

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会
第16回 職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会
議事次第

1 日時

令和7年2月27日（木）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) ジョブコーチなどの障害者就労を支える人材の資格化に向けた検討について
- (2) 職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会とりまとめ（案）について
- (3) その他

4 資料

資料1 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
（修正案）

資料2 職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会とりまとめ（案）

参考資料1 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1

参考資料2-1 第15回職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会資料1

参考資料2-2 第15回職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会資料2

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

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
<p>学科試験</p> <p>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</p> <p>就労支援の理念と目的</p> <p>就労支援の基本的な考え方</p>	<p>就労支援の理念と目的に関し、次に掲げる事項について詳細な一般的な知識を有すること</p> <p>(1) 働くことの意義の理解</p> <p>(2) 職業リハビリテーション及び就労支援の理念と目的</p> <p>(3) 支援者としての共通した目的</p> <p>(4) 福祉的就労と一般就労</p> <p>(5) 障害の捉え方 等</p> <p>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詳細な一般的な知識を有すること</p> <p>(1) 就労支援の視点</p> <p>(2) 支援者の役割と資質</p> <p>(3) 企業の視点の理解 等</p>

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	<p>障害者雇用の現状に関し、次に掲げる事項について詳細な一般的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> (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	<p>障害者雇用施策の概要に関し、次に掲げる事項について詳細な一般的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> (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、障害者の権利に関する条約の概要 等
障害者福祉施策の体系や概要	<p>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詳細な一般的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> (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	<p>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詳細な一般的な知識を有すること</p>
<p>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</p>	<p>支援に当たっての基本的姿勢に関し、詳細な一般的な知識を有すること</p>
相談を行う上での技法	<p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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
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、 支援記録の作成 等について 詳細な一般的な 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 詳細な一般的な 知識を有すること (1) インテーク、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
職業準備性の考え方	職業準備性の考え方に関し、次に掲げる事項について 詳細な一般的な 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	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 詳細な一般的な 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
3 就労支援のプロセス（求職活動支援～定着支援） 就職のための支援	就職のための支援に関し、次に掲げる事項について 詳細な一般的な 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) 職場実習 (5)(4) 就職時の支援 等

試験科目及びその範囲	試験科目及びその範囲の細目
<p data-bbox="220 121 610 154">職場適応援助のための支援</p> <p data-bbox="220 539 707 611">職場定着（職場復帰を含む）のための支援</p> <p data-bbox="220 846 610 879">加齢等に伴う諸問題の対応</p> <p data-bbox="112 961 674 1032">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</p>	<p data-bbox="763 121 1792 192">職場適応援助（ジョブコーチ支援）に関し、次に掲げる事項について詳細な知識を有すること</p> <ol data-bbox="801 235 1489 496" style="list-style-type: none"> (1) 職場適応援助者に関する制度 (2) 訪問型・企業在籍型職場適応援助者の役割 (3) 職場環境のアセスメント及び調整 (4) 職域開拓と職務再構成 (5) 課題分析と行動観察、作業指導 (6) ナチュラルサポートの形成 (7) 支援のフェイドアウト <p data-bbox="763 539 1792 611">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詳細な一般的な知識を有すること</p> <ol data-bbox="801 618 1358 803" style="list-style-type: none"> (1) 職場適応援助と職場定着 (2) 職場復帰 (3) 障害者・企業双方への継続的支援 (4) 福祉施策等の活用や連携 (5) 支援の実施方法 等 <p data-bbox="763 846 1792 918">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詳細な一般的な知識を有すること</p> <p data-bbox="763 996 1792 1068">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</p> <ol data-bbox="801 1075 1792 1376" style="list-style-type: none"> (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、難病相談支援センター、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支援機関 等）

試験科目及びその範囲	試験科目及びその範囲の細目
就労支援ネットワーク	<p>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</p>
5 障害特性と職業的課題	<ol style="list-style-type: none"> (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	<p>身体障害に関し、次に掲げる事項について詳細な一般的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> (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	<p>難病に関し、次に掲げる事項について詳細な一般的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> (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
知的障害	<p>知的障害に関し、次に掲げる事項について詳細な一般的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> (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	<p>発達障害に関し、次に掲げる事項について詳細な一般的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> (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) 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
精神障害	精神障害に関し、次に掲げる事項について 詳細な一般的な 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 詳細な一般的な 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
6 労働関係法規の基礎知識 労働契約上の注意点	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	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
法律上企業等に加入が義務づけられている労働保険・社会保険	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	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

試験科目及びその範囲	試験科目及びその範囲の細目
<p>7 企業に対する支援の基礎 企業で働くとは</p> <p>企業を支援することの重要性</p> <p>障害者雇用を巡る企業を取り巻く状況（近年の動向）</p> <p>企業支援のプロセス及び支援方法</p> <p>企業支援の留意点</p>	<p>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</p> <p>企業を支援することの重要性に関し、企業の主体的な取組の促進等について詳細な一般的な知識を有すること</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>
<p>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</p>	<p>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</p>

試験科目及びその範囲	試験科目及びその範囲の細目
生活支援・家族支援の進め方	<p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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	<p>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</p>
<p>9 アセスメントの基礎 アセスメントの目的と心構え</p>	<p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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	<p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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	<p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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	<p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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
<p>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</p> <p>企業が求める人材</p> <p>支援者に求めること</p>	<p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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 <p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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 <p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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

職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会 とりまとめ（案）

1 はじめに

- 障害者雇用は、実雇用率、雇用者数が過去最高を更新するなど、着実に進展している。また、近年の精神障害者、発達障害者の雇用の進展、高齢障害者の増加、これまで就業が想定されにくかった重度障害者の就労ニーズの高まりなど、障害者就労を取り巻く環境は大きく変化し、就労支援ニーズは多様化している。こうした状況の中、障害者就労を支える人材の質・量の不足が課題となり、その解決に向けた検討を、令和2年度から「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」（以下「検討会」という。）及び検討会の下に置かれた各作業部会（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構築に関する作業部会、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及び本作業部会）で議論してきた。
- 検討会では、障害者の就労支援に携わる人材の雇用と福祉の両分野の基礎的な知識やスキルが不十分であることや、専門人材の実践的な研修の機会が限られていることにより、福祉と雇用の切れ目のない支援が行われにくくなっていることや、専門人材が質・量ともに不足しているといった課題が示され、以下の解決に向けた検討の方向性が取りまとめられた。
 - ・ 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こと。
 - ・ 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こと。
 - ・ 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こと。
- 各作業部会では、以上の方向性の具体化に向けた議論を行い、幅広い障害者就労支援に携わる人材に、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（以下「基礎的研修」という。）の創設や、職場適応援助者養成研修（以下「ジョブコーチ養成研修」という。）等の専門研修の階層化を進める方針を取りまとめている。
- 障害者就労支援人材の資格化は、検討会において、「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のために、障害者就労支援に携わる人材の何らかの資格化が急務」とされ、本作業部会の令和5年度中間取りまとめにおいては「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」としている。

- 令和6年度の本作業部会では、これまでの検討を踏まえ、具体的な資格の制度設計について議論し、以下のとおり、想定される資格のスキーム、創設のロードマップ、試験科目等を取りまとめた。

2 資格のスキーム

- 資格の名称
障害者就労支援士（仮称）とする。
- 資格の取得
障害者就労支援士検定（仮称）の合格者とする。
- 合格者の人物像
中級レベルの障害者雇用及び就労支援に関する総合的な知識、技能を持つ者とする。
- 受検資格
以下のいずれかに該当する者とする。
 - ・ 障害者就労支援の実務経験3年以上の者
 - ・ ジョブコーチ養成研修を修了し、障害者就労支援に従事している者
- 想定する受検者
以下の幅広い障害者就労支援に携わる機関で働く人材の受検を想定したものとする。
 - ・ 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
- 検定の内容
学科試験とする。
- 資格の運営
障害者就労支援分野の関係者が参画した業界団体が運営の主体となると想定される。
- 厚生労働省による指定
厚生労働省がモデル試験科目に準拠して行う検定を指定し、資格取得者の基礎的研修の受講免除を行う仕組みを設ける。

