

[別添1]

基礎的研修のカリキュラム案に対する意見整理

実施方法	No	科目	形態	内容	時間(分)	備考	意見
オンライン	① 追加	就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策	講義	<p>○就労支援の理念と目的(支援者としての共通した目的、福祉的就労と一般就労)</p> <p>○障害者福祉施策(就労系障害福祉サービス)の体系や概要</p> <p>○国の障害者雇用施策の体系や各種制度</p> <p>○国の障害者雇用の状況</p> <p>○雇用施策と福祉施策との連携(福祉・教育・医療から雇用への流れ)</p> <p>○就労支援の基本的な考え方(働くことの意義の理解、就労支援の視点、支援者の役割と資質、企業の視点の理解)</p>	60 →90	<p>○職場適応援助者養成研修(以下「養成研修」という。)の導入の科目「職業リハビリテーションの理念」の内容を追加。</p> <p>○「障害者福祉施策(就労系障害福祉サービス)の体系や概要」において、障害者総合支援法及び就労系障害福祉サービスの概要について解説。</p>	<p>・知識付与型コンテンツはオンデマンド中心としても問題ないが、できれば合間に理解度チェックを入れて、小刻みに学びを復習できるような仕様だとよい。また、最後に習熟度テストを実施し、それらを提出する方式とするなどして、知識の定着を図れるような工夫もセットで考えられるといい。</p> <p>・90分→60分に短縮</p> <p>・ライブ形式</p> <p>・集合またはオンライン</p> <p>・90分→オンライン45分+集合60分(計105分)で実施。</p>
オンライン	②	支援のプロセスⅠ(インターク～職業準備性の向上のための支援)	講義	<p>○就労支援のプロセスと手法(支援の基本的姿勢、アセスメントから一般就労への移行の過程)</p> <p>○インターク、アセスメント、プランニング</p> <p>○職業準備性の考え方、職業準備性の向上のための支援</p> <p>○支援事例</p>	120 →90	<p>○「就労支援の基本的な考え方」は科目①に移動。</p> <p>○【演習】は新規の科目⑪「アセスメントの基礎」に移動。</p>	<p>・知識付与型コンテンツはオンデマンド中心としても問題ないが、できれば合間に理解度チェックを入れて、小刻みに学びを復習できるような仕様だとよい。また、最後に習熟度テストを実施し、それらを提出する方式とするなどして、知識の定着を図れるような工夫もセットで考えられるといい。</p> <p>・当科目にて扱った内容やポイントが集合型演習に活かされる点にも触れるなどして、視聴者の注意を維持できるとよい(例えば、この視聴自体を集合型の演習日1週間前後と推奨するなど効果的な方法の1つ)</p> <p>・90分→60分に短縮</p> <p>・集合で実施</p> <p>・90分→60分に短縮</p> <p>・集合で実施</p> <p>・90分→60分に短縮</p>
オンライン	③	支援のプロセスⅡ(求職活動支援～定着支援)	講義	<p>○就職のための支援(ハローワークの活用、企業開拓、企業へのアプローチ等)</p> <p>○職場定着・雇用継続のための支援(障害者・企業双方への支援、実施方法、留意事項、福祉施策の活用や連携)</p> <p>○加齢等に伴う雇用から福祉への移行</p> <p>○支援事例</p>	120 →90	<p>○「福祉施策の活用や連携」において、就労系福祉サービスに加え、グループホームなど他の福祉サービスについても解説。</p> <p>○「加齢等に伴う雇用から福祉への移行」において、雇用から福祉または福祉から雇用への行き来について解説。</p> <p>○【意見交換】は新規の科目⑮「地域における就労支援の取組」に移動。</p>	<p>・知識付与型コンテンツはオンデマンド中心としても問題ないが、できれば合間に理解度チェックを入れて、小刻みに学びを復習できるような仕様だとよい。また、最後に習熟度テストを実施し、それらを提出する方式とするなどして、知識の定着を図れるような工夫もセットで考えられるといい。</p> <p>・当科目にて扱った内容やポイントが集合型演習に活かされる点にも触れるなどして、視聴者の注意を維持できるとよい(例えば、この視聴自体を集合型の演習日1週間前後と推奨するなど効果的な方法の1つ)</p> <p>・90分→60分に短縮</p> <p>・集合で実施</p> <p>・90分→60分に短縮</p> <p>・集合で実施</p> <p>・90分→60分に短縮</p>
