

ジョブコーチなどの障害者就労を支える人材の資格化の検討 － 障害者就労支援人材の育成・確保に向けて －

第14回職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会資料

令和6年10月23日

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

これまでの検討経緯

- 人材育成体系の見直し
(基礎的研修の創設、専門研修の階層化など) -

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議 (令和元年5月10日 衆議院厚生労働委員会)

- 十 労使、障害者団体等が参画して、雇用施策と福祉施策の一体的展開の推進を審議できる体制を速やかに整備し、制度の谷間で働く機会を得られない、又は必要な支援等がないために継続して働くことができない等の障害者の置かれた現状を解消するため、通勤に係る障害者への継続的な支援や、職場等における支援の在り方等の検討を開始すること

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議 (令和元年6月6日 参議院厚生労働委員会)

- 十三、労使、障害者団体等が参画して、雇用施策と福祉施策の一体的展開の推進を審議できる体制を速やかに整備し、制度の谷間で働く機会を得られない、又は必要な支援等がないために継続して働くことができない等の障害者の置かれた現状を解消するため、現状の把握を行うとともに、通勤に係る障害者への継続的な支援や、職場等における支援の在り方等の検討を開始すること

2040年を展望した社会保障、働き方改革本部 障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム 中間とりまとめ (令和2年9月29日)

3 今後の検討の方向性

- 上記の課題を踏まえ、障害者就労支援を今後更に進展させていくために、
- ・ 障害者本人の希望や能力・適性を的確に把握し、本人を中心としたシームレスな就労支援を実現していくため、従来の制度の枠組みにとらわれず、雇用施策と福祉施策の両者が共通して利活用できる新たな仕組みを検討するなど、両者の一体的展開を推進し、効果的で、切れ目ない専門的支援体制を構築すること
 - ・ 障害者が安心して働き続けられるような環境を整備していくため、両者が一丸となった就労支援に係る専門人材の育成・確保を推進するとともに、障害種別や程度にかかわらず、多様な働き方を支えるための支援を検討するなど、障害者本人や企業等からの新たな支援ニーズに対応することなどが必要となる。また、これらを念頭に置きつつ、雇用・福祉施策双方において現行制度が抱えている課題についても、その在り方を再確認・再整理し、解消を目指した検討を進めていかななくてはならない

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会

[開催状況]

第1回 令和2年11月6日

- ・検討会の開催について
- ・障害者雇用・福祉施策の現状について
- ・今後の検討会の進め方について
- ・意見交換

第2回 令和2年11月17日

- ・関係団体からのヒアリング

第3回 令和2年12月11日

- ・関係団体からのヒアリング

第4回 令和3年3月12日

- ・ワーキンググループでの検討状況について

第5回 令和3年4月26日

- ・ワーキンググループにおける議論などの整理の報告
- ・論点（案）に係る意見交換

第6回 令和3年5月21日

- ・報告書（素案）について

第7回 令和3年6月4日

- ・報告書（案）について

[構成員]

阿部一彦	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 会長
阿部正浩	中央大学経済学部 教授
阿由葉寛	社会福祉法人全国社会福祉協議会全国社会就労センター協議会 会長
池田三知子	一般社団法人日本経済団体連合会 労働政策本部長
岡田久実子	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 理事長
菊池馨実	早稲田大学法学学術院 教授
久保厚子	一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会 会長
倉知延章	九州産業大学人間科学部 教授
駒村康平	慶應義塾大学経済学部 教授
酒井京子	NPO 法人全国就業支援ネットワーク 代表理事
酒井大介	全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長
眞保智子	法政大学現代福祉学部 教授
鈴木龍也	福島県立相馬支援学校 校長
竹下義樹	社会福祉法人日本視覚障害者団体連合会 会長
永松悟	杵築市長
仁平章	日本労働組合総連合会総合政策推進局 局長
長谷川珠子	福島大学行政政策学類 准教授
山口祥義	佐賀県知事

■ 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）

※ 以下のワーキンググループを開催して議論

- ・ 障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループ（第1WG）
- ・ 障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ（第2WG）
- ・ 障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ（第3WG）

第2 雇用施策と福祉施策の連携強化に関する対応策の具体的な検討の方向性

（1）障害者のニーズの把握と就労能力や適性の評価の在り方

- ・ 将来的には、福祉・雇用それぞれのサービス等を選択・決定する前の段階で、「共通の枠組み」によるアセスメントの実施が望ましい
- ・ まずは福祉・雇用それぞれのサービス体系におけるアセスメントについて、実効あるものとなるよう仕組みの構築又は機能強化を図る

（2）障害者就労を支える人材の育成・確保

- ・ 雇用と福祉の両分野の基本的な知識等を分野横断的に付与する基礎的な研修を確立する
- ・ 専門人材の高度化に向けた階層的な研修制度を創設する
- ・ 専門人材の社会的認知度の向上や社会的・経済的地位の向上等による専門人材の確保を図る

