

「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」 基礎的研修に関する主な意見

①. 受講した人材の仕上がり像

- 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、さらには他機関との連携の在り方等を意識する観点を持つことが極めて重要である。
- 実際の支援において、雇用と福祉の両分野の支援者がいずれも障害者本人のニーズを踏まえた上で、同じ方向を見ていることが必要である。この点について、雇用分野と福祉分野の連携強化という観点からは、一般就労の実現に向けて支援を行うということではないか。
- 雇用と福祉がお互いの立場でお互いを理解することも重要であり、例えば、雇用分野の人材が、福祉施策の支援体系を理解できるようにしていくべきという指摘もあった。

②. カリキュラムに盛り込むべき内容

- 就労支援の目的や理念等も研修の内容に盛り込むべき。
- 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の付与に焦点を当てた内容とすべき
- 雇用、福祉のそれぞれの分野の支援者が「福祉的就労と一般就労の違い」が何かを理解することも重要であり、企業で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も必要。
- 対企業への支援スキルに関する内容を入れるべきであり、具体的には次の内容が考えられる。
 - ・ 企業の担当者に対して支援をしている様子を撮影し、それにスーパーバイザーによるコメントを付加した動画を視聴させ、実践場面における企業に対する支援スキルを習得させる。
 - ・ 障害者雇用の課題を社内で抱え込まずに支援機関等を利用することを勧めたり、他の企業と情報交換できる場を企業の担当者に案内したりする等、企業の担当者に地域資源の活用を促すことの重要性を理解させる。
 - ・ 職務の切り出しのための支援や社内の障害者雇用への理解促進の支援を行うために必要なスキルを習得させる。
 - ・ 企業担当者のメンタルヘルスに係る支援の必要性の理解と基礎的知識を習得させることも必要との指摘もあった。
- 障害者のライフステージごとに必要な支援の内容は変化していくため、障害者の年齢や勤続年数に応じた必要な支援の内容についても盛り込むべき。
- 特別支援学校を卒業したての年齢の者については、心理面でのサポートも必要であるため、青年心理学も内容に含めることも考えられる。
- 一緒に働く従業員に広く障害者雇用について理解を得られるよう、企業内での理解促進のための支援ノウハウについても内容に含めることが必要と考えられる。
- 就労の現場でICTのツールを上手く活用することで就労の可能性や就労の質が向上することから、障害者の就労に役立つICTのツールの基礎的知識も内容に含めることが望ましい。
- 障害種別ごとの研修の実施については、基礎的研修、職場適応援助者養成研修、その上のスキルアップ養成研修において、それぞれ階層的に扱うことも考えられる。基礎的研修や職場適応援助者養成研修では主な障害における障害特性による職業生活上の課題とその対応方法について扱い、上位研修において、より人数の少ない障害種別や対応が困難な内容を扱うことが望ましいとの考え方もある。

「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」 基礎的研修に関する主な意見

③. 受講を必須とする者の要件

- 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者が最優先と考えられる。
- 就労系障害福祉サービスの事業所のうち、就労移行支援事業の就労支援員と就労定着支援事業の就労定着支援員については基礎的研修の受講を必須とすべき。
- 就労系障害福祉サービスの実施事業所の全ての支援担当者が受講すべきとの意見もあったが、全国の就労系障害福祉サービスの実施事業所数を考えると、直ちに全ての事業所の支援員に受講させることは現実的ではない。
- 就労継続支援A型及びB型事業所の支援員を含むそれ以外のすべての支援員については、将来的に受講必須を検討する（※報告書本文からの抜粋）。
- 受講者の分散のために、例えば、受講を要件とする専門人材として配置されてから3年以内に受講するようにするなどの措置が考えられるほか、受講に係る目標を定めて受講を促したりするなどの方策が考えられる。
- 受講を義務付ける対象者の範囲の検討に当たっては、必要となる十分な受講機会と研修の質を確保するという観点も重要であり、その範囲を一定絞るなどの対応を考える必要がある。
- 就労支援に係る経験の年数等によっては基礎的研修の受講を免除するほか、社会福祉士や精神保健福祉士等の資格所持者については基礎的研修の一部講義の受講を免除すべき。
- 職場適応援助者養成研修や就業支援担当者研修の受講に当たり、基礎的研修の受講修了をその受講要件とすることが考えられる。
- 企業の障害者雇用の担当者については、別途、障害者職業生活相談員認定講習が設定されているが、これについては基礎的研修とは別に考える必要がある。

