

【平成20年度厚生労働省受託事業・障害者保健福祉推進事業】

障害保健福祉サービスにおける 就労分野に関する アンケート調査



～就労支援員等への研修実施状況～



特定非営利活動法人
大阪障害者雇用支援ネットワーク

もくじ

はじめに……………4

1. アンケート調査の概要……………5

2. 各都道府県における就労支援サービスに関する現状について……………7

〔1〕自治体基礎統計……………8

〔2〕障害保健福祉サービス事業所……………8

2-1) 就労移行支援事業所の設置……………10

2-2) 雇用・就労の促進……………10

2-3) 就労支援員等の研修の有無と就労移行支援事業所……………11

3. 就労支援に携わる人材の研修実施状況について……………13

〔3〕-1 研修開催の現状（研修実施の有無）……………14

〔3〕-2 研修の委託……………15

〔3〕-3 研修の委託方法……………15

〔3〕-4 研修開催の経緯……………16

〔3〕-5 研修対象……………19

〔3〕-6 研修受講者の内訳……………20

〔3〕-7 研修の予算規模……………20

〔3〕-8 研修効果……………20

〔4〕研修を実施していない理由……………22

〔5〕人材育成の課題……………24

添付資料：障害保健福祉サービスにおける就労分野に関するアンケート調査 調査票……………27

4. 就労支援機関における人材育成の事例とニーズ……………31

障害者就業・生活支援センターとして地域の人材育成の事例……………32

就労移行支援事業所の立場から研修の必要性……………40

就労支援員等の研修に期待すること……………42

5. アドバンスト研修の実施状況……………45

5-1 大阪障害者雇用支援ネットワークでのジョブコーチ アドバンスト研修……………46

(実務者向けスキルアップ研修)実施状況

5-2 職場適応援助者養成研修 修了者 追跡調査……………49

6. まとめ……………55

～望ましい研修のあり方(企業の立場から/支援機関の立場から)……………56

7. 参考資料(研修実施要綱、カリキュラム)……………61

福島県……………62

茨城県……………66

千葉県……………68

さいたま市……………73

東京都……………77

愛知県……………78

名古屋市……………79

兵庫県……………81

神戸市……………83

鳥取県……………85

岡山県……………88

山口県……………89

高知県……………93

福岡県……………94

大分県……………98

長崎県……………100

おわりに……………104

はじめに

特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク ジョブコーチ事業部
大阪市職業リハビリテーションセンター 副所長 酒井 京子

障害者自立支援法の施行後、障害のある人を取りまく環境が大きく変わり始めています。とりわけ、「福祉から雇用へ」のかけ声のもと、一般就労に向けた新たなとりくみが全国あちらこちらで芽生え、障害のある人たちの一般就労の気運も高まってきています。

一方で、それぞれの地域において新しい就労支援の枠組みができ、新たに就労支援の役割を担う就労支援機関が誕生するなか、どのように就労支援を進めていっていいのかわからない、どうやって企業にアプローチをしたらいいのかわからない…等々、支援者側の不安やためらいの声が聞かれます。障害のある人たちの「働きたい」という思いをきっちり受けとめ、本人のもつ働く力を高め、就労へとつなぐためには、就労支援の知識や実践的なスキルが必要とされますが、それらのノウハウを身につける機会が不足しているため、有効な支援が展開できていないという現状もあります。

そこでこの度、厚生労働省からの障害者自立支援プロジェクトとしての事業の委託を受け、一般就労を支える人材の育成について各都道府県及び政令指定都市においてどのような環境が整っているのか、あるいは研修体制が整っていないのであればその要因は何か等について、労働行政及び福祉行政に対して実態調査を行いました。調査結果からは、それぞれの地域の人材育成に関するニーズや研修会の実態等のさまざまな側面が浮かびあがってきました。

就労支援を展開するにあたってはネットワークの存在が不可欠ですが、同様に就労を支える人材の育成を考えていくうえでも、教育、福祉、雇用、保健・医療等のさまざまな分野の枠組みを超えた形での研修のあり方が必要となってきます。人材育成のための研修の受講を通じてネットワークの構築が図られるといった、知識やスキルの習得以外の二次的な効果も研修会実施にあたって期待されます。

今回、研修を実施されている自治体から実施要綱やカリキュラム内容等の貴重な情報をご提供いただきました。研修会開催のノウハウがそこには満載です。それぞれの地域で研修を実施するにあたっての参考になれば幸いです。

最後になりましたが、お忙しいなか調査にご協力をいただきました担当部局の皆さま、また専門委員会にご参集いただきました専門委員の皆さまに深く感謝申し上げます。

第 1 章

アンケート調査の 概要

1. 調査目的

障害のある人の一般就労を支える人材（就労支援員等）の育成について各都道府県及び政令指定都市においてどのような環境が整っているのか、または研修体制を整えるにはどのような環境が必要なのかを実態調査し、望ましい研修のあり方について考察し、モデル研修の提案をすることを目的として実施した。

2. 調査の対象

都道府県、政令都市62自治体に配布（福祉部局、労働部局 124ヶ所）

3. 調査方法

郵送によるアンケート調査

4. 調査の内容

- 自治体の基礎統計、障害保健福祉サービス事業の指標
- 就労支援員等への研修実施の有無
- 研修の委託先、研修開催経緯、対象者、予算
- 研修の効果
- 研修を実施していない自治体に対して研修が実施できない理由
- 就労支援員等に携わる人材育成の課題

5. 調査期間

1回目：2008年12月5日（金）～2009年1月9日（金）

2回目：未回答の自治体へ再送

2009年2月10日（火）～2009年2月20日（金）

6. 調査票の回収状況

回収率：93.5%（124ヶ所に郵送し、63ヶ所から回答、うち宮城県、川崎市、大分県は福祉、労働両方の部局より回答あり）

○都道府県、政令指定都市のうち福祉、労働いずれかの部局または両方の部局からの回答があったものを回収率に反映する。

○締め切りまでに回答がなく、再度、アンケート用紙を郵送し、電話にて回答依頼を行ったが未回答であった自治体（沖縄県、静岡市）

第 2 章

各都道府県における 就労支援サービスに関する 現状について

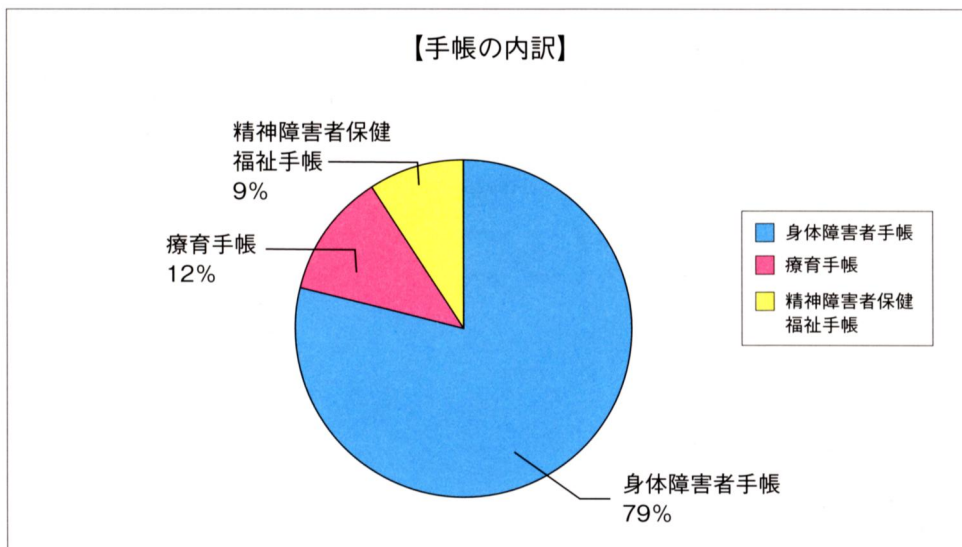
【1】自治体基礎統計

46都道府県、14政令市より得た回答を元に集計を行った。

自治体毎の総人口に占める各手帳交付台帳数の割合の平均値

身体障害者手帳	4.17%
療育手帳	0.62%
精神障害者保健福祉手帳	0.46%

手帳交付台帳数総数に占める各手帳の割合



【2】障害保健福祉サービス事業所

H20年9月現在の設置数について（自治体からの回答をそのまま記載）

自治体	就労移行支援事業所数（ヶ所）	就労移行支援事業定員総数（人）	就労支援員総数（人）	ジョブコーチ、ジョブサポーター等の数（人）
北海道	92	1,276	105	38
青森県	19	380	27	12
岩手県	27	255	記入無	13
宮城県	25	314	30	17
秋田県	10	101	11	13
山形県	4	42	記入無	12
福島県	12	130	13	14
茨城県	56	856	93	13
栃木県	30	319	53	4
群馬県	10	94	12	14
埼玉県	45	876	記入無	16
千葉県	26	304	記入無	22

東京都	79	1,043	107	0
神奈川県	27	記入無	記入無	32
新潟県	7	45	記入無	記入無
富山県	10	107	11	16
石川県	13	208	40	14
福井県	30	528	記入無	13
山梨県	10	78	11	12
長野県	25	319	32	25
岐阜県	10	115	19	13
静岡県	37	579	54	37
愛知県	43	545	64	記入無
三重県	13	182	記入無	2
滋賀県	32	342	32	49
京都府	28	464	31	18
大阪府	93	1,397	記入無	記入無
兵庫県	43	611	63	158
奈良県	14	119	17	13
和歌山県	13	146	13	記入無
鳥取県	4	38	記入無	記入無
島根県	16	166	記入無	6
岡山県	29	312	37	12
広島県	24	279	31	77
山口県	11	130	12	7
徳島県	8	84	記入無	15
香川県	8	100	8	11
愛媛県	17	206	22	20
高知県	9	100	28	6
福岡県	44	640	52	43
佐賀県	9	123	12	5
長崎県	19	189	24	25
熊本県	31	369	37	15
大分県	15	123	15	21
宮崎県	21	283	記入無	10
鹿児島県	17	247	34	9
札幌市	26	292	記入無	記入無
仙台市	17	202	記入無	記入無
さいたま市	14	220	19	4
千葉市	5	73	5	8
横浜市	19	301	記入無	30
川崎市	7	84	15	0
名古屋市	14	175	15	16
京都市	10	171	記入無	記入無
大阪市	25	288	不明	1
堺市	33	391	記入無	記入無
神戸市	19	291	28	19
広島市	2	40	6	0
福岡市	12	227	8	16
北九州市	4	60	10	記入無

2-1) 就労移行支援事業所の設置

障害者総数（手帳交付台帳数合計）を就労移行支援事業所数で除した設置割合は、最も設置数が多いところで、1,427名につき1ヶ所、少ないところでは、25,812名につき1ヶ所と20倍近い差があった。

1箇所あたりの手帳発行割合	
～3,000人	7
3,001～6,000人	27
6,001～9,000人	19
9,001～12,000人	4
12,000人～	3

同じく障害者総数（手帳交付台帳数合計）を就労移行支援事業定員総数で除した割合について、最も割合が高いところで88名につき1定員、低いところでは1,529名につき1定員と20倍近い差があった。

1定員あたりの手帳発行割合	
～300	15
301～600	30
601～900	9
901～	5
無回答	1

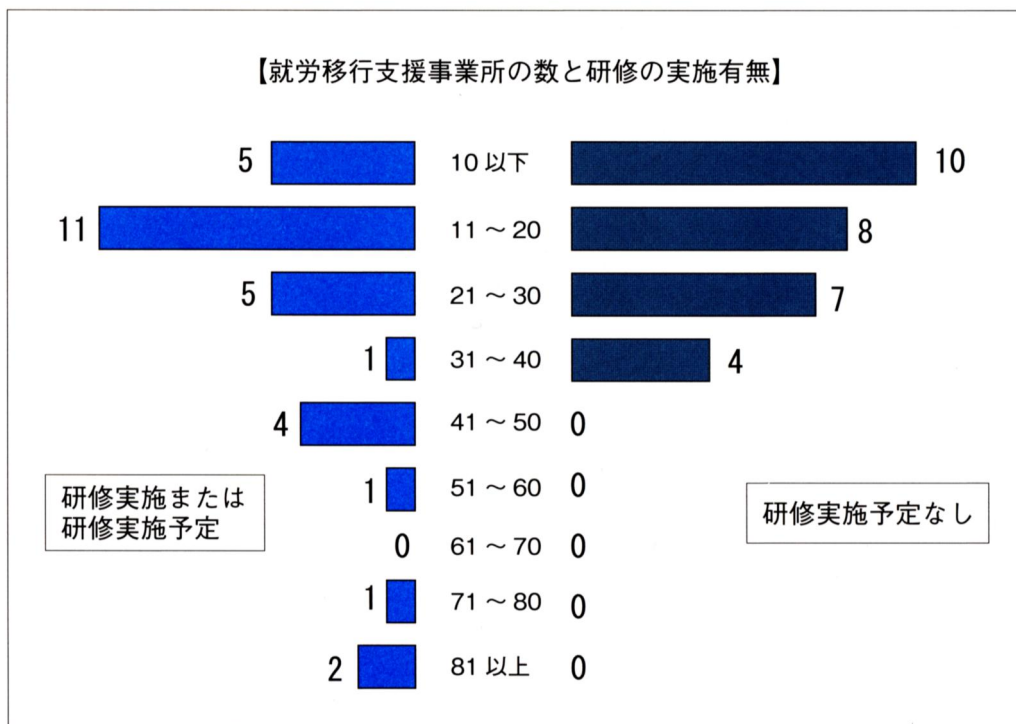
2-2) 雇用・就労の促進

障害者総数（手帳交付台帳数合計）を障害者就業・生活支援センターで除した設置割合は、最も設置割合が高いところで、9,829名につき1ヶ所、少ないところでは、108,377名につき1ヶ所と10倍近い差があった。

1センターあたりの手帳発行割合	
～20,000	15
20,001～40,000	25
40,001～60,000	9
60,001～80,000	2
80,001～100,000	1
100,001～	3
無回答	5

2-3) 就労支援員等の研修の有無と就労移行支援事業所

就労支援員等の研修会実施をしている自治体に設置されている就労移行支援事業所数の平均は32ヶ所であるのに対し、研修会を実施していない自治体に設置されている就労移行支援事業所数の平均は17ヶ所であり、就労移行支援事業所の数が多い自治体ほど研修会実施のニーズが高いと思われる。

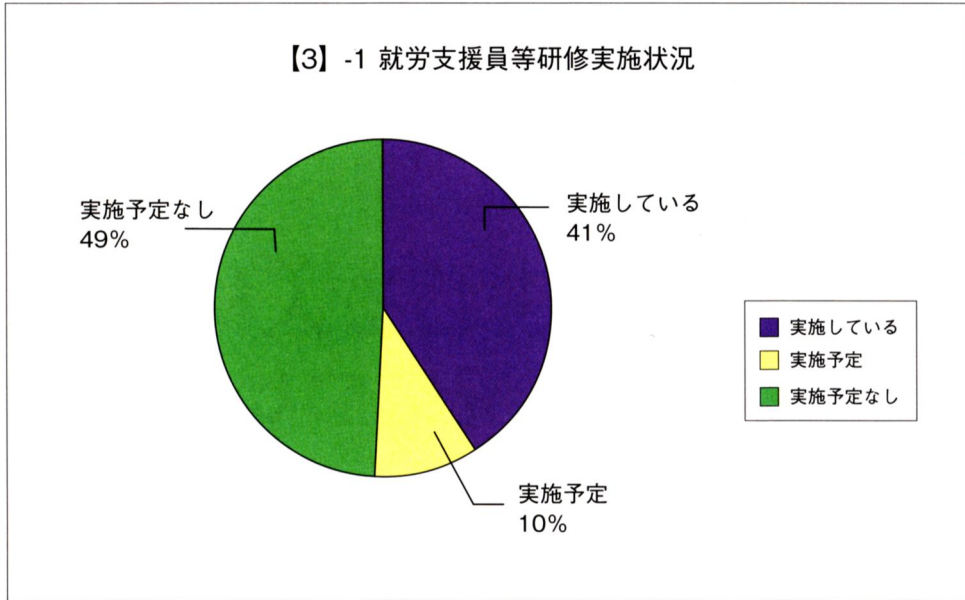


第 3 章

就労支援に携わる人材の 研修実施状況について

【3】-1 研修開催の現状（研修実施の有無）

就労支援員等のための研修を実施しているという回答があった自治体は、全体の41%にあたる25自治体であった。実施予定の回答をあわせると51%になり、半数以上の自治体で研修が必要と答えている。



・実施している自治体：25 うち研修実施に関する資料提供：16（塗りつぶし部分）

北海道	3日間	神奈川県	記入無	島根県	記入無	大分県	3日間
福島県	7日間	長野県	1日間	岡山県	1日間	さいたま市	1日間
茨城県	1日間	愛知県	6日間	山口県	4日間	川崎市	6日間
埼玉県	5日間	大阪府	3日間	高知県	3日間	名古屋市	2日間
千葉県	13日間	兵庫県	8日間	福岡県	1日間	鳥取県	3日間
東京都	6日間	和歌山県	12日間	長崎県	2日間	宮崎県	8日間
神戸市	5日間						

・研修期間：研修平均日数：4.2日間

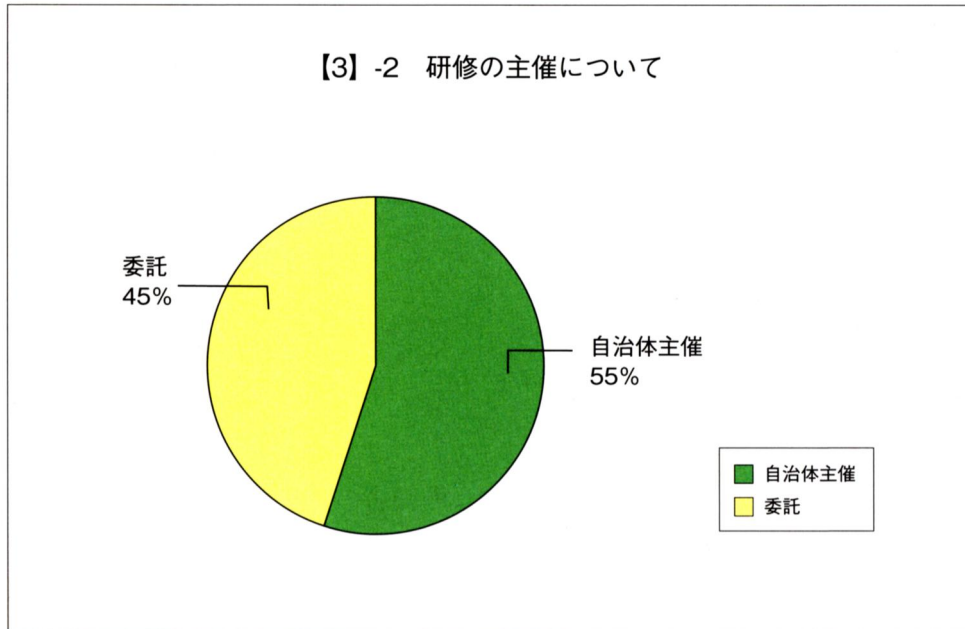
最短は1日間で座学のための研修

最長は13日間のうち5日間の企業実習を課す研修

（連続で期間設定をせず、週1日のペースで3週にわたって実施または、年間で2日間、3日間等で実施するスタイルをとっているところもある。）

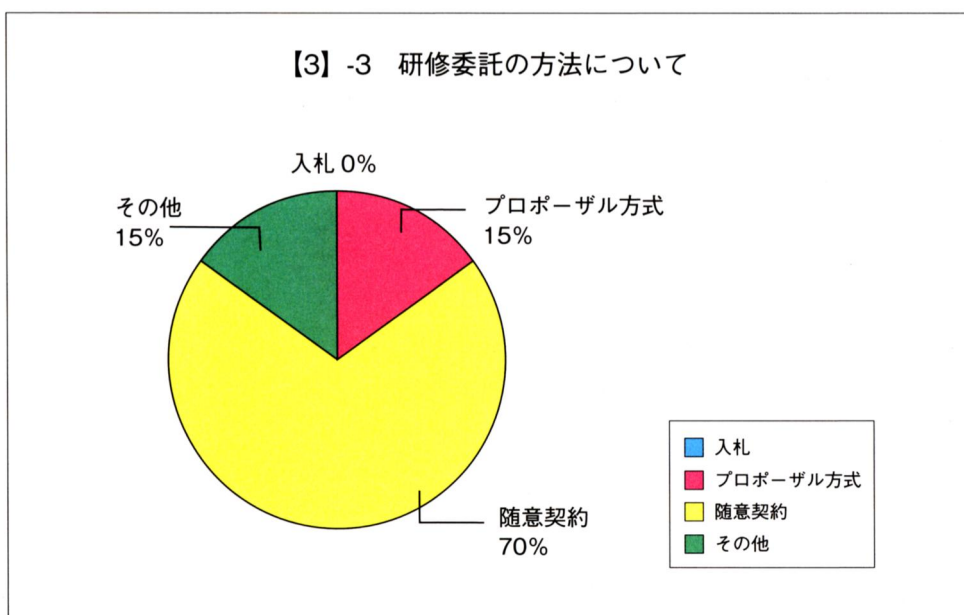
【3】-2 研修の委託

研修の開催にあたっては55%と半数以上が自治体主催で実施している。また、45%は外部の機関や団体に委託していると答えている。



【3】-3 研修の委託方法

研修を外部に委託していると回答した自治体のうち70%が随意契約を結んでいる。委託先を見てみると、「厚生労働大臣が指定する職場適応援助者養成研修の実施機関」をはじめとする就労支援に携わる人への研修ノウハウがある団体や障害のある人の就労支援のノウハウのある団体があがっている。



●その他（記述）

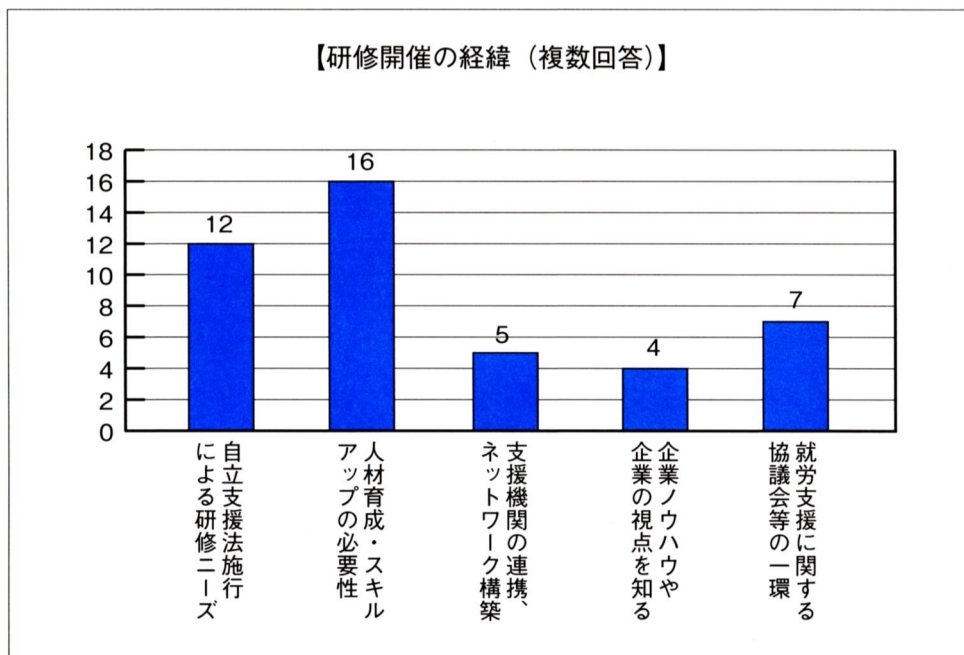
・都道府県、政令市が労働局、教育委員会、職業センター、就業・生活支援センターと共催している。

