独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
第 34 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７年６月４日（水）14：00～16：00

２　場　　所　　ＡＰ東京八重洲　Ａルーム（東京都中央区京橋１－１０－７）

３　出 席 者

【外部評価委員】
松爲部会長、菅野副部会長、大庭委員、阿久根委員、野﨑委員、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、増田研究主幹、
飯田総務部長、小林経理部長、鈴井企画部長、藤井障害者雇用開発推進部長、
小此木情報システム総括管理部長、榧野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６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６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、質疑応答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

【自己評定について】
自己評定Ａについては、「妥当」との意見であった。

【主な意見・質疑応答】
○　全ての事業において目標設定を上回る成果が示されており非常に高く評価できる。
特に、「障害者の希望や適性に合わせた働き方を実現する専門的支援等の実施」について、昨今は医療的介入を必要とするケースが非常に多くなってきており、専門性の高さが求められている中、地域センターを利用した精神・発達・高次脳機能障害のある方々のうち 96.6%から「効果がある」と評価を受けていることは、極めて高く評価できる。
また、「職業準備支援の実施」に記載の発達障害のある大学院生に対する支援事例は優れた取組だと考える。大学等に対して、ＪＥＥＤが実施している支援内容を積極的に周知し、活用を促していただきたい。

○　非常に成果を上げていると考える。特に「質の高い障害者雇用を支える事業主支援の実施」の提案型事業主支援において、テレワークで働く障害者の雇用や重度障害者の短時間雇用など実績を上げている。
その他、大学生に対する支援も大切な部分だと考える。1-2-2 の「地域の関係機関に対する助言・援助」においても大学のキャリアセンターや学生相談の窓口に対してきめ細かな対応を行っており、このような好事例は今後につながる成果と考える。

○　職業評価において「模擬的就労場面の活用」とあるが、総合センターの研究成果に基づいた取組であるか。また、この取組について今後広く発信する予定はあるか。

→　職業評価における「模擬的就労場面の活用」とは、地域センター内にある支援室において、実際の作業体験等を通じて対象者の課題把握や改善に向けた取組などを行うもので、その結果を踏まえ、職業リハビリテーション計画を作成している。模擬的就労場面におけるアセスメントに当たっては、総合センターで開発された各種アセスメントツールや技法等を活用して取り組んでいる。なお、本取組は地域センターのサービスの一つとして、ホームページやリーフレット、各種会議の場などで紹介している。

○　「精神障害者総合雇用支援の実施」については目標値の設定がない取組とのことだが、説明資料に記載した意図は何か。

→　「精神障害者総合雇用支援の実施」について、特にリワーク支援では、支援を行うに当たって、事業主・ご本人・医療機関と合意形成して実施している。精神障害者の方を更に雇用拡大していくという観点においては、在職者の方への支援をしっかり行っていくことで事業主へ障害者の雇用の更なる拡大、雇用の維持について取り組んでいただきたいという趣旨のものであり、今中期計画期間において目標値は設定されていないものの、事業主やご本人、医療機関からニーズの高い事業であり、目標値の設定の有無に関わらず、しっかり取り組んでまいりたいという考えから記載している。

○　地域センターのカウンセラーが作成している職業リハビリテーション計画が如何に妥当性や信頼性が高いか、ということを証明していただきたい。利用者からの評価が 96.6%と高かっただけではなく、職リハ計画のどの部分の評価が高かったのかなど、地域センターの質の高さを研究部門と一緒になってデータを取るなどの方法により地域センターの質の高さを証明する取組をお願いしたい。

○　障害者雇用管理サポーターは全国で何人いるか。また障害者雇用管理サポーターの質はどのように担保しているか。

→　障害者雇用管理サポーターの登録者数は 235 人である。属性別にみると、「医療・教育・福祉・心理」の専門家が 81 人、民間企業において職業生活相談員等の資格を有する方が 70 人、ジョブコーチの資格を有する方が 48 人、社会保険労務士の方が 22 人など、様々な分野の専門家を登録している。質の担保について、登録に当たっては、地域センターや厚生労働省から候補者の推薦を受け、活動実績に関する書類審査や必要に応じて面接等による選考を行うが、専門領域の知見や経験を有している事に加えて障害者の職業的自立の促進や職業の安定に関する理解、見識を有しているという点も確認し、可否を決定している。また、登録後においては、研修交流会を年１回開催するなどして質の担保を図っている。

