

就労支援員の育成のあり方について

1 就労支援員の要件

「就労支援員は、職場実習のあっせん、求職活動の支援及び就職後の職場定着のための支援等、障害者に関する就労支援の経験を有した者が行うことが望ましいこと。」（平成20年3月31日障発第0331019号「障害者自立支援法に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準について」とされているが、それ以外特段の規定はない。

※人員に関する基準は、15人に1人以上、常勤1人以上

2 就労支援員の実態（実態調査の結果から）

- ・大学・大学院卒（福祉系＜福祉系以外）の者、20・30代の者が多い。
- ・他の就労経験がなく、障害者就労支援に1～3年未満や1年未満の経験がある者が多い。
- ・関連資格は持っていない者が4割であったが、社会福祉士、精神保健福祉士所持者も1～2割いる。
- ・障害者福祉や障害特性に関する知識はあるが、障害者雇用や労働法規、求職活動や定着支援、企業に関する知識・スキルが自分に備わっていないと感じている者が多い。
- ・特に困っていることは、「職場実習先や求人企業がない」、「実践的なノウハウが蓄積されていない」、「就労支援に必要な知識が足りない」と感じている者が多い。

3 現行の研修

自治体や社会福祉法人等で独自に実施している研修はあるが、統一的なものはない。

<参考：自治体独自で行っている就労支援員等の研修(H20)>

千葉県 障害者就労支援員の養成事業	○対象：就労移行支援事業者の職員 ○障害のある人を雇用する企業の視点から質の高い就労支援ができる人材を育成するため、研修会への参加や特例子会社等での実習を行う。
川崎市 障害者就労支援ネットワーク事業（就労支援担当者人材育成研修）	○対象：障害者就労支援従事者 ○必要な知識と各機関の実践報告を交えた具体的な研修を年6回開催 <通称：ワークモチベーションセミナー>
愛知県 障害者就労支援者育成事業	○対象：支援施設の職員 ○就労支援者育成のための研修を実施。研修後、就労支援の実務として派遣依頼のある事業所等へ就労支援を実施。（定員：30人程度、期間：6日以上）
大阪府 就労支援員人材養成研修事業	○対象：就労支援員 ○障害特性にあった支援技術などを習得してもらうための研修を実施
福岡県 障害者就労移行支援強化事業	○対象：就労移行支援事業者等 ○職業準備訓練に関する研修、助言、指導を行うとともに訓練マニュアルを作成・配布
長崎県 障害者就労支援担当職員研修	○対象：就労移行支援事業所等の職員 ○就労訓練や職場開拓、定着支援などに関するノウハウや企業側の考え方を学び、障害者の就労支援に必要な知識と技術を習得する研修を実施
熊本県 障害者職場定着支援事業	○対象：授産施設職員や学校教員等 ○就労支援や職場定着のノウハウや企業側の考え方を学び、障害者雇用に必要な技術と知識を習得する養成講座を開催
宮崎県 就労支援ネットワーク事業（就労支援員等研修事業）	○対象：就労支援員等 ○就労支援に関する知識・技術の習得を目的とした研修を実施（地域障害者職業センターと連携）

