

基礎的研修シラバス（案）に関する意見集約(抜粋版)

【科目についてのご意見】

1. 就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用施策・福祉施策

ご意見（内容の過不足、重点を置くべき点など）	ご意見に対する対応
障害者基本法について、一言触れておいた方がよい。	○「1 就労支援の理念と目的」の「就労支援の理念と目的」において、「共生社会の実現」に関連して障害者基本法を解説する。
「4 障害者雇用促進法の概要」において、第3条、第4条の基本的理念と第5条の事業主の責務は入れてほしい。	○「4 障害者雇用促進法の概要」において、障害者雇用促進法の第3条、第4条（基本的理念）及び第5条（事業主の責務）により、理念、事業主の責務について解説する。
「5 障害福祉施策の体系や概要」の中にある「就労系障害福祉サービスの概要」について、科目名『4 就労支援機関の役割と連携』の「1 就労支援機関の役割と業務内容」の中にも「就労系障害福祉サービス」があるため、内容に重複がないよう調整が必要。	○科目1の「就労系障害福祉サービスの概要」においては、「障害福祉サービスの体系」のサービス一覧を用いて全体を紹介する。 ○科目4の「1 就労支援機関の役割と業務内容」においては、各事業の概要（目的、内容、利用期間、対象者等）について解説する。

2. 就労支援のプロセス I

ご意見（内容の過不足、重点を置くべき点など）	ご意見に対する対応
<p>就業支援基礎研修における支援対象者は概ね「職業センター利用者像」だが、基礎的研修では「就労支援全体のプロセスの理解」が目的であり、支援対象者の設定も、もう少し前段からになるのか。研修で述べる対象者像、インタークやアセスメントがどの段階での実施を想定したものか等を整理できているとよい。</p>	<p>○対象者像は、一般就労への希望・意思が確認された段階からの者とする（特別支援学校在学中や就労系障害福祉サービス利用中の者等も含む）。</p> <p>○アセスメントの解説においては、障害者総合支援法の見直しの内容（就労選択支援（仮称））についても紹介する。</p> <p>○「2 就労支援全体のプロセス」において、就労支援全体のプロセスについて解説し、その各段階における就労支援機関と福祉機関の機能や役割についての基本的事項を解説する。</p>
<p>各科目が「準備」から「雇用→福祉」まで段階的に説明されると、各段階でどのような支援ができるとよいか、という視点で福祉と雇用の話を整理しやすいのではないか。</p> <p>（※別の質問事項に対していただいたご意見）</p>	<p>○就労パスポート（ナビブック）については、科目 11 の「2 アセスメントの実施方法と留意事項」の「アセスメントに活用できるツール」において紹介する。</p> <p>○なお、活用方法については上位研修である職場適応援助者養成研修（以下「養成研修」という。）の科目「アセスメントの視点と支援計画に関する理解」において解説する。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。）においても、アセスメント及び支援計画に関する科目を新たに設け、活用方法について解説する。</p> <p>○自己理解を促す支援の重要性については科目 11 の「1 アセスメントの目的と心構え」の「障害者本人と支援者の協同作業」において解説する。</p> <p>○なお、自己理解を促す支援の実施方法については上位研修である養成研修の科目「アセスメントの視点と支援計画に関する理解」において解説する。担当者研修においても、新設するアセスメント及び支援計画に関する科目において解説する。</p>
<p>就労パスポート（ナビゲーションブック）や、マッチングを検討する上での対象者の気づきや自己理解を促す支援の重要性等については、上位研修で取り扱うのか。</p>	