●委託先名称

社）北海道障がい者職親連合会（北海道）、社福）いわき福音協会（福島県）、各障害福祉圏域の社会福祉法人（神奈川県）、社福）AJU自立の家（愛知県）、社福）兵庫県社会福祉事業団（兵庫県）、社福）やおき福祉会・NPO）くらしえん・しごとえん（和歌山県）、社福）山口県聴覚障害者福祉協会（山口県）、福岡県障害者雇用支援センター（福岡県）、社福）南高愛隣会（長崎県）、NPO）大阪障害者雇用支援ネットワーク（大分県）、NPO）福井県セルフ振興センター（福井県）、社福）北九州市手をつなぐ育成会（北九州市）

【3】-4 研修開催の経緯

研修開催の経緯については、自立支援法の施行により障害のある人の就労支援に携わる人材育成や支援者のスキルアップを図る必要性があると回答する割合が多かった。



(記述内容の抜粋)

自立支援法の施行により研修ニーズがあった

- ・ 就労支援員への研修については、制度改革に伴う課題であり、障害福祉計画の目標達成に向け緊急に対策を講じる必要があったため。
- ・ 自治体で策定した「工賃向上プラン」に基づき施設職員の就労支援における専門性を高めることを目的とし開催。
- ・ 障害者自立支援法により就労系サービスが創設。成長力底上げ戦略により「福祉から雇用へ」の基本理念が提示されたため。
- ・ 就労移行支援事業所の就労支援員は一連の就労支援を担う最も重要な役割であるにも関わらずノウハウやスキルを十分持つ人材が不足している。そのため就労移行支援事業所からの一般就労が伸び悩んでいると考えられる。このままでは障害福祉計画に定められている平成23年度の福祉施設から一般就労者数の目標達成は困難であることから就労支援ノウハウを習得した就労支援員を育てることは急務であり本事業を実施している。
- ・ 現状においては、障害者のうち一般雇用されている人は依然として少ない。これは福祉施設における一般雇用に関する知識・理解不足、就労支援のノウハウ不足からの不安により、各支援施策の効果的な活用が十分に行われていないことがある。そのため就労支援の方法に関する基礎的な知識を高め、就職を希望する利用者に就労支援が効果的に行われるようセミナーを開催する。
- ・ 新体系への移行が進まないこと、一般就労への強化対策の一環として実施。
- ・ 「障害者就労移行支援強化事業」の一環として開催。研修のほか職業準備訓練に関するマニュアルを作成、配布。

人材育成・スキルアップの必要性

- ・ 障害者就業・生活支援センターのほかに障害者に身近な地域で職業相談から定着支援までを行う市町村障害者就労支援センターの設置促進をしている。年々設置箇所が増えてくる中で新規採用された職員の人材育成を目的にジョブサポーター研修を開催。
- ・ 障害者の就労支援、継続就労には、身近な地域での支援体制の確立が不可欠であるが、企業の視点からの障害者の「就労」を支援できる人が不足している。そこで障害者を雇用する企業の視点から質の高い就労支援ができる人材を育成することにした。
- ・ 自治体の目標値を目指して、就労支援体制の強化を図る。人材育成策として2008年度より連続した研修を開始。
- ・ 障害者の福祉施設利用から一般就労の移行を促進するために福祉施設の職員を対象に就労支援を担う人材を養成。
- ・ 就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センターの就労支援員等の支援スキル向上が必要と考えられたため。
- ・ 障害者に対する就労移行支援は本人の就業能力を高めるだけでなく同時に身体面や精神面の支

援も必要となる等、高度化、複雑化していることから障害特性に応じた支援技術の習得、向上を図るため研修が必要。

- ・新体系サービスである就労系事業所から一般就労した利用者から様々な相談が寄せられどのように支援すればよいかわからないという声があった。就労支援員には企業との折衝など従前の支援方法の延長線上では対応できない課題に直面することが予想されることから就労支援員の就労支援に関するスキルアップの必要性が感じられた。先進事例や、ジョブコーチ研修などを参考に研修に至った。
- ・就労支援を重点課題として策定している。その中で教育、労働、福祉の連携を強化し、実務者レベルで構成する障害者就労支援コーディネート会議を運営。この会議で企画し現場で従事する就業支援担当者の力量向上と技術の習得が急務と思われ実践的な内容で実施した。
- ・障害者自立支援法の施行を契機に障害者就労の機運がますます高まり施設職員の就労支援に対する意識や支援スキルの向上が求められる。障害者の就業面、生活面の一体的な支援を行える職員を養成するためには大学や専門学校等の社会資源やネットワークを生かして地域の実情を踏まえた就労支援プログラムを開発、運用していくことが有効。

企業ノウハウや企業の視点を知る

- ・平成19年度から実施した経営アドバイザー派遣事業では、全体として工賃の引き上げが進んでいるとは言いがたい現状がある。この他施設管理者等に対して集中的に企業のノウハウ、視点を知るための研修を行う。

支援機関の連携、ネットワーク構築

- ・県内の就労支援体制強化の一環として新しいサービスである就労移行支援事業所の支援スキルの向上とともに他の支援機関との連携体制の構築が必要と考え、障害者就業・生活支援センターと共催で勉強会を開催。
- ・障害者の雇用や職場実習受け入れ等に積極的に企業を開拓、認証する。「障害者雇用応援団事業」を実施しているが障害者への理解があっても具体的なノウハウがないために受け入れを躊躇する企業が多く、支援する側の福祉事業所も就労支援のノウハウが乏しいという実態があったため研修を実施した。

就労支援に関する協議会、他事業の一環

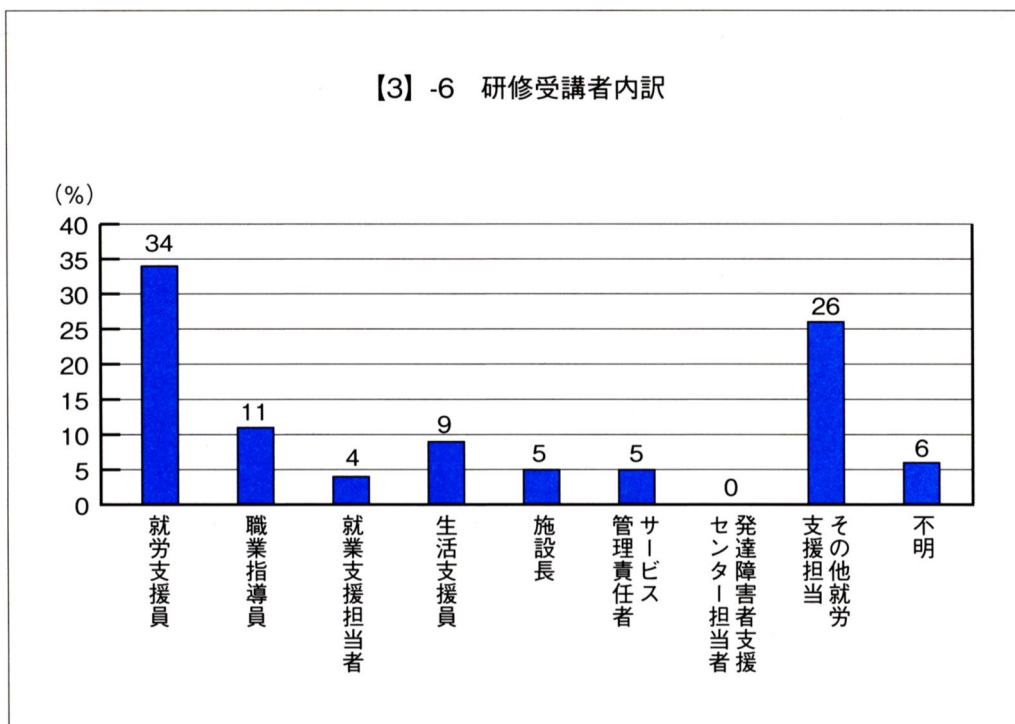
- ・各障害福祉圏域の障害者自立支援協議会等の活動を通じた就労支援のための市町村域を超えたネットワーク作りの中で研修会を開催しているところもある。
- ・厚生労働省からの委託により障害者職業能力開発プロモート事業の一環として開催。
- ・県庁内の商工関係部局、福祉関係部局、教育委員会と労働局で就業支援の協議会を設置しており、職業センターを含めて共同で開催することになった。
- ・障害者自立支援法の施行により障害者の就労支援担当が配置された。福祉施設から一般就労に関する知識、経験が不足しており、もともとの就労支援ネットワークを生かして研修を行うこととなった。
- ・県のジョブコーチ養成研修として企画されたが就労移行支援事業所の就労支援員も参加している。
- ・県職員派遣による就業支援ワーカーを平成20年度から民間に委託し、新規採用のワーカーに対する研修を行っている。その研修会の一つに就労支援を実施している施設職員も受講可能とした。
- ・職業センターとの共同主催とした。講師は障害者職業カウンセラー

【3】-5 研修対象（自由記載）

- ・就労移行支援事業所の就労支援員
- ・就労移行支援事業所へ移行予定をしている事業所、施設の就労支援を行う職員
- ・就労継続、旧法授産施設、地域活動センター、小規模作業所、障害者就業・生活支援センターの職員、職業指導員
- ・民間企業の人事担当者、県庁での職場実習受け入れ箇所の職員等
- ・対象者を限定せず
- ・働く障害者を支えるボランティア、大学生
- ・特別支援学校教諭、ハローワーク職員
- ・障害者支援施設運営法人代表者、市町村障害者福祉担当課職員
- ・福祉施設等における就職を希望する障害者、支援者

【3】-6 研修受講者の内訳

研修受講者は就労支援員が多いが、就労支援に携わるさまざまな職名の人材が受講している。



【3】-7 研修の予算規模

予算規模（平均） 1,456千円

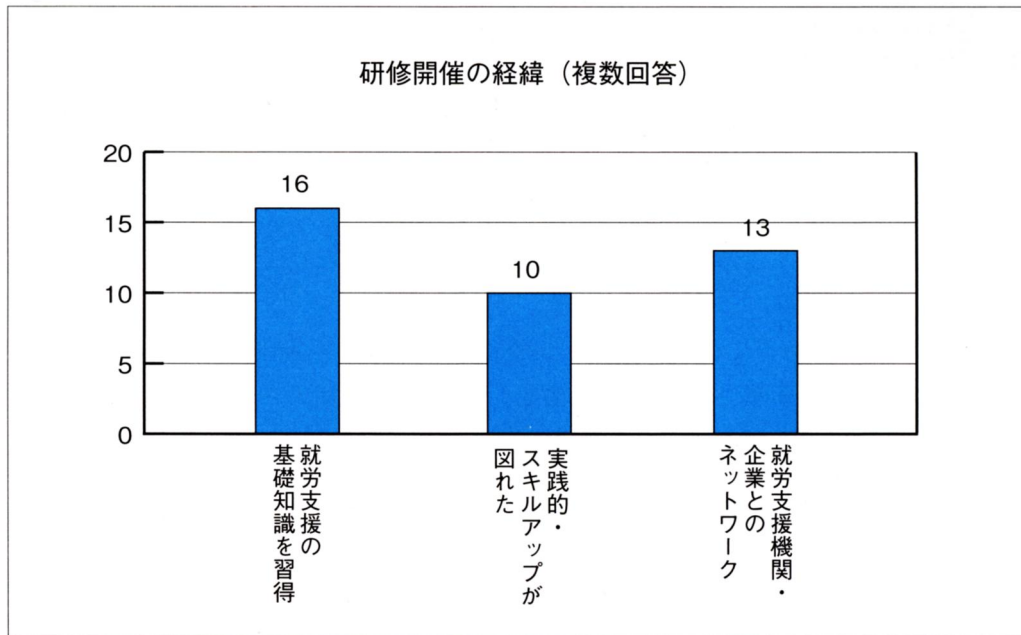
予算規模（最高額） 5,128千円

予算規模（最低額） 0千円(人材育成に特化した予算計上はしていないため)

自治体主催、委託に関わらず予算規模をあげてもらった。研修日数が長い研修は、概して予算規模が大きい傾向にあった。

【3】-8 研修効果

研修を開催して効果があったとの回答が多くあった。記述内容を大別すると「就労支援の基礎知識を習得できた」「実践的・スキルアップが図れた」「就業支援機関・企業とのネットワークができた」との記述が主であった。



（記述内容の抜粋）

就労支援の基礎知識を習得

- ・ 労働施策に係る基礎知識の習得が図られ就労支援員等の底上げができた。
- ・ 就労支援に対する認識を高めることができた。就職や職場定着を実施しこの研修の成果が上がっている。
- ・ 研修参加者も多くニーズは高い。研修内容についても修了者から高い評価を得ている。
- ・ 全8回、延べ244人（定員50名）が参加。障害のある人が働くための基礎知識を幅広く学んでもらえたと感じます。
- ・ 就労支援に対する職員の認識に変化があった。就労支援に対する意識の芽生え、利用者の可能性の発見。
- ・ 障害者を雇用している企業における人材育成方法を学ぶことができたので就労移行支援事業所でも活用できそうとの声が多かった。
- ・ 県内、県外の先進的な取り組みについて直接聞き、受講者の意識啓発につながった。
- ・ 雇用支援センターの準備訓練、実習や定着支援について多数の事例を用いて説明、実務について理解できた。障害者職業センター主催の講座を開催することで内容を深める。
- ・ 就労支援のための知識、ノウハウが習得できた。
- ・ 企業における障害者雇用の状況や考え方がわかった。
- ・ 就労支援に対する意識啓発、各関係機関が互いに顔が見え相互を補完する関係作り。
- ・ 支援に関する基礎的な知識の習得ができた。
- ・ 就労支援員等の意識の変化、個別支援計画の作成及び見直し（アセスメント～計画作成～訓練～実習等）一連の流れの確認。

実践的・スキルアップが図れた

- ・ 専門的知識の習得に役立った。今後は職場で活用していきたいとの感想があった。
- ・ 5日間の研修を通して自然と参加者間で仲間意識が芽生える。短期間で就労支援のエッセンスを学ぶことができるので新しく障害者の就労支援に携わる人にとって即、現場の業務に生かすことができる。中堅職員にとっても系統立てて研修を受けることで新たな課題や知識不足に気づき業務の質の向上につなげることができる。
- ・ 平成20年度新規事業であるため、事業が一部終了していないが、研修に企業実習を取り入れ「企業で働く」ことの体験と事業主との意見交換を行ったため企業の求める人材、企業の経営努力等の企業の視点を理解できたと考える。障害者就業・生活支援センターの支援方法や企業、障害者双方に対する支援への同行を取り入れているため実践的な支援の習得が期待できる。
- ・ 障害者の就労支援に対する意識の高い企業や支援者を育成することができた。また企業と支援者が共通の目的について議論を深め、お互いを知る良い機会になった。
- ・ 事例を題材としてスーパーバイズをする形で机上のものではなく実際の経過を把握でき一定の成果につながっている。

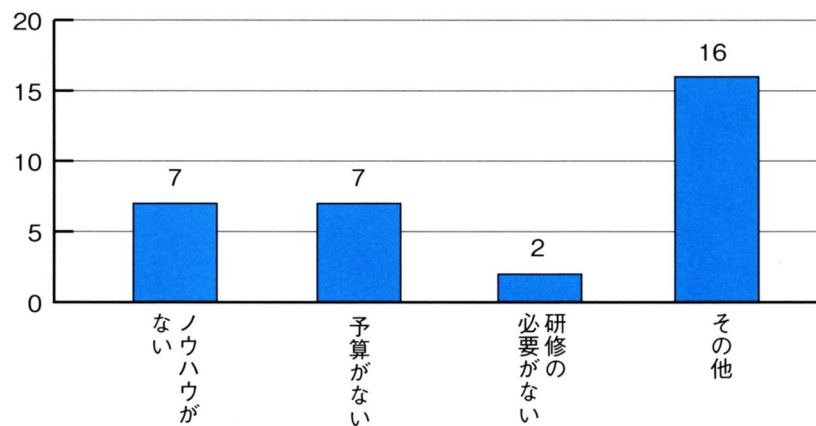
支援機関、企業との連携ネットワーク構築ができた

- ・ 就労支援の技術の向上、事業所間の情報交換・ネットワーク作りが図られた。
- ・ プレゼンテーション研修等福祉の枠にとどまらない内容等これまでにあまり就労支援従事者が受けたことのない科目を取り入れるようにしたことで視野の広がりや機関同士の連携を図ることができた。
- ・ 職業カウンセラーと地域の連携が行いやすい環境となった。
- ・ 就労支援に対する職員の認識に変化があった。就労支援に対する意識の芽生え、利用者の可能性の発見。支援方法の新たな気づき、ネットワークの重要性。
- ・ 就労移行支援事業所と他の就労支援機関との結びつきができてきた。就労移行支援事業所間での情報共有も始まっており支援技術の向上も期待できる。
- ・ 研修修了者がそれぞれの地域で活躍することにより企業での障害者の受け入れがスムーズになることを期待している。地域ごとのネットワーク構築を維持していきたい。
- ・ 各障害福祉圏域の研修会はまだ少ないため今後成果を具体化していく。

【4】研修を実施していない理由

研修を実施していない理由について問うと、選択項目による回答よりもその他での記述回答が多かったため右に記載する。

【4】研修会を実施していない理由（複数回答）



その他（記述内容の抜粋）

他の行政機関で実施しているまたは支援員研修にかわる研修会、勉強会を活用

- ・労働局にて実施。
- ・基金事業の就労支援ネットワーク構築事業の研修会等を活用。
- ・「就労支援ネットワーク構築事業」で圏域ごとに労働・福祉・教育等の関係機関担当者が参加する勉強会を年2～3回開催。

就労支援員等研修以外の研修を重視

- ・法人の内部研修及びサービス管理責任者の役割を重視しそれらの研修を優先。
- ・工賃倍増事業において施設長、施設職員を対象にした研修会を実施している。
- ・工賃倍増に取り組む中で施設職員を対象とした営業力向上等の研修を実施しているため。

検討中

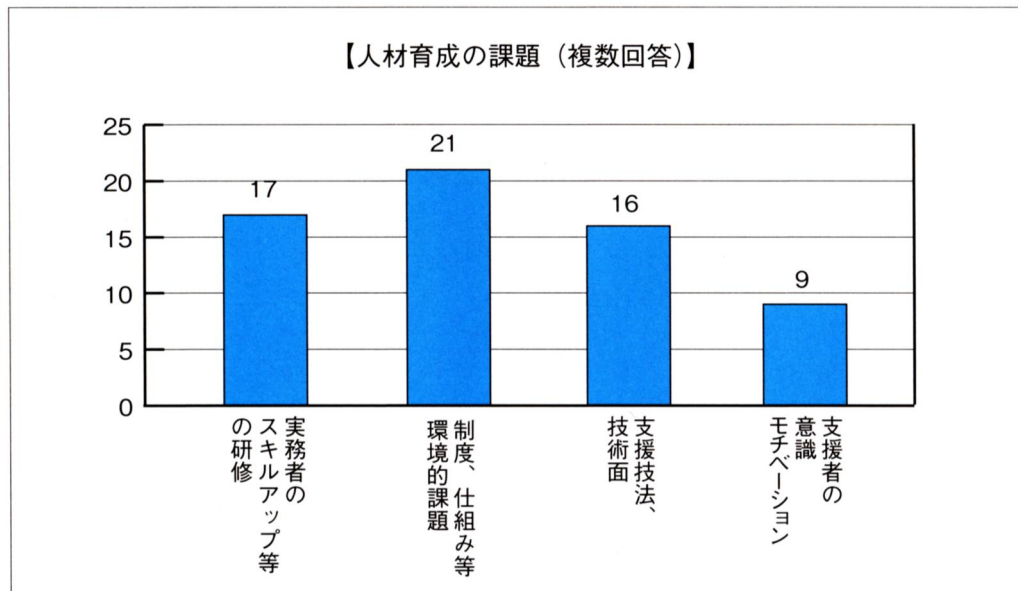
- ・就労移行以前の取り組みについて親の会などを通じて実施できないか検討中。
- ・人材育成の方策について検討中。
- ・今後の課題。

上記以外

- ・施設の独自研修に任せている。
- ・開催の要望がないから。
- ・都道府県が実施するものであるから（政令指定都市からの記述）。
- ・未検討。

【5】人材育成の課題

人材育成の課題については自由記述にしており、記述内容は下記の4項目に大別できる。「制度、仕組み等環境的な課題」をあげているところが一番多く、次に職務や経験に応じた研修体系が整理されておらず実務者のスキルアップにつながらないことを課題としているところが多い。



（記述内容の抜粋）

実務者のスキルアップ、研修体系、職階性に関する課題

- ・ 就労支援員の技術向上を図る研修開催回数や種類（レベルに応じた内容）が少ない。
- ・ サービス管理責任者、管理者、支援員等の職階性に応じた研修体系の構築が必要。
- ・ 本研修を受講した者に対する今後の活用が課題。
- ・ 就労支援に必要な知識やノウハウが蓄積されていない。
- ・ 情報共有の場、フォローアップが必要であると考えている。
- ・ 研修修了者がそれぞれの施設で職員の指導者となること。
- ・ 就労支援員が相談する機関や情報共有するネットワークがない。
- ・ 就労支援員が一連の就労支援を行なうための基礎的なノウハウの習得はできるが、さらに就労支援員が各施設において一般就労の実績を挙げていくには就労支援の現場で実践的な経験を積んだ上で、さまざまなネットワークを活用しながら効率的に就労支援を行うことができるような人材が必要でありその養成が課題である。
- ・ 就労移行支援事業所等の専門知識、技術向上に向けた研修。
- ・ 知的レベルは高いが、行動に問題のある精神障害者の就労支援にあたっている人から困難さを訴える声が多く、そのあたりにポイントを絞った研修が必要。
- ・ 人材育成に関する研修実施には企業見学や実習などのカリキュラムが必要。企業を多く開拓することが課題。
- ・ 経験や支援上の課題に応じた研修を実施する必要がある。
- ・ 就業支援担当者のレベルに応じた研修ができていない。

- ・ 基礎的な内容より高度な研修を企画する必要性を感じている。
- ・ 人材量の確保とともに質の向上が必要

制度、仕組み等環境的な課題

- ・ 就労支援員が日程や経費（参加費や旅費）の問題で参加できにくいこと。
- ・ 就労支援員については、サービス管理責任者のような研修が義務付けられておらず、職員自身も資質向上を図ろうにも研修の機会が得られない。
- ・ 都道府県ごとではなく、国が研修受講を義務付けることが必要。
- ・ 法的に定められた事項ではないため、研修会を独自に開催することは県の財政状況から困難である。国においても県においても就労支援策については雇用施策と障害福祉施策の両方にまたがっており相互の連携が課題。
- ・ 優れた支援技術や就労実績を反映した報酬体系が必要と考える。これらの事項が評価されることにより就労移行支援事業者が主体的に人材育成を行うことができる環境が整う。県レベルで就労支援に関する研修を受けることができる体制作りが必要。
- ・ 専門研修実施の意義はあるが、専門的な研修は直営での実施が難しい。県内で受託できる法人が少ない。県単独事業のため予算確保が難しい。
- ・ 新体系への移行率が低く、中でも就労移行支援事業所へ移行する予定数が見込めない状況であり人材育成の必要性を感じた。「就労支援関係研修修了加算」が創設される予定であり、その内容に対応できることが必要。日数をかけて研修を行いたい事業所の体制などの理由で参加が望めない。
- ・ 就労支援に携わる人材育成については事業所の管理、監督を行う都道府県がなすべき責務であるが、市町村として何をすべきか今後の検討課題。
- ・ 福祉施設に在籍するジョブコーチがまだ10名程度しかおらず年齢的にも偏りがある。また福祉施設からは就労支援員の人材不足や財政面の問題により施設における人材育成研修の効果的な実施が難しい。各施設における就労支援の実情や人材育成に関する具体的なニーズを把握するために平成21年1月より市内の授産施設や就労移行支援事業所等を対象にアンケートを実施している。
- ・ ジョブコーチについても職業センターが想定している支援と障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者が求めている機能に隔たりがある。
- ・ 各支援機関が連携するにあたり共通する手法とそれぞれの機関が互いに相手機関の機能に対する理解を深めることが重要。
- ・ 客観的に職能を評価する場や研修などの機会が少ない。
- ・ ジョブコーチが少ないこと。
- ・ 就労継続A型事業所がない。
- ・ 事業所や担当者が相互に知識習得や情報入手のためのネットワーク作りをするとともに既存のネットワークの強化。
- ・ 研修を行うことでノウハウを蓄積するとともに就労に関する関係機関と連携がとりやすいような仕組みづくりが必要。

