

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会
第2回 就業支援担当者研修等のカリキュラム作成に関する作業部会
議事次第

1 日時

令和5年10月10日（火） 10:00～12:00

2 場所

厚生労働省職業安定局第1会議室及びオンライン

3 議題

- (1) 障害者就業・生活支援センター職員に対して実施したアンケートの結果について
- (2) 就業支援担当者研修等の研修内容について
- (3) その他

4 資料

資料1 障害者就業・生活支援センターへのアンケート結果

資料2 就業支援担当者研修等のモデルカリキュラムの見直しについて

資料3 「就業支援担当者研修等のカリキュラム作成に関する作業部会」第1回 資料

資料4 カリキュラム比較

就業支援担当者等へのアンケート結果

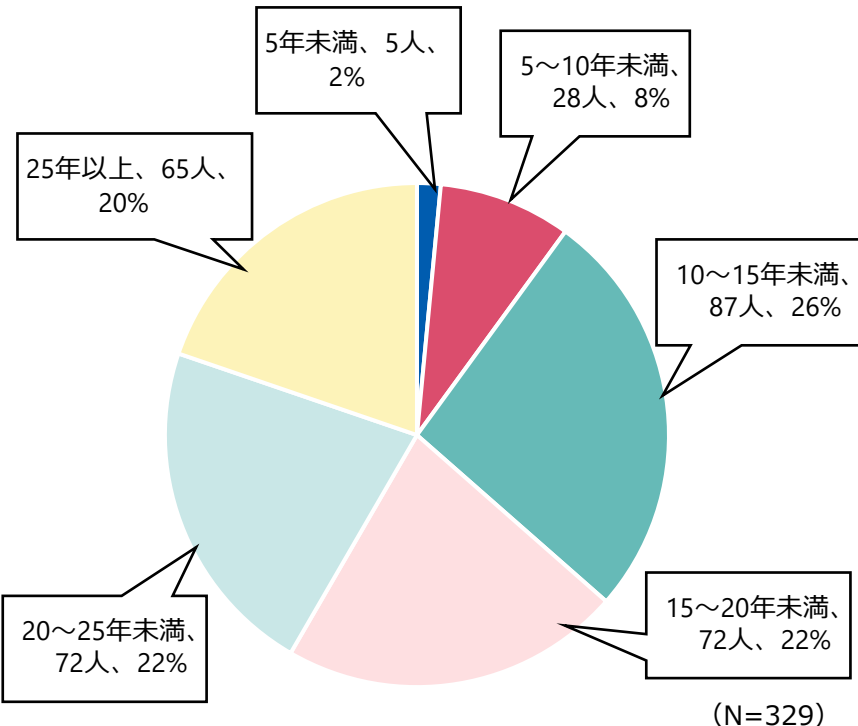
1 主任就業支援担当者の経験年数

- 主任就業支援担当者は、障害者支援全般について一定の経験がある者の割合が高く、センターに中長期的に配置されている。

障害者支援（※）に関わった期間

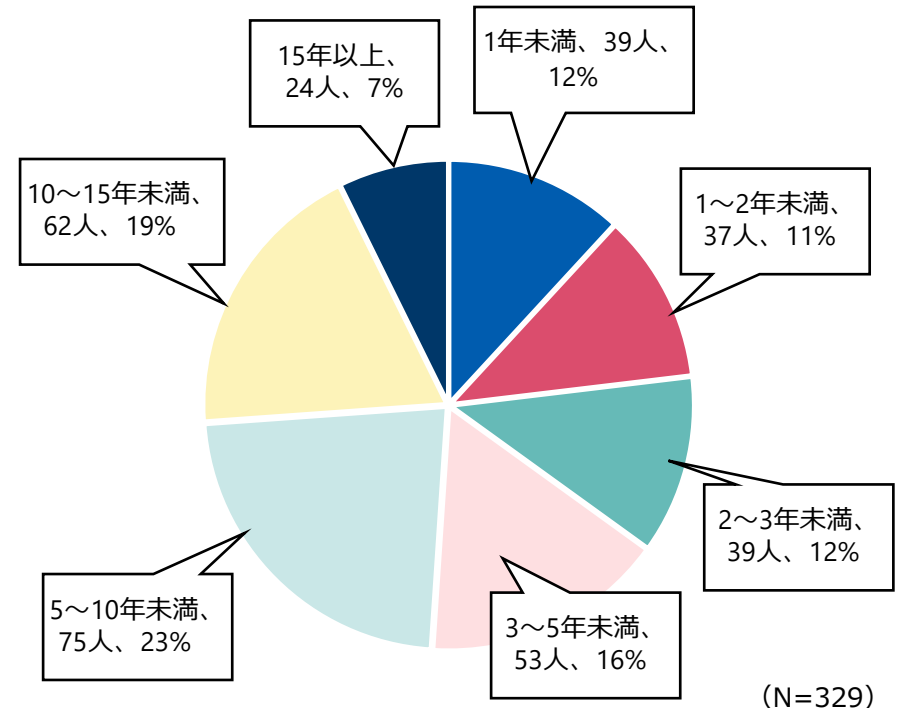
（※）障害福祉サービス全般に携わった期間を含む

主任就業支援担当者の障害者支援（福祉サービス全般）に関わった期間をみると、10年以上の支援経験のある者が90%となっている。



センター在籍年数（直近で配属後）

主任就業支援担当者のセンター在籍期間をみると、3年以上在籍している者が65%となっている。



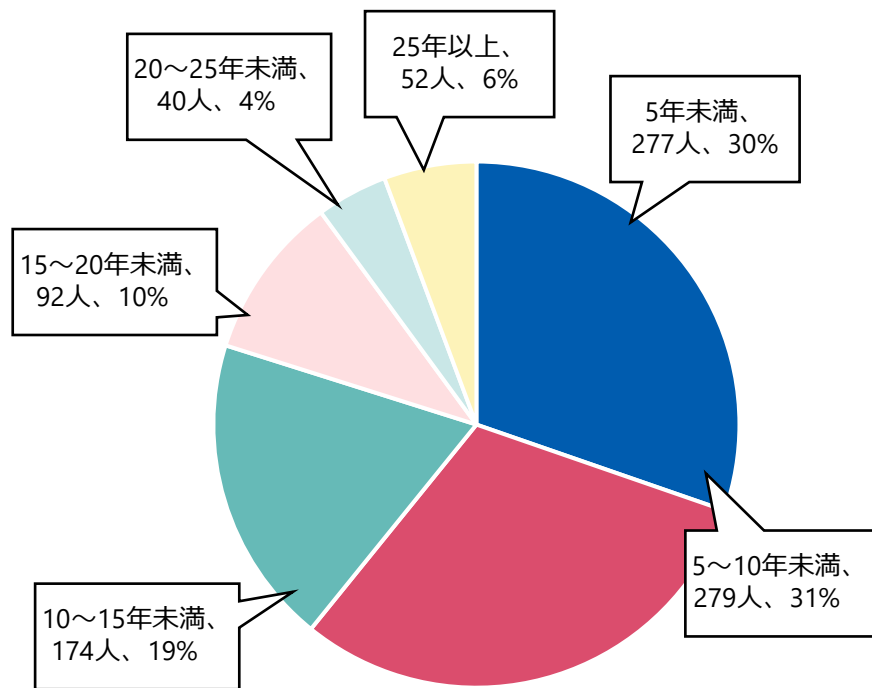
2 就業支援担当者の経験年数

- 就業支援担当者についても、障害者支援については一定の経験がある者の割合が高い一方で、センター在籍年数を見ると、約半数が3年未満であった。

障害者支援（※）に関わった期間

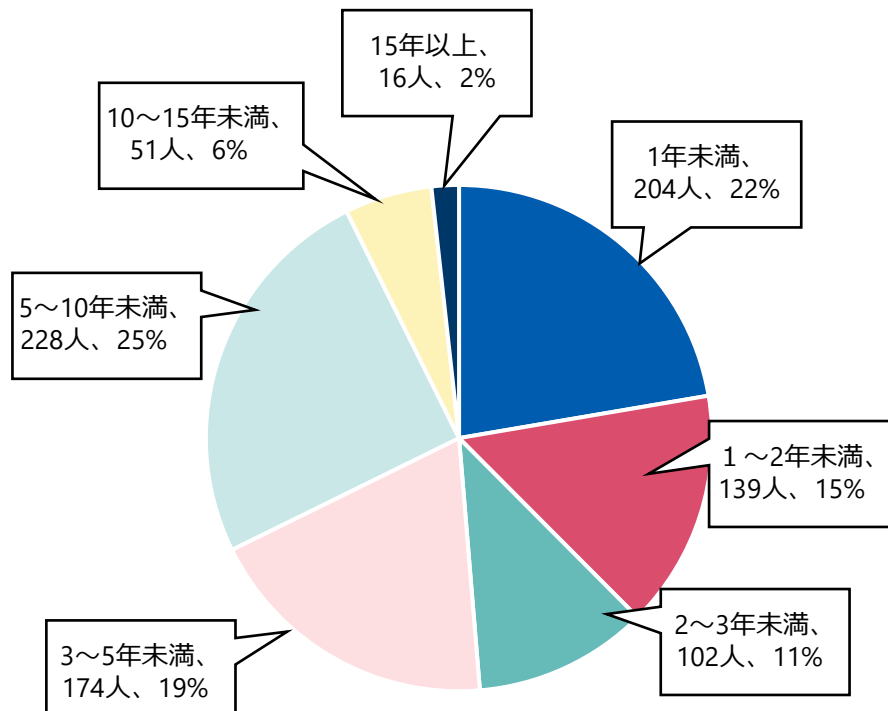
（※）障害福祉サービス全般に関わった期間を含む

就業支援担当者の障害者支援に関わった期間をみると、10年以上の支援経験のある者は39%となっている。



センター在籍年数（直近で配属後）

就業支援担当者のセンター在籍年数をみると、3年未満の者が約半数の48%となっている。

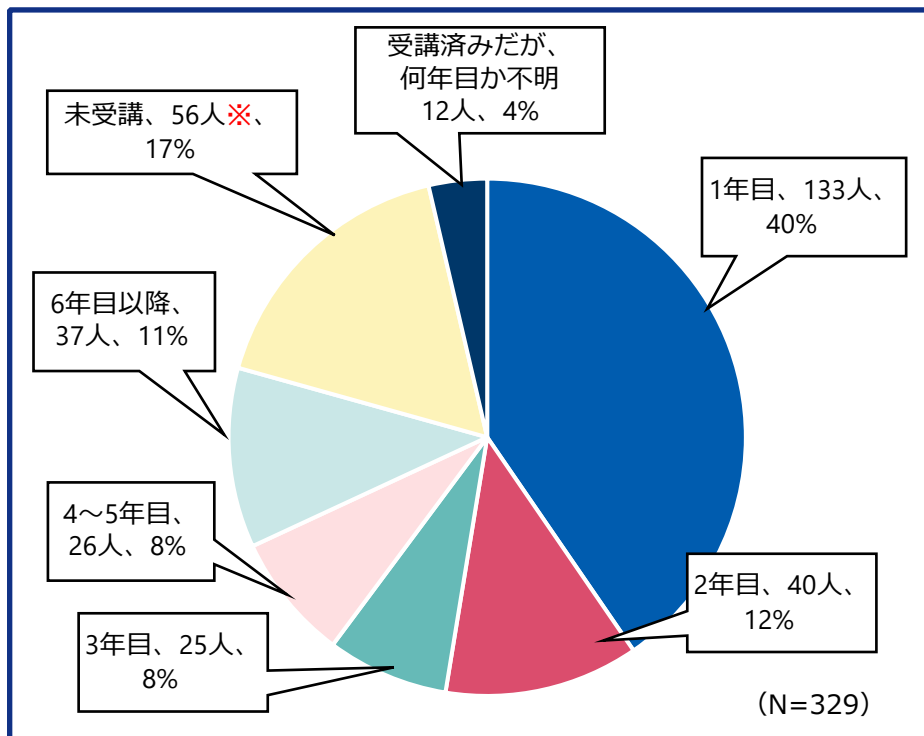


3 就業支援担当者研修等の受講時期

- 就業支援担当者等の半数が、就任後2年目までに研修を受講しているが、就業支援担当者における未受講の割合が3割となっている。

主任就業支援担当者研修

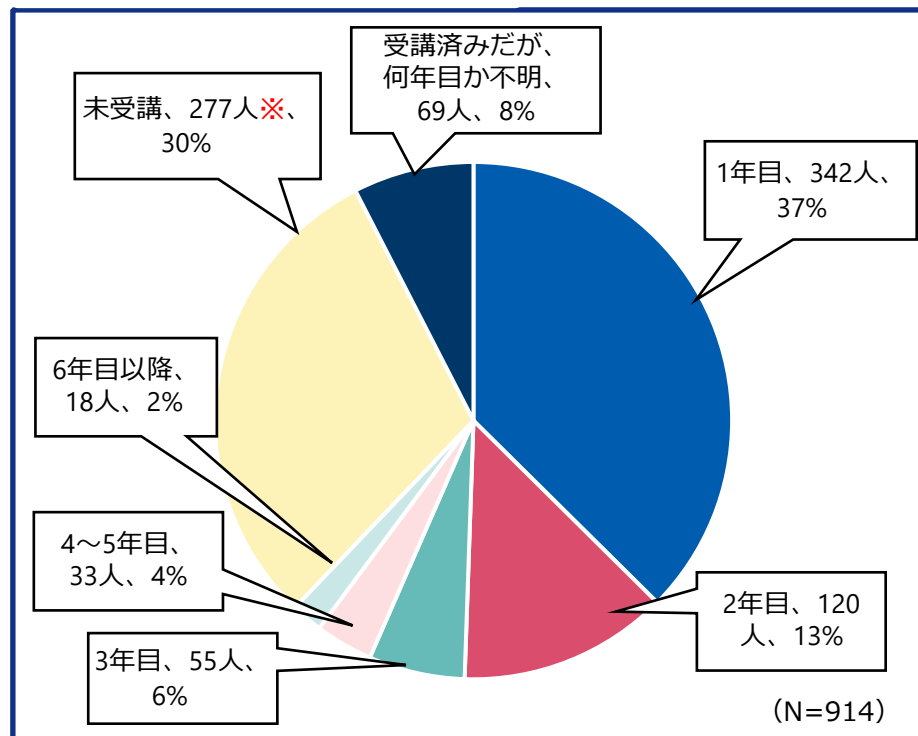
(※) 主任就業支援担当者に就任後、何年目か



(※) 未受講者56名のうち、19名が日程、8名が開催地を理由に未受講であった。その他の理由として、就任して間もないことを理由に業務を優先して受講しなかったケースや、コロナウイルスの感染防止のため、受講を控えたケースが見られた。なお、未受講者のうち、40名が就任後3年未満の者であった。

就業支援担当者研修

(※) センター配属後、何年目か

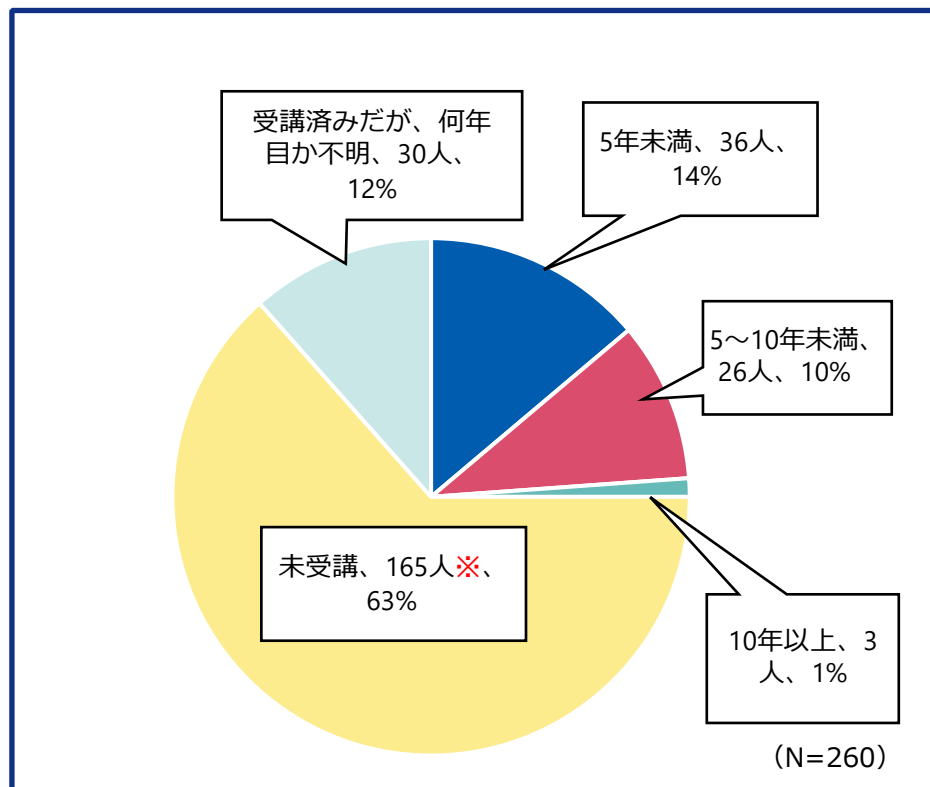


(※) 未受講者277名のうち、63名が日程、15名が開催地を理由に未受講であった。その他の理由として、就任して間もないことを理由に業務を優先して受講しなかったケースや、コロナウイルスの感染防止のため、受講を控えたケースが見られた。なお、未受講者のうち197名が就任後3年未満の者であった。

