厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

障害者雇用の「質」に関する議論
障害者就労支援士検定に関わる取組

日本職業リハビリテーション学会第53回埼玉大会
2026/09/19

厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課
地域就労支援室　　樫村　拓郎
Ministry of Health,Labour and Welfare of Japan

目次

１　障害者雇用の質に関する議論・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　３

２　障害者就労支援士検定に関わる取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１８

１　障害者雇用の質に関する議論

これまでの議論の振り返り①

厚生労働省

■ 令和4年6月 17日労働政策審議会障害者雇用分科会意見書

第2 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

○ 障害者雇用については、例えば、民間企業の実雇用率は 10年連続で、実雇用者数は 18年連続で過去最高を更新する など、着実に進展しているが、他方で、障害者が能力を発揮して活躍することよりも、雇用率の達成に向け障害者雇用の数の確保を優先するような動きもみられる。 今後は、障害者雇用の数に加えて、障害者が個々に持てる能力を発揮して活き活きと活躍し、その雇用の安定に繋がるよう、障害者本人、事業主、関係機関が協力して障害者雇用の質を向上 させることが求められる。

○ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35年法律第123号。以下「法」という。）において、事業主は、雇用する障害者に対して、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理に努めなければならない とされている。

○ 法に掲げられたこうした責務を事業主が真摯に果たしていくためには、 事業主に対して、障害者が持てる能力を十分に発揮できる雇用の場を提供するとともに、雇用後もその活躍を促進するため、キャリア形成の支援を含めて、適正な雇用管理をより一層積極的に行うことを求めることが適当 である。

○ キャリア形成の支援に際しては、事業主が 中途障害者を含め、資格取得の促進や職業訓練、研修機会を設ける等障害者の能力開発を行うことが重要 であり、こうした取組は障害者が働き続ける上でモチベーションやエンゲージメントの向上に資するという意見があった。あわせて、 事業主は合理的配慮の提供はもとより、持てる能力を発揮できるよう障害特性に応じた業務の選定や再構築を行う とともに、これについて採用時のみならず、雇用継続期間中を通じて適宜見直すことが望ましいという意見があった。

○ 加えて、障害者雇用の質を高める観点からは、障害者の定着支援を図ることが重要 であり、助成金による支援の充実を含め、職場適応援助者（以下「ジョブコーチ」という。）の活用を促進することが適当である。この点、障害種別に対応できるジョブコーチの育成が重要という意見があった。

これまでの議論の振り返り②

厚生労働省

■ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35年法律第123号）

【令和4年法改正前】

第5条　すべての事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。

キャリア形成の支援を含め適正な雇用管理を
より一層積極的に行うことを求める

【令和4年法改正後】

第5条　全て事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理**並びに職業能力の開発及び向上に関する措置**を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。

これまでの議論の振り返り③

厚生労働省

■ 令和8年2月6日今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書

○研究会においては、障害者雇用促進制度の基本的理念や、現状（実態）を踏まえ、以下の方向で検討する旨の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。

障害者雇用の「質」として特に重視されるべき要素として、以下が特に中心的な要素と考えられる。

1）能力発揮の十分な促進（①職務の選定・創出と障害特性等との適切なマッチング、②成長を促すOJT や教育訓練機会の確保等）
2）能力発揮の成果の事業活動への十分な活用
3）適正な雇用管理（①採用・配置・育成等の計画的な実施、②障害特性に配慮した働きやすさを高める措置等）
4）発揮した能力に対する正当な評価とその反映（①評価結果に相応しい配置（職務内容）、②処遇（昇進・昇格））
5）雇用の安定（安定的な雇用契約期間等）

こうした「質」として重視すべき中心的な要素については、法令において明示する。

これまでの議論の振り返り④

厚生労働省

■ 令和8年2月6日今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書

○現行制度においては、常用労働者300 人以下の中小企業等を対象とし、強みとする取組の総合加点方式による「もにす認定制度」があるが、本研究会においては、以下の方向で検討する旨の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。

- 企業規模にかかわらず「質」を高める取組を促進していく観点から、大企業を含む全ての企業を新たに認定制度の対象とした上で、認定基準等を改めて見直す。

- 認定基準の検討の際には、障害者自身による雇用の「質」に対する満足度やワーク・エンゲージメントについて勘案する、「質」における中心的な要素については達成必須とする、取組姿勢や内容に加えデータ等の客観的指標を組み合わせる。

- 「質」を高めるために、一定の負担（例えば、教育訓練機会の提供や障害特性に配慮した働きやすさを高める措置等）が生じることも想定されることから、障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図るものである調整金・報奨金や、助成金などにおいて、認定事業主に対する一定の配慮を行う。

