

# 就業支援担当者研修のモデルカリキュラムについて

## 〔第2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〕

- 幅広い障害特性の理解は重要だが、障害特性は多様であり、全てに専門性を持つのは難しい面がある。特性の知識を付けることに加え、県内・圏域内の連携可能な支援機関の知識や実際の連携事例を講義で伝えることが重要。
- 令和6年度から中高年齢者支援が事業に加わるが、その点についても盛り込むべき。中高年齢者支援について、流動的に状況が変わるため、現状どんな課題があって、どのような役割を期待しているのか、また、雇用継続や退職を伴う支援等の事例も示しながら伝えること。
- 各地域において事業を運営していく中で、最低限必要な機関（高次脳関係や生活困窮関係など例示して）を研修実施側が提示し、受講生に把握させてはどうか。結果的に未設置の機関があっても、地域の整備状況が把握できる。
- 企業側から見るとなかぼつと他の機関の役割の違いが分かりづらい。なかぼつの中堅職員には、センターの役割がしっかり説明出来るようにすること。

### <主任研修／スキル向上研修について>

- 主任研修については担当者研修を受講したあとのものなので、担当者研修が固まらなければ検討が困難。まずは担当者研修を検討し、余力があれば他2つの研修を検討する。
- 主任研修について、センターの人材育成に関する事例紹介を行うこと。
- スキル向上研修について、長いとの意見を踏まえて短くする必要はない。
- スキル向上研修が担当者研修や主任研修に比べてオプション的な意味合いが強いのであれば、当該研修を目的別に分けて（面談技術やアセスメント技術に関する研修など）、地域の課題に応じて受講させるという考えもある。

# 就業支援担当者研修の実施方法について

## 〔第2回本作業部会における研修の実施方法等に係る意見〕

- 受講率が低いことから、研修の重要性を厚生労働省からセンターに伝えた方がよい。一年を通じて日程が合わないというのは考えづらく、受託法人が研修を重要視していないのではないか。
- センターが地域の基幹となるのであれば、受講を必須とした方がよい。
- 支援を受ける側が担当する職員の知識や技術が把握できるように研修を受講状況が分かる仕組みがあるとよい（名刺に受講研修名を入れる等）。
- 研修をジョブコーチ養成研修と同様に民間機関に任せるという提案については、現状のままJEEDの実施だと本当に受講希望者に対応しきれないのか、研修を受講する人数を正確に把握したうえで検討すべき。
- 受講者が少ない点について、研修の周知が不足しているのではないか。
- 労働局単位で、各なかぼつの職員がどの程度研修を受講済みなのか、状況に応じて指導に繋げるためにも把握しておくべき。
- 主任研修とスキル向上研修はオンラインの開催だと懸念がある。休憩時間などで、同じ仕事をしている者同士で情報交換を行ったり、つながりを作る機会も重要であり、集合研修がよい。
- オンラインの場合は、受講生が研修の内容を理解出来ているのか確認が必要。