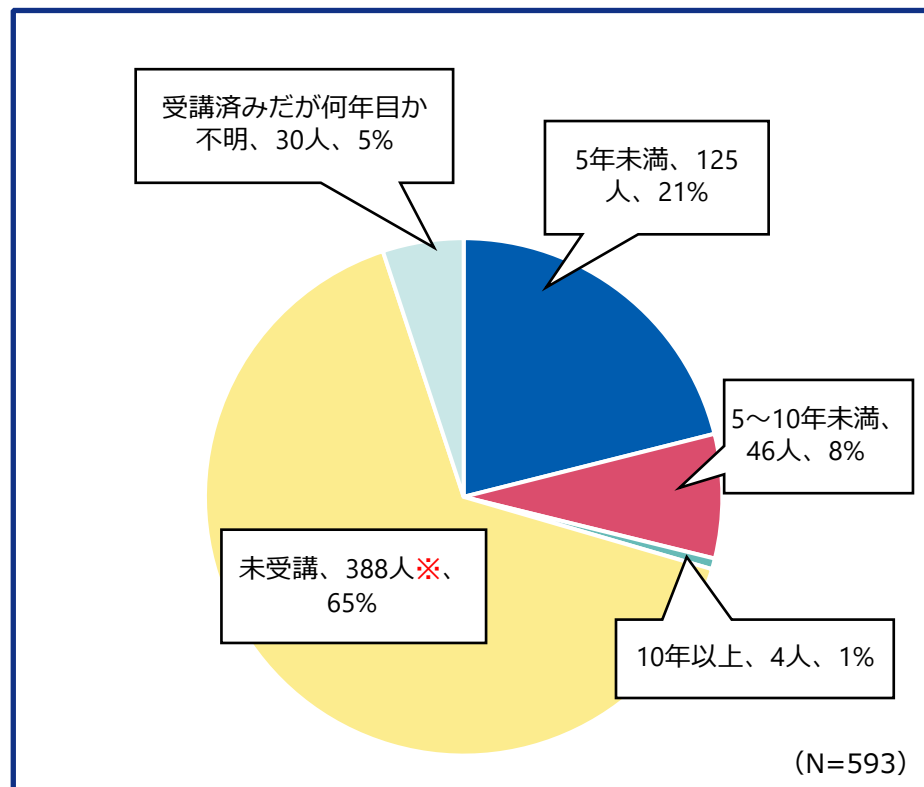
4 スキル向上研修の受講時期

○ 主任就業支援担当者の63%、就業支援担当者の65%が就業支援スキル向上研修を未受講である。

主任就業支援担当者



就業支援担当者



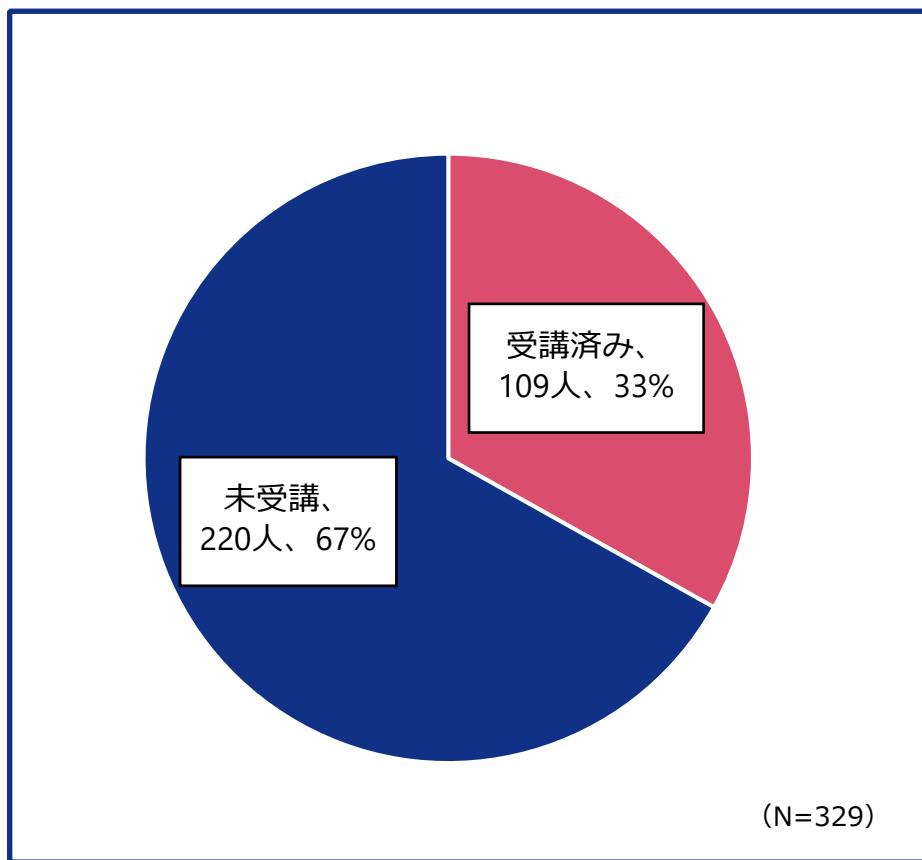
(※) 未受講者165名のうち、70名が日程、15名が開催地を理由に未受講であった（なお、就業支援担当者であった当時に受講要件を満たしていないことから未受講の者69名は全体数から除外している）。

(※) 未受講者388名のうち、134名が日程、56名が開催地を理由に未受講であった（なお、就業支援担当者としての在籍年数が足りず、受講要件を満たしていないことから未受講の者321名は全体数から除外している）。