就労支援員(就労移行支援事業)の研修について

作成: 社会福祉法人電機神奈川福祉センター 志賀利一

- 生まれて間もない仕組み、現在の就労支援員の実態を分析することは難しい
 - 平成18年度下半期よりスタートした就労移行支援事業は、急激にその数を伸ばしている(平成20年4月段階で1,200事業所を超えている)。
 - 就労移行支援事業は、運営主体が経営的な判断を下し、所轄の都道府県に申請し、比較的ハードルの低い要件をクリアしてさえいれば、認可され、事業がスタートできる → 障害者就業・生活支援センターやジョブコーチとしての稼働と異なり、就労支援の経験・実績は問われない。
 - 訓練等給付費単価の高さは、運営主体の経営的判断に、強いインセンティブを与えており、就労支援を行わない(できない)就労移行支援事業所がたくさん誕生する可能性がある。障害者15人定員に1名の割合で配置する必要のある就労支援員の職務・役割はバラエティーに富んでいる。
 - アンケート結果からは、多くの就労支援員は、施設内の作業指導を主な業務としており、求職活動や施設外の就労支援業務を行っている者の割合は低い。また、知識やスキルの不足感について、就労支援の本来業務や役割を認識して回答しているかどうか不明瞭である。
- 今後、就労支援員に求められる役割
 - 就労支援員は、従来の滞留型施設にはない役割を担う。施設外に出向き、移行を促進する役割！
 - 移行の促進には、企業等への就労の実現は不可欠であり、ハローワークや就業・生活支援センター等との日常的な連携が必須である。
 - 就労移行支援事業は、就業・生活支援センターやジョブコーチ、ハローワークと異なり、施設の内外で職業訓練(生産活動等)の場をもつ特色があり(雇用支援センター設置当初のモデルに近い)、就労へ向けてのステップとなる環境づくりとその管理も、この事業の重要な役割である。
 - 相談支援ならびに支援計画作成の責任を担うのは、サービス管理責任者であり、就労支援員は制度上このサビ管の指揮下で就労支援を行うことが想定されている。
 - 現段階では、就労支援員に対する研修の要件として、就労支援の最低限の知識を身につける場が必要とされている(入門講座)。

就労支援員に対する入門講座のカリキュラム骨子 (11月17日人材育成研究会資料に下位項目を付け加える)

- 働くことの意味を知る
 - 就業に対する社会的意義と個人的意義
 - ワーク・ライフバランスの重要性を認識する(多くの福祉の文化はライフ・ライフバランス?)
 - 現代社会と経済の仕組み(経済学の基礎の基礎)
- 障害者雇用の現状と障害者雇用制度
 - どうしてハローワークがあるの? 労働関係法はどのようにできたの? 労働条件とは?
 - 社会的連帯を重視した制度ができた理由
 - 働いている障害者の数と継続的な支援を必要な障害者
 - 障害者雇用を支えている組織・機関と役割
- 就労支援のすべてのプロセスを知る
 - アセスメント→職場開拓→マッチング→集中的支援→フェードアウト→フォローアップ
 - 典型的な成功事例を知る
- 企業とはどういうものか
 - 収益、継続、社会的役割
 - 企業にとっての人的資源とは?
 - 単純な損益計算が理解できるように
- 気づき・啓発
 - 障害者雇用の現場の視察・見学
 - 働く障害者の話を聞く

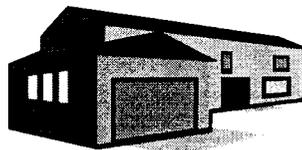
就労支援員に特化した研修プログラム (12月2日作業部会の資料に補足する形で)

就労支援員に特化した
基礎研修

就労支援員
共通基礎スキル研修

就労支援員入門研修

- 職場環境に近づけた模擬的な準備訓練
 - 就業生活に継続的な支援を必要とする障害者であれば、現実の職場に近い体験的な準備訓練は欠かせない。
 - 準備訓練と採用前提とした体験実習とは異なる。
 - 準備訓練においても現実の職場に近い就業経験、周囲からのプレッシャー、そして働くことにより得られる賃金とそれを活用した生活体験を提供することは重要である。
- 就業生活に向けて学ぶべき態度やスキルについて知る。
 - 日常生活と就業生活と異なる部分の理解。
 - 最低限のビジネスマナー、面接の服装・対応等。



