

# 雇用・就労支援担当者の リカレント教育

○松為 信雄（神奈川県立保健福祉大学 名誉教授）

## 目 的

法改正によって障害者雇用の質の向上、雇用と福祉施策の連携強化、多様な働き方の推進、新たな人材育成体制の構築など、障害者雇用を取り巻く状況は時代の転換点にある。

これらに対応してゆくには、障害者の雇用就労支援に関わっている医療・福祉・教育・雇用などの実践現場の人たちは、自らのスキルの再整理や新たな技術の習得などの学び直しを通して自己実現につなげるリカレント教育がますます必要になってきている。

そのため、この分野のリカレント教育を展開している「松為雇用支援塾（Rehab.C 塾）」の取り組みを紹介するとともに、今後の課題について検討する。

## 講義の内容

### テキスト

「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リング」(ギアーズ教育新社、2021)

### 講義の編成

全19章を3領域13回講座で展開

#### 基礎理論編 (5回)

働くことの意義(序/1章)、職業リハに関わる概念・定義・支援モデル(第2/3章)、キャリアに関する理論(第4章)、カウンセリングに関する理論(第5章)、ネットワークと人材(第18/19章)

#### 個別支援論 (4回)

アセスメントと支援計画(第6/7章)、障害の影響や職業・生活の理解(第8/9章)、自己理解・家族と能力開発やキャリア教育(第10/11章)、体系的カウンセリング(第12章)

#### 環境調整論 (4回)

雇用・福祉施策と連携及び障害者雇用の推進(第13/14章)、人事労務管理と職場定着支援(第15章)、職場のメンタルヘルスと復職支援(第16章)、組織内キャリア・復職・離転職・引退(第17章)

# プログラムの展開と修了生

## プログラムの展開

毎回の講座は3セッションで展開。

### 事前予習

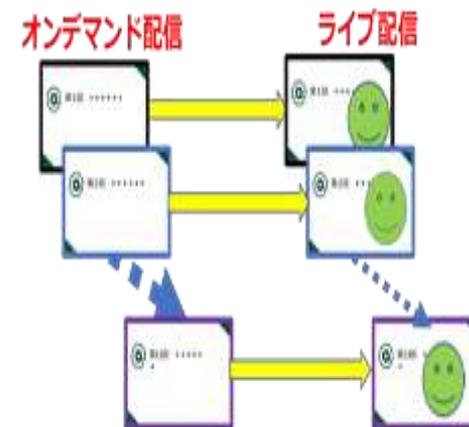
テキストの該当箇所について、事前の予習

### オンデマンド配信

- ・ 該当箇所のVTR講義（基本は60分）を受講
- ・ VTR編集は、20分×4～6講を基本に構成
- ・ オンライン配信に行われる前日まで継続的に配信

### オンライン配信

- ・ 隔週ごとにZOOMによる配信
- ・ オンデマンド配信内容の振り返り(20分)
- ・ ゼミ形式でディスカッションの展開  
(90～120分)



## 修了生

2021年12月に塾を開始以来、2023年6月までに全講座の修了生は33名。

# 修了生の調査-1

## アンケート

- ・2024年7月現在で回答した修了生30名の状況

表1 就職期間と障害者雇用支援期間

年 数		社会人就職期間	障害者雇用支援期間
0~10	0~5	1	11
	6~10		8
11~20	11~15	10	3
	16~20		3
21~30	21~25	9	4
	26~30		1
31~40		6	
41~		4	

表2 現在の専門分野

企業分野	人事労務管理、事業所内メンタルヘルスクア、職場適応援助 (直接支援、社内体制整備)
労働分野	障害者雇用支援、障害者雇用コンサルティング、復職・離職支援、能力開発訓練
福祉分野	就労移行、就労継続(A・B)支援、就労定着支援、復職支援
教育・心理分野	特別支教育、心理等相談
その他	介護者支援、地域社会活動、親の会組織活動、共同社会理解促進

## 修了生の調査-2

表3 現有の資格等

国家資格
障害者職業カウンセラー、産業カウンセラー、キャリアコンサルタント（キャリアコンサルティング技能士）、衛生管理者、社会保険労務士（特定社会保険労務士）、中小企業診断士、
臨床心理士、公認心理師、特別支援学校教員、
精神保健福祉士、社会福祉士、介護福祉士
その他
職場適応援助者（派遣型、企業在籍型）、障害者職業生活相談員、ES協会就労支援士、
主任ケアマネジャー、産業ケアマネジャー、相談支援専門員、両立支援コーディネーター、職業指導員、
認知症予防講師、健康検定マスター講師、心身健康アドバイザー、介護離職防止アドバイザー、入院者訪問支援員、

# 入塾の動機と興味関心の分野

## 入塾の動機

- ・ 主催者との直接的な交流や助言を受けたいこと
- ・ 職業リハビリテーションの哲学と系統立った知識と技術の全体的な体系を習得したいこと
- ・ 地方に在住していると研修機会が少ないため
- ・ これまでの実践を振り返りそれを体系的に解説して後輩や組織の育成を図るため
- ・ 直面している現場の状況を的確に把握して対策の方向を見出したいため
- ・ 雇用就労支援を目指す仲間作りのため

## 講義内容での興味・関心の分野

- ・ 基礎理論：第1位が19人、2位が5人、3位が6人
- ・ 個別支援論：第1位が5人、2位が14人、3位が11人
- ・ 環境調整論：第1位が6人、2位が11人、3位が13人