- 資格の階層化
中級レベルの資格を設け、その受検者の状況や社会的評価等を踏まえ、上級、初級レベルの資格の創設を検討する。
- 資格の効果・目的
 - ・ 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こと。
 - ・ 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こと。
 - ・ 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こと。
 - ・ 以上を通じて、障害者就労支援の体制を強化し、障害者雇用を推進すること。

3 資格創設のロードマップ

- 厚生労働省の取組み
 - ・ 令和6年度に、資格のスキーム、創設のロードマップ、試験科目等を取りまとめる。
 - ・ 令和7年度以降、モデル問題作成委員会を開催し、モデル問題を作成する。
 - ・ 基礎的研修の受講免除の対象となるモデル試験科目に準拠して行う検定の指定を行う。
- 業界団体の取組み
 - ・ 令和7年度以降、障害者就労支援分野の関係者が業界団体の設立準備を進める。
 - ・ 業界団体の設立後、厚生労働省から検定の指定を受ける。
 - ・ 検定実施の準備を進め、検定を実施する。
 - ・ 検定を継続して実施し、問題をばらつきなく作成するノウハウ等を確立する。
- 国家資格への移行
 - ・ 厚生労働省は、上記の業界団体の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。
 - ・ 資格のニーズやこれまでの検定の効果を検証し、国家資格化の課題整理、方法等の検討を行う。

4 試験科目

別添「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」とする。

5 研修、検定を組み合わせたスキルアップ

- 障害者就労支援人材の育成は、これまで研修のみで行われてきたが、検定創設により、能力習得のルートを多様化させ、効率的な人材育成、人材確保につなげる。
- 今後、障害者就労支援人材の研修は、基礎的研修を受講した後に、ジョブコーチ養成研修等の中級、上級レベルの専門研修を受講する体系に階層化されるが、そこに中級レベルの検定を追加し、基礎的研修の受講後に、中級レベルの研修を受講し、検定を受検するルートや、検定取得後に、上級レベルの研修を受講するルート等をつくる。障害者就労支援人材に、以上の階層的な研修・検定の受講・受検を積極的に働きかけ、円滑なスキルアップにつなげる。

6 今後について

- 今般の資格は、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）で示された試験事務の民間団体への委譲を進める方針に従い、民間団体が運営するものとしている。対象者は、幅広い障害者就労支援人材であり、運営は、障害者就労支援分野の広範な関係者が参画した業界団体によることが望ましい。障害者就労支援分野の関係者による以上の業界団体の設立が望まれる。
- 資格を運営する業界団体には、受検料収入で試験業務の支出を賄う採算を踏まえた運営が求められる。安定的な受検者の確保が、障害者就労支援人材の認知度やプレゼンスを高めるといった政策目的の達成とともに、運営団体の財政を安定させ、継続した資格制度を確立する観点から重要となる。
- 資格創設に向けた準備は、資格を運営する業界団体が、厚生労働省と連携を図りながら進める必要がある。本作業部会で取りまとめた事項の実施が困難となった場合、両方で制度変更を含めた対応を検討する等の柔軟な対応が必要となる。業界団体と厚生労働省が、協力しながら資格創設に向けた取組みを着実に進め、できる限り早期に資格が創設されることを期待する。

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・障害者雇用の推進

↑ 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

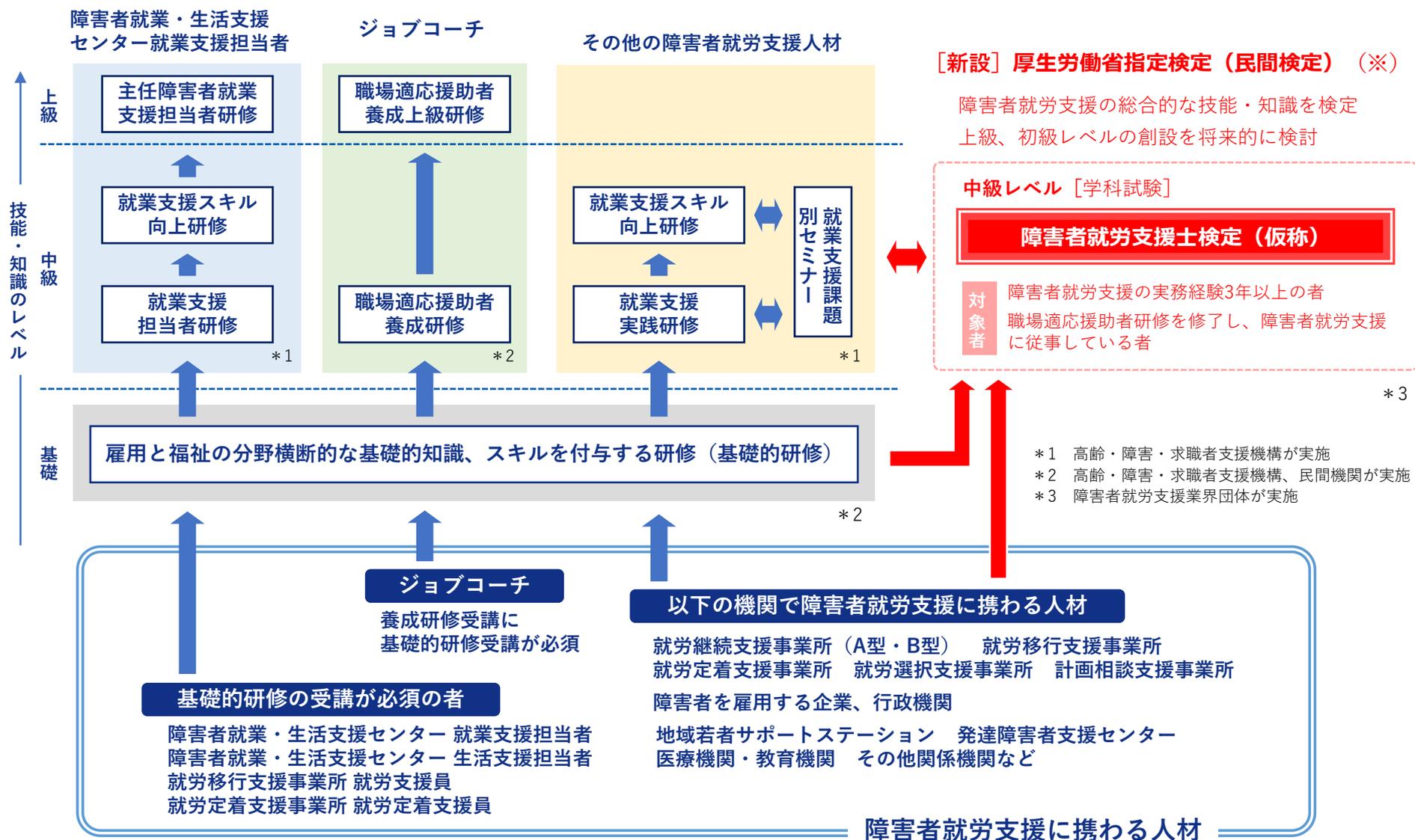
中級レベルの創設後
 上級、初級レベルの創設を検討

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

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 (応募資格、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

[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 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



会議資料、会議録など

(五十音順。敬称略) (R2.11.6現在)

[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
第14回	令和6年10月23日
第15回	令和6年12月18日
第16回	令和7年2月27日

[構成員]

- 青野 路子 トーマツチャレンジド株式会社 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

(五十音順。敬称略) (R6.4.1現在)

中間とりまとめ (令和4年度・令和5年度)