障害者雇用分科会 (R8.7.24)における議論　論点1①

厚生労働省

■ 障害者雇用の「質」の向上を通じて「目指す姿」・特に重視されるべき要素①

（障害者雇用の「質」の向上を通じて目指す姿）
　障害者雇用促進法の法目的は、障害者の雇用促進等のための措置（雇用義務等）、能力を有効に発揮できるようにするための措置等を総合的に講じ、もって障害者の「職業の安定」を図ることに置かれている。

　こうした障害者の「職業の安定」を、「雇用関係」の本質（労務提供の対価として賃金を支払う契約関係）に立ち返り、企業等の事業活動の中で持続可能なものとして達成していくためには、

1. 事業主にとっては、雇用する障害者の能力発揮を十分に引き出し、事業活動において有為に活用すること（戦力化・活躍促進）

2. 雇用される障害者にとっては、自身の持てる能力を高め、十分に活かし、事業活動に対して貢献できること、またそれを実感できること（成長・やりがい・貢献実感）

が重要であり、それらは表裏の関係性にあると考えられるのではないか。

障害者雇用分科会 (R8.7.24)における議論　論点1②

厚生労働省

■ 障害者雇用の「質」の向上を通じて「目指す姿」・特に重視されるべき要素②

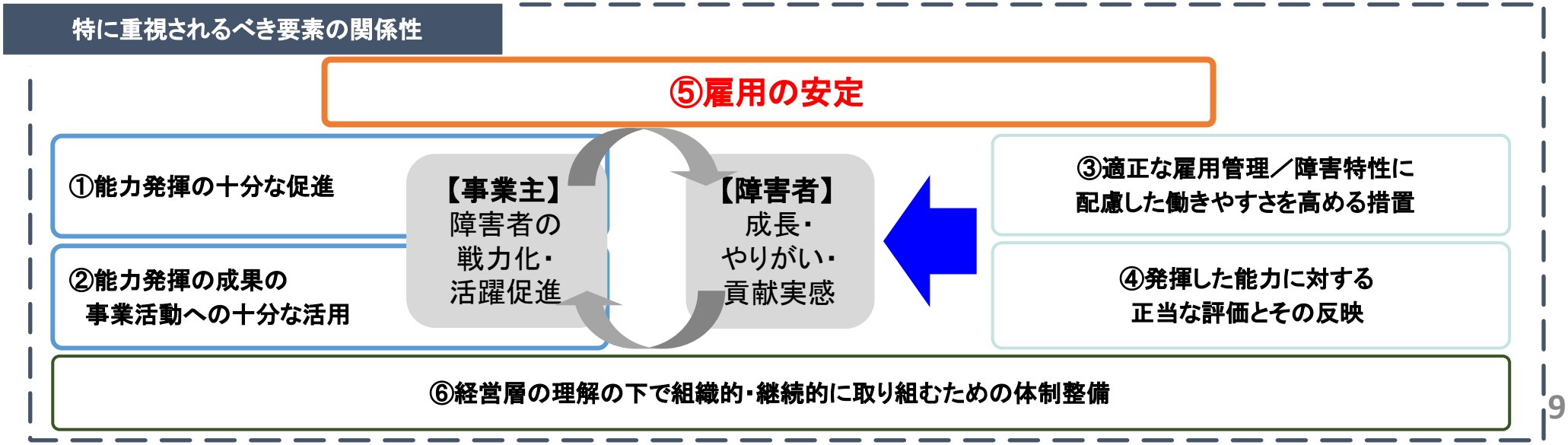
（障害者雇用の「質」として特に重視されるべき要素）

研究会報告書において、特に重視されるべき要素案として提示された5点（以下の①～⑤）に加え、本分科会におけるヒアリング等も踏まえ、これらを達成するための土台として、経営層の理解の下で組織的・継続的に取り組むための体制整備（経営層の理解、経営戦略等における障害者雇用の位置付け等）（以下の⑥）を位置付けることが考えられるか。

また、項目間の関係性として、事業主にとって「能力発揮の十分な促進」「能力発揮の成果の事業活動への十分な活用」がなされている、すなわち、障害のある労働者の戦力化・活躍促進を図られている状態は、障害のある労働者にとって自身の成長ややりがい・貢献実感が得られる状態と表裏の関係性にあるものと考えられる。