オンライン	④	就労支援機関の役割と連携	講義	<p>○就労支援を実施している機関の役割と業務内容(ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労系障害福祉サービス(就労移行支援事業所等)、医療機関、教育機関等)</p> <p>○就労支援ネットワークについて(ネットワークの重要性、ネットワークの構造・構築の手順等)</p> <p>○ネットワークを活用した支援事例</p>	120 →90	<p>○就労系福祉サービスや医療機関、教育機関についても、その役割や業務内容を具体的に解説。</p> <p>○【意見交換】は新規の科目⑮「地域における就労支援の取組」に移動。</p>	<p>・知識付与型コンテンツはオンデマンド中心としても問題ないが、できれば合間に理解度チェックを入れて、小刻みに学びを復習できるような仕様だとよい。また、最後に習熟度テストを実施し、それらを提出する方式とするなどして、知識の定着を図れるような工夫もセットで考えられるといい。</p> <p>・当科目にて扱った内容やポイントが集合型演習に活かされる点にも触れるなどして、視聴者の注意を維持できるとよい(例えば、この視聴自体を集合型の演習日1週間前後と推奨するなど効果的な方法の1つ)</p> <p>・90分→60分に短縮</p> <p>・集合またはオンライン</p> <p>・90分→60分に短縮</p> <p>・90分→60分に短縮</p>

実施方法	No	科目	形態	内容	時間(分)	備考	意見
オンライン	⑤ 追加	障害特性と職業的課題Ⅰ (身体障害、高次脳機能障害、難病)	講義	○身体障害・高次脳機能障害・ 難病 の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、支援事例	60	○「難病」を追加し、取り扱う範囲を拡大。 ○ICTツールや就労支援機器の活用について、障害特性に即して解説。	<p>・各種障害の特性はもちろんのこと、実際の支援現場で見られる疾病性・事例性に着目して学習することで知識の定着が図れる要素が強い科目であると考えられる。</p> <p>また、特性に沿った支援の在り方などは、具体的なニュアンスや講師を担当する方の実践知を含めて伝達していただくことで、理解が深まると考える。</p> <p>・福祉と雇用の連携強化という観点で考えると、異業種から福祉職に転職してきた人材も、このあたりは具体的なイメージをもって学習できることが効果的であると思われる。</p> <p>・ライブ配信においては、講師への投げかけに対してZoom上のチャットでコメントしてもらい、リアクションでの反応を促す、ブレイクアウトルームを活用してグループワークやシェアワークを行う、といった機能の活用によって、対面と同等の質の担保にもなり、受講者の集中の維持にもつながる。</p> <p>また、グループワークでの議論内容をGoogleスプレッドシート等の同時確認可能なツールに記載することで、講師側はリアルタイムで議論の内容を追える、受講者はいつでも他受講生の意見にも目を通せるようになるなど、オンラインだからそのメリットを活用することで、対面以上の相互学習の活性化にも期待ができる。</p> <p>・3コマ(計180分)を統合して、120分(前後半各60分)。</p> <p>・障害特性や課題の説明に終始せず、職場での課題への対処法や合理的配慮の提供の視点を合わせて説明。</p>
オンライン	⑥	障害特性と職業的課題Ⅱ (知的障害、発達障害)	講義	○知的障害・発達障害の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、支援事例	60	※養成研修、障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修(以下「担当者研修」という。)においては、本科目の内容を踏まえ、より高度な専門性を要するケースへの対応方法などについて解説。	
オンライン	⑦	障害特性と職業的課題Ⅲ (精神障害)	講義	○精神障害の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、支援事例	60		
オンライン	⑧	労働関係法規の基礎知識	講義	○労働契約上の留意点(労働契約の締結、労働時間、休憩、休日、賃金、解雇等) ○法律上企業等に加入が義務づけられている労働保険・社会保険(労災保険、雇用保険)	60		<p>・知識付与型コンテンツはオンデマンド中心としても問題ないが、できれば合間に理解度チェックを入れて、小刻みに学びを復習できるような仕様だとよい。また、最後に習熟度テストを実施し、それらを提出する方式とするなどして、知識の定着を図れるような工夫もセットで考えられるといい。</p> <p>・ライブ:質疑応答が必要</p> <p>・集合またはオンライン</p>
