

労働政策審議会障害者雇用分科会

第113回 (R4. 1. 21)

参考資料 4

雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルの付与する研修の構築に関する作業部会における議論の整理

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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の構築に関する作業部会 論点等の整理について

「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」では、福祉と雇用の切れ目のない支援を可能とするため、障害者本人と企業双方に対して必要な支援ができる専門人材の確保・育成を目指し、**障害者の就労支援に携わる人材に対する雇用・福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修（以下「基礎的研修」という。）の確立が必要である**との方向性が示された。これを受けて、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の構築に関する作業部会を開催し、基礎的研修を実施するにあたっての具体的な事項について、以下のように整理した。

基礎的研修を修了した人材の仕上がり像

- ・ 障害者の就労を支える人材の育成は、基礎的研修のみで完結するものではなく、研修受講後の実践経験等と相まって、基礎的研修の上位の階層研修も含めて可能となるものである。
- ・ その上で、基礎的研修はゼロステップと位置づけ、**当該研修を修了した者の仕上がり像は、障害本人及び企業双方に対して基本的な支援を開始できるレベルとする。**

カリキュラムのイメージ

- ・ 研修に送り出す現場の負担感、一定の実践経験を積んでから学ぶことで学習効果が向上することが期待されること等を踏まえ、カリキュラムを精査するべきであり、**研修期間は3日以内（概ね900分）とする。**

受講を必須とする者の要件

- ・ 受講を必須とする者は、**就労移行支援事業所の就労支援員、就労定着支援事業の就労定着支援員、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者及び生活支援担当者とする。**

実施主体

- ・ **高齢・障害・求職者雇用支援機構**がセーフティネットとして基礎的研修を実施。
- ・ その上で、量的な観点から民間機関を活用すべきであるが、質の担保の観点から、まずは**厚生労働大臣指定の職場適応援助者養成研修実施機関**とする。

研修実施手法

- ・ 研修の質を確保すること等を前提として、**研修の一部にオンライン（オンデマンド方式・ライブ配信）の活用も可能とし、各研修実施機関が研修効果等を十分に勘案した上で選択可能とする。**

- 第1回（令和3年9月27日（月））
 - 作業部会の進め方について
 - 現行の研修実施状況について
 - 作業部会における論点についての意見交換
- 第2回（令和3年10月22日（金））
 - 基礎的研修の方向性についての意見交換
- 第3回（令和3年11月8日（月））
 - 基礎的研修の方向性についての意見交換
- 第4回（令和3年12月13日（月））
 - 作業部会における論点等の整理（案）についての意見交換

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 の構築に関する作業部会における議論等の整理

- 「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」（以下「検討会」という。）においては、障害者本人のニーズを踏まえた上で雇用施策と福祉施策とがシームレスに提供されることにより、地域において働くことを希望する障害者が、その能力と適性に合わせて働くことに挑戦できる社会の実現、ひいては障害の有無にかかわらず、共に働く社会の実現を目指すことが確認された。
- その中で、検討会の下に開催された「障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ」（以下「WG」という。）においては、目指すべき社会の実現に向けて、福祉と雇用の切れ目のない支援を可能とするために、障害者本人と企業双方に対して必要な支援ができる専門人材の育成・確保を目指し、検討が行われた。
- その結果、障害者の就労支援に携わる人材に雇用・福祉の分野横断的な基礎的な知識・スキルを付与する研修（以下「基礎的研修」という。）を確立することが必要であるとの方向性が示されたことから、本作業部会においては、その実現に向けてさらに必要な議論を行ったものである。

1. 基礎的研修を修了した人材の仕上がり像について

- 検討会及びWGにおいて、障害者就労を支える人材は、
 - ・ 就労支援全体のプロセスに対する俯瞰的な理解の下、自らの担当する支援の位置づけや自らの立ち位置、さらには他の機関との連携の在り方等を認識した上で支援ができること、
 - ・ 就労支援における基本的な考え方※を理解し、雇用と福祉の両分野それぞれの立場を理解した上で、実際の支援においても障害者のニーズを踏まえた上で、同じ方向を見ることができ、の重要性が指摘されている。

※障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ（第3WG）これまでの議論等の整理の別紙1「就労支援における基本的な考え方について」を指す。具体的には、「障害のある人もない人もともに働く社会」を目指し、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力すること。

- これに加え、本作業部会においては、
 - ・ 企業で働くことを支援することに重点を置いて、必要なアセスメント、求人とのマッチング、就職後のフォローアップなど職業リハビリテーションのプロセスを理解し、企業と必要なコミュニケーションを図り、企

業と連携して支援していくことができること、
も重要であることが確認された。

- これらも踏まえ、障害者就労を支える人材育成は必要な知識・スキルを付与することを目指して行われるものであるが、本作業部会においては、こうした人材の育成は基礎的研修のみで完結するものではなく、その後の実践経験等と相まって、基礎的研修の上位に位置づけられている階層研修も含めた育成により可能となるものであることが改めて確認された。
- したがって、基礎的研修は、そのゼロステップとして必要な雇用・福祉両分野の横断的な知識等について一定レベルの修得を目指すこととし、当該研修を修了した者の仕上がり像は、障害者本人及び企業に対して基本的な支援を開始できるレベルの人材とすることが適当である。

2. カリキュラムに盛り込むべき内容について

- 基礎的研修のカリキュラムについては、検討会及びWGでの議論において、現行の就業支援基礎研修のカリキュラムに次のような知識、スキルの習得を可能とする内容を加えるべきという意見があった。
 - ・ 就労支援の目的や障害者雇用・福祉の理念や倫理等
 - ・ 一般就労への移行、雇用から福祉への移行、就職後の雇用管理・定着支援に関する知識とスキル
 - ・ 対企業支援の知識とスキル（企業における地域資源の活用促進や職務の切り出しを支援する知識とスキル、合理的配慮の提供内容の検討や企業との調整の仕方、企業担当者へのメンタルヘルスに係る配慮に関する知識等）
 - ・ ハローワークやその他の職業リハビリテーション実施機関との連携に関する知識とスキル
 - ・ ライフステージに応じた障害者の生活変化に対応した支援のために必要な知識（青年心理学、キャリアコンサルティング等）
 - ・ 企業内での障害者雇用への理解促進を支援できる知識とスキル
 - ・ 障害者の就業に役立つICTのツールに係る知識
- その他、留意すべき点としては以下の指摘があった。
 - ・ 障害特性の理解等においては、障害者雇用促進法の障害の範囲に留まらず、障害福祉施策の対象となる障害の範囲を取り扱うべきである。その上で、上位の階層研修においては、さらに高度な専門性を要するケースの

内容を扱うべきである。

- ・ 現行の就業支援基礎研修は主に福祉分野の人材を対象に一般就労に向けた就労支援について教える比重が大きいいため、基礎的研修では企業で働く障害者の就業に伴う生活面の支援をどう行っていくのか、雇用から福祉にどうつなげていくのかといった観点も含めるべきである。
- ・ 職場適応援助者養成研修及び障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修（以下「就業支援担当者研修」という。）の内容との関係について、現行のこれらの研修の内容のうち、共通する基礎的な内容については新たに構築する基礎的研修に含めるものとし、職場適応援助者養成研修及び就業支援担当者研修については、それぞれの機関の役割に応じた内容及びより高度な内容とすべきである。
- ・ 「福祉的就労と一般就労の違い」が何かを理解し、企業で実際に働く際にどのようなことが求められるのかなどを学べるようにすることが必要である。

- 上記の指摘等を網羅的に踏まえたカリキュラムイメージ（1200分）を検討した結果、講義時間（1コマ）の短縮、複数講義の統合、上位の階層研修への移行（演習・意見交換等）等、カリキュラムの削減に係る意見や、一方でオンライン講義の復習時間を集合研修に追加するといった意見があった（詳細については別添1参照）。

また、実際に基礎的研修へ職員を送り出す事業所の立場からは、就労系障害福祉サービス事業所の最低人員配置（かつ常勤換算による人員配置のため職員のうち非常勤の者の割合が高い）という特性から、研修日数が多いと現場の負担感が大きくなり、受講のハードルが高くなってしまふこと、また内容によっては、一定の実践経験を積んでから学ぶことで習得効果が向上することが期待できること等から、基礎的研修で盛り込むべき内容を絞り込む方向で精査すべきという意見が多々あった。

- こうした中で、本作業部会としては、研修期間は3日以内（概ね900分以内）とすることが適当と結論づけ、カリキュラムイメージとしては別添2のとおりである。

3. 受講を必須とする者の要件について

- 本作業部会としては、基礎的研修の受講を必須とすべき者は、これまでの検討会及びWGでの検討結果に加え、障害者就業・生活支援センターの生活支援担当者を含む以下の四者が適当と考える。

- ・ 就労移行支援事業所の就労支援員
 - ・ 就労定着支援事業の就労定着支援員
 - ・ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者
 - ・ 障害者就業・生活支援センターの生活支援担当者
- また、受講を必須とする者に係る受講までの猶予期間については、3年以内とすることが適当である。
- その上で、今後地域の基幹的役割を担うことが求められている障害者就業・生活支援センターの担当者については、本事業（就業支援部分）が国の委託事業であることも鑑み、可能な限り就任した初年度に基礎的研修を受講できるように優先すべきである。
- これに加え、検討会及びWGにおける議論と同様に、将来的には、就労系障害福祉サービス事業所のうち、就労継続支援A型及びB型事業所の支援員を含む全ての支援員について受講を必須とする者として拡大していく必要があるとの意見があった。
- 一方、受講を必須とする者に対する免除等については、次のとおりとすべきであると考える。
- （現行の就業支援基礎研修や基礎的研修の受講者）
- ・ 現行の就業支援基礎研修を受講した者については、基礎的研修が従来の就業支援基礎研修の内容に留まらず、雇用・福祉両分野の横断的な知識等の付与を目的としたものであることから、受講の免除はしないことが適当である。
 - ・ なお、基礎的研修を受講した者が配置転換や転職により、再度、基礎的研修の受講を必須とする者となった場合については、制度等の変更により、基礎的研修のカリキュラムに変更がない限りにおいて、同じ研修を再度受講させるよりも、上位の階層研修の受講を促すべきとの意見があった。
- （就労支援の経験のある者）
- ・ 就労支援の経験がある場合であっても、経験の質や支援対象の範囲は様々であり、経験等について客観的な評価を行うことが困難であることから、就労支援の経験による免除は行うべきではない。

（資格保持者等）

- ・ PSW等の資格保持者について、例えば、精神障害の障害特性に係る知識等については既に修得済みであるものの、就労支援における必要なアプローチ方法を理解していることも必要であること、障害特性の理解に係る一部の科目の受講を免除したとしても、研修全体のごく一部であり、事務手続き等が煩雑になるだけであることから、資格保持者については受講の免除は行わず、全ての科目を受講すべきである。
 - ・ 職場適応援助者養成研修（大学等の高等教育機関における職場適応援助者養成研修を含む）等、上位の階層研修修了者については、基礎的研修の受講を免除することが適当である。
- また、検討会及びWGにおいて、職場適応援助者養成研修及び就業支援担当者研修の受講要件として、
- ・ 基礎的研修の受講修了を要件とすること
 - ・ 企業在籍型職場適応援助者養成研修の受講にあたっては、基礎的研修か障害者職業生活相談員資格認定講習のいずれかを受講していればよいとすること
- について意見があったところ、
- 本作業部会においては特段の異論はないが、基礎的研修が職場適応援助者養成研修及び就業支援担当者研修の受講を制限することにならないよう受講機会を確保することが重要であると考える。
- また、企業在籍型職場適応援助者養成研修の受講に係る要件として、基礎的研修の受講修了と同様に、障害者職業生活相談員資格認定講習の受講修了を可とする場合には、基礎的研修において付与する内容等が、障害者職業生活相談員資格認定講習に比べると広範囲に及ぶことから、当該講習に不足する内容を補う必要があるのではないかとこの意見があった。
- 一方で、現行の就業支援基礎研修よりも受講対象者の裾野が広がっていることから、上述したような受講要件については、一定期間の運用状況等を踏まえ改めて判断すべきであるといった意見があった。

4. 研修実施の規模感について

- 研修実施の規模感については、就労支援員、就労定着支援員、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者及び生活支援担当者を受講必須とし、さらには基礎的研修の受講を職場適応援助者養成研修の受講要件とした場合、現在の各人員数を基にした受講者は最大11,800人(推計)である。仮に、配置されてから3年以内の受講を義務付けた場合は年間3,900人に対する受講機会の確保が必要となる。

- これに加え、将来的には、就労系障害福祉サービス事業所のうち、就労継続支援 A 型及び B 型事業所の支援員を含む全ての支援員について受講を必須とすべきとの意見や、検討会及び WG においては医療関係者、教育関係者、職業訓練分野における委託訓練を実施している民間事業者の担当者、そのほか行政機関の雇用や福祉担当部署の職員等にも広く受講機会を確保していく必要性についても意見があった中で、受講者の規模感については、受講対象の拡大にタイムリーに対応できるように、これらの者を含めて想定し、実施の計画を立てるべきとの意見があった。
- また、検討会及び WG において、就労系障害福祉サービスに携わるサービス管理責任者や相談支援専門員について、就労支援に係る基本的な知識等を持っていることの必要性を踏まえて、何らかの検討が必要であることが指摘されたが、本作業部会においては、基幹相談支援センターの職員についても、同様の観点からの意見があった。

