

第1回 検討委員会 議事録

前原：それでは、本日はお忙しいところお集まりいただきまして、ありがとうございます。

私、秋田大学の前原でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

今日は、オンラインと対面のハイブリッドという形で会議をさせていただいております。そのため、少しやりとりにスムーズさが欠ける部分はあるかもしれませんが、また、いろいろ十分なお配慮ができないところがあるかと思いますが、ご容赦いただけますと大変助かります。どうぞよろしくお願いいたします。

この検討委員会は、「就労選択支援従事者の養成研修の標準プログラムの検討委員会」であり、今後開始される就労選択支援の従事者に対する研修プログラムを開発していく者です。検討では、「どういう内容がいいのか」、「就労選択支援に求められることは何か」ということを、さまざまに議論していくことができればと思っておりますのでどうぞよろしくお願いいたします。今回は、第1回目ということで、会議とはいいつつも、少し、いろいろお話を聞きながら、ブレインストーミング的に意見を出し合って進めていくことができればよいと思っております。ご協力いただけますと幸いです。

(委員の自己紹介については省略)

前原：ここからは進行として、国の審議会の委員等も担っており、就労選択支援に対する見識の深い倉知延章先生に、座長をお願いしたいのですが、よろしいでしょうか。

倉知：はい、了解いたしました。

前原：それでは、倉知先生、どうぞよろしくお願いいたします。

(厚労省の佐藤大作氏からの行政説明については省略)

倉知：それでは、次の協議に進んでいきます。まず今回の検討の内容について、事務局を代表して前原委員のから御説明をよろしくお願いいたします。

前原：ありがとうございます。改めまして、秋田大学の前原でございます。私のからは、就労選択支援の概要を踏まえまして、ここで議論していきたい内容について、提案させていただきます。よろしくお願いいたします。

まず、この研究のタイトルは、厚労科学特別研究事業の「就労選択支援従事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」になります。この研究では、今日、事務局という形で研究班のメンバーもそろっているところでございますが、私を研究代表としまして、この研究の研究分担者が事務局を担っております。その上で、具体的な議論を行っていくのは、ここの場に集まっただいでいる先生方

と、事務局の前原を加えて検討委員会というのを構成させていただいております。

この図は研究計画を立案する際のイメージ図ですが、検討委員会と事務局の活動は基本的にパラレルに、並行して動いていく形になっておりまして。まず検討委員会は、予定上は3回行いたいというふうに考えております。

それに並行する形で、事務局のほうでは会議をしまして、いわゆる検討委員会の中でもんできたこととか、いろいろ議論してきたことを整理したりとか、まとめていったりとかを行っていきます。また、その他のところでまたご説明させていただき予定ではございますが、実践現場の皆さんの意見を集約するための「サミット」と呼ぶ会議も開催することも予定しております。事務局では、研修の標準プログラムに必要な要素であるとか、ポイントであるとか、科目みたいなものを整理する作業を担います。随時、検討委員会にお諮りをかけながら、最終的に、標準的なプログラムを作っていくことを計画しています。

さて、これまで、私、前原は、就労選択支援の前進となる就労アセスメントに関する研究に、2019年から行ってきています。これまでの研究では、例えば、現行の就労アセスメントを実施するためのマニュアルやハンドブックを作成しています。また、昨年度の研究では、アセスメントを介した多機関連携のための実践事例集として、今後の多機関連携の在り方について研究してきたという経緯があります。

現在、就労選択支援に関連する今年度の研究動向としては、私のこの特別研究としての全国共通の研修の検討と、全国3カ所でのモデル事業、地域の関係機関の連携による、支援体制の整備等に関する研究が動いています。私のイメージとしましては、いわゆる従来の仕組みを、いわゆる多機関連携によって改善していこうというのが、いわゆる就労の開始・継続に関するモデル事業であり、この特別研究での研修プログラムの開発は、いわゆる支援者の知識とかスキルのばらつきを均一化していくという形に位置付けられていると理解しているところです。

この検討委員会の中で、特に本日ご議論して欲しいと考えていることは、この充実すべき知識やスキルっていうのは何かということになります。例えば、「就労選択支援従事者の専門性とはどのようなものか」、「就労選択支援に従事する人が、自分自身の支援について説明をする際に、どういうふうなことを私たちはしているのか、学んだのか、スキル持っているのかをどう言うことができるのか」といったことを明確にしていくこととなります。こういったことが明確にならないと、研修に必要な科目や内容が定義できないのと考えております。この委員会では、今日、この点を議論できればと考えております。

その上で、今後の就労支援者の人材育成の議論を踏まえると、就労選択支援の従事者が持つておく基礎的なものは何であり、発展的なものは何かみたいなことも、少し意識しながら検討していくことができれば良いと考えております。

ここからは、就労選択支援の概要として提示されている資料をベースとして、就労選

択支援の従事者に必要と考えられる知識やスキルについて整理しましたので、提示させていただきます。

例えば、資料では、「いわゆる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とか、就労選択支援、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。それで、就労を希望する障害者のニーズや、社会的経済状況が多様化している中で、障害者本人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」ということが書かれています。これらのことが恐らく、就労選択支援の中に求められていくことの要素の1つではないかと捉えることができます。つまり、これらの点を知識やスキルとして整理していくことが必要と考えています。

