

障がい者の雇用にむけた支援者の育成

松為 信雄
(文京学院大学教授)

障害のある人の雇用を支援する人材は、広義では医療・保健・福祉・教育などの多くの専門職が関与するが、労働分野に限って言うと、障害者職業カウンセラー、職場適応援助者、就業支援担当者、就労支援員、ハローワークの職員などがある。だが、そうした人材のほとんどは、在学時の卒前教育において、障害者雇用に関する知識やスキルを学ぶことは無く、まして、その学問的基盤となる職業リハビリテーション学（あるいは、リハビリテーションカウンセリング学）に触れる機会すらない。そのため、雇用に関する知識・技術の修得は、すべて、卒後教育に委ねられている。本論では、これらの職種の中でも、今後の育成が緊急の課題となると予想される「第1号・2号職場適応援助者」、障害者就業・生活支援センターの「就業支援担当者」、就労移行支援事業所の「就労支援員」の4職種について、その現状と課題および望ましい人材育成のありかたについて検討した。そこでは、役割遂行に必要な知識・スキルは、①専門分野を横断して共通する基礎的知識・スキルと、②職務や専門分野の特性に応じた付加的知識・スキルのあることを指摘した。また、キャリア形成に寄与する研修の体系について提唱した。これらを踏まえて、人材育成に向けた今後の課題としては、基礎的知識・スキルの普及、キャリア形成を踏まえた育成、処遇等のあり方、大学教育における取組などについて検討した。

目次

- I はじめに
- II 雇用支援に係わる人材
- III 雇用支援を支える人材の現状と課題
- IV 望ましい人材育成のありかた
- V 人材育成に向けた今後の課題
- VI おわりに

I はじめに

障害のある人の雇用状況は大きく変わろうとしている。特に最近の10年間は、精神障害や発達障害者の求職登録が急激に増大するとともに、雇用者数が確実に増加する傾向にある。また、企業の障害者法定雇用率を2013年4月に2.0%に引き上げた。のみならず、障害者雇用促進法を改正す

ることも決まり、精神障害者を法定雇用率に算入するとともに、企業には、労働分野における障害者の差別解消にむけた合理的配慮の義務を課すことになっている。

こうした中であって、障害のある人の希望や適性に応じた雇用を実現し、働く障害者を支えていくには、施策の実効性を直接的に担保する人材の育成が不可欠である。この場合、労働市場に参入する障害のある人を直接的に支援する専門職は様々であるが、障害があるが故に、支援する人材は労働分野に限らない。労働分野の専門職人材にたどり着くまでに出会う医療・保健・福祉・教育などの多くの専門職は、多かれ少なかれ、本人の将来展望や働く意欲の醸成に影響を及ぼすからである。

労働分野に限って言うと、厚生労働省は研究会

を通して支援人材に関する検討を重ねてきた。すなわち、「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）では、地域の関係機関が就労支援ネットワークを構築し、連携による支援を行うために必要な各分野の支援機関の役割・あり方、就労支援を担う人材の育成のあり方等についての提言がなされた。また、「障害者の雇用・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）では、地域の就労支援機関において雇用を支える人材について現状と課題を把握し、それぞれの役割に応じた就労支援のプロセス・職務等の整理、支援に必要な知識・スキル等の明確化、専門性の向上を図るための研修体系、さらには具体的なモデルカリキュラムを提示している。

これらの成果を踏まえて、本論では、障害者雇用に直接的に関わる人材に焦点を当ててその現状と育成に向けた課題について検討する。

II 雇用支援に係わる人材

障害のある人が就職して働き続けるには、労働分野のみならず、そこに参入する以前の医療・保健・福祉・教育分野からの継続的な支援が不可欠である。その意味で、障害のある人の雇用支援にたずさわる人材は、極めて多様である。それらの主な職種と現在の育成の方法は、次のとおりである。

1 障害者職業カウンセラー

高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、雇用支援機構という）で実施される、厚生労働大臣の指定講習の修了者に与えられる名称独占の専門職である。全国の地域障害者職業センターに配属されると、障害のある人への支援として職業評価・職業指導、職業リハビリテーション計画の策定、同計画に即した相談や職業準備訓練などを行う。また、事業主には、障害者雇用の相談や情報提供、採用計画の作成、職場定着に向けた関係機関との連絡調整、職場適応援助者（以下、ジョブコーチという）の派遣、採用後のフォローアップの助言などを行う。

