

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
第33回外部評価委員会職業リハビリテーション専門部会 議事概要

- 1 開催日時 令和6年6月6日(木) 13:00~14:30
- 2 場 所 AP日本橋 Fルーム(東京都中央区日本橋3-6-2)
- 3 出席者
【外部評価委員】
松為部会長、菅野副部会長、阿久根委員、野崎委員、八重田委員、原委員

【機構】
輪島理事長、鈴木理事長代理、宮原理事、中村理事、飯田総務部長、
津崎経理部長、境企画部長、村田障害者雇用開発推進部長、
大塚職業リハビリテーション部長、久保村研究企画部長、那須職業センター長
- 4 議 題
令和5年度業績評価(職業リハビリテーション業務等)について
- 5 概 要
機構から、資料2に基づき、職業リハビリテーション業務等に係る令和5年度業績評価について説明が行われた。なお、各委員からの主な意見等の概要は以下のとおり。

1-2-1 地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援

【自己評価について】

自己評価Aについては、「妥当」との意見であった。

【評価できる点】

- 職業準備支援の実施や精神障害者の総合雇用支援の実施において、質的に顕著な取組がみられる。
- 各障害に対して、これまでの取組の蓄積によって得られた知見、障害特性を踏まえた、具体的な専門的支援となり、実績として定着してきたと考えられる。
- 「ジョブコーチ支援の流れ」が具体的で分かりやすい。
- 精神障害者、高次脳機能障害者の就職率については、実績を出すためには医療連携が欠かせない。きめ細やかな対応が実績につながったものと思われる。
- 重要度、困難度が設定されている事業区分において、目標をクリアしており、障害特性別支援が行われている。職業準備支援も目標を達成している。高次脳機能障害者の職業準備支援、自己理解支援などに取り組んでいる。ジョブコーチによる個別支援やナチュラルサポートの構築とフォローアップ支援、そして障害学生の卒前・卒後職場定着支援、精神障害者へのジョブリハーサルを用いたリワーク支援、事業主支援にもこうした専門的支援は必須であり、評価される。

○対象者の希望やニーズを把握（インフォームド・コンセント）しながら、職業リハビリテーション計画を策定している。また、ジョブコーチ支援及び雇用事業主及びその職員向けの研修等を組み合わせてナチュラルサポート体制を構築し、総合的に支援していることが評価できる。

【改善すべき点】

○ナチュラルサポート体制がどの程度実現したのか知りたい。

○地域センターで、今期拡充した提案型事業主支援そのものの成果が知りたい。

○障害者職業総合センターの調査・研究成果、技法を活用した取組は、今後も期待したい。

○「ジョブコーチ支援の流れ」が具体的で分かりやすいが、このような手続きが、もっと一般に伝わるという。

○医療からの就労支援という業界の機運が高まっている。しかしながら、医療からであると、企業や生活場面へのアウトリーチは十分ではない。どのような支援機関があるかも十分に認知されていないため業界への積極的関与も必要か。

○復職支援については、障害者総合支援法R6年度改正により、就労系障害福祉サービスで実施施設数が増えていく。一方で、その知識、技術が十分であるとは言い難く、地域障害者職業センターが有するノウハウを積極的に伝達する指導的役割を果たす必要がある。

○ジョブコーチ支援の実施数について、地域格差がありそう。都市部、地域と分けて、地域障害者職業センターが果たす役割は変えていって良いように思える。

○障害者雇用管理サポーターの資質に関する研究なども今後の課題の一つかと思われる。

【その他の主な質疑等】

＜質疑応答＞

○問 ジョブコーチ支援の実施について説明いただいたが、地方と都市部では格差があると思っている。よって、地域の状況に応じて地域センターの役割も変えていく必要性があると感じている。

答 1-2-2に記載している関係機関への助言・援助業務を地域センターで実施しており、地域センターが直接行うべき業務と地域の支援機関にノウハウを伝えて支援機関が行っていく業務の仕分けをしながら、またセーフティネットとしても機能するよう業務を進めていきたい。