また、他のカ所には、「より良い選択ができること」とか、「就労アセスメントの手法を活用すること」、「本人の希望、能力や適性等に合った選択を支援すること」が書かれています。また、「アセスメントの結果を参考に、職業指導等につなげていく」ということも書かれています。これらに関連するスキルとか技能、知識みたいなものも必要であると考えられます。

就労選択支援に求められる支援の内容の中からは、「本人と共同すること」、「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を整理すること」と書かれています。また、「地域の関係機関を交えたケース会議の開催」とか、「地域における就労支援に係る社会資源や、雇用事例に関する情報提供をすること」、「アセスメントの結果の作成、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」も支援の内容として、就労選択支援の従事者には求められていることが分かります。

これらの文言からは、就労選択支援における従事者に必要な知識とかスキルっていうことのキーワードとしては、例えば、本人の希望、意向、ニーズの把握であるとか、就労能力、適性、強み、課題の把握であるとか、配慮を整理することとか、ケース会議を運営することとか、社会資源についての知識があることとか、雇用事例を知っていること、場合によっては結果表を作成することなどが含まれると考えられます。

以上から、必要となる科目内容としては、想定されるわけです。そうすると、例えば、科目としては、就労アセスメントの手法と演習、観察評価とかも考えられますし、就労アセスメントチェックリストが標準的なアセスメントツールになっていますので、そういったものを使うための演習みたいなものも必要ではないかと考えられます。場合によっては、結果表は作成が書かれているので、プランニングまではいかないかもしれないのですが、結果表の作成、指導に関する科目みたいなものも必要かもしれません。

さらに、インテーク、ニーズ把握のための手法とか、ケース会議の運営のスキルは必

要であろうかとか。あと、障害者の雇用事例であるとか、配慮などについての情報を持ってないといけないのではないかなど。また、労働系を中心とした社会資源についての知識、地域障害者職業センターとか、障害者就業・生活支援センターとか、職業リハビリテーション機関に関する知識も必要ではないかと考えられます。また、その他、もしかしたら、思慮の中で明確に書かれていないのですが、個人情報保護であるとか、集団の守秘であるとか、集団で、やはり個人情報を扱うので、そこら辺の知識って必要かもしれません。

あと、就労選択支援の中立性を考えれば、例えばコンプライアンスに関する知識は必要ではないだろうか。場合によっては、本人と協同ということを考えれば、説明と同意といったことに関連する知識も関係してくるかもしれない。

それで、就労選択支援の従事者と一緒にとともに働く職員に対する、例えば事業所内でスーパーバイズをしていくような体制とか、もしかしたら必要になるかもしれない、スーパーバイズに関連するような知識とかスキルみたいなものは必要かもしれない。これらのような知識やスキルが必要ではないかと考えているところです。

本日の検討委員会の中では、就労選択支援において必要となるカリキュラムにおける知識、スキルについてご意見を頂きたいと思っております。また、基礎的なものとして、他の研修カリキュラムの中で、基礎的なものとしてやるものがあつた場合、これは就労選択支援の研修の中で、改めてもっと時間をかけてやるべきこととか、就労選択支援の研修だからこそ学ぶべき内容は何かなど、いろいろご意見をいただきたいと考えております。

最後に、最終的には、ここまでいけるかどうかは分からないのですが、現場に対してどのような配慮をしながらカリキュラムを運営していくのか。例えば、いろんなことを学ばないといけないっていうことは確かなのですが、やっぱり有限な時間の中で、1週間の研修であれば、どの程度学びが必要なのかなども確認したいと考えております。仮に実施形態がオンラインじゃなくて、対面で1週間となると、結構大変な研修になります。この研修の日数や時間、そしてオンライン、対面の開催形式についてもご意見を頂けると幸いです。以上でございます。

倉知：ありがとうございました。では、少し自由な形で、就労選択支援を担当する人には、こういう知識や技術が必要ではないかというのを、ざっと並べていきたいと思っております。できれば、絶対これは必要ということと、これ、あつたほうがよいことの2つぐらいに、少し重みを付けて分けて、いろいろ意見もらえたらなと考えております。では、八重田委員はいかがでしょう。

八重田：ブレインストーミング的に考えると、ジョブマッチングスキルが挙げられます。職業カウンセリングの基本中の基本だと思いますので。それは、障害者職業カウンセラーも、ジョブコーチも、みんな持って置くべきスキルとして。ベーシックとして、マッチングができるかどうかというスキルになります。ジョブマッチングスキル、ど

れだけ適性を把握できるのかというのは、今までの職業評価の中で、新たにそれを探していくっていうスキルになります。

倉知：その人の持つ、例えば強みであるとか、そういうことも引き出すようなということでしょうか。

八重田：はい。引き出すような時と、それとあと、広大な職業の種類っていうのを、自分のリソースの中で、どうやって合わせていくかなっていうことをするためのものです。スキル。知識、経験も必要です。それと、あと、それに関連するのは、動機付けですね。動機付け面接のスキルで、話していく相手に、例えば強みとか弱みとかを話していく中で、それをするによって、その人の本当にやりたいこととか、好きなこと、得意なこと、嫌いなこと。本当はやりたいということを、だんだんモチベーションを上げていくっていうようなことで、本当のその人のやりたいこと、好きなことっていうのを探していけるような動機付けのスキルになります。

