

# 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 <b>障害者雇用促進法の理念</b>	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、 <b>合理的配慮に関する事例</b>	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、 <b>合理的配慮に関する事例</b>		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・ <b>難病</b> の障害特性と職業的課題、 <b>合理的配慮に関する事例</b>		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 <b>ケース</b> マネジメント	① <b>ケース</b> 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 <b>就労継続のための職場定着支援</b>		
		⑥障害者就業・生活支援センターにおける <b>ケース</b> マネジメントの実際		

4	労働関係法規の基礎知識	① <b>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）</b>	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
---	--------------------	--	----------	-----------------