（3）障害者の就労支援体系の在り方

- ・ 企業等で就労しつつ、就労継続支援事業を利用することについては、一定のニーズを踏まえて取組として進めることが適当である
- ・ 定着支援について、現行の取扱いに基づく各支援の関係を就労定着支援事業所等の関係者間で十分に理解することが重要である
- ・ 地域の関係機関との連携について、障害者就業・生活支援センターは基幹型の機能として、地域の支援ネットワークの強化、充実を図ることも必要である。ただし、地域の実情等に応じて個別支援の実施機関としての役割とのバランスにも留意する必要がある。また、地域障害者職業センターとも連携を進めていくことが必要である

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書を踏まえた具体的な対応

(i) 雇用と福祉の両分野の基本的な知識等を分野横断的に付与する基礎的な研修を確立

➡ 幅広い障害者就労支援に携わる機関（＊）で働く者に

- ＊ 障害者就業・生活支援センター ハローワーク 自治体の就労支援機関 障害者職業能力開発校
就労継続支援事業所（A型・B型） 就労移行支援事業所
就労定着支援事業所 就労選択支援事業所 計画相談支援事業所
障害者を雇用する企業、行政機関 地域若者サポートステーション
発達障害者支援センター 医療機関・教育機関 その他関係機関など

障害者雇用・福祉の理念や倫理、雇用・福祉間の移行、企業の理解、就労支援全体の体系・プロセスの理解、就職後の雇用管理・定着支援に関する知識とスキルの付与する研修（基礎的研修）を創設

- ※ 基礎的研修は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、厚生労働省が指定する民間機関が実施
令和7年度中に開始予定

(ii) 専門人材の高度化に向けた階層的な研修制度を創設する

➡ 研修体系を、基礎的研修の受講後に、ジョブコーチ養成研修、障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修などの専門研修を受講する流れに階層化

ジョブコーチや地域の就労支援人材へのスーパーバイズ、地域における就労支援のコーディネートなどを行う上級ジョブコーチを創設

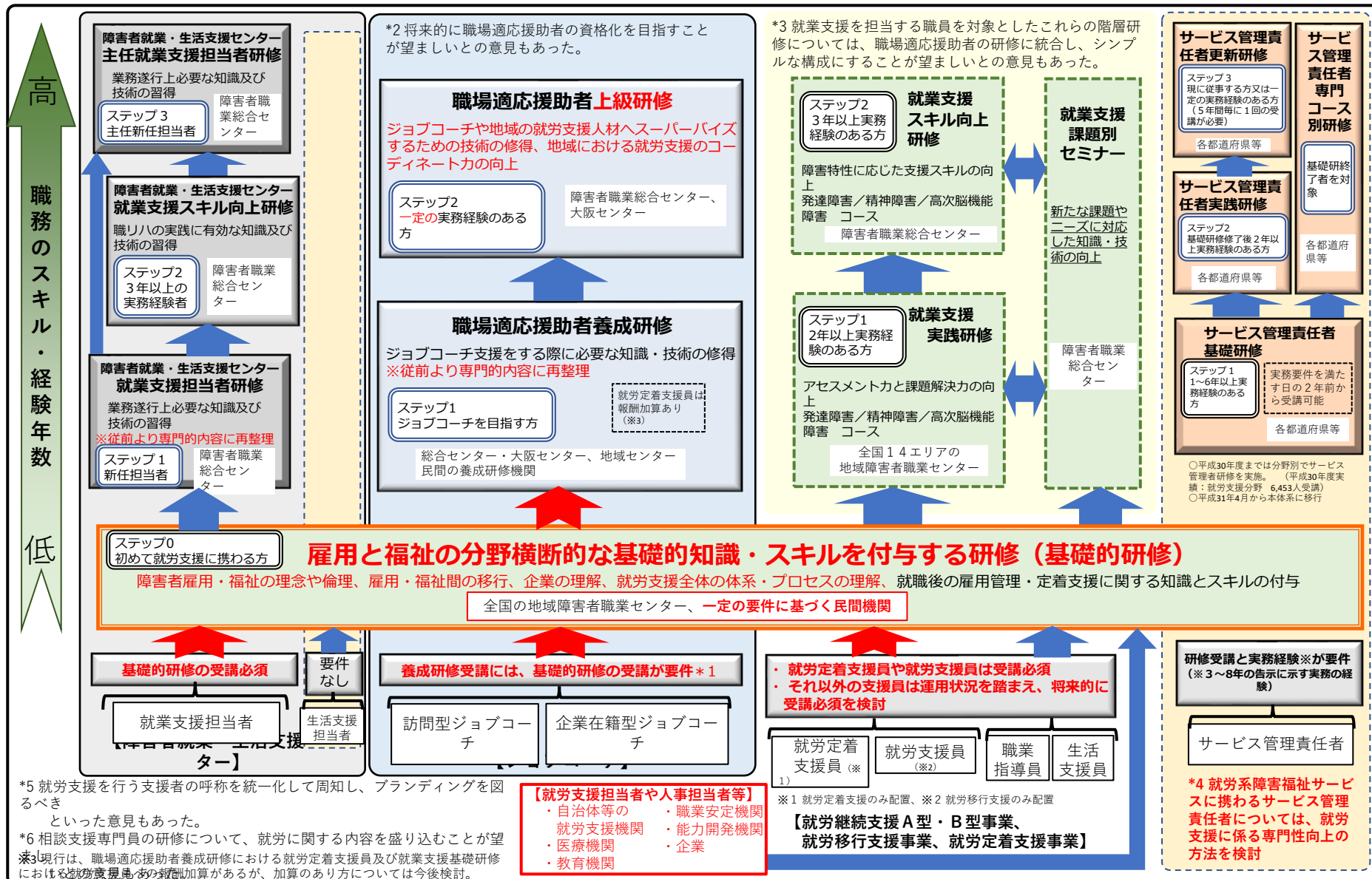
- ※ 令和7年度中に開始予定

(iii) 専門人材の社会的認知度の向上や社会的・経済的地位の向上等による専門人材の確保を図る

➡ 障害者就労支援人材の資格創設を検討

- ※ 令和6年度に、職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会で詳細を検討

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

※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意識向上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