倉知：いわゆるニーズを引き出すスキルということですかね。例えば、多いパターンとして、君はもう就労継続支援 B 型事業所しか行けないよとか言われ続けるとか、働くことを無理だよって言われ続ける人がいらっしゃると思います。そういう人たちって、自分、働けないと思いついて入っていることが多いです。だからこそ、働きたいって、言えなくなっていますと思うのです。その人の、やっぱり、でも働けるのではないかなというようなニーズを引き出していくっていうことですよ。要するに、口で言うだけでなく、本当はどう思っているかということですよ、ニーズとして。引き出す力ですよ。分かりました。ニーズを引き出す。

前原：いいですか。

倉知：いいですよ。

前原：八重田委員、ご意見ありがとうございます。質問ですが、今の話、いわゆる職業リハビリテーションにおいて、リハビリテーションカウンセリング的なものが、就労選択支援のアセスメントに特化したものだとしても、カウンセリング的なスキルであるとか、人の話を聞くとか、そのような技能を学んでおくとういことでしょうか。

八重田：そういうことです。ご存じのように、障害者職業カウンセラーも、また、インタークスペシャリストっているじゃないですか。インタークを専門にするスペシャリスト。そのような人たちのスキルとか見ていくと、やっぱりモチベーションスキルとか、ジョブマッチングスキルが非常に高いと言えます。障害の知識も大切だけれども、やはり、心理、カウンセリングのスキルが必要と考えます。カウンセリングは、本当に支援の基本中の基本で、やはり、そこを一回改めて学ぶ必要があると考えます。

倉知：まずは第 1 に、本人の潜在的なニーズを引き出すためのモチベーションインタビューだとか、そういう技術を使いながら、その人の持つ本来のニーズっていうのをどう引き出すかっていうのが、まず大事ですよ。

倉知：次に、アセスメントのところで、就労支援のためのアセスメントシートが、挙げられ

ていました。これは、標準的に使うっていうのがあったと思います。このシートに関連して、開発を担当された井口委員からお話をしてもらっていいですか。

井口： JEED の井口です。今、倉知座長からご紹介のあった、就労支援のためのアセスメントシートは、大きく 3 つの特徴があります。1 つは協同評価という考え方です。本人と支援者が協同でアセスメントをする。これについては、先ほど八重田委員のお話にもあったカウンセリング的なスキルっていうか、そういうことが非常に重要だと思います。特に自己理解を促して、できれば自己効力感につなげるような、あるいは問題解決につながるような、そういうための職業カウンセリングの基本的な技法は学んでおくべき必要があると考えています。これが 1 つ目です。

2 つ目の特徴が、個人と環境との相互作用に注目するということです。この考え方には、障害構造論の社会モデルは知っておく必要があるのではないかと考えています。個人と環境との相互作用でいろんな行動が生まれる。その障害特性の表れ方についても、そういう視点からきちんと理解することが必要です。これが 2 つ目になります。3 つ目は、ストレングスに注目をするということです。その意味で、IPS の考え方も非常に重要で参考になると考えています。

この 3 つの特徴以外で確認しておきたいことは、今後の人材育成として実施が予定されている基礎的研修との関係についてです。この基礎的研修とこの就労選択支援の研修の関係性をきちんと整理をしていかないといけないと考えています。例えば障害者雇用について知らないといけないとか、あるいは、職場についても、やっぱりいろいろ知らないといけないということになりますが、そういう知識の広い部分はできるだけ基礎的研修で学んでもらって、就労選択支援に特化するような内容を、この研修に入れるという考え方が必要だと思います。以上です。

倉知：ありがとうございます。あと、就労アセスメントシートを活用することで、こんなことが得られる、こんな情報が得られるとかっていうことについても、追加で教えてもらってもよろしいでしょうか。

井口：このシートは、大きく 3 部構成になっています。1 つ目は、個人の希望ニーズを把握するツールがあるということです。これは今まで、ありそうであまりなかったもので、ひととおり希望ニーズを把握するための質問項目をそろえて、どういう情報を集めたらいいかっていうのが分かるというのが 1 つ目。

2 つ目が、就労のための基本的な能力をアセスメントするというので、従来の言い方ですと職業準備性と言ってもいいのかも分かりませんが、その辺をアセスメントできるというのが 2 つ目。

3 つ目が、就労継続のために必要な環境を考えることができるということです。さきほども言いましたが、個人と環境、環境というのは職場のことになりますけども、個人と職場との関係を想定して、必要な支援を検討できる。そういう、大きくは 3 つの情報が導き出せるというシートになっています。

倉知：ありがとうございます。今の話だと、就労アセスメントシートをしっかりとやれば、かなり就労選択支援が必要としている点を明らかにすることができると思います。また、むしろこのシートをどう使うのかという、技術的なスキルの学びが、求められてくる洋に思いました。この就労アセスメントシートを使うということを、まず一つ前提に置きながら、じゃあどんな知識やスキルがいるかっていうところを、ご意見頂きたいのですが、酒井京子委員はいかがでしょう。