<p>他の科目と比べて内容が少ないが、「職業準備性の考え方」や「職業準備性向上のための支援」はどのような内容となるか。小項目を設けてはどうか。</p>	<p>○「職業準備性の考え方」では職業準備性の内容、考え方や留意点等について解説する。</p> <p>○「職業準備性向上のための支援」では職業準備性の向上を図るための方法とポイント、実際のプログラム等を解説する。</p> <p>○上記の内容等について小項目として追記する。</p> <p>※シラバスに反映</p>
<p>「目的・狙い」には職業相談が盛り込まれているが、実施内容に入っていない。ゼロステップの対象の方がインターク、アセスメント等の専門用語を把握する過程としては、職業相談がベースにあるため、「3就労に関する方向付けのための支援」の部分に「職業相談」の表現を追加した方がよい。</p>	<p>○本科目はプロセスについての解説となるため、「目的・狙い」の「職業相談や」を「インタークから」とする。</p> <p>○職業相談については、「2就労支援全体のプロセス」の「各プロセスにおける実施内容」に「方法」を追記し、すべてのプロセスに共通する方法の一つとして解説する。</p> <p>※シラバスに反映</p>

3. 就労支援のプロセスⅡ

ご意見（内容の過不足、重点を置くべき点など）	ご意見に対する対応
<p>「2 職場定着・雇用継続のための支援（※現「職場定着（職場復帰を含む）のための支援）」の部分に、「職場適応」の文言を入れるべきではないか。</p> <p>「職場適応援助者」の存在・役割等を伝え、「適応→定着 雇用継続」とした方がよい。</p>	<p>○「職場定着」と「雇用継続」は、同じ状態（働き続ける）を指しているため、本科目においては「職場定着」に統一する。</p> <p>○「職場適応」と「職場定着」の概念及びそれぞれの段階における支援の内容や留意点を解説する。また、併せて、「職場適応援助者」の役割等について解説する。</p> <p>○職場定着の流れで、休職からの職場復帰について、及び職場復帰支援について解説する。</p> <p>※シラバスに反映</p>
<p>職場適応と職場定着と並べて、小項目を追加し雇用継続のための支援（職場復帰支援）を入れてもよいのではないか。</p> <p>職場適応、職場定着、雇用継続のための支援はそれぞれ目的や支援は異なると思われるが、一見すると似たような言葉が並んでいて違いがわかりづらくも感じる。研修実施者がそれぞれの支援の違いをきちんと認識して実施できるように小項目がある方がわかりやすいのではないか。</p>	
<p>復職、リワークについてはどこかに入るか。</p>	
<p>障害者総合支援法の見直し内容である一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用について、就職時の短時間から段階的に勤務時間を増やす場合、及び休職から職場復帰を目指す場合において、一時的な利用を法令上可能とする方向であるため、これらの説明を加えた方がよい。</p>	<p>○「1 就職のための支援」において、短時間から段階的に勤務時間を増やす場合における一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用について解説する。</p> <p>○「2 職場定着（職場復帰を含む）のための支援」において、休職から職場復帰を目指す場合における一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用について解説する。</p>
<p>「1 就職のための支援」の中に、「ハローワークの活用」とあるが、近年は有料職業紹介所（エージェント）等を利用するケースも増えている。有料職業紹介を推奨するという訳ではなく、ハローワーク活用以外（有料職業紹介所等）に触れる場面があってもよいのではないか。</p>	<p>○「ハローワークの活用」を「ハローワーク等の活用」とし、民間の職業紹介事業者等も含めて解説する。</p> <p>※シラバスに反映</p>