支援者の技術面に関する課題

- ・ 利用者のアセスメント。
- ・ 特別支援学校及び病院等との関係調整技術。
- ・ 利用者とのコミュニケーション技術。
- ・ 就労支援員に企業開拓のノウハウがない。
- ・ 職業リハビリテーションの理解や技術の習得が進んでいない。
- ・ 働ける人、働けない人と序列化してしまうことについてモチベーションを維持したまま働けない人の支援を続けること。
- ・ 事業内容、計画の見直しが必要であり、新たな要素への取り組みや発見ができる意識を身につけること。
- ・ 就労支援を円滑に行うためには障害者及び企業両方のニーズを踏まえ支援をすることが不可欠。
- ・ 福祉的視点のみでは支援方法に限界が生じる。したがって雇用側の実情も理解した支援を求められる。
- ・ 支援対象者一人ひとりに対応した個別支援計画の作成能力と計画実行。
- ・ 職域拡大を含めた作業分析力と企業に対する提案型の支援。

支援者の意識、モチベーションに関する課題

- ・ 支援員の意識改革等の課題。
- ・ 障害者の就労支援においては、職業相談から職場定着に至るまでその成否は携わる個々のマンパワーによるところが大きい。そこで携わる職員のモチベーションをいかに高め資質を向上させていくことができるかが課題。
- ・ 就労支援員の多くは障害者への支援は行えるが、障害者を雇用する企業を支える視点が不足していると考えられる。職域の開拓や継続雇用を支えるための支援には障害者と企業の双方の考え方を持つことが重要である。
- ・ 法外の作業所から就労移行支援事業所に移行した施設ではまだ就労支援のノウハウが少ないところも多くあり、機関によって経験に差がありすぎるためどう引き上げていくかが課題。
- ・ グループワークによる研修を行ったところ障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者と施設職員との間で就労支援に対する明確な違いが現れた。
- ・ 利益追求という企業経営・戦略の考え方が十分でない。
- ・ 施設職員、家族、特別支援学校の先生の就労に関する意識改革が必要。
- ・ 就労移行支援事業所の中で一般就労に対する意識に温度差がある。B型に移行したかったが自治体枠の関係でやむを得ず移行支援事業所に移行した施設の意識が低い。
- ・ 各施設において就労への考え方や取り組みにばらつきがある。

障害保健福祉サービスにおける就労分野に関するアンケート調査

【平成20年度厚生労働省受託事業・障害者保健福祉推進事業】

特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク

<<調査の目的>>

平成18年4月に障害者自立支援法が施行され、障害のある人をとりまく環境が大きく変わるなか、各自治体におかれましては新たな障害福祉計画を策定し、総合的な施策の展開を図られていることと思います。本調査は、就労移行支援事業所を中心に障害福祉サービス事業所における就労支援に携わる者の人材育成についての状況を把握するために行うものです。大変お忙しいなか、恐れ入りますが、何卒ご理解のうえご協力を賜りますようお願い申し上げます。なお、回答内容を本調査の目的以外に用いることはいたしません。

NPO法人大阪障害者雇用支援ネットワーク
代表理事 関 宏之

【アンケートの締め切りと返送方法】

平成21年1月9日(金)までに下記の返送先に郵送、FAXいずれかの方法でお送り下さいますようお願い致します。

【アンケートの返送先及び問い合わせ先】

特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク

〒540-0031 大阪府中央区北浜東3-14 エルおおさか11F
TEL(06)6949-0350 FAX(06)6949-1256
E-Mail o-isc@onyx.dti.ne.jp
担当:伊集院、森

自治体名 _____

部署名 _____

ご回答者氏名 _____

【1】貴自治体の基礎統計についてお伺いします。

年 月 日現在

1-1 総人口	_____	人
1-2 身体障害者手帳交付台帳数	_____	人
1-3 療育手帳交付台帳数	_____	人
1-4 精神障害者保健福祉手帳の所持者数	_____	人

【2】貴自治体の障害保健福祉サービスの中の下記の事業についてお伺いします。

指標名	現在(H20年9月現在)	目標年(平成 年)
1)障害保健福祉サービス事業所について		
就労移行支援事業所数	ヶ所	ヶ所
就労移行支援事業定員総数	人	人
就労支援員総数	人	人
2)雇用・就労の促進		
障害者就業・生活支援センターの箇所数	箇所	箇所
ジョブコーチ、ジョブサポーター等の数	人	人

【3】-1 就労支援員等のための研修会を実施していますか。

選択

1.実施している 日間
 2.予定をしている
 3.予定はない

(⇒3の場合【4】にお進みください)

【3】-2 上記設問で1または2と答えた方にお伺いします。

就労支援員等の研修会の開催は、貴自治体が主催ですか？ それとも外部機関に委託されていますか？

選択

1.主催している
 2.委託 (⇒次の設問にお答えください)

【3】-3 上記設問で 2. 委託していると回答された方にお伺いします。
下記のいずれの方法を採っていますか。

選択	<input type="radio"/> 1.入札	<input type="radio"/> 2. プロポーザル方式	<input type="radio"/> 3.随意契約	<input type="radio"/> 4.その他
----	----------------------------	-----------------------------------	------------------------------	-----------------------------

委託先名称 _____

【3】-4 どのような経緯で研修を開催することになったかについてお聞かせください。

【3】-5 研修はどのような方を対象に実施していますか。

【3】-6 研修受講者の内訳がわかればお書きください。

1 就労支援員	_____ %
2 職業指導員	_____ %
3 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者	_____ %
4 生活支援員	_____ %
5 施設長	_____ %
6 サービス管理責任者	_____ %
7 発達障害者支援センターの就労支援担当者	_____ %
8 その他就労支援に携わっている者	_____ %
9 不明	_____ %

【3】-7 就労支援に携わる人材育成のための事業の予算規模をお書きください。

_____ 千円

【3】-8 研修を開催してみて具体的にどのような成果がありましたか。

【4】 就労支援員の研修会の実施予定は無いと回答された方にお伺いします。
実施していない理由をお書きください。

選択

1.研修会開催のノウハウがない(研修内容や講師等)

2. 研修会のための予算が確保できない

3.研修会の必要はない

4.その他(

【5】 就労支援に携わる人材育成について、貴自治体において課題と考えていらっしゃる事柄がありましたらお書きください。

設問【3】-1 で就労支援員等のための研修を実施または実施予定とご回答いただいた自治体の方をお願いいたします。
よろしければ、カリキュラム、開催要項等をお送りください。

お忙しいなか、ご回答ありがとうございました。

第4章

就労支援機関における 人材育成の事例とニーズ

障害者就業・生活支援センターとして 地域の人材育成の事例

加古川障害者就業・生活支援センター
主任就業支援担当
西川 善美

～はじめに～

加古川障害者就業・生活支援センターは、2007年までは障害者雇用支援者養成研修会を開催し、就労支援に携わるボランティアの養成ならびに地域の就労支援者の人材育成に携わってきました。この間、障害者雇用促進法の改正、学校教育法の改正、そして障害者自立支援法の施行に伴い、障害のある方の就労意欲が高まり、福祉・教育から一般就労へと大きく動き出す中で、明らかに研修会の内容も啓発を目的にした形態から実践参加型に変化してきました。ここで、当センターが近年実施した研修内容をご報告します。

1. 障害者雇用支援者養成研修会 / 地域の就労支援力底上げのための障害者就労支援研修会

2006年度

2006年度は、障害者雇用促進法の改正に伴い、精神障害のある方の相談支援が急増した年だったため、精神障害のある方の就労支援にスポットをあて、研修会を開催しました。

第1回（基礎講座）

- ・「精神障害者の働きたいを実現するために」（ハローワーク神戸 貞丸氏）
- ・「紀南障害者就業・生活支援センターの日々の活動について」
(紀南障害者就業・生活支援センター 横矢氏)

第2回

- ・「障害者雇用を促進するために」（ハローワーク加古川 山下氏）
- ・事例発表 1 「Tさんの就労支援を通して〈失敗事例の検証〉」
(加古川はぐるま福祉会 中川氏)
- 2 「Mさんのキャリアアップするための再チャレンジ」
(加古川はぐるま福祉会 荻田氏)
- 3 「Kさん再起をかけて！〈時短に伴う業務変更と改善〉」
(加古川はぐるま福祉会 西川)
- ・ミニシンポジウム「チームケアによるさまざまな支援」
(加古川はぐるま福祉会 岡崎氏、ハローワーク加古川 山下氏、

兵庫県立いなみ野養護学校 秋定氏、障害者等相談支援コーディネーター 濱口氏)

2007年度

2007年度は、当法人が「就労移行支援事業」と「就労継続支援事業B型」の新事業体系に移行した年度です。新事業体系に移行して1年が過ぎようとするなかで、事業ごとのカラーをどう出していけば良いか、二つの事業を効果的に進めていくためには、どんな取り組みが必要なのか、職員一人ひとりが試行錯誤しながらの1年でした。

第1回は、これまで積極的に使ってこなかった委託訓練を活用し、ステップアップに繋がった事例を紹介するとともに、委託訓練の効果的な活用方法と課題について学びました。また、「就労移行支援事業」を効果的に進めるために『座学』を導入し、プログラム化していった独自の取り組みを紹介しました(参考資料1)。新事業への移行に伴い、利用期間が2年と定められている「就労移行支援事業」のオリジナルのカラーを出していく必要性を感じていました。一方で、就職に結びついても、生活面の課題から離職に繋がるケースが多いことから、職場定着するための社会性や生活力を高める一つのきっかけ作りとして、事前学習が有効ではないかとの思いから、全職員が協力して一つのプログラムを試行錯誤しながら作り上げていった過程と、見えてきた効果、今後の課題について紹介しました。

第2回は、発達障害への関心が高まり、発達障害のある方やその家族からの相談が増えた年でもあったことから、発達障害や高次脳機能障害のある方の就労支援にスポットをあてた研修会を実施しました。

第1回

- ・「『さまざまな委託訓練』という制度を有効活用するために」
(大阪市職業リハビリテーションセンター 酒井氏)
- ・「委託訓練拠点校コーディネーターとして具体的な取り組み」
(兵庫県立障害者高等技術専門学院 大森氏)
- ・「委託訓練を活用して施設から雇用の場合へ移行支援」(加古川はぐるま福祉会 山田氏)
- ・「就労移行支援事業を効果的に進めるために『座学』を導入」
(加古川はぐるま福祉会 中川氏)

第2回

- ・「多様な障害のある人の就労に至るまでのスキルアップと就労支援」
(兵庫障害者職業センター 田中氏)
- ・「ハローワークでの職場実習を通してスキルアップ…そして就職」
(ハローワーク加古川 池上氏)
- ・対談「企業の方から学ぶ生きた就労支援」
(社会福祉法人 鶴林園 田村氏、新関西衣料サービス(株) 森氏、
兵神機械工業(株) 井澤氏、コーディネーター…加古川はぐるま福祉会 岡崎氏)

2008年度

2008年度は、障害者雇用の促進については国の成長力底上げ戦略にも謳われ、公的機関において、チャレンジ雇用や職場体験実習という形で、やっと知的障害者等の障害者雇用の取り組みや受け入れが進みました。一方で、「ただやっているだけ」という制度・政策ありきで、中身の伴っていないと

ころがあまりにも多いのが現状です。兵庫県は全国に先駆け、2008年6月10日に兵庫労働局主催で「兵庫県下の公的機関の障害者雇用を進めるためのセミナー」が開催されました。この研修会には県下のほぼ全ての自治体や公的機関が参加しました。公的機関に対して行われた事前アンケートでは、「職場実習受入可能」は0%でしたが、事後アンケートでは、「職場実習受入可能」が38.5%となり、大きな成果を挙げられました。それを受けて、当センターの研修会でも、加古川市での取り組みを事例として紹介し、検証していくことで、さまざまなことがわかってきました。「やってみよう」と前向きに考えてくださっている公的機関に、成功の秘訣や問題点、課題点を少しでも共有していただき、各自治体で活かしていただきたいと思います。

そして、この2008年度の研修会の大きな特徴は、第1回も第2回も、講演のみで終わることなく、バズセッションを取り入れ、講師の方も参加していただき、小グループで質問や議論を深めていったことです。啓発型の研修会から、参加型の研修会に切り替えていくことで、地域の就労支援力の向上を目指しました。

第1回（基礎講座）

- ・「障害のある人の就労支援について」（加古川はぐるま福祉会 岡崎氏）
- ・「障害のある人の就労生活を支える社会資源について」
（障害者等相談支援コーディネーター 濱口氏）
- ・「障害者雇用を促進するためのわかりやすい制度解釈とチーム支援について」
（兵庫労働局 足立氏）
- ・バズセッション「もっとこの講師と語りたい！」

第2回

研修① 「公的機関における就労支援（Ⅰ）（加古川市）」

- ・「加古川市における知的障害者雇用への取り組み」（加古川市総務部 田井氏）
- ・「Nさんの事例から（加古川市立中央図書館）」（加古川はぐるま福祉会 西川）
- ・「Fさんの事例から（加古川市総務部）」（加古川はぐるま福祉会 荻田氏）

研修② 「公的機関における就労支援（Ⅱ）（ハローワーク加古川）」

- ・「チャレンジ雇用を受けて」（ハローワーク加古川 小椋氏）
- ・「Mさんの事例から」（加古川はぐるま福祉会 西川）

研修③ 「兵庫労働局並びに各ハローワーク等で実施した特別支援学校2年生の職場体験実習の取り組み」（兵庫労働局 足立氏）

研修④ 「兵庫県における障害者の就労支援施策について」（兵庫県健康福祉部 荻野氏）

研修⑤ 「当社における障害者雇用の取り組み」（兵神機械工業(株) 井澤氏）

バズセッション「もっとこの講師と語りたい！」

2. 精神障害のある方の就労支援についての研修会

2006年度からは、精神障害のある方の就労支援についての研修会を開催しています。障害者自立支援法施行や障害者雇用促進法の改正に伴い、雇用率のカウントに含まれるようになったことから、精

精神障害のある方や企業から、当センターだけでなく、ハローワーク、保健所、職親会等への相談が急増しました。しかし、どの機関に繋ぐこともできず、当事者からすると「たらい回し」にされている状況でした。精神障害のある方が「企業就労を目指す」ということ、精神障害のある方の「働く」を支えるということが、関係機関の共通項ではなかったため、支援できない状況でした。そして、精神障害のある方の雇用・就業を推進するためにはまずは関係機関のチームケアが必要不可欠にもかかわらず、関係機関の連携がないことが大きな課題でした。そのため、まずは顔の見える関係づくりを行う必要性を感じ、はじめて関係機関が一堂に会して研修会を開催することにより、就労支援を推進するための解決すべき課題を明確にしていきたいとの思いでした。2005年度にこれらの課題を解決していくために、さまざまな関係機関に働きかけを行い、結果として、2006年度より研修会が立ち上がっています。

2006年度

2006年度は、二つの大きな課題を見出しました。精神障害のある方の「実習先がない」ということ、精神障害のある方自身が「自分を知る材料がない」ということです。精神障害のある方の就労支援施策として使える制度は社会適応訓練事業しかないうえに、社会適応訓練事業の受け入れ事業所が少ないのが現状でした。「自分を知る材料」については、私たち自身で作り上げていく必要がありました。そのため、2カ月に1回のペースで精力的に研修会を開催し、2つの課題解決に向けて動いていきました。

第1回

- ・自己紹介
- ・研修会開催の趣旨
- ・関係機関から現状報告と課題
(1 機関での完結型支援に終始している現状、職場実習先の拡大等)
- ・関係機関がもっと知りたい情報とは？

第2回

- ・精神障害者保健福祉施策（精神障害者が利用できる福祉サービスについて）
- ・病院、デイケア、作業所等の利用者の現状把握
- ・加古川版「精神障害者就労準備チェックリスト（以下：チェックリスト）」の作成に向けて（参考資料2）
- ・精神障害者が活用できるさまざまな制度
- ・精神障害者を支援するために不足している社会資源とは？

第3回

- ・精神障害者が活用できるさまざまな制度
(社会適応訓練の活用方法、インターンシップ制度の創設を目指して)
- ・チェックリスト（案）完成と活用方法
- ・精神障害者の経済保障（年金について）

第4回

- ・チェックリスト（完成版）の活用方法
- ・すぐに利用できる制度等

- ・精神障害者の経済保障（障害者基礎年金の受給と収入の上限額は？）
- ・作業所、デイケア等と職業リハビリテーション機関の役割と連携
（双方の望む連携のあり方、インターンシップ制度の創設を目指した取り組み）
- ・今後の研修会の進め方

第5回

- ・障害者の訓練、試行雇用等の施策
- ・障害者の雇用支援のために（就業支援メニューの紹介）
- ・精神障害者の職場実習先の開拓
（経営者協会の協力を得て、加盟140社へのアンケート調査）
- ・ジョブコーチ支援事業の実際
- ・障害者自立支援法（地域生活支援事業）、その後の経過
- ・作業所、デイケア等と職業リハビリテーション機関の連携と役割分担
- ・ハローワーク加古川、ジョブガイダンス事業を実施して

第6回

- ・精神障害者が活用できる制度と利用方法
- ・精神障害者の職場実習先の開拓
（経営者協会加盟140社へのアンケート調査の結果、内11%の企業より身体・知的障害者の受入可能な返答あり）
- ・兵庫県立精神障害者保健福祉センターより、精神障害者を取り巻く最新情報について
- ・作業所、デイケア等と職業リハビリテーション機関の連携
- ・過去5回の研修会を振り返り、今後の研修会のあり方について

2007年度

第1回

- ・昨年度以降の課題について
 - ①精神障害者の置かれている現状
 - ②兵庫県でも2006年度の精神障害者の雇用者数が急激に拡大。その課題とは？
 - ③社会適応訓練事業に対する関係者の理解と認識の温度差
 - ④就労支援が必要な精神障害者の領域とは？
 - ⑤メンバーの協働作業で作ったチェックリストの活用状況と改善点について
 - ⑥関係機関の連携とケース会議のあり方
 - ⑦就労支援の事例から
- ・今年度の活動について

第2回

- ・加古川市からの最新情報
- ・ハローワーク加古川からの最新情報
 - ①2007年度精神障害者ジョブガイダンス事業終了の報告
 - ②第4種グループ就労訓練について
 - ③在宅就業支援制度について
 - ④障害者の態様に応じた多様な委託訓練について

- ⑤社会適応訓練事業について
- ・当センターの職業評価を利用した方の事例から
 - ①職業評価を利用する方と関係機関との連携について
 - ②職業評価から見えてきた課題
- ・関係機関の連携とケース会議のあり方
- ・精神障害者の職場実習先の開拓
(経営者協会加盟140社へのアンケート調査を実施した結果、2社より受入可能の返答あり)
- ・参加機関からの情報提供
- ・次回検討したい事項

第3回

- ・ハローワーク加古川から
 - ①精神障害者の雇用支援について
 - ②助成金制度等の活用について
- ・「生活保護制度」と「働くこと」の関係を学ぶ
- ・来年度の活動について

2008年度

第1回

- ・加古川健康福祉事務所から最新情報
(社会適応訓練事業の新たな取り組み【実習型】【雇用指向型】について)
- ・ハローワーク加古川から最新情報
 - ①精神障害者ステップアップ雇用
 - ②精神障害者総合雇用支援
 - ③ジョブガイダンス事業
 - ④精神障害者社会適応訓練事業と就職支援の連携について
- ・参加機関の新事業等への移行状況について
- ・当センターへの相談、職業評価等を利用した方の傾向と関係機関との連携について
- ・参加機関からの情報交換

第2回

- ・ハローワーク加古川からジョブガイダンス事業終了報告
(それぞれの関係機関からの意見も含む)
- ・新生「社会適応訓練事業【実習型】【雇用指向型】」の活用方法
- ・各施設、作業所の作業工賃と工賃規定
- ・参加機関からの情報交換

第3回

- ・ハローワーク加古川から最新情報
 - ①ジョブガイダンス事業終了後の追跡調査から見えてきたこと
 - ②送り出した障害福祉サービス事業者等から
 - ③精神障害者の雇用状況と雇用支援施策から
- ・障害者自立支援法施行後3年目の見直しについて

- ・兵庫県の障害者就労支援施策を有効活用するために
 - ①障害者短期雇用事業
 - ②障害者インターンシップ事業
 - ③精神障害者社会適応訓練事業
- ・参加機関からの情報交換
- ・3年間の研修会でお互いに学んだこと、学びたかったこと、今後について

2006年度から2007年度にかけては、チェックリストを作成することと、インターンシップ受け入れ事業所を拡大することに重点を置いてきました。その結果、2008年度にはチェックリストを活用し、ある程度力のついた方を、作業所等がジョブガイダンス事業に推薦できるようになりました。また、経営者協会に協力を求め、140社にインターンシップ受け入れ調査を実施した結果、2008年度には受け入れ事業所が見つかりました。そして、当センターがコーディネートしながら、拡大ケース会議を呼びかけ、日々の活動がチーム支援となり、ネットワークの構築が図られつつあります。

そしてもう一点は、研修会で共に学んできた作業所の新事業移行に関われたことです。障害者自立支援法施行後、作業所等が新事業に移行しようとするなかで、どの作業所も「地域生活支援事業」の「地域活動支援センター」を選択する方向でした。しかし、「それぞれの特色を活かした新事業移行を目指すべきである」との思いがありました。研修会を通して、それぞれの特色を確認し、それを活かした新事業への移行が実現できたことを誇りに思っています。

3. 加古川障害者就業・生活支援センターの今後の研修会への展望

地域の就労支援力底上げを目的に行ってきたこれらの研修会を通して、私たち自身が、本人や企業、関係機関、地域からさまざまなことを学びながら、互いの就労支援力を向上してきました。また、研修会でさまざまな取り組みや事例を紹介しながら、私たち自身は就労支援のノウハウを常にプレゼンできるよう意識しながらやってきました。

当センターはこれまで、障害のある方の相談支援、職業評価、適職開拓、実習支援、就職支援、そして途切れない定着支援と、再チャレンジ支援までを、がむしゃらに行ってきました。しかし、時代が移り変わっていくなかで、一つの転機を迎えようとしています。当センターは、これまでの活動を続ける一方、今後、地域の就労支援力が高まるなかで、相談支援と地域のコーディネート機能をより一層果たしていく役割を担う必要があると感じています。これまで積み重ねてきた研修会を踏まえ、これからは小グループで、より具体的な内容で研修会を開いていきたいと考えています。例えば、個別支援計画書の立て方や、施設外支援計画書の立て方、座学の進め方、精神障害のある方のためのチェックリストの活用方法、業務構築のプランニング等です。小さなグループ単位で、より具体的な内容で研修会を開き、就労移行支援事業所等に対して私たちが培ってきたノウハウを共有しながら、共に成長していきたいと考えています。そして、互いのノウハウを引き上げていくことが、チーム支援やネットワークの構築に繋がり、その結果、障害のある人の「地域で働き、地域で暮らす」ことを当たり前にしていく、地域づくりに努めたいと思っています。

参考資料1

「座学プログラム」とは事前学習=きっかけづくり

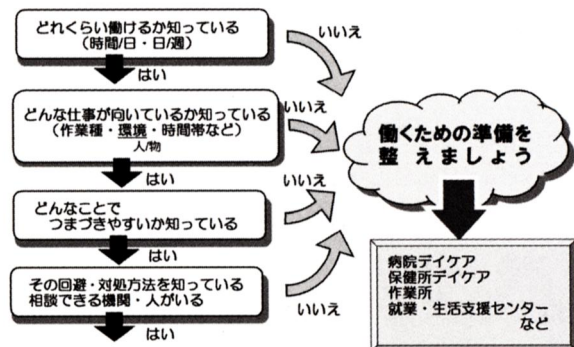
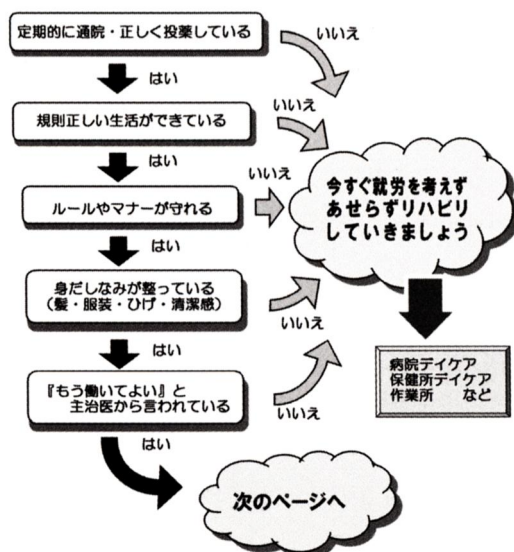
- ・ 就職へのステップアップ、社会や会社にスムーズに適応するための一つのきっかけ。
- ・ 復習日を設けて、定期的にまとめや振り返りを行っている。

座学プログラム（計16項目）

就職間際座学（6項目）	作業室座学（10項目）
<ul style="list-style-type: none"> ・ 求職活動のしかた ・ 履歴書 ・ 服装、面接 ・ 安全 ・ お金について（お給料等） ・ トラブルと余暇 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 座学とは、移行の目的 ・ はぐるまの一日の流れ ・ 公共マナー（行き帰りの安全）、挨拶 ・ 作業への姿勢、作業面の安全 ・ 健康 ・ 身だしなみ、うがい、歯磨き、手洗い ・ トイレの使いかた、食事マナー ・ 掃除 ・ お金の貸し借り、使いかた（金種区別含む） ・ 休みの日の過ごし方

参考資料2

働きたいと思っている人は
まず自己チェックをしてみよう!!
そして、支援者にもチェックしてもらおう!!