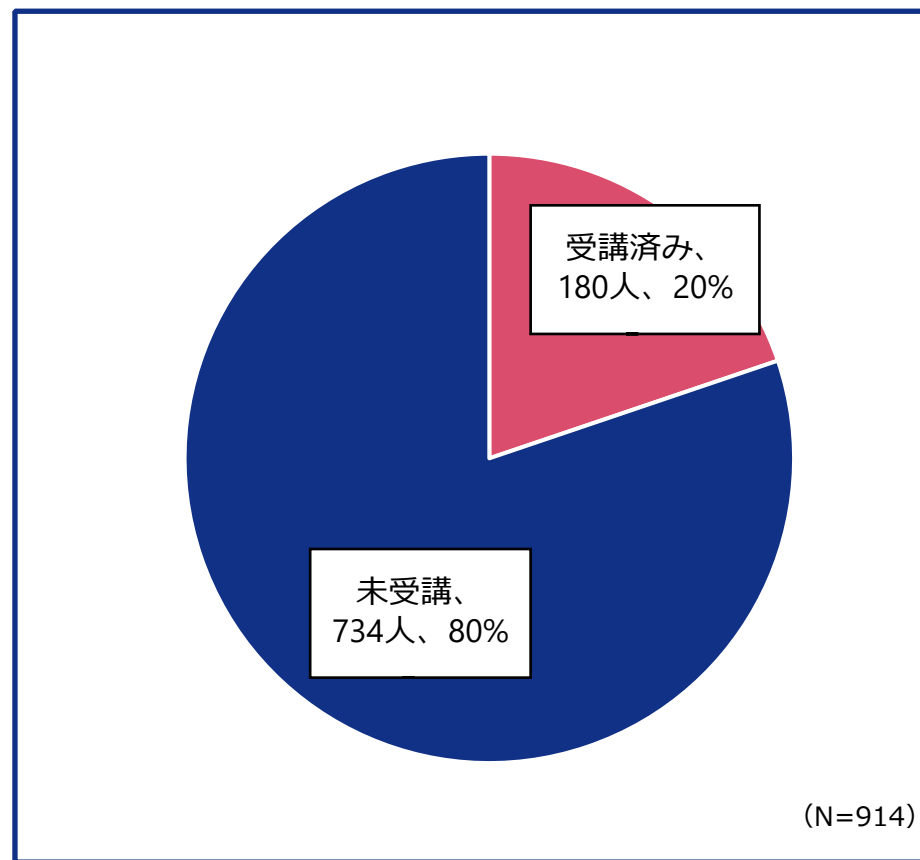
5 ジョブコーチ養成研修の受講状況

- 主任就業支援担当者の33%、就業支援担当者の20%がJC養成研修を受講済みであった。

主任就業支援担当者



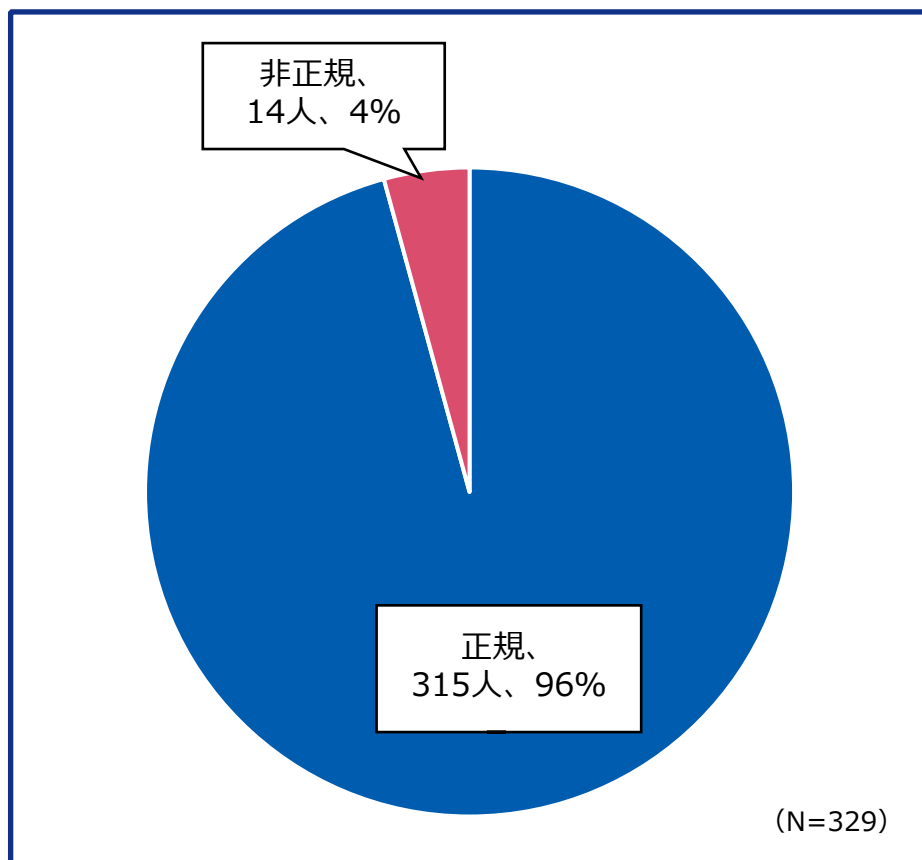
就業支援担当者



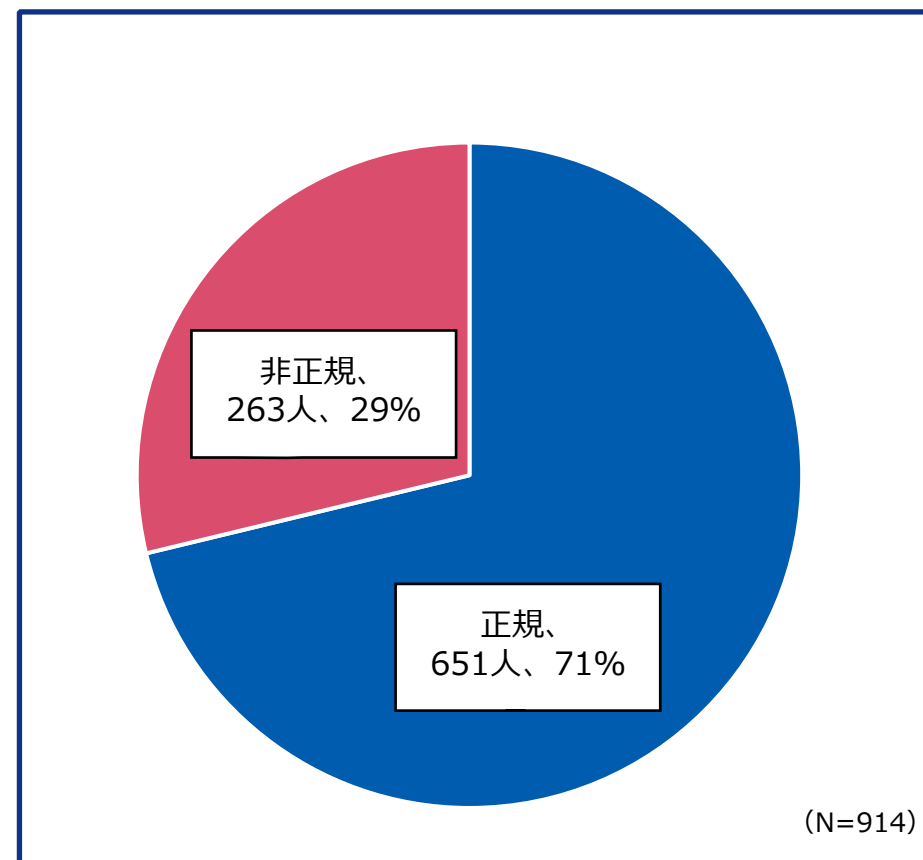
6 就業支援担当者等の雇用形態

- 各担当者の雇用形態については、主任就業支援担当者では96%が正規雇用である一方、就業支援担当者では、29%が非正規雇用となっている。

主任就業支援担当者



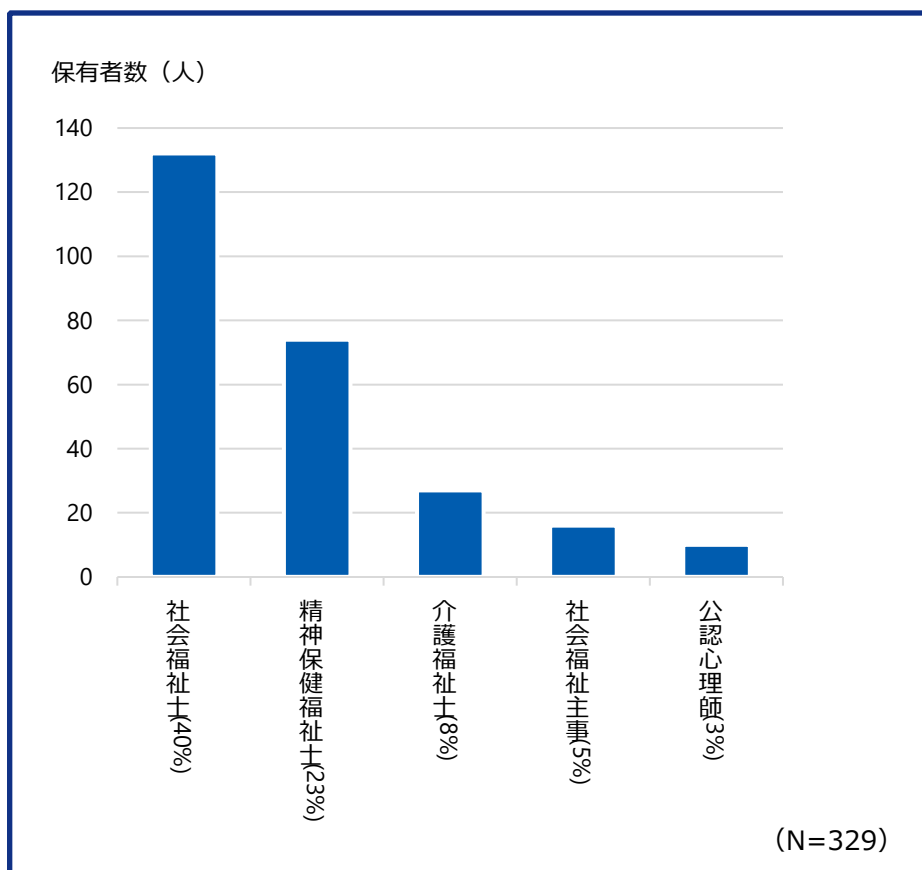
就業支援担当者



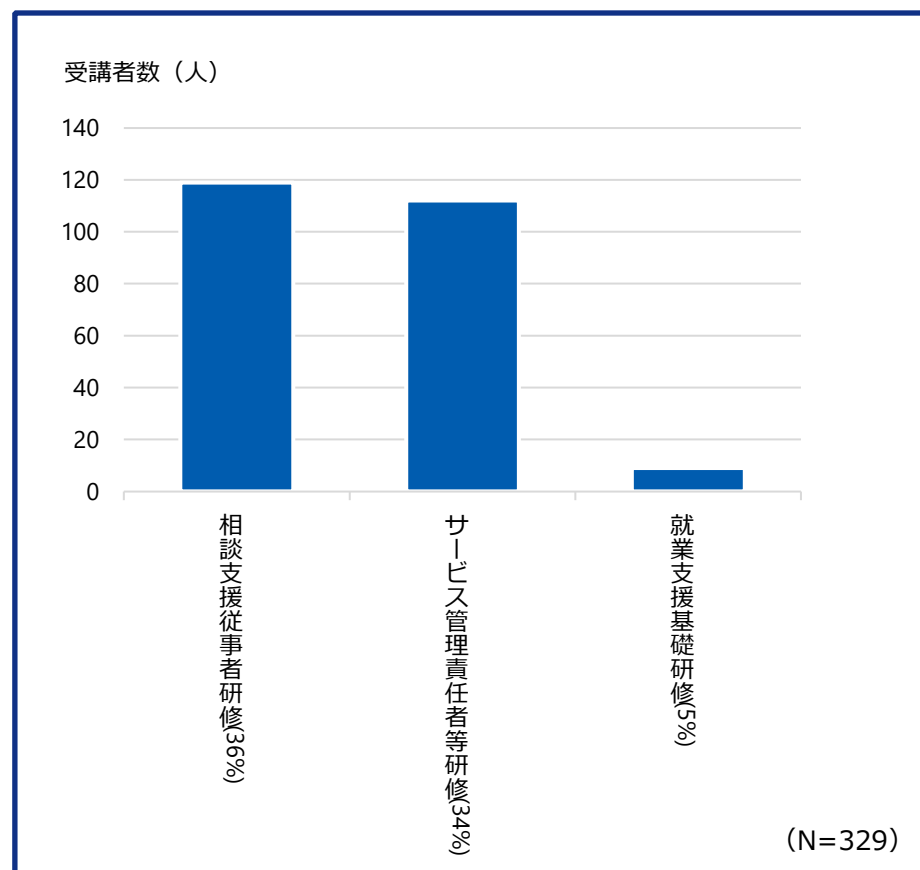
7 主任就業支援担当者の保有資格等

- 主任就業支援担当者の40%が社会福祉士の資格を、23%が精神保健福祉士の資格を有している。また、36%が相談支援従事者研修を、34%がサービス管理責任者等研修を受講している。

主な保有資格



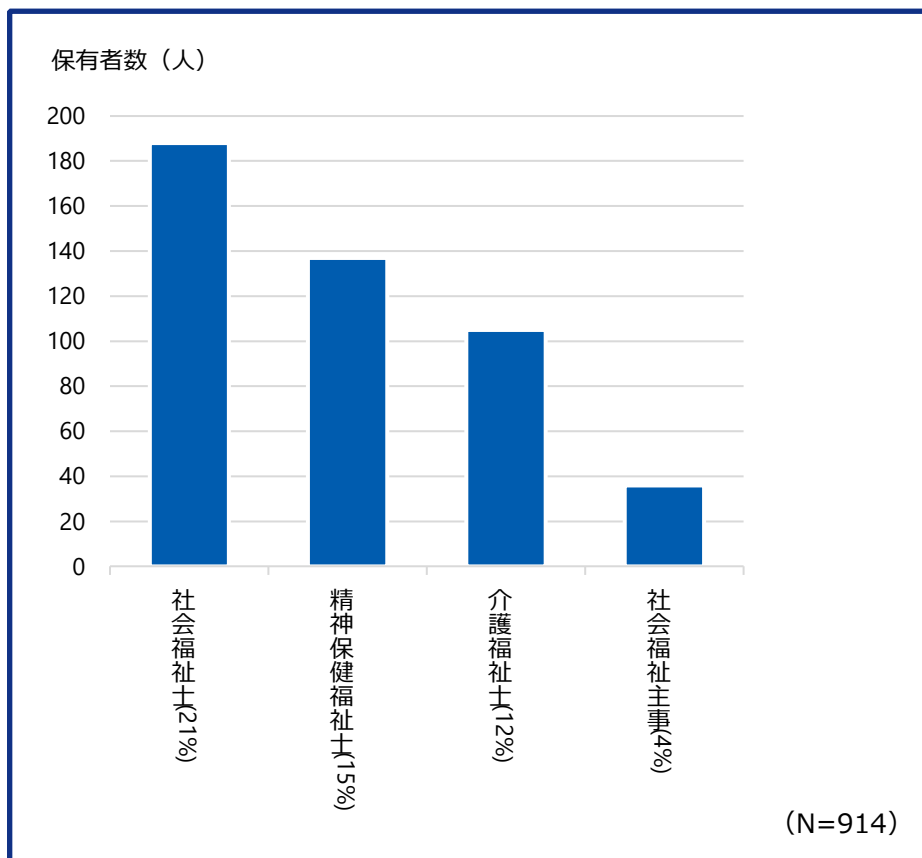
受講した主な研修



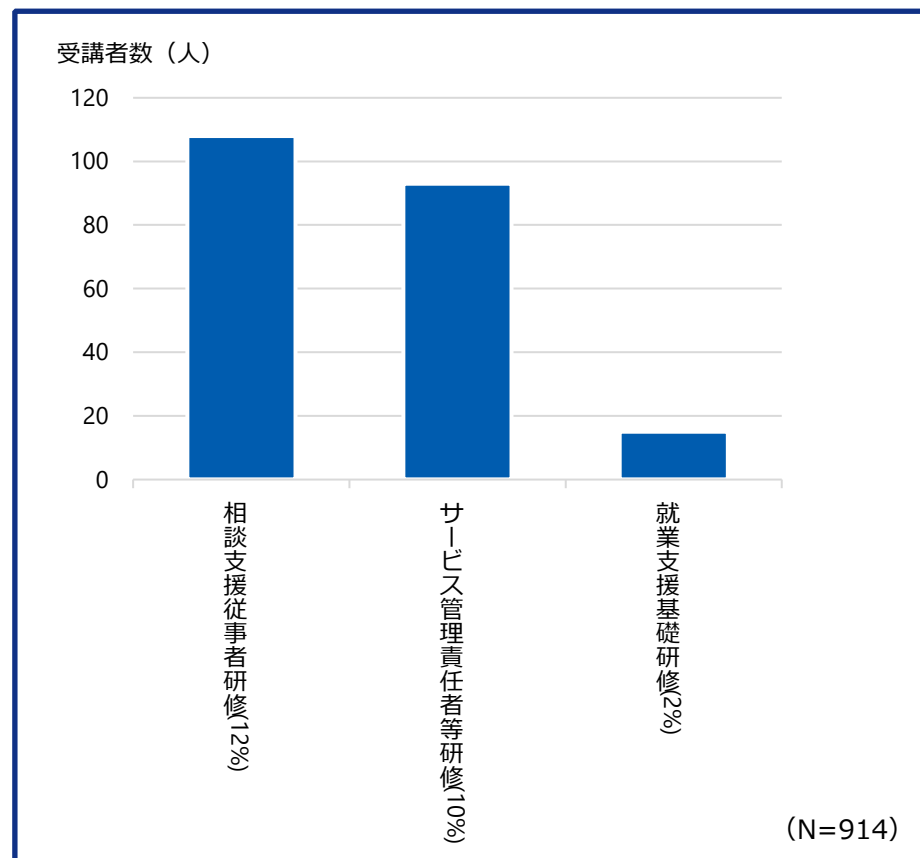
8 就業支援担当者の保有資格等

- 就業支援担当者の21%が社会福祉士の資格を、15%が精神保健福祉士の資格を有している。受講済みの研修については、どの研修も主任就業支援担当者に比べて受講率は低い結果となった。

主な保有資格



受講した主な研修



9 これからの就業支援担当者研修等に対する主な意見

〔研修に追加すべき内容〕

- 関係機関に関する知識や連携の手法や事例
- ナチュラルサポート形成の手法や合理的配慮に関する事例など、対企業支援（研修）に役立つ内容
- 障害者雇用促進法や関係法令
- 精神、発達、難病など、障害種別に応じて深く掘り下げた内容
- ケーススタディやグループワーク（他センターの好事例の情報交換、意見交換など）の増加

（うち、主に主任就業支援担当者研修に追加すべき内容）

- センターの職員のマネジメントや指導、育成の方法を含む、センターの運営に関する内容
- 他機関へのスーパーバイズの実施方法、基幹型として活動することの意識付け

〔研修の実施方法に対する意見〕

- 受講枠の増加、オンラインでの実施回数の増加、首都圏以外での実施を希望

（うち、主に主任就業支援担当者研修に対する意見）

- 主任就業支援担当者がスキル向上（維持）するためのフォローアップ研修の実施

（うち、就業支援スキル向上研修に対する意見）

- 研修期間の短縮を希望

就業支援担当者研修等のモデルカリキュラムについて

本作業部会での議論を踏まえ、就業支援担当者等の研修体系及びモデルカリキュラムについて、次のように検討・整理してはどうか。

(1) 研修体系等

- 基礎的研修修了後の研修体系について、現行の3類型（就業支援担当者研修、就業支援スキル向上研修、主任就業支援担当者研修）を維持することとしてはどうか。
- 各研修を実施するにあたり、研修機関においてモデルカリキュラムに準拠した科目・内容を設定するが、障害者雇用を取り巻く状況の変化に対応した人材育成を行うため、研修機関に対して研修内容及び時間数に一定の裁量を引き続き認めることとしてはどうか。
- 基礎的研修からの切れ目のない受講確保や未受講者の解消のため、研修をどのように運営するか。
 - ・ オンラインの積極的活用：開催地を理由とする未受講の解消に対応できるが、事例検討等の演習のため大幅な受講枠増加は困難

(2) 就業支援担当者研修の見直し

- 就業支援担当者研修における基礎的研修と重複する科目・内容・研修時間の取扱いについて、どのように考えるか。
 - ・ 研修機関の裁量により、研修形態が「講義」となっている科目について、講義と演習を組み合わせることを可能とし、講義パートで基礎的研修の内容の復習を行った上で、演習パートで事例紹介、事例検討、意見交換、講師との問答、ロールプレイ等の手法を活用するなど、より実践的な内容としてはどうか。
 - ・ 研修機関の裁量により、重複する科目・内容を一部省略可能とし、他の科目の充実や独自の内容を設定可能としてはどうか。
- 本作業部会での議論及び障害者雇用を取り巻く環境の変化を踏まえ、モデルカリキュラムをどのように見直すか（資料 2 - 2 参照）。

(3) 就業支援スキル向上研修、主任就業支援担当者研修の見直し

- 上記のとおり整理することとした場合、就業支援スキル向上研修、主任就業支援担当者研修のモデルカリキュラムの科目・内容・研修時間について、見直すべき点はないか。特に、就業支援スキル向上研修について、受講状況や要望等を踏まえ、研修時間の短縮、オンラインによる実施等の見直しはできないか。

就業支援担当者研修のモデルカリキュラムについて

〔第1回本作業部会におけるモデルカリキュラムに係る意見、キーワード等〕

- 個別支援計画策定について、なかぼつセンターによる支援では必須とされておらず、モデルカリキュラムにもないが、実際の主任研修においては、個別支援計画書策定の意義・必要性について学んでいる。
- 障害者のキャリア形成について、モデルカリキュラムにはないが、主任研修の「事業主へのコンサルテーション」、担当者研修の「企業における雇用管理の実際」において扱われることがある。
- 障害者雇用促進法の理念や障害者雇用のあるべき姿については、なかぼつセンターが地域の核となって支援を行う場合の基本であり、もう少し時間を取って力点を置くべき。
- なかぼつセンターが地域の実情に応じて基幹型等の役割を求められる中で、地域ごとにどうあるべきか、どういう視点で見て、どうやって把握していくかという地域アセスメントについて何に沿って考えていけばいいのかを研修できるとよい。
- 地域におけるネットワーク作りを行う際は、特例子会社等の障害者雇用企業も（資源として）加えてはどうか。
- なかぼつセンターの支援対象には知的障害者が多いこと、また、中小企業へのアプローチを行う中で、職務の再構成も重要な視点であり、基本的なことではあるが押さえておく必要がある。
- 知的障害者への支援が多い最大の理由は、特別支援学校から就労された方への定着支援が増えていること。なかぼつセンターが定着支援センター化してしており、定着支援に関するスキルは重要である。
- 企業に対して、全ての障害特性について基本的なところを教えられるようにしてほしい。
- なかぼつセンターと障害福祉サービス、特別支援教育における視点の違いを明確に伝えることは重要。
- 障害特性について重複する部分は再確認するだけでいいが、なかぼつセンターによる実際の事例を用いた説明があってもいい。
- ネットワークの中で課題を解決していくことが重要。相談件数が少ない障害など、なかぼつセンターだけでは解決できない場合に関係機関との連携によりどのような解決方法があるのかという事例を説明する機会があってもいい。

就業支援担当者研修のモデルカリキュラムについて

本作業部会での議論及び障害者雇用を取り巻く環境の変化を踏まえ、就業支援担当者等のモデルカリキュラムについて、次のように追加・変更してはどうか。

また、アンケート結果を踏まえ、さらに見直すべき事項はないか。

〔就業支援担当者研修の追加・変更（案）〕

- 科目1「障害者雇用の現状及び障害者雇用施策の概要と支援センターの役割」に、障害者雇用促進法の理念を追加
- 科目2「障害特性と職業的課題」に、難病、合理的配慮に関する事例を追加
- 科目3「就業支援におけるケースマネジメント」に、就労継続のための職場定着支援を追加
- 科目4「労働関係法規の基礎知識」の内容を、労働契約上の留意点（労働基準法、労働契約法、最低賃金法等）に変更
- 科目5「関係機関との連携と地域ネットワークの活用」に、地域アセスメント（地域資源の把握、地域における支援ニーズの把握、地域における役割の理解）、障害福祉サービスや特別支援教育との関係、関係機関との連携による支援事例を追加
- 科目6「企業における雇用管理の実際」に、障害者の能力開発・キャリア形成、企業における雇用管理事例紹介（支援者が関係する事例）を追加
- 科目7「事業主支援の基礎理解」に、職域開拓と職務の再構成、ナチュラルサポートの形成等を追加

就業支援担当者研修のモデルカリキュラム（案）

【現行】

	科目	内容	形態	分
1	障害者雇用の現状及び障害者雇用施策の概要と支援センターの役割	①障害者雇用の現状と障害者雇用施策の概要 ②障害者就業・生活支援センターの位置づけ、機能、役割等	講義	120

2	障害特性と職業的課題	①知的障害・発達障害の障害特性と職業的課題	講義	60
		②障害者就業・生活支援センターにおける支援方法等(事例紹介)		120
		③精神障害の障害特性と職業的課題		60
		④障害者就業・生活支援センターにおける支援方法等(事例紹介)		120
		⑤身体障害・高次脳機能障害の障害特性と職業的課題		60
		⑥障害者就業・生活支援センターにおける支援方法等(事例紹介)		120

3	就業支援におけるケアマネジメント	①ケアマネジメントの理念	講義	120 ～ 180
		②就労支援のプロセスと就業支援担当者の役割		
		③職業準備性の考え方		
		④アセスメント方法		
		⑤障害者就業・生活支援センターにおけるケアマネジメントの実際		

4	労働関係法規の基礎知識	①労働基準法、最低賃金法等の基礎知識	講義	60 ～ 120
---	-------------	--------------------	----	----------------

【追加・変更（案）】

1	障害者雇用の現状及び障害者雇用施策の概要と支援センターの役割	① 障害者雇用促進法の理念	講義	120
		②障害者雇用の現状と障害者雇用施策の概要		
		③障害者就業・生活支援センターの位置づけ、機能、役割等		