<p>「2 職場定着（職場復帰を含む）のための支援」の「福祉施策等の活用や連携」について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実際には、グループホーム等の他、ヘルパーの活用に加え、金銭管理（社協）、余暇支援、訪問看護等もある。そういった課題がある障害者の継続雇用を支える支援が地域にあり活用できること、どの関係機関と連携するとよいのかを知っておいてもらえるとよい。 ・「科目4 就労支援を支える関係機関の役割と連携」でどこまで触れるのか。「科目10 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」とも重複するため、重複感のないよう伝える目的と内容の整理が必要。 	<p>○生活面の支援サービスについての科目別の解説内容は別表のとおり。</p>
<p>「加齢等に伴う福祉への移行」について、加齢等に伴い、これまでと同じ働き方が難しくなった在職中の障害者に対する支援においては、まずは企業等での雇用継続に向けた支援が必要であり、雇用から福祉への移行のみを強調すべきではないことから、この項目は、「加齢等に伴う諸問題への対応」に変更した方がよい。</p>	<p>○「3加齢等に伴う雇用から福祉への移行」を「3加齢等に伴う諸問題への対応」とする。</p> <p>○加齢等に応じた働き方への対応として、勤務時間の短縮や職務の転換、職務再構成等、企業で働き続けるための支援について解説する。</p> <p>○障害者と企業双方の立場やその時々状況に応じた調整等を行うことの必要性を解説する。</p>
<p>「3加齢等に伴う雇用から福祉への移行（※現「加齢等に伴う諸問題への対応）」について、支援者の基本姿勢として、利用者と企業との利害を調整する立場であるという視点を持つことが重要。</p>	<p>○なお、科目1の「2就労支援の基本的な考え方」の「就労支援の視点」において、就労支援全体に係る視点として、「障害者個人と企業の双方に向けた支援を行う」ことを解説する。</p>
<p>各科目が「準備」から「雇用→福祉」まで段階的に説明されると、各段階でどのような支援ができるとよいか、という視点で福祉と雇用の話を整理しやすいのではないか。</p> <p>（※別の質問事項に対していただいたご意見）</p>	<p>※シラバスに反映</p>

別表 生活面の支援サービスについての科目別の解説内容

科目	内 容	備 考
科目 1	「5 障害者福祉施策の体系や概要」の「障害福祉サービスの体系」において、サービス一覧を用いて全体を紹介。	
科目 3	「2 職場定着（職場復帰を含む）のための支援」の「福祉施策等の活用や連携」において、職場定着支援にあたっては、課題の内容を踏まえて各機関が役割分担して対応することが効果的であることを解説。 その際には、就労支援機関のみでなく、その他の障害福祉サービス、医療機関、教育機関等生活面の支援を行う機関とも連携することを解説し、支援の一例（例：家族と離れて生活する場合にグループホームを利用）を紹介。	
科目 4	「1 就労支援機関の役割と業務内容」において、各機関で行っている主な支援サービス（目的、内容、実施（設置）主体、対象者、利用期間、利用方法等）を紹介。	
科目 10	「2 生活支援・家族支援の進め方」の「職業生活を維持するための生活支援・家族支援」において、金銭管理や余暇活動、医療管理等、様々な支援場面を紹介し、その実施支援機関やサービス（制度等）について解説。	職業生活において生じる様々な課題について、職場以外の場面で必要となる支援、それらの支援を行う関係機関、それらの関係機関が実施しているサービス（制度等）について紹介、解説する。

※研修における科目の実施順は、1→4→10→3となる予定。

4. 就労支援機関の役割と連携

ご意見（内容の過不足、重点を置くべき点など）	ご意見に対する対応
<p>「1 就労支援機関の役割と業務内容」の「その他」のところで、発達障害者支援センターや難病相談支援センターが記載されているが、地域センターでは「高次脳機能障害及びその関連障害に対する支援普及事業」における支援拠点機関も重要な関係機関として連携しているので、追加してもよいのではないか。</p>	<p>○「1 就労支援機関の役割と業務内容」の「その他」について、直接就労支援を行わない機関も含まれるため、「就労支援に係る機関」とする。</p> <p>○「就労支援に係る機関」において、高次脳機能障害の支援拠点機関を含む各障害に応じた専門支援機関を一覧として示す。</p> <p>※シラバスに反映</p>
<p>「1 就労支援機関の役割と業務内容」の「その他」に、聴覚障害や視覚障害の専門的な支援機関を入れた方がよい。</p>	
<p>「1 就労支援機関の役割と業務内容」について、全体像は全国共通（オンデマンド）でもよいが、地域性があるため、地域の実際の資源と結び付けられるためには、対面で地域ごとに実状を伝えられるよう工夫できるとよい。（ハローワークの専門援助部門の窓口の呼び名、配置されているサポーターやナビゲーター、その他関係機関の名称等、地域性がある）</p>	<p>○就労支援機関の地域性については、科目13の「意見交換」の冒頭において解説する。</p> <p>※科目13のシラバスに反映</p>
<p>「2 就労支援ネットワークについて」においては、例えば移行支援事業所の利用者がハローワークや障害者就業・生活支援センターとどう連携し、各機関がどのようなネットワークをすすめていったかなど、より実践的な事例で説明すると理解しやすいのではないか。</p>	<p>○雇用の各段階に応じた就労支援ネットワークについて、支援機関間の連携や役割分担等について理解しやすい事例を用いて解説する。</p> <p>※シラバスに反映</p>
<p>「2 就労支援ネットワークについて」について、初任者に具体的なイメージを持ってもらうためにも、就職前、就職後、離職後など各段階の連携イメージの説明をメインにして、その中で理論的なことを留意事項等として伝えると分かりやすいのではないか。</p>	