さらに「適正な雇用管理／障害特性に配慮した働きやすさを高める措置」や「発揮された能力に対する正当な評価とその反映」がなされることは、こうした事業主にとっての戦力化・活躍促進や、障害のある労働者にとっての成長・やりがい・貢献実感をさらに高めることにつながるものではないか。また、これら全体が、障害者雇用促進法の目的でもある「雇用の安定」に結びついていくものと考えられるのではないか。

特に重視されるべき要素の関係性



障害者雇用分科会 (R8.7.24)における議論　論点1③

厚生労働省

■ 障害者雇用の「質」の向上を通じて「目指す姿」・特に重視されるべき要素③

なお、「障害特性に配慮した働きやすさを高める措置」と、既に義務づけられている「合理的配慮」との関係性については、これらは実務的には同じ取組となるケースが多いと想定されるが、「合理的配慮」については、「障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善する」ために採られる措置であり、「障害特性に配慮した働きやすさを高める措置」は、支障となっている事情の改善を超えて、さらに能力発揮を高めていく措置を含めた概念として整理されるのではないか。

その際は、第139回（6月22日）の議論も踏まえ、障害のある労働者と職場（上司等）のサポート体制（上司以外の相談支援体制含む）を含めて検討してはどうか。

また、いわゆる「障害者雇用ビジネス」に対するガイドラインとの関係性については、「障害者雇用ビジネス」の課題の是正に向けて示すべき事項は、障害者雇用全体の「質」として重視すべき要素（「能力発揮の十分な促進」「能力発揮の成果の事業活動への十分な活用」等）と密接に関わるものであることから、両者のガイドラインは一体的、あるいは、内容において十分に整合性が図られるよう検討する必要があるのではないか。

さらに、現行の認定制度における認定基準の在り方の見直しに際しては、障害者雇用の「質」のガイドラインに沿う形で評価指標を再構築することが必要ではないか。

障害者雇用分科会 (R8.7.24)における議論　論点2①

厚生労働省

■ ガイドラインの法的位置付け・性質①

研究会報告書においては、ガイドラインの性質について、法令として明示することは、これから障害者雇用を進めようとする事業主を萎縮させることにつながる懸念があることから、慎重に検討すべきとの意見もあった。さらに、法令としての性質は様々な選択肢を採りうるため、事業主の萎縮につながらないよう、どのように規定できるか検討すべきという意見もあったことから、この点について十分に検討する必要がある。

法令上のガイドライン（指針）の例としては、主に、以下のようなものがある。

1) 法律上の禁止規定・義務規定の具体的内容を示す性質を有し、ガイドライン（指針）に反する事項は、　当該ガイドライン（指針）の根拠規定である法律の規定違反と判断される性質が含まれるもの
【例：同一労働同一賃金ガイドライン、合理的配慮指針、パワハラ指針　等】

2) 法律上の計画策定義務（又は努力義務）規定に関連し、計画の策定に関する基本的な事項や、　事業主の取組の内容に関する事項 (効果的な取組例等)など、当該計画の指針となるべきものを示す性質のもの
【例：女性活躍推進法の事業主行動計画策定指針　等】

3) 法律上の努力義務規定について、事業主が効果的・適切に対処するために必要な取組の内容を示す性質が含まれるもの
【例：外国人雇用管理指針、治療と就業の両立支援指針　等】

障害者雇用分科会 (R8.7.24)における議論　論点2②

厚生労働省

■ ガイドラインの法的位置付け・性質②

障害者雇用促進法の法目的は、障害者の雇用促進等のための措置（雇用義務等）、能力を有効に発揮できるようにするための措置等を総合的に講じ、もって障害者の「職業の安定」を図ることに置かれている。

また、現行の障害者雇用促進法においては、障害者雇用の「質」に関連し、以下のような努力義務が規定されている。

（事業主の責務）

第五条　全て事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。

障害者雇用の「質」に係るガイドラインを検討するに際しては、

1. 法律においては、現行の第5条の規定をベースとし、障害者雇用の「質」として特に重視すべき要素（の例示）を記載しつつ、現行の第5条と同様に必要な措置の実施に努めるべき旨の努力義務として規定した上で、事業主が効果的・適切に取組を進めるために示すものとして、ガイドライン（告示）の根拠規定を設け、

2. ガイドライン（告示）においては、「質」として特に重視すべき要素それぞれについて、効果的な取組手法例を示し、それらを参考に、各事業主の実情に応じて必要な取組を検討する方向性で検討してはどうか。その際には、事業主の規模により実施可能な取組が異なることがある点も十分に踏まえながら検討してはどうか。