○　障害者雇用管理サポーターの情報は開示されているか。

→　ＪＥＥＤホームページにおける公表を承諾いただいた方は公表している。
なお、障害者雇用管理サポーターは、地域センターのカウンセラーと連携して支援をするほか、事業主等がＪＥＥＤホームページを見て、直接障害者雇用管理サポーターに連絡し、支援を受けることもできる。

【その他、業務運営等に関する主な意見】

○　年度目標を、いずれの指標も達成している。

○　専門的支援、職業準備支援、ジョブコーチ実施、総合雇用支援、事業主支援のいずれも適

切に実施し、年度目標を超えている。

○　設定した４つの目標を全て達成できていることは評価できる。

○　事業主支援計画に基づく体系的な支援を実施した事業所数において、過去最高の達成率であったことは、十分に評価できる。

○　個々の障害特性に応じたきめ細やかなアセスメント及び職リハ計画に基づいた支援が実施されている点は評価できる。

○　困難性の高い事例が増えている中で、当事者及び事業主へ研究部門によって作成されたツールを活用し、支援を実施している点は評価できる。

○　事業主支援計画に基づく体系的な支援を実施した事業所数が過去最高の実績となっている点は評価できる。

○　事業主の障害者雇用に対してのレディネスに合わせて支援をしている点は評価できる。

○　地域資源との連携を強化しながら、支援を提供している点は評価できる。

○　障害者に対する専門的支援の実施は評価できる。

○　全ての事業において目標設定を上回る成果が示されており高く評価できる。

○　特に「障害者の希望や適性に合わせた働き方を実現する専門的支援等の実施」については、近年の支援対象者において、医療的介入を要するケースが多く、専門性の高い対応が求められている。そうした中で、利用者の99.6%が「効果があった」と評価しており、本事業の有効性と実施体制の充実がうかがえることから、極めて高く評価できる。

○　４つの指標すべてをクリアしており、総合センターの調査研究成果がきちんと活用されていることは高く評価できる。

○　ジョブコーチの職務ストレス対処は、ナチュラルサポート体制作りにも影響することから重要な取り組みとして評価される。

○　質の高い障害者雇用を支える事業主支援においては、障害者雇用管理サポーターと連携した支援もなされており、先駆的な取組として評価される。

○　いずれの目標も当初の目標値を超える達成度となっており、自己評価が妥当である。

○　事業主支援計画に基づく体系的な支援を実施した事業所数については、過去最高の件数を上げるとともに、テレワークで働く障害者の雇用、重度障害者の短時間雇用の実績を上げることで、雇用事業主からも高い評価を受けることができたのは、今後に活かせる成果と思われる。

○　これまでの障害者職業総合センターの調査・研究成果、技法を積極的に活用した取組及び所内ケース会議における複数のカウンセラーによる多角的な検討、さらに、ジョブコーチ支援におけるナチュラルサポート体制の確立による職場定着率の向上への取組は今後も期待

したい。

○　「職業準備支援の実施」では、発達障害のある学生への支援が有効に機能しており、優れた取組と評価できる。こうした成果は、大学等への周知を図ることで、更なる活用が期待される。

○　「質の高い障害者雇用を支える事業主支援の実施」については、企業間で情報共有できる場を設けることで、より効果的な支援につながる可能性がある。

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

【自己評定について】
自己評定Ａについては、「妥当」との意見であった。

【主な意見・質疑応答】
○　地域の人材育成において、医療・福祉分野の実務者を対象とした研修があるが、具体的にはどのような方を対象としているか。
→　障害者の職業リハビリテーションを実施している医療機関や就労継続支援Ａ型・Ｂ型事業所等の就労系福祉サービス、特別支援学校の職員など幅広ではあるが、職業リハビリテーション業務に携わっている方が対象となる。

○　キャリアコンサルタントの方が大学のキャリアセンター等に在籍していて、発達障害者の方への対応等に悩まれていることもあるが、今後人材育成の対象となるか。
→　キャリアコンサルタントが所属されている機関にもよる。例えば、大学で発達障害を有する学生が在籍し、その対応を学ぶためにキャリアセンターに所属している方が受講される場合もある。所属されている機関で職業リハビリテーション業務を行っていれば、キャリアコンサルタントの方も含め広く受講可能である。また、大学への支援に関しては、地域センターから提案をして複数の大学を集めた勉強会等も実施している。
　なお、基礎的研修は福祉から雇用への移行を円滑に進めるためのベースとなる研修であるため、「悉皆四者」とされている障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者や生活支援担当者、就労移行支援事業所の就労支援員、就労定着支援事業所の就労定着支援員を優先して受講いただくよう位置付けている。そのため、基礎的研修の周知においては悉皆四者が中心となっていることをご理解いただきたい。