酒井（京）：酒井です。この就労選択支援事業は、雇用と福祉の連携強化の会議の場でも、私も意見として伝えましたが、やはり、「働ける」、「働けない」を決めるためのアセスメントをするわけではないということです。これは、雇用と福祉の連携強化の会議の場で構成員全員で確認を取りました。であるならば、今まで支援者側で、その人の可能性を限定してしまった可能性がありましたが、そうではなく、本来、ご本人が持つ可能性を広げるためのアセスメントにすべきと考えています。

例えば、私の組織である能力開発施設は4月スタートですが、この4月に訓練者の人が入ってきた時には、「皆さんの中に眠っている力をこの1年間でたくさん見つけましょう」、「お互い宝物を一緒に探しましょう」といった声かけをします。やはり、本人もまだ分かってないし、もしかしたら支援者自身も気づけていない、いろいろな力が眠っているはずなんです。それを、支援する側が見つけようとするならば、支援する側がやはり幅広いことを知っていないといけません。一般就労のための支援もそうだし、福祉的就労、就労継続支援A型、B型の支援の良さみたいなのところも全て知った上で、最終、先ほどあったジョブマッチングのための支援になると思います。この就労選択支援事業に従事する人は、やっぱりそれなりの経験値が求められるのかなと、今、お話を聞きながら改めて思いました。

倉知：今、経験値とありましたが、この経験値とは、どんな経験値でしょうか。

酒井（京）：少し曖昧ですが……。やはり、少なくとも一般就労の支援の経験はすごく必要かと考えます。やはりその経験がないと、狭い可能性でしか見ることができないと日々思っています。また、企業は、本当に様々な環境を整えることによって、幅広く雇用受け入れをしてくださいます。このような企業側の力もありますので、それも含めて、よく知っている人が必要です。

酒井（京）：あともう1つ、この研修の位置付けが気になります。先ほどから話題にある基礎的研修の上にある形になるとしたら、おそらくこの研修は、基礎的研修を受けた人が受けるようになります。この研修は、大変大事な研修だと思います。その意味で、この研修に、悉皆研修として、この研修を受けなければ就労選択支援事業をできないというぐらいの強制力を持たせるのか、それとも、今回の就労選択支援事業の研修を受けることが望ましいって言うのにするのにかによっても、だいぶ研修のあり方が変わってくると思っています。私はとしては、悉皆研修にして、「この研修を受けてないと、就労選択支援事業所として開設できません」程度の指示が必要だと考えています。

倉知：なるほど。悉皆ですね。そうしないと何のために研修をするのか分からなくなってしまいますものね。どうですか、他の方。酒井大介委員は、何かありますでしょうか？

酒井(大)：前原委員の資料で示された想定される知識とスキルについて書かれていますが、これらの知識とスキルは、事前に頭の中で考えていた内容が具体的に網羅されているものだと思います。私の言葉で言うと、インテーク、ニーズ把握のための手法というふうに書いてあることは面談技法という言葉で整理していました。共に進めるという意味合いで、面談技法は大事であろうと考えていました。

こうやって、委員の皆さんの意見を聞いていくと、どんどん就労選択支援のハードルがあがって行ってしまい、そのような制度だったろうかと考え込んでしまいます。これ、逆に言うと、大丈夫かと心配になります。こん制度の担い手は存在するのかというような不安も感じていました。

基礎的研修との関係で缶変えたときに、懸念されることがあります。基礎的研修は、就労移行支援の就労支援員と定着支援の定着支援員は悉皆で行うことになっています。そうしたときに、開始時期が一緒で、就労選択支援を目指す者が、基礎的研修を受講できることが可能なのかということをお心配しています。

もし、それが大丈夫だという前提であれば、その上で議論を進める必要があります。想定されるスキルもかなり多いですし。その中で、基礎的研修を受けるってことベースなら、障害者雇用事例とか、地域のネットワークとか、そんなところは基礎的研修で吸収できるので、少し時間的にも短縮できるかなというふうに考えています。仮に、悉皆研修として、就労選択支援の要件とすることができれば、知識とスキルに関する議論も必要ですが、研修の時間や期間についても検討が必要ではないかと考えます。

倉知：ありがとうございます。では、他の方、本名委員はいかがでしょう。

本名：現在、厚労省では、様々な研修がありますので、研修だらけになってしまうことをまず心配しています。一応、就労支援には、サービス管理責任者っていう研修制度があります。この研修で一般的なことをやっていますので、その上に、この就労選択支援の研修が上積みであってもいいのかなっていうふうに単純に思っていたところです。アセスメント、アセスメントって言いますがけれども、私は今、重度の知的障害の施設におりますので、その人たちのアセスメントって、本当にこのアセスメントシートで把握できるのかということをお心配しています。やっぱり、ある程度能力がないと就業できないというような認識で、この研究が進むことは心配です。やはり、全ての人の可能性とか、そういったところまで考えるような研修の制度になっていけばいいと考えています。重なり合うところがあれば、どちらかで受ければいいのか、相互的に利用できるような研修制度でもいいのかなというふうに感じていました。以上です。