※1 就労定着支援のみ配置、※2 就労移行支援のみ配置

【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。

■ 職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会

[開催状況]

第1回	令和4年4月20日
第2回	令和4年6月29日
第3回	令和4年9月29日
第4回	令和4年12月26日
第5回	令和5年1月17日
第6回	令和5年2月24日
第7回	令和5年3月29日
第8回	令和5年6月14日
第9回	令和5年9月20日
第10回	令和5年11月16日
第11回	令和5年12月26日
第12回	令和6年2月5日
第13回	令和6年3月21日

[構成員]

青野 路子	トーマツチャレンジ株式会社 企画・推進部長
井口 修一	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター研究部門 シニアリサーチャー
市川 浩樹	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業リハビリテーション部 次長
小川 浩	大妻女子大学副学長
木村 美和	社会福祉法人 ほっと福祉記念会 県中地域障害者就業・生活支援センター センター長・主任職場定着支援担当者
國崎 順子	一般社団法人 Bridge 代表理事
田村 孝章	株式会社アクロイト 代表取締役社長
景山 多美	株式会社東海化成 常務取締役
若尾 勝己	NPO 法人ジョブコーチ・ネットワーク 副理事長

中間とりまとめ（報告書） 令和5年7月14日

中間とりまとめ（報告書） 令和6年5月24日

（五十音順。敬称略）（R6.4.1現在）

■ 職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会 令和4年度中間とりまとめ

- ・ 基礎的研修の創設に伴うジョブコーチ養成研修のモデルカリキュラムの見直し
- ・ 上級ジョブコーチの人材像、業務範囲の整理
- ・ ジョブコーチに関する助成措置の見直し など

■ 職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会 令和5年度中間とりまとめ

- ・ ジョブコーチ支援の活性化に向けた対応方策
- ・ 上級ジョブコーチ養成研修のモデルカリキュラム作成
- ・ 障害者就労支援人材の資格化の課題整理 など

令和 6 年度作業部会検討事項

- ジョブコーチなどの障害者就労を支える
人材の資格化の検討 -

令和3年 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会 報告書

- 障害者就労を支える人材の育成・確保に向け、障害者就労に携わる専門人材の社会的認知度の向上、社会的・経済的地位の向上が求められる。就労支援に携わる人材の何らかの資格化が急務であり、例えば、ジョブコーチ等の資格化を検討してはどうか

令和5年 職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会 中間とりまとめ

- 資格化を検討する人物像は、ジョブコーチ支援の理念や支援方法・技術を持つ人材を中核として、幅広く「障害者就労支援に関して専門性を有する人材」を対象として議論する
- 資格の対象となる人材の育成を担う業界団体が創設されることにより、資格化に向けた対応がより前進することになる。当該団体により評価基準が設定され、継続的な能力評価試験の実績が積み上げられていくことで、資格化に向けた対応がより前進するのではないかと
- 令和6年度の作業部会で、資格の対象となる人材の人材像を検討する

行政改革に関する第五次答申（昭和58年3月14日臨時行政調査会）

2 許認可等の整理合理化

(1) 資格制度

ア 整理合理化方針

(イ) 事務の民間団体への委譲

資格制度に関する事務のうち試験事務，講習事務，登録事務等は，行政機関の裁量的判断を要するものが少なく，比較的定型的なものが多い一方，行政機関にとってかなりの負担となっている例が少なくない。このため，行政事務の簡素化等の見地から，民間団体において処理を行っても制度の意義・目的を損なうおそれのない事務については，極力，民間団体への委譲を行うものとし，現在適切な引受団体がない場合にあっては，今後その育成に努める。なお，事務の民間団体への委譲に当たっては，受益者負担の適正化の観点から独立採算制を原則とするとともに，事務運営の公正確保等についても十分配慮する。

i) 試験事務については，受験者数が多数に上る資格制度を中心に，指定試験機関制度等の導入を積極的に行い，試験事務の民間団体への委譲を進める。なお，指定試験機関制度等の活用に当たっては，既存団体の活用あるいは総合的な資格試験の実施等による運営の効率化を図るべきであり，例えば，都道府県知事が行う各種の試験については都道府県ごとに一つの指定団体（資格試験センター）に実施させることなどについても検討する。

行政改革の重要方針（平成17年12月24日閣議決定）

技能検定制度について、新設の職種については、民間の指定試験機関において行うことを原則とする。既存の職種については、民間の指定試験機関への移行を促進するとともに、経済社会情勢の変化に対応した統廃合を行う。