会議資料、会議録など

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

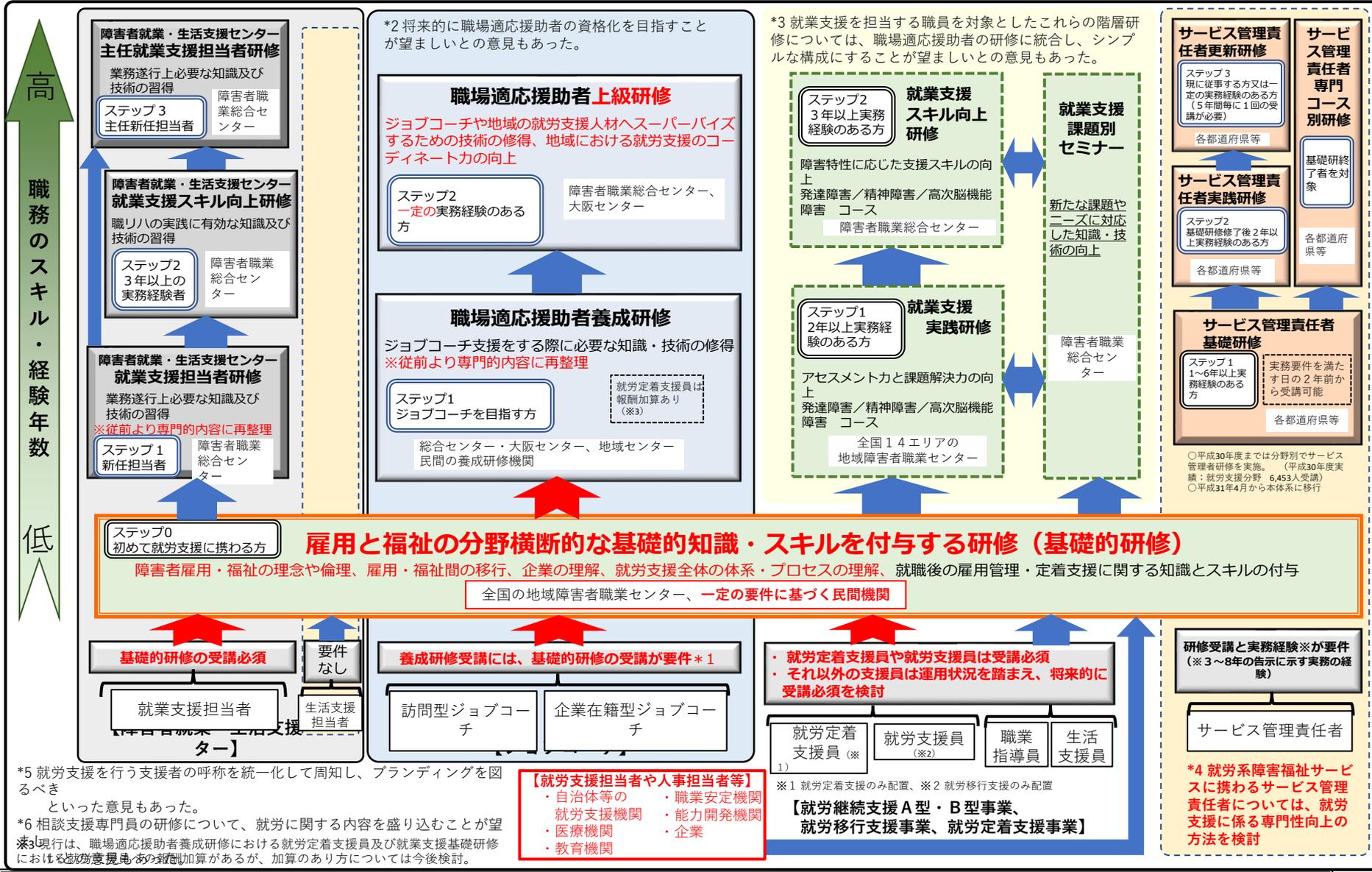
- ※ 令和7年度中に開始予定

(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



*1 企業の障害者雇用の担当者が企業に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ド株式会社 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 ほとと福祉記念会 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あたっては，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ト | 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

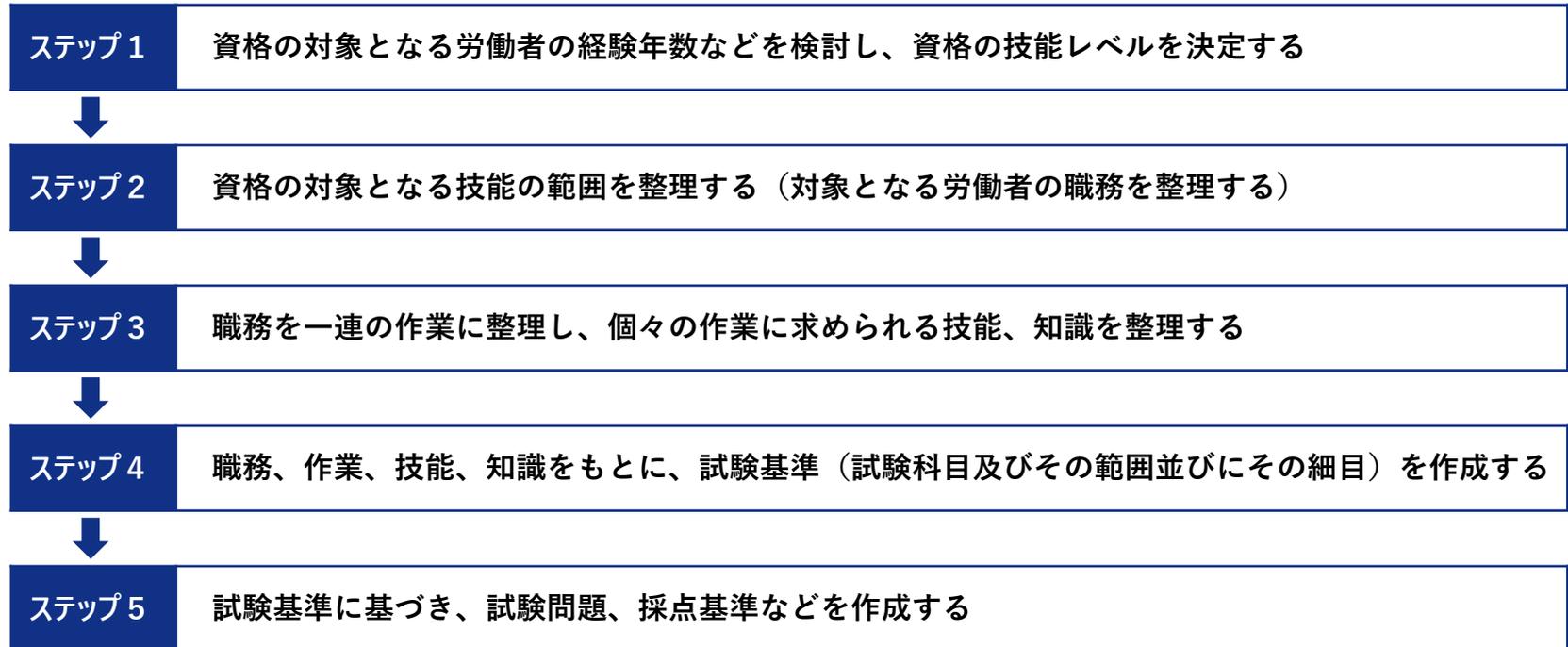
03 技術、技能を評価する「ものさし」として

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
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まとまり。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		
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	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

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）
受験資格	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