2	障害特性と職業的課題	①知的障害・発達障害の障害特性と職業的課題、 合理的配慮に関する事例	講義	60
		②障害者就業・生活支援センターにおける支援方法等(事例紹介)		120
		③精神障害の障害特性と職業的課題、 合理的配慮に関する事例		60
		④障害者就業・生活支援センターにおける支援方法等(事例紹介)		120
		⑤身体障害・高次脳機能障害・ 難病 の障害特性と職業的課題、 合理的配慮に関する事例		60
		⑥障害者就業・生活支援センターにおける支援方法等(事例紹介)		120

3	就業支援における ケース マネジメント	① ケース マネジメントの理念	講義	120 ～ 180
		②就労支援のプロセスと就業支援担当者の役割		
		③職業準備性の考え方		
		④アセスメント方法		
		⑤ 就労継続のための職場定着支援		
		⑥障害者就業・生活支援センターにおける ケース マネジメントの実際		

4	労働関係法規の基礎知識	① 労働契約上の留意点（労働基準法、労働契約法、最低賃金法等）	講義	60 ～ 120
---	-------------	--	----	----------------

就業支援担当者研修のモデルカリキュラム（案）

【現行】

	科目	内容	形態	分
5	関係機関との連携と地域ネットワークの活用	①関係機関の役割・機能	講義 G 討議	120 ～ 180
		②地域ネットワークの構築と連携による支援		

6	企業における雇用管理の実際	①企業経営の基礎や企業の視点	講義 見学	120
		②企業における障害者雇用の考え方と雇用管理 企業の支援ニーズと支援者に求めること		
		③障害者雇用の現場見学		

7	事業主支援の基礎理解	①事業主支援の実施方法、実施上の留意事項等	講義	60 ～ 120
		②企業担当者とのコミュニケーションの取り方		

8	ケースから学ぶ就労支援プロセスの実際	①就労支援の一連のプロセスを含むモデル事例のケーススタディ（支援の流れと各支援内容、制度の活用の仕方、障害者就業・生活支援センターの関わり方、関係機関の連携の仕方等を学ぶ）	事例 検討	120 ～ 180
---	--------------------	--	----------	-----------------

【追加・変更（案）】

	科目	内容	形態	分
5	関係機関との連携と地域ネットワークの活用	①地域アセスメント（地域アセスメント（地域資源の把握、地域における支援ニーズの把握、地域における役割の理解）	講義 G 討議	120 ～ 180
		②地域ネットワークの構築と連携による支援（事例紹介）		
		③障害福祉サービスや特別支援教育との関係		

6	企業における雇用管理の実際	①企業経営の基礎や企業の視点	講義	120
		②企業における障害者雇用の考え方と雇用管理 企業の支援ニーズと支援者に求めること		
		③障害者の能力開発・キャリア形成		
		④企業における雇用管理事例紹介（支援者が関係する事例）		

7	事業主支援の基礎理解	①事業主支援の実施方法（職域開拓と職務の再構成、ナチュラルサポートの形成等）、実施上の留意事項等	講義	60 ～ 120
		②企業担当者とのコミュニケーションの取り方		

8	ケースから学ぶ就労支援プロセスの実際	①就労支援の一連のプロセスを含むモデル事例のケーススタディ（支援の流れと各支援内容、制度の活用の仕方、障害者就業・生活支援センターの関わり方、関係機関の連携の仕方等を学ぶ）	事例 検討	120 ～ 180
---	--------------------	--	----------	-----------------

就業支援担当者研修等のカリキュラム作成 に関する作業部会

第 1 回 資料

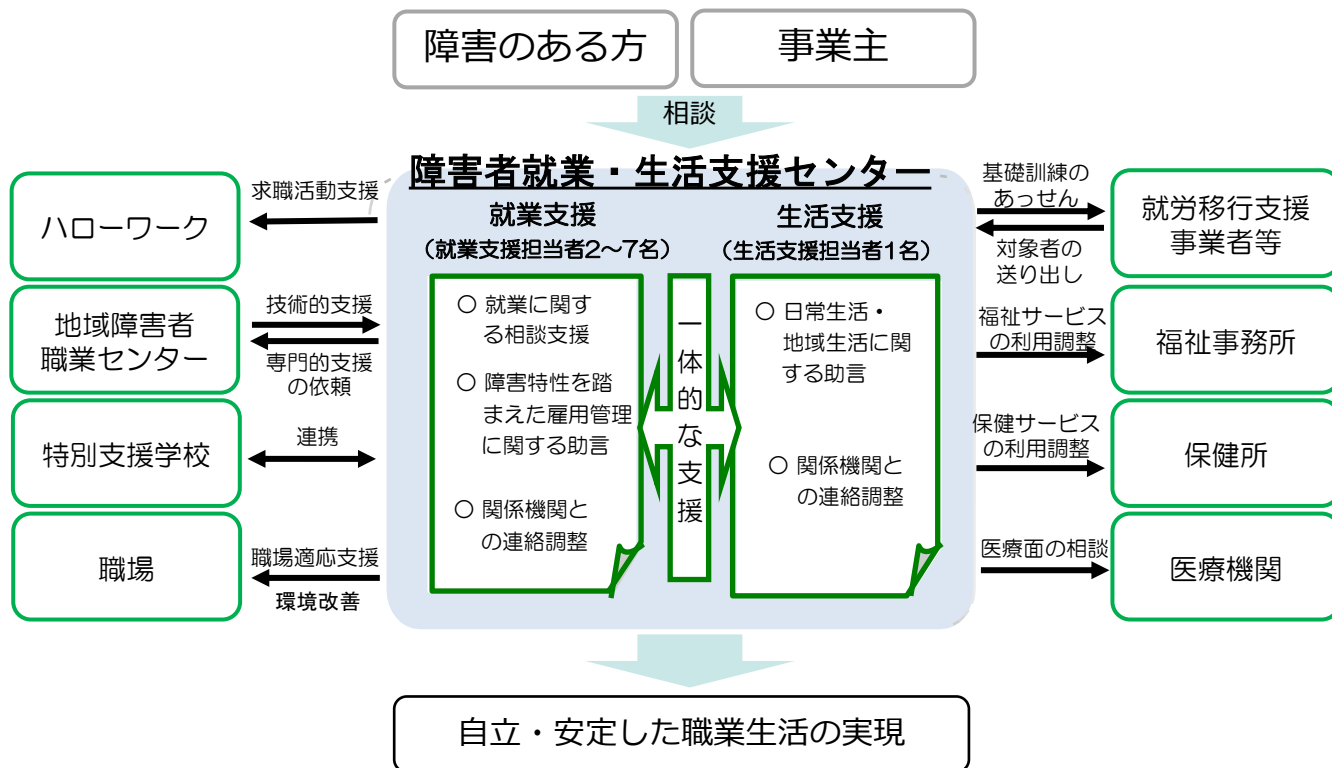
- 障害者就業・生活支援センターの概要



障害者就業・生活支援センターの概要①

障害者の身近な地域において就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」を設置（令和5年4月現在 337センター）

雇用と福祉のネットワーク



業務内容

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

<就業面での支援>

- 就業に関する相談支援
 - ・ 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
 - ・ 障害者の特性、能力に合った職務の選定
 - ・ 就職活動の支援
 - ・ 職場定着に向けた支援
- 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
- 関係機関との連絡調整

<生活面での支援>

- 日常生活・地域生活に関する助言
 - ・ 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
 - ・ 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- 関係機関との連絡調整

【令和4年度実績】

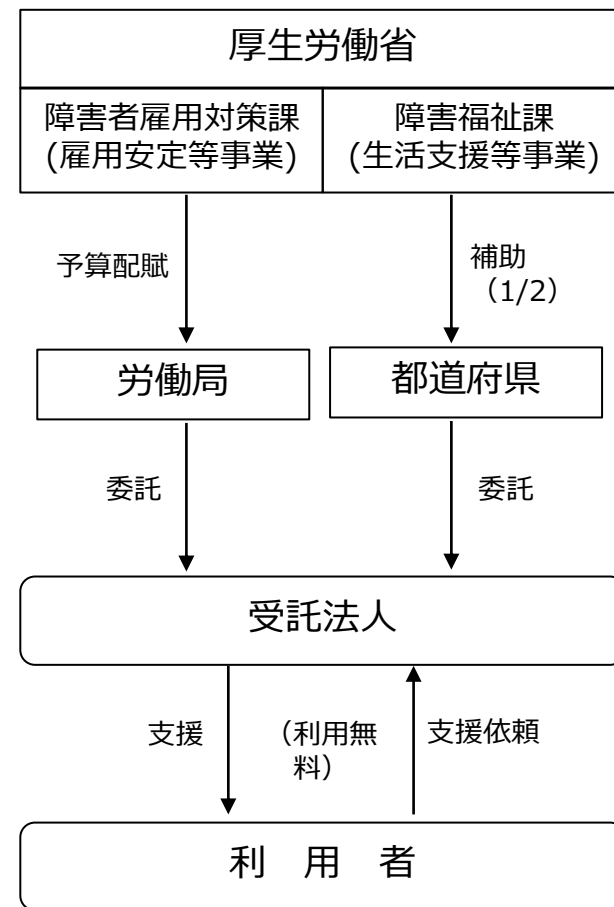
支援対象障害者数： 218,382人
 相談・支援件数： 支援対象障害者 1,305,329件 事業所 472,945件
 就職件数（一般事業所）： 15,829件 就職率： 77.0%
 定着率（1年）： 81.0%

障害者就業・生活支援センターの概要②

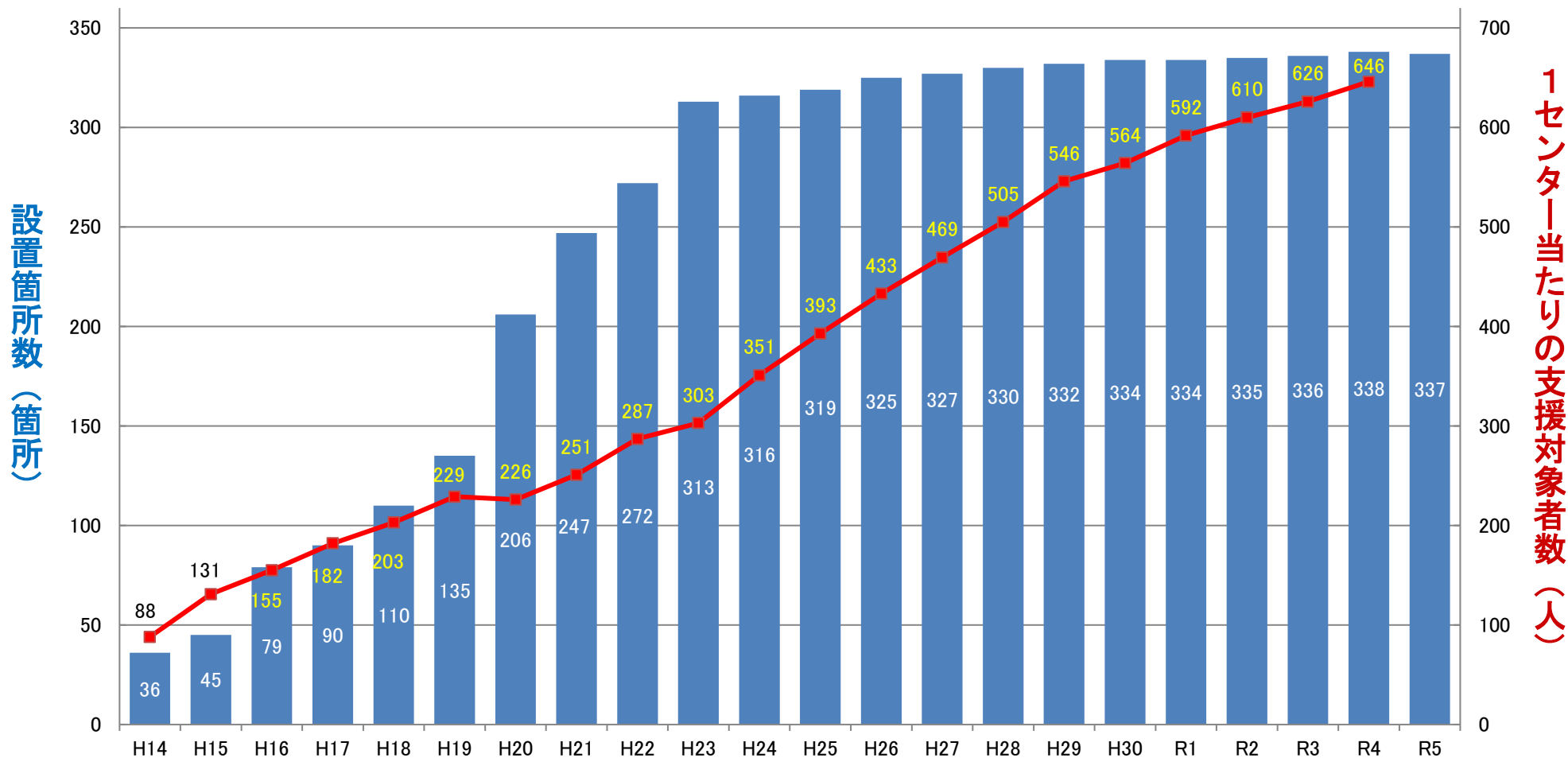
センターの設置状況

設置箇所数	令和5年4月1日現在 337カ所	
運営主体	都道府県知事が指定した法人 社会福祉法人（294）、NPO法人（23）、医療法人（9）、 公益社団法人（1）、一般社団法人（3） 公益財団法人（4）、一般財団法人（3）	
予算措置	就業支援	運営法人に対する委託費【雇用勘定（雇用保険二事業）】
	生活支援	都道府県に対する補助金【一般会計】 （国庫補助1/2 → 残り1/2は都道府県負担）
人員配置	就業支援	・主任就業支援担当者（1名）及び就業支援担当者（1～6名）を配置 ・主任職場定着支援担当者を配置（1名・55センター）
	生活支援	・生活支援担当者を配置（1名～）
委託要件	（通常センター）	・受託期間中の就職者数10人以上 ・職場実習が過去3カ年で20件以上

【事業スキーム】



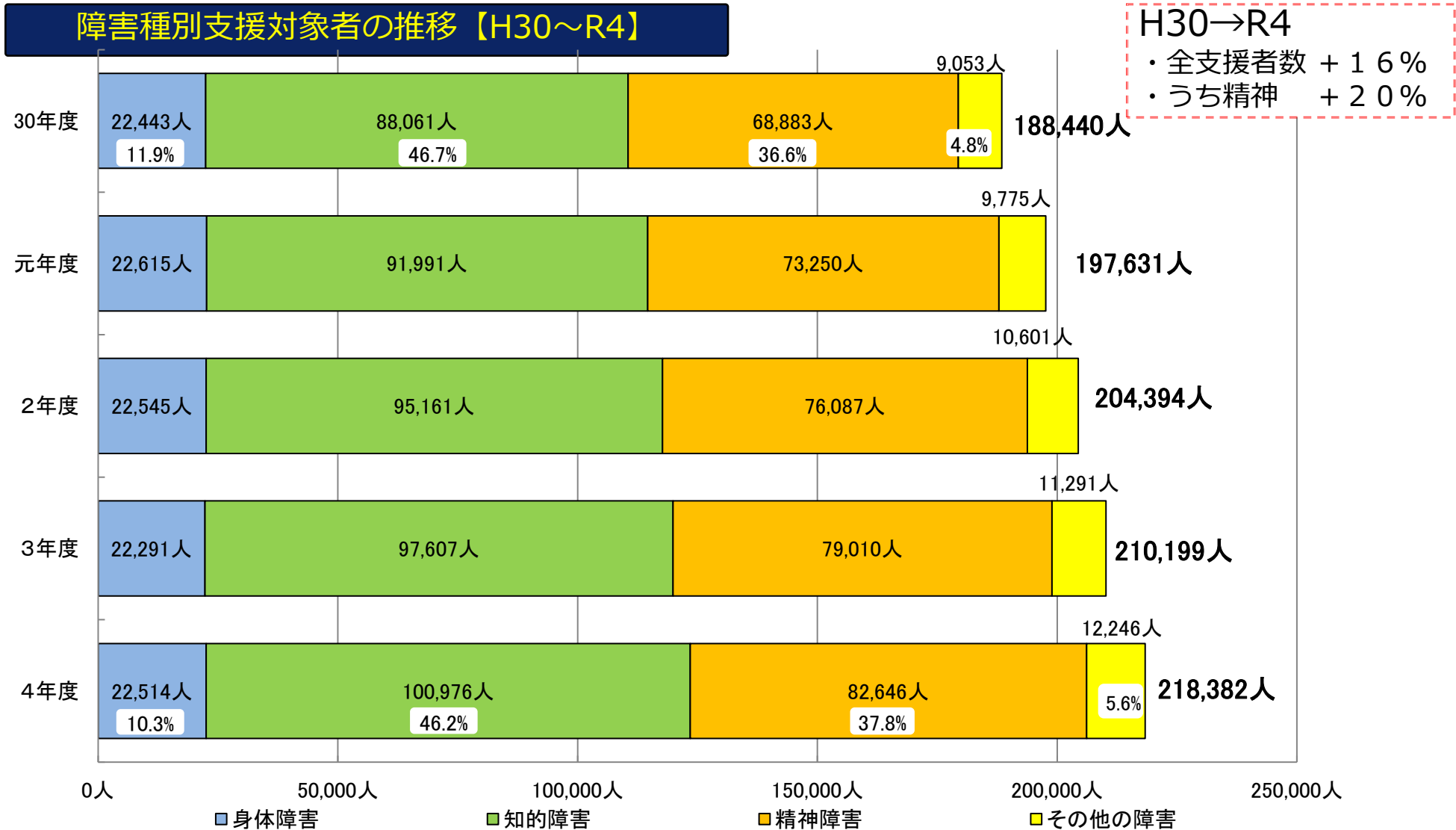
障害者就業・生活支援センターの設置状況



注) 各年度末の数値。ただし、令和5年度の設置箇所数は令和5年4月1日時点の数値。

(「障害者就業・生活支援センター事業実施状況報告(年次報告)」(厚生労働省)による)