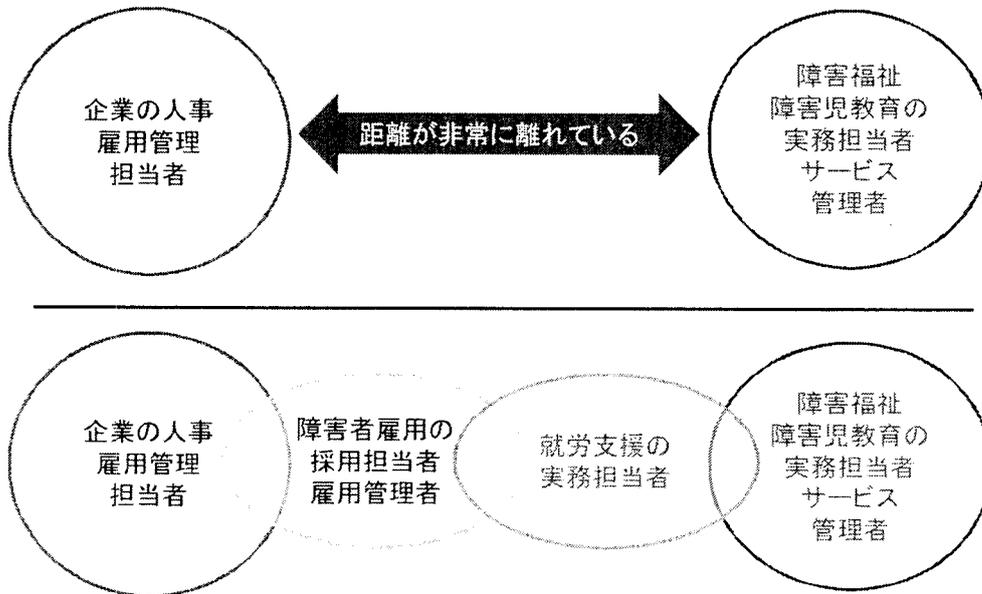
施設内における就労への向けての取り組み、それも直哲的な支援に関係する内容を中心に。一部、施設外の支援等にも触れる。

平成 20 年 12 月 15 日 (月)

地方自治体による就労支援員の研修プログラムの実際

【就労支援の立ち位置の確認】

福祉分野における就労支援について、その立ち位置と必要性を下の図で表してみました。



企業の人事・雇用関担当者と通常の障害福祉施設あるいは相談支援事業者とでは、文化の違いが大きすぎるため、その間を埋める役割として、企業の障害者雇用あるいは管理担当者（2号JC含む）と就労支援の実務担当者の存在意義があります。

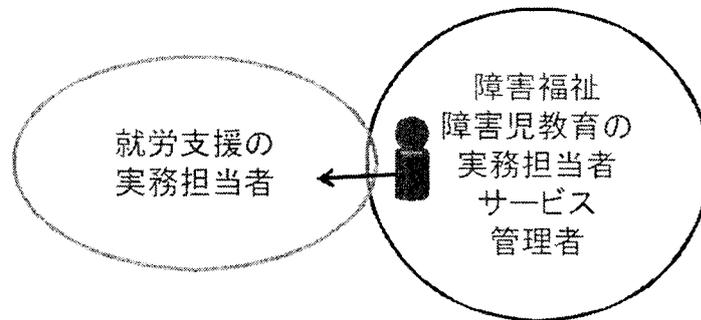
【川崎市における】

平成 19 年度より、川崎市（人口 130 万人）では、障害福祉部障害計画課が事務局となり「障害者就労支援ネットワーク事業」を立ちあげています。この事業は、市内の障害者就労支援の各種基盤整備の議論を行うこと、労働や教育といった分野を超えた連携・ネットワークの構築、さらにはプロモート事業の推進などを現在行っています。この事業のひとつに、平成 20 年度より「ワークモチベーションセミナー」がスタートしました。就労移行支援事業の就労支援員の底上げを主な目的としたセミナーです。