厚生労働大臣指定講習のカリキュラムは、①カウンセラー業務に必要な基礎知識の修得を行う「前期合同講習」（年度当初に1カ月間）、②地域障害者職業センターでの実務訓練を行う「実地講習」（9カ月間）、③実地講習で習得した知識や技術及び経験を踏まえて実践的スキルの修得を図る「後期合同講習」（年度末に2カ月間）からなり、修了試験を経て正式に任命される。

任命後も系統的な研修を通して、カウンセラーとしてのキャリア形成に向けた支援が行われる。すなわち、①実務経験が2～3年目には、業務全般のスキルアップを目指した「OJT研修」、②3～4年目頃には、任地の実情を踏まえた様々な事例の相談・評価業務への対応、職業準備支援やジョブコーチ支援の運営に関する業務、事業主支援の業務などの実践力を養成する「フォローアップ研修」（4日間）、③5年目頃には、地域障害者職業センターのすべての事業の担当、困難性の高い障害者の支援、嘱託職員への指導やマネジメント、個別案件に関する交渉・提案・調整、研修等における講師などの実践力を養成する「専門第二期研修」（6日間）、④8～9年目頃には、困難性の高い事例への対応、組織内での人材育成・業務改善・企画立案、地域の就労支援関係機関への助言と技術の伝達、企業の障害者雇用計画の作成、関係機関・事業主等との調整などの実践力を養成する「専門第三期研修」（5日間）、などである。

さらに、これらの研修に併行して、「課題別研修」として発達障害者や精神障害者などの特定の支援対象者への対応や技術を習得する。

2 職場適応援助者

職場適応が困難な人に対して、職場に派遣されてきめ細かな人的支援を行う。一般的にはジョブコーチと呼称され、地域障害者職業センターに所属の「配置型ジョブコーチ」、福祉施設等に所属の「第1号職場適応援助者（以下、第1号ジョブコーチという）」、企業に所属の「第2号職場適応援助者（以下、第2号ジョブコーチという）」の3類型がある。雇用支援機構のほか民間機関でも実施される指定研修を修了して認定される。研修は6～9日間程度で講義・演習・実習からなる。

①第1号ジョブコーチ：地域障害者職業センターが策定した職業リハビリテーション計画にしたがって、障害のある人が働こうとする職場に向いて、作業工程等を分析しながら本人の能力に合わせた指導法で訓練する。また、仕事の切り出しや作業環境の調整なども行う。福祉施設の職員が研修を受講することが多いことから、研修プログラムには、就労支援の基礎的な知識と技術に加えて、職場の雇用管理、事業所の状況、障害者雇用促進の制度、企業との調整・相談などが組み込まれている。

②第2号ジョブコーチ：研修を受講する対象者は企業職員であり、自分の事業所内に障害のある人を雇用して職場適応させるための援助を行う。研修プログラムには、障害のある人の雇用管理に必要な情報や能力や状態像の把握、能力に併せた的確な指導方法、本人の特性に応じた職務の切り出しや創設の仕方などが組み込まれている。

3 就業支援担当者

障害者就業・生活支援センターに所属する。同センターは、就労支援と生活支援を一体的に行う地域の就労支援機関として、概ね、全ての障害保健福祉圏域での設置・運営が終了しつつある。各センターには主任就業支援担当者として1～3名の就業支援担当者、それに生活支援担当者が1名配置されている。就業支援担当者の研修は雇用支援機構で2～3日間のカリキュラムで行われ、その受講者は、障害者支援の経験を相当程度に有し、かつ就労支援の経験とスキルを一定程度有していることが望ましいとされる。

①就業支援担当者：地域での障害のある人の実情や社会資源の正確な知識と、多様なニーズを的確に捉えて、アセスメント、コミュニケーション、コーディネート等を行う。また、主任就業支援担当者の指導の下で、関係機関との連絡・調整を行いながらサービスを提供する。

②主任就業支援担当者：障害のある人の支援ニーズを踏まえて、就労支援計画を策定する。計画に則した支援の進捗状況を把握して就業支援担当者の指導を行ったり、関係機関との連携や施設の管理者としての役割を担う。また、地域のケア