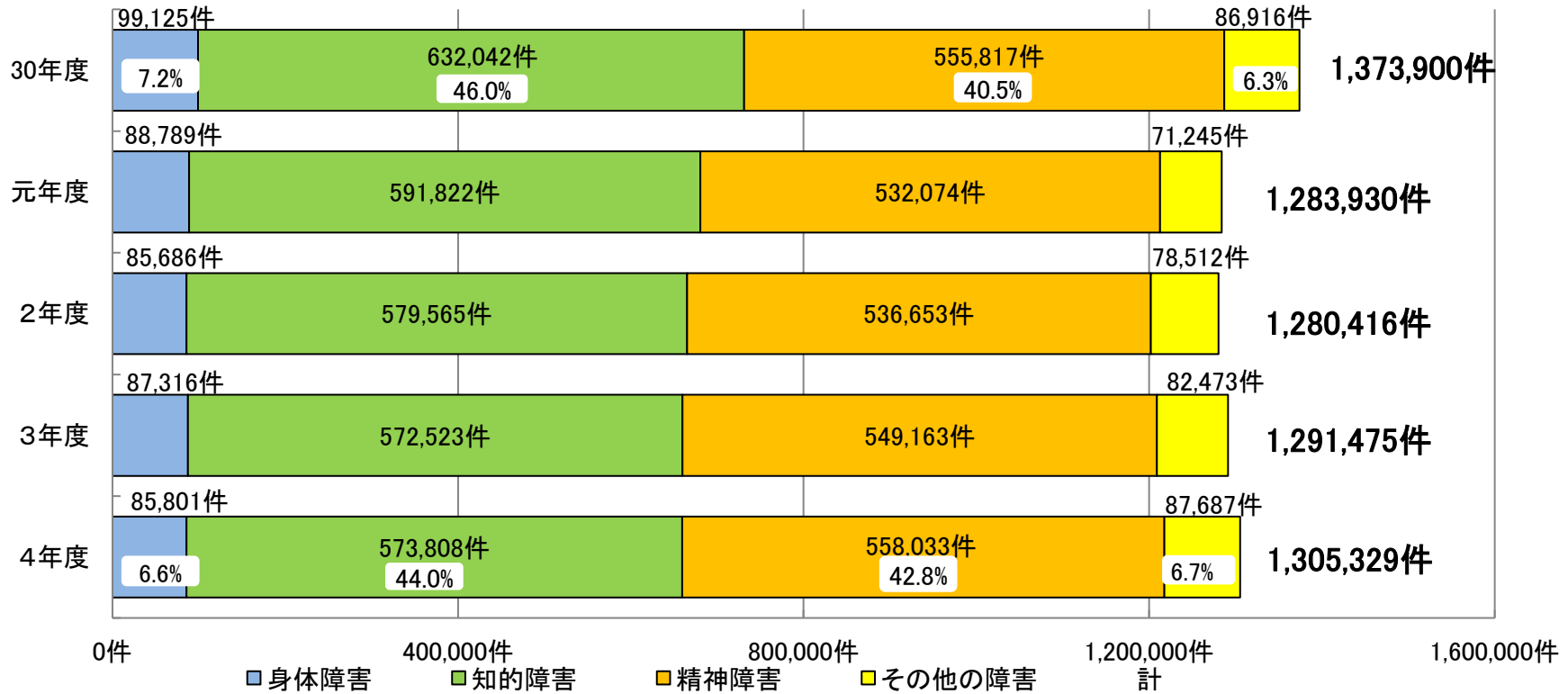
支援対象者の状況



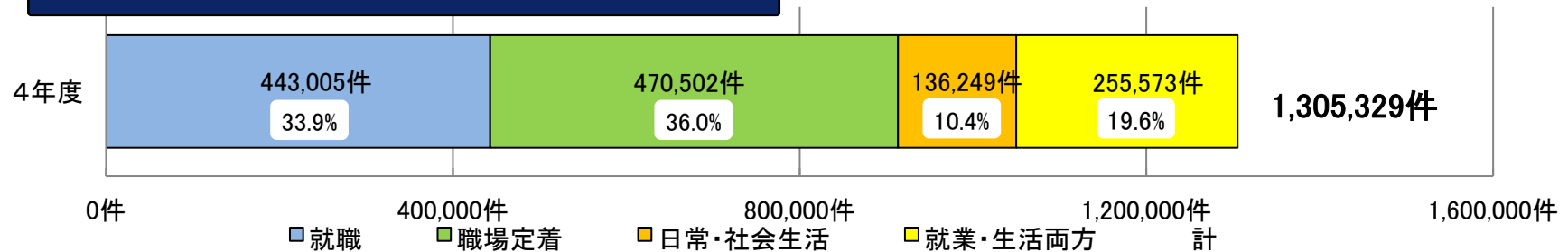
(※) 支援対象者の就業状況については、概ね在職中：求職中=2：1の割合であり、在職中の者の割合が年々増加している。