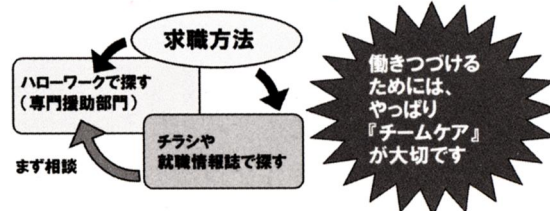


★ 相談できる機関と担当者を書き出してみよう★

- ◆ _____ / _____ さん
 - ◆ _____ / _____ さん
 - ◆ _____ / _____ さん
 - ◆ _____ / _____ さん
- ・ 医療
・ 作業所・デイケア
・ 保健所
・ 市・町役場
・ 就業・生活支援センター
その他

★ 就業に向けてみんなで話し合う場があります!!

希望しますか? ★



就労移行支援事業所の立場から 研修の必要性

特定非営利活動法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク
JSN 門真
所長 金塚 たかし

障害者自立支援法の施行により、従来の福祉事業所は新サービスへの移行を図らなければならなくなりました。その中で旧法の授産施設などからは就労継続B型事業だけではなく、予想以上に就労移行支援事業への事業転換を図った事業所が多くあると聞きます。しかし、2年を経過した就労移行支援事業所より一般企業への就職実績を見ると、実績が上がっている事業所と、実績がまったく上がっていない事業所との2極化している現実があります。

これには以下のような理由が予測されます。まずは報酬単価の高さから経営面だけを重視し就労移行支援事業に移行した事業所と、本来の目的である一般就労を目指して就労移行支援事業に移行した事業所や、旧法の授産施設時代から本格的に就労支援に取り組んでいた事業所との差が、今回の結果として表れていると考えてよさそうです。しかし、利用者の思いを真摯に受け止め、一般就労を目指し移行をした事業所の中には事業所職員の意識改革が図れず、また、就労支援のスキル、ノウハウ不足により実績として表れていない事業所も多くあるのは事実ではないでしょうか。

そこで、経営だけを重視した施設はさておき、職員の就労へ向けての意識改革が図れないと就労が進みません。また、就労支援のスキル、ノウハウ不足からくる就労実績が上がらない事業所においては、体系だてて研修を実施する必要性を多に感じるところです。また、現時点においても就労支援ノウハウ不足により、新事業への移行に戸惑いがある施設も多くあると聞きます。そのような事業所職員に対しても研修の対象にしてノウハウを提供することにより、質の高い就労支援サービスを提供する事業所が増えてくると思われます。

福祉施設職員の多くは、大学や専門学校において福祉の担い手として「福祉全般」を学び、福祉の現場で働いていますが、就労支援という事業の性質上、福祉制度だけの知識や福祉・医療関係者だけの連携では利用者のニーズが満たされることはありません。一般企業への就労を目指す利用者を支援する職員においては、福祉的意識や福祉制度の知識はもちろんですが、職業リハビリテーションの概論や就労支援の方法、地域の社会資源、雇用関係各種助成金制度などの知識、一般企業の雇用に関する考え方や仕組みなどを知る必要があります。

就労移行支援事業所の目的は就職ではなく継続就労であると考えます。その中で重要なのは職員及び就労支援を実施する組織、法人の意識改革です。利用者の就労に対する思いを最優先にすることで、働き続けるにはどのような訓練や支援が必要かなどです。また、働くことにより生活リズムが確立され、社会性が備わり、自信を回復し、自己実現に向かう力が湧いてくる事例があることです。精神障害者の方で言えば、働くことで病状が回復し安定する中で、働くことには治療効果があると言われるような例が多くあることを知り、就労支援の必要性を感じるために、研修内容の中において、職員の意識改革が図れるような内容が盛り込まれることが重要であると考えます。

研修の内容としては、職員の経験年数により段階性を踏み研修を実施するのが有効かと考えます。これから就労支援を開始する、または考えている法人職員に対しては、基本的な就労支援の流れや方

法、就労支援に向かうための意識改革がされるような内容と、実際の就労現場等の見学などがあれば良いかと考えます。次のステップとしては、就労経験がある職員に対してのさらなるステップアップとして、聞くだけの研修ではなく、事例検討やセッション形式及びロールプレイング等を交えた研修が必要かと考えます。

最終の段階はフォローアップ研修として、就労事例等を発表するような研修が適切かと考えます。その他に上記、現場職員研修以外に管理者、サービス管理者に対しての就労支援の意義や就労移行支援事業としての運営のあり方や経営についての研修を別途設け、法人全体での意識改革ができるような研修の内容が必要であるかと考えます。

以上が就労移行支援事業所としての立場から考える研修の必要性です。

就労支援員等の研修に 期待すること

社会福祉法人 大阪市障害者福祉・スポーツ協会
大阪市立此花作業指導所
作業指導員 泉原 敦

～はじめに～

大阪市立此花作業指導所は、旧法指定特定知的障害者通所授産施設（利用定員40名）です。そこで作業指導員兼就労支援担当として、2008年4月より勤務をしています。

これまで、就労支援はもちろんのこと、福祉施設での勤務も初めてであり、全てがゼロからのスタートでした。施設内作業・業務を行う中で、独自に実務的な就労支援のノウハウを蓄積することはとても困難で、どこから手をつければ良いのか分からず模索する日々でした。そのような状況の中、就労支援員等の養成研修を受講させていただき、障害者自立支援法における就労支援の位置付け、障害者雇用に関する制度、就労支援員の役割（業務内容・範囲）、就労支援の手法、企業内授産の取り組み、フォローアップ等、「障害者が地域で働く」ということについて、実際の支援で欠かすことのできない知識やスキルを学ぶことができました。研修を受講した中で感じたこと・気づいたことを以下にまとめてみました。

実際の就労支援に付随する、各種書類(支援計画・企業訪問シート・作業日誌等)について、「こういった内容を取り入れたら望ましい」等、新しく就労支援に携わる方（新規参入の事業所）に対して、各種書類のモデル的な様式があれば、実際の直接的な支援は元より、他施設・他機関と連携して支援を行う際にも、共通の評価基準を共に持つことができ、スムーズにより良い支援効果が期待されます。

次に、研修では、職場適応援助者（ジョブコーチ）、就労支援員、職業指導員、管理職（サービス提供責任者）等、多職種の参加があります。その中でも、数年以上同じ職種に従事されている方、初めて従事される方、これから従事しようとしている方など、就労支援に対する経験年数もさまざまです。職種・経験年数が多岐に渡り、受講生のニーズや受講目的が違う中、同一の研修に参加してもらおうと経験者・初心者どちらの方にとっても、物足りなさや理解ができない等の不充足感が残ってしまいます。

初心者は実際の支援での手法（施設内から就労・職場定着までの流れ）や各種制度に対する知識等、基礎的知識の習得を求めているため、研修内容も講座では、経験年数や職種別等、受講者の対象を絞り込んだ形でのカリキュラムを、グループワーク・実習等では、初心者・経験者・職種を問わないペアやグループでのカリキュラムが構成されれば、知識・技量をより一層深めやすく、実践現場に活かしやすくなると思います。

就労支援におけるネットワークの構築について、研修でよく取り入れられている科目で、「地域での就労支援についてどのようなネットワーク作りが必要か」というテーマで、グループごとにバズセッションをしますが、会話が進むテーマです。その中でも、「こんなものがあれば。あんなものができ

れば」等、とても多くの意見が出されますが、参加者の顔ぶれを見ると、福祉関係者が多く、ときには全く異なる地域の方と、自らの地域のネットワークについて議論を行うこともあります。これから、自らの地域でネットワークを作り、就労支援を目指していこうという話し合いの中に、企業やハローワークの担当者が参加し、各地域で障害のある方の就労や自立をどのように支えていくのか、より具体的な議論ができることを期待したいです。そのためにも、特に初心者やこれから携わろうとされている方に対しては、都道府県単位での研修開催ではなく、より実務に活かしやすい市町村単位、ハローワーク管轄区域、障害者就業・生活支援センター管轄区域等での研修開催を望みます。そして、経験者等実務を多く積まれている方に対しては、都道府県単位での研修会でスキルアップが図られれば、就労支援員全体の質の向上につながり、地域間での連携も強まることと思います。

障害者自立支援法の中で、就労支援の抜本的強化が提唱され、施設からの一般就労への移行を進めようと、就労移行支援事業が創設され就労支援員が誕生しました。2011年度末までに就労移行支援事業へ移行を予定される事業所はまだまだ数多くあり、就労支援員の質が問われる時代が訪れます。そんな中で、一人でも多くの障害者が地域で当たり前前に働くために、支援を行う就労支援員の人材育成は欠かすことができず、その研修の必要性・重要性はとても高いものであると言えます。

私が受講した研修では、これまで長年就労支援に携わってこられたベテランの方、企業担当者の方、行政の方等、実際の現場で積み重ねてこられた経験談で、とても重みがありました。初めて就労支援員等の業務に携わる者にとって、研修への参加はとても重要なものです。

職員数が少ない事業所や、現状業務が多忙・急務で研修に参加したくても参加できない方々が、全国に大勢いらっしゃると思います。実際の研修に参加することが困難であったとしても、何らかの形（インターネット等）において、一人でも多くの支援者が研修内容に触れて情報を共有することで、個人のスキルアップだけではなく、他機関・他業種とのつながりを持ち、実際の支援がより円滑に進んでいき、一人でも多くの障害者が、社会そして地域の中で働き暮らしていける環境作りができれば良いのではないかと思います。

最後になりましたが、この度の事業に参加させていただき、ご指導ご協力いただきました関係各位の皆様にご礼を申し上げますとともに、現場での支援により一層磨きをかけ就労支援に取り組んでいきたいと思っております。

第 5 章

アドバンスト研修の 実施状況

5-1 大阪障害者雇用支援ネットワークでのジョブコーチ アドバンスト研修 (実務者向けスキルアップ研修) 実施状況

1. 研修実施目的

大阪障害者雇用支援ネットワークでは、2006（平成18）年7月より厚生労働大臣の指定を受け、職場適応援助者養成研修を実施しています。

研修修了者の追跡調査と就労支援、職場定着支援業務にあたり、直面する課題をアンケート調査することで、実務者として活動する段階に応じたスキルアップ研修のニーズがあることが明確になりました。そこで修了者同士が意見交換することで問題解決の一助となればと思い、2007（平成19）年12月に「第1回 ジョブコーチ アドバンスト研修（実務者向けスキルアップ研修）」、2008（平成20）年12月に「第2回 ジョブコーチ アドバンスト研修（実務者向けスキルアップ研修）」を開催しました。

2. 研修対象者

大阪障害者雇用支援ネットワークが主催する第1号職場適応援助者（ジョブ・メイト）／第2号職場適応援助者（ジョブ・コンダクター）養成研修修了者

3. 研修参加人数

第1回 ジョブコーチ アドバンスト研修（実務者向けスキルアップ研修）

2007（平成19）年12月7日（金）13：00～17：30 参加人数 30名

第2回 ジョブコーチ アドバンスト研修（実務者向けスキルアップ研修）

2008（平成20）年12月12日（金）13：00～17：30 参加人数 34名

4. 研修効果（受講者からの意見）

- ・同じ研修の受講者として同窓会のようなものである。それぞれの修了者が地域で頑張っていることで、自分も頑張ろうと思え元気がもらえる。
- ・いろいろな地域の就労支援の状況を聞くことができる。
- ・バズセッションで支援者としての悩み、支援課題の共有ができる。
- ・実際の支援事例を知り、意見交換することで自分の支援に活かすことができる。
- ・さまざまな支援機関、企業とのネットワーク作りができる。
- ・懇親会の参加でぎっくばらんな意見交換ができてよい。

特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワーク
第1回 ジョブコーチ アドバンスト研修

日 時：2007（平成19）年12月7日（金）13：00～17：30

場 所：エル・おおさか 11階 大会議室
大阪府中央区北浜東3-14

研修会スケジュール

13：00～15：00	<p>【活動報告】 ジョブメイト・ジョブコンダクター講座を修了した方に現在の活動の報告をしていただきます。</p> <p>◆第1号職場適応援助者研修 修了者 ○神戸市障害者就労推進センター 主任 第1号職場適応援助者 井上 待子 氏 ○社会福祉法人熱と光 はあとらんど浅香 就労支援担当 野田 隆広 氏</p> <p>◆第2号職場適応援助者養成研修 修了者 ○社会福祉法人ふれあい共生会 食事サービス科 科長 金正 幸雄 氏</p>
15：10～17：30	<p>【グループディスカッション】 ジョブコーチ研修最後のプレゼンテーションで発表した地域におけるネットワーク図を各自で再検証するとともに、直面している課題、地域で抱えている課題をグループで共有し、解決に向けたディスカッションを行います。</p>
18：00～20：00	<p>【交流会】 これまでに合計4回の研修を実施し、ジョブメイト85名、ジョブコンダクター27名が誕生しています。他の回に受講した皆さんや講師と交流を深め、ネットワークを広げます。</p>

特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワーク
第2回 ジョブコーチ アドバンスト研修

日 時：2008（平成20）年12月12日（金）13：00～17：30

場 所：エル・おおさか 11階 大会議室

研修スケジュール

<p>13：00～15：00</p>	<p>【活動報告】 現在、第1号職場適応援助者、第2号職場適応援助者として活動されている方々にジョブコーチ制度を利用した支援事例や課題点についてお話いただきます。 13:00～14:00 ○第1号職場適応援助者の支援事例 講師：社福）博愛会 第二博愛寮 就労支援・大学校主任 支援課主幹 山路 隆元 氏 14:00～15:00 ○第2号職場適応援助者の支援事例 講師：(株)かんでんエルハート 業務課 主任 上林 康典 氏</p>
<p>15：10～17：30</p>	<p>【グループディスカッション】 修了者それぞれが直面している課題、地域で抱えている課題をグループで共有し、解決に向けたディスカッションを行います。</p>
<p>18：00～20：00</p>	<p>【交流会】 大阪障害者雇用支援ネットワークが主催する職場適応援助者養成研修を修了した全ての受講者の皆さんや講師と交流を深め、ネットワークを広げます。</p>

5-2 職場適応援助者養成研修 修了者 追跡調査

1. アンケート実施の目的

大阪障害者雇用支援ネットワークで開催した職場適応援助者養成研修修了者の実態調査および就労支援、職場定着支援の現場で直面する課題の聞き取りとアドバンスト研修（研修修了者向けのスキルアップ研修）に必要な研修内容を探る

2. 調査方法

郵送によるアンケート調査

3. アンケート配布先

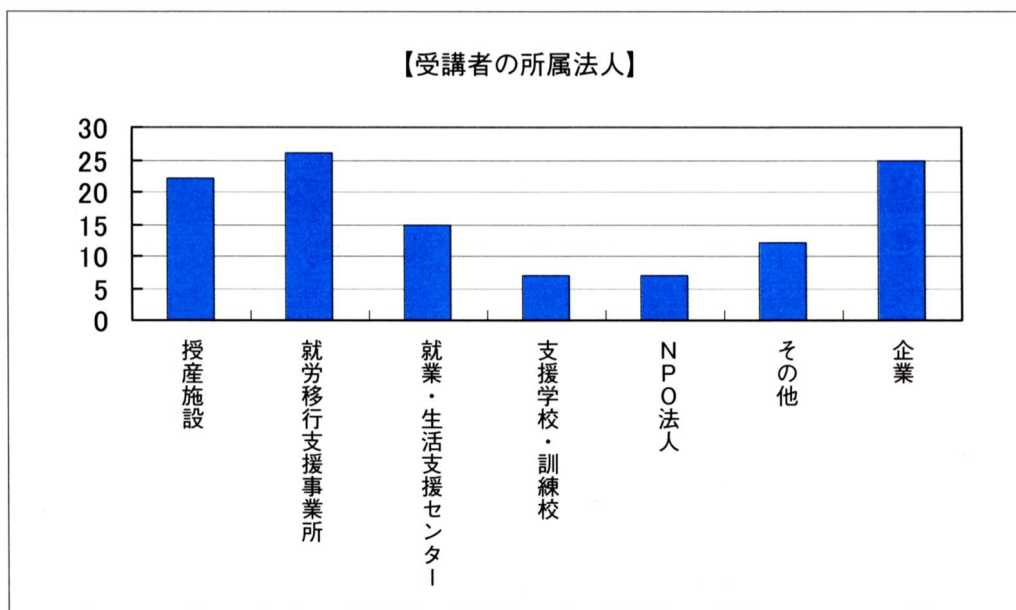
大阪障害者雇用支援ネットワークで開催した第1号職場適応援助者（ジョブ・メイト）／第2号職場適応援助者（ジョブ・コンダクター）養成研修修了者 239名に発送。

4. アンケート実施期間

2008年11月4日～11月25日

5. 回収率 47.7%

◆第1号職場適応援助者（ジョブ・メイト）／第2号職場適応援助者（ジョブ・コンダクター）養成研修修了者 所属機関



※1 NPO法人の内訳：障害のある人を雇用している法人、就労支援をしている法人両方を合計した数値

※2 その他の内訳：旧法施設、就労継続支援事業所、小規模作業所、医療機関、学生等

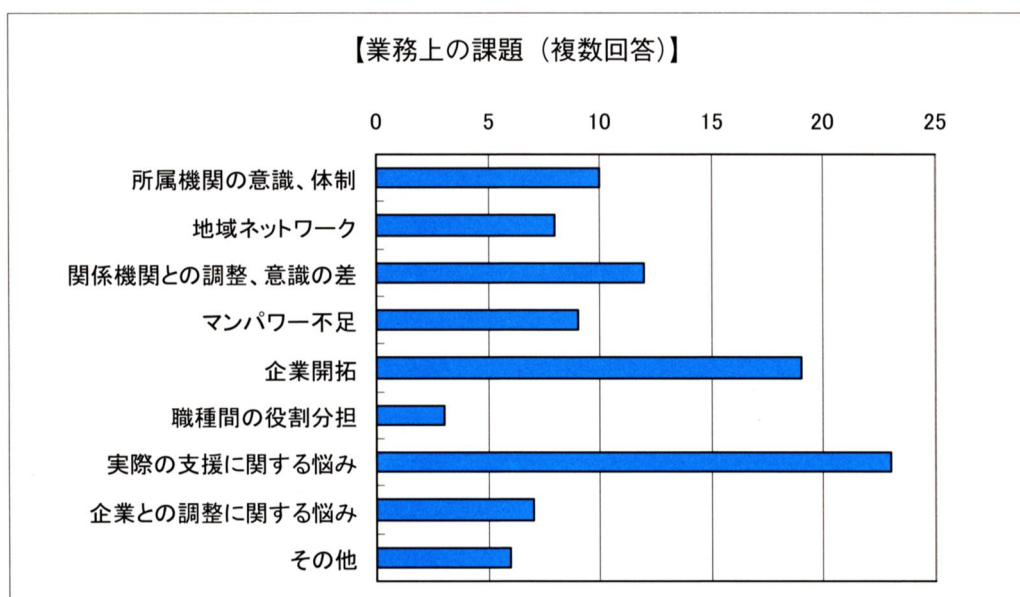
◆研修修了者後、職場適応援助者（ジョブコーチ）として稼働している。

（助成金受給対象のジョブコーチ支援を実施）

	修了者数 （人）	回答数（人）	回収率（％）	JC 稼働（人）	JC 稼働率 （％）
1号職場適応援助者	190人	86人	45.3%	15人	14.2%
2号職場適応援助者	49人	28人	57.1%	4人	17.4%
小計	239人	114人	47.7%	29人	16.6%

◆それぞれの業務で直面している課題

<第1号職場適応援助者>



（記述内容の抜粋）

所属機関の就労支援に対する意識・体制に関する課題

- ・雇用を希望する企業に対し、就職にはまだ早いと困り込む施設。
- ・施設が就労支援に対して理解がない。
- ・就職者を出すと定員割れとなり運営が厳しい。
- ・新体系への移行をしておらず、ユニット就労、施設外実習を企画するが進まない。
- ・法人内の連携と意識の共有。

地域の就労支援ネットワークの構築に関する課題

- ・うまく機能しない圏域の就労支援ネットワーク。
- ・他機関との連携がまだできていない。
- ・様々な機関とどうネットワークを形成するのか。

関係機関との調整、意識の差に関する課題

- ・ 所属機関が違う障害のある人を支援する難しさ。
- ・ 障害者就業・生活支援センターに登録するために必要な準備はどのようなものか。
- ・ 実績を積んでいるが、職業センターに第1号職場適応援助者 指定法人として認めてもらえない。
- ・ 1号指定法人でないため職業センターとの連携でジョブコーチ制度を利用して雇用後の支援を希望し調整するが、手続き、日程調整に時間がかかりすぎてタイムリーな支援ができない。
- ・ 新体系に移行するにあたり、職業センターをはじめとする関係機関とどのように連携したらよいか。

マンパワー不足に関する課題

- ・ 人手不足で動けない。
- ・ 日々の作業指導で就労支援ができない。
- ・ 授産業務や工賃アップ、スタッフの配置、利用定員確保で就労支援に動ける状態ではなく実績がつかめない。