マネジメントを担うためのスキルや指導力が求められる。

4 就労支援員

就労移行支援事業所に所属する。同事業所は、障害者自立支援法で定められた福祉サービス事業であり、企業就職や在宅での起業を希望する人を対象に、2年間の利用期間を設けて雇用に向けた職業訓練等を行う。サービス管理責任者の下に就労支援、職業指導、生活指導の担当が配置されるが、就労支援員の任命には特段の資格要件はなく、養成は地域障害者職業センターでの実務者研修（就業支援基礎研修）に委ねられている。

就労支援員は、サービス管理責任者が策定する個別支援計画に基づいて、障害のある人の職業準備性や作業遂行能力、職業生活を送る上での配慮すべき課題等について指導する。

5 ハローワークの職員

障害のある人の雇用支援に関わる職員は、常勤・非常勤職員を含めて多様である。主なものは以下のとおりである。

①障害者担当職業指導官・就職促進指導官：求職する障害のある人に職業指導・相談・紹介や職場定着指導を行ったり、企業に障害者求人の受付や求人情報の提供や相談を行う。行政経験が概ね15～25年の人が1週間程度の行政研修を受けて任用される。

②障害者担当雇用指導官：企業に障害者雇用率の達成や雇用促進に向けたさまざまな助言や指導をする。行政経験が概ね15～25年の人が行政研修を受けて任用される。

③障害者専門支援員：職業指導官に協力して、求職者の障害の状況や適性を把握して職業紹介に必要な援助を明らかにする。また、雇用指導官に協力して、障害者向け求人の開拓や事業主に採用と職場定着に関する助言を行う。障害の理解と雇用管理面での必要な配慮ができ、就労支援に関する専門知識のある人が非常勤として選任される。

④職業相談員：障害者担当と求人開拓担当がいる。前者の相談員は、就職を希望する障害のある人や家族と職業生活を送るための相談や、雇用事

業所での職場適応の状況や関係施設の求職状況を把握する。障害者の職業問題に理解と関心のある人が非常勤として選任される。後者の相談員は、雇用率未達成の企業を対象に求職や労働市場の情報あるいは各種の制度を事業所に提供して求人開拓をする。企業経験が深く障害者求人の開拓を推進できる人が非常勤として選任される。

⑤精神障害者雇用トータルサポーター：精神障害のある人を雇用している（しようとする）事業主に、その特性や職場適応に関する助言を行う。精神保健福祉士・臨床心理士・社会福祉士・作業療法士・看護師・保健師・産業カウンセラーで精神障害者の相談実務経験が1年以上、あるいは、精神科病院・精神保健福祉センター・保健所・精神障害者生活支援施設等での2年以上の相談実務経験者などから非常勤で選任される。

⑥障害者就労支援コーディネーター：地域の福祉施設や特別支援学校等と連携して「障害者就労支援チーム」による就職から職場定着まで一貫した支援をする際に、関係機関との連絡調整等を担う。障害者福祉施設や特別支援学校あるいは企業との繋がりを活かした効果的な連絡調整のできる人が選任される。

6 その他の人材

(1) 進路指導担当教員

特別支援学校におけるキャリア教育の中核的教員として、教職員間の連絡調整、進路に関する年間指導計画の立案、校内研修の企画や運営、進路指導への援助や助言、生徒の個人資料や進路情報の収集や整理と活用、関係機関との連絡などを行う。

(2) 企業内従業員

前述した第2号ジョブコーチのほかにも、以下の人が支援を行う。

①障害者職業生活相談員：適職の選定や能力開発など職務内容の調整、作業環境の整備、労働条件や職場の人間関係など職業生活の相談などを行う。障害者雇用促進法（第79条）の規定講習の修了、大学等の卒業で1年以上の実務経験、高等学校等の卒業で2年以上の実務経験、のいずれかに該当する人が講習（1日）を受けて有資格

者となる。

②職業コンサルタント：職場適応や職業能力の開発、職場や自宅での職業生活の充実に向けた相談や指導をする。障害者職業生活相談員の有資格者で、職業生活に関する相談と指導の実務経験が3年以上の人が講習（1日）を受けて有資格者となる。