5. 研修実施主体について

- 基礎的研修の実施機関としては、検討会及び WG においては、高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「JEED」という。）がセーフティネットとして実施していくことが望まれるとの意見があったが、実施主体は将来的な受講対象の拡大を見越して、JEED のみでは体制としては不十分であることから、量的な観点から、JEED とともに民間機関を活用していくべきである。
- その際、民間機関の活用については、質の担保の観点から、まずは厚生労働大臣指定の職場適応援助者養成研修実施機関とすることが適当である。
- その上で、職場適応援助者養成研修実施機関が基礎的研修と職場適応援助者養成研修をセットで実施することも可能とし、職場適応援助者養成研修の受講を前提とする者に対して円滑な受講機会を確保するなど、実施機関の柔軟な対応を可能とすべきである。
- また、この場合において、職場適応援助者養成研修実施機関は JEED が行う基礎的研修の知識付与型等の科目を活用し、演習や意見交換等それ以外の科目のみを職場適応援助者養成研修とセットで行うことができるなど、実施方法を選択できるようにしてはどうかとの意見もあった。

- この他、「障害者総合支援法に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準」の就労支援関係研修修了加算における厚生労働大臣が定める研修に関しては、現行の就業支援基礎研修と同等以上のものとして厚生労働省に認められた研修を一部の都道府県が実施している。

このような現状に鑑み、従来から当該研修を実施していた都道府県においては、一定の基準の下、引き続き基礎的研修についても実施主体となることができるようにしてはどうかとの意見があった。

一方で、福祉分野の研修の実施状況が都道府県ごとに異なることから、都道府県を一律に実施主体に加えるかについては、今後の検討課題とすべきとの意見や都道府県に実施できるようにするのであれば、受託先の要件など研修の質をどのように担保するのか検証が必要という意見があった。

6. 研修実施手法について

- 研修実施手法については、原則、集合研修が適当という意見もあったが、基礎的研修の質を確保し、受講の確認やなりすましを防止する仕組みを構築することを前提とした上で、研修の一部にオンライン（オンデマンド方式・ライブ配信）の活用も可能とし、基礎的研修実施機関が研修効果等について十分に勘案した上で選択することが適当である。
- オンラインによる研修については、オンデマンド方式とライブ配信とがあるが、オンデマンド方式については知識付与を中心とする科目において、復習のために繰り返し視聴ができる一方、ライブ配信については、講師が自身の実践や経験を踏まえて説明することによって効果が高まるといったメリットが双方にあることから、活用に当たっては科目ごとの研修内容等を踏まえて実施機関がいずれの方法とするかを適切に判断することが適当である。
- オンライン（ライブ配信）により実施する場合、受講の確認を行う方法としては、例えば、次の方法が考えられる。
 - ・ 研修開始後 15 分以上の遅刻は欠席と見なす。
 - ・ 受講中はビデオをオンで受講させる。
 - ・ 休憩時間を除き、10 分以上の離席があった場合は注意する。
 - ・ 講師からの質問にリアルタイムで反応を求める。
 - ・ 受講者間で講義の内容を共有する小タイムを設ける。

- 一部をオンラインにより実施する場合、習熟度の確認を行う方法は次のものが考えられる。
 - ・ 受講終了後に小テストを実施する。
 - ・ 視聴の合間に理解度チェックを挟む。
 - ・ 受講後にレポートを提出させる。

- オンラインでの履修効果が上がるように、オンラインにより行った内容のフィードバックを集合形式により行う時間を設けてはどうかとの意見があった。

- オンライン（特にオンデマンド方式）を活用する場合であっても、各受講者の自由時間に個人の裁量で受講するのではなく、業務の一環として各施設等の管理の下で行われるようにする必要がある。その際に、基礎的研修実施機関が受講決定通知書を各施設等に対して交付するなどの仕組みにより、各施設等で研修受講を管理することが適当であるとの意見があった。

あわせて、基礎的研修については一定の者についてその受講を必須とするなどの取り扱いとなることから、基礎的研修実施機関において受講修了証の交付を確実に行うべきとの意見があった。

(以上)

〔別添1〕

基礎的研修のカリキュラム案に対する意見整理

実施方法	No	科目	形態	内容	時間(分)	備考	意見
オンライン	①	就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策	講義	<p>○就労支援の理念と目的(支援者としての共通した目的、福祉的就労と一般就労)</p> <p>○障害者福祉施策(就労系障害福祉サービスの体系や概要)</p> <p>○国の障害者雇用施策の体系や各種制度</p> <p>○国の障害者雇用の状況</p> <p>○雇用施策と福祉施策との連携(福祉・教育・医療から雇用への流れ)</p> <p>○就労支援の基本的な考え方(働くことの意義の理解、就労支援の視点、支援者の役割と資質、企業の視点の理解)</p>	60 →90	<p>○職場適応援助者養成研修(以下「養成研修」という。)の導入の科目「職業リハビリテーションの理念」の内容を追加。</p> <p>○「障害者福祉施策(就労系障害福祉サービス)の体系や概要」において、障害者総合支援法及び就労系障害福祉サービスの概要について解説。</p>	<p>・知識付与型コンテンツはオンデマンド中心としても問題ないが、できれば合間に理解度チェックを入れて、小刻みに学びを復習できるような仕様だとよい。また、最後に習熟度テストを実施し、それらを提出する方式とすることで、知識の定着を図れるような工夫もセットで考えられるといい。</p> <p>・90分→60分に短縮</p> <p>・ライブ形式</p> <p>・集合またはオンライン</p> <p>・90分→オンライン45分+集合60分(計105分)で実施。</p>
オンライン	②	支援のプロセスI(インテーク～職業準備性の向上のための支援)	講義	<p>○就労支援のプロセスと手法(支援の基本的姿勢、アセスメントから一般就労への移行の過程)</p> <p>○インテーク、アセスメント、プランニング</p> <p>○職業準備性の考え方、職業準備性の向上のための支援</p> <p>○支援事例</p>	120 →90	<p>○「就労支援の基本的な考え方」は科目①に移動。</p> <p>○「演習」は新規の科目⑩「アセスメントの基礎」に移動。</p>	<p>・知識付与型コンテンツはオンデマンド中心としても問題ないが、できれば合間に理解度チェックを入れて、小刻みに学びを復習できるような仕様だとよい。また、最後に習熟度テストを実施し、それらを提出する方式とすることで、知識の定着を図れるような工夫もセットで考えられるといい。</p> <p>・当日目にて扱った内容やポイントが集合型演習に活かされる点にも触れるなどして、視聴者の注意を維持できるとよい(例えば、この視聴自体を集合型の演習日1週間前後と推奨するなど効果的な方法の1つ)</p> <p>・90分→60分に短縮</p> <p>・集合で実施</p> <p>・90分→60分に短縮</p> <p>・集合で実施</p> <p>・90分→60分に短縮</p>
オンライン	③	支援のプロセスII(求職活動支援～定着支援)	講義	<p>○就職のための支援(ハローワークの活用、企業開拓、企業へのアプローチ等)</p> <p>○職場定着・雇用継続のための支援(障害者・企業双方への支援、実施方法、留意事項、福祉施策の活用や連携)</p> <p>○加齢等に伴う雇用から福祉への移行</p> <p>○支援事例</p>	120 →90	<p>○「福祉施策の活用や連携」において、就労系福祉サービスに加え、グループホームなど他の福祉サービスについても解説。</p> <p>○「加齢等に伴う雇用から福祉への移行」において、雇用から福祉または福祉から雇用への行き来について解説。</p> <p>○【意見交換】は新規の科目⑮「地域における就労支援の取組」に移動。</p>	<p>・知識付与型コンテンツはオンデマンド中心としても問題ないが、できれば合間に理解度チェックを入れて、小刻みに学びを復習できるような仕様だとよい。また、最後に習熟度テストを実施し、それらを提出する方式とすることで、知識の定着を図れるような工夫もセットで考えられるといい。</p> <p>・当日目にて扱った内容やポイントが集合型演習に活かされる点にも触れるなどして、視聴者の注意を維持できるとよい(例えば、この視聴自体を集合型の演習日1週間前後と推奨するなど効果的な方法の1つ)</p> <p>・90分→60分に短縮</p> <p>・集合で実施</p> <p>・90分→60分に短縮</p> <p>・集合で実施</p> <p>・90分→60分に短縮</p>
オンライン	④	就労支援機関の役割と連携	講義	<p>○就労支援を実施している機関の役割と業務内容(ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労系障害福祉サービス(就労移行支援事業所等)、医療機関、教育機関等)</p> <p>○就労支援ネットワークについて(ネットワークの重要性、ネットワークの構造・構築の手順等)</p> <p>○ネットワークを活用した支援事例</p>	120 →90	<p>○就労系福祉サービスや医療機関、教育機関についても、その役割や業務内容を具体的に解説。</p> <p>○【意見交換】は新規の科目⑮「地域における就労支援の取組」に移動。</p>	<p>・知識付与型コンテンツはオンデマンド中心としても問題ないが、できれば合間に理解度チェックを入れて、小刻みに学びを復習できるような仕様だとよい。また、最後に習熟度テストを実施し、それらを提出する方式とすることで、知識の定着を図れるような工夫もセットで考えられるといい。</p> <p>・当日目にて扱った内容やポイントが集合型演習に活かされる点にも触れるなどして、視聴者の注意を維持できるとよい(例えば、この視聴自体を集合型の演習日1週間前後と推奨するなど効果的な方法の1つ)</p> <p>・90分→60分に短縮</p> <p>・集合またはオンライン</p> <p>・90分→60分に短縮</p> <p>・90分→60分に短縮</p>

実施方法	No	科目	形態	内容	時間(分)	備考
オンライン	⑤ 追加	障害特性と職業的課題Ⅰ (身体障害、高次脳機能障害、 難病)	講義	○身体障害・高次脳機能障害・ 難病 の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、支援事例	60	○「難病」を追加し、取り扱う範囲を拡大。 ○ICTツールや就労支援機器の活用について、障害特性に即して解説。 ※養成研修、障害者就業・生活支援センター就業支援担当研修(以下「担当者研修」という。))においては、本科目の内容を踏まえ、より高度な専門性を要するケースへの対応方法などについて解説。
オンライン	⑥	障害特性と職業的課題Ⅱ (知的障害、発達障害)	講義	○知的障害・発達障害の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、支援事例	60	
オンライン	⑦	障害特性と職業的課題Ⅲ (精神障害)	講義	○精神障害の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、支援事例	60	
オンライン	⑧	労働関係法規の基礎知識	講義	○労働契約上の留意点(労働契約の締結、労働時間、休憩、休日、賃金、解雇等) ○法律上企業等に加入が義務づけられている労働保険・社会保険(労災保険、雇用保険)	60	
オンライン	⑨ 新規	企業に対する支援の基礎	講義	○企業で働くとは ○企業を支援することの重要性 ○障害者雇用をめぐる企業を取り巻く状況 ○企業支援のプロセス及び支援手法(企業情報・ニーズの把握、企業内での理解促進への支援、職務の切り出し、地域資源の活用) ○企業支援の留意点(企業との信頼関係の構築、企業担当者のメンタルヘルスに関する支援等)	60	○企業支援に必要な心構えや支援のプロセス、基本的なスキルを解説。 ※養成研修、担当者研修においては、本科目の内容を踏まえ、職務分析や職務創出などのより実践的な内容について解説。
オンライン	⑩ 新規	ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援	講義	○就業支援におけるケースマネジメントの重要性 ○生活支援・家族支援の進め方(支援方法、対応例) ○生活支援・家族支援における企業と支援機関の役割分担と連携 ○ライフステージや生活の変化に対応した支援の必要性	60	○養成研修の科目「ケースマネジメントと職場定着」の内容を追加。 ○福祉サービスの活用を含む、職場定着に向けた生活支援・家族支援について解説。

意見
<p>・各種障害の特性はもろろんのこと、実際の支援場面で見られる疾病性・事例性に着目して学習することで知識の定着を図れる要素が強い科目であると考える。</p> <p>また、特性に沿った支援の在り方などは、具体的なニュアンスや講師を担当する方の実践知を含めて伝達していただくことで、理解が深まると考える。</p> <p>・福祉と雇用の連携強化という観点で考えると、異業種から福祉職に転職してきた人材も、このあたりは具体的なイメージをもって学習できることが効果的であると思われる。</p> <p>・ライブ配信においては、講師への投げかけに対してZoom上のチャットでコメントしてもらい、リアクションでの反応を促す、ブレイクアウトルームを活用してグループワークやシェアワークを行う、といった機能の活用によって、対面と同等の質の担保にもなり、受講者の集中の維持にもつながる。</p> <p>また、グループワークでの議論内容をGoogleスプレッドシート等の同時確認可能なツールに記載することで、講師側はリアルタイムで議論の内容を追える、受講者はいつでも他受講生の意見にも目を通せるようになるなど、オンラインだからそのメリットを活用することで、対面以上の相互学習の活性化にも期待ができる。</p> <p>・3コマ(計180分)を統合して、120分(前後半各60分)。</p> <p>・障害特性や課題の説明に終始せず、職場での課題への対処法や合理的配慮の提供の視点を合わせて説明。</p>
<p>・知識付与型コンテンツはオンデマンド中心としても問題ないが、できれば合間に理解度チェックを入れて、小刻みに学びを復習できるような仕様だとよい。また、最後に習熟度テストを実施し、それらを提出する方式とするなどして、知識の定着を図れるような工夫もセットで考えられるとい</p> <p>い。</p> <p>・ライブ：質疑応答が必要</p> <p>・集合またはオンライン</p>
<p>・ライブ配信においては、講師への投げかけに対してZoom上のチャットでコメントしてもらい、リアクションでの反応を促す、ブレイクアウトルームを活用してグループワークやシェアワークを行う、といった機能の活用によって、対面と同等の質の担保にもなり、受講者の集中の維持にもつながる。</p> <p>また、グループワークでの議論内容をGoogleスプレッドシート等の同時確認可能なツールに記載することで、講師側はリアルタイムで議論の内容を追える、受講者はいつでも他受講生の意見にも目を通せるようになるなど、オンラインだからそのメリットを活用することで、対面以上の相互学習の活性化にも期待ができる。</p> <p>・福祉と雇用の連携強化という観点で考えると、福祉サイドの支援者が企業に入っていく際の支援の在り方や姿勢、またコミュニケーション手法について、知識だけでなく温度感やニュアンスを含めて知り、それらの学習を強化していく必要があるため、ここはライブ配信とする方が研修目的にもフィットしていると思います。</p> <p>・⑬「企業における障害者雇用の実際」と統合(計120分)し、講義50分＋演習100分(計150分、集合形式)。</p> <p>・オンラインライブ形式</p> <p>・集合またはオンライン</p> <p>・集合形式</p>
<p>・ライブ配信においては、講師への投げかけに対してZoom上のチャットでコメントしてもらい、リアクションでの反応を促す、ブレイクアウトルームを活用してグループワークやシェアワークを行う、といった機能の活用によって、対面と同等の質の担保にもなり、受講者の集中の維持にもつながる。</p> <p>また、グループワークでの議論内容をGoogleスプレッドシート等の同時確認可能なツールに記載することで、講師側はリアルタイムで議論の内容を追える、受講者はいつでも他受講生の意見にも目を通せるようになるなど、オンラインだからそのメリットを活用することで、対面以上の相互学習の活性化にも期待ができる。</p> <p>・支援場を想定した対応例などは、実際の声掛けや介入の在り方などの具体的なニュアンスも含めて学習できた方が、実践にも活かしやすく学習効果も高いと考えられます。</p> <p>・⑭ケーススタディと⑮地域における就労支援の取組と統合(計240分)し、事例研究120分(集合形式)。</p> <p>・講義といくつかの思考法を活用したグループワークによる課題解決単元とする。</p> <p>・オンラインライブ形式</p> <p>・削除</p> <p>・集合形式</p>