倉知：ありがとうございます。就労支援の基礎的研修との絡みは、これから検討していくことが必要ですが、ここは影響がありそうと考えられました。

あと、今、本名委員がおっしゃられたように、アセスメントの目的とか理念っていうところを、やっぱりしっかりやらないとまずいなという認識を持ちました。いかにも分類的に、働けるか働けないかを決めつけるようなこと、一番心配されていることがあり得るので、この点は非常に大事なことだと捉えました。ありがとうございます。それでは、小澤委員、どうぞ。

小澤：ありがとうございます。現在、千葉県の中で、千葉県社会就労センター協議会、県のセルフ協と、障害者就業・生活支援センターの連絡協議会、知的障害者福祉協会、この福祉協の就労系の皆さんとワーキンググループをつくって、就労選択支援については勉強会をしてきています。その中で、JEEDさんがお作りになられた就労アセスメントシートの使用も行ってみました。

実際に使用してみて、一番課題になったのが、知的障害の方との間で、協同評価の視点がなかなか取り込みづらいということです。知的障害の方に、いわゆる項目内容の理解を頂くのが難しいということがありました。ですので、このシートを活用することを前提としたときに、このアセスメントシートの項目を、かみ砕いて説明していくスキルというのが非常に重要だと感じています。だいたい、集中してやって3時間ぐらいかかりましたが、その3時間ぐらいのアセスメントを、2週間とか1カ月とかっていう中で、どのようにして作成していくのか、どのようにアセスメントを場面、場面、切り取って把握しているのか。アセスメントだけだと1カ月とか必要がないでしょうから、それをどのように事業中で取り組んでいくのかというのは、非常に大きな課題と感じています。

アセスメントをする中で、個人と環境の相互作用、職場環境は非常に重要であると思います。その上で、お一人お一人の家庭環境というか、生活基盤によってもだいぶ大きく左右されていくことが想定されますので、その部分についてのアセスメントも大切だと思います。計画相談と連携してとか、就労選択支援の中で、生活環境のところ、いわゆるパーソナルな支援者は誰であるかということ、家庭以外にもあるかと思えますけれども、その辺をしっかりと把握していく、スキルではないのですが、要素としては必要だなというふうには感じているところです。

倉知：就労アセスメントシートの中にも、項目的にはありましたよね。それをどうやるかと思えます。

小澤：そう。どうやるかなんですね。

小澤：はい。あと、やはり先ほどから議論されていたように、事業にかかる期待が非常に大きいことから、就労選択支援の指定要件がどうなるかによって、大きく今後が変わってくると思っています。就労選択支援の指定を受ける事業者には、障害者就業・生活支援センターとか、就労移行支援事業所とか、就労継続支援事業などを通じて、1年間に何人かの就職者を出したことがある、いわゆる就労定着支援事業が出てきた時のような指定で出てくるのであれば、ある程度の経験っていう辺りは担保できるのかな

と考えました。

個人に質の担保を求めていくことは限界があるかと思しますので、事業所に対してどのように質を求めていくのかという視点が非常に重要なのではないかなというところは思っています。特定相談支援のように、複数体制で相談支援事業所をやっている場合、研修を受けてない者も計画相談しても、その分、加算がもらえるとかっていう制度に、立て付けになってらっしゃるかと思うのですが、そのように、制度を作っていく中で、質の担保も考えていかないといけないと感じました。

最後に、前原委員がおっしゃられていた、自分のところへの誘導っていうところについては、これは非常に危惧するところはあると思っています。介護保険制度である、居宅介護支援事業所の、特定集中減算のような、ある程度の枠組みなど、いわゆる客観性と公平性を、運営規定含めてどのように担保していくのかというところは、非常に重要になってくる視点かなと。そういう、選択支援事業そのものの理解というのが、従事者にはやっぱり求められるのではないかなというところを感じた次第です。以上です。

倉知：ありがとうございます。就労選択支援そのものの、狙いがどういうものであるとか、特にコンプライアンスのところですよね。

小澤：はい。

倉知：大事ですよ。ありがとうございます。他は、若林委員はいかがでしょうか。

若林：委員の先生方が既に議論いただいていることもありますので、これまでの議論で触れられてない点について提案させていただきます。アセスメントの結果を、本人にフィードバックしたりとか、関係機関にきちんと伝えるという段階が、アセスメントが終わった後、必要になってくると考えられます。そのためのフィードバックの方法であるとか、あと、プレゼンテーション、場合によっては、ちょっと認識が凝り固まってしまっているような事業所の方に対して、「客観的に見るとこうなんですよ」と的確に伝えるっていう力っていうのも必要になってくると思います。

あと、そうなってくると、これも非常に細かい点ですが、JEEDの作成した就労アセスメントシートのExcelの書式に「総合協同所見」という欄があります。この欄に、ストレングスと課題、必要な支援と配慮を自由記述形式で書くことになっています。この欄を的確に書くことができることが必要と思っています。もちろん、シートにおける各項目は大事、ソーシャルスキルだとか、正確に作業するだとか、個々の項目を評価できることは大事だと思っているのですが、最終的な所見をきちんとまとめる力っていうのは、とても大事になってくるのかなというふうに思いました。以上です。