相談・支援件数（支援対象障害者）

相談・支援件数の推移【H30～R4】

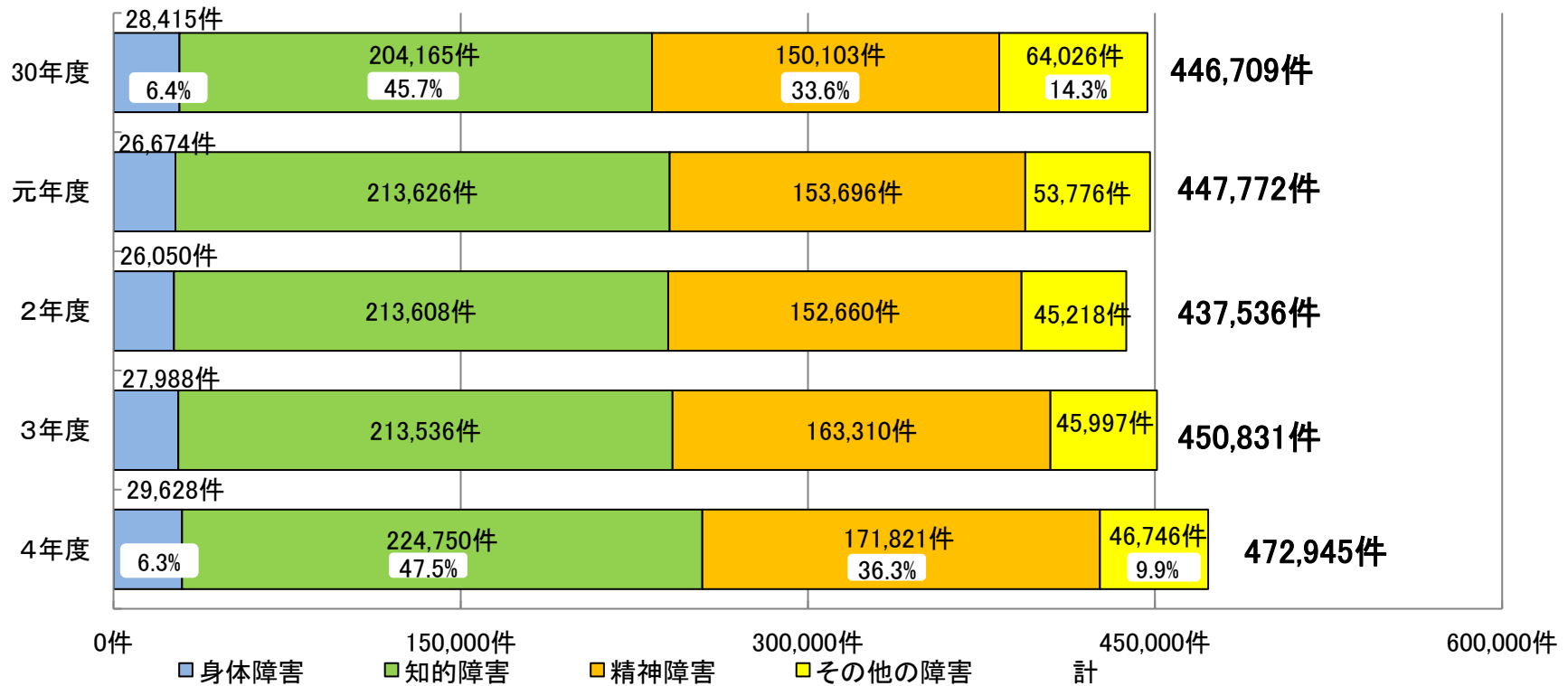


内容別相談・支援件数【R4】

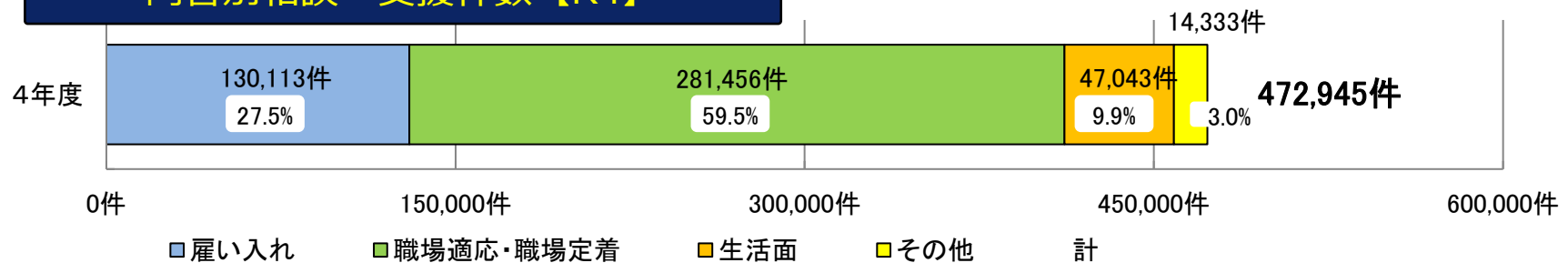


相談・支援件数（事業主）

相談・支援件数の推移【H30～R4】

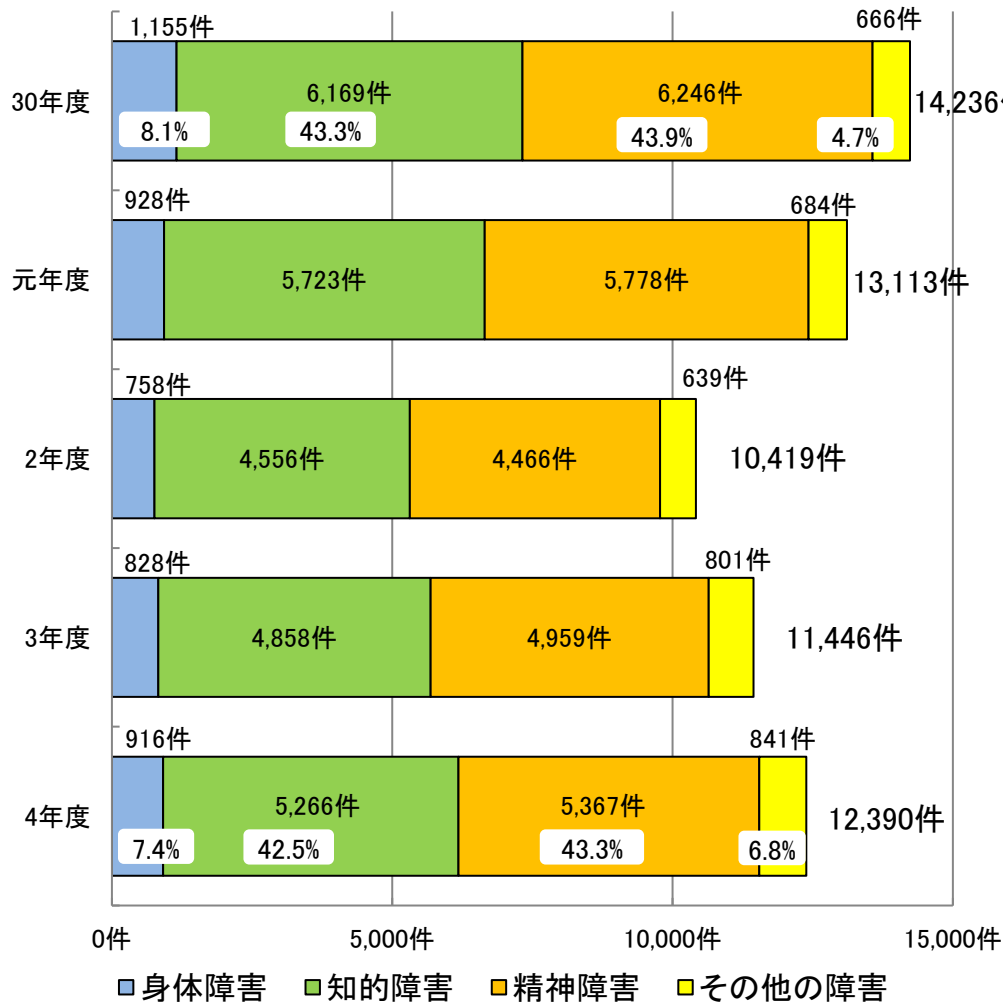


内容別相談・支援件数【R4】

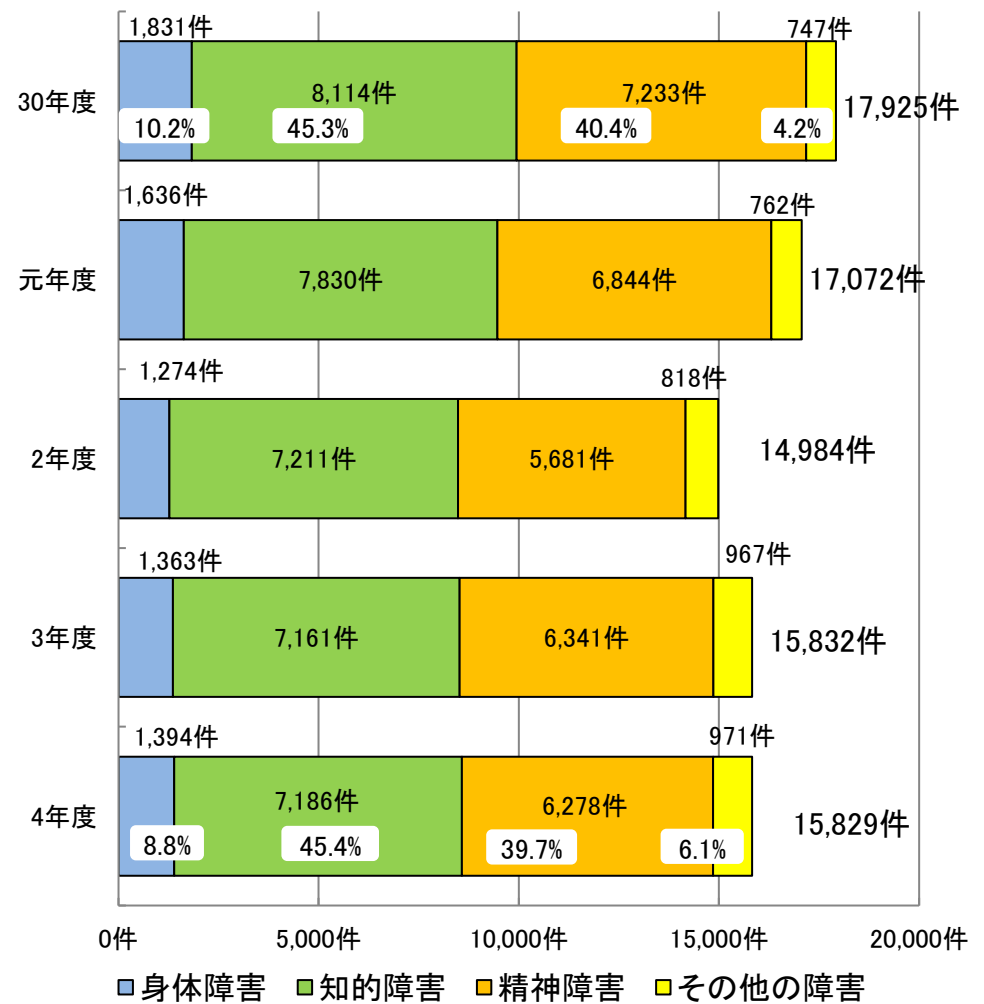


職場実習のあっせん件数及び就職件数（一般事業所）

職場実習のあっせん件数の推移【H30～R4】

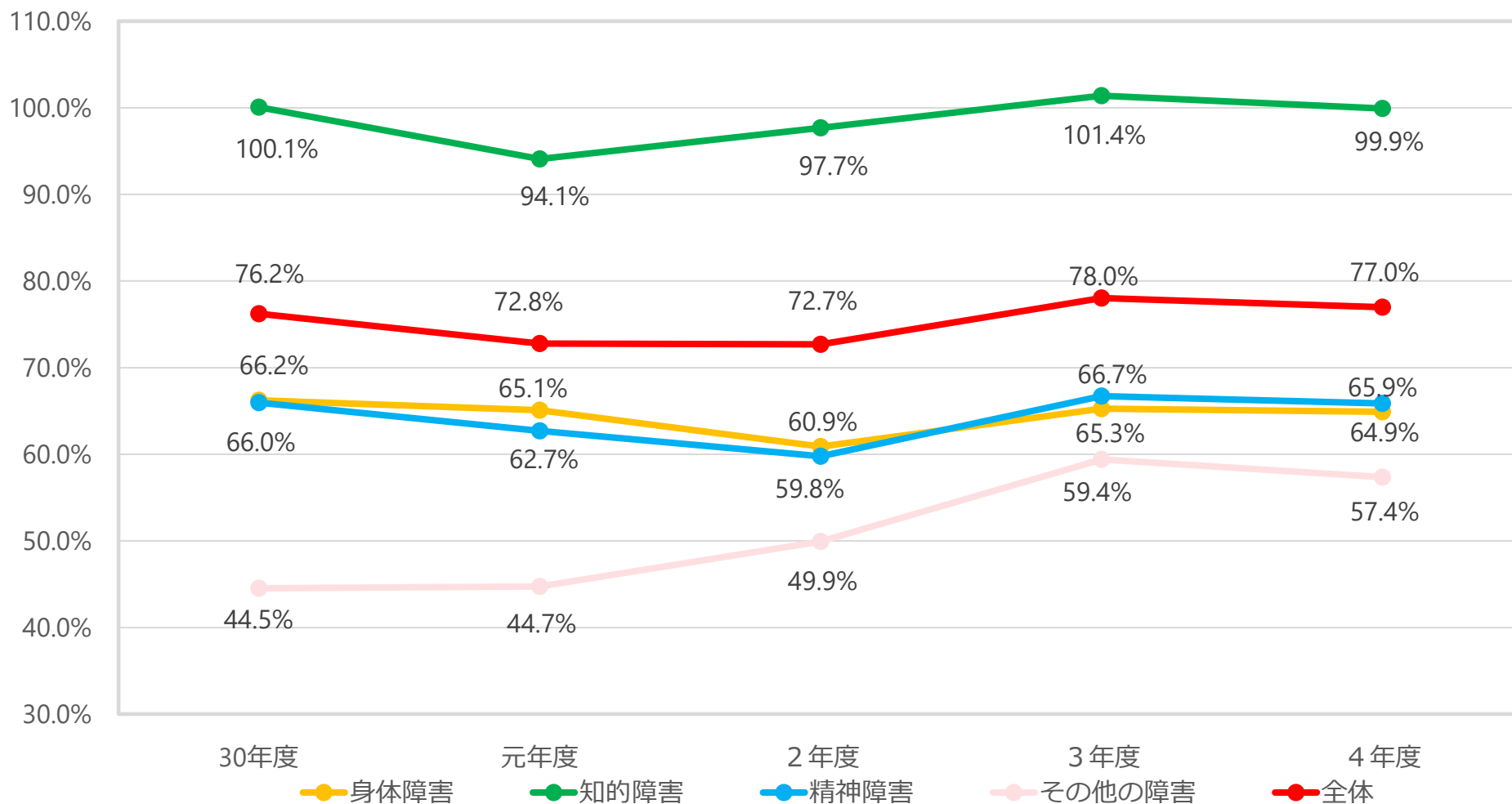


一般事業所への就職件数の推移【H30～R4】



就職率（一般事業所）

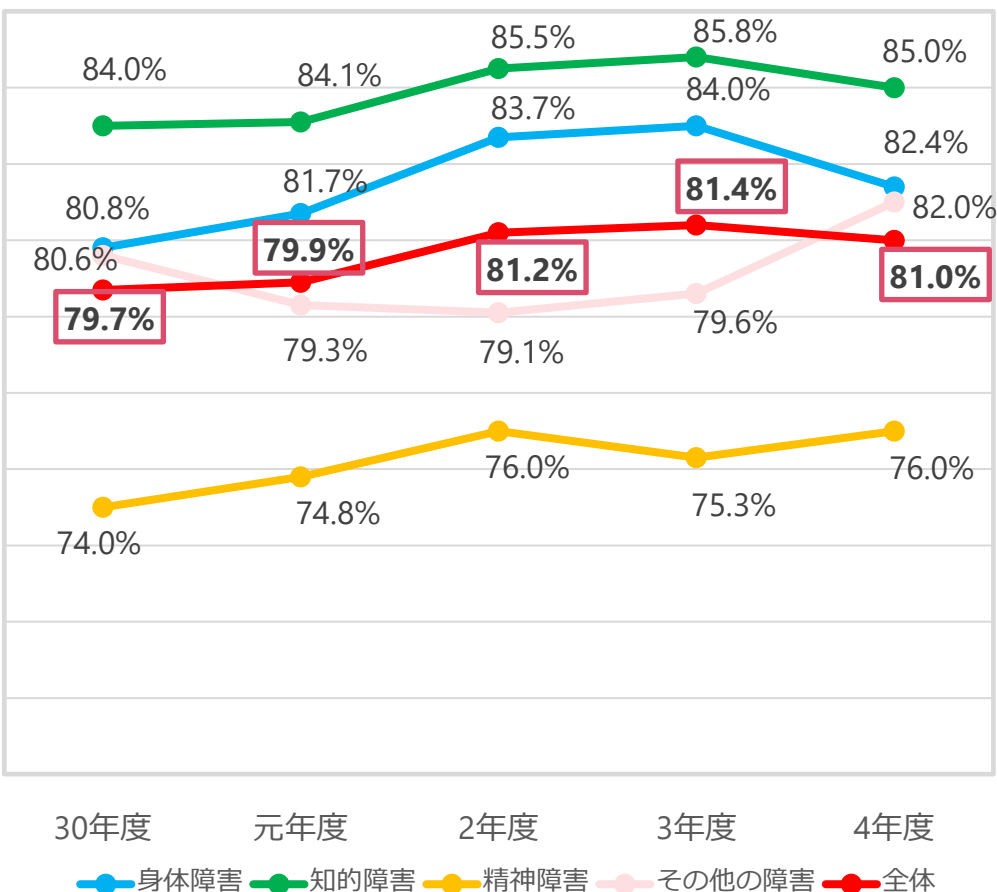
○ 支援対象障害者の就職率について、知的障害が特に高い一方、その他障害は約6割となっており、障害種別により異なっている。



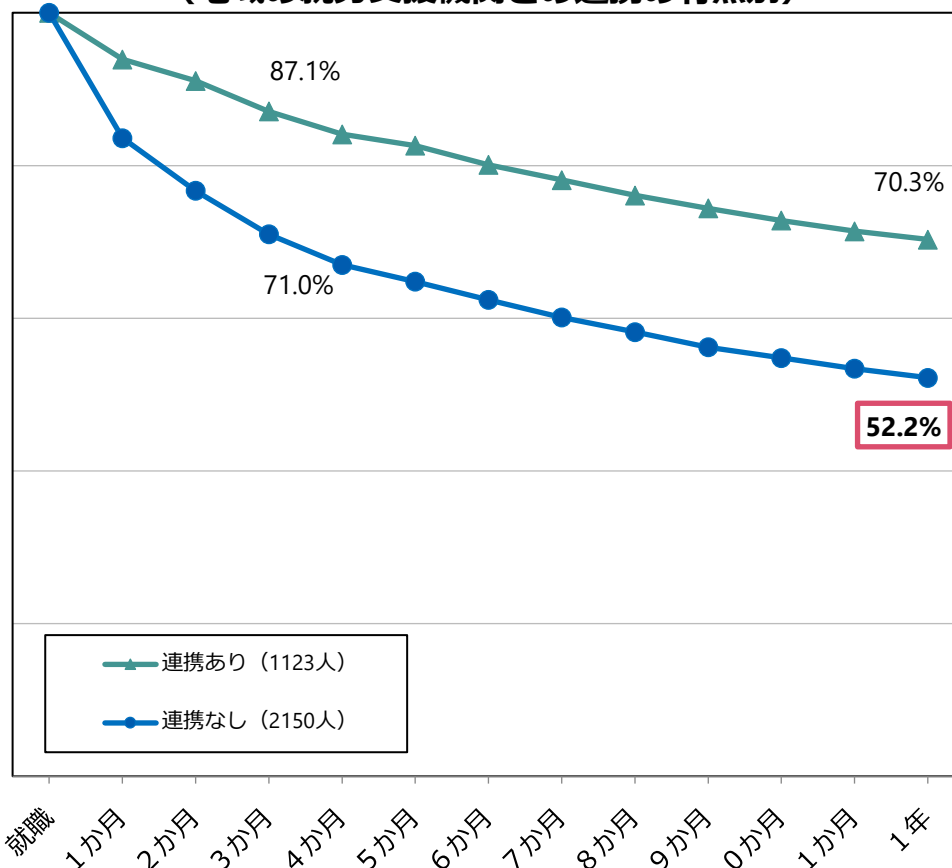
職場定着率（一般事業所 1年以上）

○ 就職1年後の職場定着率について、就労支援機関との連携がない場合は約50%であるが、障害者就業・生活支援センターによる雇入れ前の職場実習から職場定着までの一貫した専門的支援を行うことにより約80%と極めて高い結果となっている。

センターによる支援を行った場合の障害者の職場定着率



【参考】障害者の職場定着率 (地域の就労支援機関との連携の有無別)



- 障害者就業・生活支援センターを巡るこれまでの議論

就業支援担当者の役割・必要な能力

- 就業支援担当者は地域の就労支援において幅広い役割を担い、就労支援の全てのプロセスを理解する必要があるとともに、障害者の状況を本人や支援者から的確に把握し、ハローワークや事業所に対して障害の特性や必要な配慮、不適応の予兆等を分かりやすく伝えることが求められる。また、単独で支援をすることよりも関係機関と連携しながら支援を行うことが求められる。
- 主任就業支援担当者は、障害者の支援ニーズを踏まえて就労支援計画を策定するとともに、支援の進捗状況を把握し就業支援担当者の指導を行う。また、就労支援に必要な機関との関係を構築する役割を担う。一方、就業支援担当者は、主任の指導の下で、関係機関との連絡・調整を行いながらサービスを提供する役割を担うことが求められる。
- 就業支援担当者には地域の障害者の実情や社会資源に精通し、障害者の多様なニーズを的確に捉えてどの機関とどのように連携するのか、どう分担するのか、福祉や雇用に関する正確な知識とアセスメント、コミュニケーション、コーディネート等の実践的なスキルが求められる。さらに、主任就業支援担当者にはこれらに加えて管理者としての役割の理解、地域のケアマネジメントを担うためのスキル、指導力が必要となる。

モデルカリキュラム

- 就業支援担当者のモデルカリキュラムについては、主任就業支援担当者等の上級者の策定する支援計画に基づき就労支援業務を行う現場の第一線で支援を行う担当者としての業務を行うレベル、さらに、支援経験を積んだ後、新たな支援技法や課題解決力等を身につけ、実践力の高い者として育成するレベルを想定している。
- 主任就業支援担当者のモデルカリキュラムについては、センター業務の管理者として、就労支援計画を策定し担当者の行う支援の指導・助言、関係機関との連携体制の構築等を担うことができるレベルを想定している。

特定の障害への対応強化

- 精神障害者の雇用が進んでおり、企業からの支援ニーズも高まっているが、こうした精神障害者の支援を実施するためには、利用者1人1人の状況を的確に把握する必要がある。しかし、障害者就業・生活支援センターの中には、精神障害者に対するノウハウが十分でないセンターも存在するといった状況がある。
- これらを踏まえ、障害者就業・生活支援センターにおける精神障害者の就労支援能力をさらに向上することが重要であり、障害者就業・生活支援センターの職員の研修の充実強化を図ることが必要である。なお、近年、発達障害、高次脳機能障害、難病等により支援を必要とする者が増加していることから、これらの障害についても対応できるよう研修を充実する必要がある。

職場定着支援の強化

- 障害者就業・生活支援センターは自ら定着支援を実施するほか、周囲の利用可能な社会資源と連携を図り、適切な支援機関を紹介するようなコーディネート機能を果たすことも重要である。
- 企業からの支援要請の第一次的な相談窓口となり、また必要に応じ関係機関を紹介する機能を果たす機関として、障害者就業・生活支援センターが適切であることを踏まえると、実際に障害者就業・生活支援センターが企業が必要とする支援を把握し、適切な支援を自ら実施する、あるいは必要に応じ関係機関に紹介するといった機能を果たすためには、障害者の職場定着に当たって生じた問題の所在を把握し、必要に応じ自ら支援することもできる経験豊富なジョブコーチを配置することが効果的である。なお、障害者就業・生活支援センターに、障害者の定着支援に関する経験の豊富なジョブコーチが配置されれば、当該障害者就業・生活支援センターの定着支援機能の向上も期待できる。

支援水準の引上げ

- 現行のブロック別経験交流会議に加え、県レベルや地域特性の類似した障害者就業・生活支援センターでの経験交流を実施する等、障害者就業・生活支援センター間の情報共有、ネットワーク形成のための取組を充実させることが必要である。このような取組を通じて、どのように活動することがより効果的であるか等を相互に学ぶことができ、支援水準の底上げが期待できる。