技能検定

ウェブデザイン	特定非営利活動法人インターネットスキル認定普及協会	ピアノ調律	一般社団法人日本ピアノ調律師協会
キャリアコンサルティング	特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会	接客販売	一般社団法人日本百貨店協会
ファイナンシャル・プランニング	一般社団法人金融財政事情研究会	特定非営利活動法人日本ファイナンシャル・プランナーズ協会	
知的財産管理	一般財団法人知的財産研究教育財団	金融窓口サービス	一般社団法人金融財政事情研究会
ブライダルコーディネーター	公益社団法人日本ブライダル文化振興協会	着付け	一般社団法人全日本着付け技能センター
ホテル・マネジメント	一般社団法人日本宿泊産業マネジメント技能協会	機械保全	公益社団法人日本プラントメンテナンス協会
レストランサービス	一般社団法人日本ホテル・レストランサービス技能協会	ガラス用フィルム施工	日本ウインドウ・フィルム工業会
フィットネスクラブ・マネジメント	一般社団法人日本フィットネス産業協会	調理	公益社団法人調理技術技能センター
情報配線施工	特定非営利活動法人高度情報通信推進協議会	ハウスクリーニング	公益社団法人全国ハウスクリーニング協会
ビル設備管理・ビルクリーニング	公益社団法人全国ビルメンテナンス協会		