↑ 受験、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

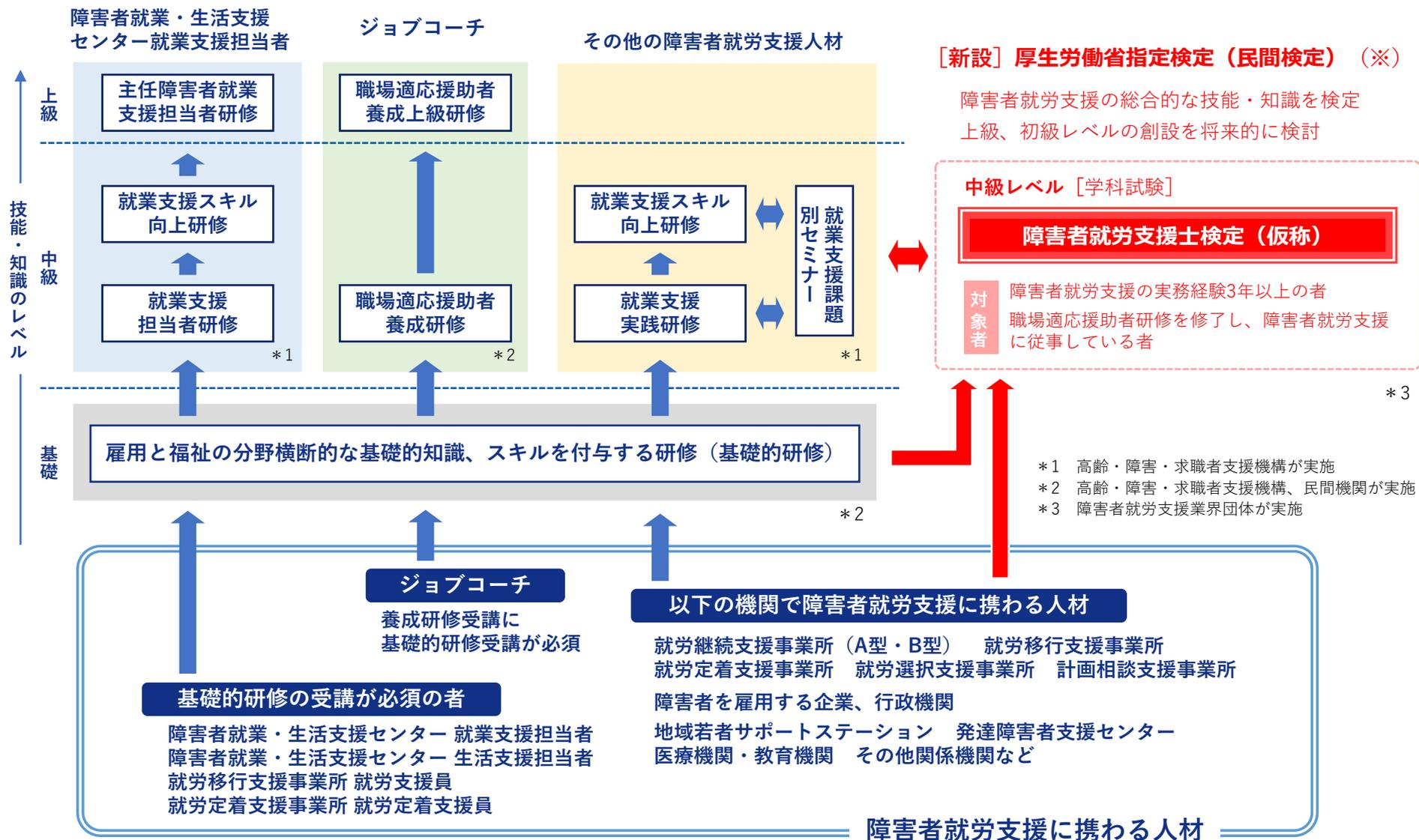
中級レベルの創設後
 上級、初級レベルの創設を検討

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験実績を積み重ね
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 就労支援の基本的な考え方	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
障害者雇用施策の概要	(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（インテーク～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) インテーク、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	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
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	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	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	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	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
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	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	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	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
<p>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</p> <p>就労支援ネットワーク</p>	<p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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） <p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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
<p>5 障害特性と職業的課題 身体障害</p> <p>難病</p>	<p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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 <p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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	<p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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	<p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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	<p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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	<p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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
<p>6 労働関係法規の基礎知識 労働契約上の注意点</p> <p>安全管理</p> <p>法律上加入が義務づけられている労働保険・社会保険</p> <p>問題が生じた場合の相談先</p>	<p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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 <p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 安全配慮義務 (2) 健康管理 等 <p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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 <p>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</p>
<p>7 企業に対する支援の基礎 企業で働くとは</p> <p>企業を支援することの重要性</p> <p>障害者雇用を巡る企業を取り巻く状況（近年の動向）</p>	<p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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
<p>企業支援のプロセス及び支援方法</p>	<p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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
<p>企業支援の留意点</p>	<p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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
<p>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</p>	<p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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
<p>生活支援・家族支援の進め方</p>	<p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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
<p>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</p>	<p>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</p>

試験科目及びその範囲	試験科目及びその範囲の細目
<p>9 アセスメントの基礎 アセスメントの目的と心構え</p>	<p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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
<p>アセスメントの実施方法と留意事項</p>	<p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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
<p>アセスメント結果の分析ポイントと活用の仕方</p>	<p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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
<p>相談を行う上での技法</p>	<p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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
<p>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</p> <p>企業が求める人材</p> <p>支援者に求めること</p>	<p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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 <p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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 <p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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

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
<p>学科試験</p> <p>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</p> <p>就労支援の理念と目的</p> <p>就労支援の基本的な考え方</p>	<p>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</p> <p>(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</p> <p>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</p> <p>(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</p>

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 <u>一般的な知識</u> を有すること
	<ul style="list-style-type: none"> (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 <u>一般的な知識</u> を有すること
	<ul style="list-style-type: none"> (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 <u>一般的な知識</u> を有すること
	<ul style="list-style-type: none"> (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 <u>一般的な知識</u> を有すること
2 就労支援のプロセス（インテーク～職業準備性の向上のための支援）	
支援に当たっての <u>基本的</u> 姿勢	支援に当たっての <u>基本的</u> 姿勢に関し、 <u>一般的な知識</u> 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 <u>一般的な知識</u> 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 <u>一般的な知識</u> を有すること
	<ul style="list-style-type: none"> (1) インテーク、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	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
3 就労支援のプロセス（求職活動支援～定着支援） 就職のための支援	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	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	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
<p>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</p> <p>就労支援ネットワーク</p>	<p>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<u>一般的な</u>知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> (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、難病相談支援センター、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支援機関 等） <p>就労支援ネットワークに関し、次に掲げる事項について<u>一般的な</u>知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> (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
<p>5 障害特性と職業的課題 身体障害</p> <p>難病</p>	<p>身体障害に関し、次に掲げる事項について<u>一般的な</u>知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> (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 <p>難病に関し、次に掲げる事項について<u>一般的な</u>知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> (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	<p>知的障害に関し、次に掲げる事項について<u>一般的な</u>知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> (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	<p>発達障害に関し、次に掲げる事項について<u>一般的な</u>知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> (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) 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
精神障害	<p>精神障害に関し、次に掲げる事項について<u>一般的な</u>知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> (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	<p>高次脳機能障害に関し、次に掲げる事項について<u>一般的な</u>知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> (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
<p>6 労働関係法規の<u>基礎</u>知識 労働契約上の注意点</p> <p>安全衛生</p> <p>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</p> <p>問題が生じた場合の相談先</p>	<p>労働契約上の注意点に関し、次に掲げる事項について<u>一般的な知識</u>を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> (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 <p>安全衛生に関し、次に掲げる事項について<u>一般的な知識</u>を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 安全配慮義務 (2) 健康管理 等 <p>法律上企業等に加入が義務づけられている労働保険・社会保険に関し、次に掲げる事項について<u>一般的な知識</u>を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> (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 <p>問題が生じた場合の相談先に関し、相談先一覧について<u>一般的な知識</u>を有すること</p>
<p>7 企業に対する支援の<u>基礎</u> 企業で働くとは</p> <p>企業を支援することの重要性</p> <p>障害者雇用を巡る企業を取り巻く状況（近年の動向）</p>	<p>企業で働くとはに関し、企業の行動原理等について<u>一般的な知識</u>を有すること</p> <p>企業を支援することの重要性に関し、企業の主体的な取組の促進等について<u>一般的な知識</u>を有すること</p> <p>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<u>一般的な知識</u>を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> (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
<p>企業支援のプロセス及び支援方法</p>	<p>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<u>一般的な知識</u>を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> (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
<p>企業支援の留意点</p>	<p>企業支援の留意点に関し、次に掲げる事項について<u>一般的な知識</u>を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> (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
<p>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</p>	<p>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<u>一般的な知識</u>を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> (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
<p>生活支援・家族支援の進め方</p>	<p>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<u>一般的な知識</u>を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> (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
<p>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</p>	<p>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<u>一般的な知識</u>を有すること</p>

試験科目及びその範囲	試験科目及びその範囲の細目
<p>9 アセスメントの基礎 アセスメントの目的と心構え</p>	<p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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
<p>アセスメントの実施方法と留意事項</p>	<p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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
<p>アセスメント結果の分析ポイントと活用の仕方</p>	<p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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
<p>相談を行う上での技法</p>	<p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> (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
<p>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</p> <p>企業が求める人材</p> <p>支援者に求めること</p>	<p>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 <u>一般的な知識</u>を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> (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 <p>企業が求める人材に関し、次に掲げる事項について <u>一般的な知識</u>を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> (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 <p>支援者に求めることに関し、次に掲げる事項について <u>一般的な知識</u>を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> (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