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会〔令和3年6月〕

障害者の就労支援体系の在り方に関するWG（第3WG）

障害者就業・生活支援センターと地域の関係機関との連携について

- 障害者就業・生活支援センターについては、障害者雇用促進法において「公共職業安定所、地域障害者職業センター、社会福祉施設、医療施設、特別支援学校その他の関係機関との連絡調整」を行うことを業務と規定しており、地域における関係機関の連携の拠点、いわゆるハブ機能を持つ機関として位置付けられているものである。
- 中小企業における障害者雇用に取り組んでいく必要がある中で、地域において就業面と生活面の一体的な支援を展開している障害者就業・生活支援センターについては、中小企業をはじめ関係機関からの期待も大きい。
- こうした中で、特に就労支援機関が少ない地域等においては、障害者就業・生活支援センターについて、昨今、支援を直接実施する機関としての支援ニーズが集中する傾向にあるものの、就労支援においては、地域で関係分野を含む複数の関係機関による支援ネットワークを構築した上で支援することが重要である。
- このため、障害者就業・生活支援センターへの支援ニーズについては、地域の支援ネットワークにおいて対応していく方向で改めて整理していく必要がある。そこで、障害者就業・生活支援センターについては、地域の支援ニーズに対し、各支援機関における取組が効果的かつ円滑に実施されるよう、今後、就業支援・生活支援双方における基幹型としての機能も担う地域の拠点として、地域の支援ネットワークの強化、充実を図っていくことも求められるのではないかと。なお、基幹型としての機能として、例えば、生活支援においては、地域の就労定着支援事業所に対して助言するなど、地域の支援機関に対するスーパーバイズ的な役割も必要ではないかとの指摘があった。
- 一方、障害者就業・生活支援センターにおいて、これらの対応に当たっていくためには、地域の支援機関で対応が困難な事例などを中心に、各センターも相当程度の個別支援を実施し、実践力を維持し続けることが重要である。
- ただし、全国の障害者就業・生活支援センターについて、「その支援の質にバラツキがある」との指摘もあることから、地域の拠点としての役割と個別支援の実施機関としての役割とのバランスについては十分留意する必要がある。このため、まずは、両者のバランスをどのように取っていくか等について、各センターの支援実績や地域の実情等に応じて、個々に検討していくことが必要ではないか。
- また、障害者就業・生活支援センターと地域障害者職業センターとの関係について、障害者就業・生活支援センターが持つ連携拠点としての機能と地域障害者職業センターが持つ高い専門性とを相互補完的に持ち寄るなどの連携を図ることで、地域の支援ネットワークの強化、充実が更に進むと考えられることから、そのような連携についても進めていくことが求められる。

地域の就労支援機関の役割分担

- 障害者就業・生活支援センターは、地域の実情に応じて、地域の支援機関に対するスーパーバイズ（個別の支援事例に対する専門的見地からの助言及びそれを通じた支援の質の向上に係る援助）や困難事例に対応するという基幹型の機能を果たす機関として位置付け直し、地域障害者職業センターとの連携を強化する。

長期継続雇用の評価

- 企業からは中高年齢者である障害者を継続して雇用する中で生じる課題について相談できる窓口を求める声もあることから、障害者就業・生活支援センターについて、関係機関との連携を強化し、地域の実情や個々の事業主の状況に応じて中高年齢者である障害者を継続して雇用するための課題に関する相談機能を強化することが適当である。

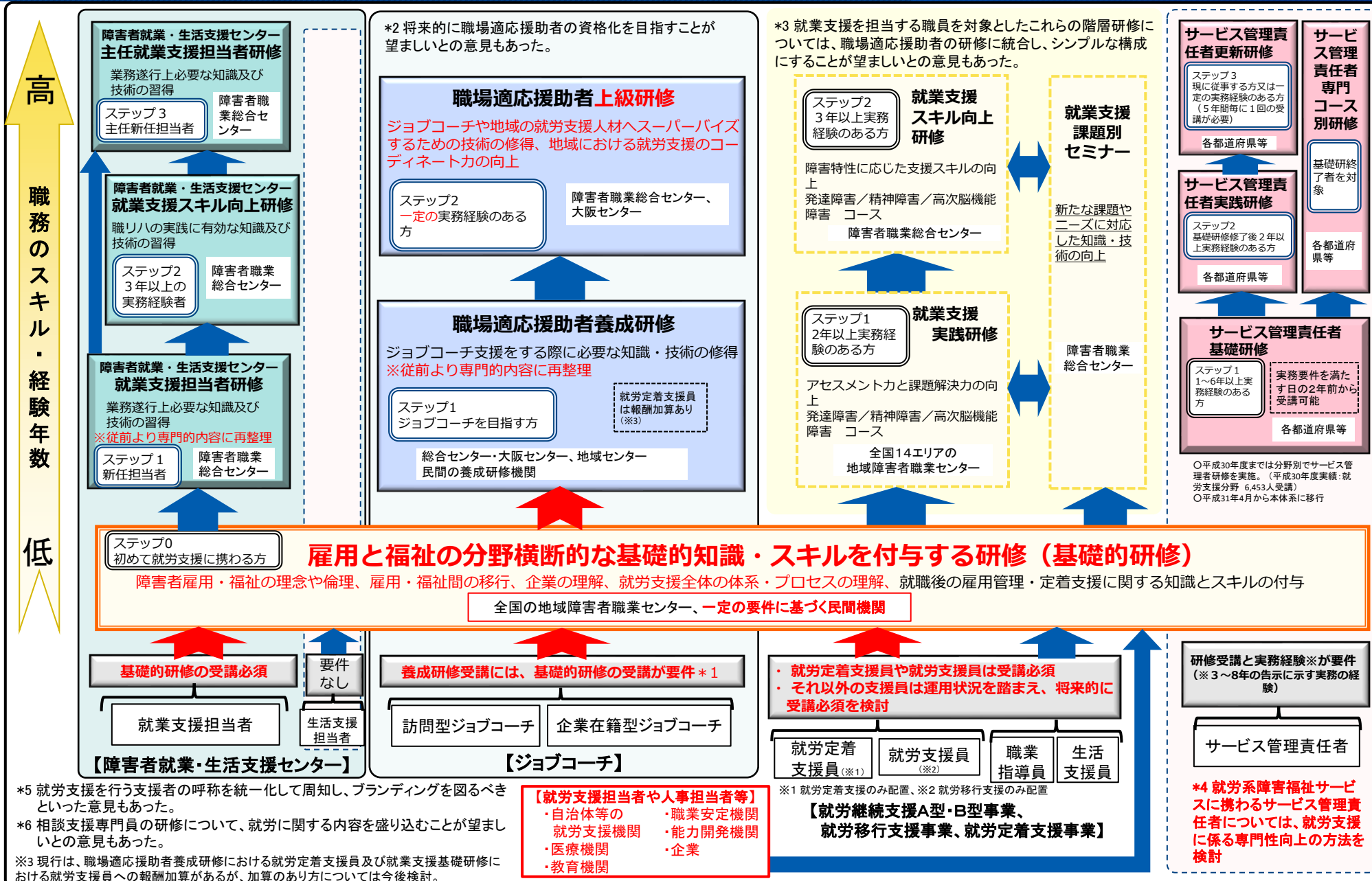
カリキュラムに盛り込むべき内容

- 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。

受講を必須とする者の要件

- 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。

今後の専門人材の研修体系イメージ図



*5 就労支援を行う支援者の呼称を統一化して周知し、ブランディングを図るべきといった意見もあった。
*6 相談支援専門員の研修について、就労に関する内容を盛り込むことが望ましいとの意見もあった。
※3 現行は、職場適応援助者養成研修における就労定着支援員及び就業支援基礎研修における就労支援員への報酬加算があるが、加算のあり方については今後検討。

【就労支援担当者や人事担当者等】
・自治体等の就労支援機関
・医療機関
・教育機関
・職業安定機関
・能力開発機関
・企業

【就労継続支援A型・B型事業、就労移行支援事業、就労定着支援事業】

*1 企業の障害者雇用の担当者が企業在籍型ジョブコーチ養成研修を受講する際の要件としては、基礎的研修または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ること。

※図内の赤字部分が、今後、新規・拡充を検討する部分となる。

- 就業支援担当者研修等の概要



就業支援担当者研修等の概要

就業支援担当者研修等は「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会報告書」（平成21年3月）におけるモデルカリキュラムに基づき、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において実施。

〔就業支援担当者研修の概要〕

〔モデルカリキュラム〕

対象者	新任の就業支援担当者
研修時間	20時間程度
受講者数	50人程度
研修のねらい	障害者就業・生活支援センターの業務に必要な知識を習得し、関係機関との連携も含めた就業支援の全体像、職リハに関する基本的なノウハウを習得する。

	科目	内容	形態	時間
1	障害者雇用の現状及び障害者雇用施策の概要と支援センターの役割	①障害者雇用の現状と障害者雇用施策の概要 ②障害者就業・生活支援センターの位置づけ、機能、役割等	講義	2
2	障害特性と職業的課題	①知的障害・発達障害の障害特性と職業的課題 ②障害者就業・生活支援センターにおける支援方法等(事例紹介) ③精神障害の障害特性と職業的課題 ④障害者就業・生活支援センターにおける支援方法等(事例紹介) ⑤身体障害・高次脳機能障害の障害特性と職業的課題 ⑥障害者就業・生活支援センターにおける支援方法等(事例紹介)	講義	1～2 1～2 1～2
3	就業支援におけるケアマネジメント	①ケアマネジメントの理念 ②就労支援のプロセスと就業支援担当者の役割 ③職業準備性の考え方 ④アセスメント方法 障害者就業・生活支援センターにおけるケアマネジメントの実際	講義	2～3
4	労働関係法規の基礎知識	①労働基準法、最低賃金法等の基礎知識	講義	1～2
5	関係機関との連携と地域ネットワークの活用	①関係機関の役割・機能 ②地域ネットワークの構築と連携による支援	講義 G 討議	2～3
6	企業における雇用管理の実際	①企業経営の基礎や企業の視点 ②企業における障害者雇用の考え方と雇用管理 企業の支援ニーズと支援者に求めること ③障害者雇用の現場見学	講義 見学	2
7	事業主支援の基礎理解	④事業主支援の実施方法、実施上の留意事項等 ⑤企業担当者とのコミュニケーションの取り方	講義	1～2
8	ケースから学ぶ就労支援プロセスの実際	⑥就労支援の一連のプロセスを含むモデル事例のケーススタディ(支援の流れと各支援内容、制度の活用の仕方、障害者就業・生活支援センターの関わり方、関係機関の連携の仕方等を学ぶ)	事例 検討	2～3

就業支援担当者研修等の概要

就業支援担当者研修等は「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会報告書」（平成21年3月）におけるモデルカリキュラムに基づき、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において実施。

〔就業支援スキル向上研修の概要〕

対象者	障害者就業・生活支援センターにおいて3年程度の実務経験を有する者
研修時間	25時間程度
受講者数	30人程度
研修のねらい	障害者就業・生活支援センターの支援に必要な技法等の理論と実践を習得するとともに、自らの支援を振り返り、受講者独自の課題改善に向けた取組を促す。

〔モデルカリキュラム〕

	科目	内容	形態	時間
1	職業カウンセリングの理論と実践	職業カウンセリングの理論と技法について習得する。	講義 演習	2～3
2	アセスメント技法の理論と実践	ケアマネジメントにおけるアセスメントの理論と技法について習得する。	講義 演習	8
3	職場における支援技法	ジョブコーチによる支援技法や事業主に関する支援技法を理解する。	講義 事例 検討	2
4	プレゼンテーション技術	企業担当者等との面接場面においてわかりやすく効果的に説明するプレゼンテーション技術について講義と演習により習得する。	講義 演習	2
5	ケースから学ぶ障害者就業・生活支援センターの支援の実際	受講者の支援事例によるケーススタディを行い、支援の振り返りと課題の共有を行う。	事例 検討	6～7
6	支援の現状と課題	受講者のバズセッションにより支援の現状を振り返り、受講者各自が今後の課題改善について考える。	G 討議 レポート	2

〔主任就業支援担当者研修の概要〕

対象者	新任の主任就業支援担当者
研修時間	12時間程度
受講者数	30人程度
研修のねらい	主任就業支援担当者として必要な知識・技術を習得するとともに、業務の管理者としての役割を理解する。

〔モデルカリキュラム〕

	科目	内容	形態	時間
1	主任就業支援担当者の役割	主任就業支援担当者としての役割、マネジメント方法、地域ネットワークの構築等について理解する。	講義 意見 交換	3～4
2	事業主へのコンサルテーション	企業の支援ニーズ等について理解するとともに、障害者雇用に向けた事業主へのコンサルテーションを理解する。	講義 演習	1～2
3	スーパービジョン	スーパービジョンの目的・方法等を理解し、スーパーバイザーの心得、スーパービジョンの技法等について習得する。	講義 演習	3～4
4	ケースから学ぶ障害者就業・生活支援センターの支援の実際	受講者の支援事例によるケーススタディを行い、スーパービジョンを受ける。	事例 検討	3～4

就業支援担当者研修等の受講実績

就業支援担当者研修

(人)

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
第1回	76	86	0	38	<u>78</u>
第2回	80	74	11	81	70
第3回	71	73	16	-	<u>77</u>
計	227	233	27	119	225

就業支援スキル向上研修

(人)

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
計	35	36	7	14	33

主任就業支援担当者研修

(人)

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
第1回	27	21	0	13	21
第2回	22	23	2	30	<u>33</u>
第3回	26	21	3	-	28
計	75	65	5	43	82

※ 令和4年度実績のうち、下線部はオンライン開催によるもの。

基礎的研修カリキュラムイメージ

No	科目	形態	内容	時間(分) の目安	就業支援基礎研修からの 主な変更内容等
①	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	<ul style="list-style-type: none"> ○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） ○障害者福祉施策（就労系障害福祉サービス）の体系や概要 ○国の障害者雇用施策の体系や各種制度 ○国の障害者雇用の状況 ○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） ○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） 	80	<ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○「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。 ○各項目の内容を精査し、時間を短縮。
②	就労支援のプロセスⅠ（インテーク～職業準備性の向上のための支援）	講義	<ul style="list-style-type: none"> ○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） ○インテーク、アセスメント、プランニング ○職業準備性の考え方、職業準備性の向上のための支援 	50	<ul style="list-style-type: none"> ○「就労支援の基本的な考え方」は科目①に移動。 ○【演習】は新規の科目⑩「アセスメントの基礎」に移動。 ○一部の内容（支援事例）を削除し、時間を短縮。
③	就労支援のプロセスⅡ（求職活動支援～定着支援）	講義	<ul style="list-style-type: none"> ○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） ○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） ○加齢等に伴う雇用から福祉への移行 	50	<ul style="list-style-type: none"> ○「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。 ○「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。 ○【意見交換】は新規の科目⑩「地域における就労支援の取組」に移動。 ○一部の内容（支援事例）を削除し、時間を短縮。
④	就労支援機関の役割と連携	講義	<ul style="list-style-type: none"> ○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） ○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） 	60	<ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○【意見交換】は新規の科目⑩「地域における就労支援の取組」に移動。 ○一部の内容（支援事例）を削除し、時間を短縮。
⑤	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、合理的配慮の事例	60	<ul style="list-style-type: none"> ○「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。
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、合理的配慮の事例	60	<ul style="list-style-type: none"> ※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。
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、合理的配慮の事例	60	
⑧	労働関係法規の基礎知識	講義	<ul style="list-style-type: none"> ○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 	60	
⑨	企業に対する支援の基礎	講義	<ul style="list-style-type: none"> ○企業で働くとは ○企業を支援することの重要性 ○障害者雇用をめぐる企業を取り巻く状況（障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務等） ○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） ○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） 	60	<ul style="list-style-type: none"> ○新規科目として設定。 ○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。 ※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。

基礎的研修カリキュラムイメージ

No	科目	形態	内容	時間(分) の目安	就業支援基礎研修からの 主な変更内容等
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	講義	<ul style="list-style-type: none"> ○就労支援におけるケースマネジメントの重要性 ○生活支援・家族支援の進め方（支援方法、対応例） ○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 ○ライフステージや生活の変化に対応した支援の必要性 	60	<ul style="list-style-type: none"> ○新規科目として、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。 ○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。
⑪	アセスメントの基礎	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 ○アセスメントの目的と心構え ○実施方法と留意事項 ○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。 	100	<ul style="list-style-type: none"> ○新規科目として設定。 ※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。
⑫	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（障害者である社員が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、合理的配慮の内容等）。 ・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。 	60	<ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○合理的配慮の内容を追加するとともに、各項目の内容を精査することで、時間を短縮。
⑬	地域における就労支援の取組	意見交換 事例検討	<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。 <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。 	90	<ul style="list-style-type: none"> ○旧科目「ケーススタディ」や意見交換を集約・統合し、新規科目として設定。 ○地域ネットワークの形成に向けた相互の交流・意見交換の機会にするとともに、事例検討を通じて就労支援の理解を深める。 ○地域における、社会資源やその活用の方法などについて理解を深める。
⑭	オンライン形式での講義の振り返り	講義	<p>【講義】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○オンライン形式の講義のポイントの復習。 ○オンライン形式の講義の質疑応答。 	50	<ul style="list-style-type: none"> ○新規科目として設定。
合計時間の目安 900分					