現在、市内には就労移行支援事業所が 7 ヶ所（定員 94 人）あり、就労支援員も基準上 10 人配置されています。また、市内には企業等と頻繁に連絡を持ちながら、障害者の就労支援に携わっている人材が 10 人程度います。所属先は、ハローワーク専門援助部門統括職業指導官、就労援助センター（川崎市単独就労支援事業）、社会参加支援センター（市直営医療リハビリテーションセンター）、しごとサポーター（県労働部門）です。ワークモチベーションセミナーは、就労移行支援事業所の就労支援員に、この就労支援の実務担当者の考え方（文化）と職務内容を理解してもらうことが目的になります。

立ち位置の図で表すと、次のページの通りです。川崎市では、就労移行支援・継続支援事業所ならびに相談支援事業者と就労支援の実務担当者と若干の文化の違いがあります。また、これまで施設等からの就労については、就労援助センターや社会参加支援センター等が、施設に出向き、アセスメントや実習

先の紹介や求職活動の動向、さらには初期の定着支援から継続的な支援まで行ってきており、施設等が自ら積極的に就労支援にかかわることが少ない地域柄でした。ワークモチベーションセミナーでは、現在、右の障害福祉の実務担当者側にいる就労支援員に、少しでも左の就労支援の実務担当者の役割を担えるように企画されました。



【ワークモチベーションセミナーの内容】

就労支援員（就労継続支援事業や旧授産施設体系の就労支援担当者）や相談支援事業者を対象に、年 6 回のセミナーを開催しています（4 回目まで終了）。

回数	内容	時間・参加者
第 1 回 5/15（木）	講義：市内就労支援機関の機能と役割およびネットワークについて 講師：川崎市障害福祉部障害計画課 実践報告：川崎市わーくす大師の就労支援の実際 発表者：川崎市わーくす大師就労支援員	14:00 - 16:30 参加者 50 人
第 2 回 7/14（月）	ビデオ：就労支援の業務の全体（Wel's 新木場作成の DVD 視聴） 演習：企業に提出する利用者情報のまとめ方（グループワークと議論） 進行：川崎市障害福祉部障害計画課	14:00 - 16:30 参加者 27 人
第 3 回 9/17（水）	講義：高機能広汎性発達障害（アスペルガー障害）の就労支援の実際 講師：千田若菜氏（永山クリニック） 実践報告：就労援助センターにおける高機能広汎性発達障害者の支援 発表者：川崎北部地域就労援助センター	14:00 - 16:30 参加者 40 人
第 4 回 11/12（水）	講義：知的障害者の就労支援の実際 講師：小松邦明氏（杉並区障害者雇用支援センター） 実践報告：就労援助センターにおける知的障害者の支援 発表者：川崎南部地域就労援助センター	14:00 - 16:30 参加者 40 人
第 5 回 1/14（水）	講義：精神障害者の就労支援の実際 講師：鈴木弘美氏（横浜メンタルサービスネットワーク） 実践報告：社会参加支援センターにおける精神障害者の支援 発表者：社会参加支援センター	14:00 - 16:30
第 6 回 3/11（水）	講義：これからの地域就労支援に望まれること 講師：佐藤宏氏（川崎市障害者雇用側支援会議議長）	14:00 - 16:30

【地域により課題は異なる】

就労支援の実務担当者がどれくらい地域にいるか、就労移行支援事業などで実質的に就労者を出している施設がどれくらいあるか、特例子会社をはじめとした障害者雇用の採用あるいは管理担当者が地域でどれくらいいるかにより、実務者のセミナーの内容は異なってきます。

「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」の
とりまとめに向けたポイント（案）

1. 障害者の一般就労を支える人材の現状と課題
 - (1) 就労支援を担う人材の現状と課題
 - (2) 就労支援員（就労移行支援事業者）
 - (3) 就業支援担当者（障害者就業・生活支援センター）
 - (4) ジョブコーチ（職場適応援助者）

2. 就労支援機関における就労支援を担う人材の職務と必要な能力要件
 - (1) 就労支援員（就労移行支援事業者）
 - (2) 就業支援担当者（障害者就業・生活支援センター）
 - (3) ジョブコーチ（職場適応援助者）