その他の資格

社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士

公益財団法人社会福祉振興・試験センター

臨床工学技士

公益財団法人医療機器センター

義肢装具士

公益財団法人テクノエイド協会

歯科衛生士

一般財団法人歯科医療振興財団

救急救命士

一般財団法人日本救急医療財団

あん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師

公益財団法人東洋療法研修試験財団

言語聴覚士

公益財団法人医療研修推進財団

柔道整復師

公益財団法人柔道整復研修試験財団

理容師・美容師

公益財団法人理容師美容師試験研修センター

01 ステイタスとして

障害者就労支援人材の認知度、プレゼンスを向上させ、人材確保につなげる

02 スキルアップ、キャリアプランニングツールとして

障害者就労支援人材の円滑な人材育成、キャリアプランニングにつなげる

- ✓ 研修と検定を組み合わせ、手厚くスキルアップできるようにする
- ✓ 資格取得を目標に、キャリアプランニングできるようにする

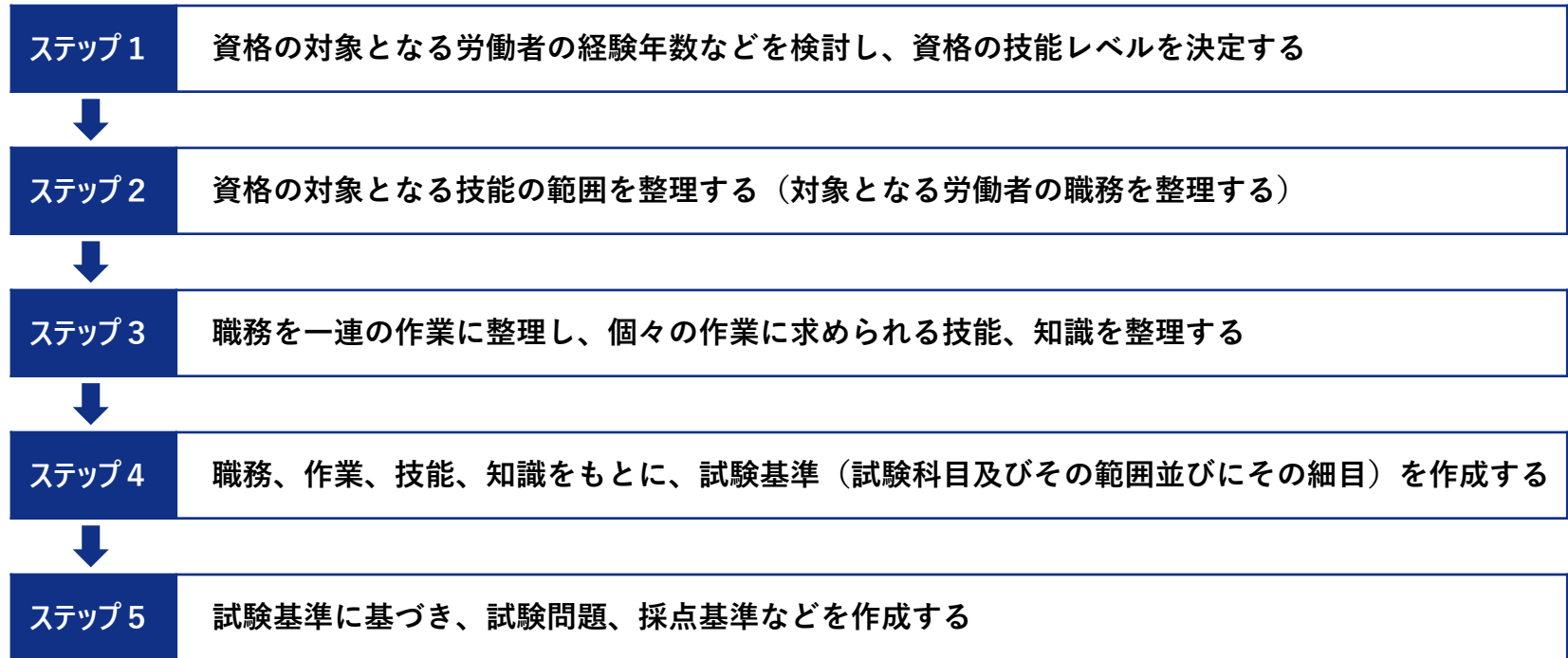
03 技術、技能を評価する「ものさし」として

障害者就労支援人材の円滑な勤務評価、処遇改善につなげる

- ✓ 企業による資格取得の勤務評価への活用を推進し、賃上げなどの処遇改善につなげる



以上を通じて、障害者就労支援の体制を強化し、障害者雇用を促進する



参考：職業能力の体系（職業能力開発大学校基盤整備センター）

職務	企業組織として果たすべき業務機能を同一の種類、系統等で括った区分で、複数の「仕事」の集まり	技能・技術	直接作業を行う際に使う手足や身体の動きで、これが順序よくスムーズに目的を達成できるようになれば、「技能・技術」を習得したとして「～ができる」と表する
仕事・課業・タスク	企業の経営活動に資する一定の目的を持って遂行するもので、分業または分担が可能なたまり。各人に割り当てるために有意義に分割し得る最小の機能活動単位	知識	「技能・技術」には、その動作を裏付けている判断の仕方や工夫などの「知識」が備わっているはずで、「～を知っている」と表する
作業	「仕事」を構成する要素であり、これ以上分割できないもの。一人の労働者が行う一連の動作で、複数人で行った場合、効率の低下や安全性が損なわれるもの		

これまでの議論を踏まえた事務局案

(資格の対象となる技能の範囲)

- ✓ 資格は、障害者就労支援に関する総合的な技能・知識を検定する資格（仮称：障害者就労支援士検定）としてはどうか

(技能レベル)

- ✓ 中級レベルの資格を創設し、将来的に、上級レベル、初級レベルの創設を検討してはどうか

(試験基準)

- ✓ 試験基準（試験科目及びその範囲並びにその細目）は、障害者就労支援分野の横断的な技能・知識の習得を目的に科目を整理した基礎的研修のカリキュラム、シラバスを参考に作成してはどうか

(ロードマップ)

- ✓ 資格創設のロードマップは、まず、業界団体が運営する民間検定を創設し、民間検定が安定的に運営できるようになった段階で、国家資格への移行を検討することとしてはどうか
- ✓ 厚生労働省がモデル試験基準に準拠して行う検定を、基礎的研修の受講を免除する検定として指定する仕組みを設けてはどうか

業界団体が民間検定として運営。厚生労働省がモデル試験基準に準拠して行う検定として指定
検定取得者の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（基礎的研修）の受講を免除

合格者の人物像	障害者雇用および就労支援に関する総合的な知識、技能をもつ者 （中級レベルの障害者就労支援人材）
受検資格	障害者就労支援の実務経験３年以上の者 職場適応援助者養成研修を修了し、障害者就労支援に従事している者
試験内容	学科試験

（試験科目のイメージ）

- ・ 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
- ・ 障害者雇用のプロセス（インターク、職業準備性向上支援、求職活動支援、定着支援）
- ・ 就労支援機関の役割と連携
- ・ 障害特性と職業的課題（身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病）
- ・ 労働関係法規の基礎知識
- ・ 企業に対する支援の基礎
- ・ 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
- ・ アセスメントの基礎 など

障害者就労支援の総合的な技能・知識を持つ人材の育成
障害者就労分野の認知度・プレゼンスの向上
障害者就労支援人材の質・量の確保・障害者雇用の促進

↑ 受検、各機関による合格者の採用、処遇への反映など

勤務機関

障害者就業・生活支援センター 障害者職業センター
ハローワーク 自治体の就労支援機関 障害者職業能力開発校
就労継続支援事業所（A型・B型） 就労移行支援事業所
就労定着支援事業所 就労選択支援事業所 計画相談支援事業所
障害者を雇用する企業、行政機関 地域若者サポートステーション
発達障害者支援センター 医療機関・教育機関 その他関係機関など



