

## 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（案）

- 「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ること、

※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、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。
- また、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。
- さらに、検討会及びWGにおける議論同様、受講を必須とする者については、上記の者を第1段階として、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。
- 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。

## 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）