3. 障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方
 - (1) 就労支援を担う人材育成の視点
 - (2) 育成研修に盛り込むべき内容・研修方法
 - (3) 研修の担い手

**「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」
のとりまとめに向けたポイント（案）**

1. 障害者の一般就労を支える人材の育成の現状と課題

（1）障害者の一般就労を支える人材の現状と課題

- 働く希望をもつ障害者の一般就労への移行を進めるとともに、関係機関がネットワークを形成して一般就労に向けた支援を効果的に行うためには、各機関の役割を理解し、就労支援に必要な知識・スキルを習得した人材を各機関に配置することが必要である。
- 現状では、就労支援に関する知識やスキルを持った人材が少ないことから、質の高い支援が提供されていない機関が多いこと、地域において効果的な就労支援ネットワークが形成されていないことが指摘されている。
- 一般就労移行の意識の裾野を拓げるために、就労支援を担う人材のみならず、基本的な就労支援の知識等を広く周知し意識の醸成を図ることが必要である。
- 企業の現場において新たな職務の開拓等のコンサルティングを行うことのできる高いスキルを持った人材を幅広い分野に育成する必要があるのではないかと。
- 就労を担う人材のスキルが上がっていけば、今後、能力評価のしくみも必要となるのではないかと。

（2）就労支援員（就労移行支援事業者）

- （就労移行支援事業者の状況、実施体制）
- 自立支援法施行後1年が経過した現在、継続的に実績をあげると見込まれる事業者が少ないことが指摘されている。
- 就労支援員は、現状では、施設内の作業指導を主な業務としている場合が多く、本来の業務である求職活動や施設外の就労支援業務を行っている者の割合は少ない。
- 就労支援員として担うべき職務を十分に理解していないことや本来の職務を担うための知識やスキルが身に付いていないことが考えられる。また、就労支援員に必要な知識やスキルについて、OJTを通じて身につけることが難しい状況である。
- 就労支援員の職務を理解し、必要な知識・スキルを身につけられるよう、早急に統一的な研修体系を整備することが必要である。

(3) 就業支援担当者（障害者就業・生活支援センター）

- （設置状況・実施体制）
- 障害者の一般就労を支えるために地域全体の就労支援サービスの調整を始めとして、障害者、事業主に対する支援等の様々な支援を行う障害者就業・生活支援センターは、福祉サイドだけでなく、雇用・労働サイドの視点や考え方を十分理解した支援を担うことが求められている。
- 全障害福祉圏域への整備を目指して急速に設置を進める中で、センターの地域格差を生じないように支援の質を確保するためには、就業支援担当者への統一的な研修は重要である。
- 精神障害者等のきめ細かい支援を必要とする求職希望者が増えていることや、一般就労へ移行した障害者が長期にわたる職業生活の中で職場不適應を起こすケースが増えてきている。こうした障害者に対するアセスメントや必要な支援を的確に提供又はコーディネートする役割を果たすために、常に新しい知識を習得することや実践的な支援スキルを磨く機会が必要になってきている。

(4) ジョブコーチ（職場適応援助者）

- （ジョブコーチの実施状況、養成研修の状況）
- 第1号ジョブコーチとして活躍できるようになるためには、一定期間のOJTが必要となるが、異動・離職が多いことや、ジョブコーチ以外の業務を担当している者が多く、ジョブコーチの経験を積む機会が少ない。
- ジョブコーチ支援計画を自ら立てて活動できるスキルの高いジョブコーチが少ない。
- 障害者雇用に積極的な企業においては、職場の業務に関して幅広い知識や責任を持つ管理職層が、障害者向けの新たな仕事の切り出しや再設計ができるよう、高いジョブコーチスキルへのニーズがでてきている。
- アセスメントや支援計画の策定、経験の少ないジョブコーチへの支援技法の伝授、指導（スーパーバイズ）をできるようになることが求められ、そのためのスキルアップを図る仕組みを検討することが必要である。（連携研報告書）
- スキルの高いジョブコーチの育成と併せ、ペア支援のあり方、助成金のあり方等の検討が必要である。