③業務遂行援助者：作業方法や作業手順等についてきめ細かな反復指導や見守りと援助を担当する。特段の研修はない。

(3) その他

発達障害者支援センターでは、専任3名の中に就労支援の担当者を配置することとしている。同職員は、雇用支援機構のセミナーなどを通して、就業支援に関する基本的な知識やノウハウについて学習したうえで、就労を希望する発達障害者に対する相談や企業への継続的な訪問による発達障害に関する理解の促進などを行なう。

また、難病相談・支援センターでは、就労支援担当の職員を配置することになっていないが、都道府県によっては支援員の配置に対する補助事業が展開されている。

その他にも、特に、医療・福祉分野の専門職の中には、その所属する機関や組織の方針に従って、就労支援の実務を担っていることも多い。たとえば、リハビリテーションセンターや民間病院では、作業療法士と医療ソーシャルワーカーが社会復帰や職業復帰に大きな役割を果たしている。また、精神科領域では、作業療法士、精神保健福祉士、保健師などが地域生活支援の一つとしての就労支援を行っている。

Ⅲ 雇用支援を支える人材の現状と課題

前述のとおり、障害者の雇用を支える支援には様々な機関や職種の人材が関わっている。だが、そうした人材のほとんどは、在学時の卒前教育において、障害者雇用に関する知識やスキルを学ぶことは無く、まして、その学問的基盤となる職業リハビリテーション学（あるいは、リハビリテーションカウンセリング学）に触れる機会すらない。そのため、雇用に関する知識・技術の修得

は、すべて、卒後教育に委ねられている。

これらの人材の中でも、とりわけ、「障害者職業カウンセラー」「第1号・2号ジョブコーチ」、障害者就業・生活支援センターの「就業支援担当者」、就労移行支援事業所の「就労支援員」などは、障害のある人の雇用支援を直接の業務として、いることから、障害者雇用に関わる行政施策の実効性を担保する重要な人材である。

このうち、障害者職業カウンセラーは、厚生労働大臣指定の研修カリキュラム修了者に与えられた名称独占の専門職であり、雇用支援機構の職業リハビリテーション部を中心に随時に研修カリキュラムの手直しが重ねられてきた。

これに対して、残りの4職種の人材については、卒後教育としての養成のあり方について検討されることはほとんど無かった。そこで、厚生労働省は「障害者の雇用・就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会」を立ち上げて報告書（平成21年3月、以下、研究会報告書という）にまとめている。そこで言及された課題として、以下のことが指摘された。

1 第1号ジョブコーチ

研究会報告書の実態調査によれば、専任として配置されている者の割合は16.2%と少なく、また、兼務する中でジョブコーチ業務の比率が2割以下の者の割合は4割強だった。それゆえ、養成研修を修了しても実務経験を積む機会は少ない。さらに、専任あるいは兼任でもジョブコーチの業務比率が高い者ほど非正規社員の割合が高くなっており、ジョブコーチとしての職種が十分に位置付けられていない。

ジョブコーチとしての経験年数の少ない者は、職場適応援助に関する基本的な支援については自ら実施できるだけの知識・スキルを習得できる。だが、支援計画の作成、事業所内の調整、ケース会議の調整、関係機関との調整といったより専門的で幅広い知識や経験を要する業務は、5年以上の経験者であっても指導を受けながら行っている者が多い。

こうしたことから、1号ジョブコーチの養成は継続して量的な拡充を図ることが不可欠である。

と同時に、その知識やスキルをさらに向上させて、新任ジョブコーチへのスーパーバイズや実践現場でのケアマネジメントに従事できる高度な水準にまで強化するカリキュラムも不可欠だろう。現在の養成研修に加えて第二期スキルアップ研修の整備が望まれる。

2 第2号ジョブコーチ

研究会報告書の実態調査によれば、所属する事業所の5割弱が特例子会社である。そこでの雇用障害者数の平均は34.5人、就労支援業務の担当者は8.3人で2号ジョブコーチはそのうちの1.8人である。すなわち、特例子会社は、雇用障害者ばかりでなくそれを支援する担当者も数多く採用されている。

調査対象となった2号ジョブコーチの全員が正社員だったが、専任の割合は7.7%、兼務でジョブコーチ業務の比率が2割以下の者の割合は5割強だったことから、業務量全体に占めるジョブコーチ業務の割合は低い。だが、他の専門人材よりも障害のある人に対する就労支援の経験が長く、また、支援に必要な知識・スキルの習得に向けた研修や講習に積極的に参加している。