企業開拓、職場実習の開拓に関する課題

- ・ 実習先の確保と職場開拓。
- ・ 就職に向けて障害のある人の不安が大きく、職場体験事業の充実。

職業センターカウンセラー、ジョブコーチ、就労支援担当者、就労支援員等職種間の役割分担

- ・ 職業センターのジョブコーチとのペア支援で活動しているため細かなニュアンスの説明や調整が難しい。
- ・ 就労移行支援事業所に移行したが、サービス管理責任者をはじめ、就労支援員、職業指導員、生活支援員の役割が分担が不明確で就労支援を行うチームとしての機能が発揮できない。
- ・ ジョブコーチと自治体単独事業の就業・生活支援ワーカーを兼任しているため自分の中で役割分担が難しい。

実際の支援に関する課題

- ・ 精神障害者・発達障害者の就労支援のノウハウが知りたい。
- ・ 手帳取得に向けた支援（発達障害、高次脳機能障害）。
- ・ 仕事と人のマッチングの困難さ、利用者のスキル不足。
- ・ 雇用前のアセスメントが弱く、雇用に至っても定着が難しい。
- ・ 定着支援に関して2～3年経過した人のモチベーションの維持について。
- ・ 一人ひとりに合わせたツールの作成や検討について相談できるジョブコーチがない。

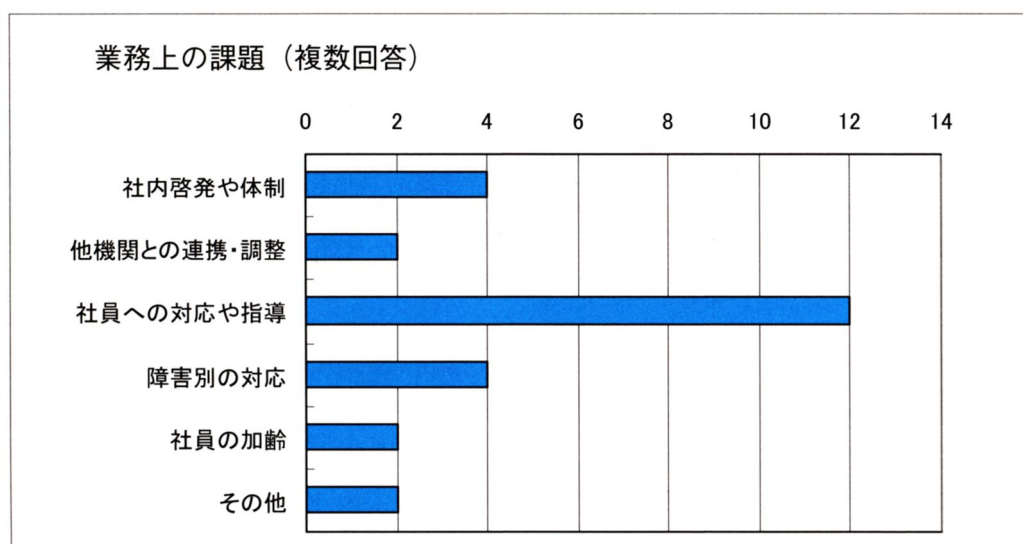
企業との調整に関する課題

- ・ 企業の現場担当者に障害のある人についてどのように理解してもらうか。
- ・ 障害者雇用の経験のない企業へのアプローチ方法。
- ・ 企業の要望と本人の状況のギャップを埋める調整方法。

その他

- ・ 卒業生の住まい。
- ・ 事務処理が多いこと。
- ・ 地域への啓発。
- ・ 会議への出席が多く、実際の支援に関われない。

<第2号職場適応援助者>

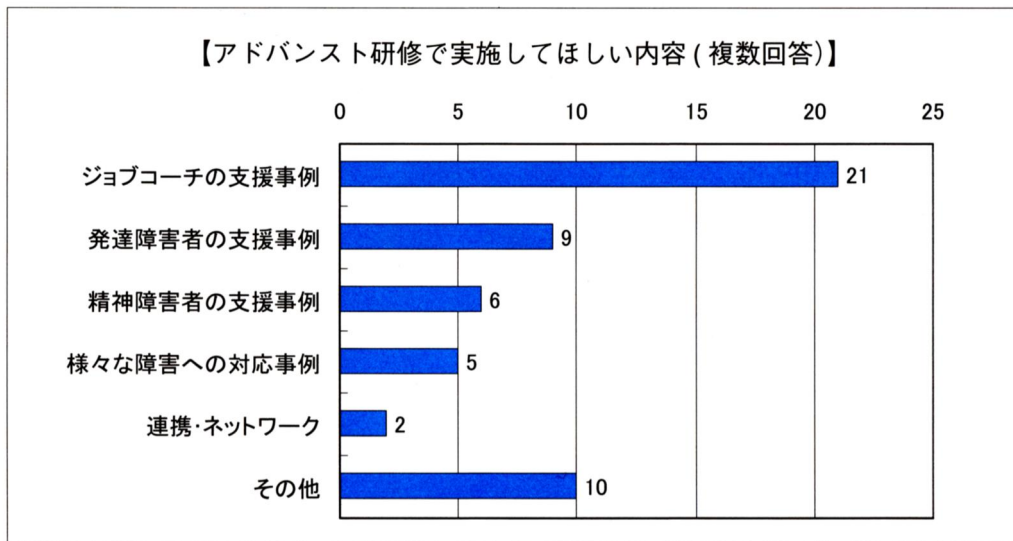


（記述内容の抜粋）

業務上の課題

- ・ 情緒的に波のある社員への対応方法に苦慮している。
- ・ 発達障害、高次脳機能障害、視覚障害のある社員への対応方法や留意点。
- ・ 社員への指導、対応は個々の経験で対応しているが、社内での課題の共有が不十分。
- ・ 保護者、支援機関への就労継続への支援をお願いしたが不十分な対応であった。
- ・ 助成金活用の要件、助成金申請の手続きの手間と費用対効果を考えるとメリットが少ない。
- ・ 障害のある社員の加齢による体力低下と今後の処遇。
- ・ 障害に応じた職域の開発。

◆アドバンスト研修で実施して欲しい研修内容や聴きたい講義



アドバンスト研修で実施して欲しい研修内容の質問に対しては、具体的な支援事例、困難事例について事例検討をしたいとの回答が多い。中でも精神障害、発達障害の支援事例については、好事例ばかりでなくうまくいかなかった事例についても知りたいとの回答が支援側、企業側双方から多数ありました。

現場で支援している研修修了者が業務の中で苦慮されている状況を反映しているように思われます。

その他の記述では、「ジョブコーチ支援事業で使用する書類の作成方法について」、「労働局、高齢・障害者雇用支援機構の援護制度の変更点を年に1回確認したい」、「職業センター、第1号指定法人のジョブコーチとの比較」、「ジョブコーチとして稼働していない人は今後、稼働する見通しがあるのかを知りたい」、「就労移行支援事業所の就労支援員、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者の取り組みについて知りたい」等、多岐にわたっています。

今回のアンケートの結果からも、就労支援の実務経験年数、職種、職階ごとに、研修体系を組むことが求められています。この集計結果が、就労支援に携わる人が求めている研修内容をさぐり、研修体系を組む上での一助となることを期待したいと思います。

第6章

まとめ ～望ましい研修のあり方 (企業の立場から／支援機関の立場から)

『企業の立場から』

YKKグループ特例子会社 YKK六甲(株) 代表取締役社長
 特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク
 理事 江口 敬一

『支援機関の立場から』

社会福祉法人 兵庫県社会福祉事業団
 総合リハビリテーションセンター 能力開発部
 部長 古川 直樹

厳しい雇用情勢の下、厚生労働省では障害のある人の雇用の維持と更なる拡大のため、2013（平成25）年度に雇用障害者数を64万人に、また2011（平成23）年度までに福祉施設から一般就労への移行を年間9,000人とし、そのうちの5割の利用者がジョブコーチ（職場適応援助者）の支援を受けることを可能にする数値目標を設定しています。

その達成にはジョブコーチはじめ就労支援員の活動が極めて重要であり、大きな役割が期待されています。「福祉から雇用へ」という方向を示した障害者自立支援法は施行後3年を経過していますが、一般に障害のある人を社会的に保護されるべき対象とする従前の障害者観から障害のある人もある一定の年齢になれば働くのが当たり前であるという前提に立つことは、ごく自然のことであり、特に福祉サイドの行政、施設関係者に強いインパクトと発想の転換を促してきました。この考え方が当事者と保護者の意識改革や社会全体に浸透していくにはまだまだ時間が必要ですが、障害のある人にとって働くことは、最も相応しい社会参加へのパスポートの一つであり、自己の努力と適切な支援を受けながら職業生活を通して生きづらさが少しずつ解消され、経済的自立だけでなく社会的自立とひいては障害のある人が誰に遠慮することもなく堂々と地域で暮らせるような地域社会の醸成に繋がっていくものと確信しています。

ここ数年、障害のある人の就労意欲や、企業のCSR（社会的責任）、コンプライアンス（法令順守）等に対する意識の高まりを反映して障害者雇用数は増加してきていますが、まだまだ道半ばにも及ばないのが現状です。一方、すべての障害のある人が就労できるということではありません。働きたくても働く準備が不足している人や働くことをためらっている人等就労支援を待っている人も多くおられます。

このような現状認識を踏まえて今回のアンケートは、障害のある人の就労支援に重要な役割を担う就労支援員の養成研修が、全国的にどのように実施され、どのような課題があるのかを調査したものです。

『企業の立場から』

これまで企業がジョブコーチや就労支援員の必要性を強く意識しはじめたのは、身体障害のある人に続いて知的障害のある人の雇用が本格的に始まり、特に自立支援法施行と時を同じくして精神障害のある人が法定雇用率の算定基準に組み入れられた頃からです。今後は発達障害のある人も視野に入れますとますます重要度は増してくるものと思います。

企業は職務とスキルを付与し就労面を支えるノウハウと経験は豊富ですが、生活面の支援については限界があります。企業サイドではジョブコーチや就労支援員の方々に企業や企業就労についてもっと知ってもらいたいという要望もありますが、それ以上に個人生活や体調管理の崩れが、職業生活にも大きく影響を及ぼし、職場定着を阻むことが多く、生活面の支援と長期的な継続支援が求められています。また身体、知的、精神、発達障害等さまざまな障害のある人の就労支援と職場定着に対応していくためには、従来のハローワーク、企業サイドに加えて福祉サイドや障害者就業・生活支援センター、教育機関等との連携により就労面と生活面の両面を支え、職場定着を図るチーム支援も望まれています。チーム支援を推進していくには各地域の既存の社会資源をコーディネートし、地域に合った就労支援ネットワークを形成する必要があり、ジョブコーチをはじめ就労支援員がそのキーパーソンを担う可能性も想定されます。

企業サイドの課題としては、2号ジョブコーチ研修の修了者数が大変少なく、十分に周知されていない状況があります。本来は職務内容の設定、指導等職務に精通し、就労面の支援に最適なポジションにあるため、企業の一層の理解をお願いしたいと思います。

一方、現在、企業には労働、福祉の両サイドよりジョブコーチ（職場適応援助者）、就労支援員、就業支援担当、就労支援ワーカー、職業指導員、ジョブサポーター等各関係機関よりさまざまな就労支援を担う担当者が次々と来社されるようになり対応に困惑している状況もあります。本調査を基に厚生労働省、(独)高年齢・障害者雇用支援機構、各都道府県、政令都市等の関係部署において、養成研修の対象者、目的、研修内容のレベルや役割期待度等に応じた研修内容、名称等の精査をこの機会にお願いできれば幸いです。

『支援機関の立場から』

1. 研修内容

障害者自立支援法の象徴的な事業として創設された就労移行支援事業は、その望まれる結果を出すために、障害のある人の職業的自立に向けた職業準備訓練や就職支援、職場定着支援といった幅広く且つきめ細かな支援が必要となってきます。しかし、この事業は全く新たな仕組ではありません。本来、職業訓練の役割も付与していた授産施設からの就職退所率が年間1%と極めて低いことが問題であったのです。その現状を厚生労働省の時の担当官は、施設をスイミングスクールにたとえ、オリンピックを目指す人も、喘息治療を目的にした人も一つのプールにおいて同一方法で指導を受けているからだと分析し、利用者の目的に沿ったプールを用意していくと障害者自立支援法の施設再編整備を説明しておられました。確かに、それまでの授産施設の多くは、就職という最もノーマルな社会参加の仕方を放棄したかのごとく、囲い込み的な環境下におかれていました。そのような環境下では、就職への基本的な要件

である就労意欲など育つわけがありません。周囲に憧れやモデルが定期的にわき上がってくることによって、次は自分の番だという意識が育成されるのです。

ただし、問題はそのような環境を制度として用意したとしても、その中で実際に事業を動かしていくのは人であります。つまりは、職員の意識や知識・技能がそれに追いついていかないと、制度は絵に描いた餅になってしまいます。既存の就労移行支援事業所は、報酬単価が比較的他の事業よりも高いという法人経営が前面に出た事業選択によって誕生した場合も多く、利用者の「働いて地域で当たり前暮らしたい」という願いの実現に向けて本気で支援しようとしているのか疑問が出てしまうことすらあります。そこまで極端でなくても、障害者自立支援法施行までは、多くの社会福祉法人にとって安心安全な施設生活の実現が第一の命題であり、就労支援などは極めて下位の優先順位でした。従って、「企業などと交渉して職場を開拓するノウハウがない」「具体的な就労支援のイメージがわからない」「どのような場合に、どのような社会資源を活用できるのかわからない」といった不安が渦巻いており、就労支援員等の人材育成が急務の課題となっています。このような状況に対してさまざまな機関団体が開催する就労支援研修会も多くなってきています。職員本人が意欲に燃え、また法人もバックアップ体制がある場合とそうではない場合とでは格差がますます広がってきているのが今日の状況と言えます。

かつての職業リハビリテーションの研修会では、障害特性の理解とそれに応じた支援技法の習得が中心でした。それが、ジョブコーチ研修に見られるように、企業との関係性を重視する実践的な内容に変化してきました。ビジネスマナー講習などは典型的なものであります。企業やハローワークから見たかつての福祉施設職員のイメージは、どこへ行くのもジャージ姿というものでした。しかし、今日、就労支援研修会に限っていえば、ビジネスマンの講習会と何ら変わりのない会場風景になっています。

しかし、実践的スキルを高めることを前面に押し出すため、ベースにならなければならない思想が抜け落ちていつているのではという危惧を感じます。「なぜ、働くのか、なぜ障害のある人が企業で働くことを支援するのか」このことを明確にもった支援者の主体性をどう育成するのが問われています。私が尊敬する就労支援者達は必ずそのことに結びつく原風景を持っておられます。初期の頃のジョブコーチ研修で来日されたジョンクルーゲル氏は、社会と勝負できる人、天職だと思える人が優秀なジョブコーチであると述べられました。關宏之氏は、①雇用の流動化を見据えた支援、②再挑戦・やり直しを容認する支援、③当事者や保護者の緊張感を気遣う支援、④スキルアップ・キャリアアップ、⑤開拓する（闘う）支援＝障害者排除の論理（能力主義）を打ち破る、と就労支援者の姿勢を問うています。また、箕面市障害者雇用事業団の栗原事務局長は、同法人の職員研修で『事業団は労働を通したノーマライゼーションを追求していくことに意味があります。人権意識の中で最も難しいのが「能力による違いを認め合う価値観」です。「人間として違いが無いから差別しない・されない」社会から、「個々の違いがあることを認め合ったうえで差別しない・されない」社会へ向けた、とても遠いが決してあきらめない取り組みをこれからは私は大事にしていきたいと思います。共に働くことは、実はノーマライゼーションの本質であり、日々の業務の先にはそのことが常にあることをぜひ覚えておいていただきたい』と述べられています。いずれにおいても、支援者自身の生き方が問われています。このことを根底においた支援がなされなければ、迷ったとき、行き詰まったとき、新たな取り組みをするときに方向性を見失ってしまいます。その上で、個人的要因と環境要因の双方を考慮し、次のステップの目標を設定（「職業リハビリテーション計画」の作成など）、専門的、技術的視点から介入・調整・指導（ガイダンス）・支援活動を行います。その場合も「個々人の特性・能力・支援ニーズ」、「提供できるサービス（社会資源）」、「企業行動・地域労働市場」の三つの側面からの総合的評価が前提となります。

その際、社会資源調整を主とする「ケアマネジメント」、個人に対する長期的視点（ライフサイクル）を考慮に入れた「キャリア・カウンセリング」、企業・職場の問題解決に中心をおいた「雇用コンサルタント」などの新しい概念や、専門的・技術的なサービス領域が必要になってきています。

2. 研修方法

就労支援者は、時として法人内で孤立しやすく、施設内に相談できる相手がいない場合が多くあります。従って同じ悩みを共有できるネットワークを求めます。就労支援研修会の大きな目的に、受講者や講師とのネットワークの構築があります。「自分一人ではない、みんな同じように悩んでいる」「困ったときには相談できる人がいるんだ」という安心感がエネルギーになるのです。そこで、研修修了後の繋がりを意図したプログラムづくりが必要です。従って、一方的な講義ではなく、グループ討議や演習、場合によっては修了後の交流会、アドバンスト研修の実施等々の工夫が求められます。

提案：『望ましい就労支援員養成研修プログラムのあり方』

本調査ではほぼ4割の都道府県で何らかの就労支援員の研修会が開催されていますが、集計結果をみると開催方法、目的、期間、対象者、内容等はさまざまです。そこで調査結果を踏まえて今後の望ましい就労支援員研修のあり方について、下記研修プログラムの設置案をご参考までに提案します。研修内容は受講者の受講目的、経験度や実績、習熟度等のニーズに合わせた4コースを設定しています。

研修名称	対象者	研修内容	期間
1. ジョブサポーター等 養成研修	一般市民ボランティア	啓発編	半日
2. 就労支援員養成研修	福祉関連指導員	入門編	1日～2日
3. ジョブコーチ (職場適応援助者) 養成研修	1号 就労支援 経験者 2号 企業内 担当者	実務編	5日～6日
4. アドバンスト研修	1号2号ジョブコーチ 研修修了者	スキルアップ編	3日

最後になりますが、今全国に働きたい多くの障害のある人がジョブコーチや就労支援員の適切なサポートを待っています。養成研修の全国的な実施の拡大と内容の充実及びレベルアップは急務であり

各関係機関にて今後の積極的な実施計画の策定と実行をお願いしたいと思います。

第 7 章

参考資料

<平成 20 年度障がい者工賃向上支援事業 施設サービス向上研修事業（県委託事業）>

第 1 号職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修会開催要項

委託先：社会福祉法人いわき福音協会

1 目的

「福島県障がい者工賃向上プラン」に基づき実施する研修事業であり、施設職員（職業指導員）の就労支援・授産支援における専門性を高めるとともに、第1号職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成により、より充実した就労支援体制の整備を図ることを目的とする。

2 研修日程

延べ7日間の日程（詳細は別紙日程表のとおり）

◇平成 20 年 10 月 21 日（火）～24 日（金）の 4 日間

◇平成 20 年 10 月 27 日（月）～31 日（金）のうち 3 日間

※28 日（火）～30 日（木）は、実地演習としていずれか 1 日の受講とする。

3 研修内容

別紙カリキュラム（※ただし、内容に変更が生じる場合があります）

4 研修会場

郡山市総合福祉センター（郡山市朝日一丁目 29-9 郡山市役所北側）

TEL 024-924-2950

※実地演習は、企業で実施することになります。実施先については後日連絡いたします。

5 参加対象事業所

福島県内に所在する

- (1) 就労継続支援（A 型・B 型）事業所
- (2) 旧法授産施設（身体・知的・精神、入所・通所・小規模）
- (3) 地域活動支援センター又は小規模作業所
（※ただし、就労系事業への移行計画をもつもの）
- (4) 就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター等就労支援関係施設

6 参加対象者

上記事業所の職員（職業指導員等）

7 研修予定人数

30 名（申込み順を基本としますが、1 事業所から複数の応募が合った場合、調整させていただきますので御了承願います。）

8 申込み方法

別紙申込用紙により、FAX または電子メールにて、9 月 22 日（月）までに申込み願います。

9 研修会費用

受講料無料。ただし、研修を受講するために要した交通費、食事代等のその他の費用は参加

者の負担となります。

10 その他

(1) 第1号職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修

本研修は、厚生労働省が指定する研修カリキュラムに基づく第1号職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修事業としての位置づけがあり、特定非営利活動法人全国就業支援ネットワークの協力のもと実施いたします。

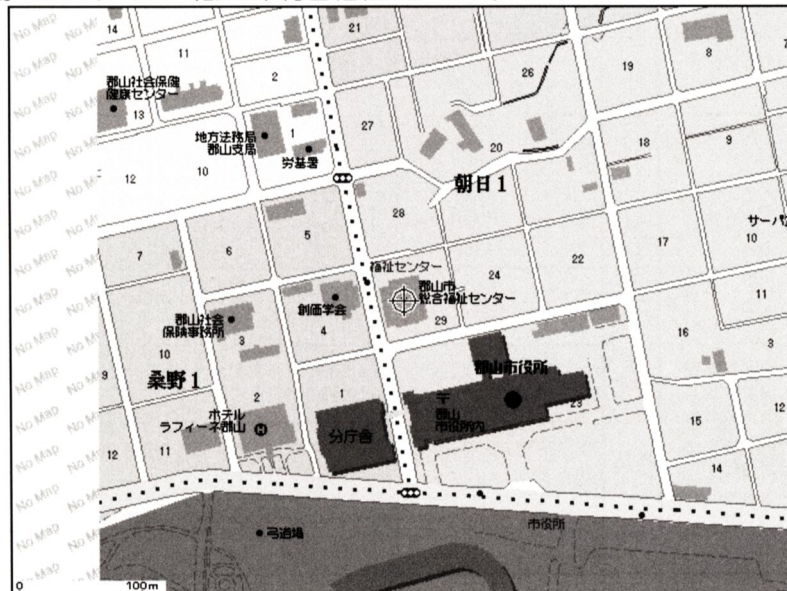
(2) 修了基準

修了には、別紙日程表（カリキュラム）に示す全時間の出席が必要となります。原則として、研修への遅刻早退は認められませんのでご注意ください。

(3) 職場適応援助助成金との関係

今回の研修の主眼は、授産施設等にジョブコーチの資質を持つ職員を配置することで、その手法を授産施設等に導入することを目的としており、この研修の受講をもって、職場適応援助者助成金の対象となるとは限りませんので御留意願います。

(4) 研修会場へのアクセス（郡山市総合福祉センター）



■平成20年度福島県施設サービス向上研修事業

第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)養成講座カリキュラム(予定)