実施方法	No	科目	形態	内容	時間(分)	備考
集合	⑪ 新規	アセスメントの基礎	講義 演習	<p>【講義】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○アセスメントの目的と心構え ○実施手法と留意事項 ○結果の分析ポイントと活用の仕方 <p>【演習】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○グループワーク。 ○モデル事例に即して、アセスメントにおける対象者への聞き取りや観察の内容について検討。 また、把握した情報に基づき、対象者の就労に向けた課題や支援のポイント・方法について整理。 	120	※養成研修においては、本科目の内容を踏まえ、アセスメントの結果を踏まえた支援計画の作成方法などについて解説。
集合	⑫	ケーススタディ	ケーススタディ	<p>【ケーススタディ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○グループワーク。 ○モデル事例の内容に基づき、対象者や企業、家族への支援の内容や関係機関との連携などについて検討。 <p>【解説】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○モデル事例に即した、支援の内容や方法のポイント、支援実施上の留意点など。 	150 →120	
集合	⑬	企業における障害者雇用の実際	講義	<ul style="list-style-type: none"> ○企業の障害者雇用の担当者からの講義。 ・企業における障害者雇用の考え方や実際(従事している職務の内容、雇用の方法、職場内支援体制等)。 ・企業が求める人材(採用時に重視すること、雇用継続に向けて重視すること等)。 ・支援者に求めること。 	90 →60	○地域における、企業の障害者雇用の実際について理解を深められるようにする。
集合	⑭ 新規	相談技法の基礎	講義 演習	<p>【講義】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○相談を行う上での基本的態度や傾聴等の相談技法等。 <p>【演習】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○グループワーク、ロールプレイ。 ○相談場面などを設定し、支援者と対象者の役割を経験。 	120	○対象者との信頼関係の構築や対象者の思い、考えなどについて理解を深められるようにする。
集合	⑮ 新規	地域における就労支援の取組	意見交換	<p>【意見交換】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○グループワーク。 ①受講者の所属機関における各種支援の取組 ②関係機関との連携、ネットワークの活用状況 ・①②に関連するテーマについて意見交換。 	60	○地域における、社会資源やその活用方法などについて理解を深められるようにする。
合計時間 900分→1,200分(うちオンライン想定720分、集合形式想定480分)						

意見	
<ul style="list-style-type: none"> ・オンデマンド視聴している科目の内容から、本演習のポイントとなる要素を抜き出すなど、復習も兼ねた時間を入れると効果的。 ・ブレンドラーニング(ブレンド型学習)と呼ばれる手法に近いですが、オンデマンドにて学習した内容の討論や資料の深掘ができて、知識のアウトプットにもなり、応用力も身に付く可能性が高くなると考えられる。 ・講義50分+演習100分(計150分) ・集合形式により演習を実施 ・90分→60分に短縮 	<ul style="list-style-type: none"> ・オンデマンド視聴している科目の内容から、本演習のポイントとなる要素を抜き出すなど、復習も兼ねた時間を入れると効果的。 ・ブレンドラーニング(ブレンド型学習)と呼ばれる手法に近いですが、オンデマンドにて学習した内容の討論や資料の深掘ができて、知識のアウトプットにもなり、応用力も身に付く可能性が高くなると考えられる。 ・⑩ケースマネジメントと⑮地域における就労支援の取組と統合(計240分)し、事例研究120分(集合形式)。 ・講義といくつかの思考法を活用したグループワークによる課題解決単元とする。 ・分野別での実施が望ましい。またファシリテーターの存在が必須。 ・講義+グループワークで実施。 ・基礎的研修では実施せず上位研修へ。
<ul style="list-style-type: none"> ・⑨「企業に対する支援の基礎」と統合(計120分)し、講義50分+演習100分(計150分、集合形式) ・基礎的研修では実施せず上位研修へ。 	<ul style="list-style-type: none"> ・基礎的研修では実施せず上位研修へ。 ・削除 ・基礎的研修では実施せず上位研修へ。
<ul style="list-style-type: none"> ・オンデマンド視聴している科目の内容から、本演習のポイントとなる要素を抜き出すなど、復習も兼ねた時間を入れると効果的。 ・ブレンドラーニング(ブレンド型学習)と呼ばれる手法に近いですが、オンデマンドにて学習した内容の討論や資料の深掘ができて、知識のアウトプットにもなり、応用力も身に付く可能性が高くなると考えられる。 ・⑩ケースマネジメントと⑰ケーススタディと統合(計240分)し、事例研究120分(集合形式)。 ・講義といくつかの思考法を活用したグループワークによる課題解決単元とする。 ・基礎的研修に含める必要あるか。 ・意見交換→講義+グループワークで実施。 ・基礎的研修では実施せず上位研修へ。 	<ul style="list-style-type: none"> ・オンデマンド視聴している科目の内容から、本演習のポイントとなる要素を抜き出すなど、復習も兼ねた時間を入れると効果的。 ・ブレンドラーニング(ブレンド型学習)と呼ばれる手法に近いですが、オンデマンドにて学習した内容の討論や資料の深掘ができて、知識のアウトプットにもなり、応用力も身に付く可能性が高くなると考えられる。 ・⑩ケースマネジメントと⑰ケーススタディと統合(計240分)し、事例研究120分(集合形式)。 ・講義といくつかの思考法を活用したグループワークによる課題解決単元とする。 ・基礎的研修に含める必要あるか。 ・意見交換→講義+グループワークで実施。 ・基礎的研修では実施せず上位研修へ。
<ul style="list-style-type: none"> ・集合研修の冒頭に、オンラインで実施したカリキュラムのポイントをとまとめた資料を使って、振り返りのコマを創設 	

【別添2】

【基礎的研修】カリキュラムイメージ

No	科目	形態	内容	時間 (分) の目安	就業支援基礎研修からの 主な変更内容等
①	就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策	講義	<ul style="list-style-type: none"> ○就労支援の理念と目的(支援者としての共通した目的、福祉的就労と一般就労) ○障害者福祉施策(就労系障害福祉サービス)の体系や概要 ○国の障害者雇用施策の体系や各種制度 ○国の障害者雇用の状況 ○雇用施策と福祉施策との連携(福祉・教育・医療から雇用への流れ) ○就労支援の基本的な考え方(働くことの意義の理解、就労支援の視点、支援者の役割と資質、企業の視点の理解) 	80	<ul style="list-style-type: none"> ○職場適応援助者養成研修(以下「養成研修」という。)の導入の科目「職業リハビリテーションの理念」の内容を追加。 ○「障害者福祉施策(就労系障害福祉サービス)の体系や概要」において、障害者総合支援法及び就労系障害福祉サービスの概要について解説。 ○各項目の内容を精査し、時間を短縮。
②	就労支援のプロセスⅠ(インテーク～職業準備性の向上のための支援)	講義	<ul style="list-style-type: none"> ○就労支援のプロセスと手法(支援の基本的姿勢、アセスメントから一般就労への移行の過程) ○インテーク、アセスメント、プランニング ○職業準備性の考え方、職業準備性の向上のための支援 	50	<ul style="list-style-type: none"> ○「就労支援の基本的な考え方」は科目①に移動。 ○【演習】は新規の科目⑪「アセスメントの基礎」に移動。 ○一部の内容(支援事例)を削除し、時間を短縮。
③	就労支援のプロセスⅡ(求職活動支援～定着支援)	講義	<ul style="list-style-type: none"> ○就職のための支援(ハローワークの活用、企業開拓、企業へのアプローチ等) ○職場定着・雇用継続のための支援(障害者・企業双方への支援、実施方法、留意事項、福祉施策の活用や連携) ○加齢等に伴う雇用から福祉への移行 	50	<ul style="list-style-type: none"> ○「福祉施策の活用や連携」において、就労系福祉サービスに加え、グループホームなど他の福祉サービスについても解説。 ○「加齢等に伴う雇用から福祉への移行」において、雇用から福祉または福祉から雇用への行き来について解説。 ○【意見交換】は新規の科目⑬「地域における就労支援の取組」に移動。 ○一部の内容(支援事例)を削除し、時間を短縮。
④	就労支援機関の役割と連携	講義	<ul style="list-style-type: none"> ○就労支援を実施している機関の役割と業務内容(ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労系障害福祉サービス(就労移行支援事業所等)、医療機関、教育機関等) ○就労支援ネットワークについて(ネットワークの重要性、ネットワークの構造・構築の手順等) 	60	<ul style="list-style-type: none"> ○就労系福祉サービスや医療機関、教育機関についても、その役割や業務内容を具体的に解説。 ○【意見交換】は新規の科目⑬「地域における就労支援の取組」に移動。 ○一部の内容(支援事例)を削除し、時間を短縮。
⑤	障害特性と職業的課題Ⅰ(身体障害、高次脳機能障害、難病)	講義	<ul style="list-style-type: none"> ○身体障害・高次脳機能障害・難病の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、合理的配慮の事例 	60	<ul style="list-style-type: none"> ○「難病」を追加し、取り扱う範囲を拡大。 ○ICTツールや就労支援機器の活用について、障害特性に即して解説。
⑥	障害特性と職業的課題Ⅱ(知的障害、発達障害)	講義	<ul style="list-style-type: none"> ○知的障害・発達障害の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、合理的配慮の事例 	60	<ul style="list-style-type: none"> ○「難病」を除外し、養成研修、障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修(以下「担当者研修」という。)においては、本科目の内容を踏まえ、より高度な専門性を要するケースへの対応方法などについて解説。
⑦	障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害)	講義	<ul style="list-style-type: none"> ○精神障害の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、合理的配慮の事例 	60	<ul style="list-style-type: none"> ○「難病」を除外し、養成研修、障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修(以下「担当者研修」という。)においては、本科目の内容を踏まえ、より高度な専門性を要するケースへの対応方法などについて解説。
⑧	労働関係法規の基礎知識	講義	<ul style="list-style-type: none"> ○労働契約上の留意点(労働契約の締結、労働時間、休憩、休日、賃金、解雇等) ○法律上企業等に加入が義務づけられている労働保険・社会保険 	60	

No	科目	形態	内容	時間 (分) の目安	就業支援基礎研修からの 主な変更内容等
⑨	企業に対する支援の基礎	講義	<ul style="list-style-type: none"> ○企業で働くとは ○企業を支援することの重要性 ○障害者雇用をめぐる企業を取り巻く状況(障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務等) ○企業支援のプロセス及び支援手法(企業情報・ニーズの把握、企業内での理解促進への支援、職務の切り出し、地域資源の活用) ○企業支援の留意点(企業との信頼関係の構築、企業担当者のメンタルヘルスに関する支援等) 	60	<ul style="list-style-type: none"> ○新規科目として設定。 ○企業支援に必要な心構えや支援のプロセス、基本的なスキルを解説。 ※養成研修、担当者研修においては、本科目の内容を踏まえ、職務分析や職務創出などのより実践的な内容について解説。
⑩	ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援	講義	<ul style="list-style-type: none"> ○就労支援におけるケースマネジメントの重要性 ○生活支援・家族支援の進め方(支援方法、対応例) ○生活支援・家族支援における企業と支援機関の役割分担と連携 ○ライフステージや生活の変化に対応した支援の必要性 	60	<ul style="list-style-type: none"> ○新規科目として、養成研修の科目「ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援」の内容を追加。 ○福祉サービスの活用を含む、職場定着に向けた生活支援・家族支援について解説。
⑪	アセスメントの基礎	講義 演習	<p>【講義】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○相談を行う上での基本的態度や傾聴等の相談技法等 ○アセスメントの目的と心構え ○実施方法と留意事項 ○結果の分析ポイントと活用の仕方 <p>【演習】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○グループワーク。 ○モデル事例に即して、アセスメントにおける対象者への聞き取りや観察の内容について検討。 また、把握した情報に基づき、対象者の就労に向けた課題や支援のポイント・方法について整理。 	100	<ul style="list-style-type: none"> ○新規科目として設定。 ※養成研修においては、本科目の内容を踏まえ、アセスメントの結果を踏まえた支援計画の作成方法などについて解説。
⑫	企業における障害者雇用の実際	講義	<ul style="list-style-type: none"> ○企業の障害者雇用の担当者からの講義。 ・企業における障害者雇用の考え方や実際(障害者である社員が従事している職務の内容、雇用管理の方法、職場内支援体制、合理的配慮の内容等)。 ・企業が求める人材(採用時に重視すること、雇用継続に向けて重視すること等)。 ・支援者に求めること。 	60	<ul style="list-style-type: none"> ○地域における、企業の障害者雇用の実際について理解を深められるようにする。 ○合理的配慮の内容を追加するとともに、各項目の内容を精査することで、時間を短縮。
⑬	地域における就労支援の取組	意見交換 事例検討	<p>【意見交換】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○グループワーク。 ①受講者の所属機関における各種支援の取組 ②関係機関との連携、ネットワークの活用状況 ・①②に関連するテーマについて意見交換。 <p>【ケーススタディ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○グループワーク。 ○モデル事例の内容に基づき、対象者や企業、家族への支援の内容や関係機関との連携などについて検討。 	90	<ul style="list-style-type: none"> ○旧科目「ケーススタディ」や意見交換を集約・統合し、新規科目として設定。 ○地域ネットワークの形成に向けた相互の交流・意見交換の機会にするとともに、事例検討を通じて就労支援の理解を深める。 ○地域における、社会資源やその活用の方法などについて理解を深める。
⑭	オンライン形式での講義の振り返り	講義	<p>【講義】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○オンライン形式の講義のポイントの復習。 ○オンライン形式の講義の質疑応答。 	50	<ul style="list-style-type: none"> ○新規科目として設定。
合計時間の目安				900分	