加えて、「質」の向上に向けて事業主が取組を進めるに際しての企業支援の在り方を併せて検討するとともに、（他の一般的なガイドラインと同様に）施行に際し必要があると認める場合における報告徴収・指導・助言・勧告の規定の対象とすることとしてはどうか。

障害者雇用分科会 (R8.7.24)における議論　論点3①

厚生労働省

■ 認定制度の拡大・認定基準の見直しの方向性①

認定基準の内容としては、例えば、以下の方向性で検討してはどうか。

○ 特に重視されるべき要素については、それぞれ1つ以上、達成必須項目を設け、定量的評価が可能なものについては、できる限り定量的指標とする

例1：「能力発揮の十分な促進」「適正な雇用管理／障害特性に配慮した働きやすさを高める措置」については、一定の効果的取組（＝「質」のガイドラインにおいて企業の具体的取組事例を踏まえて提示）について、一定数以上の取組が行われている　等

例2：「能力発揮の成果の事業活動への十分な活用」については、障害者雇用ビジネスに係るガイドラインにおいて、有為に活用されていないと判断されるような状態ではないことを要件とした上で、障害者自身による事業活動への貢献実感・働きがいに関するアンケートが定期的に行われており、その調査結果が一定割合以上である　等
（障害者自身が事業活動に貢献できていると感じる割合が一定以上である／障害のない従業員の貢献実感の割合と同等以上になっている　等）

例3：発揮した能力に対する評価制度が実行されており、一定割合以上の配置・処遇への反映の実績がある　等

例4：一定割合以上の定着率を有するとともに、雇用の安定が一定割合以上である　等
（正社員・無期雇用の比率が一定割合以上である、又は、過去一定期間内に一定割合以上の正社員・無期雇用への転換実績がある　等）

障害者雇用分科会 (R8.7.24)における議論　論点3②

厚生労働省

■ 認定制度の拡大・認定基準の見直しの方向性②

さらに、認定については、１段階のみではなく、多段階（例えば3段階程度）としてはどうか。
その際には、必須項目に関する定量指標についてより高い水準とすることや、必須項目以外の「質」を高める上で望ましい取組（※）について勘案する方向で検討してはどうか。
（※「質」のガイドラインにおいて企業の具体的取組事例を踏まえて提示する効果的取組や、現行のもにす認定基準に位置付けられている取組　等）

また、認定後の検証の仕組みとしては、取組実績を所定のHP等へ公表することを認定要件とした上で、認定取得後に公表した実績が認定要件を満たさない状態が一定期間続いた場合、または実績の公表が一定期間無い場合、認定を取り消す扱いとしてはどうか。

企業規模によって取組可能な方法が異なることを踏まえる点については、認定基準のレベルそのものを企業規模（大企業／中小企業等）で異ならせることは、逆に中小企業の認定に対する信頼性に課題を生じさせる懸念もあることから、基本的に共通の認定基準とするものの、具体的な認定基準を検討する際は、企業規模による取組方法の違いを意識し、中小規模企業が不利にならないよう十分考慮して設計することとしてはどうか。

既に現行の「もにす認定」を取得している企業に対しては、施行後しばらくは従前に取得した認定を有効とした上で、一定期間内に新基準に基づく認定申請を行う方向で検討してはどうか。

障害者雇用分科会 (R8.7.24)における議論　論点4①

厚生労働省

■ 認定取得に向けたインセンティブの在り方①

＜経済的なインセンティブ付与について＞

納付金財政については、５年間の法定雇用率の算定期間の中でも、大きく収支差が変動する性質があるが、過去５年間を見ても、＋62億～△90億円の幅の中で収支差が変動している中で、例えば「くるみん」と同等の認定取得の水準となり、超過一人あたり＋１万円／月と仮定した場合、追加的な財政支出は＋14億円程度と、ある程度大きな財政影響は想定される。

一方で、研究会報告書のとりまとめ以後、現場企業関係者等の率直な声としては、調整金・報奨金や、助成金などでインセンティブを設けることの政策効果の評価は必ずしも高くない面がある（「経済的メリットがあるに越したことはないが、だからといって質の向上に取り組もうとは考えない」等）。

障害者雇用分科会 (R8.7.24)における議論　論点4②

厚生労働省

■ 認定取得に向けたインセンティブの在り方②

＜雇用率算定におけるインセンティブ付与について＞

一方で、認定事業主について、雇用率算定におけるインセンティブ付与を行うことについては、以下の点について、その是非を検討する必要がある。

【方法1：実雇用率において算定する場合】

仮に、認定事業主は1.5倍でカウントできるとし、例えば「くるみん」と同等の認定取得の水準と仮定した場合、約2.7万人分の雇用量が減少する効果をもたらす。雇用の「質」の向上により、雇用の「量」を減少させる点について、どう考えるか。