オンライン	⑨ 新規	企業に対する支援の基礎	講義	<p>○企業で働くとは</p> <p>○企業を支援することの重要性</p> <p>○障害者雇用をめぐる企業を取り巻く状況</p> <p>○企業支援のプロセス及び支援手法(企業情報・ニーズの把握、企業内での理解促進への支援、職務の切り出し、地域資源の活用)</p> <p>○企業支援の留意点(企業との信頼関係の構築、企業担当者のメンタルヘルスに関する支援等)</p>	60	<p>○企業支援に必要な心構えや支援のプロセス、基本的なスキルを解説。</p> <p>※養成研修、担当者研修においては、本科目の内容を踏まえ、職務分析や職務創出などのより実践的な内容について解説。</p>	<p>・ライブ配信においては、講師への投げかけに対してZoom上のチャットでコメントしてもらい、リアクションでの反応を促す、ブレイクアウトルームを活用してグループワークやシェアワークを行う、といった機能の活用によって、対面と同等の質の担保にもなり、受講者の集中の維持にもつながる。</p> <p>また、グループワークでの議論内容をGoogleスプレッドシート等の同時確認可能なツールに記載することで、講師側はリアルタイムで議論の内容を追える、受講者はいつでも他受講生の意見にも目を通せるようになるなど、オンラインだからそのメリットを活用することで、対面以上の相互学習の活性化にも期待ができる。</p> <p>・福祉と雇用の連携強化という観点で考えると、福祉サイドの支援者が企業に入っていき際の支援の在り方や姿勢、またコミュニケーション手法について、知識だけでなく温度感やニュアンスを含めて知り、それらの学習を強化していく必要があるため、ここはライブ配信とする方が研修目的にもフィットしていると思います。</p> <p>・⑬「企業における障害者雇用の実際」と統合(計120分)し、講義50分+演習100分(計150分、集合形式)。</p> <p>・オンラインライブ形式</p> <p>・集合またはオンライン</p> <p>・集合形式</p>
オンライン	⑩ 新規	ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援	講義	<p>○就労支援におけるケースマネジメントの重要性</p> <p>○生活支援・家族支援の進め方(支援方法、対応例)</p> <p>○生活支援・家族支援における企業と支援機関の役割分担と連携</p> <p>○ライフステージや生活の変化に対応した支援の必要性</p>	60	<p>○養成研修の科目「ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援」の内容を追加。</p> <p>○福祉サービスの活用を含む、職場定着に向けた生活支援・家族支援について解説。</p>	<p>・ライブ配信においては、講師への投げかけに対してZoom上のチャットでコメントしてもらい、リアクションでの反応を促す、ブレイクアウトルームを活用してグループワークやシェアワークを行う、といった機能の活用によって、対面と同等の質の担保にもなり、受講者の集中の維持にもつながる。</p> <p>また、グループワークでの議論内容をGoogleスプレッドシート等の同時確認可能なツールに記載することで、講師側はリアルタイムで議論の内容を追える、受講者はいつでも他受講生の意見にも目を通せるようになるなど、オンラインだからそのメリットを活用することで、対面以上の相互学習の活性化にも期待ができる。</p> <p>・支援場面を想定した対応例などは、実際の声掛けや介入の在り方などの具体的なニュアンスも含めて学習できた方が、実践にも活かしやすく学習効果も高いと考えられます。</p> <p>・⑫ケーススタディと⑮地域における就労支援の取組と統合(計240分)し、事例研究120分(集合形式)。</p> <p>・講義といくつかの思考法を活用したグループワークによる課題解決単元とする。</p> <p>・オンラインライブ形式</p> <p>・削除</p> <p>・集合形式</p>

実施方法	No	科目	形態	内容	時間(分)	備考
集合	⑪ 新規	アセスメントの基礎	講義 演習	<p>【講義】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○アセスメントの目的と心構え ○実施手法と留意事項 ○結果の分析ポイントと活用の仕方 <p>【演習】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○グループワーク。 ○モデル事例に即して、アセスメントにおける対象者への聞き取りや観察の内容について検討。 また、把握した情報に基づき、対象者の就労に向けた課題や支援のポイント・方法について整理。 	120	※養成研修においては、本科目の内容を踏まえ、アセスメントの結果を踏まえた支援計画の作成方法などについて解説。