試験科目ごとに求める知識の程度の表現（技能検定の例）①



- [詳細] 専門的技術者として、確実に、かつ、深く知っていなければならない知識の程度
- [一般的] 作業を進めるために関係の深いもので、知っていないと作業に支障が生じる知識の程度
- [概略] 作業を進めるために、浅く広く常識として知っておかなければならない知識の程度
- [基礎的] 基本的な作業を進めるために関係あるもので、知っていないと作業に支障が生じる知識の程度
- [初歩的] 基本的な作業を進めるために、浅く広く常識として知っておかなければならない知識の程度

(参考) 2級ウェブデザイン技能検定試験の試験科目及びその範囲ならびにその細目

学科試験 1.インターネット概論 1-1.インターネット	1.次に掲げるインターネットの仕組みについて 詳細な 知識を有すること。 1)インターネットの仕組み 2)ワールドワイドウェブ(WWW) 3)通信プロトコル 4)ハイパテキスト転送プロトコル(HTTP) 2.その他インターネットについて詳細な知識を有すること。
1-2.ネットワーク技術	1.次に掲げるインターネット接続法について 詳細な 知識を有すること。 1)アクセス方式 2)ネットワーク接続法 3)サーバ・クライアントモデル 4)端末 5)接続機器 2.その他インターネットに関するネットワーク技術について 詳細な 知識を有すること。
1-3.インターネットにおける標準規格・関連規格と動向	1.次に掲げるワールドワイドウェブ(WWW)における各種標準化団体および標準規格及び関連規格、動向について 一般的 な知識を有すること。 1)日本工業規格(JIS) 2)国際標準化機構(ISO) 3)ワールドワイドウェブコンソーシアム(W3C:World Wide Web Consortium) 4)インターネット技術タスクフォース(IETF:Internet Engineering Task Force) 5)欧州電子計算機工業会(ECMA:ECMA International) 6)ウェブ・ハイパテキスト・アプリケーション・テクノロジー・ワーキング・グループ (WHATWG:Web Hypertext Application Technology Working Group) 2.その他ウェブデザインに関わる各種規格、技術動向について 詳細な 知識を有すること。

出典：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 ウェブデザイン技能検定HP

<p>1-4. ウェブブラウジング</p>	<p>1.次に掲げる各種ウェブブラウジング技術における 詳細な知識を有すること。 1)ブラウジング 2)端末 3)ウェブブラウザの種類と仕様 4)サービス 5)データベースとの連携 6)認証サービス 2.次に掲げるウェブ表示端末について 一般的な知識を有すること。 1)携帯端末 2)家電製品 3.各種端末に向けてウェブサイトを表示するための技術について 詳細な知識を有すること。</p>
<p>1-5. ワールドワイドウェブ(WWW)セキュリティ技術</p>	<p>1.次に掲げるワールドワイドウェブ(WWW)における各種セキュリティ技術について 一般的な知識を有すること。 1)ウェブブラウザの種類と各種仕様 2)公開鍵暗号基盤(PKI) 3)ファイル転送 2.次に掲げる各種法令に関して 一般的な知識を有すること。 1)不正アクセス行為の禁止等に関する法律 2)個人情報の保護に関する法律 3.次に掲げるインターネットにおける各種セキュリティおよびマルウェア等の攻撃について 一般的な知識を有すること。 1)インターネットにおける不正アクセスの種類・方法 2)マルウェアの攻撃方法 3)対処・対策方法</p>
<p>1-6. インターネット最新動向と事例</p>	<p>1.インターネット及びワールドワイドウェブ(WWW)に関わる各種最新動向について 詳細な知識を有すること。 2.ウェブサイトを利用したビジネスモデルについて 一般的な知識を有すること。 3.ウェブデザインに関する最新事例について 詳細な知識を有すること。</p>
<p>2.ワールドワイドウェブ(WWW)法務 2-1.知的財産権とインターネット</p>	<p>1.次に掲げるワールドワイドウェブ(WWW)及びウェブ構築に関わる知的財産権 および関連する権利について 一般的な知識を有すること。 1)産業財産権 2)著作権 3)その他の権利</p>
<p>2-2.インターネットに関わる法令等</p>	<p>1.電気通信事業法について 一般的な知識を有すること。 2.以下のインターネットに関わる法令について 一般的な知識を有すること。 1)プロバイダ責任制限法 2)消費者保護基本法 3)不当景品類及び不当表示防止法 4)訪問販売法 5)特定電気通信役務提供者の損害賠償責任の制限及び発信者情報の開示に関する法律</p>

<p>3.ウェブデザイン技術</p> <p>3-1. ハイパテキストマーク付け言語および拡張可能なハイパテキストマーク付け言語(HTML・XHTML)とそのコーディング技術</p> <p>3-2.スタイルシート(CSS)とそのコーディング技術</p> <p>3-3.スクリプト</p> <p>3-4.サーバサイドアプリケーション</p>	<p>1.次に掲げる記述言語について詳細な知識を有すること。</p> <p>1)ハイパテキストマーク付け言語(HTML) 2)拡張可能なハイパテキストマーク付け言語(XHTML) 3) 拡張可能なマーク付け言語(XML) 4)その他関連する言語等</p> <p>2.以上のハイパテキストマーク付け言語における各種タグおよびコーディングについて詳細な知識を有すること。</p> <p>1.スタイルシート(CSS)のスタイルおよびコーディング、利用について詳細な知識を有すること。</p> <p>2.スタイルシート(CSS)のレベル、各ウェブブラウザの対応状況に関して詳細な知識を有すること。</p> <p>1.次に掲げるエクマascript(ECMAScript)のコーディングおよびシステムについて一般的な知識を有すること。</p> <p>1)文書オブジェクトモデル(DOM) 2) Ajax(Asynchronous JavaScript + XML) 3)ライブラリ</p> <p>1.次に掲げるサーバサイドアプリケーションおよびスクリプトについて一般的な知識を有すること。</p> <p>1)サーバおよびクライアントにおけるスクリプトとプログラム 2)コモンゲートウェイインタフェース(CGI) 2)アクティブサーバページ(ASP) 3)ハイパテキストプロセッサ(PHP) 4)ジャバサーバページ(JSP)</p>
<p>4.ウェブ標準</p> <p>5.ウェブビジュアルデザイン</p> <p>5-1.ページデザインおよびレイアウト</p> <p>5-2.マルチメディアと動的表現</p>	<p>1.各種ウェブ標準に基づいたウェブサイトの構築手法について一般的な知識を有すること。</p> <p>1.次に掲げるウェブサイトにおけるページデザインに関する要件について詳細な知識を有すること。</p> <p>1)テキストの種類と利用 2)画像(イメージ) データの種類と加工・利用 3)ウェブカラーデザイン 4)構成について 5)レイアウト手法</p> <p>2.ウェブサイトのページデザイン、サイト構築について一般的な知識を有すること。</p> <p>1.次に掲げるマルチメディアデータに関わる各項目について詳細な知識を有すること。</p> <p>1)マルチメディアデータの種類(動画、音声、アニメーション等) 2)マルチメディアデータの作成と加工 3)組込 4)配信</p> <p>2.マルチメディアデータを利用したウェブサイトのコンテンツデザイン、サイト構築について詳細な知識を有すること。</p>