倉知：ありがとうございます。一応、ひととおり、皆さん意見頂きましたかね。

倉知：ここで、今までの議論を整理したいと思います。

まず、一つ目が、まず就労支援の基礎的研修で、まずやれる研修を行った上で、2階建てとして、就労選択支援の従事者が必要な研修内容を取り入れていくというのがあ

りました。

次に、二つ目が、就労アセスメントシートに関してです。このシートを研修の中での標準的なアセスメントシートとして活用することが想定されます。おそらく、この就労アセスメントシートの使い方などについてしっかりと研修することができれば、アセスメントの力がつくことが期待できます。特に、このアセスメントシートは、ニーズのアセスメントやニーズを引き出すためのスキルを身につけることに寄与すると考えています。このスキルは、おそらく研修でしっかりと身につけるべきスキルであると思っています。それから、能力等のアセスメントにおいて、支援を必要とする点についてのみならず、特にストレングスを把握する力がつくと考えています。

それから、三つ目、これは大事なこととなりますが、アセスメントの目的や理念を学ぶことがあります。これは非常に重要です。特に支援者のアセスメントに対する認識を変えてもらうことは、一番重要ではないかと思っています。

四つ目が支援プランを作ることができるということです。これはアセスメントシートを使う場合には、最後に必ずしないといけません。よって、しっかりと研修しないとイケないと考えています。特に、どのように、就労アセスメントシートの活用と支援プランの策定に結びつけていくのかということが重要ではないかの意見がありました。

最後に、五つ目が、就労選択支援の制度や理念についての理解です。「何のために就労選択支援をやるのか?」、支援実施におけるコンプライアンスも含めて、研修の中で理解してもらう必要があります。

大きくは、これらの5つのようなことが意見としてあったと思います。

これらの意見を受けて、前原委員からは何かコメントがありますでしょうか?

前原: 様々なご意見を頂きましてありがとうございます。倉知座長のとりまとめを聞く中で、重要性を再認識したことは、「就労選択支援とは何か?」、「アセスメントは何のためにやるのか?」といったことです。支援者の意識変革は非常に重要かと考えました。可能性として、多くの支援者が、「アセスメントという判定するために行うもの」、「できる、できないを分けること」というように理解していると思っています。また、もしかしたら、「アセスメントなんて簡単である」とか、「就労選択支援としてやらないといけないから、やるだけ」と思う可能性もあり得ます。

私としては、就労アセスメントは、絶対的な正しさを見つけるためのものではないと考えています。むしろ、ご本人さんのニーズに基づいて、「どこが、何がどのぐらいできるのか」とか、「どういうふうな支援があったらできるのか」ということ、そして、「就労継続支援 B 型事業の訓練ではどのようなことをすれば良いのか」といったことにつなげていかないとイケないと捉えています。このような意識への変革が重要で、そのための研修時間を取ることが大切であると思いました。

加えて、就労アセスメントシートは、あくまでも標準的なアセスメントツールであり、必ず使うものではありません。しかし、このシートを用いてアセスメントの本質や実

践のあり方について学ぶことは有効であると考えました。おそらく、このアセスメントシートを苑主などで使う中で、「アセスメントでは何を見ればよいのか」や「アセスメントをする際のポイントは何か」を学ことができると思います。このアセスメントシートを一つの演習教材として使うことができればよいと考えました。この演習を通じて、講師からアセスメントのノウハウやスキルを学ぶことができればよいと考えています。

倉知：ありがとうございます。今後の就労選択支援の研修の対象が悉皆なのかについては、今後の厚労省のイメージもあると思いますので、まずは、標準プログラムとしてどのような内容にするのかに絞って検討できればと思います。また、就労選択支援の研修だけで全てを学ぶことは難しいため、その前提として、就労支援の基礎的研修は受講した人というイメージを前提に考えていく形で良いでしょうか。

倉知：次に考えているのは、では各内容についてどのぐらいの時間をかけて研修することが必要なかということを考えています。

井口委員、現在、この就労アセスメントシートの研修は、行っているのでしょうか？

井口：制度としての研修はもちろんありませんが、様々なところからご依頼を受けて、オンラインで研修をさせていただいているのが実際です。また、日本職業リハビリテーション学会の基礎講座や私どもの機構が開催する職業リハビリテーション研究・実践発表会の基礎講座でも行っています。

倉知：この研修では、どれぐらい時間を取っていますか？

井口：概ね 90 分程度の説明の後に演習を行っています。なので、90 分から 2 時間程度です。もちろん、依頼側の都合に応じて、時間を変更していますので、違いはありますが、90 分から 2 時間ぐらいの講義及び演習となっています。

倉知：演習も入れて、だいたい 120 分ぐらいで、研修としては成立する感じでしょうか？

井口：そうですね。演習にもう少し時間取って行う研修もありますが、概ねそのぐらいです。

倉知：私としては、演習が結構大事と捉えています。私の感覚ですと、アセスメントシートの説明だけで、90 分程度係ってしまうように思います。そうすると、演習を丁寧に行うとなると、場合によっては、1 日近くかかってしまうかなとったりしています。