特例子会社が今後も法定雇用率を達成してそれを維持し続けるには、知的障害・精神障害の人を率先して採用する必要がある。そうした人たちはこれまで以上にきめ細かな配慮や専門的なノウハウを必要とするため、2号ジョブコーチの養成は今後も継続するとともに、前述の第1号と同様に第二期のスキルアップ研修体制の整備が望まれる。

3 就業支援担当者

研究会報告書の実態調査によれば、障害者就業・生活支援センターは、地域全体の就労支援サービスの調整を始めとした様々な支援を担うこと、関係機関との連携によるきめ細かい支援を必要とする求職希望者が増えていること、職場への不適応や生活上のトラブルなどを抱える障害者が増大する傾向にあること、などに対処することへの期待が強まってきている。そのため、就業支援担当者は生活面及び就業面における支援ニーズを酌み取り、必要な関係機関と連携して一体的に支

援を行う役割が益々重要になってくる。

全ての障害保健福祉圏域に設置を進める中で地域格差が生じないよう質の高いサービスを確保していくためには、就業支援担当者への統一的な研修が重要である。その場合、就労支援に関する実践的なノウハウや知識、企業に関する情報や支援ノウハウの修得とともに、さまざまな課題解決の能力も必要とされる。

また、業務の経験を積んだ者は、新任の就業支援担当者の育成、個別の支援計画の策定やアセスメント等のケースマネジメントを担うことが求められる。そのため、より専門性の高い知識やスキルを習得するための研修が必要である。

4 就労支援員

研究会報告書の実態調査によれば、就労移行支援事業所の就労支援員は、他の専門人材と比較して若年層が多く障害者支援の経験も少ない者も多い。また、障害者の就労支援の経験が3年未満の者が8割弱と非常に多い。

こうしたことから、就労支援員としての業務遂行に必要な基本的な知識やスキルは不足している。また、日常的な職務は施設内の作業指導に従事している傾向が強く、関係機関と連携して就労支援の業務を行っている者の割合は少ない。さらに、この傾向は障害者の就労支援経験の少ない者ほど顕著である。これらは、他の職員との間で明確に職務が区分されていないこと、就労支援員の本来の業務を理解していないこと、本来の業務を担うのに必要な知識やスキルが習得されていないこと等が背景にあると指摘されている。

就労移行支援事業者には、事業所の開設で初めて就労支援業務を開始したところも多い。そのため、事業者にもノウハウが蓄積されておらず、職場のOJTを通じて就労支援の知識やスキルを身につけることは難しいと想定される。

IV 望ましい人材育成のありかた

研究会報告書は、これらの課題を踏まえて、「第1号・2号ジョブコーチ」、障害者就業・生活支援センターの「就業支援担当者」、就労移行支

援事業所の「就労支援員」の4職種について、今後の人材育成のあり方とモデル研修プログラムを提言している。

1 役割遂行に必要な知識・スキル

これらの4職種を対象に、それぞれの専門人材としての役割、職務内容、求められる能力について、アンケート調査と関係者ヒアリング等を実施し、その結果を踏まえて整理したのが図1である。

この図から、所属組織による役割や職務の違いがあることは当然としても、雇用支援を担う人材には、①専門分野を横断して共通する基礎的知識・スキルと、②職務や専門分野の特性に応じた付加的知識・スキルのあることが指摘される。

2 基礎的および付加的な知識・スキル

(1) 基礎的知識・スキル

図1を踏まえて、研究会報告書では基礎的知識・スキルとして以下の領域を示した。

①就労支援の基礎的知識と理念：障害者が働くということ、職業リハビリテーション概論、障害特性と職業的課題、就労支援におけるケアマネジメント、就労支援のプロセスと自らの役割

②就労支援に関する制度：障害者雇用の現状と障害者雇用施策の経緯、労働関係法規の基礎知識、障害者福祉・教育関連の制度

③関係機関の役割・連携：関係機関の役割、関係機関の連携

④企業の障害者雇用の実際：企業経営の基本と企業の視点、事業所における障害者の雇用管理、事業所見学と実習

⑤就労支援の実際：就労支援機関の見学、ケーススタディ

これらは、講義や演習のみならず、就労支援の専門家や上級者から助言・指導を受けることや支援現場での経験の積み重ねや支援の振りかえり等を通じて自ら習得するべき部分も多い。