5～7. 障害特性と職業的課題Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ

ご意見（内容の過不足、重点を置くべき点など）	ご意見に対する対応
<p>（科目5、6、7）各60分×3 計180分の枠となっているが、まずは「障害者雇用促進法における障害者の範囲」という、「福祉・医療の範囲」での「障害」と「労働（雇用促進法）」における障害者の違いを整理することが必要ではないか。</p> <p>雇用現場では、「雇用率」つまり、「障害者手帳所持」からの障害者に対する理解が組み立てられている。そのためにも、まずは個別の障害特性を細かくするよりも、「障害者雇用における障害者の定義・位置づけ」という「大枠」を伝え、その後、収斂される「身体障害者手帳」「精神障害者保健福祉手帳」「療育手帳」という枠から障害種別や特性をとらえていく方が、基礎的研修としては理解しやすいのではないか。</p>	<p>○障害者雇用促進法における障害者の定義は、科目1の「4 障害者雇用施策の概要」の「障害者雇用促進法の概要」において示す。</p> <p>○その上で、科目5～7において、障害や疾病と各種障害者手帳との関連を解説する。</p> <p>※シラバスに反映</p>
<p>障害別とは別に、「中途障害・先天的、新規・復職、再就職」等での職業的課題の説明が必要ではないか。</p>	<p>○障害ごとに受障原因（中途障害・先天的）について解説する。</p> <p>○受障原因や雇用段階に応じた職業的課題（障害受容、職務再構成等）については、上位研修である養成研修及び担当者研修の科目「障害特性と職業的課題」において、障害ごとに解説する。</p> <p>※シラバスに反映</p>
<p>知的・発達・精神も含め障害ごとにシラバスを作っておくとよい（実施でどのように組み合わせるかは運営上の工夫にして）。</p>	<p>○修了証書交付において科目別での受講状況を確認する必要があるため、科目名は現行のままとする。</p> <p>○なお、各科目のシラバスは、障害別を明確にして示す。</p>

<p>若年性認知症についてはどこに入るか。</p>	<p>○科目7の「2 高次脳機能障害について」の「高次脳機能障害の概要」において、原因疾患の一つとして紹介する。</p> <p>○若年性認知症の職業的課題や支援の留意点等については、上位研修である養成研修及び担当者研修の「障害特性と職業的課題」の高次脳機能障害に関する科目において解説する。</p>
<p>(事務局)</p>	<p>○障害についての知識が十分でない受講者がいることを踏まえ、その内容の考え方について備考欄に記載する。</p> <p>※シラバスに反映</p>