6.ウェブインフォメーションデザイン	<p>1.次に掲げるウェブサイト構築を目的とした情報デザイン手法について詳細な知識を有すること。 1)情報の構造化 2)サイトマップの構成と設計 3)ゾーニング</p>
6-1.インフォメーションデザイン	
6-2.インタフェースデザイン	<p>1.ユーザに配慮し目的に合致したインタフェースに関する要件について詳細な知識を有すること。 1)ナビゲーション 2)インタラクション 3)グラフィカルユーザインタフェース</p>
6-3.ユーザビリティ	<p>1.次に掲げるウェブサイト構築におけるユーザビリティに関するデザイン手法について一般的な知識を有すること。 1)人間工学 2)ISO9241-11 3)ユーザ工学(ユーザビリティエンジニアリング)</p>
6-4.各種データベースとの連携によるダイナミックなサイトデザイン	<p>1.次に掲げるウェブサイト構築におけるデータベースおよびウェブプログラミングに関する一般的な知識を有すること。 1)データベース言語SQL 2)各リレーショナルデータベースマネジメントシステム(RDBMS) 3)各ウェブプログラミング言語によるデータベースの操作</p>
7.アクセシビリティ・ユニバーサルデザイン	<p>1.次に掲げるウェブサイト構築におけるアクセシビリティに配慮したデザイン手法及びユニバーサルデザイン手法について一般的な知識を有すること。 1)ウェブコンテンツJIS(JIS X 8341-3) 2)ウェブコンテンツアクセシビリティガイドライン 3)ユニバーサルデザイン 4)各種補助ソフトウェアとインタフェース 2.以上を用いてウェブサイトの構築及びページデザインについて一般的な知識を有すること。</p>
8.ウェブサイト設計・構築技術	<p>1.次に掲げる各種ウェブサイト構築に関わる詳細な知識を有すること。 1)サービスサイト 2)イーコマースサイト 3)イーラーニングサイト 4)バナー広告のタイプと作成 5)ブログ(blog)サービス、サイトデザイン 6)課金・決済サービス 2.次に掲げる各種設計・構築技術において一般的な知識を有すること。 1)コミュニケーション 2)企画 3)プランニング 4)サイト設計 5)サイト構築</p>
9.ウェブサイト運用・管理技術	<p>1.次に掲げる各種ウェブサイト運用・管理技術において、詳細な知識を有すること。 1)サイト管理 2)システム保守 3)アクセスログの管理</p>

10.安全衛生・作業環境構築	<p>1.ウェブデザイン作業に伴う安全衛生に関し、次に掲げる事項について詳細な知識を有すること。</p> <ol style="list-style-type: none">1)機械、器工具、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法2)安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及び取扱い方法3)作業手順4)作業開始時の点検5)ウェブデザイン作業に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防6)人間工学に配慮したコンテンツの設計、配信7)VDT作業等に適した作業環境の設定8)整理整頓および清潔の保持9)故時等における応急措置及び退避10)その他ウェブデザイン作業に関わる安全又は衛生のために必要なこと。 <p>2.労働安全衛生法関連法令(ウェブデザイン作業に関わる部分に限る。)について詳細な知識を有すること。</p>
----------------	---

(受検資格)

- ・ 2年以上の実務経験を有する者
- ・ 職業高校、短大、高専、高校専攻科、専修学校、各種学校卒業又は普通職業訓練を修了した者
- ・ 大学を卒業した者
- ・ 高度職業訓練を修了した者
- ・ 3級の技能検定に合格した者

（参考）2級キャリアコンサルティング技能検定試験の試験科目及びその範囲ならびにその細目

<p>学科</p> <p>I キャリアコンサルティングの社会的意義</p> <p>1 社会及び経済の動向並びにキャリア形成支援の必要性の理解</p> <p>2 キャリアコンサルティングの役割の理解</p> <p>II キャリアコンサルティングを行うために必要な知識</p> <p>1 キャリアに関する理論</p>	<p>社会及び経済の動向並びにキャリア形成支援の必要性が増していることに関し、次に掲げる事項について 詳細な知識を有すること。</p> <p>① 技術革新の急速な進展等様々な社会・経済的な変化に伴い、個人が主体的に自らの希望や適性・能力に応じて、生涯を通じたキャリア形成を行うことの重要性と、そのための支援の必要性が増してきたこと。② 個々人のキャリアの多様化や社会的ニーズ、また労働政策上の要請等を背景に、キャリアコンサルタントの活動が期待される領域が多様化していること。</p> <p>キャリアコンサルティングの役割と意義に関し、次に掲げる事項について 詳細な知識を有すること。</p> <p>① キャリアコンサルティングは、職業を中心にしながらも個人の生き甲斐、働き甲斐まで含めたキャリア形成を支援するものであること。② 個人が自らキャリアマネジメントをすることにより自立・自律できるように支援するものであること。③ キャリアコンサルティングは、個人と組織との共生の関係をつくる上で重要なものであること。④ キャリアコンサルティングは、個人に対する相談支援だけでなく、キャリア形成やキャリアコンサルティングに関する教育・普及活動、組織（企業）・環境への働きかけ等も含むものであること。</p> <p>発達理論、職業指導理論、職業選択理論等のキャリア開発に関する代表的理論の概要（基礎知識）について 詳細な知識を有すること。・パーソナリティ・特性因子論アプローチ・発達論・トランジションに関するアプローチ・社会的学習理論アプローチ・意思決定論アプローチ・精神分析的理論・動機づけ（職務満足・職業適応）理論等</p>
--	--

出典：特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会 国家検定キャリアコンサルティング技能検定HP

<p>2 カウンセリングに関する理論</p>	<p>1) キャリアコンサルティングの全体の過程において、カウンセリングの理論及びスキルが果たす役割について詳細な知識を有すること。 2) カウセリングの理論、特徴に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること。 ① 代表的なカウンセリング理論の概要（基礎知識）、特徴 ・来談者中心アプローチ・精神分析的カウンセリング・論理療法・行動療法・ゲシュタルト療法・交流分析・包括的・折衷的アプローチ・家族療法・実存療法・アサーション等 ② グループを活用したキャリアコンサルティングの意義、有効性、進め方の留意点等・グループワーク・グループガイダンス・グループカウンセリング・グループエンカウウンター・サポートグループ等</p>
<p>3 職業能力開発（リカレント教育を含む）の知識</p>	<p>職業能力開発（リカレント教育を含む）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 個人の生涯に亘る主体的な学び直しに係るリカレント教育を含めた職業能力開発に関する知識（職業能力の要素、学習方法やその成果の評価方法、教育訓練体系等）及び職業能力開発に関する情報の種類、内容、情報媒体、情報提供機関、入手方法等② 教育訓練プログラム、能力評価シート等による能力評価、これらを用いた総合的な支援の仕組みであるジョブ・カード制度の目的、内容、対象等</p>
<p>4 企業におけるキャリア形成支援の知識</p>	<p>企業におけるキャリア形成支援に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること。① 企業における雇用管理の仕組み、代表的な人事労務施策・制度の動向及び課題、セルフ・キャリアドックをはじめとした企業内のキャリア形成に係る支援制度・能力評価基準等、ワークライフバランスの理念、労働者の属性（高齢者、女性、若者等）や雇用形態に応じたキャリアに関わる共通の課題とそれを踏まえた自己理解や仕事の理解を深めるための視点や手法② 主な業種における勤務形態、賃金、労働時間等の具体的な労働条件③ 企業内のキャリア形成に係る支援制度の整備とその円滑な実施のための人事部門等との協業や組織内の報告の必要性及びその具体的な方法</p>
<p>5 労働市場の知識 社会</p>	<p>構造の変化とその影響、また雇用・失業情勢を示す有効求人倍率や完全失業率等の最近の労働市場や雇用の動向について一般的な知識を有すること。</p>
<p>6 労働政策及び労働関係法令並びに社会保障制度の知識</p>	<p>次に掲げる労働者の雇用や福祉を取り巻く各種の法律・制度に関し、キャリア形成との関連において、その目的、概念、内容、動向、課題、関係機関等について一般的な知識を有すること。① 労働関係法規及びこれらに基づく労働政策ア 労働基準関係労働基準法、労働契約法、労働時間等設定改善法、労働安全衛生法イ 女性関係男女雇用機会均等法、女性活躍推進法、パートタイム労働法（パートタイム・有期雇用労働法）ウ 育児・介護休業関係育児・介護休業法エ 職業安定関係労働施策総合推進法（旧：雇用対策法）、職業安定法、若者雇用促進法、労働者派遣法、高年齢者雇用安定法、障害者雇用促進法オ 職業能力開発関係職業能力開発促進法カ その他の労働関係法令② 年金、社会保険等に関する社会保障制度等・厚生年金・国民年金・労災保険・雇用保険・健康保険・介護保険 等</p>