また、こうした雇用支援に直接的に必要な知識・スキルの前提として、対人援助の業務を担う人材としての知識・スキルが不可欠である。それらは、①支援者としての自己理解、②カウンセリングスキル、③コミュニケーションスキルなどで

図1 専門人材の役割と職務の整理表

	就労支援員	就業支援担当者	第1号ジョブコーチ	第2号ジョブコーチ
役割	(就労移行支援事業所の利用者に対し) 作業訓練や職場実習等を通じて、一般就労に必要な知識の習得及び能力の向上を行うとともに、求職活動の援助を行い、一般就労に送り出す役割	(活動区域内の就職を希望する障害者に対し) 地域の関係機関と連携し、相談から就職準備、職場定着に至るまで、個々の障害者に必要な就業面・生活面の支援をプランニング・コーディネートする役割	(社会福祉法人等の障害者を理解する側の立場から、)	(企業等の受け入れ側の立場から、)
職務	○一般就労への移行支援 ・職業準備性や作業遂行能力の把握 ・ハローワークへの求職登録等求職活動支援 ・職場実習の受入先の確保 ・関係機関と連携した職場開拓、職場定着 ○関係機関との連携	○一般就労を希望する障害者へのアセスメント ○個別の支援計画の策定 ○必要な支援のあっせん ○就職活動・職場定着支援 ○事業主に対する雇用管理に関する助言 ○地域における就労支援のコーディネート	○障害者の職場適応を容易にするため、職場においてアセスメントや事業所内の調整、職場での集中的支援からフォローアップまでのきめ細やかな人的支援を行う役割	○ジョブコーチ支援計画の策定 ○対象者及び職場のアセスメント ○作業工程の把握と分析 ○職場適応支援 ○ナチュラルサポートの形成とフォローアップ
求められる能力	○サービス管理責任者が策定する支援計画に基づき支援ができる。 ○利用者の特性を把握し、関係機関や事業主等に助言することができる。 ○関係機関の役割を理解し、必要に応じて連携することができる。	主任 ○個別の支援計画を策定し、支援の進捗管理ができる。 ○担当者に対して指導、助言ができる。 ○地域における就労支援全般をマネジメントし、就労支援ネットワークの構築ができる。	○支援計画を策定し、支援の進捗管理ができる。 ○経験の浅いジョブコーチに対して指導、助言ができる。 ○新たな仕事の切り出しや職務の再構成ができる。	○支援計画に基づき、職場適応支援ができる。 ○本人の特性を見極め、わかりやすい適切な指導ができる。 ○職場環境をアセスメントし、事業主への助言や環境整備ができる。 ○支援先事業所を把握し、事業所のニーズを把握できる。
		担当者 ○主任が策定する支援計画に基づき各種の支援ができる。 ○地域の関係機関と連携して支援ができる。 ○地域の労働市場を理解し、事業所のニーズを把握できる。	○支援計画に基づき、職場適応支援ができる。 ○本人の特性を見極め、わかりやすい適切な指導ができる。 ○職場環境をアセスメントし、関係者への助言や環境整備ができる。 ○障害者雇用について事業所内で理解を得る。	

出所：厚生労働省（2009）

ある。

これらの基礎的知識・スキルは、雇用・就労支援に関わる機関や人材が、ネットワークを構築して連携による支援を行う際の共通認識となる。その意味で、障害のある人（さらには、社会的弱者と見なされる全ての人）の支援にかかわる保健・医療・福祉・教育・雇用分野の専門職が共通して獲得すべきものだろう。

(2) 付加的知識・スキル

他方で、付加的知識・スキルには、それぞれの人材が所属する組織での役割遂行と不可分の関係にある。研究会報告書では、前述の4職種を育成するためのモデル研修プログラムが提唱された。

これら4職種の人材は福祉施設での経験を積んだ者が多いことから、モデルプログラムは、特に、企業での雇用と職場定着を目指す支援であること、そのためには、企業文化を知りそこでの役割行動のあり方について理解することの重要性を強調している。また、実践の場で即戦力として役