井口：そうですね。我々も、シートの内容構成について、もちろん説明するのですが、それ以上に、アセスメントの基本的な考え方が重要だと捉えています。「なぜこういうアセスメントシートを作ったのか」という点は非常に大事な部分として捉えており、この点は強調して説明するようにしています。

倉知：これまでの議論を踏まえて考えると、例えば、まず「就労選択支援とはどういうものか」ということについて講義をした後に、例えば、「アセスメントの目的及び理念」という講義をして、それから、「ニーズのアセスメントとはどのようなことか」ということを講義し、それから、「能力などのアセスメントの手法」について講義する。それから、「支援プランの策定」という講義をして、「就労アセスメントシートの全般的な説

明」と「演習」という講義の構成を何となくイメージしています。委員の皆さん、どのように思われますでしょうか。そうすると、2日間程度必要かもしれません。

委員の皆様、意見はありますでしょうか。

酒井（京）：昨年度から、サビ管研修の専門研修として、就労支援が始まっています。この研修期間が2日間です。

この研修とも何らかの形でつなげるとよいかも考えました。特に、アセスメントに関して、サビ管研修の就労支援の中でも、アセスメントという講義があります。このサビ管研修の就労支援の中のアセスメントの講義を変えていき、つながりをもたせてもいいかと思いました。

倉知：サビ管研修の就労支援のアセスメントの講義は、今日の検討委員会で議論している内容と同じようなものでしょうか？

酒井（京）：サビ管研修の就労支援のアセスメントの講義は、どちらかというと、主に「いかに生産性を上げるか」といた観点が強いので、ちょっと違う視点が入っています。とはいえ、アセスメントは、非常に重要な部分ですので、共通できればという思いがあります。

倉知：重要ですよ。就労移行支援事業所で考えると、「どのような支援が利用者にとって必要なのか」ということにつながっていきます。また、「このぐらいの能力であれば、職場で働くことができる」や「この人が希望する仕事で働くとしたら、こんな支援をしなきゃいけない」、「こんなふうに職場環境を作らないといけない」など、おそらく、支援プランとして役立つと思っています。

八重田：よろしいでしょうか。

倉知：八重田委員、よろしく申し上げます。

八重田：就労選択支援が、就労以降支援事業、就労継続支援 A 型、あるいは就労継続支援 B 型といったサービスの選択肢を振り分けるものではないと考えています。また、一般雇用できるかどうか振り分けるわけではありません。就労選択支援の従事者が主観的に、利用者の選択肢を決めてしまうことは違うと思いますし、振り分ける能力だけでは、全然駄目だと思います。

故に就労選択支援の目的を研修の中で理解することは、非常に重要です。研修する側もこれを理解しないとイケません。その意味で、誰がこの研修の講師をするのかという点は、大きく考えないとイケないと思っています。

また、今後に向けては、我々が想定しているとおりに上手くいくのか、この研修の試行実施みたいなことも考えないとイケないかもしれません。

倉知：プログラムの案を作って、実際やってみてはどうかという提案ですね。

八重田：はい。実際に試行してみることで、さらに、こんな講義が必要であるとか、このような伝え方が必要だということが分かると思いました。

倉知：これまでの議論でもあったように、例えば、「働けないだろう」と思い込んでいる支

援者が多くいる可能性がありますよね。

八重田：そうだと思います。なので、まずは、「全員が働ける」ということを始点にして、どのような障害程度であろうとも、サービスを受給する資格があるとの認識が必要です。振り分けではないと思うのです。

このような本質の関する講義があることや、この種の視点を根本に置いていかないと、様々な講師が担う中で違う方向に流れていっちゃう可能性があると思います。誤った認識を持つ人が講義してしまうのは、我々の責任になると思います。

倉知：そうですね。まずは、カリキュラムはきちんと作る必要があります。その上で、おそらくテキストも作る必要があると思います。

また、研修を通じて、支援者が、例えば、「アセスメントにより、あなたの今の希望する仕事で、十分働けると思う。働くためには、こんな支援が必要です。企業でも働ける可能性がありますよ」といった提案もできる必要があります。また、例えば、「就労移行支援事業所に行くことができれば、この点を伸ばせることが期待できます。これを伸ばすことで、もっと働く可能性が広がりますよ」といった助言ができようになる必要があります。

八重田：そう思います。先ほどもいったように、「動機付け」という、利用者に何か希望を持たせることができるような、前に向かせることができるような力を、研修を通じて培って欲しいのです。

倉知：本当にそうですね。「あなたのやりたいことを実現するために、このアセスメントをするんですよ」という観点が非常に重要だと思っています。

八重田：そう思います。そこを研修しなきゃいけないですよね。

倉知：他の委員からもいかがでしょうか。

本名：本名です。研修の形ができれば、試行研修をすることはできますでしょうか。試行研修の結果から、研修プログラムの内容について検証することができればと考えました。

ぜひ、一般の支援者を対象として試行実施をし、意見を聞くことが良いと思いました。スケジュールを考えると、今年、ある程度の研修プログラムの形を作り、例えば、来年の前半に、試行実施することを考えても良いと思いました。

