

就労選択支援における従事者の養成研修のための標準プログラムの検討

前原和明^{*1}・山口明乙香^{*2}・野崎智仁^{*3}・縄岡好晴^{*4}
後藤由紀子^{*5}・藤本優^{*6}・西尾香織^{*7}

Development of a training program for supporters of the employment choice support service

MAEBARA, Kazuaki ; YAMAGUCHI, Asuka ; NOZAKI, Tomohito ; NAWAOKA, Kousei
GOTO, Yukiko ; FUJIMOTO, Yu ; NISHIO, Kaori

要旨

本研究では、2025年10月の就労選択支援の開始に向けて、このサービスに従事する支援者の養成に必要な知識及びスキルを明らかにすることを目的とした。研究では、非公式的コンセンサス形成法とオープンディスカッションの技法を用いて、就労選択支援に従事する支援者の知識及びスキルについて継続的に議論した。議論を通じて得られた知識及びスキルは、今後の就労選択支援に従事する支援者の養成のための研修プログラムの検討に活用することが期待される。この研修を通じて、就労選択支援が形骸化することなく、障害者の自己決定を支援するための有用なサービスとなることを望みたい。

Abstract

This study aimed to identify the knowledge and skills needed to train supporters engaged in the new employment choice support service in preparation for its commencement in October 2023. The study used informal consensus-building and open discussion techniques to continuously discuss the knowledge and skills of supporters engaged in employment choice support services. The knowledge and skills obtained through the discussion can be utilized in future studies on training programs for supporters engaged in employment choice support services. It is hoped that through this training program, employment choice support will not become a mere formality but a valuable service to support the self-determination of persons with disabilities.

キーワード：就労選択支援，就労アセスメント，職業リハビリテーション，就労支援

Key words: the employment choice support service, vocational assessment, vocational rehabilitation, work support

I はじめに

2025年10月より、新たな障害福祉サービスとなる「就労選択支援」が開始されることとなった。この就労選択支援において、就労アセスメントは、中核的な支援手法として位置づけられている。就労選択支援では、就労アセスメントの手法を用いて得られたアセスメント結果を活用して、対象となった利用者の進路選択を支援するサービスを提供する。今後は、アセスメントの結果に基づく支援の提供という観点がますます重要になっていくであろう。当然のことであるが、就労選択支援は新たに開始するサービスであるため、この就労選択支援に従事する支援者が習得すべき知識やスキルなどについて、依然として明らかになっていない。また、中核的な支援技

法となる就労アセスメントの手法について、十分に理解している支援者が多くいるとも言い難い。その意味で、今後の開始に向けて、習得すべき知識やスキルを明らかにし、適切な研修プログラムを構築していくことが必要である。

さて、この就労選択支援の前身となる制度として就労アセスメントの制度がある。この就労アセスメントの制度については、就労アセスメントが的確に実施されず、その結果を活かした支援に繋がっていないといった形骸化の問題が指摘されている（鈴木・前原，2021；青山・前原，2022）。前原（2021）は、就労支援者が就労アセスメントの実行を円滑に行えるように、アセスメントの内容を整理した。そこでは、就労アセスメントは、普段の実践から離れた相談室で別個に行われるものではなく、日々の実践の中に存在し、実施されるものであると指摘している。このような観点から、就労選択支援の実

* 1 秋田大学大学院
* 2 高松大学
* 3 国際医療福祉大学
* 4 明星大学

* 5 筑波技術大学
* 6 大妻女子大学
* 7 帝京平成大学

施に向けては、就労支援において就労アセスメントが普通に実施できる状況を構築することが必要である。この構築が、制度として就労アセスメントを実施する就労選択支援の形骸化を防ぐことにつながると考えられる。就労選択支援が形骸化することなく、適切に実施及び活用されるためには、このように就労選択支援に従事する支援者の支援の質の向上が不可欠である。そのための十分な研修内容の検討が必要であると言える。