○　地域の人材育成に対する取組は素晴らしい。次年度以降の見通しも把握できた。
　基礎的研修は教育、福祉分野の方も受講できるとのことだが知られていない。ＪＥＥＤでは素晴らしい取り組みをしているのだから周知をしていただきたい。

○　地域センターの役割は新しい段階に入ってきたと考える。障害者就業・生活支援センターの設置等により地域センターの役割も変わってきた。地域における助言・援助の業務と人材育成の役割が重要になっている。地域センターには、就労移行支援事業所、就労継続支援Ａ・Ｂ型事業所を含めた人材育成及び地域のネットワークにおける相談機能を発揮するよう更に期待する。

【その他、業務運営等に関する主な意見】
○　年度目標を、いずれの指標も達成している。

○　地域の関係機関への助言・援助、就労支援人材の育成強化、新研修体系の構築のいずれも

適切に実施し、年度目標を超えている。

○　設定した４つの目標を全て達成できていることは評価できる。

○　職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務の実施件数において、過去最高の達成率であったことは、十分に評価できる。

○　職業リハビリテーション関係機関への助言、援助実施件数が大幅に目標を上回っている点は評価できる。

○　地域の就労支援を支える人材の育成を強化している点は評価できる。

○　地域の就労支援を支える人材育成は評価できる。

○　全ての事業において目標設定を上回る成果が示されており高く評価できる。

○　特に「地域の就労支援を支える人材の育成強化」は、厚生労働省の「障害者雇用と福祉施策の連携強化に関する検討会」でも重視されていたテーマであり、時勢に即した研修カリキュラムの作成・見直し・実施には相応の労力を要することが推察され、こうした点からも、極めて高く評価できる。

○　４つの指標すべてをクリアしており高く評価できる。特に新たな取組として研修カリキュラムの見直しと、確認テストの実施、職リハ人材研修管理システムの構築は極めて重要である。例えば、「確認テスト」は、主に研修受講者が対象であるが、今後、障害者職業カウンセラーにも、レベルに応じた確認テストが求められていく可能性もある。これによって海外のように、職業リハ専門職であり続けるための「継続資格認定」という枠組み作りにもつながる新たな取組としても評価できる。

○　いずれの目標も当初の目標値を超える達成度となっており、自己評価が妥当である。

○　今年度から新たに実施される「基礎的研修」に向けて、広報を積極的に行った点やジョブコーチ養成研修の回数を増やしたこと、集合形式とオンライン形式を組み合わせて、受講者が参加しやすい方法を工夫したことは良かった。

○　また、大学のキャリアセンター等の職員への助言等も評価できる。

○　地域の就労支援を支える人材の育成強化において、新たに実施する研修体系全般の構築等及び障害者職業カウンセラーの養成及び研修の実施に関して、今後の取組、成果を期待したい。

○　まずはベースとなる地域関連機関人材育成が優先されるとのことだが、今後、このような人材育成プログラムがあることを大学のキャリアセンターなどに周知してほしい。

○　「地域の関係機関に対する助言・援助」は、支援者の専門性向上に資する重要な取組である。都道府県や市区町村、自立支援協議会などと連携することで、より効果的な展開が期待される。また、医療機関や職能団体での学習会などにもニーズがあると考えられる。

1-2-3 職業ﾘﾊﾋﾞ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

【自己評定について】
自己評定Ａについては、「妥当」との意見であった。

【主な意見・質疑応答】
○　「精神障害者の等級・疾病と就業状況との関連に関する調査研究」について、特に興味を持った。実際の現場では医学モデル優位な部分もあり、社会参加が阻害されているような支援や治療場面がある。そのため、このような研究から新たな視点により進展される可能性もあると感じた。その根拠を成果として提示いただき、現場実践の立場からも感謝申し上げる。
　意見として、発表する場を日本職業リハビリテーション学会だけではなく、近接する学術領域の学会まで広げても良いと考える。例えば総合リハビリテーション研究大会や日本作業療法学会、日本精神障害者リハビリテーション学会など。学会においてもＪＥＥＤの研究は非常に関心が高いと思料する。