集合	⑫	ケーススタディ	ケーススタディ	<p>【ケーススタディ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○グループワーク。 ○モデル事例の内容に基づき、対象者や企業、家族への支援の内容や関係機関との連携などについて検討。 <p>【解説】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○モデル事例に即した、支援の内容や方法のポイント、支援実施上の留意点など。 	150 →120	
集合	⑬	企業における障害者雇用の実際	講義	<ul style="list-style-type: none"> ○企業の障害者雇用の担当者からの講義。 ・企業における障害者雇用の考え方や実際(従事している職務の内容、雇用管理の方法、職場内支援体制等)。 ・企業が求める人材(採用時に重視すること、雇用継続に向けて重視すること等)。 ・支援者に求めること。 	90 →60	○地域における、企業の障害者雇用の実際について理解を深められるようにする。
集合	⑭ 新規	相談技法の基礎	講義 演習	<p>【講義】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○相談を行う上での基本的態度や傾聴等の相談技法等。 <p>【演習】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○グループワーク、ロールプレイ。 ○相談場面などを設定し、支援者と対象者の役割を経験。 	120	○対象者との信頼関係の構築や対象者の思い・考えなどを話しやすくするための方法について理解を深められるようにする。
集合	⑮ 新規	地域における就労支援の取組	意見交換	<p>【意見交換】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○グループワーク。 ①受講者の所属機関における各種支援の取組 ②関係機関との連携、ネットワークの活用状況 ・①②に関連するテーマについて意見交換。 	60	○地域における、社会資源やその活用方法などについて理解を深められるようにする。
合計時間 900分→1,200分(うちオンライン想定720分、集合形式想定480分)						

意見
<ul style="list-style-type: none"> ・オンデマンド視聴している科目の内容から、本演習のポイントとなる要素を抜き出すなど、復習も兼ねた時間を入れると効果的。 ・ブレンデッドラーニング(ブレンド型学習)と呼ばれる手法に近いですが、オンデマンドにて学習した内容の討論や資料の深堀ができると、知識のアウトプットにもなり、応用力も身に付く可能性が高くなると考えられる。 ・講義50分+演習100分(計150分) ・集合形式により演習を実施 ・90分→60分に短縮
<ul style="list-style-type: none"> ・オンデマンド視聴している科目の内容から、本演習のポイントとなる要素を抜き出すなど、復習も兼ねた時間を入れると効果的。 ・ブレンデッドラーニング(ブレンド型学習)と呼ばれる手法に近いですが、オンデマンドにて学習した内容の討論や資料の深堀ができると、知識のアウトプットにもなり、応用力も身に付く可能性が高くなると考えられる。 ・⑩ケースマネジメントと⑮地域における就労支援の取組と統合(計240分)し、事例研究120分(集合形式)。 ・講義といくつかの思考法を活用したグループワークによる課題解決単元とする。 ・分野別での実施が望ましい。またファシリテーターの存在が必須。 ・講義+グループワークで実施。 ・基礎的研修では実施せず上位研修へ。
<ul style="list-style-type: none"> ・⑨「企業に対する支援の基礎」と統合(計120分)し、講義50分+演習100分(計150分、集合形式) ・基礎的研修では実施せず上位研修へ。
<ul style="list-style-type: none"> ・基礎的研修では実施せず上位研修へ。 ・削除 ・基礎的研修では実施せず上位研修へ。
<ul style="list-style-type: none"> ・オンデマンド視聴している科目の内容から、本演習のポイントとなる要素を抜き出すなど、復習も兼ねた時間を入れると効果的。 ・ブレンデッドラーニング(ブレンド型学習)と呼ばれる手法に近いですが、オンデマンドにて学習した内容の討論や資料の深堀ができると、知識のアウトプットにもなり、応用力も身に付く可能性が高くなると考えられる。 ・⑩ケースマネジメントと⑫ケーススタディと統合(計240分)し、事例研究120分(集合形式)。 ・講義といくつかの思考法を活用したグループワークによる課題解決単元とする。 ・基礎的研修に含める必要あるか。 ・意見交換→講義+グループワークで実施。 ・基礎的研修では実施せず上位研修へ。
<ul style="list-style-type: none"> ・集合研修の冒頭に、オンラインで実施したカリキュラムのポイントをまとめた資料を使って、振り返りのコマを創設