No.	科目	形態	モデルカリキュラムとの対比	内 容	時間
	開講式			講座趣旨説明等	
1	障害の概念と職業リハビリテーション概論	講義	職業リハビリテーション概論と諸制度	障害概念と職業リハビリテーションの方法論について	1.5
2	障害者の雇用促進施策及び諸制度	講義	職業リハビリテーション概論と諸制度	雇用促進に関する施策と就業支援諸制度の概要並びに各種助成金制度について	1.5
3	地域の産業動向や雇用情勢に合った職業能力開発	講義	オリジナル	地域の障害者雇用の動向と、職業訓練や就労支援の実態との相関について	1.5
4	障害者自立支援法の解説	講義	オリジナル	就労を支えるための様々な施策や、就労分野以外の各種サービスの実態と利用の流れ等について	1
5	ケアマネージメントの理論と実際	講義	ケアマネージメントの取り組み	就労と生活を繋ぐための方策、企業と支援者側との往来や橋渡しに関する方法と職場開拓術について具体的な事例を基にした解説	4
6	第1号職場適応援助者の職務	講義	第1号職場適応援助者の職務	・第1号職場適応援助者の役割と職務内容 ・全体の支援プロセスと支援方法	3
7	事業所の人事や労務担当者と就労支援機関支援者との関わり	講義	職場における雇用管理の理解	事業所で勤務する障害のある人の就労定着に向けた雇用管理上の課題と、就労支援機関や支援者との関わりについて	2
8	課題分析の理論と作業指導の実際	講義 演習	課題分析の理論と作業指導の実際	職務遂行上の「つまづき」等の課題を分析し、指導方法や職務環境の配慮、改善などを行なう事で得られる効果についての総論及び演習	4
9	障害特性に応じた就業支援の方法（身体障害編）	講義	障害特性と職業的課題	職業的課題と障害特性に応じた就業支援の実際（身体障害編）	1
10	障害特性に応じた就業支援の方法（知的障害編）	講義	障害特性と職業的課題	職業的課題と障害特性に応じた就業支援の実際（知的障害編）	1
11	障害特性に応じた就業支援の方法（精神障害編）	講義	障害特性と職業的課題	職業的課題と障害特性に応じた就業支援の実際（精神障害編）	1
12	障害特性に応じた就業支援の方法（発達障害編）	講義	障害特性と職業的課題	職業的課題と障害特性に応じた就業支援の実際（発達障害編）	1
13	職場適応援助者による具体的な支援の方法	講義	職場適応援助者による支援の実際	具体的な事例を通じて職場適応援助者としての職務や支援方法について理解	4
14	事業所内調整とマッチング	講義 演習	事業所での支援方法の基礎理解	事業主支援を加味した対象者に関する事業所との様々な調整業務、及び適性評価に基づくマッチング他、具体的な支援の流れと方法	4
15	就労定着(生活の安定)を目的とした地域社会資源の活用	講義	家族支援と職業生活支援の実際	就労と生活に跨る支援が必要な人への具体的支援形態の検討。就労と生活支援の連携策及び社会資源(雇用・保健福祉)ネットワークの活用	2
16	就労定着に向けた支援計画(就労と生活)作成とこれに基づく支援の実際	講義 演習	支援計画、フォローアップ計画に関する理解	支援計画とフォローアップの意味。アセスメント、プランニングの理論と支援計画作成の実際(個別移行支援計画とリンク)	4
17	実務演習 1 (事業所での職場適応援助者による支援の実際)	講義 演習	事業所での職場適応援助者による支援の実際 / 支援記録の作成	事業所での実際の支援を通じた実務理解。アセスメントによる支援計画と支援記録作成にかかわる実務理解。	8
18	実務演習 2 ケース事例検討	講義 演習	ケース会議/ケーススタディ	ケース会議の必要性、目的に応じた召集法と支援方法の検討。具体的な事例を基に事例検討と総合的な支援計画の作成	3
19	閉講式				
	計				47.5

第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修日程表(予定)

(注)日程については、関係機関(講師)と調整中であり、今後変更となる可能性があります。

実施場所	郡山市総合福祉センター 5階集會室	実施場所	郡山市総合福祉センター 5階集會室	実施場所	郡山市総合福祉センター 5階集會室	実施場所	郡山市総合福祉センター 3階集會室	実施場所	郡山市総合福祉センター 5階集會室	実施場所	各現地	実施場所	郡山市総合福祉センター 3階集會室				
月日 /時間	10月21日(火)	月日 /時間	10月22日(水)	月日 /時間	10月23日(木)	月日 /時間	10月24日(金)	月日 /時間	10月27日(月)	月日 /時間	10月28日(火)~30日(木)	月日 /時間	10月31日(金)				
9:00	開講式/ガイダンス	第1号職場適応援助者の職務	第1号職場適応援助者の職務	9:00	事業所の人事や労務担当者と就 労支援機関支援者との関わり	9:00	障害特性に応じた就業支援の方 法(知的障害)	9:00	事業所内調整とマッチング(講 義)	実務演習 1(演習) (事業所での職場適応援助者の 支援の実際)	実務演習 1(演習) (事業所での職場適応援助者の 支援の実際)	9:00	就労定着に向けた支援計画(就 労と生活)作成とこれに基づく支 援の実際(講義)				
9:50	休憩			10:00	休憩	10:00	休憩	10:00	休憩			10:00	休憩	10:00	休憩		
10:00	障害の概念と職業リハビリテー ション概論			10:30	休憩	10:10	事業所の人事や労務担当者と就 労支援機関支援者との関わり	10:10	障害特性に応じた就業支援の方 法(精神障害)			10:10	事業所内調整とマッチング(演 習)	10:10	就労定着に向けた支援計画(就 労と生活)作成とこれに基づく支 援の実際(演習)		
11:30	休憩(昼食)			11:10	休憩	11:10	休憩	11:10	休憩			11:40	休憩(昼食)	11:40	休憩(昼食)		
12:30	障害者の雇用促進施策及び諸 制度			12:20	休憩(昼食)	12:20	休憩(昼食)	12:20	休憩(昼食)			12:30	事業所内調整とマッチング(演 習)	12:30	就労定着に向けた支援計画(就 労と生活)作成とこれに基づく支 援の実際(演習)		
14:00	休憩			13:00	ケアマネージメントの理論と実際	13:10	課題分析の理論と作業指導の実際 (演習)	13:10	職場適応援助者による具体的支 援の方法			14:00	休憩	14:00	休憩		
14:10	地域の産業動向や雇用情勢に 合った職業能力開発			14:20	休憩	14:40	休憩	14:30	休憩			14:10	就労定着(生活の安定)を目的と した地域資源の活用	14:10	実務演習 2(講義)		
15:40	休憩			14:30	ケアマネージメントの理論と実際	14:50	課題分析の理論と作業指導の実際 (演習)	14:50	職場適応援助者による具体的支 援の方法			15:10	休憩	15:10	休憩		
15:50	障害者自立支援法の解説			15:50	休憩	16:20	休憩	16:00	休憩			15:20	就労定着(生活の安定)を目的と した地域資源の活用	15:20	実務演習 2(演習)		
16:50				16:00	ケアマネージメントの理論と実際	16:30	障害特性に応じた就業支援の方 法(身体障害)	16:10	職場適応援助者による具体的支 援の方法			16:20	休憩	16:20	ケース事例検討		
17:00				17:20		17:30		17:30				16:30	実務演習 1(講義) (事業所での職場適応援助者の 支援の実際)	16:30	ケース事例検討		
												17:00	(事業所研修に向けての留意点 等)	17:00	閉講式		
																17:40	



平成19年度
障害者就労支援員等研修会

日時：平成19年9月4日（火）
午前9：30～
場所：県庁 9階 講堂
主催：厚生労働省 茨城労働局
茨 城 県

次 第

- 1 開会
- 2 あいさつ
- 3 障害者の就労支援概要（諸制度の基礎知識の確認等）
- 4 障害者就労サポーターの配置と最近の動向について
- 5 障害者雇用に関する制度論
- 6 「障害者雇用、企業の心配と解消法」について
- 7 「障害者就労移行支援事業推進のための連携表」について外
- 8 水戸地区障害者就業・生活支援センターにおける取組みについて
- 9 茨城県南部障害者雇用支援センターでの就労支援について
- 10 就労支援の実践について
- 11 その他

平成20年度障害者就労支援員等研修会 次第

日時：平成21年1月28日（水）

13：30～16：30まで

場所：茨城県職業人材育成センター大研修室

主催：厚生労働省茨城労働局，茨城県

- 1 開 会
- 2 あいさつ
- 3 福祉施策における就労支援について
障害福祉課
- 4 県内の障害者雇用の現状と労働施策における就労支援について
茨城労働局
- 5 職業リハビリテーション概論について
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 茨城障害者職業センター
上席障害者職業カウンセラー 大野 庸子 氏
- 6 一般就労を意識した支援技法について
茨城労働局障害者就労アドバイザー
ヒューマン・リソースズ・コンサルタント 北村 卓也 氏
- 7 就労移行支援事業所等における実践例について
社団法人茨城県雇用開発協会 茨城障害者雇用支援センター（就労移行支援事業）管理者
兼 障害者就業・生活支援センターかすみ 主任就業支援員 沼尻 峯 氏
- 8 その他，質疑
- 9 閉 会

障害者就労支援員の養成事業実施要領

1 趣旨

障害者の就労や継続就労には、身近な地域での支援体制の確立が不可欠であるが、企業の視点から障害者の「就労」を支援できる人材が不足しているというのが現状である。

また、平成18年度末に策定された「千葉県障害福祉計画」では、「障害者就業・生活支援センター」を県内16箇所の障害保健福祉圏域に設置することになっている。

そこで、「障害者就業・生活支援センター」を担っていく就労移行支援事業者等の職員に対し、障害者雇用等に関する研修や特例子会社等での実習をとおり、障害者を雇用する企業の視点から質の高い就労支援ができる人材を育成することを目的とする。

2 対象者

- (1) 県内の就労移行支援事業を実施又は移行予定の法人の職員とする。
- (2) その他必要と認められる法人

3 事業内容

(1) 研修会

①事前セミナー

事業の趣旨と県内の障害者就業の現状について理解してもらう。

研修場所：千葉県庁内会議室

研修期間：平成20年8月27日（水） 1日間

研修内容

- ア 県内の障害者雇用の現状
- イ 障害者就労支援施策について

②「職業リハビリテーション実践セミナー」

職業リハビリテーションに携わる者としての基礎的な知識を身につけてもらう。

研修場所：(独) 高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター
千葉県美浜区若葉3-1-3

研修期間：平成20年9月11日（木）～14日（日） 4日間

研修内容

- ア 職業リハビリテーションの基礎知識
 - ・職業リハビリテーション概論
 - ・障害者雇用の助成制度

- イ 障害別の就業支援技法（知的障害、精神障害、高次脳機能障害）
 - ・ 障害特性の理解と支援のあり方
 - ・ 就業支援の技法（就業支援の現状、ジョブコーチ支援）

（2）企業実習

企業での実地体験により、「企業で働く」ということを理解してもらう。

実習場所：障害者雇用に理解のある県内の企業

実習期間：平成20年11月～12月のうちの連続した5日間

実習内容

- ア 企業における業務の実地体験
- イ 企業の理念、経営努力について
- ウ 障害者雇用に関する情報交換

（3）障害者就業・生活支援センター研修

各障害者就業・生活支援センターが行う先駆的な取り組みを身につけてもらう。

研修場所：障害者就業・生活支援センター

研修期間：平成21年1月～2月のうち3日間

ただし、障害者就業・生活支援センターごとの地域特性を活かした研修を実施する。

研修内容

- ア 地域の障害者就業の現状
- イ 就業・継続就業支援のノウハウ
- ウ 企業開拓及び就業支援への同行

4 研修参加者の募集

（1）受講資格

次の2つの要件に該当する法人とする。

- ア 県内の就労移行支援事業を実施又は移行を予定していること。
- イ 「障害者就労支援員の養成研修」の全課程を受講できること。

（2）募集人数

6法人とする。ただし、1法人3人以内とする。

なお、希望者多数の場合、以下の条件により選定する。

- ア 障害者就業・生活支援センターの未設置圏域に所在する法人
- イ 過去3年間の就業実績及び定着支援実績の高い法人

（3）応募方法

応募しようとする法人は、「障害者就労支援員の養成研修申込書」（様式第1号）を県に提出するものとする。

(4) 提出期限及び提出先

平成20年7月31日(木) 必着

提出先

〒260-8667

千葉市中央区市場町1-1

千葉県商工労働部産業人材課障害者就労支援室

(5) 企業実習及び障害者就業・生活支援センター研修場所

研修参加者の希望する企業、地域、業種等を考慮して、産業人材課が決定する。

(6) 研修受講報告書の提出

研修参加者は、養成研修の全課程終了後、速やかに「障害者就労支援員の養成研修受講報告書」(様式第2号)を県に提出することとする。

(7) 費用

研修への参加費用は無料とし、研修場所等までの旅費は自己負担とする。

5 実習協力企業の選定

(1) 対象

本事業に協力できる事業所のうち、県内に本社、支店等があること。

(2) 協力企業数

18社とする。ただし、研修参加者の地域を考慮し、産業人材課が協力事業所の地域を指定する。

(3) 選定方法

実習協力企業は、障害者雇用に理解のある県内の企業を公募し、産業人材課が決定する。

6 委託料

(1) 本事業に係る委託料は、企業実習及び障害者就業・生活支援センター研修に対し、研修参加者1人当たり日額4,200円とする。

ただし、この額には消費税及び地方消費税(200円)を含むものとする。

(2) 委託料の支払いは、企業実習及び障害者就業・生活支援センター研修の終了後とする。

7 その他

この要領に定めるもののほか、必要な事項は別途定めることとする。

附 則

この要領は、平成20年7月23日より施行する。

別紙1

障害者就労支援員の養成事業に係る企業実習実施要領

1 目的

障害のある人の就労・継続就労には、企業の視点から障害のある人の「就労」を支援できる人材が必要なことから、障害者就労支援事業者等の職員に対し、障害者雇用に理解のある企業等での実習を行います。

2 研修期間

平成20年11月1日から12月20日までのうちの連続した5日間

3 実習内容

(1)「企業で働く」を知る

できる限り毎日違う業務を体験し、「企業で働く」を知るとともに、障害者の業務の開拓を行います。

- ①障害者が行っている業務の体験
- ②障害者が行うことが可能な業務の体験

(2) 企業との意見交換

事業主や人事担当者と意見交換し、障害者雇用を含む企業の考え方を把握します。

- ①企業の求める人材
- ②企業の理念、経営努力
- ③障害者雇用の現状と課題に関する情報交換

4 企業実習協力企業数

17社

ただし、別紙「企業実習希望地」の企業とします。

5 委託料

企業実習の協力企業に実習生1人当たり日額4,200円(税込み)を支払うものとします。

障害者就労支援員の養成事業に係る障害者就業・生活支援センター研修実施要領

1 目的

障害のある人の就労・継続就労には、身近な地域での支援体制の確立が不可欠なことから、就労移行支援事業者等の職員に対し、先駆的な取り組みで職域開拓や継続就労の支援を行っている障害者就業・生活支援センターでの実習を行います。

2 実習期間 平成21年2月1日から3月31日までのうちの3日間

3 実習内容

(1) 地域の障害者就業の現状

各障害者就業・生活支援センターの活動地域における求人・求職状況、就職状況を把握します。

(2) 就労支援員としての資質

就業支援に必須なビジネスマナーを習得します。

(3) 企業への支援

企業開拓から定着支援に至るまでの企業支援を習得します。

(4) 障害者の就業ニーズの把握

アセスメントの理論とプロフィールシートの作成方法を習得します。

(5) 地域の就労支援ネットワークの構築

地域での連携機関や連携方法などを習得します。

(6) 企業開拓・就労支援への同行

各障害者就業・生活支援センターの就労支援員等に同行し、企業開拓や就労支援のノウハウを習得します。

4 研修協力法人

(社福)あひるの会、(社福)実のりの会、(社福)ロザリオの聖母会
(社福)佑啓会、(社福)光明会、NPO法人ワークス未来千葉

5 委託料

研修の協力法人に実習生1人当たり日額4,200円(税込み)を支払うものとします。

障害者総合支援センター「職業リハビリテーション研修」実施要領

1. 名称

職業リハビリテーション研修

2. 目的趣旨

障害者の就労支援に関わる者が、就労に向けた作業指導や職業訓練、職業評価等の方法を知ることにより、就労を目指す障害者に、より効果的な支援をすることを目的とする。

3. 主催及び実施機関

さいたま市障害者総合支援センター

4. 日時

平成20年10月14日、11月12日（全2回）

午前10時半から午後4時まで

5. 会場

さいたま市障害者総合支援センター 作業室（2階）

6. 講師

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター職員他

7. 内容

別紙の通り

8. 受講対象者

- ・ さいたま市障害者生活支援センター職員
- ・ さいたま市内で就労移行支援事業を実施している事業所、及び就労支援を行っているその他の事業所の職員
- ・ 関係各就労支援機関の職員

9. 定員

20名

10. 経費

参加費は無料

日付	時間	内容
10月14日(火)	10:30-12:00	職業リハビリテーション概論 職業リハビリテーションに関する基礎知識について
	13:00-14:30	職業評価の基礎 職業能力・適性評価の具体的な方法と留意点について
	14:45-16:00	職業準備性に係る作業指導の実際 基本的な労働習慣や作業能力・態度等、就労に必要な力を育成する際の留意点について
11月12日(水)	10:30-12:00	課題分析及びシステムティックインストラクション 現場での指導に必要な準備・指導方法について
	13:00-13:50	高次脳機能障害者の職業的課題
	14:00-14:50	発達障害者の職業的課題
	15:00-15:50	精神障害者の職業的課題 それぞれの障害特性により、就労にどんな影響(課題)があるのか、またその対処方法について

平成20年度 障害者職業能力開発セミナー

実施要領

1. 目的

福祉施設等から就職を目指す障害者の家族、支援機関等を対象として、就職への円滑な移行を支援し、就職に向けて必要とされる職業能力開発について理解を深めることを目的とする。

2. 主催

さいたま市

3. 開催場所

障害者総合支援センター 研修室1・2
〒338-0013 さいたま市中央区鈴谷7-5-7
TEL 048-859-7266 FAX 048-852-3273

4. 日時

平成20年12月11日(木)午後1時30分～午後3時

5. 対象者

福祉施設等において就職を目指す障害者の家族、支援機関等

6. 定員

40名(申込み順)

7. 内容

企業における障害者の雇用について

～福祉施設等において就職を目指す障害者の家族、支援機関等を対象に、福祉施設等から就職への円滑な移行を支援し、障害者に求められる職業能力を開発・向上させるため、企業における障害者雇用の立場から、障害者雇用の中で見えてくる実状、課題とその対応や、今後求められる人材について～

8. 講師

株式会社シンフォニア東武職員

9. 申込方法

電話、ハガキ、FAX又はEメールで(講座名、氏名、年齢、住所、電話番号、障害の内容、施設利用者の方は施設名)申込み順の受付とする。

※FAXの場合は別紙案内の裏面申込書に必要事項を記載し、送信する。

10. その他

本セミナー受講に要する費用は無料。

障害者・支援者向けメイクアップ講座 実施要領

1. 日時 12月22日(月) 13:30~15:30
2. 場所 障害者総合支援センター
(〒338-0013 さいたま市中央区鈴谷7-5-7)
3. 対象 ・施設職員
・市内在住で障害者手帳(肢体不自由・知的・精神)をお持ちの就労を目指している方
3. 定員 20名程度
4. 内容 就職活動・就職後に合うメイクアップ・ヘアスタイル
正しい洗顔方法等の肌の手入れの仕方
リラックス効果・血行促進効果のあるハンドマッサージ・頭皮マッサージ
5. 持ち物 ティッシュ
ハンドタオル
鏡(お持ちの方のみ)

平成20年9月18日
自立生活支援課

就労支援体制レベルアップ事業(従事者研修)の実施について

1 事業概要

「10年後の東京」で目指す3万人以上の雇用増にむけて、企業へ障害者を送り出す側の就労支援体制の強化を図るため、就労支援に従事する人材の資質・能力の向上を図る体系的な研修を実施する。(心身障害者福祉センター、精神保健福祉3センターとの共同実施)

2 対象者

主に区市町村障害者就労支援センターや就労移行支援事業所等の中堅職員(約100名)

3 内容、ねらい

- ・企業が求める支援に的確に対応できる、また企業から信頼される人材を養成する。
- ・多様な障害や困難な事例に的確に対応できる人材を養成する。
- ・就職者を増やすことにより定着支援、生活支援も増加する中、就労支援センター等が全てを抱えずに、地域の関係機関と効果的な連携を図れるようにする。
- ・受講者が、職場に帰って職員の指導育成や職場討議を行うための一助とする。

4 研修計画(基本的に同じ方が全てに出席していただきます。5、6はどちらかとなります。)

	テーマ、内容、形式等	講師	ねらい(趣旨)	開催時期
1	オリエンテーション、開講あいさつ	自立生活支援課	今後の就労支援を担う中核的人材として、視野を広げるとともに意識改革を図る	9月18日 (午前)
	企業が就労支援機関に期待すること(基調講演と意見交換)	(株)アドバンテッジリスクマネジメント 秦 政 氏		
2	プレゼンテーション技法(演習)	(株)パトス 副島寿美香 氏、 片山俊子 氏	本人の状況を、企業に的確に説明することを学ぶ。	9月18日 (午後)
3	就労支援実践講座 (パネルディスカッション)	障害者就業・生活支援センター、 区市町村センター、東京労働局 など	先駆的取組等を発表し広げていく。また、両者の役割について討議する。	11月12日 (午後)
4	高次脳機能障害者の就労支援 発達障害者の就労支援 (取組事例紹介、グループディスカッションなど)	先駆的に取り組んでいる就労支援機関、 障害者職業センター、心障センター、 TOSCAなど	困難な障害に対応する力をつけることで、 就労支援力を高める	11月19日 (1日)
5	就労支援における連携を考える (困難ケースへの対応のための地域連携) ★区部島しよ	障害者職業センター、心障センター、 精神保健福祉センター(中部・下谷)、 など	①区部、多摩それぞれの地域特性をふまえた支援 ②困難事例に対応し、その	12月15日 (午後)
6	就労支援の困難ケースへに対する関係機関の地域連携のあり方など ★多摩地区	心障センター多摩支所、多摩総合精神保健福祉センター、 障害者職業センター多摩支所など	ための地域連携を深めていく ※基本的には所在地によってどちらかを受講	

平成 20 年度就労支援者養成研修日程表

開催場所	開催日	時間	テーマ等	備考(進め方等)
名古屋市男女平等参画推進センター 3F	9月3日(水)	10:00~10:30	開講式	オリエンテーション
		10:30~12:00	障害者雇用制度の基礎(ハローワークと諸制度の使い方)	座学
		13:00~15:00	障害特性と職業的課題 その1(発達障害)	座学
		15:00~17:00	職業リハビリテーション概論と実際	座学
名古屋市男女平等参画推進センター 3F	9月10日(水)	10:00~12:00	障害特性と職業的課題 その2(精神障害)	座学
		13:00~14:30	障害者就労支援者の職務	座学
		14:30~15:30	障がい者雇用を進める企業の取り組み その1	座学
		15:30~17:00	(仮第)関東地区における就労支援の実際	座学
井門名古屋ビル 7F	9月12日(金)	10:30~12:00	愛知障害者職業センターの取り組み	座学
		13:00~14:00	作業指導の実務	座学
		14:00~15:00	愛知障害者職業センター見学実習	職業センター見学実習
		15:00~16:00	事業所での支援の心構え	座学
河合塾 KALS エピスタ 1F	9月16日(火)	10:30~12:00	障害者就業・生活支援センターとの連携	座学
		13:00~16:00	障害特性と職業的課題 その3(身体障害)・その4(知的障害)	座学
		16:00~17:00	就労経験のある障害当事者から その1(知的障害)	座学
名古屋市男女平等参画推進センター 3F	9月18日(木)	10:00~12:00	就労経験のある障害当事者から その2(身体障害・精神障害)	座学
		13:00~14:00	障がい者雇用を進める企業の取り組み その2	座学
		14:00~16:30	(仮第)就労支援者のめざすもの	座学
名古屋市男女平等参画推進センター 3F	9月25日(木)	10:00~12:00	ケーススタディ	全体説明後、モデル事例によるグループ討議(高次脳機能障害・知的障害・精神障害)
		13:00~14:00	準備訓練について(施設における就労に向けての準備)	座学
		14:00~15:30	支援計画と支援記録の作成について	座学
		15:30~16:00	閉講式	
		16:00~17:00	派遣についての説明会	