これまでの就労アセスメントに関する研究からは、就労支援者の就労アセスメントの実施に必要な知識やスキルの不足などが指摘されている（前原ら，2020；前原ら，2021）。また、現状、就労支援者が就労アセスメントに関する知識・スキルを得るための機会はほぼなく（Maebara & Nawaoka, 2021），就労アセスメントに関する研修機会の準備、就労アセスメントに関する研究・教育、研修体制の整備などの必要性が指摘されている（Maebara et al., 2021）。日本と異なり、米国では大学院での公認リハビリテーションカウンセラーと呼ばれる専門職が育成されるなど、就労支援に携わる専門職の育成が行われてきている（岩永ら，2022）。また、台湾では、就労支援者の人材育成を支える取り組みが開始されている（前原ら，2023）。現在、日本においても、就労支援者の就労アセスメントの実行を助けるツールである「就労支援のためのアセスメントシート」（障害者職業総合センター，2023）の開発、「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（基礎的研修）」や「サービス管理責任者研修専門コース別研修（就労支援）」といった研修の仕組みの整備も確認できる。このような動

向を考慮すると、就労選択支援の従事者の育成に向けた研修の仕組みは、今後の就労支援のシステムを改善していくための重要な一歩となることが期待できる。

このような背景を前提として、本研究では、就労選択支援の従事者の育成に向けた研修制度の確立に向けて、その従事者に求められる知識やスキルについて検討することを目的とする。

II 方法

1. 研究方法

本研究では、就労選択支援の従事者の育成に向けた研修の標準プログラムの確立に向けて、その従事者に求められる知識やスキルについて検討することを研究目的としている。この研究目的に基づき、研究1の「非公式的コンセンサス形成法による知識及びスキルの検討」、研究2の「オープンディスカッションによる就労支援の実践者等からのインフォーマル意見集約」の2つの研究を実施する。

この研究の全体像は、図1の通りである

2. 非公式的コンセンサス形成法

(1) 研究手法

本研究では、専門家が意見を交換し、合意形成を目指す非公式的コンセンサス形成法を用いる。①「就労選択支援従業者養成研修（仮称）の標準プログラム検討委員会」（以下、検討委員会とする）での議論、②就労支援及び就労アセスメントに関する理論及び実践に関する専門性を持つ研究代表者及び研究分担者から構成される事

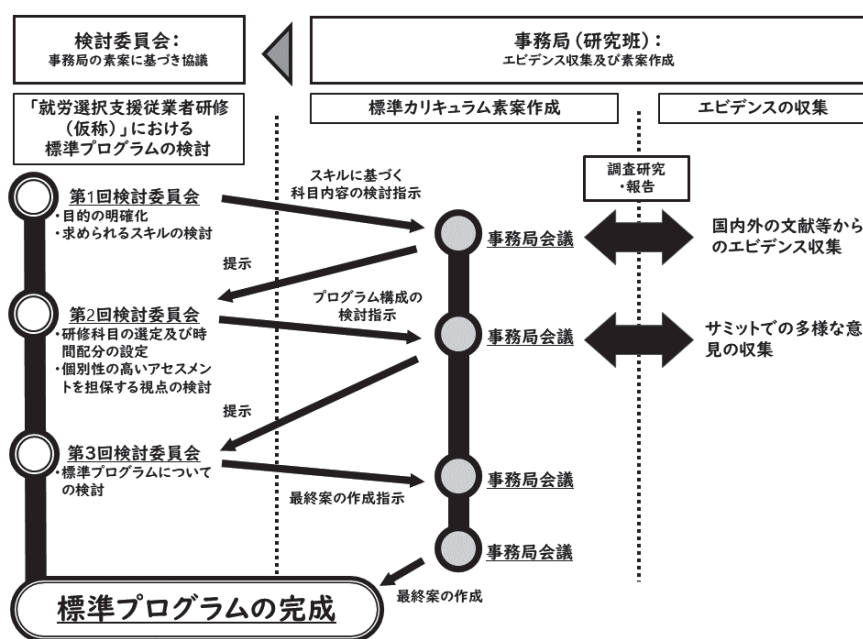


図1 研究の全体像

務局（研究班）が担うエビデンスの収集，③標準プログラムの素案作成の3つの枠組みを連関させ、検討する。

（２）検討委員会の構成

この形成法の妥当性を高めるために、検討プロセスの透明性及び検討の偏りの抑止、内容におけるエビデンスの考慮、想定される研修受講者の不利益の予防等に配慮する。そのため、労働（職業リハビリテーション）、障害福祉（就労支援）の研究・実践の専門家を構成員とする。検討委員会の構成員は表1の通りである。