1-2-2 地域の関係機関に対する助言・援助及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成

【自己評価について】

自己評価Bについては、「妥当」との意見であった。

【評価できる点】

○地域の関係機関に対する助言・援助や、地域の就労支援を支える人材の育成強化のいずれも、計画を高く上回る実績を上げたことが評価できる。

○教育機関に対する助言・援助としてナビゲーションブックの作成支援と、それを用いた演習の実施は、具体的な支援として評価できる。

○「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」等の実施体制の整備の今年度の取組は評価できる。

○教育機関（大学）への助言・援助は、ニーズがあるものの、身近な地域の支援機関でフォローしきれていないため、重要なアプローチであると思われる。

○地域の関係機関に対する助言・援助では、大学生向けの短期講座や大学職員向けの助言及び援助が進んだことの意義は大きい。また、地域の就労支援人材の育成では、従来の研修の充実に加え、令和7年度から実施される「就労選択支援」事業に向け、雇用と福祉の分野横断的な基礎的研修の実施体制を整備している点が評価できる。

【改善すべき点】

○障害者職業カウンセラーの養成及び研修について報告されたが、地域センターの中心的人材である障害者職業カウンセラーに対する取組は、今後も継続的に報告してほしい。

○「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」について、次年度以降の取組に期待したい。

○地方では支援者の人材不足が影響し、支援の質の低下がみられる。研修会の開催について、地域格差があるか（都市部の開催が多い？）。以前は、地域障害者職業センターがフォーラムなどを開催していた印象あり。また、現在も、ジョブコーチ向けの研修はあるが、マジョリティとしての就労系障害福祉サービスの支援者へはあまり実施されていないか。都道府県の障害福祉課が主催となり実施している案件を耳にするが、内容の質を担保するためにも、そういった福祉分野との協同も必要か。

○職業リハビリテーションの専門性を今後さらに向上させるためには、諸外国のような専門職の大学院教育・研究が必要であり、今後は本研究の結果をこうした高等教育の制度構築並びに教育カリキュラム開発に反映させるべきである。また、今後、例えば、研修後に小テストなどを行うなどして人材研修の評価に取り入れてはどうか。さらに、他の研究として、ジョブコーチのスキルと障害者職業カウンセラーのスキルの違いとは何かに視点を当てた人材育成につながる研究にも期待したい。

【その他の主な質疑等】

<意見>

○教育機関に対する助言・援助について、障害者就労支援センターにおいても、大学卒業後に就労で上手くいかないとの相談があり、これらの取組が徐々に浸透してきていると感じている。

1-2-3 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用

の推進

【自己評価について】

自己評価Aについては、「妥当」との意見であった。

【評価できる点】

○調査・研究報告及び技法開発において、外部評価委員による調査・研究報告の評価も高く、また、マニュアル・教材・ツール等の作成件数も目標達成し、それらの広報普及も職業リハビリテーション研究発表会等の開催で行われている。

○マニュアル、教材、ツール等の作成が今年度も目標値を達成している点は、これまでの調査・研究を踏まえての実績として評価できる。

○インターネットによる情報発信も有益な取組として、コロナ禍以後、さらに定着したようで、評価できる。

○研究・開発成果の活用状況に関して、具体的な活用状況・効果が示されていて評価できる。

○制度上、主たる対象となりにくい難病の対象者は、積極的な支援につながりにくく、就労をあきらめることが多い印象があり、その困難性を明らかにしたこと、AI、デジタル技術、テレワークといった、これからの働き方へ変化を与えるだろうテーマ設定についても積極的に取り組んだことは、評価できる。

○科学技術の進展に伴う職域変化等に関する研究や採用後に障害を把握した際の就労継続事例に関する調査等、今後の障害者雇用の充実に寄与する研究が進んでいる。これらの研究をインターネット及びオンラインで発表・周知している点も良い。