「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の構築に関する作業部会」の開催について

1. 概要

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会（以下「検討会」という。）において、障害者の就労を支える人材の育成・確保に関して議論がなされ、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（以下「基礎的研修」という。）の必要性等について、一定の方向性が報告書で示されたところ。

これを踏まえ、さらなる具体的な事項を議論することを目的として、検討会の下に「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の構築に関する作業部会」（以下「基礎的研修作業部会」という。）を開催し、下記2の事項について集中的に検討を実施。

2. 主な検討事項

雇用分野と福祉分野のそれぞれの現場において活躍できる人材の育成のために、基礎的研修を実施するに当たって、以下の事項等について整理。

- ・ 受講した人材の仕上がり像
- ・ カリキュラムに盛り込むべき内容
- ・ 受講を必須とする者の要件
- ・ 受講を必須とする者の規模感を踏まえた研修実施体制
- ・ 受講を必須としない者の受講機会の確保
- ・ 研修実施手法

3. 参集者（別紙）

参集者については、別紙のとおり。

※検討会の下に開催されたワーキンググループの構成員のうち座長が指名する者が、中心的な役割を担う者として参画。その他に実務経験に長けた者等に出席を依頼。

4. その他

- ・ 令和3年度内に4～5回程度開催し、基礎的研修作業部会として整理した事項を取りまとめ、検討会に報告。
- ・ 基礎的研修作業部会の運営は、検討会のそれと同様に実施。

基礎的研修の構築に関する作業部会参集者

○ ワーキンググループ構成員のうち座長が指名する者

- ・ わかばやし いさお
若林 功 常磐大学人間科学部 准教授

○ 専門アドバイザーとして出席する者

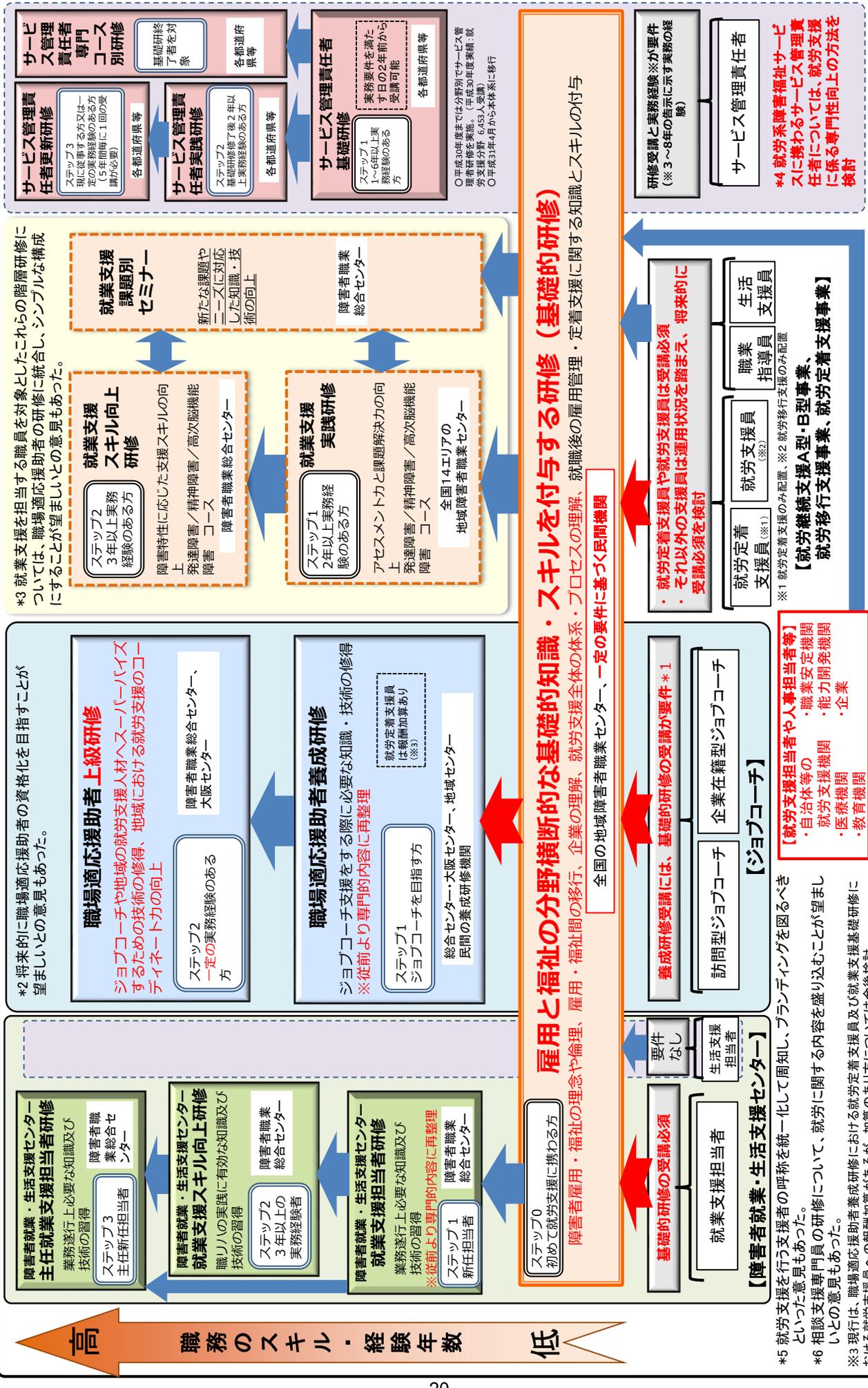
- ・ いしい のぶあき
石井 伸明 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業リハビリテーション部 研修課長
- ・ おおもと まさみ
大本 正巳 公益社団法人全国障害者雇用事業所協会 副会長
日本パーソナルセンター株式会社 常務取締役
- ・ おの でのら のりこ
小野寺 規子 株式会社 LITALICO パートナーズ LITALICO ワークス事業部
精神保健福祉士
- ・ すずき じんこ
鈴木 仁子 府中公共職業安定所 統括職業指導官
- ・ たましろ ゆみこ
玉城 由美子 社会福祉法人加島友愛会 かしま障害者センターLink
支援課長
- ・ ふじお けんじ
藤尾 健二 NPO 法人ワークス未来千葉 千葉障害者就業支援キャリアセンター
一長
- ・ わかお まさき
若尾 勝己 NPO 法人ジョブコーチ・ネットワーク 副理事長

(五十音順、敬称略)

今後の専門人材の研修体系イメージ図

参考資料 2-2

※障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書 別添資料2の別紙



※図内の赤字部分が、今後、新規・拡充を検討する部分とる。

【基礎的研修】
カリキュラムイメージ(案)

No	科目	形態	時間(分) 目安
①	就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策	講義	80
②	就労支援のプロセスⅠ(インテーク～職業準備性の向上のための支援)	講義	50
③	就労支援のプロセスⅡ(求職活動～就労支援)	講義	50
④	就労支援機関の役割と連携	講義	60
⑤	障害特性と職業的課題Ⅰ(身体障害、高次脳機能障害、難病)	講義	60
⑥	障害特性と職業的課題Ⅱ(知的障害、発達障害)	講義	60
⑦	障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害)	講義	60
⑧	労働関係法規の基礎知識	講義	60
⑨	企業に対する支援の基礎	講義	60
⑩	ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援	講義	60
⑪	アセスメントの基礎	講義 演習	100
⑫	企業における障害者雇用の実際	講義	60
⑬	地域における就労支援の取組	意見交換・事例検討	90
⑭	オンライン形式での講義の振り返り	講義	50
合計時間			900分

【障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修】

No	科目	形態	時間(分)
⑥	障害者雇用対策の概要と支援センターの役割	講義	70
⑧	就業支援におけるケースマネジメント	講義	75
⑦	関係機関との連携と地域ネットワークの活用	話題提供・意見交換	190
③	障害特性と職業的課題Ⅲ(身体障害、高次脳機能障害、難病)	講義	80
①	障害特性と職業的課題Ⅰ(知的障害、発達障害)	講義	80
②	障害特性と職業的課題Ⅱ(精神障害)	講義	80
⑤	労働関係法規の基礎知識	講義	70
⑨	事業主支援の基礎理解	講義	75
⑫	【選択講座】 課題分析の概要と実践	講義・演習	160
⑬	【選択講座】 相談・評価場面における支援ツールの活用	演習 (希望により1つを選択)	160
④	職場における雇用管理の実際	講義	90
⑪	ケーススタディ	事例検討	180
合計時間			1,065分 (1,225分)

【職場適応援助者養成研修】

No	科目	形態	時間(分)	共通/訪問型/企業 在籍型
③	職場適応援助者の役割	講義	60～120 60～120	共通、 訪問型・企 業在籍型
⑦企	社会福祉の現状	講義 (見学)	60～180	企業在籍型
① ②	職業リハビリテーションの理念と就労支援のプロセス	講義	60～120	共通
⑬	地域における関係機関の役割とネットワークの活用	講義	60～120 60～120	共通、 訪問型・企 業在籍型
④	障害特性と職業的課題	講義	180～ 300	共通
⑤	就労支援に関する制度	講義	60～180	共通
⑦訪	企業文化の理解	講義 (見学)	60～180	訪問型
⑭	ケアマネジメントと職場定着のための生活・家族支援	講義	60～180	共通
⑧	アセスメントの視点と支援計画に関する理解	講義 演習	60～120 120～ 240	共通、 訪問型・企 業在籍型
⑥	職場における雇用管理	講義	60～120	共通
⑮	ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際	事例研究	120～ 240	共通
⑨	企業へのアプローチと事業所における調整方法	講義 演習	120～ 240	訪問型 企業在籍型
⑩	事業所での支援方法の基礎理解	講義 演習	180～ 360	共通
⑪	職務分析と行動観察、作業指導	講義 演習	240～ 360	共通
⑫	支援記録の作成	講義 (演習)	60～180	共通
⑯	事業所における職場適応援助者の支援の実際	実習	420～ 480	共通
合計時間				2,520分(JEED) うち実技研修分930分

※JEED:うち集合研修分 1,590分。うち実技研修分930分。

【就業支援基礎研修】カリキュラム(就労支援員対応型)

研修目的 (研修の仕上がり像)	各地域における関係機関がより効果的な職業リハビリテーションを実施するために必要な知識・技術等の習得を図る。なお、就労支援員対応型では、就労移行支援事業所の就労支援員が就労移行を行うに当たって必要な基礎的知識及び技能を習得させるもの。
受講要件 (対象者)	障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、特別支援学校、その他福祉、教育、医療等の機関において就業支援を担当する職員。なお、就労支援員対応型では、就労移行支援員を重点対象とするものの、受講対象として限定するものではない。
実施主体	JEED (各地域センター)
実施規模	【実施回数】 令和元年度：64回 令和2年度：64回 【受講者数】 令和元年度：2,652人 令和2年度：2,089人