内 容

「障害者の就労支援 ～実践モデルを通じた研修会～」

プログラム及び講師

【第1日目】

講義：「障害者の就労支援に関する基礎知識」

講師：名古屋市障害者雇用支援センター

グループ討議：「就労支援に関する現状報告と実践に向けて」

講師：名古屋市障害者雇用支援センター

なごや障害者就業・生活支援センター

なごや障害者職業開拓校

親愛の里そよかせ

【第2日目】

グループ討議：「モデルケースにおける就労支援の報告と今後の実践に向けて」

講師：第1日目と同様

開催日時及び会場

【日時・会場】第1日目

平成20年1月24日（木） 午前10時～午後4時45分

名古屋市役所西庁舎3階西側 第5会議室

(中区三の丸三丁目1番1号 最寄駅：地下鉄名城線「市役所駅」)

第2日目

平成20年3月18日（火） 午後1時30分～午後4時45分

知的障害者センターサンハート 2階 多目的ホール

(熱田区千代田町20-26 最寄駅：地下鉄名城線「日比野駅」)

定員及び対象者・参加費

【定員】20名（定員になり次第締め切ります）

【対象者】市内の施設又は事業所で障害者の就労支援に関わる職員

【参加費】無料

目 的

障害者自立支援法が施行され、就労支援の強化が制度の大きな柱となっており、福祉施設から一般企業へ就労する方を現在の4倍以上にするという国の指針に基づき、具体的な目標値を平成19年3月に策定の「名古屋市障害福祉計画」の中で定めましたが、その目標を達成するためには、就労移行支援の主体となる施設や事業者の障害者就労に対する知識や経験などを高める必要があるため、実践モデルを通じた研修会を実施するものです。

日程

【第1日目：平成20年1月24日】

9:30 10:00 12:00 13:00 16:30 16:45

受付	【講義】 「障害者の就労支援に関する基礎知識」	休憩	【グループ討議】 「就労支援に関する現状報告と実践に向けて」	アンケートの記入
----	----------------------------	----	-----------------------------------	----------

【第2日目：平成20年3月18日】

13:00 13:30 16:30 16:45

受付	【グループ討議】 「モデルケースにおける就労支援の報告と今後の実践に向けて」	アンケートの記入
----	---	----------

※昼休憩以外にも、適宜休憩を設けます。

モデルケースの募集

この研修では、実践を通して就労支援に関するノウハウを培っていくことを目的としています。そこで、実践のためのモデルケースを募集します。

施設や事業所の利用者で一般企業への就職の希望者がいるが、どのように就労へ進めれば良いのかわからないような場合などモデルケースを通して、研修の講師である就労支援機関などの職員がスーパーバイザーとして様々な助言等を行い、就労を目標に取り組めます。

モデルケースを出していただける場合は以下の点に留意してください。

- ①就労希望について、実際に就職に向けて取り組むことについて、障害者及び家族の方の意思確認がとれていること。
- ②就労に向けての取組について、施設又は事業所が主体となって取組めること。
- ③研修に向けての事前の打合せ

モデルケースの状況や施設又は事業所での支援の状況などお聞かせいただく機会を予定しています。(スーパーバイザーも同席します。)

その他（注意事項）

- (1) グループ討議用の資料として、施設又は事業所での就労支援に関する状況報告書を提出していただくこととしておりますので、よろしくお願ひします。
- (2) 研修会場には専用駐車場がありませんので、公共交通機関でお越しください。
- (3) 昼食は各自でおとり下さい。

ひょうごジョブコーチ養成研修

「働く」障害のある人を
支えるために



受講料 無料

兵庫県

この講座は、県民の皆さんが、障害のある人とともに暮らしていくための役割を考え、その力を発揮するきっかけを提供する内容になっています。

障害のある人が地域で働き続けることを、お手伝いいただくための基礎知識を学んでいきます。

誰もが安心して暮らせる社会づくりに向けて「障害のある人が当たり前」環境づくりのお手伝いをする「ジョブコーチ」として活動しませんか。

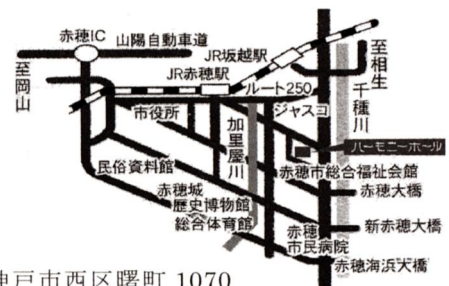
養成研修カリキュラム

全日程とも研修は午後1時開始5時終了です。全日程受講を原則としますが、スポット受講も可能ですので、どなたでもお申し込み下さい。

開催日	学習内容	講師
① 10月17日(金)	地域生活支援の先進市、福島県いわき市の実践から、地域や支援というものを深く学ぶ講義です。	社会福祉法人いわき福音協会 障害者総合生活支援センターふくいん 所長 本田 隆光 (全日本手をつなぐ育成会就労委員会委員長)
② 10月22日(水)	ボランティアの社会的意義を学びます。	社会福祉法人赤穂市社会福祉協議会 専門員 岩崎 文子
③ 10月29日(水)	就労支援の手法や移行支援事業のあり方を学びます。	社会福祉法人加島友愛会 (大阪市) 障害者就労支援事業部 管理者 酒井 大介 (NPOジョブコーチネットワーク実行委員)
④ 11月5日(水)	三田市でニーズに応えるためのオリジナル福祉サービスを創り上げていく活動実践を学びます。	特定非活動法人 WELnet さんだ 代表理事 小杉 崇浩
⑤ 11月12日(水)	今、ホットな発達障害について学ぶ講義です。	ひょうご発達障害者支援センター 主任相談支援員 和田 康宏
⑥ 11月19日(水)	障害者雇用事業所の思いや支援のプロセス、制度、社会資源などを総合的に学びます。	障害者雇用事業所(赤穂中央病院) 赤穂市社会福祉課、ハローワーク赤穂、西播磨就業・生活支援センター
⑦ 11月26日(水)	就労系事業所で障害のある方と共に働く体験や作業指導の経験をしていただきます。	赤穂市内の就労系事業所で実習(赤穂精華園等)
⑧ 12月3日(水)		
⑨ 12月10日(水)	全体の講義をもとに、グループ討議をした後、今後の活動の可能性などを検討していきます。	総合リハビリテーションセンター 能力開発部 部長 古川 直樹

- 主催 兵庫県社会福祉事業団・兵庫県
- 共催 兵庫県知的障害者施設協会
- 受講場所 赤穂市文化会館(ハ～モニ～ホール)
住所：兵庫県赤穂市中広864番地
- 募集定員 一般30名(先着順とし、定員になり次第締め切ります)受講決定次第、順次決定通知書を発送します。

- 申し込み・問い合わせ先
兵庫県立総合リハビリテーションセンター
能力開発課 担当：古川直樹、田中伸二 〒651-2181 神戸市西区曙町1070
TEL: 078-927-2727(代) FAX: 078-925-9223 MAIL: noukai@nifty.com



※平成21年度から、「ひょうごジョブコーチ」は、「しごと支援員」に名称が変わります。

平成20年度ひょうごジョブコーチ養成研修事業報告

1	実施期間	平成20年10月17日～12月10日の間で全9回 うち講義7回×4H=28H、実習2回×4H=8H、合計36H	
2	場所	赤穂市文化会館及び兵庫県社会福祉事業団赤穂精華園	
3	広報	①県からの記者クラブ資料提供	
		②チラシ配布(各障害者団体、ボランティアセンター等)	
		③ダイレクトメール(就労移行支援事業所等)	
		④兵庫県知的障害者	
		④兵庫県障害者雇用就業支援ネットワークホームページUP	
4	受講者数	①延人員	244人
		②実人員	50人
		③各回平均受講者数	27人
5	受講者属性	①男女比	男25人・女25人
		②年齢	20代7人・30代7人・40代13人・50代15人・60代以上8人
	③属性	・ボランティア等県民	19人
		・施設作業所職員	22人
		・大学生	5人
		・行政職員	3人
・会社員	1人		
6	修了者	6割以上の出席	35人
7	登録済者	1月6日現在	20人
			内訳20代4人・30代3人・40代4人・50代7人・60代2人

研修会「ラーニングセッション in 神戸」

主催	行事名	日時	場所	内容	講師		
神戸市障害者就労推進センター、兵庫障害者職業センター、神戸市こころの健康センター	研修会「ラーニングセッションin神戸」	8月20日(水) 9:30~16:45	神戸市障害者就労推進センター 研修室	障害者雇用の現状と施策の概要	兵庫労働局職業安定部職業対策課 障害者雇用担当官	足立 靖行 氏	
				神戸市における障害者就労支援施策	神戸市保健福祉局障害福祉部 就労支援担当主幹	東海林 勉 氏	
				グループディスカッション: いま、支援していること 就労支援におけるネットワーク	兵庫県立総合リハビリテーションセンター 能力開発部長	古川 直樹 氏	
		8月21日(木) 10:00~16:45	神戸市障害者就労推進センター 研修室	ハローワークによる就労支援	神戸職安専門援助第一部門 就職促進指導官	山下 修司 氏	
					ビジネスマナーの基礎	(株)ピーザム 総務部長	宮田 雅代 氏
					当事者の方のお話を聴く		
		9月1日(月) 10:00~16:30	灘公共職業安定所2階会議室	職業リハビリテーションの基礎と障害特性の理解 (発達障害、高次脳機能障害)	兵庫障害者職業センター		
				ロールプレイ: 利用者のニーズの把握について			
		9月2日(火) 10:00~16:30	灘公共職業安定所2階会議室	講義+実践: 適性や課題の把握と支援方針の策定	兵庫障害者職業センター		
				講義+グループディスカッション: 次ステップへの移行のために	兵庫障害者職業センター		
		10月7日(火) 10:00~17:00	健康ライフプラザ 5階多目的室	メンタルケアに重きをおいた支援	神戸市こころの健康センター 所長	柿本 裕一 氏	
				講義+ロールプレイ: アサーショントレーニング	神戸市こころの健康センター		
ロールプレイ+ディスカッション: それぞれの立場を尊重した支援とは?	神戸市こころの健康センター						





受講者

機関種別	機関数	人数
就労移行支援事業	13	17
就労継続支援事業B型	5	5
授産施設	3	4
地域活動支援センター	2	2
地域生活支援センター	1	1
デイケア実施医療機関	2	4
福祉事務所	2	2
その他	6	8
合 計	34	43

就業支援担当者研修会開催要項（初級）

1 目的

福祉、教育、医療及び保健機関において障害のある方の就業支援にかかわる職員に対し、就業支援に関する知識及びノウハウを付与する。

2 研修の対象者

- (1) 福祉施設（小規模作業所を含む）で障害のある方の就業支援を担当する者
- (2) 特別支援学校で生徒の就業支援を担当する者
- (3) 高等学校で生徒の就業支援を担当する者
- (4) 医療及び保健機関で障害のある方の就業支援を担当する者

3 主催

鳥取労働局、鳥取障害者職業センター、鳥取県教育委員会、鳥取県

4 日時：平成20年6月6日（金） 午前10時～午後3時30分

5 場所：倉吉体育文化会館中研修室（倉吉市山根）

6 研修内容

時間	内容	担当
10:00～	開会	
10:05～11:05	障害者雇用の現状及び障害者雇用に関する制度について	鳥取労働局職員
11:15～12:15	障害者就業支援の概要	障害者職業センター職員
12:15～13:15	昼休憩	
13:15～14:15	現場での取組みの視点	障害者職業センター職員
14:25～15:25	障害種別毎の課題	障害者職業センター職員
15:30	閉会	

就業支援担当者研修会開催要項（第2回）

1 目的

福祉、教育機関において障害のある方の就業支援にかかわる職員に対し、就業支援に関する知識及びノウハウを付与する

2 研修の対象者

- (1) 福祉施設（小規模作業所を含む）で障害のある方の就業支援を担当する者
- (2) 特別支援学校の教員

3 主催

鳥取労働局、鳥取県教育委員会、鳥取県

4 日時：平成20年9月3日（水） 午前10時00分～午後4時15分

5 場所：倉吉体育文化会館中研修室（倉吉市山根）

6 研修内容

時間	内容	担当
10:00～	開会	
10:05～11:05	就職における福祉施設の役割について	鳥取県福祉保健部障害福祉課職員
11:15～12:15	障害者の地域移行への取組みについて	社会福祉法人大阪府障害者福祉事業団 じょぶライフだいせん職員
12:15～13:15	昼休憩	
13:15～16:15	作業指導の実際	同上

障害者就業支援担当者研修会開催要項（第3回）

1 目的

福祉、教育、医療及び保健機関において障害のある方の就業支援にかかわる職員に対し、就業支援に関する知識及びノウハウを付与する。

2 研修の対象者

平成19年度、20年度に開催した障害者就業支援担当者研修会を受講した者。ただし、高等学校教員は除く。

3 主催

鳥取労働局、鳥取障害者職業センター、鳥取県教育委員会、鳥取県

4 日時：平成20年12月10日（水） 午前10時～午後4時

5 場所：鳥取県中部総合事務所第202会議室（倉吉市東巖城町）

6 研修内容

時間	内容	担当
10:00～	開会	
10:05～10:55	生活支援と家族支援について	障害者就業・生活支援センターくらし支援員
11:00～11:50	事業主支援の基礎理解	鳥取障害者職業センター職員
11:50～13:00	昼休憩	
13:00～13:50	支援事例紹介	鳥取障害者職業センター職員
14:00～16:00	事例検討（ケーススタディ）	鳥取障害者職業センター職員

就労支援員養成及びスキルアップ研修会 次第

① 日時 平成20年7月29日(火)・9:30~17:00

② 会場 三光荘アトリウムホール

岡山市古京町1丁目7-36・TEL 086-272-2271

時間	プログラム	講師
9:00 ~ 9:30	受付	
9:30 ~ 9:40	開講、連絡事項等	県障害福祉課職員
9:40~10:50 (70分)	障害者雇用の動向と障害者 雇用施策について	岡山労働局職員
10:50~11:00	休憩	
11:00~12:10 (70分)	職業リハビリテーションと 支援ツールの活用について	岡山障害者職業センター職員
12:10~12:20	連絡事項等	県障害福祉課職員
12:20~13:20	昼食・休憩	
13:20~15:20 (60分×2)	障害者を採用する際のポイ ントと企業内でのスキルア ップ等について(事例発表)	障害者を雇用している企業 (2社)
15:20~15:30	休憩	
15:30~16:50 (80分)	障害種別に応じた就労支援 の手法について	岡山障害者就業・生活支援セ ンター職員
16:50~17:00	閉講	県障害福祉課職員

(平成20年度就労支援員等育成強化事業)

平成20年度就労支援員等スキルアップ研修

《 開 催 要 項 》

1 趣 旨

就労移行支援事業、就労継続支援事業等を行う施設（以下「就労支援施設」という。）に配置されている就労支援員、職業相談員等の就労指導に関するスキルアップを図るための研修を実施し、もって就労支援施設からの一般就労の促進及び職場定着に関する支援を充実する。

2 主 催

山口県（（社福）山口県聴覚障害者福祉協会へ委託）

3 開催日時

第1日目 平成20年11月10日（月） 午前10時から午後4時まで
第2日目 平成20年11月17日（月） 午前10時から午後4時まで
第3日目 平成20年11月25日（火） 午前10時から午後4時まで
第4日目 平成20年12月以降に実施予定

4 場 所

第1日目から第3日目まで：山口県聴覚障害者情報センター
山口市鑄銭司南原2364-1
TEL 083-985-0611 FAX 083-985-0613
第4日目 県内企業数社（予定）（企業については決まり次第、受講生にお知らせします。）

5 参加対象者

県内の就労移行支援事業所又は就労継続支援事業所（A型・B型）に配置されている就労支援員、職業相談員等であって、原則として、第1日目から第4日目まで続けて受講が可能である者

6 定 員

40名

なお、定員を超えて申込があった場合は、①就労移行支援事業所、②就労継続支援事業所等の順番（同種の事業所同士では、申込順）により調整させていただきます。

7 参加費

無料

8 研修内容

日	時 間	項 目	内 容	講師（予定）
一 日 目 ・ 十 一 月 十 日 （ 月 ）	10:00 ~ 10:30	開講式・ガイダンス		
	10:30 ~ 12:00	就労支援の意味 （講義）	障害者が働くことの意味について考え、支援者の役割等に関して理解を深める。	大阪市職業リハビリテーションセンター 副所長 《酒井 京子》
	12:00 ~ 13:00	昼食・休憩		
	13:00 ~ 13:40	障害者雇用の動 向（講義）	障害者雇用の状況、就業支援に係る施策について理解を深める。	山口労働局職業対策課 高 齢・障害者雇用対策係長 《乗村 悟》
	13:40 ~ 14:30	就業支援に係る 助成制度（講義）	障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金制度について理解を深める。	山口県雇用開発協会 障害 者雇用支援課長 《岡村慎二郎》
	14:30 ~ 14:45	休憩		
	14:45 ~ 16:00	相談機能の役割 と個別支援計画 の策定（講義）	利用者のアセスメントを行い、地域における社会資源を用いて就労支援を展開	大阪市職業リハビリテーションセンター 所長 《乾 伊津子》
二 日 目 ・ 十 一 月 十 七 日 （ 月 ）	10:00 ~ 11:00	就労移行支援事 業と就労支援員 の役割（講義）	自立支援法における就労移行支援事業と労働施策の連携等について知り、その中での就労支援員の役割を理解する。	就労移行支援事業所 JSN 門 真 管理者兼サポーター管理責 任者 《金塚たかし》
	11:00 ~ 12:00	ケース会議（演 習）	地域における社会資源を用いて、問題解決を図るための模擬会議を行う。	大阪市職業リハビリテーションセンター 副所長 《酒井 京子》 スーパーバイザー
	12:00 ~ 13:00	昼食・休憩		
	13:00 ~ 13:30	就労支援員の役 割と支援の実際 ①（講義・演習）	利用者のアセスメントとともに企業のアセスメントの必要性を知る。	大阪障害者雇用支援ネットワーク 《伊集院貴子》
	13:30 ~ 14:30	就業支援員の役 割と支援の実際 ②（講義・演習）	企業を訪問し支援するときに必要な心構えと就労支援員の役割を知る。	(株)グインテック 摂津 取締役 役工場長 《後藤 金丸》
	14:30 ~ 14:45	休憩		
	15:00 ~ 16:00	聴覚障害者に対 する就労支援	聴覚障害者に対する就労支援について知る。	山口県聴覚障害者福祉協会





日	時 間	項 目	内 容	講師（予定）
三日目・十一月二十五日（火）	10:00 ~ 11:00	発達障害者に対する就労支援	発達障害者に対する就労支援について知る。	山口県発達障害者支援センター 主任相談員 《岩崎 泰経》
	11:00 ~ 12:00	ジョブコーチ支援について	ジョブコーチ支援の状況について知る。	山口障害者職業センター 主任障害者職業カウンセラー 《荒木 邦明》
	12:00 ~ 13:00	昼食・休憩		
	13:00 ~ 14:30	県内第1号ジョブコーチの実態	県内の第1号ジョブコーチの支援状況について知る。	山口県聴覚障害者福祉協会
	14:30 ~ 14:45	休憩		
	14:45 ~ 16:00	職場開拓術	求職者と事業所の出会いとその支援。	大阪市障害者就業・生活支援センター 生活支援ワーカー 《西畑 功士》
四日目・十二月以降（予定）	午前 又は 午後	事業所見学、事業所実習、意見交換等（予定）		

9 参加申込

別紙「参加申込書」に必要事項を記入の上、平成20年10月27日（月）（必着）までに、申込先に**郵送又はFAX**によりお申込ください。

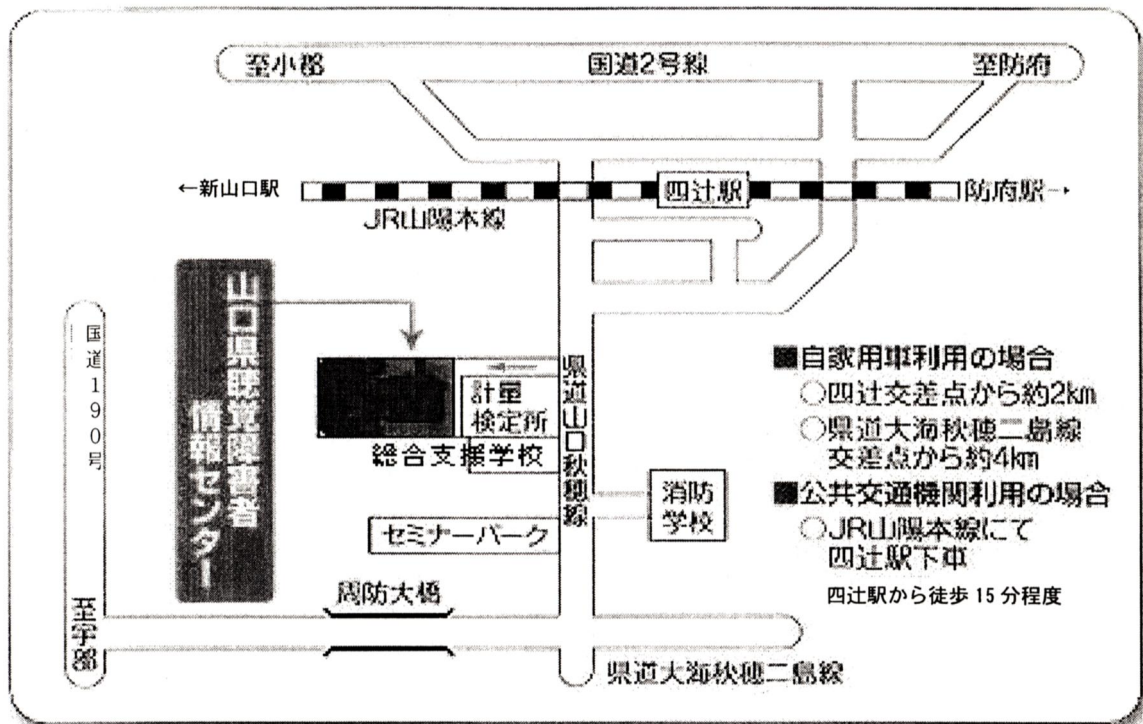
10 昼食

昼食については、第1日目から第3日目まで、弁当600円（お茶付き・税込み）で斡旋いたしますので、その旨参加申込書に記入してください。弁当代金は、各研修当日にお支払願います。

11 申込・問合せ先

(社福) 山口県聴覚障害者福祉協会 担当：秋本、山本
 〒747-1221 山口市鑄銭司南原2364-1
 山口県聴覚障害者情報センター内
 TEL 083-985-0611 FAX 083-985-0613

12 会場（山口県聴覚障害者情報センター）近隣図



就労移行支援事業所等連絡会(略称「連絡会」)の概要

1. 目的

「障害者(施設利用者)の一般就労の促進」に向けて、就労移行支援事業所等による情報の共有、意見交換等を通じて、就労移行支援事業所等の支援技術の向上や連携・ネットワーク化を図る。

2. 構成員

- ①就労移行支援事業所【支援員】
- ②就業・生活支援センター【支援ワーカー】
- ③高知県障害保健福祉課障害者就労支援チーム
- ④参加を希望する就労支援機関・事業所等

3. 取り組む事項(当面)

- ①各機関の支援制度や現状について情報共有
- ②就労支援のための課題整理及び具体的な対応策の検討・実施

4. 主催

就業・生活支援センターシャイン、就業・生活支援センターゆうあい、高知県

5. 事務局

高知県健康福祉部障害保健福祉課障害者就労支援チーム

担当:北村 浅野 甫喜本

TEL:088-823-9560/FAX:088-823-9260

Mail:job-support@ken4.pref.kochi.lg.jp

6. 経費

会場の借上げや資料の準備等会の開催にかかる経費は事務局が負担

7. 開催期間

平成20年度～21年度(平成22年度以降の開催は未定)

8. 開催頻度

必要に応じて開催(3～4ヶ月に1回程度を想定)