【方法2：法定雇用率の算定においても考慮する場合】

（現在の重度者のダブルカウントと同様に）法定雇用率の算定式においても、認定事業主数の見込みを基に、分子の「対象障害者である常用労働者の数」を増加させることとすれば、上記のような現象（雇用の「質」の向上により、雇用の「量」を減少させる）は防ぐことができる。一方で、この場合は、一定程度の雇用率押し上げ効果が発生する可能性があるとともに、雇用の「質」が相対的に低い企業がより多くの雇用の「量」を引き受け、「質」が高い（＝認定事業主）がより少ない雇用「量」で良いこととなるが、それをどう考えるか。

障害者雇用分科会 (R8.7.24)における議論　論点4③

厚生労働省

■ 認定取得に向けたインセンティブの在り方③

こうした課題について総合的に勘案をすると、例えば、以下のような企業価値向上と求人充足支援の積極的実施によるインセンティブ付与を模索することも考えられるか。

【企業価値向上に向けた支援】

○ 例えば、既に相当数の認定取得企業を有している「くるみん」「えるぼし」等の取得企業に対し、併せて障害者雇用の認定取得を働きかけるとともに、厚生労働省HPをはじめ、企業情報データベース（例：しょくばらぼ等）等を活用し積極的に周知を行う。

○ 自治体における公共調達における加点要素として活用してもらえるよう、定期的に（年１回等）全国の自治体に対し、自治体別のもにす認定取得企業一覧を通知する。等

【ハローワーク等における企業に対する積極的な求人充足支援】

○ ハローワークでの職業紹介において、求職者の応募条件にマッチする複数求人企業の中で、まず認定取得企業を優先的に求職者に案内し、当該企業のアピールポイント等の説明を実施。

○ ハローワークにおける合同面接会等において、認定事業主については、優先的なPR等を実施し、参加求職者に解りやすくする。

○ 障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所、民間の職業紹介事業者に対しても、認定事業主の一覧情報について、積極的にCSV形式等で提供するなど、より一層のPRを図ることにより、民間主体によるマッチングにおける活用を推進する。等

２　障害者就労支援士検定に関わる取組

障害者就労支援士

厚生労働省

創設の背景・経緯

- 障害者雇用は着実に進展する一方で、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。
- 令和3年度に取りまとめられた「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」の報告書において、障害者就労支援人材の認知度やプレゼンスの向上による人材確保を図る観点から、**就労支援に関わる人材の資格化** の必要性が示された（障害者就労支援士検定の創設）。
- 令和4年度以降、「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」において、障害者就労支援人材の資格化について議論が続けられ、**令和6年度に制度概要、資格創設までのロードマップが取りまとめ** られた。

障害者就労支援士検定の概要

- 障害者就労支援分野の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科目に準拠して行う検定として指定
- 検定取得者は基礎的研修（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、労働関係法規、障害者雇用のプロセス、障害特性と職業的課題、企業に対する支援　等

資格創設の効果

- 専門人材の認知度向上
- キャリアプランニングツール
- 勤務評価・処遇改善への活用

障害者雇用の推進
就労支援人材の質・量の確保

資格創設までのロードマップ

令和6年度
- 制度概要・ロードマップの検討

令和7年度以降
- モデル問題作成
- 業界団体設立
- 検定開始
- 試験の安定運営

将来
- 実技試験、資格の階層化や国家資格化を検討

資格創設のロードマップ（イメージ）

厚生労働省

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

モデル問題作成に関する検討会①

厚生労働省

■ 開催経緯・趣旨

- 就労支援ニーズが多様化し、障害者就労を支える人材の質・量の不足が課題となっていた。課題への対応について、令和2年から障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会で議論し、

  ① 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）を創設すること、

  ② ジョブコーチ養成研修などの専門研修を階層化すること、

  ③ 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

  との方向性を、令和3年に取りまとめた。

- 障害者就労支援人材の資格化は、上記③への対処として、検討会で「障害者就労支援に携わる人材の何らかの資格化が急務」との指摘がなされたことを踏まえ、令和4年から職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会であり方を議論し、令和7年3月に、資格のスキーム、創設に向けたロードマップ等を取りまとめた。

- このため、報告書において整理された 資格創設のロードマップに基づき、令和7年度以降、「障害者就労支援士（仮称）検定のモデル問題作成に関する検討会」（以下「本検討会」という。）を開催し、モデル問題を作成する。