No	科目	形態	講師	内容	時間(分)
①	障害者雇用の現状と障害者雇用施策	講義	外部またはカウンセラー	・地域の障害者雇用の状況 ・国の障害者雇用対策の体系や各種制度 ・労働施策と福祉施策等の連携(福祉・教育・医療から雇用への流れ) ・障害者人材開発施策(公共職業訓練)等	60
②	就業支援のプロセスⅠ(インテーク～職業準備性の向上のための支援)	講義・演習	カウンセラー	・就業支援の基本的な考え方(働くことの意義の理解、就業支援の視点、支援者の役割と資質、企業の視点の理解) ・就業支援のプロセスと手法(支援の基本的姿勢、職業準備性の考え方、職業準備性の向上のための支援の実施方法、支援事例等) ・【演習】就労移行支援のためのチェックリスト等の実施方法	120
③	就業支援のプロセスⅡ(求職活動支援～定着支援)	講義・意見交換	カウンセラー	・就職のための支援(ハローワーク活用、企業開拓、企業へのアプローチ、就職時の支援、支援事例等) ・職場定着・雇用継続のための支援(職場定着・雇用継続に向けた支援体系、支援の実施方法・留意事項) ・【意見交換】受講者の所属機関における各種支援の取組等	120
④	就労支援機関の役割と連携	講義・意見交換	カウンセラーまたは外部	・就労支援機関の役割と業務内容(ハローワーク、地域障害者職業センター、就業・生活支援センター等) ・就業支援ネットワークについて(ネットワークの重要性・構築するための要件・構造・構築の手順等) ・地域ネットワークを活用した支援事例等 ・【意見交換】関係機関との連携、ネットワークの活用状況	120
⑤	障害特性と職業的課題Ⅰ(身体障害、高次脳機能障害)	講義	カウンセラー	・身体障害(職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、支援事例) ・高次脳機能障害(職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、支援事例)等	60
⑥	障害特性と職業的課題Ⅱ(知的障害、発達障害)	講義	カウンセラー	・知的障害(職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、支援事例) ・発達障害(職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、支援事例)等	60
⑦	障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害)	講義	カウンセラー	・精神障害(職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、支援事例)等	60
⑧	労働関係法規の基礎知識	講義	外部	・労働契約上の留意点(労働契約の締結、労働時間、休憩、休日、賃金、解雇等) ・法律上企業等に加入が義務づけられている労働保険・社会保険(労災保険、雇用保険)	60
⑨	ケーススタディ・意見交換	ケーススタディ・意見交換	カウンセラーまたは外部	【ケーススタディ】 ・支援対象者・対象事業所等の概要、支援課題の説明 ・事例検討 ・実際の支援内容、関係機関の連携、支援実施上のポイント等の説明 【意見交換】 ・支援の現状と今後の取組について ※いずれも支援のプロセスや支援方法、関係機関との連携について理解できるようにすること。	150
⑩	企業における障害者雇用の実際	講義(見学)	外部	・企業の概要 ・障害者の雇用管理の状況(障害者雇用の考え方、雇用状況、業務内容、雇用管理に関する取組(関わり方や職場内支援体制構築の取組)) ・企業が求める人材(採用時に重視すること、雇用継続に向けて重視すること)等	90
合計時間					900分

【障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修】カリキュラム

研修目的（研修の仕上がり像）	障害者就業・生活支援センター就業支援担当者として、業務遂行上必要となる知識及び技術を習得し、業務の円滑な実施に資すること。
受講要件（対象者）	新任の障害者就業・生活支援センター就業支援担当者
実施主体	JEED（本部）
実施規模	【実施回数】令和元年度： 3回 令和2年度： 2回 【受講者数】令和元年度：233人 令和2年度：27人

No	科目	形態	講師	内容	時間(分)
①	障害特性と職業的課題Ⅰ（知的障害、発達障害）	講義	JEED	・知的障害（定義、雇用状況、特性と職業的課題、支援のポイント、支援事例） ・発達障害（定義、雇用援護制度、特性と職業的課題、支援のポイント、支援事例）等	80
②	障害特性と職業的課題Ⅱ（精神障害）	講義	JEED	・精神障害（定義、雇用状況、特性と職業的課題、支援のポイント、支援事例）等	80
③	障害特性と職業的課題Ⅲ（身体障害、高次脳機能障害、難病）	講義	JEED	・身体障害（定義、雇用状況、特性と職業的課題、支援のポイント） ・高次脳機能障害（定義、雇用援護制度、特性と職業的課題、支援のポイント、支援事例） ・難病患者（特性と職業的課題、支援のポイント）等	80
④	職場における雇用管理の実践	講義	企業担当者	・企業の概要 ・障害者の雇用管理の状況（障害者雇用の考え方、雇用状況、業務内容、雇用管理に関する取組（関わり方や職場内支援体制構築の取組） ・企業が求める人材（採用時に重視すること、雇用継続に向けて重視すること） ・雇用事例の紹介 ・支援者に求めること 等	90
⑤	労働関係法規の基礎知識	講義	社会保険労務士	・法律上企業等に加入が義務づけられている社会保険（労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険） ・労働契約上の留意点（労働契約の締結、労働時間、休憩、休日、賃金、退職等）	70
⑥	障害者雇用対策の概要と支援センターの役割	講義	厚労省	・障害者雇用の現状と課題（障害者雇用状況、職業紹介状況、障害者雇用の課題） ・障害者雇用対策の枠組み（障害者雇用促進法、雇用率制度、特例子会社制度、障害者の範囲、雇用義務の対象、職業リハビリテーション部の実施体制等） ・障害者の雇用促進のための取組（ハローワークでの取組、各種雇用援護制度、支援プログラム等） ・障害者就業・生活支援センターの役割	70
⑦	関係機関との連携と地域ネットワークの活用	講義・意見交換	障害者就業・生活支援センター	・関係機関の連携と地域ネットワークの活用（講師の所属センターにおける就業支援の実施状況、関係機関との連携の必要性、ネットワーク形成の経緯、連携時の留意点）等 ・【意見交換】グループワークにより関係機関との連携、ネットワークにおける工夫や配慮について、それぞれの取組内容、課題と対応について意見交換を行う	190
⑧	就業支援におけるケースマネジメント	講義	障害者就業・生活支援センター	・ケースマネジメントとは（定義、構成員、プロセス、必要性等） ・ケースマネジメントのプロセスから見た就業支援の実践（インテーク、アセスメント等の各段階での支援内容、支援実施上のポイント等） ・事例の紹介 ・支援センターに求められるケースマネジメントの機能（情報発信、相談窓口、地域資源のコーディネーター等）	75
⑨	事業主支援の基礎理解	講義	JEED	・障害者雇用を巡る企業を取り巻く状況（行政指導、法改正、CSR等） ・事業主支援の方法（支援開始前の準備、支援ニーズの把握、事業所情報の把握、支援ニーズに応じた支援計画の立案、支援の実施、フォローアップ） ・支援事例 ・事業主支援実施上のポイント・留意事項等	75
⑩	職場定着のための取組み	講義	障害者就業・生活支援センター	・職場定着のための支援について（フォローアップが必要な理由、目的・狙い、実施方法等） ・事例から見えるフォローアップのポイント（フェイディングを意識した計画と実施、問題発生予防、臨機応変な対応、関係機関との連携と役割分担の明確化等）	75
⑪	ケーススタディ	ケーススタディ	障害者就業・生活支援センター	【ケーススタディ】 ・支援対象者・対象事業所等の概要、支援課題の説明 ・事例検討 ・実際の支援内容、関係機関の連携、支援実施上のポイント等の説明	180
⑫	[選択講座] 課題分析の概要と実践	講義・演習	JEED	・課題分析について（定義、課題分析で分析する[課題]とは、記録の方法等） 【演習】 ・課題分析の技法を活用した作業観察、記録 ・システムティック・インストラクションを活用した作業指導と記録の取り方	160
⑬	[選択講座] 相談支援技法の活用	講義・演習	JEED	・トータルパッケージの概要 ・MSFASについて（概要、相談支援において活用する意義、活用事例、シートの記入、活用上の留意点） ・ストレス・疲労のセルフマネジメント・トレーニングについて（セルフマネジメント・トレーニングの進め方、同トレーニングにおけるMSFAS、ワークサンプル幕張版、M-メモリーノートの活用方法等）	160
合計時間					1,065分 (1,225分)

【職場適応援助者養成研修】訪問型・企業在籍型モデルカリキュラム

研修目的（研修の仕上がり像）	職場適応援助者が障害者の職場適応に関する援助を行う際に必要となる知識及び技術を習得すること。
受講要件（対象者）	<p>【訪問型】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者の就労支援を行う法人に雇用されており、障害者の就労支援に係る業務経験が1年以上 ・ 法人に雇用されており、職場適応援助者養成研修終了1年以内に職場適応援助者として援助を行う予定のある者 ・ 医療機関に所属しており、精神障害者等の就労支援に係る業務を行っており、より効果的な支援を行うため受講が必要とされる者 <p>【企業在籍型】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者を雇用している又は雇用しようとしている事業主に雇用されている者、又は同事業主 ・ 障害者の雇用管理等に関する業務を担当している又は担当する予定のある者 ・ 職場適応援助者助成金を活用した企業在籍型職場適応援助を予定しており、そのために研修受講が必要な者 ・ 障害者の雇用管理等をより効果的にを行うために研修受講が必要な者
実施主体	<ul style="list-style-type: none"> ・ JEED（集合研修：本部及び大阪センター。実技研修：各地域センター） ・ 大臣指定養成機関（7機関）
実施規模	<p>【実施回数】 令和元年度：（訪問型）10回+12回 （企業在籍型）10回+12回 令和2年度：（訪問型）8回+6回 （企業在籍型）8回+5回</p> <p>【受講者数】 令和元年度：（訪問型）588人 （企業在籍型）830人 令和2年度：（訪問型）215人 （企業在籍型）282人</p>

No	科目	形態	講師	内容	時間(分)	訪問型/企業在籍型
① ②	職業リハビリテーションの理念と就労支援のプロセス	講義	JEED	<ul style="list-style-type: none"> ・リハビリテーションの理念の歴史的発展と動向 ・職業リハビリテーションの目的 ・「障害」の捉え方等 ・就業支援のプロセスの構成、支援メニュー、支援実施上のポイント（インテーク、アセスメント、プランニング、職業準備性向上のための支援、就職方雇用継続に向けた支援） 	60～120	共通
③	職場適応援助者の役割	講義	JEED	<ul style="list-style-type: none"> ・職場適応援助者の制度と役割 ・職場適応援助者の支援の流れ ・職場における障害者の権利擁護（障害者権利条約、合理的配慮等） ・守秘義務と情報の共有化 	60～120	共通、訪問型/企業在籍型
				<ul style="list-style-type: none"> ・職場適応援助者の役割 ・支援者の視点やアプローチの手法、支援のプロセス ・ケース会議の開催と留意事項 	60～120	
④	障害特性と職業的課題	講義	JEED	<ul style="list-style-type: none"> ・障害特性と職業的課題【身体障害（視覚、聴覚、肢体不自由、内部障害）、知的障害、精神障害（高次脳機能障害、若年性認知症を含む）、発達障害、難病】 ・障害特性に応じた支援方法、就業支援事例（可能であれば、障害当事者の話を聞く機会を設ける。） 	180～300	共通
⑤	就労支援に関する制度	講義	社会保険労務士	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用施策の概要 ・労働基準法、最低賃金、労働安全衛生法等基本的な労働関係法規の概要（労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険の特徴） ・活用できる助成金制度の概要 	60～180	共通
⑥	職場における雇用管理	講義	JEED	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所における障害者の雇用管理の現状と課題 ・就労支援における企業のニーズ 	60～120	共通
⑦	企業文化の理解	講義（見学）	JEED	<ul style="list-style-type: none"> ・企業経営の基礎 ・企業の視点や企業文化の理解（可能であれば、企業の見学を行う） 	60～180	訪問型
	社会福祉の現状		福祉サービス事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者自立支援法における就労の位置付け ・障害の概念、社会福祉の視点等（可能であれば、就労移行支援事業所等の見学を行う） 		企業在籍型
⑧	アセスメントの視点と支援計画に関する理解	講義 演習	JEED（地域センター）	<ul style="list-style-type: none"> ・アセスメントの視点と方法 	60～120	共通、訪問型/企業在籍型
				<ul style="list-style-type: none"> ・支援計画の意味、内容と活用方法 ・支援計画作成のためのアセスメント、プランニングの方法 ・面接・面談のポイント ・フォローアップ計画の意味と活用方法 	120～240	
⑨	企業へのアプローチと事業所における調整方法	講義 演習	企業担当者	<ul style="list-style-type: none"> ・企業へのアプローチ方法 ・事業所への働きかけと調整方法 	120～240	訪問型
	事業所内における調整		企業在籍型 ジョブコーチ	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所内における管理者、社員への理解の促進 ・ケース会議等を通じて関係者と合意形成を図る方法の理解 		企業在籍型
⑩	事業所での支援方法の基礎理解	講義 演習	企業担当者	<ul style="list-style-type: none"> ・具体的な支援の流れと方法 ・職場環境アセスメント ・職域開拓と職務の再構成 ・ナチュラルサポートの形成 ・ストレスの把握と対処の重要性 	180～360	共通
⑪	職務分析と行動観察、作業指導	講義 演習	JEED	<ul style="list-style-type: none"> ・職務分析、工程分析 ・作業指導における行動観察とフィードバック ・わかりやすい伝え方 ・ジグや道具の活用と作業改善の提案 	240～360	共通
⑫	支援記録の作成	講義（演習）	JEED	<ul style="list-style-type: none"> ・支援記録の作成方法と活用方法 	60～180	共通
⑬	地域における関係機関の役割とネットワークの活用	講義	JEED（地域センター）	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用、福祉、教育等地域の関係機関の役割 ・関係機関の役割分担と連携のあり方 ・関係機関への情報提供の仕方 	60～120	共通
⑭	ケアマネジメントと職場定着のための生活・家族支援	講義	JEED	<ul style="list-style-type: none"> ・ケアマネジメントの理念 ・職業生活を支える支援の考え方と方法 ・家族への支援の考え方と方法 ・職業生活支援における企業の役割と関係機関との連携 	60～180	共通
⑮	ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際	事例研究	JEED	<ul style="list-style-type: none"> ・ジョブコーチ支援の一連のプロセスを含むモデル事例を通じ、支援の方法を学ぶ 	120～240	共通
⑯	事業所における職場適応援助者の支援の実際	実習	JEED（地域センター）	<ul style="list-style-type: none"> （必要に応じて、1時間程度の事前指導を行う） ・事業所実習 ・事業所における雇用管理の理解 ・事業所のアセスメント演習 ・仕事の伝え方、職務分析等の実習（可能であれば、障害当事者の話を聞く機会を設ける。） 	420～480	共通
合計時間 2,520分（JEED）						

（※「講師」欄についてはJEEDによる研修カリキュラム・ガイドラインを参照して作成）

〔 令和2年度実績 〕

就業支援基礎研修の実施状況(都道府県別)