9. 会の進め方

会の議題については、就労移行支援事業所(支援員)からの意見に基づき設定。

事前に議題の連絡や資料の配布を行い、効率的な会の運営に努める。

10. 事務局と会員間の連絡方法

メールによる

福岡県委託事業「就労移行支援強化事業」

就労移行支援「基礎講座」

(主催) 福岡県障害者雇用支援センター

(共催) 福岡障害者職業センター

- 日 時 平成 20 年 8 月 18 日 (月) 9 時 30 分～16 時 30 分
- 場 所 クロバープラザ 東棟 5 階 506 研修室
春日市原町 3-1-7

(最寄りの交通機関：JR 春日駅から徒歩約 1 分、西鉄春日原駅から徒歩約 8 分)

- 内 容
 - 第一部 雇用支援センターにおける就労支援の実際
 - ① 就労支援の取り組みの状況
 - ② 職場準備訓練と訓練の内容
 - ③ 職場実習現場の紹介と実習支援
 - ④ 就職現場の紹介と定着支援
 - 第二部 ハローワークとの連携と国の助成制度
 - 第三部 就労支援を進める上での関係機関との連携
 - ① 福岡障害者職業センター
 - ② 障害者就業・生活支援センター
 - ③ 福岡県障害者企業内実習付職業紹介事業事務局
 - 第四部 継続講座のご案内
 - ① 雇用支援センターによる出前講座のご案内

- 対 象 就労移行支援事業所及び就労移行支援事業所へ移行予定の障害者福祉施設の職員
- 定 員 90 名 (先着順)
- 参加費 無料
- 申し込み方法

裏面の申込書に必要事項を記載し、8月5日(火)までに、下記申し込先へファックスでお申し込みください。

当講座と福岡障害者職業センター主催「就業支援基礎講座」(10月1日)の両方の受講希望、どちらか一方だけの受講希望でも申し込み可能です。

なお、当日には、受講申込書(FAX送信分)を持参し、受付に提出して下さい。

お申し込みは、8/5(火)までに
fax.0942-34-4440 **k-work@ktarn.or.jp**
 お問い合わせは：担当 吉川まで **tel. 0942-34-4400**

FAX番号 0942-34-4440

福岡県障害者雇用支援センター 吉川宛

就労移行支援 「基礎講座」 参加申込書

【基礎講座】（8月18日）

***参加希望者の方全員のお名前と所属を記入して下さい。**

氏名：	所属：
氏名：	所属：
氏名：	所属：
ご連絡先 *代表者の方 のみで結構で す。	ご住所

【就業支援基礎講座】（10月1日）

***参加希望者の方全員のお名前と所属を記入して下さい。**

氏名：	① ② ③	所属：
氏名：	① ② ③	所属：
グループディスカッションの希望	① 身体障害者の支援 ② 精神障害者の支援 ③ 知的障害者の支援	<u>何れか一つを選んで氏名の後に記入して下さい。</u>
グループディスカッションで討議したい事があれば御記入下さい。	討議内容	



福岡障害者職業センター

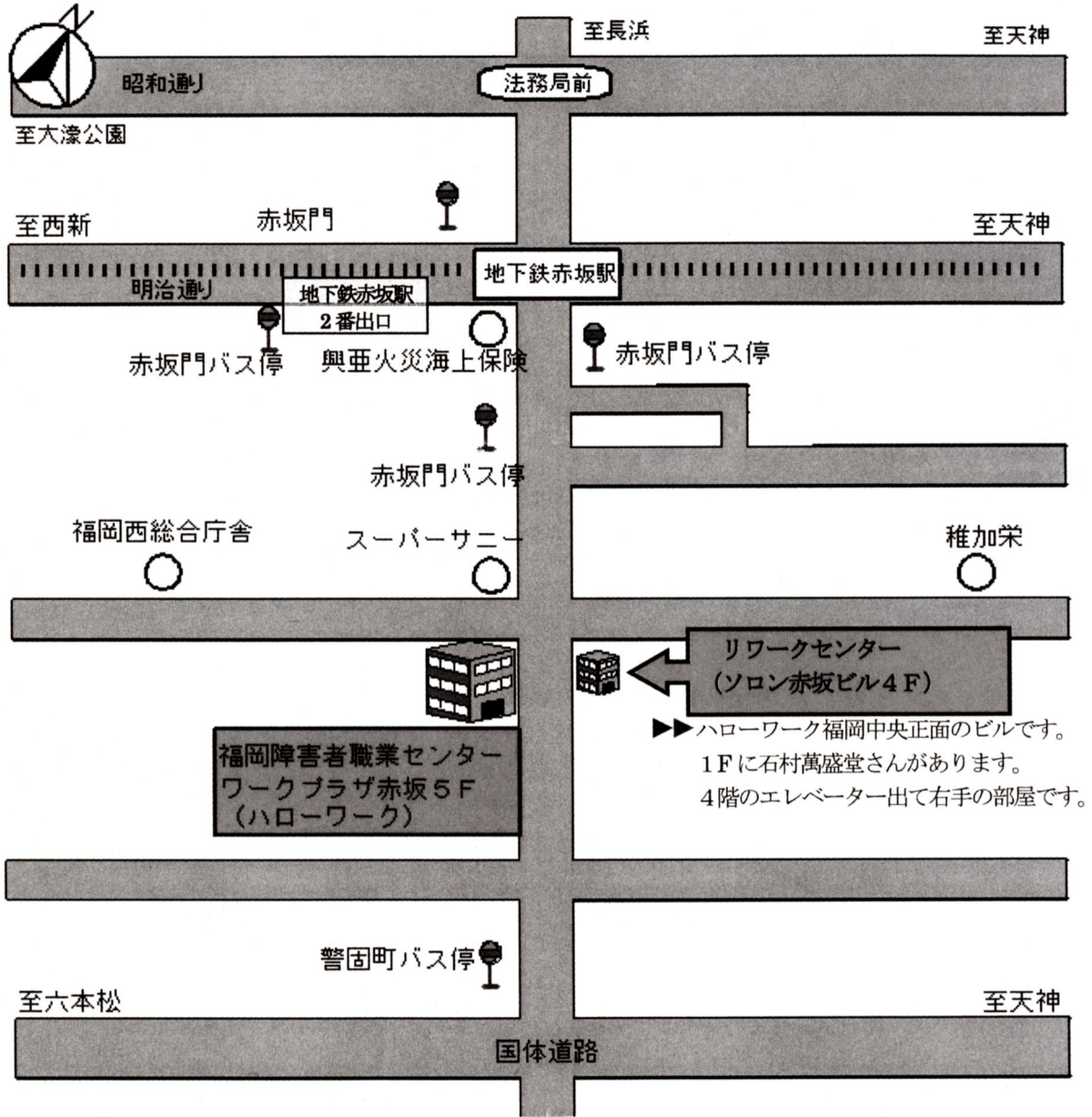
平成20年度 就業支援基礎講座の案内

障害者職業センターは、障害を持つ方の就職支援、障害を持つ方を雇用する事業主への支援、と共に障害者の就労を支える様々な機関の皆様の支援を行っております。

今回はその一環といたしまして、福岡県と連携しながら、福岡県主催基礎講座と連動して、就労移行支援事業所及び移行予定の法人職員の方々を対象に、就業支援に関する基礎的な知識や情報を提供し、専門機関相互の理解を深めるとともに、障害者就業支援の技法の普及を目的に本講座を開催しますので、ふるってご参加下さい。

開催日時	平成20年10月1日(水) 13:30~16:00
場 所	福岡障害者職業センター リワーク室 (福岡市中央区大名 1-9-33 ソロン赤坂ビル4F)
内 容	<p>【講座1】 職業能力評価における評価ポイント ～支援プラン作成に向けてのチェックポイント～ 講師：障害者職業カウンセラー</p> <p>*支援対象者の職業能力の把握や支援プランを作成する際に留意すべき事項などについて当センターで実施している職業評価を例に取りながらチェックポイントを解説いたします。</p> <p>【講座2】 グループディスカッション</p> <p>①グループ：身体障害者の就労に向けての支援について ②グループ：精神障害者の就労に向けての支援について ③グループ：知的障害者の就労に向けての支援について 助言者：障害者職業カウンセラー</p> <p>*色々な施設の方との情報交換及び日頃疑問に思っていることなどを討議を通して検討をしていくことを目的とします。また当センターの職業カウンセラーが就労支援の立場から助言をいたします。</p>
定 員	30名(グループディスカッションにおいて各グループ10名まで)
受講料	無料
申込方法	<p>福岡県主催「就労移行支援基礎講座」申込書の当センター開催分に希望を記入の上お申し込み下さい。両方の受講希望、どちらか一方だけの受講希望でも可能です。</p> <p>なお、申し込み多数の場合には受付順とさせていただきます。</p> <p>また、当センター受講希望の場合にはグループディスカッションの希望グループ番号(①②③のいずれか)をご記入下さい。</p>
受講者の決定	<p>当センターより電話にて連絡いたします。申し込み状況によってディスカッション時のグループについて相談させていただく場合がございます。</p>

<会場地図>



▶▶ 会場

福岡障害者職業センター リワークセンター
(福岡市中央区大名1-9-33ソロン赤坂ビル4F)

▶▶ 交通のご案内

- ・地下鉄の場合 赤坂駅(2番出口)より約200m(徒歩約3分)
- ・バスの場合 西鉄赤坂門バス停すぐ

▶▶ お問い合わせは 福岡障害者職業センター

福岡市中央区赤坂1-6-16 ワークプラザ赤坂5F 電話 092-752-5801

障がい者 ジョブサポーター 養成研修

大分県 障がい者雇用応援団事業

受講料は
無料です。

障害者自立支援法において、就労支援の抜本的強化がうたわれ、福祉施設から企業への就労の流れが強化されているところです。このため、障がいのある人の就労支援、企業内で職場定着支援にあたる実務者の人材養成がますます必要となってきました。そこで県では、全国各地で職場適応援助者養成研修の実績とノウハウのある「大阪障害者雇用支援ネットワーク」による、「障がい者ジョブサポーター養成研修」を実施します。

日時：11月20日(木)～22日(土)
9:00～17:00 (研修カリキュラムは裏面をご参照下さい)

場所：大分第2ソフィアプラザビル2F ソフィアホール会議室A
(大分市東春日町17番20号ソフトパーク内)

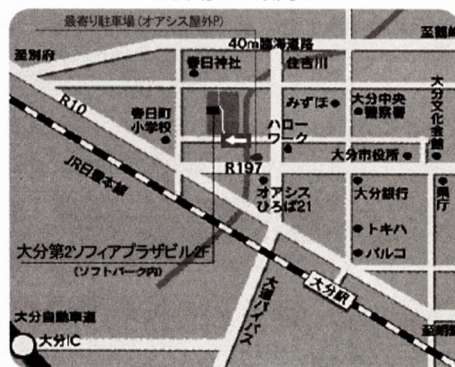
対象：①企業の障がい者雇用担当者、人事労務管理者等 25名
②障がい者福祉事業所(施設)職員等 25名
※申込み多数の場合は1所属1名を原則に調整させていただきます。

主催：大分県 後援：大分労働局、(財)大分県総合雇用推進協会

申込方法：裏面の申込書にご記入のうえ、11月11日(火)までにFAX又は郵送でお申し込み下さい。

申込み・お問い合わせ先：大分県商工労働部 雇用・人材育成課
〒870-8501 大分市大手町3-1-1(県庁舎本館7階)
TEL:097-506-3345 FAX:097-506-1756

●会場のご案内●



JR大分駅から徒歩20分、タクシーで7分
JR大分駅から大分交通路線バス(10分)「高砂町」下車徒歩5分
お車の方はオアシスひろば21屋内・屋外駐車場をご利用下さい

研修実施委託先
特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク
〒540-0031
大阪市中央区北浜東3-14エルおおさか11階
TEL:06-6949-0350 FAX:06-6949-1256

研修カリキュラム

日	科目	内容	講師
1 日 目	ガイダンス	障がい者ジョブサポーター養成研修のねらい	大阪市職業リハビリテーションセンター 副所長 酒井 京子
	障がい者雇用の動向等	大分県の障がい者雇用状況、障害者自立支援法、障がい福祉計画、雇用に係る助成金等について	大分労働局、大分県障害福祉課、 (財)大分県総合雇用推進協会
	福祉産業論	産業との接点を探りながら福祉サービスを展開することの意味・方法・具体的な事例	矢野紙器(株) 代表取締役 矢野 孝
	企業経営と障がい者雇用	企業ミッション、障害者雇用のプロセスと職場定着支援について学ぶ	(株)ダイキンサンライズ摂津 代表取締役社長 應武 善郎
2 日 目	課題分析【講義・演習】	業務遂行上の課題を工程分析の手法を用いて分析するとともに、職場環境の調整、改善などの視点を学ぶ	(株)ダイキンサンライズ摂津 取締役工場長 後藤 金丸 大阪障害者雇用支援ネットワーク 伊集院 貴子
	企業での支援の実際【見学・実習】	業務内容、障がい者雇用の状況等について説明を聞いたうえで、企業内の見学 障がいのある社員が行なっている業務の体験 等	見学・実習先： 障がい者雇用についてノウハウのある企業を予定
3 日 目	意見交換【演習】	事業所の見学、実習のまとめと意見交換 (実習の振り返り)	(株)ダイキンサンライズ摂津 取締役工場長 後藤 金丸 他
	障がいのある人の就労支援	障害のある人が働く意味について、障害者自立支援法の理念を踏まえ理論的に理解する	広島国際大学 教授 関 宏之
	地域資源マネジメント【演習】	自分の地域における社会資源を再調整し、必要な機能、足りない機能を洗い出し、地域において障害のある人が働くことを支援する者として今後どのような活動を行っていくかについて話し合う	YKK六甲(株) 代表取締役社長 江口 敬一 他

----- (切り取り線) -----

障がい者ジョブサポーター養成研修 受講申込書

FAX送付先：097-506-1756

所属	役職名	氏名
<p>●障がい者支援経験の有無 (該当するものに○を付けてください)</p> <p>イ 企業で、障がい者の教育や指導の経験がある。</p> <p>ロ 企業で、障がい者の教育や指導を担当する予定または可能性がある。</p> <p>ハ 障がい者福祉事業所(施設)等で、就労支援の経験がある。</p> <p>ニ 障がい者福祉事業所(施設)等で、就労支援を担当する予定または可能性がある。</p> <p>ホ ボランティア等で障がい者を支援した経験がある。</p> <p>へ その他 ()</p>		
<p>●研修日程の中で、受講できない日があれば記入してください。</p> <p>受講できない日 (日 午前・午後)</p> <p>※ 申込み多数の場合は、全日程を受講できる方を優先に調整させていただきます。</p> <p>※ 全日程を修了された方には修了証を交付します。</p>		
<p>●駐車場(オアシスひろば21屋内・屋外駐車場)利用の有無</p> <p>有 ・ 無 ※ 利用される方には、無料駐車券をお渡します。</p>		
<p>●連絡先住所〒</p> <p>TEL () -</p> <p>FAX () -</p>		

長崎県委託事業 就労移行支援事業所等職員の専門研修

「やってみようよ！就労移行支援」

—地元・長崎を熱く語ろう—

(長崎の就労移行は、進んでいますか…)

日時 2008年12月6日(土)7日(日)

場所 諫早文化会館

長崎県諫早市宇都町9番2号

長崎県委託事業 就労移行支援事業所等職員の専門研修
「やってみようよ！就労移行支援」開催要綱

1. 目的

障害者自立支援法施行の中、就労移行支援事業所がこの新法の柱に据えられている。この専門研修（セミナー）は、長崎県下の就労移行支援事業所等を中心とする施設職員に対し、障害者の就労を様々な角度から、その知識と技術を習得する機会とする。つまり、同じ目的を持つ職員間の相互の研修を通じて、自らのスキルアップを目指し情報を共有化することにより、長崎県内の障害者の就労移行支援を効果的、全域的に推進していくものである。

2. 主管

長崎県

3. 主催

「やってみようよ！就労移行支援」実行委員会

4. 参加対象事業所

長崎県下の就労移行支援事業所、(旧法)入所・通所授産施設・福祉工場、
就労継続支援（A・B）事業所、地域活動支援センター、障害者就業・生活支援センター、
その他の就労系事業所、公共職業安定所（ハローワーク）

5. 定員

100名程度（申し訳ありませんが、定員になり次第締め切ります。）

6. 日程

平成20年12月 6日(土) 9:30～17:30

平成20年12月 7日(日) 9:00～12:00

7. 場所

諫早文化会館 2階 展示室

8. 受講料

無 料

9. 研修受講申込み方法

別添受講申込書に必要事項をご記入のうえ、平成20年11月15日（土）までに FAX で
の送付をお願い致します。なお、12/6の昼食のご注文についてもご記入お願い致します。

（ご宿泊の必要な方は、各自手配をお願い致します。）

送付先 「やってみようよ！就労移行支援」実行委員会（社会福祉法人南高愛隣会内）

〒854-0001 長崎県諫早市福田町357-1

TEL 0957-22-2203

FAX 0957-21-0450

◎研修日程 () は研修項目

12月 6日(土)

9:30 受付

9:50 開会 長崎県福祉保健部障害福祉課 課長 松永 篤

10:00 行政説明 厚生労働省障害福祉課 課長補佐 関口 彰 氏
(就労移行支援等の施策について他)

11:00 質疑
(休憩 11:20~11:30)

11:30 実践報告 1. 職業訓練のあり方と課題点について
長崎能力開発センター 専務理事 阿部百合子 氏
2. 精神障害者の就労支援の実情と今後の展望について
大村市社会福祉協議会 障害者地域生活支援センター ラム
相談支援専門員 吉田 勝博 氏
(休憩 12:30~13:15)

13:15 当事者報告 一般企業に勤める障害者より支援員や企業等に望むこと等
NPO あおぞら 岡本昌子 氏
(株)パレモ JUKE シーベレット みらい長崎店 阪口里美 氏

13:35 企業からの実践報告
企業から見た障害者の職業レベルと就労支援事業所等に望むもの
有限会社 エス・ケイ・フーズ 取締役 中村こずえ 氏
(休憩 14:05~14:15)

14:15 シンポジウム テーマ:今求められる就労移行支援とは…
シンポジスト NPO ロバの会 理事長 畑山裕詩 氏
大村市社会福祉協議会 相談支援専門員 吉田勝博 氏
就労移行支援事業所しおさい 所長 原田良太 氏
長崎能力開発センター 専務理事 阿部百合子 氏
助言者 厚生労働省 障害福祉課 課長補佐 関口 彰 氏
コーディネーター 社会福祉法人 つかさ会 理事長 志賀正幸 氏
(休憩 15:45~16:00)

16:00 グループ討議(フリーディスカッション「就労移行支援の現状と課題について」)

17:00 グループ討議報告

17:30 終了

12月 7日(日)

9:00 講義

1. 障害者雇用支援制度と法改正について他

長崎労働局 職業対策課 地方障害者雇用担当官 酒井重信 氏

2. 就労支援における個別支援計画の策定について他

長崎障害者職業センター 主任障害者職業カウンセラー 鷹居 勝美 氏

3. 発達障害者等の就労移行支援について他

長崎県発達障害者支援センター 係長 崎 美佐子 氏

(休憩 10:30~10:45)

10:45 基調講演 『医療から見たさまざまな障害者の就労支援のあり方等について』

長崎こども・女性・障害者支援センター 所長 大塚俊弘 氏

12:00 閉会

◎お弁当 500円(ご希望の方のみ。お茶はついておりません)

会場案内図

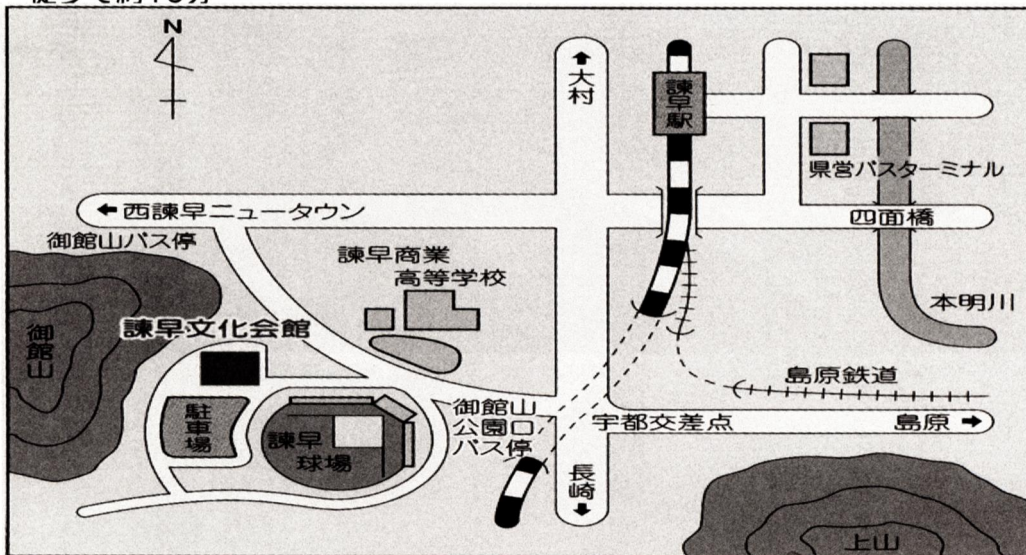
【長崎自動車道より】

諫早ICを諫早市街地方面へ出て、3車線の一番左側を走行してください。

【JR諫早駅より】

車で約5分

徒歩で約15分



ご不明な点等ございましたら、下記までご連絡ください。

<連絡先> 「やってみようよ！就労移行支援」実行委員会事務局
長崎県諫早市福田町357-1 (ブルースカイ内)

TEL 0957-22-2203

FAX 0957-21-0450 (担当：林田)

おわりに

特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワーク副代表理事
株式会社ダイキンサンライズ摂津 代表取締役社長

應武 善郎

障害者自立支援法が施行されて3年になろうとし、障害のある人の「福祉から雇用へ」という流れは全国各地で展開されつつあります。しかし成果は地域、施設により大きな差があるのが現状です。特にその担い手となる就労支援員のスキルは個人の能力というより養成研修受講の有無、研修の内容などによるものが大きいということが本調査結果から明らかになりました。厚生労働省、都道府県、市町村などが連携し、全国どこでも同じレベルの研修を受講することができ、同じレベルの就労支援が受けられるよう努力されることを願ってやみません。本調査結果がその一助となれば幸いです。

今回のアンケート調査にご協力いただき、貴重な資料を提供いただいた自治体関係者に改めて感謝するしだいです。

執筆者・執筆協力者（50音順）

伊集院貴子 特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク 事務局
泉原 敦 社会福祉法人 大阪市障害者福祉・スポーツ協会
大阪市立此花作業指導所 作業指導員
江口 敬一 YKKグループ特例子会社 YKK六甲株式会社 代表取締役社長
應武 善郎 (株)ダイキンサンライズ摂津 代表取締役社長
金塚 たかし 特定非営利活動法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク JSN 門真 所長
酒井 京子 大阪市職業リハビリテーションセンター 副所長
西川 善美 加古川障害者就業・生活支援センター 主任就業支援担当
古川 直樹 社会福祉法人 兵庫県社会福祉事業団 総合リハビリテーションセンター
能力開発部 部長
森 悟子 特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク 事務局

障害保健福祉サービスにおける就労分野に関するアンケート調査 ～就労支援員等への研修実施状況

発行日 2009年3月31日

編集・発行者 特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク
〒540-0031 大阪市中央区北浜東3-14 エルおおさか11階
Tel 06(6949)0350 Fax 06(6949)1256
E-mail o-isc@onyx.dti.ne.jp

本書は、平成20年度厚生労働省受託事業・障害者保健福祉推進事業の補助を受けて発行されました。

【平成20年度厚生労働省受託事業・障害者保健福祉推進事業】

障害保健福祉サービスにおける
就労分野に関するアンケート調査
～就労支援員等への研修実施状況～

■
特定非営利活動法人
大阪障害者雇用支援ネットワーク

