的配慮を含めた障害者本人と事業主双方への支援
 - 個別支援ニーズに対応できる地域関係機関等との連携スキル
 - 障害者本人の自己決定支援
 - 就職活動から職場適応、生活支援まで一貫した支援

知識・スキル等リスト(草案)に関する 経験豊富な支援実務者からの意見等を踏まえた対応

※スライド6及び7をご参照ください

●大見出し16項目について

➤一部見出し名の変更等をしながら、幅広い知識・スキル等を16領域にまとめた。

●中見出し65項目について

➤65項目中64項目で重要度は高いとの回答であった。

⇒重要度が低くなった項目(職場適応・定着に役立つ機器や資源の情報提供)は、他の項目(就職後の合理的配慮提供に向けた支援)と統合。また、ライフステージに対応した仕事や生活に関する支援の必要性があることを踏まえ、項目を追加。

●具体的内容200項目の適切性について

➤150項目は「適切」と評定。

➤50項目は「適切性は低い」と評定。

⇒支援の実態や必要性を踏まえた修正、よりわかりやすい内容・表現への修正等を実施した。

地域の就労支援機関を対象とした
意見集約により明らかになった
効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の16領域

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------------|
| 1. 障害者の就労支援の意義 | 10. 職業生活に必要なスキル習得に向けた支援 |
| 2. 就労支援における支援者の基本的姿勢 | |
| 3. 障害者就労支援に関する法令・制度・サービス | 11. 仕事の選択・求職活動や職場への移行の支援 |
| 4. 企業経営と雇用管理 | 12. 職場(実習中含む)への適応支援 |
| 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 | 13. 職業生活を充実させるための体調管理や生活の支援 |
| 6. 支援者間の記録・伝達 | 14. 障害者雇用に取り組む企業のアセスメントと支援 |
| 7. 障害者の自己理解・自己選択・自己決定の支援 | 15. 関係機関や家族との連携 |
| 8. 就労支援における障害者のアセスメント | 16. 障害者雇用の啓発と支援人材の育成 |
| 9. 就労支援のプランニング | |

※効果的な就労支援に必要な知識・スキル等リストは、16領域、65項目(No.1～No.65)とそれらの具体的内容を示す201の詳細項目により構成

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 (一部抜粋)

大見出し
(全16領域)

中見出し
(No.1 ~
No.65)

1 障害者の就労支援の意義

No. 1 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¹⁾については、個人と社会・環境との相互作用²⁾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。

【具体的内容】

a) 就職前から就職後の多様な職業場面での困難状況の理解

障害者が働くに当たっては、仕事・通勤・働く準備の場面等における困難や、働く機会・条件・内容、昇進、技能向上の機会の制約等、様々な困難があることを理解する。

b) 個人と社会・環境との相互作用としての障害の理解

障害者の就労上の困難¹⁾については、個人の心身機能や健康状態と、障害以外の本人のできることや社会・環境との相互作用²⁾として捉え、個人と社会・環境双方への支援を行う。

世界保健機関(WHO)が発表している生活機能・障害・健康の分類・モデルである国際生活機能分類(ICF)における「活動制限」「参加制約」に該当する。

ICFにおける「心身機能・身体構造」「健康状態」「環境因子」「個人因子」の相互作用の「活動制限」「参加制約」が生じ、これを「障害」と呼ぶという考え方に準じている。

2 障害者の権利擁護・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。

【具体的内容】

a) 働くことの意義の理解

働くことが、障害者の経済・精神・生活の自立、健康の維持・回復、所属・役割意識の確立、充実感の獲得と自己実現等に繋がることの意義を理解して支援に取り組む。

b) ノーマライゼーション、インクルージョン、ダイバーシティ実現の重要性の理解

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。

具体的内容
(全201の詳細
項目)

2 就労支援における支援者の基本的姿勢

No. 3 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。

【具体的内容】

a) 固定観念に捉われない支援の取組

障害者の能力について、固定観念にとらわれることなく、様々な可能性を排除せずに支援に取り組む。

b) 利用者中心の支援

利用者のニーズ²⁾の充足を常に意識して支援に取り組む。

c) 職業倫理の意識

日頃から職業倫理³⁾を意識して支援を選択・実施する。

d) 個人情報の取り扱いと守秘義務の遵守

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。

²⁾ 利用者が望んでいること、社会(職業)生活上困っていること、専門職の視点で支援が必要と考えられることの総体を指す。

⁴⁾ 支援者自身が認識すべき行動規範や倫理観(利用者の権利の尊重、公平・適切なサービス提供等)を指す。これらを明文化した倫理綱領が、各法人や各資格の職能団体において定められている場合がある。

No. 4 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行うこと。

【具体的内容】

a) 相手の立場や考え方を尊重したコミュニケーション

障害者、家族、事業主、関係機関等のそれぞれの立場を尊重し、それぞれの考え方に配慮しつつ、適切な言葉を選んだ上で、対等なコミュニケーションをとる。

b) 場面に応じた服装、言葉遣い、振る舞い

職場環境や場面に応じた服装や言葉遣い、振る舞いを行う。

No. 5 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。

【具体的内容】

a) 支援の振り返りと支援者自身の自己理解

日々の支援を振り返り、自己理解を深め、自分の得意・不得意や限界を把握した上で、自身ができる支援について考える。

b) 支援者自身の感情コントロールと問題解決

問題や葛藤が生じた場合は、感情をコントロールし、周囲と相談しつつ冷静に対処する。

c) 倫理的ジレンマへの対応

就労支援に関する様々な問題や葛藤等の倫理的ジレンマ⁵⁾には、その解決に向けて上司・指導担当者・同僚等と相談をしながら自分なりの考えを整理する。

⁵⁾ 倫理的観点からはどちらも正しい又は正しくないが、どちらかを選ばなければならないような葛藤状態。例えば、障害者本人が開示を拒否している重大な内容を雇用主に情報提供すべきかどうかなど。