障害者就労支援に携わる人材

■ 創設のロードマップ

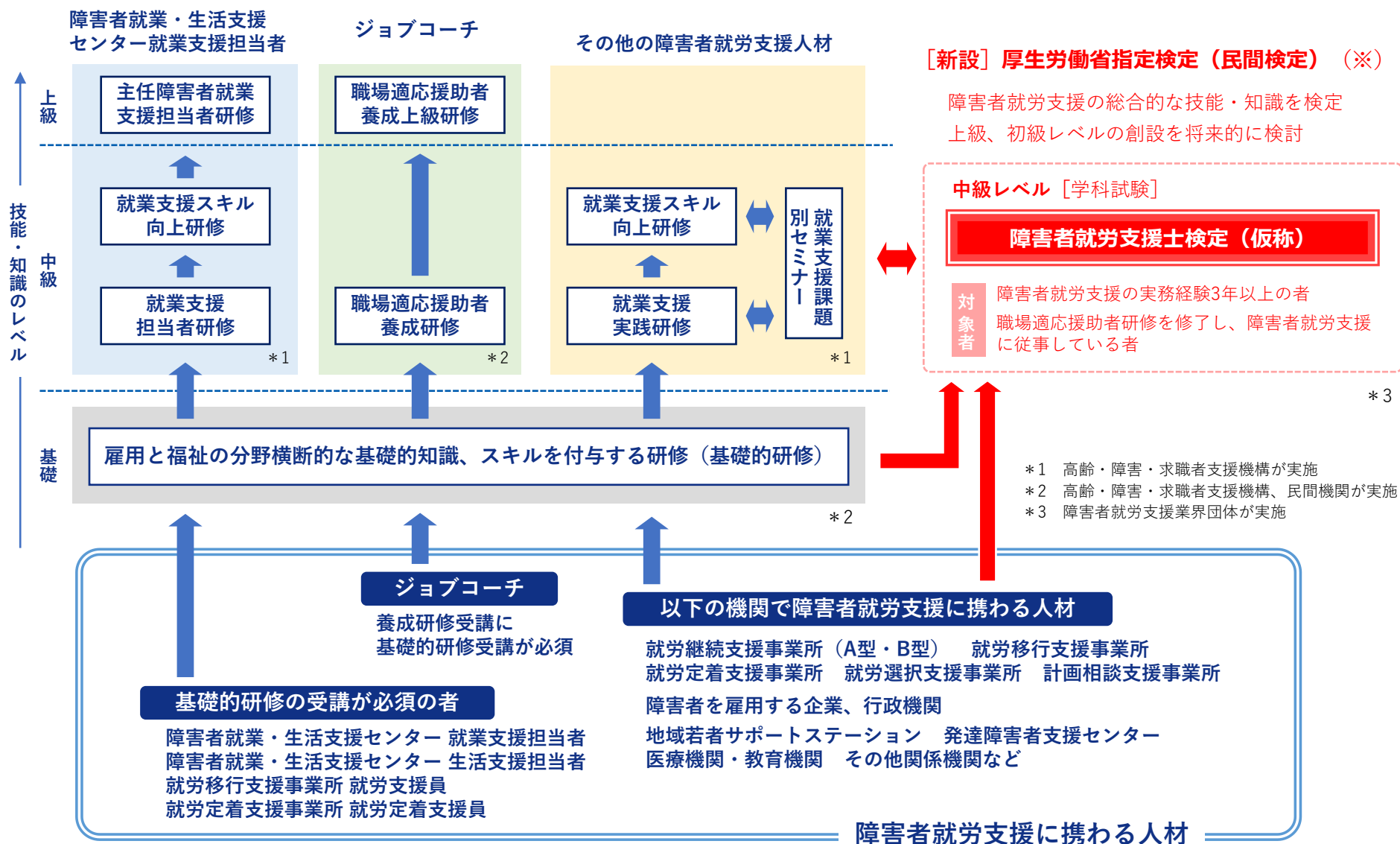
中級レベルの創設後
上級、初級レベルの創設を検討

障害者就労支援業界団体



検定運営（問題作成、試験実施など）

検定創設により能力習得のルートが多様化し、効率的な人材育成、人材確保につなげる



※ 厚生労働省が、モデル試験基準に準拠して行う検定として指定
 [指定のインセンティブ] ① 厚生労働省による検定水準の保証 ② 基礎的研修の受講免除

資格創設のロードマップ（イメージ）

6
年度

7
年度以降

≈

↓

厚生労働省

作業部会で今後の方向性とりまとめ

- ・ 今後のロードマップ
- ・ 厚生労働省指定検定のモデル試験基準（受験資格、試験科目など）の作成

厚生労働省指定検定のモデル問題作成

- ・ モデル問題作成委員会の設置
- ・ 問題作成、プレ実施、問題水準検証 など

厚生労働省指定検定の指定

- ・ モデル問題の提供、問題作成の技術的助言 など

[民間検定が安定的に運営できるようになった段階で]

民間検定の国家資格への移行を検討（課題整理など）

- ・ 民間資格のニーズ、効果検証
- ・ 国家資格化の課題整理、方法の検討など

障害者就労支援業界団体

業界団体設立

- ・ 体制、経理的、技術的基礎を整備

民間検定の創設準備

試験問題などの作成

- ・ モデル試験問題を参考に作成

試験実施体制の整備

- ・ 試験作成委員の選任、委員会の開催
- ・ 試験官、会場設営スタッフの手配など

民間検定の実施

[継続して実施]

国家資格の移行目安となる受検実績を積み重ね
問題を水準のばらつきなく作成するノウハウなどを確立

障害者就労支援士検定（仮称）モデル試験科目及びその範囲並びにその細目（案）

1 障害者就労支援士検定（仮称）試験の試験科目及びその範囲並びにその細目

（1）検定試験の合格に必要な技能及びこれに関する知識の程度

障害者就労支援の職種における中級の技能者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度を基準とする

（2）試験科目及びその範囲

表1の左欄のとおりである

（3）試験科目及びその範囲の細目

表1の右欄のとおりである

※「試験科目及びその範囲並びにその細目」の出所
基礎的研修シラバス（講義科目）

科目名 → 試験科目

実施内容の大項目 → その範囲

実施内容の小項目 → 細目

表1

試験科目及びその範囲	試験科目及びその範囲の細目
学科試験	
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	
就労支援の理念と目的	就労支援の理念と目的に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) 働くことの意義の理解 (2) 就労支援の理念と目的 (3) 支援者としての共通した目的 (4) 福祉的就労と一般就労 (5) 障害の捉え方 等
就労支援の基本的な考え方	就労支援の基本的な考え方に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) 就労支援の視点 (2) 支援者の役割と資質 (3) 企業の視点の理解 等