2. 就労支援を担う人材の職務・必要な能力要件等

(1) 就労支援員（就労移行支援事業者）

- 就労移行支援事業においては、一般就労への移行を希望する障害者に対して、就労移行支援事業所内での作業訓練や職場実習を通じて、一般就労に必要な知識の習得及び能力の向上を一定期間にわたって計画的に行い、企業に送り出す役割が求められている。（連携研報告書）
- 就労支援員は、サービス管理責任者が策定する個別支援計画に基づいて一般就労を目指して訓練をする障害者に対して、障害者就業・生活支援センターやハローワーク等の関係機関と連携しながら一般就労へ向けた移行支援を行う。
- 一般就労に移行するために必要な職業準備性や作業遂行能力などがどの程度備わっているのか把握するとともに、必要な能力や生活習慣等を事業者に助言することが求められる。
- 関係機関と連携しながら支援を行うに当たって、利用者の障害特性や就業面及び生活面の能力、一般就労に当たって配慮すべき事項等を把握・整理をして、必要に応じて連携先に伝えることが求められる。

(2) 就業支援担当者（障害者就業・生活支援センター）

- 障害者就業・生活支援センターは、福祉、教育から雇用への円滑な移行を促進するとともに、職業生活の継続を支えるため、雇用、福祉、教育等の関係機関との連携の下、就職に向けての支援や仕事を続けていくための支援を日常生活面や社会生活面も含めて行う身近な地域の職業リハビリテーション機関として、着実に実績をあげている。また、地域の障害者を広く対象とすること、就職の前後を問わず随時必要な支援を生活面も含めて行うこと等、就職支援において幅広い役割を果たすことが期待されており、就労移行支援事業者を含む地域の関係機関と連携しながら、相談から就職準備、職場定着に至るまで、個々の障害者に必要な支援をコーディネートする役割が求められる。（連携研報告書）
- さらに、今後、障害者の一般就労が進展し、長期にわたる職業生活を送る上で、職場への不適應や生活上のトラブルが発生することが予想される。職場のみでは支えられないことが多いため、こうした支援ニーズに迅速、かつ的確に対応し、必要な支援につなぐことが障害者就業・生活支援センターに求められてくる。
- 主任就業支援担当者は、一般就労を希望する障害者や一般就労中の障害者の希望や支援ニーズを踏まえて支援の計画を策定するとともに、支援の進捗状況を把握し担当者の指導を行う。また、支援に必要な関係機関との関係を構築する役割を担う。一方、就業支援担当者は、主任の指導の下で、関係機関との連絡・調整を行いながら支援を提供する役割を担うことが求められる。

- 地域の実情や社会資源に精通し、障害者の多様な希望やニーズを的確に捉えてどの機関とどのように連携するのか、どう分担するのか、福祉や雇用に関する正確な知識とアセスメント、コミュニケーション、コーディネート等の実践的なスキルが求められる。
- 精神障害、発達障害、難病等のきめ細かな支援を必要とするケースに対応するため、専門的かつ幅広い知識が必要となっている。
- 事業所の障害者雇用に関する相談等に対応するため、企業や雇用管理に関する知識も必要である。

(3) ジョブコーチ（職場適応援助者）

- 障害者の障害者の企業に出向いて仕事の作業工程等を理解し、障害者自身の作業遂行能力等に照らして与えられた仕事を遂行できるよう職場適応援助を行うことが職務の基本となる。
- 現場の雇用管理に関する基礎知識、雇用管理の状況・制度を正確に理解し、支援対象者に応じた雇用管理について企業と調整・相談できるスキルが重要である。