考察

＜本調査研究の成果＞

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（文献調査、障害者就労支援分野の有識者へのヒアリング、効果的な就労支援を実施している就労支援機関へのアンケート）



効果的な就労支援に必要な知識・スキル等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が明らかに。

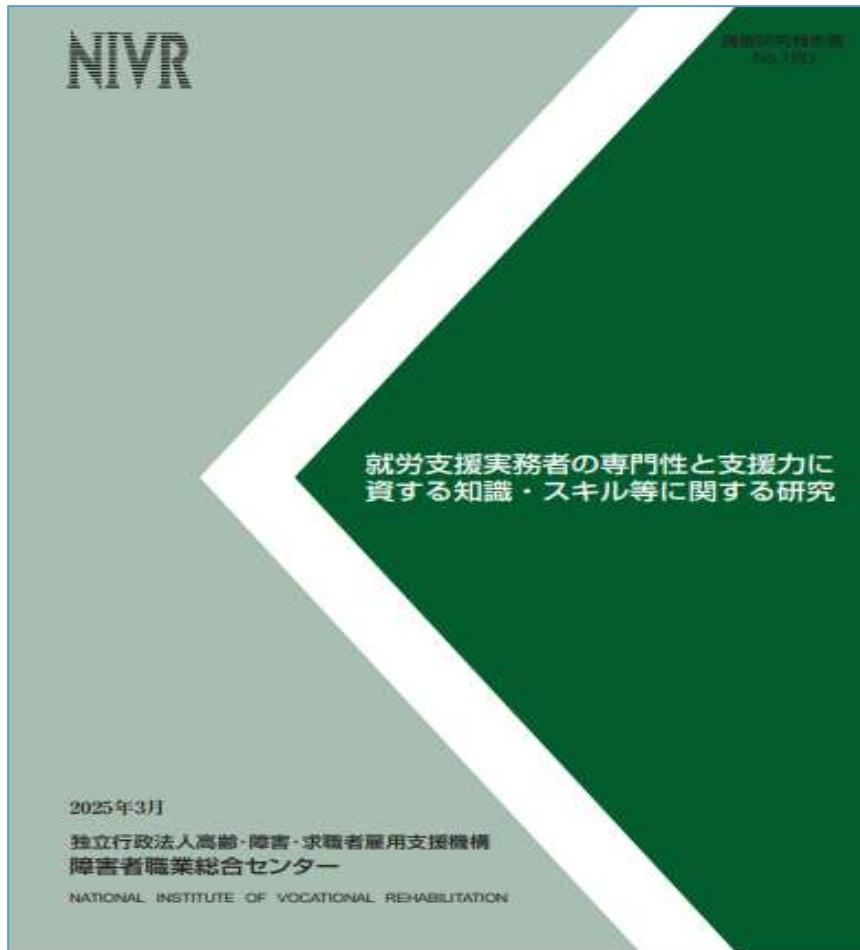


- 雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修（障害者の就労支援に関する基礎的研修）等の各種研修、地域障害者職業センター等の助言・援助の効果的な実施等に向けた重要な成果。
- 就労支援実務者と人材育成担当者が共通認識をもって専門性の向上に取り組むための一助。

＜今後の課題＞

- ①知識・スキル等の習得等の優先度に関する機関や地域等の多様な要因の検討、
- ②制度・サービスの発展を踏まえた知識・スキル等の内容の見直し、③作成した知識・スキル等リストの活用状況等の把握、④就労支援実務者のキャリアパスの明確化、
- ⑤研修・OJT・情報交換等の人材育成の取組の実施状況や効果の検証 等

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 (調査研究報告書 No. 180)



効果的な就労支援に必要な知識・スキル等リストにつきましても、こちらからご覧いただけます。

□効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の具体的内容について 16 領域、65 項目に言語化・体系化しました。

□それぞれの知識・スキル等の習得にあたり優先的とされていた方法についても明らかにしました。さらに、人材育成の組織的取組を効果的に実施するための創意工夫について明らかにしました。

障害者職業総合センターホームページ

<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku180.html>

(参考) まなびピット

- 「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」で明らかとなった、就労支援実務者にとって学習の優先度が高い項目、初任者が優先的に学習すべき項目を中心として抽出し、7領域に再編し、「就労支援に必要とされる知識・スキルを確認するツール」=「まなびピット」を作成
- 「まなびピット」は、単に就労支援のスキル全体をチェックするためのものではなく、優先度が高い項目や支援者として成長していく上で特に初任者が押さえるべき内容として整理

⇒自分の現在地を把握し、次に何を学ぶかを明確にするためのチェックシート

【まなびピット】就労支援に必要とされる知識・スキル 確認シート

質問を読み、
(1)「知識がある」「知識が少ない」の どちらか1つに✓
(2)「実践機会がある」「実践機会が少ない」の どちらか1つに✓を入れてください。
※赤色は「入力しすぎている」ことを表しています。
(3)「もっと学びたい」と考えた項目に✓を入れてください。

		知識 が少 ない	知識 が あ る	実 践 機 会 が 少 ない	実 践 機 会 が あ る	も っ と 学 び た い
1. 就労支援の意義と関係法令・制度						
(1)障害についての基本的理解	障害者が働くにあたってのさまざまな困難については、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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2)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などへの支援に取り組む	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3)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、これらの趣旨にそった適切な対応を行う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



こちらからご覧いただけます。

就労支援機関等に対する就労支援ノウハウの提供、職リハ専門人材の育成支援
(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ)
<https://www.jeed.go.jp/disability/supporter/supporter06.html>