7 学校教育制度及びキャリア教育の知識	学校教育制度や、初等中等教育から高等教育に至る学校種ごとの教育目標等、青少年ア教育の知識 期の発達課題等に応じたキャリア教育のあり方等について <u>一般的な</u> 知識を有すること。
8 メンタルヘルスの知識	<p>1)メンタルヘルスに関し、次に掲げ次に掲げる事項について<u>一般的な</u>知識を有すること。①メンタルヘルスに関する法令や指針、職場におけるメンタルヘルスの保持・増進を図る対策の意義や方法、職場環境改善に向けた働きかけ方等、さらに、ストレスに関する代表的理論や職場のストレス要因、対処方法</p> <p>②代表的な精神的疾病（就労支援においてよく見られる精神的疾病）の概要、特徴的な症状を理解した上で、疾病の可能性のある相談者に対応する際の適切な見立てと、特別な配慮の必要性</p> <p>2) 専門機関へのリファーやメンタルヘルス不調者の回復後の職場復帰支援等に当たっての専門家・機関の関与の重要性、これら機関との協働による支援の必要性及びその具体的な方法について詳細な知識を有すること。</p>
9 中高年齢期を展望するライフステージ及び発達課題の知識	中高年齢期を展望するライフステージ及び発達課題に関し、次に掲げる事項について <u>一般的な</u> 知識を有すること。①職業キャリアの準備期、参入期、発展期、円熟期、引退期等の各ライフステージ、出産・育児、介護等のライフイベントにおいて解決すべき課題や主要な過渡期に乗り越えなければならない発達課題②上記①を踏まえた中高年齢期をも展望した中長期的なキャリア・プランの設計、キャリア・プランに即した学び直しへの動機付けや機会の提供による支援の必要性及びその具体的な方法
10 人生の転機の知識	初めて職業を選択する時や、転職・退職時等の人生の転機が訪れた時の受け止め方や対応の仕方について <u>一般的な</u> 知識を有すること。
11個人の多様な特性の知識	相談者の個人的特性等によって、課題の見立てのポイントや留意すべき点があることについて <u>一般的な</u> 知識を有すること。・障害者については障害の内容や程度・ニート等の若者については生活環境や生育歴・病気等の治療中の者については治療の見通しや職場環境等
<p>III キャリアコンサルティングを行うために必要な技能</p> <p>1 基本的な技能</p> <p>(1) カウンセリングの技能</p>	<p>次に掲げる事項を適切に実施するために、カウンセリングの技能について<u>一般的な</u>知識を有すること。</p> <p>① カウンセリングの進め方を体系的に理解した上で、キャリアコンサルタントとして、相談者に対する受容的・共感的な態度及び誠実な態度を維持しつつ、様々なカウンセリングの理論とスキルを用いて相談者との人格的相互関係の中で相談者が自分に気づき、成長するよう相談を進めること。② 傾聴と対話を通して、相談者が抱える課題について相談者と合意、共有すること。③ 相談者との関係構築を踏まえ、情報提供、教示、フィードバック等の積極的関わり技法の意義、有効性、導入時期、進め方の留意点等について理解し、適切にこれらを展開すること。</p>

<p>(2) グループアプローチの技能</p>	<p>次に掲げる事項を適切に実施するために、グループアプローチの技能について<u>一般的な</u>知識を有すること。 ① グループを活用したキャリアコンサルティングの意義、有効性、進め方の留意点等について理解し、それらを踏まえてグループアプローチを行うこと。 ② 若者の職業意識の啓発や社会的・基礎的能力の習得支援、自己理解・仕事理解等を効果的に進めるためのグループアプローチを行うこと。</p>
<p>(3) キャリアシート（法第15条の4第1項に規定する職務経歴等記録書を含む。）の作成指導及び活用の技能</p>	<p>次に掲げる事項を適切に実施するために、キャリアシートの作成指導及び活用の技能について<u>一般的な</u>知識を有すること。 ① キャリアシートの意義、記入方法、記入に当たっての留意事項等の十分な理解に基づき、相談者に対し説明するとともに適切な作成指導を行うこと。 ② 職業能力開発機会に恵まれなかった求職者の自信の醸成等が図られるよう、ジョブ・カード等の作成支援や必要な情報提供を行うこと。</p>
<p>(4) 相談過程全体の進行の管理に関する技能</p>	<p>次に掲げる事項を適切に実施するために、相談過程全体の進行の管理に関する技能について<u>一般的な</u>知識を有すること。 ① 相談者が抱える問題の把握を適切に行い、相談過程のどの段階にいるかを常に把握し、各段階に応じた支援方法を選択し、適切に相談を進行・管理すること。</p>
<p>2 相談過程において必要な技能</p> <p>(1) 相談場面の設定</p> <p>① 物理的環境の整備</p> <p>② 心理的な親和関係（ラポール）の形成</p> <p>③ キャリア形成及びキャリアコンサルティングに係る理解の促進</p> <p>④ 相談の目標、範囲等の明確化</p> <p>(2) 自己理解の支援</p> <p>① 自己理解への支援</p> <p>② アセスメント・スキル</p>	<p>次に掲げる事項を適切に実施するために、相談場面の設定について<u>一般的な</u>知識を有すること。 相談を行うにふさわしい物理的な環境、相談者が安心して積極的に相談ができるような環境を設定すること。 相談を行うに当たり、受容的な態度（挨拶、笑顔、アイコンタクト等）で接することにより、心理的な親和関係を相談者との間で確立すること。 主体的なキャリア形成の必要性や、キャリアコンサルティングでの支援の範囲、最終的な意思決定は相談者自身が行うことであること等、キャリアコンサルティングの目的や前提を明確にすることの重要性について、相談者の理解を促すこと。 相談者の相談内容、抱える問題、置かれた状況を傾聴や積極的関わり技法等により把握・整理し、当該相談の到達目標、相談を行う範囲、相談の緊要度等について、相談者との間に具体的な合意を得ること。</p> <p>次に掲げる事項を適切に実施するために、自己理解の支援について<u>一般的な</u>知識を有すること。 キャリアコンサルティングにおける自己理解の重要性及び自己理解を深めるための視点や手法等についての体系的で十分な理解に基づき、職業興味や価値観等の明確化、キャリアシート等を活用した職業経験の棚卸し、職業能力の確認、個人を取り巻く環境の分析等により、相談者自身が自己理解を深めることを支援すること。 面接、観察、職業適性検査を含む心理検査等のアセスメントの種類、目的、特徴、主な対象、実施方法、評価方法、実施上の留意点等についての理解に基づき、年齢、相談内容、ニーズ等、相談者に応じて適切な時期に適切な職業適性検査等の心理検査を選択・実施し、その結果の解釈を適正に行うとともに、心理検査の限界も含めて相談者自身が理解するよう支援すること。</p>

<p>(3) 仕事の理解の支援</p>	<p>次に掲げる事項を適切に実施するために、仕事理解の支援について一般的な知識を有すること。① キャリア形成における「仕事」は、職業だけでなく、ボランティア活動等の職業以外の活動を含むものであることの十分な理解に基づき、相談者がキャリア形成における仕事の理解を深めるための支援をすること。② インターネット上の情報媒体を含め、職業や労働市場に関する情報の収集、検索、活用方法等について相談者に対して助言すること。③ 職務分析、職務、業務のフローや関係性、業務改善の手法、職務再設計、（企業方針、戦略から求められる）仕事上の期待や要請、責任についての理解に基づき、相談者が自身の現在及び近い将来の職務や役割の理解を深めるための支援をすること。</p>
<p>(4) 自己啓発の支援</p>	<p>次に掲げる事項を適切に実施するために、自己啓発の支援について一般的な知識を有すること。① インターンシップ、職場見学、トライアル雇用等により職業を体験してみることの意義や目的について相談者自らが理解できるように支援し、その実行について助言すること。② 相談者が啓発的経験を自身の働く意味・意義の理解や職業選択の材料とすることができるように助言すること。</p>
<p>(5) 意思決定の支援 ① キャリア・プランの作成支援 ② 具体的な目標設定への支援 ③ 能力開発に関する支援</p>	<p>次に掲げる事項を適切に実施するために、意思決定の支援について一般的な知識を有すること。 自己理解、仕事理解及び啓発的経験をもとに、職業だけでなくどのような人生を送るのかという観点や、自身と家族の基本的な生活設計の観点等のライフプランを踏まえ、相談者の中高年齢期をも展望した中長期的なキャリア・プランの作成を支援すること。 相談者のキャリア・プランをもとにした中長期的な目標や展望の設定と、それを踏まえた短期的な目標の設定を支援すること。 相談者の設定目標を達成するために必要な自己学習や職業訓練等の能力開発に関する情報を提供するとともに、相談者自身が目標設定に即した能力開発に対する動機付けを高め、主体的に実行するためのプランの作成及びその継続的見直しについて支援すること。</p>
<p>(6) 方策の実行の支援 ① 相談者に対する動機づけ ② 方策の実行のマネジメント</p>	<p>次に掲げる事項を適切に実施するために、方策の実行の支援について一般的な知識を有すること。 相談者が実行する方策（進路・職業の選択、就職、転職、職業訓練の受講等）について、その目標、意義の理解を促し、相談者が自らの意思で取り組んでいけるように働きかけること。 相談者が実行する方策の進捗状況を把握し、相談者に対して現在の状況を理解させるとともに、今後の進め方や見直し等について、適切な助言をすること。</p>
<p>(7) 新たな仕事への適応の支援</p>	<p>次に掲げる事項を適切に実施するために、新たな仕事への適応の支援について一般的な知識を有すること。① 方策の実行後におけるフォローアップも、相談者の成長を支援するために重要であることを十分に理解し、相談者の状況に応じた適切なフォローアップを行うこと。</p>