	回数	受講者数 (人)	うち就労支 援員数 (人)	所属機関別の受講者数(人)				
				①福祉 機関	②医療機 関	③教育機 関	④自治体 等	⑤その他 機関
01 北海道	3	108	40	82	8	2	14	2
02 青森	1	30	3	22	0	2	3	3
03 岩手	1	27	7	19	3	0	5	0
04 宮城	1	51	11	41	0	4	5	1
05 秋田	1	20	3	15	1	0	4	0
06 山形	1	41	3	13	7	9	11	1
07 福島	1	46	14	33	2	1	6	4
08 茨城	1	30	12	28	0	0	2	0
09 栃木	1	33	13	30	0	1	2	0
10 群馬	1	24	15	18	0	1	5	0
11 埼玉	3	73	25	68	0	0	4	1
12 千葉	2	40	24	40	0	0	0	0
13 東京	3	173	89	146	0	0	25	2
14 神奈川	2	80	28	77	0	0	3	0
15 新潟	1	40	36	37	1	0	2	0
16 富山	1	27	7	19	0	2	3	3
17 石川	1	42	10	36	1	3	1	1
18 福井	1	35	1	30	1	1	0	3
19 山梨	1	34	6	25	2	2	3	2
20 長野	1	31	2	19	0	3	5	4
21 岐阜	1	45	6	27	1	7	7	3
22 静岡	1	37	6	35	0	0	2	0
23 愛知	3	70	59	69	0	0	1	0
24 三重	1	28	10	24	0	0	4	0

	回数	受講者数 (人)	うち就労支 援員数 (人)	所属機関別の受講者数(人)				
				①福祉 機関	②医療機 関	③教育機 関	④自治体 等	⑤その他 機関
25 滋賀	1	22	13	14	0	0	8	0
26 京都	1	38	5	33	1	1	3	0
27 大阪	4	145	44	138	1	0	3	3
28 兵庫	2	104	22	88	0	4	8	4
29 奈良	1	18	14	16	0	1	1	0
30 和歌山	1	21	4	11	4	2	4	0
31 鳥取	1	17	1	6	0	3	8	0
32 島根	1	33	1	15	2	4	5	7
33 岡山	1	27	13	22	2	0	2	1
34 広島	1	41	3	33	0	1	3	4
35 山口	1	26	6	20	0	3	3	0
36 徳島	1	25	1	21	3	0	1	0
37 香川	1	17	0	14	0	1	2	0
38 愛媛	2	65	17	47	5	5	5	3
39 高知	1	15	5	3	0	5	5	2
40 福岡	3	83	7	74	1	0	5	3
41 佐賀	1	43	6	28	1	7	2	5
42 長崎	1	29	9	26	0	0	2	1
43 熊本	1	36	5	25	5	1	3	2
44 大分	1	26	7	17	1	0	8	0
45 宮崎	1	37	9	30	0	1	5	1
46 鹿児島	1	22	7	15	1	1	2	3
47 沖縄	1	34	7	26	0	0	6	2
計	64	2089	636	1646	54	78	240	71

※ 受講者内訳

①福祉機関：就労移行支援事業・就労定着支援事業・就労継続支援A型・就労継続支援B型・その他の福祉サービスの実施事業所、②医療機関：保健・保健機関
 ③教育機関：教育機関、④自治体等：自治体等の就業支援機関・障害者就業・生活支援センター、⑤その他の機関：職業能力開発機関・ハローワーク・行政機関・その他

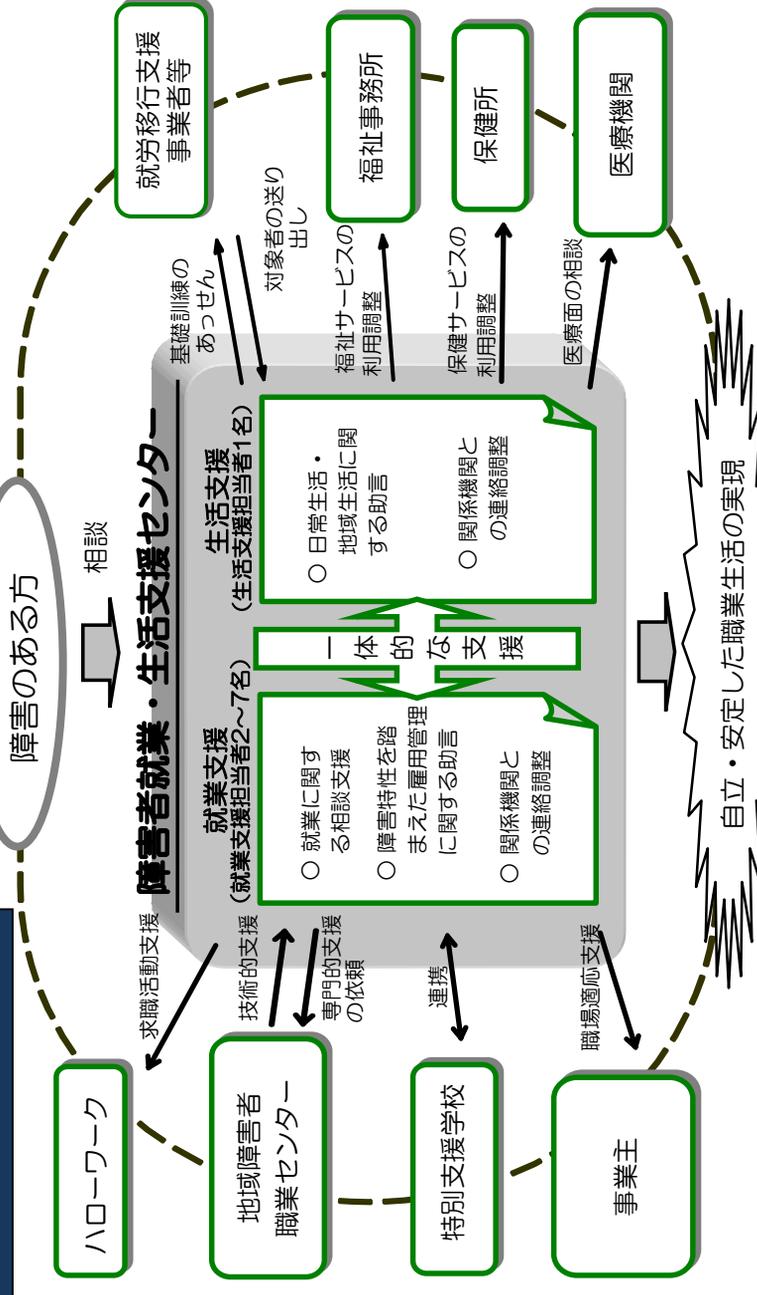
障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

	就労移行支援事業 (規則第6条の9)	就労継続支援A型事業 (規則第6条の10第1項)	就労継続支援B型事業 (規則第6条の10第2項)	就労定着支援事業 (規則第6条の10)
事業概要	<p>通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。</p> <p>(標準利用期間：2年) ※ 必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会を提供及び生産活動の機会を提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。</p> <p>(利用期間：制限なし)</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会を提供及び生産活動の機会を提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。</p> <p>(利用期間：制限なし)</p>	<p>就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て、通常の事業所に新たに雇用され、就労移行支援等の職場定着の義務・努力義務である6月を経過した者に対して、就労の継続を図るために、障害者を雇用した事業所、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整、障害者が雇用されることに伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援を行う。</p> <p>(利用期間：3年)</p>
対象者	<p>① 企業等への就労を希望する者</p> <p>※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。</p>	<p>① 移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者</p> <p>② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者</p> <p>③ 就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者</p> <p>※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。</p>	<p>① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者</p> <p>② 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者</p> <p>③ ①及び②に該当しない者で、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者</p>	<p>① 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により日常生活又は社会生活上の課題が生じている者であって、一般就労後6月を経過した者</p>
報酬単価	<p>468～1,128単位/日 <定員20人以下の場合></p> <p>※就職後6月以上の定着率が高いほど高い報酬</p>	<p>319～724単位/日 <定員20人以下、人員配置7.5:1の場合></p> <p>※「1日の平均労働時間」、「生産活動」、「多様な働き方」、「支援力向上」、「地域連携活動」の5つの項目による総合評価</p>	<p>I.「平均工賃月額」に応じた報酬体系 566～702単位/日 <定員20人以下、人員配置7.5:1の場合></p> <p>※平均工賃月額が高いほど高い報酬</p> <p>II.「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系 556単位/日 <定員20人以下の場合></p>	<p>1,046～3,449単位/月 <利用者数20人以下の場合></p> <p>※利用者数に応じた設定</p> <p>※就労定着率(過去3年間の就労定着支援の総利用者数のうち前年度末時点の就労定着者数)が高いほど高い報酬</p>
事業所数	<p>2,992事業所 (国保連テータ令和3年4月)</p>	<p>3,946事業所 (国保連テータ令和3年4月)</p>	<p>14,060事業所 (国保連テータ令和3年4月)</p>	<p>1,343事業所 (国保連テータ令和3年4月)</p>
利用者数	<p>35,716人 (国保連テータ令和3年4月)</p>	<p>77,307人 (国保連テータ令和3年4月)</p>	<p>290,559人 (国保連テータ令和3年4月)</p>	<p>13,141人 (国保連テータ令和3年4月)</p>

障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域において就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う
 「障害者就業・生活支援センター」を設置（令和3年4月現在 336センター）

雇用と福祉のネットワーク



業務内容

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

<就業面での支援>

- 就業に関する相談支援
 - ・ 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
 - ・ 就職活動の支援
 - ・ 職場定着に向けた支援
- 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言

○ 関係機関との連絡調整

<生活面での支援>

- 日常生活・地域生活に関する助言
 - ・ 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
 - ・ 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- 関係機関との連絡調整

【令和2年度実績】

支援対象障害者数： 204,394人
 事業所 437,536件
 相談・支援件数： 支援対象障害者 1,280,416件
 就業率： 72.7%
 就職件数（一般事業所）： 14,984件
 定着率（1年）： 81.2%

【事業所数、人員数、研修受講者数】

事業所数	
就労移行支援	2,992
就労継続支援 A 型	3,946
就労継続支援 B 型	14,060
就労定着支援	1,343
障害者就業・生活支援センター	336
職場適応援助者	—

令和3年4月時点

人員数		
就労系障害福祉サービス	就労支援員	4,600～7,600程度
	職業指導員・生活支援員	56,000～92,000程度
	就労定着支援員	1,300～1,400程度
障害者就業・生活支援センター	就業支援担当者	1,274※2
	生活支援担当者	470程度※3
職場適応援助者		1,042※4

※1：就労系障害福祉サービスの人員数は、各事業所の人員数を把握できる既存データがな
いために、報酬算定上のデータから算出した利用定員又は利用者数ごとの事
業所数と人員基準上の人員数に基づいて試算した概算人数であり、実際の人員数
が必ずしもこれらの数値の範囲内ではない可能性に留意が必要。

※2：主任就業支援担当者を含む数。令和2年度末時点

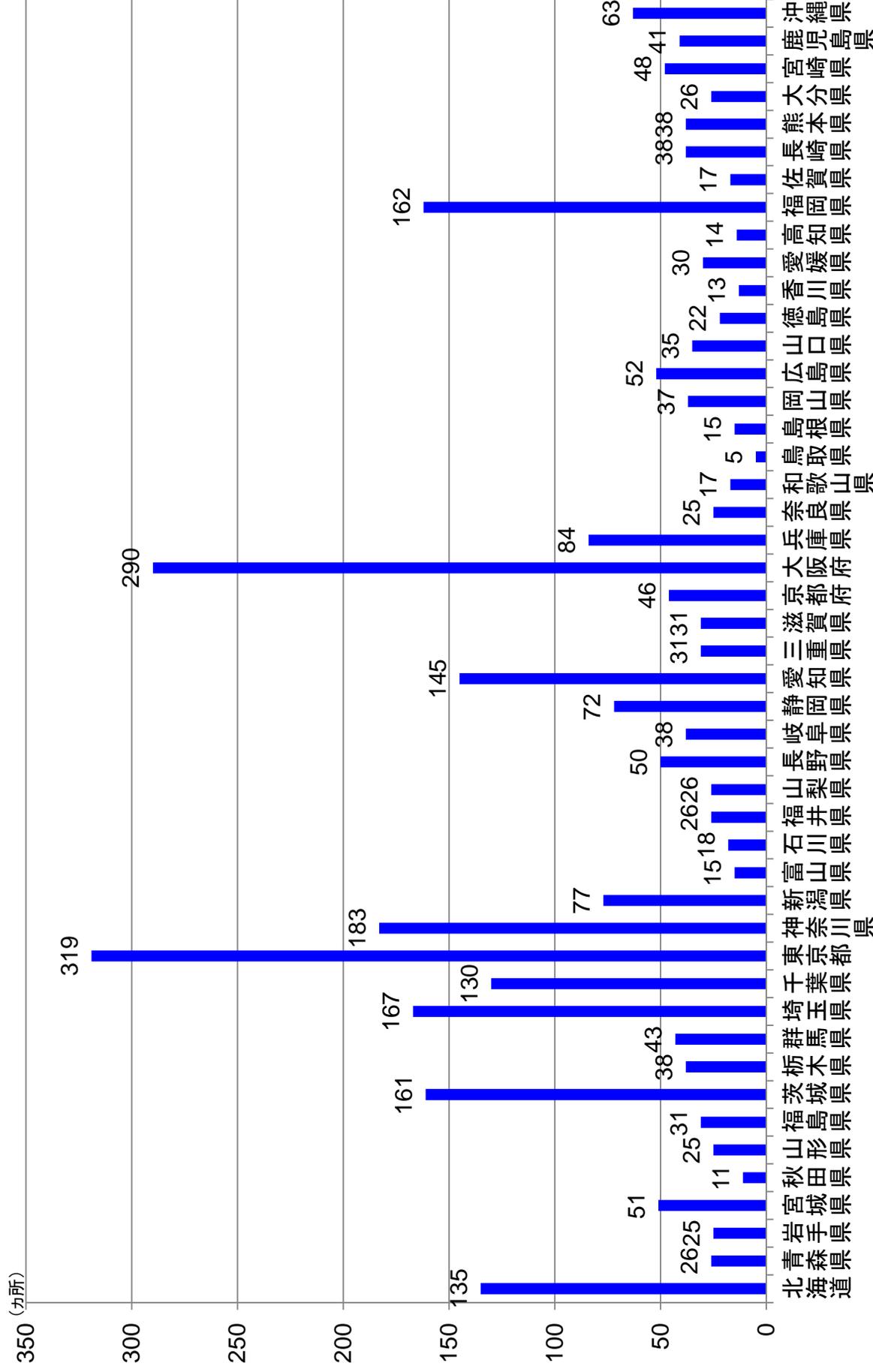
※3：令和3年度地域生活支援事業費補助金の内示状況等による推計人数。

※4：職場適応援助者の人員数は、地域障害者職業センターに配置された人数と、当該年度
に障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）の受給資格認定により把握し
た人数。令和2年度実績