試験科目及びその範囲	試験科目及びその範囲の細目
障害者雇用の現状	障害者雇用の現状に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること
	(1) 地域の障害者雇用の状況（障害者の雇用数、職業紹介状況等） (2) 障害者の雇用の課題 等
障害者雇用施策の概要	障害者雇用施策の概要に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) 障害者雇用促進法の概要 (2) 雇用率制度 (3) 障害者差別禁止（虐待防止含む）、合理的配慮 等
障害者福祉施策の体系や概要	障害者福祉施策の体系や概要に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) 障害者総合支援法の概要 (2) 障害福祉サービスの体系 (3) 就労系障害福祉サービスの概要 等
雇用施策と福祉施策との連携	雇用施策と福祉施策との連携に関し、福祉・教育・医療から雇用への障害者の流れ等について一般的な知識を有すること
2 就労支援のプロセス（インターク～職業準備性の向上のための支援）	
支援に当たっての基本的姿勢	支援に当たっての基本的姿勢に関し、一般的な知識を有すること
就労支援全体のプロセス	就労支援全体のプロセスに関し、各プロセスにおける実施内容・方法等について一般的な知識を有すること
就労に関する方向付けのための支援	就労に関する方向付けのための支援に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) インターク、アセスメント、プランニング (2) アセスメントから一般就労への移行の過程

試験科目及びその範囲	試験科目及びその範囲の細目
職業準備性の考え方 職業準備性の向上のための支援 3 求職支援のプロセス（求職活動支援～定着支援） 就職のための支援 職場定着（職場復帰を含む）のための支援 加齢等に伴う諸問題の対応	職業準備性の考え方に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) 職業準備性の内容 (2) 職業準備性を考える際の留意点 等 職業準備性の向上のための支援に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) 職業準備性の向上を図るための方法とポイント (2) 職業準備性の向上のためのプログラム 等 就職のための支援に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) ハローワーク等の活用 (2) 受入れ企業の選定・開拓 (3) 企業へのアプローチ (4) 就職時の支援 等 職場定着（職場復帰を含む）のための支援に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) 職場適応と職場定着 (2) 職場復帰 (3) 障害者・企業双方への支援 (4) 福祉施策等の活用や連携 (5) 支援の実施方法 等 加齢等に伴う諸問題の対応に関し、障害者と企業双方の立場や状況に応じた調整の必要性等について一般的な知識を有すること

試験科目及びその範囲	試験科目及びその範囲の細目
職業準備性の考え方 職業準備性の向上のための支援 3 求職支援のプロセス（求職活動支援～定着支援） 就職のための支援 職場定着（職場復帰を含む）のための支援 加齢等に伴う諸問題の対応	職業準備性の考え方に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) 職業準備性の内容 (2) 職業準備性を考える際の留意点 等 職業準備性の向上のための支援に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) 職業準備性の向上を図るための方法とポイント (2) 職業準備性の向上のためのプログラム 等 就職のための支援に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) ハローワーク等の活用 (2) 受入れ企業の選定・開拓 (3) 企業へのアプローチ (4) 就職時の支援 等 職場定着（職場復帰を含む）のための支援に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) 職場適応と職場定着 (2) 職場復帰 (3) 障害者・企業双方への支援 (4) 福祉施策等の活用や連携 (5) 支援の実施方法 等 加齢等に伴う諸問題の対応に関し、障害者と企業双方の立場や状況に応じた調整の必要性等について一般的な知識を有すること

試験科目及びその範囲	試験科目及びその範囲の細目
4 就労支援機関の役割と連携 就労支援機関の役割と業務内容 就労支援ネットワーク 5 障害特性と職業的課題 身体障害 難病	就労支援機関の役割と業務内容に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) ハローワーク (2) 地域障害者職業センター (3) 障害者就業・生活支援センター (4) 障害者職業能力開発機関 (5) 就労系障害福祉サービス (6) 就労支援に関する機関（医療機関、教育機関、相談支援事業所、発達障害者支援センター、難病相談センター、高次脳機能障害の支援拠点機関、その他各障害に応じた専門機関 等） 就労支援ネットワークに関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) ネットワークの重要性 (2) ネットワークの構築・維持のためのポイント (3) ネットワークを活用した支援事例 等 身体障害に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) 身体障害の概要（障害の種類、態様、原因、障害者手帳との関係等） (2) 身体障害の職業的課題 (3) 障害特性に即した支援方法、支援上の留意事項 (4) 合理的配慮の事例 難病に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) 難病の概要（障害の種類・症状、原因、障害者手帳との関係等） (2) 難病の職業的課題 (3) 疾患特性に即した支援方法、支援上の留意事項 (4) 合理的配慮の事例

