

## ①. 受講した人材の仕上がり像

- 企業での就労を支援することに重点を置いて考えられるようなアセスメントの視点、求人とのマッチングや就職後のフォローアップ等において企業と連携して支援していく視点をしっかりと身に付けられるようにすべき。

## ②. カリキュラムに盛り込むべき内容

- 基礎的研修で網羅的な内容を習得させるのか。それとも上位の階層研修でケース検討を盛り込むなど、アフターフォローをしていくのかは議論が必要である。悉皆である基礎的研修受講後に受講する研修の受講にストップをかけてしまわないようにすべき。
- 基礎的研修の受講を必須とすることで、その後に受講する上位の研修の受講の足かせになってしまわないようにすべきであるが、基礎的研修が基礎だけを押しやる研修になってしまうと、雇用と福祉の分野横断的な内容とするとの目的からはやや物足りない。福祉と雇用の共通言語を持てるような内容にすべき。
- 現行の研修を受講した経験があるが、就業支援基礎研修は障害の基礎的な特性、求人とのマッチング、就職後の企業での支援のプロセスに沿った内容となっており、無駄なものはなかった。他の研修と同じ項目のものもあるが、テーマは同じであっても異なる視点で違った内容であり、勉強になった。また、企業の視点に関するカリキュラムも有効であった。加えたらよい内容としては、ハローワークとの連携など、他の機関との連携に関する内容があるとよかった。
- ケース検討などは、現場経験を積んでからの方が良い場合も多く、基礎的研修ではなく、上位の研修で盛り込むべきではないか。
- 就業支援基礎研修では、障害特性の説明は、障害者雇用促進法の障害の範囲がベース。障害福祉においては、非常に裾野が広い障害定義の中で障害理解というのをもやっている。そこはどのように調整するのか。例えば難病の範囲も指定難病以外も含めると相当幅が広い。障害福祉のように横断的に基礎的研修で触れようとするとは相当のボリュームになる。
- 現行の就業支援基礎研修は福祉分野の人材に対して、雇用について教える割合が大きい。企業就業している障害者の生活支援をどう行っていくのか、福祉から雇用だけではなく、雇用から福祉にどうつなげていくのかとの観点も必要である。就労定着支援事業所だけでなく、生活支援に関してももっと研修が必要である。福祉分野の者が就労支援をやっていこうという色が濃いですが、逆のベクトルも必要であり、今後、作業部会の中で議論できたらいい。
- 就職した後の生活の変化やライフステージに応じて定着支援の内容が変わってくる。企業側が障害者とともに働き続けることのために必要な視点であり、ライフステージに応じた生活の変化なども基礎的研修の中で触れていくことは大切である。企業と同じ目線でもって支援していくことが大切であり、キャリア自立をどう考えていくべきか扱うべき。
- 研修の期間は、現場の感覚では3日以上、職員が現場を空けることは負担が大きい。サービス管理責任者の養成研修と照らして考えても、3日間が上限ではないか。

# 「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生活支援担当者に関しては、現行では当該者に対する研修が何も用意されていないため、基礎的研修の受講対象とすべき。
- 障害者就業・生活支援センターの生活支援担当者は都道府県の助成によって、配置人数が異なるが、生活支援担当者を受講必須とすると相当の人数になる。
- 障害福祉の分野において、就労に関しても専門コース別研修が検討されているが、こちらにもコミットしてもらえるとよい。
- 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者は、基礎的研修を受講した後でないと、就業支援担当者研修が受けられなくなることは問題である。就業支援担当者は1人で企業を回ったりする必要があるため、就任から就業支援担当者研修の受講までの間に何年も空白ができることは問題である。悉皆受講とさせる基礎的研修の受講が足かせとなり、基礎的研修受講後に受講する研修の受講の妨げとなることは避けるべきである。
- 障害者就業・生活支援センターの生活支援担当者にも基礎的研修を受講させるべきと考える。
- 受講を必須とする者のうち、過去の受講状況を踏まえて、受講を一部免除とするかどうかについては、就労支援は時代とともに変わってくることから、何があれば受講を免除するかの判断が難しいため、漏れがないよう受講免除はしなくていいのではないかと考える。
- 支援の経験者は全ての科目を受講するのではなく、希望に応じて選択できる科目があるといい。
- 受講を必須とすべき者については、段階的に対象層を広げていくべきである。まずは、就労支援員や就業支援担当者等を受講必須とした上で、その後に就労継続支援サービスの職業指導員や生活支援員についてもいずれは広げていくべきだと考えるが、かなり人数が増えるし、リソースの問題もある。高齢・障害・求職者雇用支援機構に加えて、都道府県や民間機関のうち、これまで同様の研修を実施しているところにやってもらうといいのではないかと考える。

## 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

- 受講を必須とすべき者については、段階的に対象層を広げていくべきである。まずは、就労支援員や就業支援担当者等を受講必須とした上で、その後に就労継続支援事業の職業指導員や生活支援員についてもいずれは広げていくべきだと考えるが、かなり人数が増えるし、リソースの問題もある。高齢・障害・求職者雇用支援機構に加えて、都道府県や民間機関のうち、これまで同様の研修を実施しているところにやってもらうといいのではないかと考える。大阪府では独自に障害福祉サービス事業所向けの就労支援に関する研修を実施している（再掲）。

# 「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

- 受講を必須とすべき者については、段階的に対象層を広げていくべきである。まずは、就労支援員や就業支援担当者等を受講必須とした上で、その後に就労継続支援事業の職業指導員や生活支援員についてもいずれは広げていくべきだと考えるが、かなり人数が増えるし、リソースの問題もある（再掲）。

## ⑥. 研修実施手法

- オンライン（オンデマンド）を活用することで、知識付与は効率よくできるものと考えられる。事例検討など地域の中で学ぶべきこと、グループワークを通して学ぶこと、これらについては実際に顔を突き合わせて学び合わないといけないため、集合形式が望ましい。オンラインと集合形式の線引きをどこにするか議論すべきである。
- 対面での支援が前提となることを踏まえると、研修を全てオンラインとはせず、対面の部分は残すべきである。
- オンラインで実施した場合、受講しているかの確認が大変になる。オンラインにより受講枠は増やせるが、対面支援であることを考えると、オンライン化については議論が必要である。