

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 報告書（案）

1 はじめに

- 障害者就業・生活支援センター（以下「センター」という。）の就業支援担当者等の育成のための研修については、「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（J E E D）において実施されているところである。
- 「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書（令和 3 年 6 月）」（以下「検討会報告書」という。）において、「階層研修の対象者や研修体系・内容については、基礎的研修（雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修）の内容を踏まえ、（略）研修内容の再整理が必要」であり、「各研修の具体的な中身の検討を行う際は、各分野の既存の研修を整理した上で、別途検討する場を設ける必要がある」とされた。
- センターの就業支援担当者等の育成のための研修について、本作業部会を設置し、必要な検討を行ったものである。

2 センターにおける支援の現状

(1) センターの概況

- 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ため、全国に 337 カ所（令和 5 年 4 月 1 日現在）設置し、就業支援担当者（主任含む）及び生活支援担当者を配置している（設置圏域の状況により各センターの体制は異なる）。

(2) 支援の状況

- 支援対象者について、特別支援学校から就職された方への定着支援が多くなっていることから、知的障害者の割合が最も高くなっている。また、精神障害者の雇用が進んでおり、支援ニーズも高まっているため、精神障害者の割合も高くなっている。

※ R4 支援対象者数 身体 22,514 人 (10.3%)、知的 100,976 人 (46.2%)、精神 82,646 人 (37.8%)、その他 12,246 人 (5.6%)

- 支援内容をみると、障害者及び事業主のいずれにおいても、職場定着に関する相談・支援が一番多く、次いで就職に関する相談・支援が多くなっている。
- 支援対象者の就職率について、知的障害者が特に高い一方、その他障害者は約 6 割

1 となっており、障害種別により異なっている。

2 ※ R4 就職率 身体 64.9%、知的 99.9%、精神 65.9%、その他 57.4%

- 3 ○ 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%
4 であるが、センターによる支援を行った場合は約 80%と高い結果となっている。

6 3 就業支援担当者の研修受講状況等

- 7 ○ 就業支援担当者の実務経験や研修受講状況等の実態を踏まえたの見直しを行うため、
8 各センターの就業支援担当者等に対してアンケートを実施したもの（令和 5 年 7 月 1
9 日時点、別添 1 参照）。

10 (1) 実務経験年数

- 11 ○ 主任就業支援担当者について、障害者支援に 10 年以上の経験のある者が 90%
12 以上、センターに 3 年以上在籍している者が 65%となっており、障害者支援全般に
13 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。
14 ○ 就業支援担当者について、障害者支援に 10 年以上の経験のある者が 39%、5 年
15 以上が 70%、センターへの在籍期間が 3 年未満の者が 48%となっており、障害者
16 支援全般について一定の経験がある者の割合が高い一方で、約半数がセンターの在
17 籍期間が 3 年未満となっている。

18 (2) 研修受講状況

- 19 ○ 主任就業支援担当者及び就業支援担当者の半数が、就任後 2 年目までに各研修を
20 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。
21 ○ スキル向上研修については、主任就業支援担当者及び就業支援担当者の 60%以
22 上が未受講となっている。
23 ○ 主任就業支援担当者の 33%、就業支援担当者の 20%がジョブコーチ養成研修
24 を受講している。

25 (3) 保有資格等

- 26 ○ 主任就業支援担当者及び就業支援担当者の主な保有資格等について、社会福祉士、
27 精神保健福祉士を保有している者や、相談支援従事者研修、サービス管理責任者等研
28 修の受講歴がある者が一定数存在する。

29 (4) 雇用形態

- 30 ○ 主任就業支援担当者の 96%が正規雇用である一方、就業支援担当の 29%が非

1 正規雇用となっている。

3 4 基礎的研修の内容及び支援の現状等を踏まえたモデルカリキュラムの見直し

4 (1) 研修体系等

- 5 ○ 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
6 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。
- 7 ○ 各研修を実施するにあたり、研修機関（現在は、J E E Dのみ）においてモデルカ
8 リキュラムに準拠した科目・内容を設定する。
- 9 ○ 現研修機関のJ E E Dでは、障害者雇用施策の最新の状況や受講者アンケート結
10 果を踏まえ、実際のカリキュラムを設定・改善している。このため、障害者雇用を取
11 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
12 時間数に一定の裁量を引き続き認めることとし、その内容が研修機関により大きく
13 異なることのないよう、厚生労働省において適切に管理する。
- 14 ○ 研修講師の選定にあたっては、各科目の内容に関連して、学識又は十分な実務経験
15 を有する者を充てることとする。

17 (2) 就業支援担当者研修

18 ア 総論

- 19 ○ 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
20 いについては、
 - 21 ・ 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
22 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
23 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、
24 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する。
 - 25 ・ 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
26 実や独自の内容を設定可能とする。