前原：この点についてよろしいでしょうか。この検討委員会の研究期間は、1年間となっていますので、来年以降の予定が立っていないというのが実情です。

ただ、開始までの3年間を想定して研究を運営する場合においては、試行実施を行い、研修内容が適当であるかなどを確認するということが必要と考えていたところでした。例えば、今後、本研究の後継研究が開始するのであれば、例えば、試行実施を行ってもよいのではないかと考えます。

倉知：やはり、この標準プログラムを作った差異には、研修講師を行う人のためのテキストはしっかりと作る必要があると感じました。特に、研修講師を行う人の考えや解釈で、研修講義が行われたら元も子もありません。最終的な研究成果としてテキストを作り

上げる必要があると考えています。

酒井（大）：倉知座長。この研修ですが、誰がどのように行うのかという具体的な方向性はあるのでしょうか？

倉知：おそらくこれについては、まだだと思えます。

前原：この点について、例えば他の研修のように、各県単位でやるのか、全国集合型にするのかなど、まだ明確な方向性はないように聞いております。今後の検討の中で方向性が決まっていくと思えます。おそらく、今後の議論と並行して、厚生労働省とも摺り合わせながらすすめていくことが必要だと思っています。

倉知：いずれにしろ、やはり研修講師が、内容を理解していないと大変なことになると思っています。

酒井（大）：議論の流れから、どういう人が講師を担うのかということも、ある程度想定しながら議論することも必要と思った次第です。

倉知：その意味で、テキストは必要不可欠と思えます。

酒井（大）：そうですね。

前原：倉知座長、よろしいでしょうか。今、酒井委員がおっしゃたようなご心配は、ごもつとも思っています。おそらく、この検討委員会で作成した「標準」を提示したとしても、おそらく、講師を担う人によって、この「標準」の解釈が異なる可能性があります。就労選択支援のこれまでの議論を踏まえると、やはり、サービスに従事する支援者の質の高さを、全国一律で達成していくためには、テキストというものが不可欠と考えます。必ず、就労選択支援の原点に戻れるようなテキストがないと、難しいと思えます。

既に研修制度が確立した、例えば「職場適応援助者」においても、テキストがあり、このテキストで標準的なものがある程度共通理解できた上で研修が進んでいるように思うのです。就労選択支援については、もちろん、就労アセスメントという既存の制度があったと思えますが、新たに始まるサービスなので、サービスの形が不明確です。やはり、その形を明確に示すということをしないと、質の担保は難しく、個々の支援者でバラバラな運用になってしまうリスクが非常に大きくあると思えます。このテキストの作成については検討できればと考えています。

倉知：テキストを作って、このテキストに基づき、研修を的確に実施するというのをしないと、非常にまずいと思えます。

倉知：最後に、その他何かありますでしょうか？

酒井（大）：次回の時ぐらいいまでに、就労支援の基礎的研修とのつながりについて情報が欲しいと思えます。この点の見通しをもって議論をしたいと考えますがいかがでしょうか。

倉知：その点は確認できるといいですね。この情報によって、内容が大きく変わると思えますので。やってもらえるとありがたいね。それによって変わってくるからね、やるべ

きことが。

八重田：これ、前原委員にお伺いしたいのですが、海外において、モデルとなるような研修プログラムというものはあるのでしょうか？

前原：海外となると、米国の職業評価者に関する学会である「**Vocational Evaluation & Career Assessment Professionals**」が関連すると考えています。2年に一回のスパンで、国際会議を開催していますので、次年度におそらく開催されると思います。この学会の情報を収集することもできればとは考えています。

また、このような米国では、単に能力を評価するだけではなく、キャリアアセスメントといったように、キャリア発達についての関係もあるかもしれないと考えています。この点は、日本の職業リハビリテーションでは、もしかしたらまだあまり馴染みがな
いかもしれません。

八重田：おっしゃるとおりですね。確かにキャリア発達の関連は重要かもしれませんが。キャリア発達という関連での情報を得ることも有用かもしれませんね。

倉知：まず、個々人にとってのキャリア発達について明確にした上で、今あるサービスを、どのように活用していくのかという話につながるのかもしれないですね。

八重田：何かそのような先行事例があると、参考になるかと考えました。もちろん、日本では難しいとか、提供できないとかはあると思いますが、その種の参考があると良いと思いました。

前原：ありがとうございます。

倉知：ありがとうございました。次回以降の予定などについて、前原委員お願いします。

前原：本日の資料として、「職業リハビリテーション実践研究サミット」のチラシを配付させていただきました。この12月10日に、福岡対面とオンラインのハイブリッドで、就労選択支援に関するセミナーを開催することとしております。

この目的としましては、今日の議論のような内容を、就労支援の現場からも意見としてお聞きしたいということです。様々なことを情報収集したいと考えております。この意見も参考にしながら、検討を進めていきたいと思っております。そのため、次回開催は、12月10日以降を想定しています。

次回の検討会では、今回の意見を事務局として整理したものを提案します。

また、12月10日の現場からの意見も報告させていただきます。