（３）実施手続き

①事務局（研究班）での素案作り，②対面及びオンラインで検討委員会を開催（9月，1月），③検討委員会での議論に対する事務局（研究班）での検討の3つの仕組みを連関させていく。

なお、本稿では、知識及びスキルについての検討を行った第1回検討委員会（2023年9月11日）での議論を取り上げる。

３．オープンディスカッション

（１）研究手法

本研究では、就労支援の実践者等からのインフォーマルな形での意見収集をし、知識及びスキルの確定に活かしていくために、オープン開催の研究会でのオープンディスカッションを実施する。

（２）オープンディスカッションの詳細

１）テーマ

2023 職業リハビリテーション実践研究サミット「就労選択支援における支援者の人材育成について考える」

２）趣旨

2025年10月の「就労選択支援」の開始に向けて、このサミットでは、就労選択支援に従事する支援者の就労アセスメントを中心とした支援のスキルや知識について参加者に対して問いかけ、今後の就労選択支援の従事者の研修制度の内容について参加者で議論していくことを趣旨とする。

３）実施形態

実施形態は、対面及びオンラインのハイブリットで実施する。

表1 検討委員会の構成員

氏名	所属
1 倉知 延章	九州産業大学 教授
2 八重田 淳	筑波大学 教授
3 本名 靖	本庄ひまわり福祉会 常務理事
4 小澤 啓洋	社会福祉法人光明会明朗塾 常務理事
5 酒井 京子	大阪市職業リハビリテーションセンター 所長／全国就業支援ネットワーク 理事
6 酒井 大介	社会福祉法人加島友愛会 専務理事／全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長
7 井口 修一	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター研究部門 特別研究員
8 若林 功	常磐大学 准教授
9 前原 和明	秋田大学 教授

表2 当日のスケジュール

時間	内容
13:00～	開会
13:00～13:15	説明 研究説明 秋田大学 教授 前原和明
13:15～14:00	講演1 行政説明「就労選択支援事業の概要」 厚生労働省社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 就労支援専門官 佐藤大作
14:00～14:10	休憩
14:10～14:50	講演2 講演「就労選択支援に期待すること」 九州産業大学 教授 倉知延章
14:50～15:00	休憩
15:00～16:30	パネルディスカッション 「就労選択支援従事者の人材育成に必要な学びとは」 ・高松大学 教授 山口明乙香 ・国際医療福祉大学 講師 野崎智仁 ・大阪公立大学 客員研究員 青山貴彦

4) 参加対象

参加対象者は、全国の職業リハビリテーション従事者、就労支援に携わる支援者とする。

5) 参加費

参加費は、無料とする。

6) 日時

実施日時は、2023年12月10日（日曜日）13時00分～17時00分とする。その当日のスケジュールは、表2の通り。

III 結果及び考察

1. 非公式的コンセンサス形成法

(1) 就労選択支援に関する記述から

ここでは、提出された法案の基礎となり、就労選択支援の当初のイメージを示した「第136回社会保障審議会障害者部会（令和5年6月23日）資料1」（厚生労働省、2023）に基づき、就労選択支援の従事者に求められる知識及びスキルについて確認をする。

まず、資料には、就労アセスメントの手法を活用した支援の制度化等に向けた現状と課題として、次のような記述がなされている。

〈現状と課題について〉

障害者の就労能力や適性等については、現在も就労系障害福祉サービスの利用を開始する段階で把握しているが、それらを踏まえた働き方や就労先の選択には結びついていない面や、必ずしも質が担保されていない面がある。