試験科目及びその範囲	試験科目及びその範囲の細目
知的障害	知的障害に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) 知的障害の概要（態様、原因、障害者手帳との関係等） (2) 知的障害の職業的課題 (3) 障害特性に即した支援方法、支援上の留意事項 (4) 合理的配慮の事例
発達障害	発達障害に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) 発達障害の概要（様態、原因、障害者手帳との関係等） (2) 発達障害の職業的課題 (3) 疾患特性に即した支援方法、支援上の留意事項 (4) 合理的配慮の事例
精神障害	精神障害に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) 精神障害の概要（疾患の種類・症状、原因、障害者手帳との関係等） (2) 精神障害の職業的課題 (3) 障害特性に即した支援方法、支援上の留意事項 (4) 合理的配慮の事例
高次脳機能障害	高次脳機能障害に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) 高次脳機能障害の概要（様態、原因、障害者手帳との関係等） (2) 高次脳機能障害の職業的課題 (3) 障害特性に即した支援方法、支援上の留意事項 (4) 合理的配慮の事例

試験科目及びその範囲	試験科目及びその範囲の細目
6 労働関係法規の基礎知識 労働契約上の注意点 安全管理 法律上加入が義務づけられている労働保険・社会保険 問題が生じた場合の相談先	労働契約上の注意点に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) 労働契約の締結 (2) 労働時間、休憩、休日、休暇 (3) 賃金 (4) 退職、解雇 (5) 就業規則 等 安全衛生に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) 安全配慮義務 (2) 健康管理 等 法律上加入が義務づけられている労働保険・社会保険に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) 労働保険（労働者災害補償保険（労災保険）、雇用保険） (2) 社会保険（公的医療保険、年金保険） (3) 障害年金（障害基礎年金、障害厚生年金） 等 問題が生じた場合の相談先に関し、相談先一覧について一般的な知識を有すること
7 企業に対する支援の基礎 企業で働くとは 企業を支援することの重要性 障害者雇用を巡る企業を取り巻く状況（近年の動向）	企業で働くとはに関し、企業の行動原理等について一般的な知識を有すること 企業を支援することの重要性に関し、企業の企業の主体的な取組の促進等について一般的な知識を有すること 障害者雇用を巡る企業を取り巻く状況（近年の動向）に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) 障害者雇用施策の動向に応じた対応 (2) 行政指導の実施 (3) CSRに関する取組 等

試験科目及びその範囲	試験科目及びその範囲の細目
企業支援のプロセス及び支援方法	企業支援のプロセス及び支援方法に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) 支援ニーズの把握 (2) 事業所情報の把握（属性情報、障害者雇用に対する考え方、職場環境 等） (3) 支援ニーズに応じた支援方法の検討、支援の実施（支援内容、助成金等） (4) フォローアップ 等
企業支援の留意点	企業支援の留意点に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) 企業との信頼関係の構築 (2) 企業担当者のメンタルヘルスに関する支援 等
8 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 就労支援におけるケースマネジメントの重要性	就労支援におけるケースマネジメントの重要性に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) ライフステージや生活の変化に対応した支援の必要性 (2) 就労支援におけるケースマネジメント 等
生活支援・家族支援の進め方	生活支援・家族支援の進め方に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) 職業生活を維持するための生活支援・家族支援 (2) 生活支援・家族支援のニーズと対応例 等
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	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関し、企業と支援機関が連携して行う支援の内容と役割分担等について一般的な知識を有すること

試験科目及びその範囲	試験科目及びその範囲の細目
9 アセスメントの基礎 アセスメントの目的と心構え アセスメントの実施方法と留意事項 アセスメント結果の分析ポイントと活用の仕方 相談を行う上での技法	アセスメントの目的と心構えに関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) アセスメントの目的 (2) 「個人」と「環境」の2つの視点 (3) 障害者本人と支援者の協同作業（自己決定、自己理解促進）等 アセスメントの実施方法と留意事項に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) アセスメントの方法（面接・調査、検査、職場実習、行動観察等） (2) アセスメントの視点（具体的な観察ポイント） (3) アセスメントに活用できるツール（就労支援のためのアセスメントシート等）等 アセスメント結果の分析ポイントと活用の仕方に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) アセスメント結果の総合的な分析 (2) ストレングスの視点 (3) 環境（事業所）との相互作用の視点 等 相談を行う上での技法に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) 相談を行う上での基本的態度 (2) 相談技法（傾聴、受容、共感 等）等

試験科目及びその範囲	試験科目及びその範囲の細目
10 企業における障害者雇用の実際 障害者雇用の考え方や雇用管理の実際 企業が求める人材 支援者に求めること	障害者雇用の考え方や雇用管理の実際に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) 障害者雇用の考え方や雇用管理の実際 (2) 障害者雇用の考え方 (3) 障害のある従業員の担当業務 (4) 雇用管理に関する取組（障害のある従業員との関わり方、職場内の支援体制、合理的配慮の内容、現在の課題点等）等 企業が求める人材に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) 採用時に重視していること (2) 雇用継続において重視していること 等 支援者に求めることに関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること (1) 採用時に支援者に求めること (2) 採用後の雇用の段階に応じて支援者に求めること