【改善すべき点】

○（改善ではないが）「精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究」については、非常に重要であり、成果を期待したい。ICIDHのように、疾病性と障害特性が比例するという考え方がまだ強く、医療機関（デイケアなど）から就労への支援に対してもこういう観点が影響していると思う。

○様々なマニュアルの使い勝手の継続評価も今後の課題の一つかと思われる。また、アセスメントによりどの程度アウトカムが予測できるかというツールの精度と予測妥当性の評価も今後、データ化することも課題の一つかと思われる。

○令和7年に創設される「就労選択支援」に向けて、「就労支援のためのアセスメントシート活用の手引き」を教育機関とも共有できることを期待したい。

【その他の主な質疑等】

<意見>

○コロナ禍以降、テレワークやデジタル関連の研究が中心的になり、研究の成果として現れた点は非常に評価できる。加えて、インターネット等による研究成果の情報発信も定着してきており、評価できる。

1-5 障害者職業能力開発業務

【自己評価について】

自己評価Bについては、「妥当」との意見であった。

【評価できる点】

○特別支援障害者の定員に占める割合、訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率、指導技法等の提供に係る受講機関数、支援内容・方法の改善に寄与した旨の評価など、いずれも優れた成果となっている。

○先駆的な職業訓練（吉備校でのドローン活用、重度身体障害者へのテレワーク訓練など）は、他の支援機関では導入が困難であるため、また該当する産業へ対しても障害者雇用による産業の課題を解決できるという可能性を示せるため、評価できる。

○先駆的職業訓練の実施など、こうした能力開発の取組は大切であり、評価できる。

○障害者の職域拡大に向けた職業訓練やドローンを活用した職業訓練、テレワークを想定した機械設計の訓練等、今後の新たな職業訓練のあり方を模索できている点は評価したい。

【改善すべき点】

○先駆的な職業訓練について、関係機関や企業が認知しやすいように動画配信などを工夫してはどうか。またその先には、訓練内容・環境整備などの技術指導もセットになると、普及に貢献できるかもしれない。

○今後も、先駆的な職業訓練の導入に期待したい。

○ドローン、テレワークなどのテクノロジーを職業リハに最大限活用するためにも、未来世代の働き方を先読みするような職業能力の開発を先駆的に挑戦、提案して頂くことも今後の課題の一つかと思われる。理想的なテレワークのあり方を探ることは、障害の有無に関わらず大切である。

○就職率は、訓練終了後3か月時点であるが、中長期的な評価時期の設定も貴重な数値目標になり得るかもしれない。

【その他の主な質疑等】

<質疑応答>

○問 機構営校における訓練修了者の就職率について、指標では訓練終了後3か月時点となっているが、この他にも6か月後や1年後などの追跡データも収集しているか。

答 フォローアップとして、就職できなかった訓練生がその後どうなったかについては、極力把握するようにしている。

総合質疑等

<質疑応答>

○問 カウンセラーの充実、質の向上をこれからも図っていくべきであるが、応募者数を増やすために何か見解があったらご教示いただきたい。

答 来年４月採用の募集から障害者の就労支援機関等で就労経験のある方を対象とした経験者採用を始めた。また、全国転勤の中で、赴任希望の少ない東北、中国、四国地方の地域に限定した地域限定型の採用を試行的に始めた。これからも必要な人材を確保して、職業リハビリテーションサービスの継続に努めていきたい。

○問 ＯＴがカウンセラーになるための講習を受ければ、医療的なベースもあり現場も分かるカウンセラーとなり貴重な人材となる。
ＯＴに限らず、理学療法士や言語聴覚士も職リハ分野に関わってくれる人材であると考えている。

答 医療分野の方をカウンセラーとして採用してはどうかとの話をいただいたが、今後も幅広い分野の方々の採用が出来るような方策を検討していきたい。

以上