8. 労働関係法規の基礎知識

ご意見（内容の過不足、重点を置くべき点など）	ご意見に対する対応
<p>「1 労働契約上の注意点」の項目に「労働契約とは何か」という基礎の部分を強調した方がよい。「労働契約の締結」という項目で触れられる事ではあるが、「そもそも」の部分を強調した方がよい。</p>	<p>○労働契約の原則について、労働契約法第3条（労働契約の原則）及び第6条（労働契約の成立）を用いて解説する。</p> <p>○雇用形態（有期雇用・無期雇用）については、「1 労働契約上の注意点」の「労働契約の締結」の項目において、労働契約法における無期労働契約への転換ルールについて解説する。</p>
<p>合理的配慮、安全配慮義務が他の科目にも入ってくると思われるが、労働契約における労務提供義務についても触れておけるとよい。</p>	
<p>「1 労働契約上の注意点」に、「雇用期間」を追加してはどうか。特に有期雇用から無期雇用への転換を知識としておさえておく必要がある。</p>	
<p>「4 問題が生じた場合の相談先」において、よくあるトラブル事例などがあるとよいのではないかと。例）「No Work, No Pay」、復職期間 等事業所により、全く異なるということもあわせて押さえておく必要があるのではないかと。</p>	<p>○問題が生じた場合の相談先を一覧で示す。</p> <p>○労働問題の事例（問題への対処例等）は上位研修である養成研修の科目「就労支援に関する制度」及び担当者研修の科目「労働関係法規の基礎知識」において紹介する。</p>
<p>ゼロステップ対象であるため、求人票の留意する点やポイントなどに触れてもよいのではないかと。</p>	<p>○科目3の「1 就職のための支援」において、求人情報の収集や求人票の記載内容、活用のポイント等を解説する。</p>
<p>内容が盛りだくさんになりすぎないように、上位研修（養成研修、担当者研修）と内容の棲み分けを検討する必要がある。</p>	<p>○基礎的研修では、関係法規についての基本的かつ一般的な内容とする。</p> <p>○なお、障害者の就労と関連する内容の取扱いは、次のとおりとする。</p>
<p>安全衛生については産業医の存在や健康診断実施の義務などの内容も必要ではないかと。</p>	<p>・安全衛生については、「2 安全衛生」において労働安全衛生法に規定されている主な事項（産業医や健康診断等）を示す。</p>
<p>障害者トライアル雇用制度にも触れたほうがよいのではないかと。</p>	<p>なお、メンタルヘルスにおける産業医等との連携については、上位研修である養成研修及び担当者研修の「障害特性と職業的課題」の精神障害や発達障害等の障害についての科目において解説する。</p>
<p>一般的な制度の説明ではなく、「障害者の就職支援を行う上での留意点」として理解される内容だとよい。その意味で、様々な雇用形態における留意点（長所・短所ほか）もあるとよいのではないかと。</p>	<p>・障害者トライアル雇用制度については、科目1の「4 障害者雇用施策の概要」において紹介する。</p>

	<p>・様々な雇用形態（在宅就労、短時間勤務）への支援については、科目Ⅰの「4 障害者雇用施策の概要」において紹介する。</p> <p>なお、様々な雇用形態への支援における留意点については上位研修である養成研修の「就労支援に関する制度」及び担当者研修の「労働関係法規の基礎知識」において解説する。</p>
備考欄の講師について、養成研修では「精通している」等の記載であるため、ここでも労働関係法規に精通している講師とした方がよい。	<p>○外部に依頼する講師については、科目の内容に「精通している者」とする。</p> <p>※シラバスに反映</p>

9. 企業に対する支援の基礎

ご意見（内容の過不足、重点を置くべき点など）	ご意見に対する対応
「3 障害者雇用を巡る企業を取り巻く状況」の「行政指導の強化」は、「行政指導の実施」とした方がよい。	<p>○「行政指導の強化」を「行政指導の実施」とし、行政指導の内容及び実施状況を解説する。</p> <p>※シラバスに反映</p>

10. 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

ご意見（内容の過不足、重点を置くべき点など）	ご意見に対する対応
<p>「1 就労支援におけるケースマネジメントの重要性」の「ライフステージや生活の変化に対応した支援の必要性」について</p> <p>・「教育（特別支援校）→就労準備（福祉サービス）もしくは就労への移行」をとりあげてもよいのではないか。</p> <p>（理由）「学校」から「会社で働く」ことの大きな変化や、生活面でも「児童養護施設」から「グループホーム」など関わる支援者、支援機関が大きく変わり、崩れやすさの課題、あるとよい支援の再構築などを行うことも実際に多いため。</p>	<p>○ライフステージ（発達段階に依拠して解説）に応じて役割や環境が変化すること、また、ライフステージや生活の変化に応じた支援やネットワークの構築・再構築が必要であることを解説する。</p>
<p>「2 生活支援の進め方」と「3 家族支援の進め方」をまとめて「職業生活を支えるための生活支援」等とした方が分かりやすいのではないか。</p>	<p>○生活支援に家族支援が含まれることがあり、区別することが難しいため、「2 生活支援の進め方」と「3 家族支援の進め方」をひとつにし、「2 生活支援・家族支援の進め方」とする。</p> <p>※シラバスに反映</p>
<p>「3. 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」について、企業側が行う生活支援の在り方や介入度合いも様々であるため、まずは企業側の生活支援に関する方針や介入度を確認し、その上で役割分担につながっていくことを説明した方がよい。</p>	<p>○企業が行う生活支援の内容や介入度が様々であることを踏まえ、企業の生活支援に関する方針等を確認した上で役割分担をすることを解説する。</p>