3 障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方

(1) 就労支援を担う人材育成の視点

- 就労支援を担う人材について、支援機関に応じた役割と求められる人材のレベルを踏まえ、それに対応した育成方法を考えていく必要がある。
- 就労支援を担う人材の知識・スキルには、各職種に共通な部分が多く、就労支援の共通基盤とも言うべきものである。各職種に特有の専門知識は、共通基盤の上部に位置付ける2段階の研修体系を構築することが効果的ではないか。
- 共通基盤を身につけるための基礎研修は、必ずしも職種ごとに分けて実施する必要はなく、将来的には分野横断的な研修体系を構築することも必要なのではないか。
- 一般就労への移行の裾野を拓げるため、就労支援以外の障害者支援を行う機関等に対して意識の醸成や基本的な知識を習得することための入門的な研修も必要ではないか。
- 就労支援はネットワークの構築が最重要の課題であるが、ネットワークの構築は知識やノウハウを習得すればできるものではない。地域で実施する共通研修やケーススタディといった人材育成を通じてネットワーク構築に役立てることができるのではないか。
- 支援者自らにも障害者が企業等で尊厳を持って働くということの意味を理解させ

ることが必要なのではないか。

(2) 育成研修に盛り込むべき内容・研修方法

- 福祉施設で働いていると身につかない部分、見えない部分に大きなウェイトを置くことが必要ではないか。特に障害者福祉から障害者雇用への発想の転換、意識の改革をねらった「気づきを促す」のカリキュラムが重要ではないか。
- 知識の習得だけでなく、実践場面で包括的かつ的確な対応ができるよう、演習・実習に重点をおくことが重要である。
- 研修の所要時間、開催場所にも配慮が必要である。
- 就労支援員として担うべき業務と実際の仕事にギャップがある場合が多いが、本来の業務に焦点を合わせて研修体系を考えるべきではないか。
- 現状の就労支援員のスキルは他の人材と比べて低い。共通基礎研修以前により入門的な基礎知識を習得する研修も必要ではないか。

(3) 研修の担い手

- 就労支援を担う人材の育成は早急な対応が必要である。
- 全国各地で研修の機会が求められていることから、全国的なネットワークとノウハウを有する高齢・障害者雇用支援機構が、障害者職業総合センターや地域障害者職業センターを拠点として、率先して専門的な人材の育成に取り組むことが必要である。(連携研報告書)
- 地方自治体やノウハウを有する民間機関が、ジョブコーチや就労支援担当者等を対象とした研修やセミナー等を企画・実施しており、就労支援を担う人材の裾野が確実に広がってきている。今後は、関係機関の連携による就労支援を効果的に進めるために、各機関の就労支援人材が自らの役割・職務を理解し、必要な知識・スキルを正確に身につけることができるよう、研修体系の見直し・整備に取り組む必要がある。