27 イ モデルカリキュラムの追加・変更点

- 28 ○ 本作業部会での議論、基礎的研修との関係及び障害者雇用を取り巻く環境の変化
29 を踏まえ、モデルカリキュラムを次のとおり見直す（別添2-1参照）。

- 1 ① 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、
2 障害者雇用促進法の理念及び最新の施策動向を追加
3 ・ 「最新の施策動向」には、中高年齢障害者への支援等の障害者雇用の状況の変
4 化を踏まえたその時々の内容を含める（科目6も同様）。
- 5 ② 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
6 ③ 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
7 支援を追加
8 ④ 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、
9 労働契約法、最低賃金法等）に変更
10 ⑤ 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
11 域資源の網羅的な把握（障害特性に応じた支援機関、主要機関等）、地域における
12 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
13 との関係、関係機関との連携による支援事例を追加
14 ⑥ 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、
15 企業における雇用管理事例紹介（支援者が関係する事例、最新の施策動向に応じた
16 事例）を追加
17 ⑦ 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
18 ートの形成等を追加
19 ⑧ 基礎的研修と重複する内容については、当該内容を研修内容から省略することは
20 可能であるが、その場合でも、同じ又は関連する科目の中で簡単に復習することや
21 概要を説明するなど、就業支援担当者に必要な内容であると認識させることが望ま
22 しい。

23
24 (3) 就業支援スキル向上研修及び主任就業支援担当者研修

25 ア 就業支援スキル向上研修

- 26 ○ 軽微な文言修正のみ行い、現行のカリキュラムの内容から変更は行わない。

27 イ 主任就業支援担当者研修

- 28 ○ 本作業部会での議論を踏まえ、モデルカリキュラムを一部見直す（別添2-2参
29 照）。

1 ① 科目1「主任就業支援担当者の役割」に、職員の人材育成を追加

- 2 ・ センターにおける職員の人材育成に関する取組事例を提示し、受講者間で意
3 見交換を行う。

4 ② 科目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」に、支援
5 事例の言語化、支援手法の共有等（支援事例を客観的・論理的に説明し、支援とそ
6 の効果の因果関係を分析、支援手法・ノウハウとして共有できるよう言語化する）
7 を追加

8
9 5 就業支援担当者研修等の受講促進に向けた対応

10 ○ 基礎的研修からの切れ目のない受講確保、未受講者の解消に向けた受講促進のため、
11 必要な対応を行う。

- 12 ・ 厚生労働省は、センター事業の受託法人に対し、就業支援担当者等の人材育成によ
13 る支援の充実のため、研修受講の重要性を伝えるとともに、積極的・計画的な研修の受
14 講勧奨を行う（監査等の機会を捉え、受講状況の確認も実施）。

- 15 ・ 厚生労働省は、センター事業の受託法人に対し、研修実施・申し込みに係る年間ス
16 ケジュールの定期的な周知を行う。

- 17 ・ 厚生労働省は、就業支援担当者の計画的な研修受講のため、センター事業の受託法
18 人に対して必要な予算を配付する。

- 19 ・ 厚生労働省は、センター事業の受託法人に対し、就業支援担当者等が保持資格や研
20 修修了情報を支援対象者（企業・障害者等）に表示することを推奨する。

- 21 ・ 研修機関は、受講者のニーズに対応するため、対面・オンラインによる開催方法を
22 用意する。オンラインによる開催の場合、厚生労働省及び研修機関は、センター事業
23 の受託法人に対し、就業支援担当者等が適切な受講態度で研修に望むことや集中し
24 て受講できる環境の整備を行うよう指示する（オンライン受講中の途中退席や通信
25 遮断等により、適切な受講が認められない場合には、研修修了を認めないこととする
26 ことも注意喚起する）。

27 ○ 職場適応援助者の地域偏在の解消及び地域における就労支援体制の強化の観点から、
28 厚生労働省は、センター事業の受託法人に対し、就業支援担当者等による職場適応援
29 助者養成研修の受講を勧奨する（その場合、就業支援担当者等が職場適応援助者養成

1 研修修了者であることを支援対象者に表示することもあわせて推奨する)。

- 2 ○ また、基礎的研修から始まる研修体系が、センター職員を「障害者就労支援に専門性
3 を有する人材」として育成するためのキャリアプランであるとして、センター事業の
4 受託法人やセンター職員に対して認識させることが重要である。

6 就業支援担当者研修等の運営方法

(1) 実施主体

- 8 ○ 就業支援担当者研修等については、引き続き J E E D において実施することとし、
9 民間機関（職場適応援助者養成研修実施機関等）による研修実施については、要望が
10 あれば、別途検討する。

(2) 実施方法

- 12 ○ 研修の実施方法について、受講者ニーズへの対応（受講機会の確保等）及び受講効
13 果の質の担保の観点から、研修機関と厚生労働省が協議の上、対面・オンラインのい
14 ずれか又は双方の方式を採用する。

7 今後の見直しについて

- 17 ○ 研修の実施にあたっては、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
18 き続き認めること、最新の施策動向に関する科目・内容があることから、研修機関にお
19 いて、障害者雇用を取り巻く状況の変化や受講者ニーズを捉えて、モデルカリキュラ
20 ムの範囲内で研修内容に係る必要な見直しを柔軟に行うこととする。
- 21 ○ このほか、今後予定されている新たな専門人材の研修体系の構築による人材の育成
22 状況、障害者雇用に関する制度改正を踏まえ、センターの人材育成を含め、モデルカリ
23 キュラムや研修運営について、必要な見直しを行う。