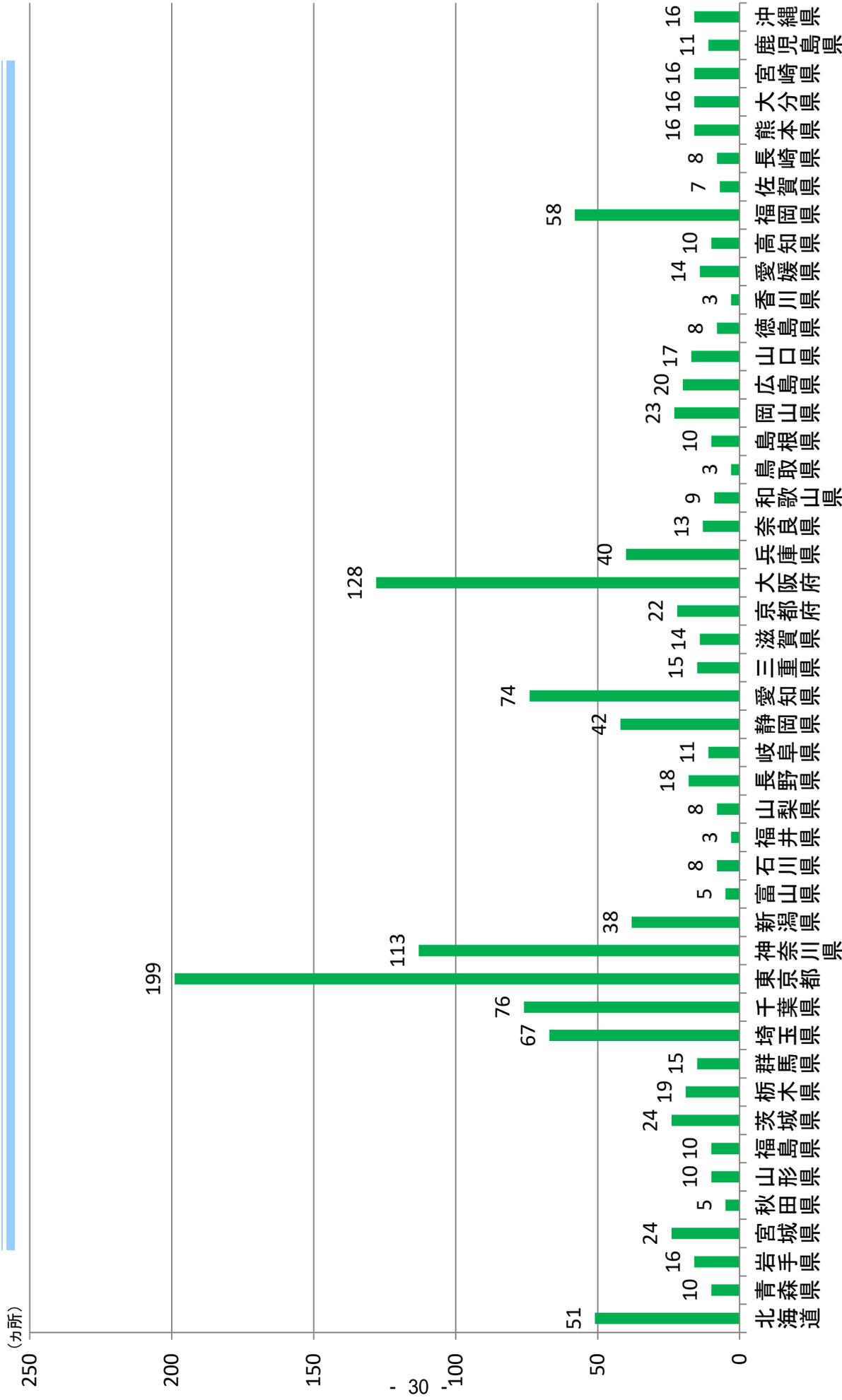
研修受講者数	令和元年度	令和2年度
就業支援基礎研修	2,652	2,089
障害者就業・生活支援センター 就業支援担当者研修	233	27
職場適応援助者養成研修	1,418	497※1