障害者の一般就労を支える人材の職務と求められる能力

資料3

	就労支援員	就業支援担当者	第1号ジョブコーチ	第2号ジョブコーチ
役割	(就労移行支援事業所の利用者に対し、) 作業訓練や職場実習等を通じて、一般就労に必要な知識の習得及び能力の向上を行うとともに、求職活動の援助を行い、一般就労に送り出す役割	(活動区域内の就職を希望する障害者に対し、) 地域の関係機関と連携し、相談から就職準備、職場定着に至るまで、個々の障害者に必要な就業面・生活面の支援をプランニング・コーディネートする役割	(社会福祉法人等の障害者を理解する側の立場から、)	(企業等の受け入れ側の立場から、)
職務	<ul style="list-style-type: none"> ○一般就労への移行支援 ・職業準備性や作業遂行能力の把握 ・ハローワークへの求職登録等求職活動支援 ・職場実習の受入先の確保 ・関係機関と連携した職場開拓、職場定着 ○関係機関との連携 	<ul style="list-style-type: none"> ○一般就労を希望する障害者へのアセスメント ○個別の支援計画の策定 ○必要な支援のあっせん ○就職活動・職場定着支援 ○事業主に対する雇用管理に関する助言 ○地域における就労支援のコーディネート 	<ul style="list-style-type: none"> ○ジョブコーチ支援計画の策定 ○対象者及び職場のアセスメント ○作業工程の把握と分析 ○職場適応支援 ○ナチュラルサポートの形成とフォローアップ 	
求められる能力	<ul style="list-style-type: none"> ○サービス管理者が策定する支援計画に基づき支援ができる。 ○利用者の特性を把握し、関係機関や事業主等に助言することができる。 ○関係機関の役割を理解し、必要に応じて連携することができる。 	主任	<ul style="list-style-type: none"> ○支援計画を策定し、支援の進捗管理ができる。 ○経験の浅いジョブコーチに対して指導、助言ができる。 ○新たな仕事の切り出しや職務の再構成ができる。 	
		担当者	<ul style="list-style-type: none"> ○支援計画に基づき、職場適応支援ができる。 ○本人の特性を見極め、わかりやすい適切な指導ができる。 ○職場環境をアセスメントし、事業主への助言や環境整備ができる。 ○支援先事業所を把握し、事業所のニーズを把握できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○支援計画に基づき、職場適応支援ができる。 ○本人の特性を見極め、わかりやすい適切な指導ができる。 ○職場環境をアセスメントし、関係者への助言や環境整備ができる。 ○障害者雇用について事業所内で理解を得る。
共通	<ul style="list-style-type: none"> ○支援に必要な基本的知識を理解する。 ○企業の障害者雇用の実際を理解する。 ○コミュニケーションスキルを身につける。 	<ul style="list-style-type: none"> ○就労支援に関する制度を理解する。 ○就労支援の現場を理解する。 	<ul style="list-style-type: none"> ○就労支援機関の役割と自らの役割を理解する。 ○相談・面談スキルを身につける。 	

就労支援担当者の共通基盤について(案)

<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; display: inline-block;">対象者</div> 就労支援の基本的理念や知識を理解し、実践的なスキルを身につけるべき者	
ポイント	主な内容
①支援に必要な基本的知識を理解する。	<ul style="list-style-type: none"> ○職業リハビリテーションの基本的理念 ○就労支援のプロセス ○各障害(身体、知的、精神、発達、その他)の障害特性と職業的課題 ○ケースマネジメントの基本的な概念 ○家族への支援の考え方と障害別の家族支援の方法 ○職業生活を支える支援の考え方と支援の方法 ○個人情報保護
②就労支援に関する制度を理解する。	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用の現状とトライアル雇用や各種助成金等活用できる制度の概要 ○ハローワークの利用の仕方 ○労働基準、最低賃金等基本的な労働関係法規 ○就労支援と関連の深い障害者福祉や教育関係制度
③就労支援機関の役割と自らの役割を理解する。	<ul style="list-style-type: none"> ○雇用、福祉、教育等地域の関係機関の役割と連携の仕方 (ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、特別支援学校、発達障害者支援センター、難病相談・支援センター、自治体等)
④企業の障害者雇用の実際を理解する。	<ul style="list-style-type: none"> ○事業所における障害者の雇用管理の現状と課題 ○就労支援における企業のニーズ ○企業の視点や企業文化 ※障害者を雇用している企業の見学
⑤就労支援の現場を理解する。	<ul style="list-style-type: none"> ※ハローワーク、地域職業センター、障害者就業・生活センター等の見学
⑥相談・面談スキルを身につける。	<ul style="list-style-type: none"> ○傾聴等カウンセリングの基本 ○把握すべき必要な情報、記録の仕方
⑦コミュニケーションスキルを身につける。	<ul style="list-style-type: none"> ○話の聞き方、分かりやすい説明の仕方 ○考えの異なる人の立場を理解し、連携する方法 ○プレゼンテーション方法

※ 一般就労への移行の裾野を広げるため、就労支援以外の障害者支援を行う機関や就労支援機関で直接就労支援を行わない者等に対しても、意識の情勢や基本的な知識を習得するための入門的な研修が必要である。