# プログラムの進め方に対する評価

## オンデマンドによる事前講義の効用

- ・ 移動時間が不要で場所の制約もないため受講が容易
- ・ 講義が細分化されて通勤中でも学習可能
- ・ 事前の資料や動画で予習でき、ディスカッションへの準備が可能

## オンラインのディスカッションの効用

- ・ 同じテキストやオンデマンドの事前学習を踏まえながら、様々な背景を持つ専門家の意見を聞くことができた
- ・ さまざまな専門職の現場でのリアルな対応や途中経過の本音を伺え、実務を振り返りながら理解を深めることができた
- ・ 事前学習で得た理論と自分の実践を結びつけていく作業が丁寧にできた
- ・ 講師や受講生の考えや意見を踏まえて自分の考えを整理でき、素直に自分の意見を開示できた
- ・ 欠席したり聞き逃した内容は、後日のVTR 配信で確認できた

## オンラインディスカッションの課題

- ・ 討論時間が短かくて、焦点を絞って論議を掘り下げることが難しい
- ・ 受講者のスキルや経験等の差異が著しいと論議に不全感が残りやすい
- ・ 小集団に分割したディスカッションでは、ファシリテーターが必要である
- ・ オンデマンドでの学びの結果を話すのが精一杯で、討論まで参加できない

## 受講後の成果-1

### 基礎理論に沿った支援の実施の心がけ

- ・ 理念や基礎理論を再確認しつつ専門性と多様性が深まるようになり、確かな根拠に基づく支援と今後の組織の方向性について議論できるようになった
- ・ 異なる立場の環境や支援者の考え方を知ることができ、多面的に考えることができるようになった
- ・ 自己学習にありがちな抜けや漏れの心配がなくなり、実務での気づきが増え、自分が仕事をする上で大切にしていることを明確に意識するようになった

### 多面的な視点の尊重

- ・ 現場の実情や立場が違えば見え方や方法も異なることに気づき、それを尊重するよう心がけるようになった
- ・ 就労支援の課題や支援の幅が広がるとともに、自分自身の対応の在り方を振り返る機会が多くなった
- ・ 働くことの意義と価値を理解し、環境側の要件を整えながらが対象者の人生に伴走することを再認識した

### 業務に直結した知識の獲得と人脈

- ・ 勤務先での業務に直結した講義内容のため、他の機関や組織には自信をもって対応できるようになった
- ・ 処遇困難な事例に苦心してるが、同じ思いの仲間のいることを知って、自分自身が動機づけられている

## 受講後の成果-2

### 地域リーダーとしての自覚

- ・研究会や講演などで講義をする際に、価値観や概念・知識や方法などの資料作成の基盤となっている
- ・仕事への向き合い方が変わってきて、地域のリーダーとしての役割を果たそうと自覚し始めた
- ・先輩の価値観や技術を知って、自分の専門職としてのロールモデルとなった

### 活動拡大の契機

- ・学ぶことの面白さを改めて感じ、新たな通信教育の受講や研究会や学会等での研究活動を始めた
- ・障害者のみならず生活のしづらさを抱えながら地域で生活している人たちの支援のあり方を再認識して、そうした人たちの職業リハビリテーションの価値・知識・技術を活用できる可能性を探っている

## 考察と結論

- ・受講後の成果には、基礎理論に沿った支援の実施、多面的な視点の尊重、業務に直結した知識の獲得と人脈、地域リーダーの自覚、活動拡大の契機などの効果が認められた。
- ・また、この塾の特徴であるオンラインでのディスカッションの効用も幾つか指摘された。
- ・他方で、討論時間の短かさやそれへの対応、技量や経験の差異による発言回数の少なさや不全感、小集団討論でのファシリテーター不在、テーマの絞り込みや実際の課題の採用などが指摘された。

**これら踏まえて、新たなテキストを基に4領域(基礎編、理論編、個別支援、環境調整)計16回の講座を開発するとともに、オンラインのディスカッションの仕方についても検討中である。**

### 【参考文献】

松為信雄：「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リング—理論と実際—」ギアース教育新社 2021

### 【連絡先】

松為信雄 nmatsui@mui.biglobe.ne.jp

# 新カリキュラムの内容

## カリキュラムの編成

### 第Ⅰ部 職業リハビリテーションの基礎

- 第1回 働くことの意味(第1章)
- 第2回 職業リハビリテーションに関わる概念(第2章)
- 第3回 職業リハビリテーションの定義と理念(第3章)
- 第4回 職業リハビリテーションの支援過程(第4章)

### 第Ⅱ部 理論的基盤とネットワーク

- 第1回 キャリアに関する理論-1(第5章)
- 第2回 キャリアに関する理論-2(第5章)
- 第3回 ヒューマンサービスの基盤(第6章)
- 第4回 支援ネットワークと人材(第19,20章)

### 第Ⅲ部 個別支援の実際

- 第1回 アセスメント・支援計画と個人特性の理解(第7,8章)
- 第2回 障害や職業・生活の理解(第9,10章)
- 第3回 自己理解と能力開発(第11,12章)
- 第4回 体系的カウンセリング(第13章)

### 第Ⅳ部 雇用環境調整の実際

- 第1回 雇用・福祉施策の連携と推進(第14,15章)
- 第2回 職場定着支援(第16章)
- 第3回 メンタルヘルスと組織内キャリア(第17章)
- 第4回 復職・離転職と引退(第18章)

## テキスト

「キャリア支援に基づく職業リハビリテーション学－雇用就労支援の基盤」  
ジアーズ教育新社、2024



<https://rehab-c.org/about/>