④. 受講を必須とする者の規模感を踏まえた研修実施体制

- 講習の質を確保しながら、オンライン方式の研修も検討し、必要に応じてハイブリッドでの研修を行うなど実施方法を工夫することで、より多くの基礎的研修の受講枠を確保する等、更に検討を進めていくことが必要。
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構のみでは体制的に不十分である可能性もあることから、研修の質の担保に留意しつつ、量的な観点からも、民間機関の活力を活用していくべきである。例えば、現在の職場適応支援者養成研修を実施している団体等での実施も考えられる。
- 民間機関を活用する場合、機関によって内容に偏りや質に差が生じないように留意した上で認定の仕組みを設けることが必要である。また、民間機関の実施機関の認定や研修の実施にあたっては高齢・障害・求職者雇用支援機構がセーフティネット機能を果たしていくことが望まれる。
- 認定を受けた機関においては、受講者の満足度等を把握することを通じて研修実施に係るPDCA管理を自ら行い、研修の質の向上に努めることが重要である。このため、研修実施結果等について実施主体を評価し、それに対してインセンティブを付与するといった仕組みを検討する必要がある。

「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」 基礎的研修に関する主な意見

⑤. 受講を必須としない者の受講機会の確保

- できるだけ幅広い者が受講できるよう門戸を広げるべきである。
- 雇用・福祉分野に加えて、医療機関や教育現場が担う役割も大きいことから、医療機関の者や教育関係者を積極的に受け入れることも重要。
- 職業訓練分野においては委託訓練を実施している民間事業者の担当者等、そのほか行政機関の雇用や福祉担当部署の職員についても基礎的研修の受講が必要ではないか。
- 生産活動を行っている生活介護事業所の担当者なども、それを利用している障害者の就労の可能性という観点からは、今後議論が必要との意見があった。
- 教員に対する研修と基礎的研修を相互に受講出来るようにするなどの連携を図ることが必要であるという指摘もあった。
- 地域によっては就労移行支援事業所がなく、例えば就労継続支援事業の実施事業所が当該事業所の役割を担っている場合もあるため、地域性を考慮して、運用上、このような代替的な役割を担っている事業所の支援員を優先して受講させるといった視点も必要。

⑥. 研修実施手法

- 講習の質を確保しながら、オンライン方式の研修も検討し、必要に応じてハイブリッドでの研修を行うなど実施方法を工夫することで、より多くの基礎的研修の受講枠を確保する等、更に検討を進めていくことが必要（再掲）。
- 質を担保するため、例えば座学だけではなく実践的な内容を取り入れる等の実施方法の工夫が必要。例えば、次のような内容が考えられる。
 - ・各就労支援の現場見学・実習及びそれを踏まえたレポートの提出
 - ・企業担当者との交流
 - ・難病、発達障害等の多様な障害種別に係る知識や対応スキルを付与するグループディスカッション、事例検討
- 受講の意欲向上のために筆記試験やロールプレイ等による習熟度の確認を研修終了後に実施すると効果的
- 新たに基礎的研修の受講を必須とした場合、当該報酬加算は廃止した上で、基礎的研修の上に位置づけられる研修の受講に係る報酬加算を新たに創設することで、上位の研修の受講を勧奨すべきである。
- 基礎的研修の受講後にグループワークや情報共有など、受講者間の相互交流の場を設けると効果的であると考えられる。その際、企業や医療機関の者等も含めた様々な分野の者との意見交換できる仕組みがあるとよい。