<p>(8) 相談過程の総括</p> <p>① 適正な時期における相談の終了</p> <p>② 相談過程の評価</p> <p>IV キャリアコンサルタントの倫理と行動</p> <p>1 キャリア形成及びキャリアコンサルティングに関する教育並びに普及活動</p> <p>2 環境への働きかけの認識及び実践</p> <p>3 ネットワークの認識及び実践</p> <p>(1) ネットワークの重要性の認識及び形成</p> <p>(2) 専門機関への紹介及び専門家への照会</p>	<p>次に掲げる事項を適切に実施するために、相談過程の総括の支援について<u>一般的な</u>知識を有すること。キャリアコンサルティングの成果や目標達成具合を勘案し、適正だと判断できる時点において、相談を終了することを相談者に伝えて納得を得た上で相談を終了すること。</p> <p>目標の達成度や能力の発揮度について自己評価できるように支援すること、またキャリアコンサルタント自身が相談支援の過程と結果について自己評価すること。</p> <p>次に掲げる事項を適切に実施するために、キャリア形成及びキャリアコンサルティングに関する教育並びに普及活動について<u>一般的な</u>知識を有すること。① 個人や組織のみならず社会一般に対して、様々な活動を通じてキャリア形成やキャリアコンサルティングの重要性、必要性等について教育・普及すること。② それぞれのニーズを踏まえ、主体的なキャリア形成やキャリア形成支援に関する教育研修プログラムの企画、運営をすること。</p> <p>2 環境への働きかけの認識及び実践次に掲げる事項を適切に実施するために、環境への働きかけの認識及び実践について<u>一般的な</u>知識を有すること。① 個人の主体的なキャリア形成は、個人と環境（地域、学校・職場等の組織、家族等、個人を取り巻く環境）との相互作用によって培われるものであることを認識し、相談者個人に対する支援だけでは解決できない環境（例えば、学校や職場の環境）の問題点の発見や指摘、改善提案等の環境への介入、環境への働きかけを、関係者と協力（職場にあってはセルフ・キャリアドックにおける人事部門との協業、経営層への提言や上司への支援を含む）して行うこと。</p> <p>次に掲げる事項を適切に実施するために、ネットワークの重要性の認識及び形成について<u>一般的な</u>知識を有すること。① 個人のキャリア形成支援を効果的に実施するためには、行政、企業の人事部門等、その他の専門機関や専門家との様々なネットワークが重要であることを認識していること。② ネットワークの重要性を認識した上で、関係機関や関係者と日頃から情報交換を行い、協力関係を築いていくこと。③ 個人のキャリア形成支援を効果的に実施するため、心理臨床や福祉領域をはじめとした専門機関や専門家、企業の人事部門等と協働して支援すること。</p> <p>次に掲げる事項を適切に実施するために、専門機関への紹介及び専門家への照会について<u>一般的な</u>知識を有すること。① 個人や組織等の様々な支援ニーズ（メンタルヘルス不調、発達障害、治療中の（疾患を抱えた）者等）に応える中で、適切な見立てを行い、キャリアコンサルタントの任務の範囲、自身の能力の範囲を超えることについては、必要かつ適切なサービスを提供する専門機関や専門家を選択し、相談者の納得を得た上で紹介あつせんすること。② 個人のキャリア形成支援を効果的に実施するために必要な追加情報を入手したり、異なる分野の専門家に意見を求めること。</p>
--	--

<p>4 自己研鑽及びキャリアコンサルティングに関する指導を受ける必要性の認識</p> <p>(1) 自己研鑽</p> <p>(2) スーパービジョン</p>	<p>次に掲げる事項を適切に認識する、または実施するために、自己研鑽について詳細な知識を有すること。</p> <p>① キャリアコンサルタント自身が自己理解を深めることと能力の限界を認識することの重要性を認識するとともに、常に学ぶ姿勢を維持して、様々な自己啓発の機会等を捉えた継続学習により、新たな情報を吸収するとともに、自身の力量を向上させていくこと。② 特に、キャリアコンサルティングの対象となるのは常に人間であることから、人間理解の重要性を認識すること。</p> <p>次に掲げる事項を適切に認識する、または実施するために、スーパービジョンの意義、目的、方法等について詳細な知識を有すること。① スーパーバイザーから定期的実践的助言・指導（スーパービジョン）を受けることの必要性。② スーパービジョンを受けるために必要な逐語録等の相談記録を整理すること。</p>
<p>5 キャリアコンサルタントとしての倫理と姿勢</p> <p>(1) 活動範囲・限界の理解</p> <p>(2) 守秘義務の遵守</p> <p>(3) 倫理規定の厳守</p>	<p>次に掲げる事項を適切に認識する、または実施するために、活動範囲・限界の理解について詳細な知識を有すること。① キャリアコンサルタントとしての活動の範囲には限界があることと、その限界には任務上の範囲の限界のほかに、キャリアコンサルタント自身の力量の限界、実践フィールドによる限界があること。② 活動の範囲内において、誠実かつ適切な配慮を持って職務を遂行しなければならないこと。③ 活動範囲を超えてキャリアコンサルティングが行われた場合には、効果がないだけでなく個人にとって有害となる場合があること。</p> <p>守秘義務の遵守を実践するために、相談者のプライバシーや相談内容は相談者の許可なしに決して口外してはならず、守秘義務の遵守はキャリアコンサルタントと相談者の信頼関係の構築及び個人情報保護法令に鑑みて最重要のものであることについて詳細な知識を有すること。</p> <p>倫理規定の厳守を実践するために、キャリア形成支援の専門家としての高い倫理観を有し、キャリアコンサルタントが守るべき倫理規定（基本理念、任務範囲、守秘義務の遵守等）について詳細な知識を有すること。</p>

<p>(4) キャリアコンサルタントとしての姿勢</p>	<p>次に掲げる事項を適切に認識する、または実施するために、キャリアコンサルタントとしての姿勢について 詳細な 知識を有すること。① キャリアコンサルティングは個人の人生に関わる重要な役割、責任を担うものであることを自覚し、キャリア形成支援者としての自身のあるべき姿を明確にすること。② キャリア形成支援者として、自己理解を深め、自らのキャリア形成に必要な能力開発を行うことの必要性について、主体的に理解すること。</p>
------------------------------	--

(受検資格)

- ・ 5年以上の実務経験を有する者
- ・ 4年以上の実務経験を有する者で、大学において検定職種に関する科目について20単位以上取得し、卒業した者
- ・ 4年以上の実務経験を有する者で、キャリアコンサルタント試験の受検資格を満たすものとして厚生労働大臣が認定する講習を修了したもの又はこれと同等もしくはそれ以上の講習を修了したもの
- ・ 3年以上の実務経験を有する者で、大学院において検定職種に関する科目について8単位以上習得し、修了したもの
- ・ 3年以上の実務経験を有する者で、キャリアコンサルタント試験に合格したもの又はキャリアコンサルタントであるもの