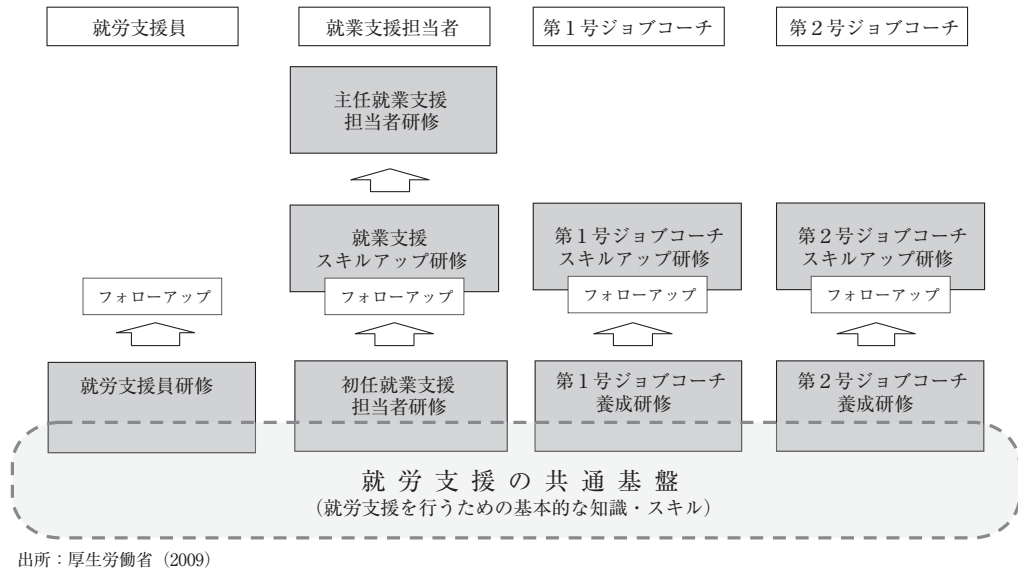
立つよう、演習や実習、他の関係機関の役割を深く理解できるような内容が盛り込まれている。

3 階層的な育成

前述のとおり、「障害者職業カウンセラー」は1年間の厚生労働大臣指定講習を経て正式に任命された後も、OJT研修、フォローアップ研修、専門第二期研修、専門第三期研修などの研修とセットになって、カウンセラーとしてのキャリア形成の道筋が明確に見通せる体制になっている。

だが、「第1号・2号ジョブコーチ」、障害者就業・生活支援センターの「就業支援担当者」、就労移行支援事業所の「就労支援員」は、障害者雇用で専断的に従事してその施策の実効性を担保する重要な人材であるにもかかわらず、その研修体制は新任研修カリキュラムが主体であり、そのキャリア形成に寄与する研修体系はこれまで明確になっていなかった。研究会報告では、この点を指摘した上で、研修体系を図2のように提唱した。

図2 専門人材の研修体系



ここでは、どの職種についても養成研修を終えた後のフォローアップの重要性を指摘する。また、「第1号・2号ジョブコーチ」と「就業支援担当者」については、「スキルアップ研修」の実施を提唱する。さらに、「就業支援担当者」の場合には「主任就業支援担当者研修」も含めた体系となっている。

特に、最近の障害者労働市場に急激に参入してきている精神障害や発達障害の人たちは、就労と生活の双方からの支援がないと雇用やその後の職場定着がむずかしい。そのため、この両側面を一体的かつ継続的に支援する障害者就業・生活支援センターの役割はますます重要になってきており、「就業支援担当者」の知識や技能の質的・量的な向上が強く求められてきている。前述した、「就業支援担当者」に加えて「主任就業支援担当者」研修は、こうした指摘を踏まえて最近になって開始されたものである。

V 人材育成に向けた今後の課題

障害のある人の雇用支援に従事する人材は、最初に示したとおり、非常に広範である。それは、雇用分野での支援対象に至るまでに、医療・保健・福祉・教育などの多分野の専門職の支援を経てき

ているからであり、それらの職種の人たちは、多かれ少なかれ対象者が働くことを含む地域生活の営みをしたいというニーズに応えようと努力しているからである。

この中であって、「障害者職業カウンセラー」「第1号・2号ジョブコーチ」「就業支援担当者」「就労支援員」などは特に重要な人材として、今後も、社会的な需要が高まることだろう。これらの人材を育成するに当たって、幾つかの課題を指摘する。