11. アセスメントの基礎

ご意見（内容の過不足、重点を置くべき点など）	ご意見に対する対応
<p>アセスメントの技法だけでなく、どのように結果を生かし活用するかなどの視点を入れた演習内容であればアセスメントに対する理解が進むと思われる。</p>	<p>○講義において、アセスメント結果の分析や活用方法について解説する。 ○その上で、演習において、予めアセスメント結果（身体的、精神的、社会的、職業的な情報）を示し、その結果に基づいて支援の内容や方向性を検討する機会を設ける。 ○なお、アセスメント結果に基づいた支援計画の作成については、上位研修である養成研修の科目「アセスメントの視点と支援計画に関する理解」、障害者就業・生活支援センター主任就業支援担当者研修の科目「個別支援計画の策定」において実施する。 ○また、担当者研修においても、アセスメント及び支援計画に関する科目を新たに設ける。</p>
<p>「アセスメント」という言葉が広く使われているが、実施機関によって目的や内容が様々であり、イメージを共有しにくい。基礎的研修における「アセスメント」が何を指すのか、目的、内容、方法、職リハと福祉のアセスメントは違うのか、など、まずは定義を明確にしておくことが必要。</p>	<p>○「1 アセスメントの目的と心構え」において、障害者総合支援法の見直しの内容（就労選択支援（仮称））を含む福祉におけるアセスメントについても紹介する。</p>
<p>「2 相談を行う上での技法」が、他の項目1、3、4（アセスメントについての解説）と比較して異質に感じる。項目の順序を入れ替えて最後にもってくるか、他の項目の中に入れるかした方がよいのではないか。</p>	<p>○アセスメントについての解説を一通り行った後に、項目4「相談を行う上での技法」を設定する。 ※シラバスに反映</p>
<p>（事務局）</p>	<p>○演習のグループ構成について、所属先、経験年数等に偏りが無いよう受講者を混成させることを基本とする。 ※シラバスに反映</p>

12. 企業における障害者雇用の実際

ご意見（内容の過不足、重点を置くべき点など）	ご意見に対する対応
<p>一企業の取組紹介ではなく、企業における障害者雇用一般についての内容である方が良い。そのため、講師についても企業担当者ではなく障害者雇用に精通している者とした方が良い。</p>	<p>○一般的な企業の障害者雇用の実際を解説する内容とし、講師は複数の企業における障害者雇用に精通している者とする。</p> <p>○原則として、企業において障害者雇用の経験のある者とするが、同程度の内容解説ができる場合には、障害者職業カウンセラー等の支援者も可とする。</p> <p>※シラバスに反映</p>
<p>企業の障害者雇用に精通している者に、障害者職業カウンセラーや障害者就業・生活支援センターの支援員等も含まれるのか。</p>	<p>※シラバスに反映</p>
<p>「4支援者に求めること」は、就職時、就職して数年後、対象者の高齢化等が問題になる頃など、段階的に話があると基礎的研修の目的に沿うのでは。講師の所属先以外の企業（規模や経験、業種の違い）もイメージできるよう、解説があるとよい。</p>	<p>○高齢化への対応等を含め、雇用の段階に応じた支援者に求めることを解説する。</p> <p>○また、様々な企業における障害者雇用の実際についてのイメージ形成を促すため、多様な事例を交えながら解説する。</p> <p>※シラバスに反映</p>
<p>「4支援者に求めること」の「就職時」「就職後」は、「採用時」「採用後」の方が良いのではないか。</p>	<p>○企業を主体として考え、「就職」を「採用」と置き換える。</p> <p>※シラバスに反映</p>