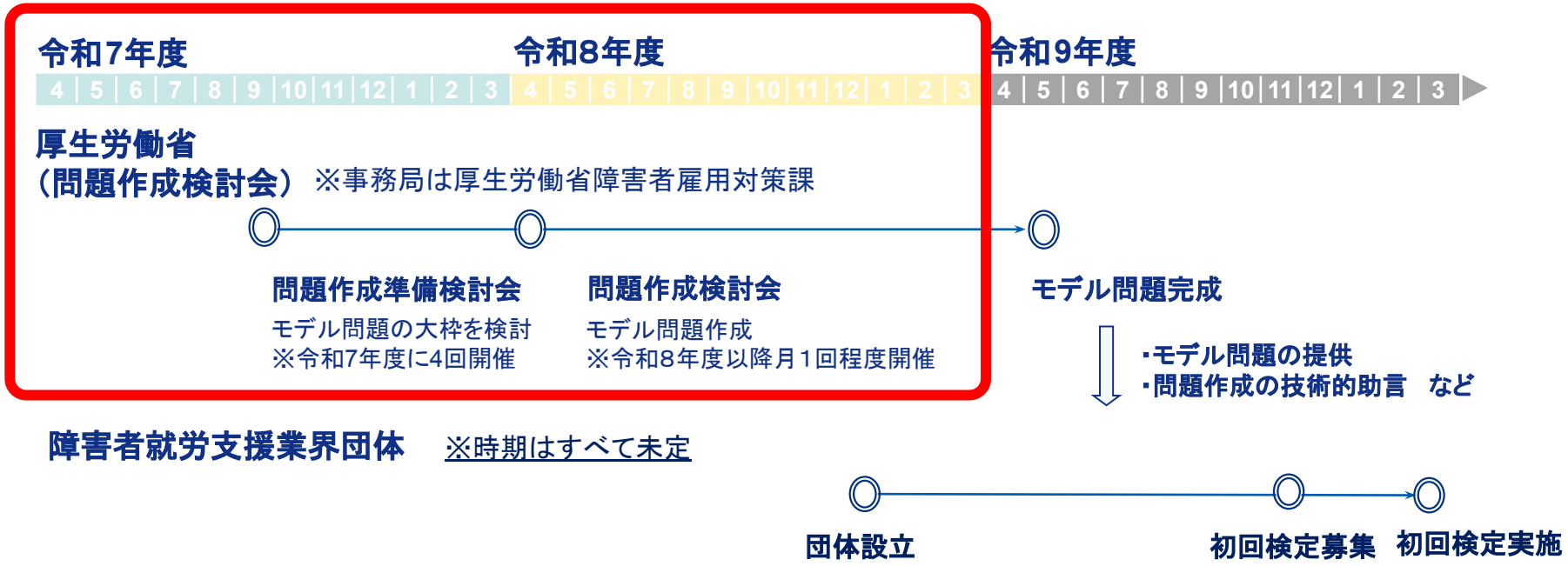
モデル問題作成に関する検討会②

厚生労働省

■ 主な検討内容

- ✔ 実施方法、検定時間、出題形式、問題数、正答率　等検定内容 の策定
- ✔ 作問に関する領域の設定
- ✔ 領域ごとの作問担当者の割り振り、役割の分担　など

■ 検討スケジュール



モデル問題作成に関する検討会③

厚生労働省

■ 構成員

朝日　雅也	埼玉県立大学 名誉教授
井上　量	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 人材育成企画課長
小川　浩	大妻女子大学 副学長・人間共生学部 教授
金子　毅司	東北公益文科大学公益学部 講師
倉知　延章	九州産業大学 名誉教授
眞保　智子	法政大学現代福祉学部 教授
野﨑　智仁	大間女子大学人間共生学部 准教授
前原　和明	筑波大学人間系 教授

