

## 基礎的研修における論点を踏まえた方向性

**1. 基礎的研修を修了した人材の仕上がり像について**

- 基礎的研修を修了した人材の仕上がり像は、次の方向としてはどうか。
    - ・ 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。
    - ・ 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支援ができる。また、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のニーズを踏まえた上で、同じ方向を見ることが出来る。
- ※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。
- ・ 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、企業と連携して支援していくことができる。
  - ・ 就業支援担当者研修を受講していなくても、基礎的研修を修了すれば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とする。

**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は、現行の就業支援基礎研修のカリキュラムに加えて、次のような知識、スキルの習得を可能とする内容としてはどうか。
  - ・ 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、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、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、次のことに留意して検討してはどうか。
  - ・ 基礎的研修の内容を導入部分の限定的なものとはせず、雇用と福祉の分野横断的な視点を持てるよう、一定のレベルを目指すべきではないか。
  - ・ 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はないか。その上で、上位の階層的研修においては、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はないか。
  - ・ 現行の就業支援基礎研修は福祉分野の人材に雇用について教える比重が大きいため、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といった観点も含めるべきではないか。
  - ・ 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、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障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修については、より高度な内容とすべきではないか。
  - ・ 「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はないか。
  
- 研修期間についてどう考えるか。
  - ・ 支援の担当者が現場を空けることに係る負担を考慮し、集合形式での研修は3日以内とすべきではないか。

### 3. 受講を必須とする者の要件について

- 基礎的研修の受講を必須とすべき者は、以下のとおりとする。
  - ・ 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の取扱いについてどう考えるか。
  - ・ 障害者就業・生活支援センターの生活支援担当者を加えるべきとの意見があった。
  
- 受講までの猶予期間について3年以内としてはどうか。
  - ・ 受講者の分散等のために、受講を要件とする専門人材として配置されてから3年以内に受講する措置を設けるべきという意見があった。

- 受講を必須とする者に対する免除等についてどう考えるか
  - ・ 現行の就業支援基礎研修を受講した者や新たに実施する基礎的研修を前職で受講した者についても、最新の状況を学ぶために受講の免除はしない方向としてはどうか。
  - ・ 就労支援の経験が一定以上ある者や PSW 等の資格保持者については、必要な科目を選択して受講できるようにしてはどうか。
  
- 職場適応援助者養成研修及び就業支援担当者研修との整理についてどう考えるか。
  - ・ 基礎的研修の受講修了を受講要件とすることとしてはどうか。
  - ・ 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認定講習のいずれかを受講していればよいこととしてはどうか。
  - ・ 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はないか。

#### 4. 受講を必須とする者の規模感について

- 受講を必須とする者を就労支援員、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とした場合、さらには基礎的研修の修了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で 11,300 人（推定）。
  - ・ あわせて、障害者就業・生活支援センターの生活支援担当者を加えると 11,800 人（推計）。
  - ・ 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、2 年以内の受講を義務付けた場合は年間 5,900 人に対する受講機会の確保が必要。

#### 5. 受講を必須としない者の受講機会の確保について

- まずは上記 3 の者を受講必須とした上で基礎的研修の実施状況を見つつ、将来的には就労系障害福祉サービスの実施事業所のその他の職員や医療機関の者、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対象を拡大する方向で検討することとする。
  
- 受講を必須とする者以外の優先受講についてどう考えるか（代替的役割

を果たす機関等に対する対応等)

- 受講が必須となっていない者に対する受講促進策についてどう考えるか(重点的に受講を促す者、周知方法等)。

## 6. 研修実施手法について

- 基礎的研修の質を確保しつつ、知識付与型の内容はオンライン(オンデマンド方式)を活用することとし、意見交換や事例検討等は集合により実施することとする。
- 一部をオンラインにより実施する場合、受講の確認や習熟度の確認を行う方法はどのようなものが考えられるか。
- 実践的な内容として導入すべき研修手法についてどう考えるか(例えば、企業に対する支援スキルの習得のために、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る等)。