- 参考資料



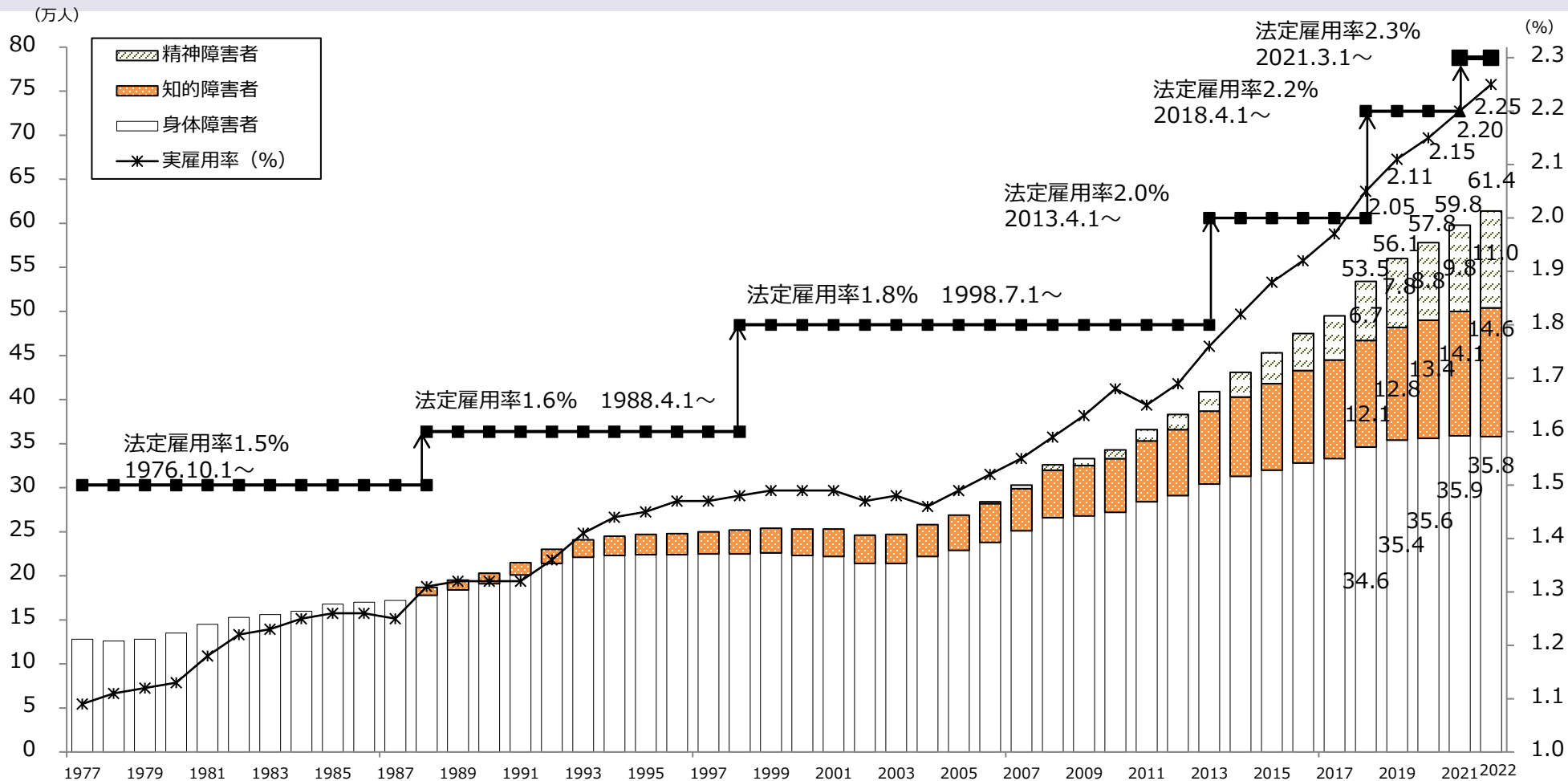
障害者雇用の状況

○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 61.4万人 (身体障害者35.8万人、知的障害者14.6万人、精神障害者11.0万人)

実雇用率 2.25% **法定雇用率達成企業割合 48.3%**

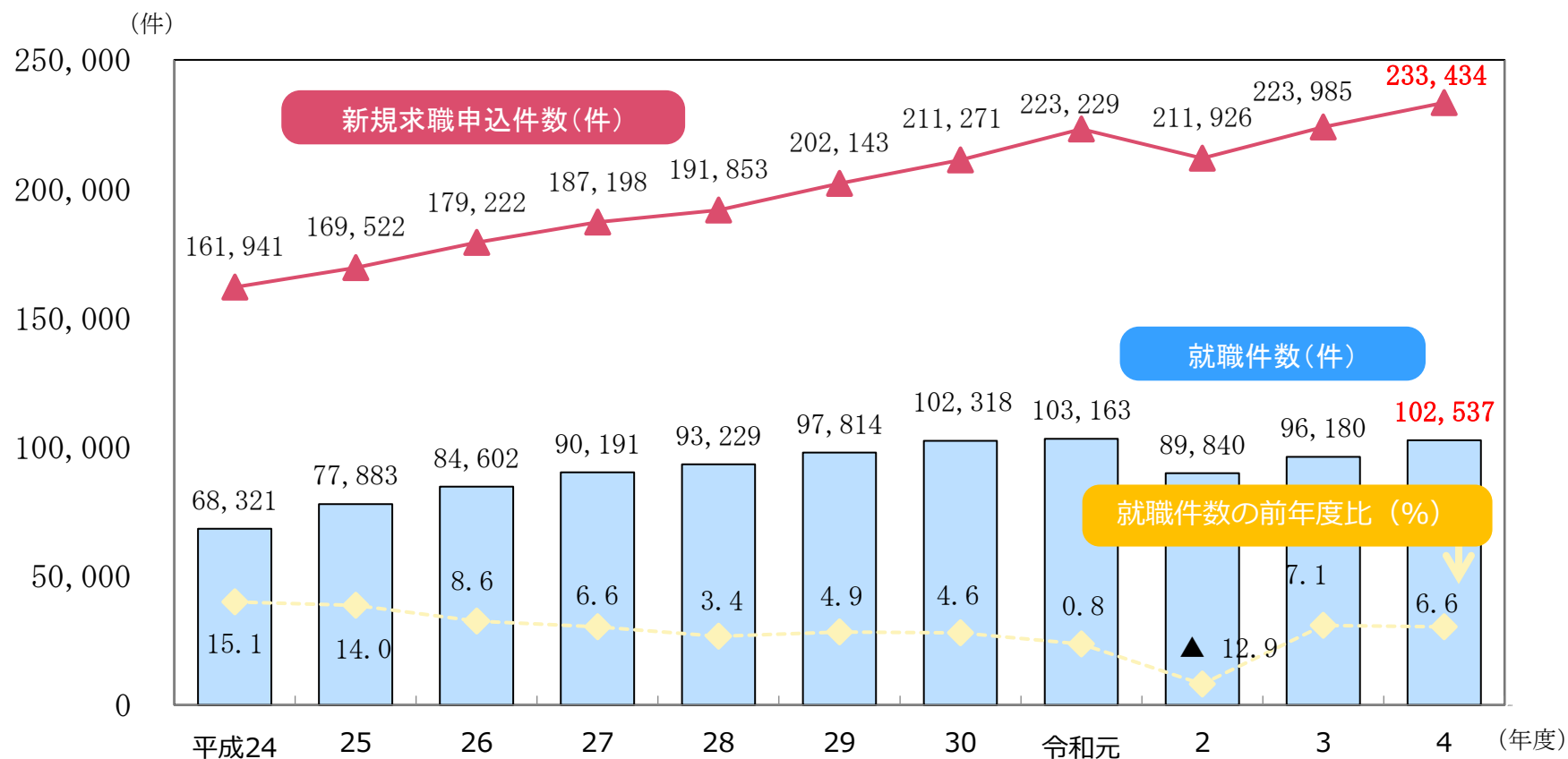
○ **雇用者数は19年連続で過去最高を更新。** 障害者雇用は着実に進展。



出典：障害者雇用状況の集計結果

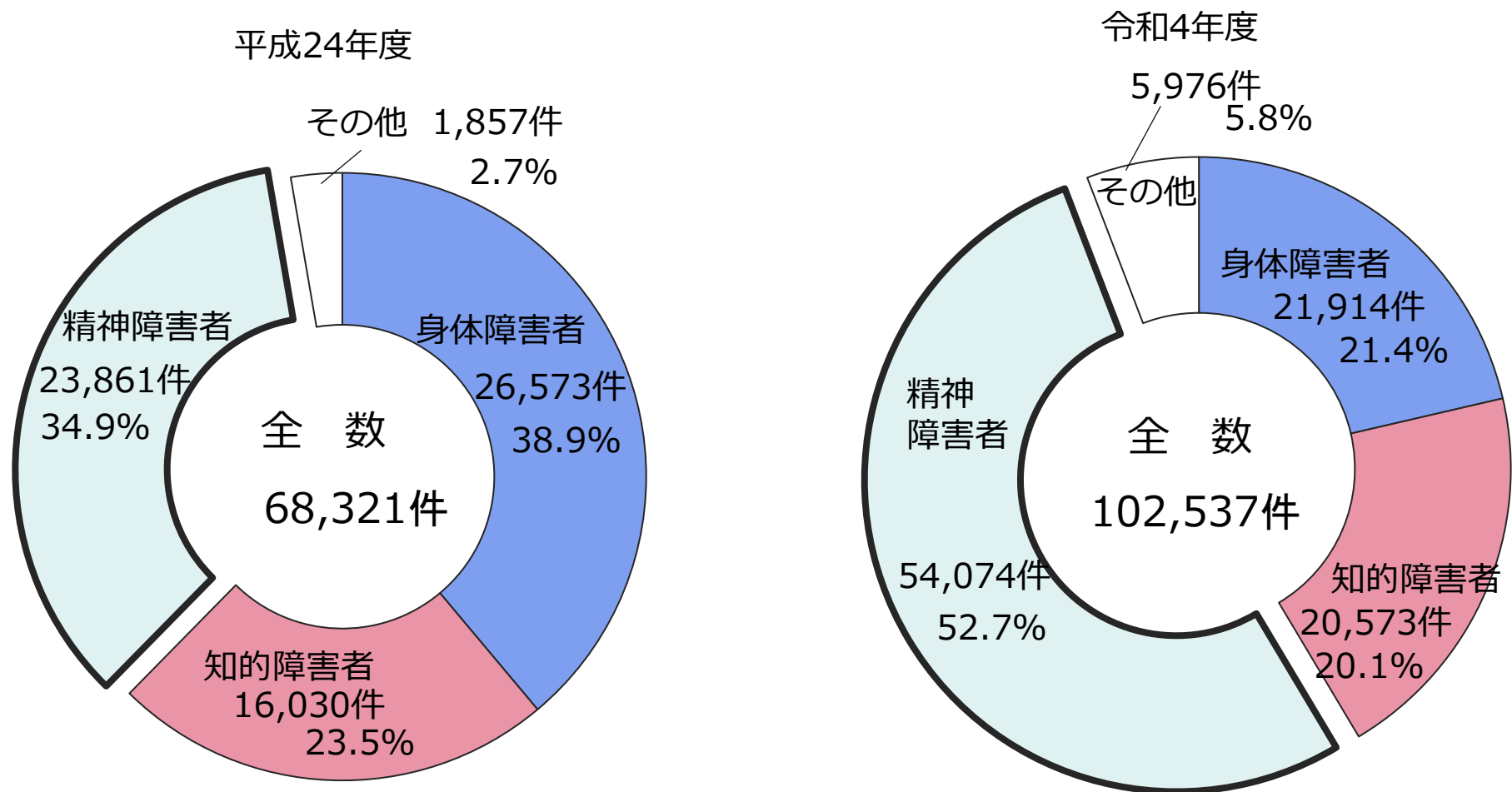
ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

○ 令和4（2022）年度のハローワークにおける障害者の新規求職申込件数は233,434件と、就職件数は102,537件となり、いずれも前年度を上回った。



ハローワークにおける職業紹介状況（就職件数）

○ハローワークにおける障害者の就職件数を障害種別にみると、特に精神障害者の就職件数が大幅に増加している。



カリキュラム比較

【就業支援担当者研修モデルカリキュラム】

	科 目	内 容	形態	分
1	障害者雇用の現状及び障害者雇用施策の概要と支援センターの役割	①障害者雇用の現状と障害者雇用施策の概要 ②障害者就業・生活支援センターの位置づけ、機能、役割等	講義	120

【基礎的研修カリキュラムイメージ】

	科 目	内 容	形態	分
1	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	③国の障害者雇用施策の体系や各種制度 ④国の障害者雇用の状況	講義	80 ※
4	就労支援機関の役割と連携	①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）	講義	60 ※

	科 目	内 容	形態	分
2	障害特性と職業的課題	①知的障害・発達障害の障害特性と職業的課題	講義	60
		②障害者就業・生活支援センターにおける支援方法等(事例紹介)		120
		③精神障害の障害特性と職業的課題		60
		④障害者就業・生活支援センターにおける支援方法等(事例紹介)		120
		⑤身体障害・高次脳機能障害の障害特性と職業的課題		60
		⑥障害者就業・生活支援センターにおける支援方法等(事例紹介)		120

	科 目	内 容	形態	分
5	障害特性と職業的課題Ⅰ	①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、合理的配慮の事例	講義	60
6	障害特性と職業的課題Ⅱ	①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、合理的配慮の事例		60
7	障害特性と職業的課題Ⅲ	①精神障害の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、合理的配慮の事例		60

カリキュラム比較

【就業支援担当者研修モデルカリキュラム】

科目	内容	形態	分
3 就業支援におけるケアマネジメント	①ケアマネジメントの理念	講義	120 ～ 180
	②就労支援のプロセスと就業支援担当者の役割		
	③職業準備性の考え方		
	④アセスメント方法 障害者就業・生活支援センターにおけるケアマネジメントの実際		

4 労働関係法規の基礎知識	①労働基準法、最低賃金法等の基礎知識	講義	60 ～ 120
---------------	--------------------	----	----------------

【基礎的研修カリキュラムイメージ】

科目	内容	形態	分
1 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	①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）	講義	80 ※
	⑥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）		

2 就労支援のプロセスⅠ（インテーク～職業準備性の向上のための支援）	①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）	講義	50
	②インテーク、アセスメント、プランニング		
	③職業準備性の考え方、職業準備性の向上のための支援		

3 就労支援のプロセスⅡ（求職活動支援～定着支援）	①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）	講義	50
	②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）		
	③加齢等に伴う雇用から福祉への移行		

科目	内容	形態	分
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	①就労支援におけるケースマネジメントの重要性	講義	60
	②生活支援・家族支援の進め方（支援方法、対応例）		
	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		
	④ライフステージや生活の変化に対応した支援の必要性		

11 アセスメントの基礎	①相談を行う上での基本的態度や傾聴等の相談技法等 ②アセスメントの目的と心構え ③実施方法と留意事項 ④結果の分析ポイントと活用の仕方	講義	100
	⑤グループワーク。 ⑥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。	演習	

8 労働関係法規の基礎知識	①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）	講義	60
	②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		

カリキュラム比較

【就業支援担当者研修モデルカリキュラム】

5	関係機関との連携と地域ネットワークの活用	①関係機関の役割・機能 ②地域ネットワークの構築と連携による支援	講義 G 討議	120 ～ 180
6	企業における雇用管理の実際	①企業経営の基礎や企業の視点 ②企業における障害者雇用の考え方と雇用管理 企業の支援ニーズと支援者に求めること ③障害者雇用の現場見学	講義 見学	120
7	事業主支援の基礎理解	④事業主支援の実施方法、実施上の留意事項等 ⑤企業担当者とのコミュニケーションの取り方	講義	60 ～ 120
8	ケースから学ぶ就労支援プロセスの実際	⑥就労支援の一連のプロセスを含むモデル事例のケーススタディ(支援の流れと各支援内容、制度の活用の仕方、障害者就業・生活支援センターの関わり方、関係機関の連携の仕方等を学ぶ)	事例 検討	120 ～ 180

該当なし

【基礎的研修カリキュラムイメージ】

科目	内容	形態	分
1	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 ②障害者福祉施策（就労系障害福祉サービス）の体系や概要 ⑤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）	講義	80 ※
4	就労支援機関の役割と連携 ①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） ②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）	講義	60
13	地域における就労支援の取組 ○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。	意見 交換	90 ※
12	企業における障害者雇用の実際 ①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（障害者である社員が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、合理的配慮の内容等）。 ・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。	講義	60
9	企業に対する支援の基礎 ①企業で働くとは ②企業を支援することの重要性 ③障害者雇用をめぐる企業を取り巻く状況（障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務等） ④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） ⑤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）	講義	60
13	地域における就労支援の取組 ①グループワーク。 ②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。	事例 検討	90 ※
14	オンライン形式での講義の振り返り ①オンライン形式の講義のポイントの復習。 ②オンライン形式の講義の質疑応答。	講義	50