（五十音順。敬称略）（R8.4.1現在）

モデル問題作成に関する検討会④

厚生労働省

■ 検討事項の一例

（参考１）国家資格における学科試験の内容例

国家資格名	出題形式	問題数	試験時間	合格基準
キャリアコンサルタント （出典）キャリアコンサルティング協会HP	四肢択一	50問	100分	100点満点で70点以上の得点
社会福祉士 （出典）公益財団法人社会福祉振興・試験センターHP	五肢択一	129問	225分	1.問題の総得点の60％程度を基準として、問題の難易度で補正した点数以上の得点の者。 2.1を満たした者のうち、以下の6科目群すべてにおいて得点があった者。
精神保健福祉士 （出典）公益財団法人社会福祉振興・試験センターHP	五肢択一	132問	230分	1.問題の総得点の60％程度を基準として、問題の難易度で補正した点数以上の得点の者。 2.1を満たした者のうち、試験科目9科目群の各科目群すべてにおいて得点があった者。
介護福祉士 （出典）公益財団法人社会福祉振興・試験センターHP	五肢択一	125問	120分	1.問題の総得点の60％程度を基準として、問題の難易度で補正した点数以上の得点の者。 2.1を満たした者のうち、以下の試験科目11科目群すべてにおいて得点があった者。
公認心理師 （出典）一般財団法人公認心理師試験研修センターHP	五肢択一及び四肢択一	150～200問程度	240分	総得点の 60％程度以上を基準とし、問題の難易度で補正するという考え方を基に決定

試験の内容例

	試験時間	合格基準
	100分	100点満点で70点以上の得点
	100分	100点満点で70点以上の得点
	120分	60点以上（100点満点）
	120分	36点以上（60点満点）
	90分	36点以上（60点満点）
	60分	加点法で、満点の70％以上
ブライダルコーディネート技能士 ２級 （出典）公益社団法人日本ブライダル文化振興協会HP	四肢択一（40問） 単語記述（10問）	50問	60分	加点法で、満点の70％以上
ブライダルコーディネート技能士 ３級 （出典）公益社団法人日本ブライダル文化振興協会HP	四肢択一	50問	40分	加点法で、満点の70％以上

モデル問題作成に関する検討会⑤

厚生労働省

■ 検討事項の一例

障害者就労支援士（仮称）検定のモデル問題作成に関する検討会	
第２回 （R7. 11. 27）	資料１

障害者就労支援士（仮称）検定のモデル問題作成に関する検討会
ヒアリング資料

株式会社シー・ビー・ティ・ソリューションズ

CBTS CBT-SOLUTIONS

Confidential Copyright © 2025 CBT-Solutions Inc. All rights reserved

デモ画面のご紹介： CBT試験当日の流れ

試験開始30～15分前までにテスト会場へ到着～受付

遅刻すると受験が出来ない場合があります。
遅刻は30分まで認めますが、終了時間はずらさない運用となっております。
① 当日、試験会場につきましたら、
写真付き身分証明書を一点（免許証、マイナンバーカード等）を提示します。

※写真付き身分証明書をおもちでない場合は、クレジットカードや保険証など2点をご用意頂きます。
② 『受験ログイン情報』の記載内容を確認し署名頂きます。
③ 携帯電話や時計、財布などのお手荷物すべてを指定のロッカーに預け入れます。
ティッシュは確認後に中身のみ持込可能です。
④ 受付担当者より『受験ログイン情報』、メモ用紙（A4）、ボールペンをお渡しします。

試験会場入室

① PCルームに入室し指定の席に座ります。
『受験ログイン情報』に記載されているIDとパスワードを入力し、
受験を開始します。
② パソコンの画面上で、自分の名前及び、受験科目を確認頂きます。
また、試験画面の操作方法などについては、本試験開始前にチュートリアルで
ご確認頂きます。
※試験監督は、試験内容に関する質問には一切お答えできません。

試験完了後

① 合否の確認が表示されたら、印刷ボタンを押してから退室いただきます。
② 試験のスコアレポートを受験者様へお渡しをして試験の完了となります。
③ スコアレポートをお渡しする際に、事前に配布している『受験ログイン情報』と
メモ用紙を回収致します。

Confidential Copyright © 2025 CBT-Solutions Inc. All rights reserved

【取扱注意／関係者限り】

障害者就労支援士（仮称）検定のモデル問題作成に関する検討会	
第２回 （R7. 11. 27）	資料２

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

出題領域の設定（案）

1 障害者就労支援士検定のモデル試験科目及びその範囲に関する出題領域の設定

2 障害者就労支援士検定の出題領域における大項目、中項目等の分類について

令和７年11月27日

Ministry of Health,Labour and Welfare of Japan

モデル試験科目及びその範囲に関する出題領域の設定

（考え方）

○ 令和６年度の職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会において策定された「障害者就労支援士検定のモデル科目及びその範囲並びに細目」は、10の項目で構成されているが、項目をまたがる類似の性質をもった細目もあることから、作問を円滑に行うためには、事前に類似の性質をもった項目の整理をしておく必要がある。

