

II. 研究報告

令和5年度 厚生労働行政推進調査事業費補助金
厚生労働科学特別研究事業
分担研究報告書

就労選択支援における従業者の養成研修のための標準プログラムの検討

研究代表者 前原和明（秋田大学）

- ・研究分担者 山口明乙香（高松大学）・野崎智仁（国際医療福祉大学）
- ・縄岡好晴（明星大学）・後藤由紀子（筑波技術大学）
- ・藤本優（大妻女子大学）・西尾香織（帝京平成大学）

研究要旨

本研究では、令和7（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となる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。

A. 研究目的

令和7（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。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。

現在、この就労選択支援のサービスに近い制度として、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は、就労継続支援B型事業所の利用希望者に対して、就労移行支援事業所などが行う就労面のアセスメントのことである（前原，2021）。特別支援学校の学生などの就労経験が無い人が、就労移行支援事業所を経由せずに、直接B型事業所を利用する場合に実施されることから、「直Bアセスメント」とも呼ばれている。本来的に、この就労アセスメントは、最も適した働く場への円滑な移行、そして、安定して働き続けられ、働く力を伸ばしていくために実施されることを目的としている（前原，2021）。しかし、その一方で、就労アセスメントが的確に実施されず結果を活かした次の支援に繋がっていないこと等の形骸化の現状が指摘されている（鈴木・前

原, 2021 ; 青山・前原, 2022)。

このような背景を前提として、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、就労選択支援の従業者の育成に向けた標準プログラムの開発に向けた検討を行うことを目的とする。

B. 調査方法

1. 研究方法

本研究では、就労選択支援の従業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、その従業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、「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」、「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。

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。

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	全国就業支援ネットワーク 理事
6	酒井 大介	全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長 (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構
7	井口 修一	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

(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。

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業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。

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業者、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

表 2 当日のスケジュール

時間	内容	
13:00	開会	
～		
13:00	説明	研究説明
～		秋田大学 教授 前原
13:15		和明
13:15	講演 1	行政説明「就労選択支援事業の概要」
～		
14:00		厚生労働省 就労支援専門官 佐藤大作
	休憩	
14:10	講演 2	講演「就労選択支援に期待すること」
～		
14:50		九州産業大学 教授 倉知延章
	休憩	
15:00	パネル	「就労選択支援従事者の人材育成に必要な学びとは」
～	ディス	
16:30	カッシ	・高松大学 教授 山口明乙香
ョン		・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

(倫理面への配慮)

本研究における倫理的配慮として、研究協力者に対しては、研究目的を十分に説明し、依頼文に基づいて同意を得て専門家として検討委員会への協力を依頼した。

C. 結果

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、就労選択支援の従業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として整理した。

表3 従業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

第1回検討委員会を、2023年9月11日に実施した(「資料:第1回 標準プログラム検討委員会 会議資料及び議事録」参照)。

検討委員会の中では、(1)の表3で整理した従業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業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の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のような科目内容として整理できると考えられた。

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な活用	・「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 ・支援の方向性の検討
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

3. オープンディスカッション

2023年12月11日に「2023 職業リハビリテーション実践研究サミット」をオープンディスカッションとして実施した(「資料:2023 職業リハビリテーション実践研究サミット」を参照)。

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。

表5 参加者が必要として挙げた知識やスキル

-
- ・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
-

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業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。

4. 第2回検討委員会(2024年1月18日)での検討から

第2回検討委員会を、2024年1月18日に実施した(「資料:第2回 標準プログラム検討委員会 会議資料及び議事録」参照)。

検討委員会の中では、第1回及びオープンディスカッションでの議論等を踏まえて、これまでの内容を標準プログラムにまとめる具体的な議論が行われた。最終的には標準プログラムのイメージとして整理した

(「資料:「就労選択支援員養成研修」標準プログラム」参照)。

また、研修効果の向上ということで、「効果的な演習の活用」、「小テスト等の研修後の到達度チェックの仕組み」などの意見も委員から得ることができた。さらに、知識に関する講義等については、「オンラインあるいはオンデマンドを活用する」ことも有効ではないかとの意見があった。これらの工夫については、更なる検討を行い、研修を有用にする観点から、実効性のある形で取り入れることが必要である。

D. 考察

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。

E. 結論

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、就労選択支援の従業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。

(引用文献)

前原和明 (2021b) 改訂版・就労移行支援事業所による就労アセスメント実施マニュアル. 令和 2 年度厚生労働科学研究費補助金 (20GC1009) 研究報告書.

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.

<https://doi.org/10.20569/00005951>

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.

<https://doi.org/10.20569/00005672>

F. 引用文献

なし

G. 研究発表

1. 論文発表

1) 前原和明 (2023) 就労アセスメントを活用した発達障害者の自己理解の支援. 地域ケアリング, 24(13), 56-59.

2) 前原和明 (2024) 就労アセスメントを活用した就労支援のあり方について. 地域ケアリング, 26(1), 38-41.

3) 前原和明 (2024) 発達障害者の就労支援のためのアセスメントの実践について—就労アセスメントについての基礎的理解—. 令和 5 年度 発達障害地域生活・就労支援者研修会テキスト, 79-100.

4) 前原和明・山口明乙香・野崎智仁・縄岡好晴・後藤由紀子・西尾香織・藤本優 (2024) 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. 秋田大学教育文化学部研究紀要 教育科学部門, 79, 127-132.

2. 学会発表

1) 武澤友広・前原和明・青山貴彦・吉田あおき・古野素子 (2023) アセスメントを活用した就労支援の今後のあり方について. 第 31 回職業リハビリテーション研究・実践発表会.

2) 前原和明 (2024) 本人中心の立場から展開する自己理解の支援. 日本職業リハビリテーション学会島根大会プレカンファレンス.

3) 金納健次郎・古田詩織・前原和明・本村達弥・甲斐大地 (2024) 私たち支援者は、人の可能性を捉えることができるのか!?～就労支援におけるアセスメントとこれから～. 全国障害者就労支援ローカルネットワーク宮崎大会.

H. 知的財産権の出願

なし