就労を希望する障害者のニーズや社会経済状況が多様化している中で、障害者が働きやすい社会を実現するため、一人一人の障害者本人の希望や能力に沿った、よりきめ細かい支援を提供することが求められている。

このように、就労能力や適性等を踏まえた働き方や就労先の選択に結びついていない現状や、一人ひとりの希望に沿った細やかな支援の提供の必要性が記述されていることが確認できる。

そして続いて見直し内容の中に次のような記述が確認できる。

〈就労選択支援とは〉

障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する新たなサービス（就労選択支援）を創設する（障害者総合支援法）。

ハローワークはこの支援を受けた者に対して、アセスメント結果を参考に職業指導等を実施するものとする。

このように、就労アセスメントの活用をして、本人の希望、就労能力、適性等に合った選択を支援すること、アセスメント結果は、ハローワークにおける職業指導に役立たせることと記述されている。

そして、就労選択支援の支援内容として、次のような記述が確認できる。

〈支援の内容〉

本人と協同しながら、以下の支援を実施する。
就労に関する本人の意向、適性、能力、強みや課題、就労に当たって必要な支援や配慮等の整理
地域の関係機関を交えたケース会議の開催
地域における就労支援に係る社会資源や雇用事例
などに関する情報提供
アセスメント結果の作成
支援後の本人の選択に応じた、地域の関係機関との連絡調整

このように、支援の内容からは、就労選択支援が取り組む必要のある具体的な支援内容が記述されている。

これらの記述からは、表3のような知識とスキルが想定されると考えられた。

表3 従事者に求められる知識とスキル

- ・本人の希望／意向／ニーズの把握
- ・就労能力／適性／強み／課題の把握
- ・配慮の整理
- ・ケース会議の運営
- ・社会資源についての知識
- ・雇用事例
- ・結果票の作成、など

(2) 第1回検討委員会（2023年9月11日）での検討から

検討委員会の中では、(1)の表3で整理した従事者に求められる知識とスキルに加えて、「大前提としての就労選択支援の理念を従事者が共有できるということが必要である」、「本人のニーズを把握するためのニーズアセスメントのスキルが不可欠である」、「標準的アセスメント一つである就労アセスメントシートを活用し、アセスメント、結果表の作成、ケース会議などの具体的な支援スキルを学ぶ必要がある」などの意見を得ることができた。これらの議論に基づき整理を行うと、表4のよ

表4 実施される必要のある科目内容

科目	内容
就労選択支援の理念	・働くことの意義 ・就労選択支援の概要と目的
就労アセスメントの目的と手法	・アセスメントの目的 ・就労アセスメントの手法
ニーズアセスメントの手法	・ニーズ把握の目的と視点 ・職業カウンセリングの方法
就労アセスメントの具体的活用	・「就労アセスメントシート」の解説講義 ・「就労アセスメントシート」の作成演習
アセスメント結果の整理と活用	・アセスメント結果表の書き方 ・支援計画の策定
関係機関との連携	・地域の社会資源と役割 ・ケース会議の方法

表5 参加者が必要として挙げた知識やスキル

<ul style="list-style-type: none"> ・本人や家族の希望，希望の妨げになっているものを把握するスキル ・地域連携や情報共有するためのコミュニケーションスキル ・対象者とのラポール形成のためのスキル ・職場等の環境のアセスメントのスキル ・環境調整等の環境への働きかけ方に関する知識 ・障害者の特性についての知識 ・多様な職場での就労状況についての知識 ・働く際の受けられる支援（社会資源等）の知識
--

うな科目内容として整理できると考えられた。

2. オープンディスカッション

オープンディスカッション後に実施したアンケートから、表5のような参加者の意見が確認できた。

参加者の意見としては、これまでの議論の中でも指摘されてきた利用障害者本人との協同に向けたニーズ把握のためのスキル、多機関連携のスキルなどが確認できた。また、就労選択支援の理念を遂行するために必要な情報提供を従事者ができるための知識を学ぶ機会が必要であるとの意見が確認できた。これらの意見として得られたスキルと知識は、実践現場における就労選択支援への期待とともに想定されているものと考えられる。この種の期待も考慮した研修プログラムの構築が必要であると考えられる。