○　研究成果は実際の支援現場で非常に活用できるものが多いと考える。例えば、「発達障害者の障害特性を踏まえた相談の進め方」は、相談支援をしている関係機関は活用できると考える。「高次脳機能障害者の自己理解を進めるための支援技法の開発」なども現場は苦労しているところであり、活用できる研究成果が多数ある。「就労支援のためのアセスメントシート」は就労選択支援事業に係るアセスメントと繋がっており、研究成果はホームページでダウンロードが出来るが、現場で就労支援に携わる方の手元に届くよう周知啓発をお願いしたい。

○　職業リハビリテーション学会等の障害関連の学会だけではなく、その他の学会など発表の場を広げていただきたい。働く場において参考となる研究成果が多いと考える。特に発達障害に関する実行機能の問題については、現場でも困っているところ。そのため産業系の学会、産業ストレス学会や産業衛生学会、産業精神保健学会等でご発表いただきたい。
→　研究成果の普及に関して、ＪＥＥＤが発信しているメールマガジンや「働く広場」、「機構ニュース」等の機構広報媒体において幅広く周知している。また、調査研究報告書については 26 の学会等で展示・配布をしており、内容に応じては教育機関等にも送付している。研究成果物については報告書の送付希望があった機関にも送付している。また、調査研究報告書のサマリー、そして活用のポイントと知見については大学等教育機関やリハビリテーションを実施している医療機関、産業保健機関そして特例子会社、事業主団体等にも幅広く送付している。令和６年度は産業保健分野への成果普及にも取り組んでいる。更に就労アセスメントシートについても令和４年度に当機構が開発し、令和７年 10 月から始まる就労選択支援の標準的ツールとして位置付けられており、教育分野への普及のためにも国立特別支援教育総合研究所の協力を得て同研究所のメールマガジンにもアセスメントシートの紹介記事を掲載している。また、産業保健分野について、例えば実行機能の研究については今年度から新たな研究として「職場における実行機能の困難への対処方法に関する調査研究」に取り組んでおり、令和６年度は職リハ学会で発表するなど普及に努めている。また、産業精神保健学会についても研究員が学会の会員となっており、産業精神保健学会での発表についても声掛けするなど前向きに考えてまいりたい。なお、同学会について令和６年度は職業センターから１名シンポジストとしても参加実績があり、引き続き取り組んでまいりたい。

○　研究計画に関して、国立特別支援教育総合研究所では新規の研究計画を作成する際に、発表予定の場面や発表予定の学会を一覧にしており、研究員自身が自分達のアウトプットの成果をどこで発表するか事前に了解した上で、自らの研究に取り組み、研究員自身が外部との関係を広げていくというシステムとなっている。ＪＥＥＤにおいてもそういった仕組みを作っていただきたい。

【その他、業務運営等に関する主な意見】
○　年度目標を、いずれの指標も達成している。

○　調査・研究、技法開発、普及・活用、実践的手法の開発・提供等はいずれも適切に実施し、年度目標を超えている。

○　設定した４つの目標を全て達成できていることから妥当な評価である。

○　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（ホームページ）による情報発信も取組として、定着してきたことは評価できる。

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

○　現場ニーズに根差しており、かつ質の高い研究、支援技法の開発が行われている点は評価できる。

○　調査・研究、技法開発は評価できる。

○　全ての事業において、目標を上回る成果が示されており、高く評価できる。

○　４つの指標すべてをクリアしており高く評価できる。

○　サービス現場の支援者にとって使いやすいマニュアル、アセスメントシート、アイデア集などは実効性があり、この普及にも積極的に取り組んでいる。

○　例えばマニュアルの有用度 88.1%という高い結果が得られていることからも、成果が得られているものと評価できる。

○　職業リハビリテーションの調査・研究では、外部評価委員から高い評価を得たことは評価できる。

○　研究・開発成果の積極的な普及・活用では、「発達障害者の障害特性を踏まえた相談の進め方」「高次脳機能障害者の自己理解を進めるための支援技法の開発」などの成果物は、就労支援機関等の現場での活用が期待できる。

○　職業リハビリテーション、障害関連学会以外での学会発表を促進してほしい。産業精神保健分野への学会発表をさらに促進してほしい。

○　研究や技法の成果については、近接する学術領域の学会等でブース出展を行うことで、さ

らに活用の幅が広がる可能性がある。

○　日本職業リハビリテーション学会での実績に加え、総合リハビリテーション研究大会や日本作業療法学会、日本精神障害者リハビリテーション学会などでも参加者の関心は高いと考えられる。