13. 地域における就労支援の取組

ご意見（内容の過不足、重点を置くべき点など）	ご意見に対する対応
<p>ケーススタディ、意見交換の際に支援者と企業参加者を分ける案が提示されているが、できるだけ受講者が混じる構成が望ましい。</p>	<p>○支援者及び企業担当者双方の視点や立場を理解することを目的に、両受講者を混成させることを基本とする。</p> <p>※シラバスに反映</p>
<p>ゼロステップ対象であるため、意見交換に関しては、ある程度方向性をもって議論させ、受講者に気づきを持ち帰らせる内容であることを期待する。</p> <p>後半の【意見交換】の狙い、何を学んでほしいのか明確な方向性を示されていると講師は助かると思われる。</p> <p>例えば、「自分の所属機関の業務紹介とその地域における役割と課題点について受講者一人ずつ発表する」など、意見交換のテーマを示すといったことが方法の一つとして考えられる。</p>	<p>○意見交換においては、地域における就労支援の取組やネットワークについて具体的に理解することを目的とする。</p> <p>○また、予め、「自らが所属する機関の取組内容や支援機関との連携」等のテーマを設定し、就労支援経験が少ない受講者も主体的に参加しやすく、気づき等も得やすくする。</p>
<p>意見交換の「工夫・苦慮していること」は、初心者向けに「知りたいこと、聞いてみたいこと」くらいでもよい。</p>	<p>○「工夫・苦慮していること」に「知りたいこと」を追加する。</p> <p>※シラバスに反映</p>
<p>実施内容（構成・順番）について、「地域における就労支援の取組について（意見交換）」→「ケーススタディ」の順の方がよいのではないかと。（理由）ケーススタディを検討するためには、地域における支援機関の役割等を知っていないと検討したり、深めたりしにくいと、知らない、関わった経験のない方が就業支援基礎研修の受講者には多い。また、ケーススタディの方が、難易度が高いと感じられる受講者が多い傾向がある。まず、意見交換で同じグループ内の受講者の支援機関について理解を深めた上でケーススタディに臨んだ方が、検討しやすいのではないかと。</p>	<p>○「意見交換」において地域における就労支援の取組について理解した上で、「ケーススタディ」において関係機関との連携を含めた就労支援の内容、方法を検討できるよう、①意見交換、②ケーススタディの順とする。</p> <p>○就労支援機関の地域性について、「意見交換」の冒頭において解説する。（再掲）</p> <p>※シラバスに反映</p>

14. 講義の振り返り

ご意見（内容の過不足、重点を置くべき点など）	ご意見に対する対応
<p>振り返りの時間がもったいないように感じる。質疑はチャットなどを利用して一日単位で返答する、まとめてメール等で返答することでよいのではないか。この50分は他の科目の時間に充当する、もしくは振り返りが必要なら、今回学んだことを自分たちの実践でどのように活かすか、具体的にレポートに書かせるなど、ハードルを上げてよいのではないか。</p>	<p>○JEEDにおいては、次のとおりとする予定であること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一部科目をオンデマンド方式とする場合、振り返りの時間を設ける。 ・オンデマンド方式とする科目は、専用のシート（講義内容の疑問点等も記録できるようにするもの）を用いる。疑問点等がある場合は、集合研修の前に同シートの提出を求める。
<p>理解度を補足して伝えるとよいことが何か、事前に実施者が把握し準備できるよう、やり方の工夫が考えられるとよい。</p> <p>例：オンデマンドの講義を聞きながらワークシートを記入。講義受講後、オンラインでレポート提出できる機能等を活用し期日までに提出してもらい、理解が浅いところ、疑問が残るところ、補足して伝えなおすとよいと感じたところ等が事前に把握できると効果的な時間にできるのではないか。</p>	<p>集合研修では、その提出された疑問点等の内容を踏まえ、振り返りの時間に、オンデマンド方式での科目の補足解説や質疑への応答を行う。</p> <p>○オンデマンド方式とする場合、教材（動画）に小テストを設定し、その解答や解説は即時にフィードバックする。</p> <p>○ただし、オンデマンド方式で実施する場合は、そこで生じた疑問を解消した上で集合研修を受講できるようにする必要があるため、そのための工夫について「備考」欄に記載する。</p>
<p>「理解状況の確認」で、何を、どのように確認するか明確だと講師側も進行しやすいと思われる。オンライン講義で小テストを実施するなら（技術的に可能なら）、①小テストの成績が悪かった分野についてフォローする、②小テスト実施の際に質疑応答を書き込める欄を設けて出された質問に回答する、といった方法が考えられる。なお、小テストの成績について受講者にフィードバックはあるか。手元に自分の成績があれば、自分の理解度を自分で把握したり、講師に対して質問しやすくなる。また、講師側が解説できるようになっておく必要がある。</p>	<p>※シラバスに反映</p>
<p>【講義】の説明文に出てくる「シート」について、どのようなシートのことかは別途示される前提か。誰が何を書いて提出したシートなのかの説明がもう少しされていると分かりやすい。</p>	