1 基礎的知識・スキルの普及

人はその発達の過程で障害(疾病)を受けることによって、多様な経験が制約されることになる。それが失敗経験の繰り返しとなり、否定的な自己概念を形成しがちになり、やがては、働くことの意義を含めた基礎的知識や能力が未熟なままに労働市場に参入することになる。そのため、発達の過程で関わる前述した多分野の人材は、多かれ少なかれ、そうした将来的に予測される事態を避けるための支援をすることが求められている。

言い換えると、成人期の活動を見越したキャリア教育的な支援ということになろう。その実践のためには、どのような分野の専門人材であろうと、雇用支援に関する「基礎的知識・スキル」に

ついて習得し、さまざまな機会を捉えて障害のある人に活用することが望ましい。

こうした「基礎的知識・スキル」を普及させることは、障害のある人の雇用支援の人材の裾野を広げて量的な拡大を目指すことになる。このことは同時に、雇用を支える幅広い人材が共通の知識・スキルを持つことで、地域の就労支援ネットワークを支える共通基盤を形成することにもなる。

2 キャリア形成を踏まえた育成

「障害者職業カウンセラー」をのぞけば、「第1号・2号ジョブコーチ」「就業支援担当者」「就労支援員」などはいずれも初任者研修が中心となっており、キャリア形成に向けた系統的な研修体制が整っていない。

それだけに、これらの人材のキャリアが、体系的な研修カリキュラムと一体的になって見通すことのできる体制を整えることが望まれる。また、所属している機関や組織では、OJTばかりでなく、支援機構や各種の学会等で開催される研修セミナー等に参加することを促すような人事処遇が望まれる。

3 処遇等のあり方

障害者の雇用を支える人材を育成し安定的に確保していくためには、労働環境の整備を図っていくことが重要である。特に、障害者の福祉施設で働く人材については、そのキャリア形成に応じた処遇の改善が求められよう。

また、専門性の高い高度なスキルを持った人材を育成するためには、将来的に専門職としての公的な資格認証の制度を導入することも考えられよう。全ての就労支援の施設や機関は、そうした認定された専門職を配置するような制度設計が望まれる。

4 大学教育における取組

今度の障害者雇用促進法の改正で、合理的配慮の義務や精神障害者の障害者雇用率への算入などが盛り込まれた。企業がこれらを乗り越えるには、今まで以上に専門的な人的支援が必要となる

う。だが、我が国のこの分野の人材育成は、前述したとおり卒業教育によってのみ賄われている。

そのため、予想される雇用支援の人材確保のためには、高等教育の場において障害者の雇用に関する専門知識・スキルを体系的に習得できるようにすることが望まれる。特に福祉関係学科をもつ大学等においては、職業リハビリテーションに関する講座・講義を開設することが望まれる。なお、講座の開設に際しては卒業生の進路が重要であり、前述の処遇等のあり方と不可分の関係にある。

VI おわりに

障害のある人に対する雇用支援に関わる人材は、さまざまである。障害に起因する多様な要因が複雑に関与するために、支援する人材も、その基盤となっている学問的・専門的分野は多様であり、かつ、所属する組織もさまざまである。

そうした諸事情が複雑に絡んでいることから、これまで検討してきたように、人材育成に関しては量的にも質的にも課題が山積みといった感じを払拭することは出来ないだろう。

福祉・教育分野を基盤とする人材においては、労働分野の支援に必要な知識・スキルは研修を受けただけではすぐに実践に活かせるとは限らない。だが、自らの役割を果たすために必要な知識・スキルを早い段階で習得し、関係機関との連携による障害者や事業所等に対する支援、経験者からの指導・助言、さらには支援ケースの振り返り等を重ねていくことで知識を深め、自らの支援スキルを磨いていくことが重要となる。

参考文献

厚生労働省(2007)「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。

——(2009)「障害者の雇用・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。

高齢・障害・求職者雇用支援機構職業リハビリテーション部(2012)「職業リハビリテーション人材育成検討委員会」報告書。

まつい・のぶお 文京学院大学人間学部教授。主な著作に『職業リハビリテーション学——キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系』(共編著、共同医書出版、2006年)。職業リハビリテーション専攻。