○　「職リハの調査・研究、技法開発の実施」や「研究・開発成果の積極的な普及・活用、実践的手法の開発・提供」では、精神障害者の疾病特性と就業状況の関連について調査が行われている。これらの知見により、医学モデルの優位性が社会参加を阻害する構造に対し、新たな視点からの支援が促進される可能性があり、この根拠を基にした今後の実践への展開が期待される。

○　16 年間に渡って取り組んだ「パネル調査がとらえた障害のある人の職業人生」は、国際的にも希少価値のある研究であり、国際的にも発表していただきたい内容である。

1-5 障害者職業能力開発業務

【自己評定について】
自己評定Ｂについては、「妥当」との意見であった。
なお、当該事業における取組内容等を踏まえＡ評価が妥当との意見もあった。

【主な意見・質疑応答】
○　今後デジタル技術はさらに求められると思うので大切な職業訓練だと感じた。また、それだけに留まらず、就職に向けた取組では企業への働きかけを行い、ジョブマッチングを行っている点は素晴らしい。また、指導技法等の提供・普及におけるクラウド活用訓練コースの設定については、遠隔リハビリテーションの研究も進んでいる中で、そのようなところでも紹介できる先駆的な取組だと感じた。

○　Ａ評定が妥当だと考えている。昨今の支援では身近な市町村圏域や生活圏域で支援することが平準化されている中、特別支援障害者に対する支援を考えたときに身近なところだけでは成立しないという実態がある。受講者数も増加しており一定のニーズがあることも分かるので、質的に考えれば困難度があるのではないか。

○　素晴らしい取組だと思う。特に「障害種別によらず、希望と適性に応じた訓練コースにおける受入れの開始」は素晴らしい。障害種別によらず様々な方に対応するためのノウハウを伝えてほしい。課題もあると思うので、成果と課題を併せて展開いただきたい。

○　厚生労働省の「障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会」の中で障害者職業能力開発校と一般の職業能力開発校との関連が大きな課題となっている。一般校に精神・発達障害があると思われるような方が入校するケースが増加しているが、一般校における教員が障害に対するノウハウがないことが全国的に課題となっている。そのような中で機構営校は、全国の障害者職業能力開発校や一般校の指導的な立場にならざるを得ないと思っており、障害者職業能力開発校だけでなく一般校に対しても、地域センターを介してでもよいので、機構営校の成果をアピールできるような活動を行っていただきたい。

○　自己評定（案）をＢとしているとの説明だったが、当該事業は簡単な取組ではなく、評定を変えてもよいのではないか。
→　自己評定の付し方については、総務大臣が決定している「独立行政法人の評価に関する指

針」に基づいて実施している。標準はＢとしているが、達成度が 100%以上であり、困難度が設定されていればＡとすることができる。なお、困難度自体は厚生労働省から中期目標策定時点で示されたものである。よって、原則に則って、数値目標の達成度と困難度が設定されているかどうかによって自己評定を付しているが、委員の方々に評価いただけることはありがたいことである。

【その他、業務運営等に関する主な意見】

○　年度目標を、いずれの指標も達成している。

○　特別支援障害者の職業訓練と就職、指導技法の提供・普及のいずれも適切に実施し、年度目標を超えている。

○　設定した４つの目標を全て達成できていることから妥当な評価である。

○　数値的な目標達成だけでなく、特別支援障害者に対する先導的な職業訓練を実施するなど、職業訓練への工夫が見られる点は評価できる。

○　指導技法等の提供が実際の支援内容・方法の改善に寄与していると高く評価されている点は評価できる。

○　全ての事業において目標を上回る成果が示されており、評価できる。ただし、本事業には困難度の設定がないため、自己評定（案）が提示されたことについては理解している。

○　「特別支援障害者に対する職業訓練の充実・就職に向けた取組」は、地域の通常のサービスでは対応が困難な対象者への支援を担う、限られた重要な事業である。受講者数の推移からも一定のニーズが確認できることから、事業の困難度は高いと判断し、評定を一段階引き上げることが適当。

○　今後さらに求められるデジタル技術、バーチャルリアリティ、ドローンなどを活用できるスキル習得は、重度障害者にも活用されることが想定され、この意味で極めて大切な職業訓練であり、こうした先駆的な職業訓練の実施は高く評価される。

○　「重要度」が「高」であるが、困難度は設定されていないため、自己評価は「Ｂ」となっているものと思われるが、取組内容は決して易しいものではなく、Ａ評価でも良いのではないか。

