

基礎的研修における論点に関する議論の整理（案）

1. 基礎的研修を修了した人材の仕上がり像について

- 「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」（以下「検討会」という。）及び「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、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ると、
- ※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。
- の重要性が指摘されている。
- 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、
- も重要であるという意見があった。
- これらの指摘を踏まえ、障害者就労を支える人材育成においては、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してはどうか。

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、これまでの議論において、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はないか。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（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、共通する内容については、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。

- 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のほか、様々な意見があった（詳細については別添参照）。

また、障害福祉サービスの実施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の方向性を確認したが、2日間（765分～840分）という意見もあった。
- これらの意見等を踏まえた上で、基礎的研修において習得を目指す知識・スキル等やそのレベル、仕上がり像も考慮しつつ、改めてカリキュラムに盛り込むべき内容や時間配分等のイメージについて検討してはどうか。

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
- 検討会及びWG、さらに本作業部会においても、上記の者を第1段階として、さらに、就労系障害福祉サービスの実施事業所のうち、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も受講を必須とする者として拡大していく必要があるという意見があった。
- 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年以内としてはどうか。
- その上で、特に、検討会においては、障害者就業・生活支援センターが

地域の基幹的役割を今後担うことが求められていることや、本作業部会においては、本事業（就業支援部分）が国の委託事業であることを鑑み、当該機関の者は可能な限り、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との意見があった。

- 受講を必須とする者に対する免除等については、現行の就業支援基礎研修や基礎的研修等の受講者、就労支援の経験のある者、一定の資格保持者について、その取扱いに対して様々な意見があった。

（現行の就業支援基礎研修や基礎的研修等の受講者）

- ・ 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との意見があった。
- ・ 一方で、受講後に実務経験があれば受講免除としてはどうかとの意見もあった。
- ・ また、基礎的研修を受講した者が配置転換や転職により、新たに基礎的研修の受講が必須となっている専門人材となった場合については、前職での受講から2年以上経過している場合は、最新の状況を学ぶために再度、基礎的研修を受講させるべきとの意見があった。

（就労支援の経験のある者）

- ・ 就労支援の経験が一定以上ある者は一部の科目を免除してもいいのではないかと意見があったが、経験の客観的な判断がつけられないものは免除の対象とすべきではないとの意見もあった。

（資格保持者）

- ・ 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との意見があった。
- ・ 一方で、障害特性の理解だけでなく、就労支援に必要なアプローチ方法を理解していることが必要であることから、就労支援の実務経験がない場合は資格保持者も全ての科目を受講すべきとの意見もあった。

- これらの意見等を踏まえた上で、基礎的研修において習得を目指す知識・スキル等やそのレベル、仕上がり像、カリキュラムに盛り込まれる内容にも照らしつつ、受講免除をどのような範囲とすることが適当か検討してはどうか。

- 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、

本作業部会では、

- ・ 基礎的研修の受講を要件とする場合は、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。

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、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となる。
- これに加え、将来的には、就労系障害福祉サービスの実施事業所のうち、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がある中で、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。
- さらには、検討会及び WG においては、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、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ことについても意見があったところである。
- こうした中で、受講を必須とする者以外の優先受講（代替的役割を果たす機関等に対する対応等）や受講が必須となっていない者に対する受講促進策（重点的に受講を促す者、周知方法等）について何か必要な対応はあ

るか。

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との意見があった。
- 民間機関の活用については、本作業部会でも重ねて意見があったところ、一方で、質の担保の観点から、例えば、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してはどうかとの意見があった。
- その上で、職場適応援助者養成研修の受講を前提として、基礎的研修を受講する者に対しては、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を可能としてはどうかとの意見があった。
- 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オンライン講座を活用し、基礎的研修の集合研修部分を職場適応援助者養成研修とセットで行うということも考えられるのではないかといった意見もあった。

6. 研修実施手法について

- 研修実施手法については、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、知識付与型の内容はオンラインを活用することを可能とする一方で、意見交換や事例検討等は集合により実施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いう意見があった。
- 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行われるのではなく、業務の一貫として各施設の管理の下で行われるようにする必要があるという意見があった。