※1：令和元年度実績の内訳：訪問型588人、企業在籍型830人
令和2年度実績の内訳：訪問型215人、企業在籍型282人

都道府県別「就労移行支援」事業所数

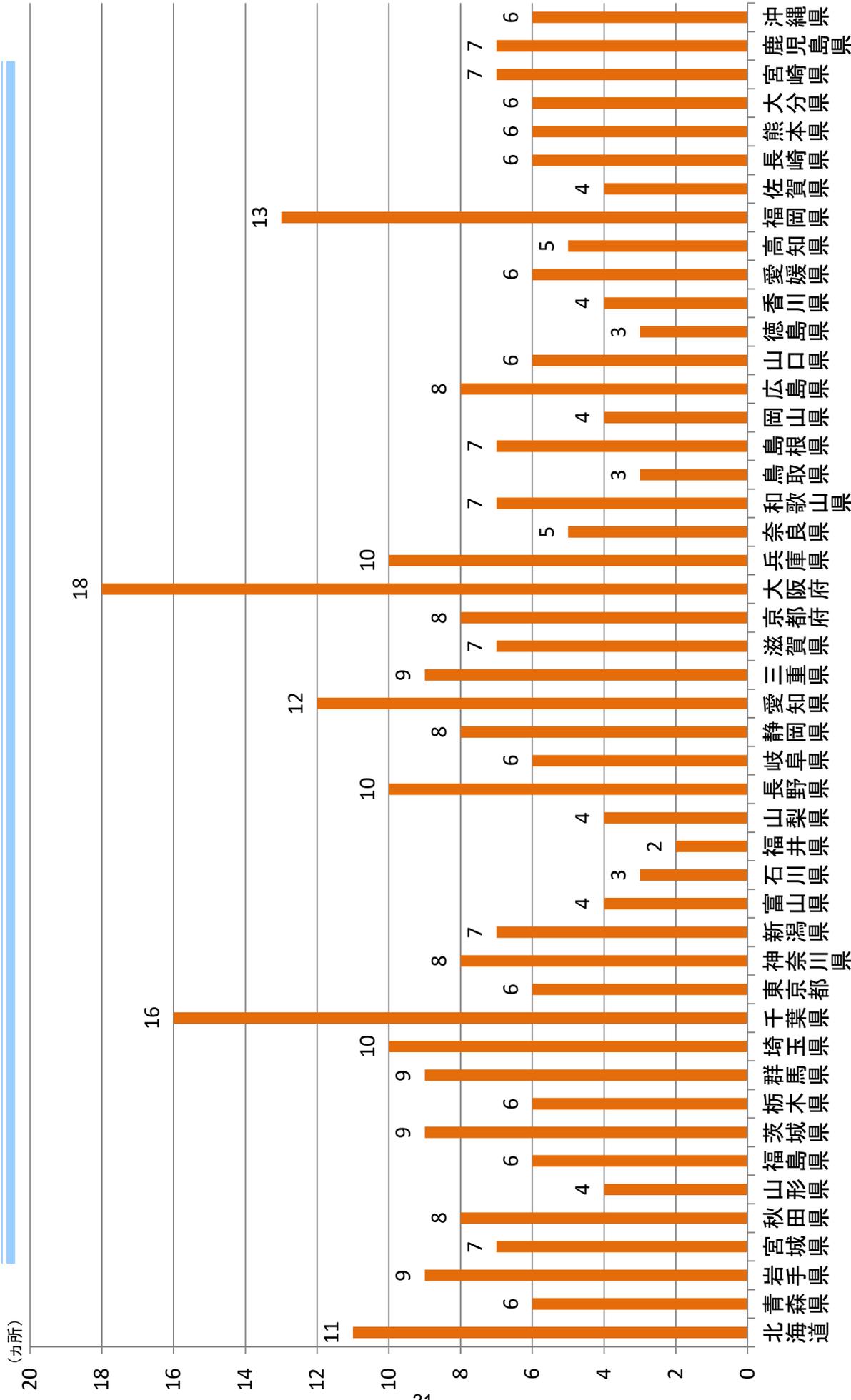


都道府県別「就労定着支援」事業所数

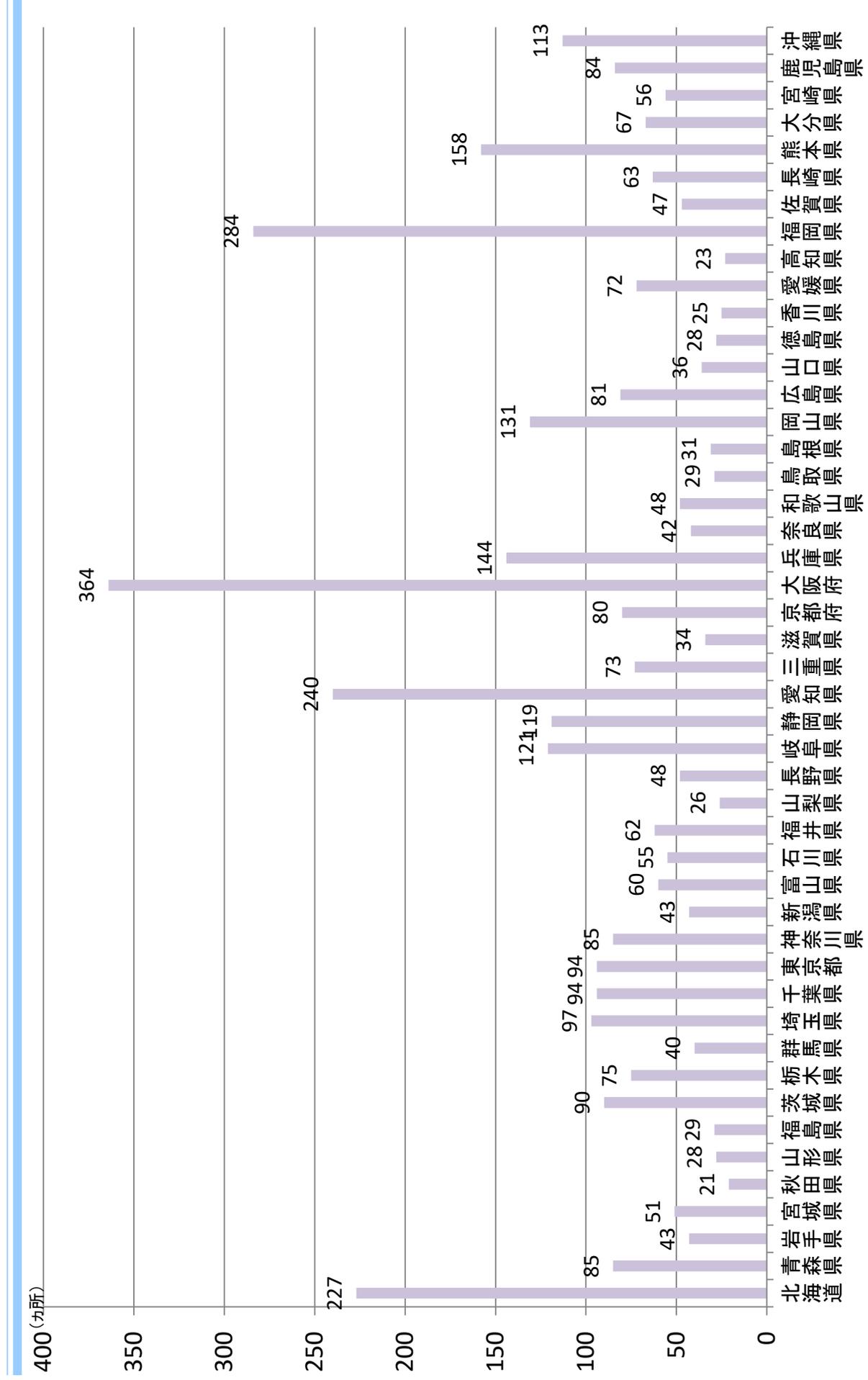


【出典】令和3年4月国保連テータ

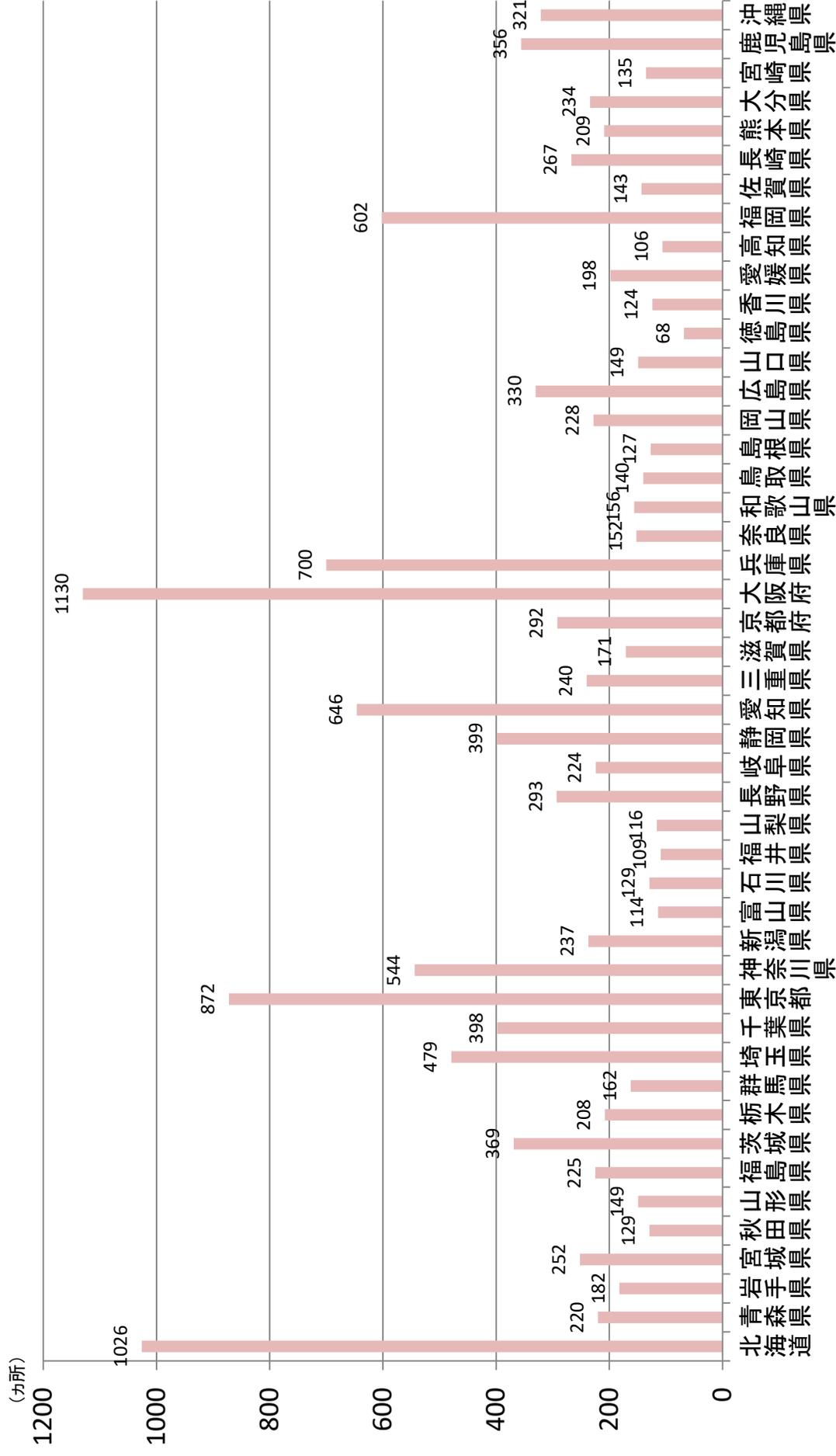
都道府県別「障害者就業・生活支援センター」数



都道府県別就労継続支援(A型)事業所数



都道府県別就労継続支援(B型)事業所数



大臣指定の職場適応援助者養成研修の研修機関に係る要件

研修機関が次の(1)～(4)までに掲げるすべての要件を満たすこと。

- (1) 法人格を有すること。
- (2) 次の一から四までに掲げるいずれかの実績を有し、研修の実施に必要とされる相当程度の経験及び研修業務を一定の水準を保ちつつ継続的に運営する能力を有すること
 - 一 次の①から③に掲げる全ての要件を満たすこと
 - ① 訪問型職場適応援助者による援助事業または企業在籍型職場適応援助者による援助事業を継続して行っており、かつ、一定の期間において、地域障害者職業センターが作成または承認した支援計画による支援件数が10件以上あること。
 - ② 企業在籍型職場適応援助者による援助を行っている法人の場合は、次のアからウに掲げる全ての要件を満たすこと
 - ア 障害者を10人以上雇用していること
 - イ 障害者の実雇用率が法定雇用率以上であること
 - ウ 一定期間の間に雇い入れた障害者の雇入れ後6か月経過時点の定着率が80%以上であること
 - ③ 職場適応援助者による援助に関する研修であって、次のアからウまでに掲げる全ての要件を満たす研修を各年1回以上実施していること。
 - ア 企業、福祉、自治体関係者等の複数の分野から幅広い層の参加者を得ていること。
 - イ 2日以上連続したカリキュラムであること。
 - ウ モデルカリキュラムに掲げる科目⑦～⑩の内容を含んだ研修であり、かつ、講義及び演習の形態で実施していること。
 - 二 次の①及び②に掲げる全ての要件を満たすこと
 - ① 障害者就業・生活支援センターの運営を継続して行っていること。
 - ② 訪問型職場適応援助者による援助を行っており、かつ、複数の障害種別の支援対象者に対して、地域障害者職業センターが作成又は承認した支援計画による支援件数が5件以上あること。
- 三 職場適応援助者養成研修を一定の期間において各年1回以上実施していること。
- 四 職場適応援助者による援助その他これに類する就労支援に関する研修であって、上記(2)～③の①から③までに掲げる全ての要件を満たすものを、年1回以上実施していること。
 - ① 都道府県の圏域を超え、相当程度広域的な参加者を得ていること
 - ② 1回当たり20名以上の受講者を得ていること
 - ③ 職場適応援助者による援助事業の実践経験を有していること又は団体会員の実践経験を集約する仕組みを有していること。
- (3) 実習の実施に当たって、障害者雇用企業との連携により、多様な業種の実習先を確保できる見込みがあること。
- (4) 労働関係法令の違反を行う等の社会通念上著しく信用を失墜させる行為をしていないこと。

<参考>大臣指定の職場適応援助者養成研修の研修機関における養成数

1 訪問型ジョブコーチ養成数

	養成数	指定機関数	養成数の内訳（指定機関数）	
			NPO法人	社会福祉法人 学校法人(※2)
平成28年度	375	6	341(5)	34(1) —
平成29年度	338	6	302(5)	36(1) —
平成30年度	373	6	334(5)	39(1) 0(0)
令和元年度	333	7	296(5)	37(1) 0(1)
令和2年度(※1)	118	7	98(5)	20(1) 0(1)

2 企業在籍型ジョブコーチ養成数

	養成数	指定機関数	養成数の内訳（指定機関数）	
			NPO法人	社会福祉法人 学校法人(※2)
平成28年度	192	5	184(4)	8(1) —
平成29年度	249	5	243(4)	6(1) —
平成30年度	284	5	279(4)	5(1) 0(0)
令和元年度	301	6	292(4)	9(1) 0(1)
令和2年度(※1)	80	6	75(4)	5(1) 0(1)

※1:令和2年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、一部で研修を中止。

※2:平成30年7月に大学等の高等教育機関を研修実施機関に含める改正を行ったところ。高等教育機関における研修日程は最長3年であるため、令和3年度末に最初の修了者が出る見込み。

令和2年度における障害者職業生活相談員資格認定講習の 一部オンラインによる試行実施について

試行実施の概要

- 障害者職業生活相談員資格認定講習のオンラインによる実施に向けた課題等の検証を行うことを目的として、オンラインでの講習に参加を希望した者に対して、一部オンラインによる講習を試行的に実施。（※通常の集合形式での講習では機構の各都道府県支部が実施するが、本実施に当たっては神奈川支部が管内事業所への募集等を行い、機構本部と神奈川支部が共催で講習を実施したもの。）
- * 神奈川支部において集合研修を小規模で開催していたことにより、受講対象とはならなかった受講希望者のうち19人が参加。
- * 所定720分のうち、オンライン講習（演習・意見交換等を除く）180分間×3日と集合講習180分×1日（演習・意見交換等）により実施

受講者の確認方法等

- オンライン講習はリアルタイム配信を行い、受講者からの質疑応答に対応出来る体制を整え、受講確認のために受講者はビデオをオンの状態として、事務局側で受講者の様子を常時確認することにより出席を確認した。
- 従前より、講習受講後の習熟度の確認テストは実施していないが、講習終了後の確認テストを実施した（比較のために集合形式のみで実施した他の回でも実施）。
- ⇒ 集合形式のみ講習受講者よりも、一部オンライン講習受講者の方が確認テストの正答率が高かった。

【オンライン講習参加者へのアンケート結果】

望ましい実施方法について、一部オンラインの講習を受講した者の約半数（47.4%）が「意見交換を除き一部をオンラインで行う」と回答しており、「全てオンライン形式で行う」は31.6%、「全て集合形式で行う」は10.5%であった。

アンケートの自由記述にあった主な意見としては、新型コロナウイルス感染症対策としてオンラインが有効であるとの意見のほか、

- ・ オンラインであれば移動時間が節約できる
- ・ 人数の制限があり、社内で受講できる者が限定されるが、オンラインであれば参加できる人数が増えることが期待できる
- ・ オンデマンド方式であれば繰り返し視聴でき、復習ができる
- ・ 意見交換はオフライン形式の方が活発になるため、意見交換は集合形式が望ましい
- ・ 全てオンライン形式だと集中力が続かない
- ・ 通信環境によって音や映像が途切れてしまった
- ・ 意見交換もオンラインで行うことは可能だと思っ 等

令和3年度における障害者職業生活相談員資格認定講習の オンラインによる実施状況

実施要件等

○ 令和2年度の試行結果を踏まえて、令和3年度においては、一部オンラインで開催することとしている。

- * 所定720分の講習を通常2日間で実施しているところ、受講者の負担や集中力の持続に配慮し、3日以上に分けて実施。
- * オンライン講習はリアルタイム配信を行い、受講者からの質疑応答に対応出来る体制を整え、受講確認のために受講者はビデオをオンの状態として事務局側で様子を監視により確認。
- * 講習のカリキュラムのうち、意見交換会、演習、事業所・支援機関見学等は集合形式にて実施。
- * オンライン環境が整っていない受講者への受講機会の確保のため、各道府県において、年間1回以上は全て集合形式による講習を開催。

【一部オンラインによる講習実施状況】

- オンラインにより都道府県支部（1支部にて実施）において実施
 - * 一部オンラインでの実施回は、通常2日間のところを4日間（定員15名）で実施（うち3日をオンライン、1日を集合形式）。
 - * オンライン講習は講義中心とし、集合形式演習・意見交換会を実施
 - * オンラインの実施にあたっては、事前に接続テストを行った上で、当日リアルタイムで配信

新型コロナウイルス感染症対策のための全オンライン形式での実施（予定）

○ 本部における開催

- 新型コロナウイルス感染症の影響により、集合形式の講習への参加辞退者が各地で発生している状況を踏まえ、講習の受講機会を確保するため、令和3年度限りの緊急措置（セーフティネット）として全国の受講希望者を対象に、講習の質及び双方向性を担保したオンライン形式での講習を計2回（1回あたり4日間）開催する予定。
- * 受講対象者は、法令順守の観点から受講が必要な者、集合形式の講習への参加辞退者等
- * 東京都内の会議室を配信拠点として、事前に接続テストを行った上で、Zoomのブレイクアウトルーム機能を使用し、意見交換会（応用編）を含む全てのカリキュラムをリアルタイム配信で実施する。

厚生労働大臣が定める職場適応援助者養成研修のオンライン実施状況について

職場適応援助者養成研修については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に配慮し、令和2年8月5日から一部科目のオンライン化を認めている。

- (1) 講義 オンラインでの実施可能（受講者の参加状況が確認でき、双方向性が確保できるツールを使用する等の条件あり）
- (2) 演習 対面実施が原則であるが、実施が難しい場合オンラインでの実施可能（演習内容及び実施方法について事前に厚生労働省の承認が必要）
- (3) 実習 対面実施のみ（規模縮小、日程の調整等に対応）

オンラインでの実施状況

- ・ 実施機関数 5 機関（7 機関中）
- ・ 実施科目 講義及び演習：4 機関
講義のみ：1 機関
- ・ オンライン科目を含む研修の受講者数 R2：157名 R3:203名（予定）
- ・ 使用ツール Zoom

実施機関からの意見

- オンライン化で注意した点
 - ・ Zoomの基本操作を研修前に理解できるよう、事前オリエンテーションや初心者セミナーを実施した。
 - ・ 研修の質の低下を防ぐため、演習内容をオンライン用に再作成した。
- オンライン化のメリット
 - ・ 主催者側の会場費や講師交通費負担、受講者側の移動費負担が軽減した。
 - ・ チャット、投票機能、ブレイクアウトルーム等を活用することで双方方向の意見交換が行いやすい。
- オンライン化のデメリット
 - ・ 主催者及び受講者双方にオンラインスキルが求められ、受講者個々の環境・スキルによっては研修の質が担保できない。
 - ・ 受講者の研修に参加する姿勢（表情や態度）が把握しづらい。
 - ・ 受講者同士のつながりやコミュニケーションが制限される。演習などのグループワークに難しさを感じる。

受講者の確認方法（複数回答）

- ・ 出席確認
 - 点呼確認（4）、受講者カメラを常時オン（4）、その他（2）（クラウド型システムで確認、ギャラリビュー専用モニターで確認）
- ・ 習熟度チェック
 - レポート作成（3）、テスト（1）、その他（1）（オンラインアンケート）
- ・ 質問受付
 - チャット機能（4）、講義後に質疑時間を設定（2）、その他（1）（レポートに質問を書いてもらい、翌日以降に講師から回答）

※（ ）内は回答機関数