○　特別支援障害者に対する職業訓練では、障害特性に配慮した訓練を工夫したり、デジタル技術を活用した職業訓練を充実させてきた。

○　ドローンを活用した設備点検等の訓練も注目できる内容である。

○　障害種別によらない希望と適性に応じた訓練コースにおける受入れは、時代に合った取組であり、課題も多いと考える。成果と課題の報告を今後期待したい。

○　対象者の個人情報の取扱いに配慮が必要であるため容易ではないが、特別支援障害者に対する支援の事例集や映像資料を作成し、関係支援施設、医療機関、教育機関等と共有できる仕組みがあると望ましい。

○　先駆的な職業訓練の取組が広く周知されることで、同様の支援が他地域へと波及する可能性があるほか、将来の就業に不安を抱く対象者や支援者に対する有効なアプローチにもなり得ると考えられる。

○　指導者向けの体験プログラムや交流機会の活用など、今後の社会への周知を期待したい。

総合質疑等

【主な意見・質疑応答】

○　人材育成と成果の普及が大事だと考えている。これまで医療と介護の中では、機能回復や症状改善に重きが置かれており、そこから脱却できない事情があったが、ＩＣＦで参加レベルを求めようということがキーワードとして出ている。ＪＥＥＤの活動は歴史的にも実績的にも専門性があるので、これらの知見をどのように広く活用できるかと考えたときに人材育成と成果の普及に尽きると考える。

○　研究成果の普及に関してはだいぶ進んでおり、特にコロナ禍以降はオンライン等を活用した取組が普及し、かつては記載のなかったホームページ利用件数などもあり、定着してきたと考えている。しかし、まだＪＥＥＤを身近に感じられないと思ってしまう。何か知りたいと思った時に、ＪＥＥＤのホームページにアクセスして検索してすぐに情報を取れない現状がなかなか普及しない一因かとも思料する。特別支援教育で言えば国立特別支援教育総合研究所にアクセスすれば何か見つかるだろうと思うように、「働く」ということに関して、ＪＥＥＤであればアセスメントや技法の知見が得られるということが普及していくとよい。

○　新たに実施される研修については、人材育成に関するものであり、非常に期待している。研修を受けた結果が社会的に位置付けられるようなものとして確認テストがあると普及していくと考えており、そのような仕組みを作っていただきたい。

○　「障害者職業カウンセラーの養成及び研修の実施」については、毎年期待している。中核的な人材は障害者職業カウンセラーだと思うので、次年度以降もカウンセラーの育成についてどのように取り組み、どのような課題があるのかといったことについても記載していただきたい。

○　大学生への支援が充実してきている。東京都では少子化もあると思うが、特別支援学校の高等部ではなく高校で学ぶ障害のある生徒が増えてきている。これは今後生徒の数が減っていく中で、東京都だけではなく地方でも起こると思う。高校の進路指導の担当教員等に対してマニュアルや技法等の情報提供をしていただくことで、働くことに向けて学ぶ機会が増えると考えている。

○　「就労支援のためのアセスメントシート」を利用したが、協同評価を行う際に、ご本人の意向を踏まえてどのようにお互いが評価し合うかというやりとりが重要となる。しかし、この方法はある程度の文章理解力や自分のことを説明できる力が求められるため、知的障害がある方に対して、本人の意向や自己理解に向けたアセスメントをどう進めていくかといったことも検討いただけると教育現場や福祉の現場でも活用できると考える。

○　研究に関して、ＪＥＥＤは研究部門が全国に地域センターというブランチを持っており、そこにはビッグデータがあるので、それらをどのように研究部門が活用するかについて本気になって考えるべきである。研究部門と職業リハビリテーション部がどのようにデータを連携していくかについて考えることが必要。

○　ＪＥＥＤの研究員は優秀だと思うが、一人一人が自身の研究成果をもっと社会にアピールし、また、アピールできるような体制をバックアップすることで研究員のモチベーション維持につながるだろう。

→　研究員一人一人が研究のモチベーションを更に上げていくために、今年度はＮＩＶＲホームページに研究員紹介のページを設け、各自の研究活動等について掲載しており、すでに1,726件のアクセスがある。また、ＮＩＶＲホームページ自体も令和６年度は、前年度と比べて約３万件もページビューが増えている。研究成果の普及という観点から、数値化するとアクセス数は伸びている。

　また、アセスメントシートも、令和７年度末に「活用ガイド」が完成予定であり、これまでの活用の手引きとは異なり、様々な実践値を集めた就労支援の現場で使えるようなものを考えている。委員の様々なご意見も踏まえ、今後、長期的にも考えていきたい。

以上