IV 結論

本研究では、就労選択支援に従事する支援者が習得すべき知識とスキルについての検討を行った。検討を通じて、就労選択支援に従事する支援者に求められる知識やスキルが明らかになった。様々な観点からの検討を通じて考えられた幅の広い知識とスキルに基づき、適切な研修プログラムを構築していくことが必要である。これに

ついては、継続的な検討を行っていくこととする。

その上で、そもそも就労選択支援においては、本人との協同という理念があることからわかるように、本人を支援の中心においた支援を提供することが必要とされている。もちろん、この理念を実現するために求められる知識とスキルを習得することが従事する支援者には必要とされるであろう。しかし、そうはいつでもやはり、その大前提としては、この知識とスキルを適切に用いるための理念も重要である。この理念がどのように支援者に理解してもらうかは、非常に重要であると考えられる。本研究では、このための支援者に求められることを明確化した。本研究の成果は、就労選択支援の従事者の育成を検討する際の参考となるであろう。この就労選択支援が形骸化せず、有効な支援サービスとして実施されることを期待したい。

謝辞

本研究は、厚生労働科学特別研究事業「就労選択支援従業者の養成のための研修における標準プログラムの開発についての研究（23CA2011）」（研究代表者：前原和明）の助成を受けた。

文献

青山貴彦・前原和明（2022）松江市における就労アセスメントの充実に向けた一考察：相談支援専門員へのアン

- ケート調査をもとに、秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要, 44, 131-138.
- 岩永可奈子・矢野玲奈・若林功・Lantz E (2022) 米国におけるリハビリテーションカウンセラー資格認定の背景と現状. 職業リハビリテーション, 35 (2), 42-46.
- 厚生労働省 (2023) 第136回社会保障審議会障害者部会, < https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000195428_00063.html >, < 2023年12月14日 >
- 厚生労働省 (2022) 今後の障害者雇用施策の充実強化について (労働政策審議会障害者雇用分科会 意見書) (令和4年6月), < https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26265.html >, < 2023年11月30日 >
- 前原和明・縄岡好晴・若林功・八重田淳 (2020) 就労に関するアセスメントツールや手法の活用実態と課題についての研究. 厚生労働行政推進調査事業費補助金 研究報告書
- 前原和明 (2021) 就労系障害福祉サービスにおける職業的アセスメントハンドブック. 令和2年度厚生労働科学研究費補助金 (20GC1009) 研究成果物, < <https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000822240.pdf> >
- 前原和明・縄岡好晴・西尾香織・後藤由紀子・八重田淳 (2021) 就労アセスメントの実施促進に向けた多機関連携による就労支援モデル整備のための調査研究. 厚生労働科学研究費補助金 研究報告書.
- Maebara K, Nawaoka K, Nishio K, Goto Y, Yaeda J (2021) An Examination of Guidelines to Promote the Implementation of Vocational Assessment in Employment-related Disability Welfare Service Agencies. 秋田大学教育文化学部研究紀要 教育科学部門, 76, 71-79.
- Maebara K, Nawaoka K (2021) A Clarification of Key Discussion Points for Promoting the Implementation of Vocational Assessment in Employment-Related Disability Welfare Service Agencies. 総合人間科学, 7, 35-52.
- 前原和明・曾中斌・王敏行 (2023) 台中・彰化・南投地域障害者職業リハビリテーションサービスリソースセンターの役割. 職業リハビリテーション, 37(1), 75-78.
- 障害者職業総合センター (2023) 就労困難性 (職業準備性と就労困難性) の評価に関する調査研究. 調査研究報告書, 168, 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構.
- 鈴木大樹・前原和明 (2021) 障害者の社会参加に向けた移行支援の取組みの現状と課題: 江戸川区立障害者就労支援センターの取組みから. 秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要, 43, 89-95.