○ そのため、「障害者就労支援士検定のモデル科目及びその範囲並びに細目」で定められた項目について、類似の性質のものをまとめて５つの領域に整理する。

障害者就労支援士検定（仮称）のイメージ

厚生労働省

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（インテーク、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

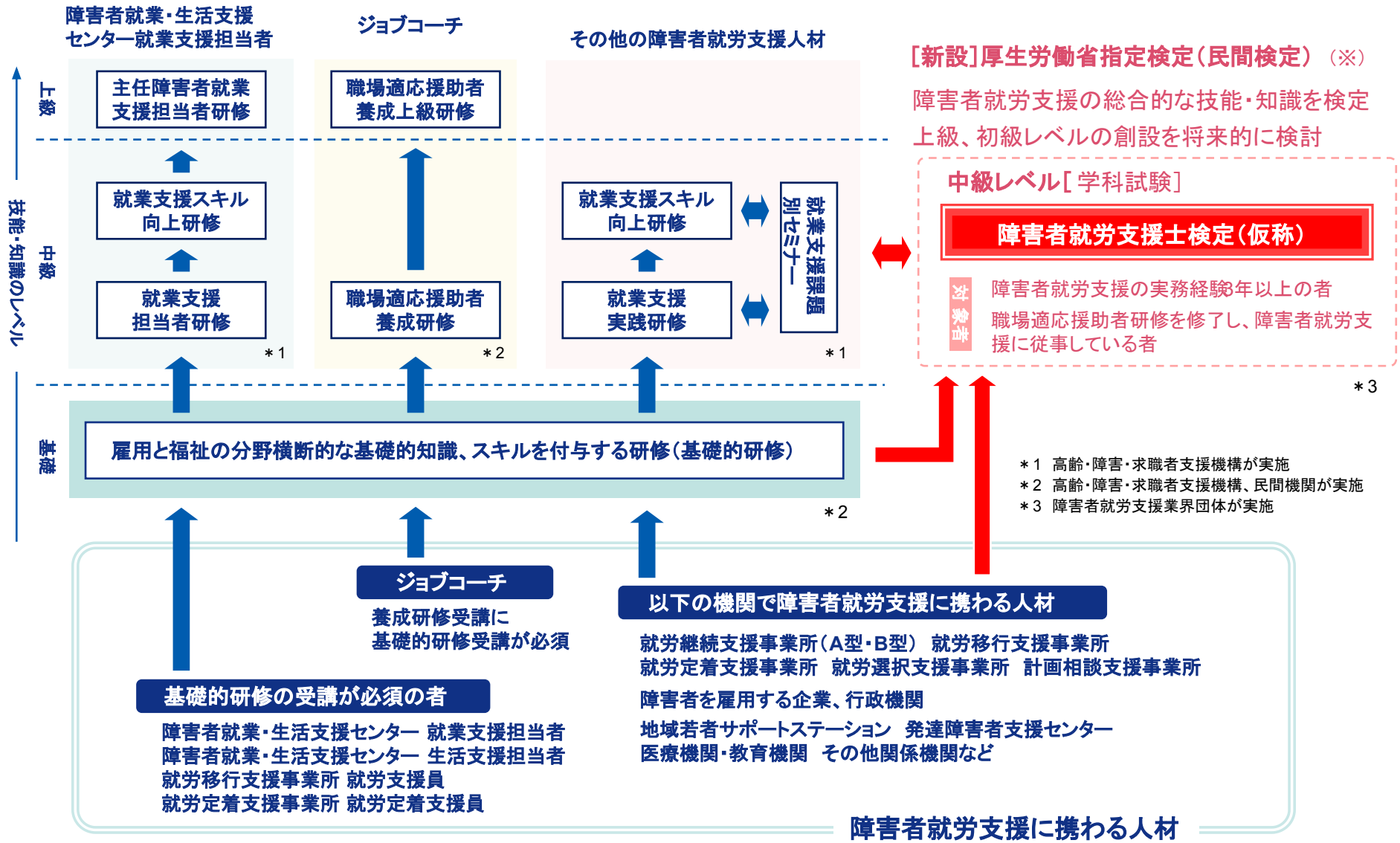
障害者就労支援業界団体

検定運営（問題作成、試験実施など）

障害者就労支援人材育成のイメージ

厚生労働省

検定創設により能力習得のルートを多様化し、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] ❶ 厚生労働省による検定水準の保証 ❷ 基礎的研修の受講免除

効果・目的

厚生労働省

■ 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

■ 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

■ 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、障害者雇用を推進する

ご静聴ありがとうございました。

引き続き、国の障害者雇用施策への
ご理解とご協力をよろしくお願いいたします。