<p>オンラインの講義内容のうち、「その地域版」で補足説明や解説が必要なものの解説に時間をあてられるとよい。(例：科目4の地域の関係機関の役割、窓口、活用について等)</p>	<p>○地域の実情については、科目13の「意見交換」の冒頭において解説する。</p>
---	--

【シラバス作成におけるご意見】

ご意見（内容の過不足、重点を置くべき点など）	ご意見に対する対応
<p>障害者が働くことと自分が働くことが結びつかない支援者が多いと感じている。自分自身が働くことと障害者が働くことは、「労働」という部分において何も変わらないという視点が必要である。</p> <p>特に基礎的な部分や、基本的な理念はどの科目においても「そもそも自分は、人は……」という見方から出発していくようにしないといけない。</p>	<p>○科目1の冒頭において、「働くこと」について、その意義等を解説する。その解説において、支援者自身も、「働くこと」を振り返ることができる内容とする。</p> <p>※科目1のシラバスに反映</p>
<p>シラバスに含める福祉サービスの案として、グループホームやホームヘルプ以外に、障害者総合支援法に規定されているものでは、例えば以下のものが考えられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・スポーツ・レクリエーション教室開催等（余暇を充実させることにより、就労に良い影響を与える。この事業でなくても、地域活動支援センターでも余暇支援を行っている。） ・相談支援事業所の事業内容の1つであるピアカウンセリング 	<p>○余暇支援については、科目10の「2生活支援・家族支援の進め方」において紹介する。</p> <p>○ピアカウンセリングについては、すべての自治体で行われているものではないため、取り扱わない。</p>
<p>障害者総合支援法に規定されているものではないが、就労支援を行っているなかで、障害者に情報提供している福祉サービスとしては、障害者手帳や障害基礎年金がある。支援者が障害者に、障害者手帳を取得することのメリット（就労面と福祉面）を説明する場面は比較的多い。</p> <p>また、障害基礎年金についても、仕事での収入が少ない障害者に対して情報提供することが多い。障害基礎年金と障害厚生年金の違いや、得られる金額、申請方法等について、支援者が知っておくことは必要。</p>	<p>○障害者手帳については、科目1において、障害者手帳を取得することにより活用できる制度等を紹介する。</p> <p>○障害特性と障害者手帳との関係については、科目5～7「障害特性と職業的課題」において解説する。</p> <p>○障害年金については、科目8の「3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」において、障害基礎年金と障害厚生年金、金額、申請方法等について解説する。</p> <p>※科目8のシラバスに反映</p>

<p>障害者職業生活相談員についてはどこかに入るか。</p>	<p>○科目 12 の「1 障害者雇用の考え方や雇用管理の実際」において、職場内の支援体制として企業在籍型職場適応援助者や職業生活相談員について紹介する。</p>
--------------------------------	---