職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会
取りまとめ

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、両者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。

［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

厚生労働省

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
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詳細な知識を有すること (1)　働くことの意義の理解 (2)　職業リハビリテーション及び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詳細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詳細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詳細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、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	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詳細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、詳細な知識を有すること
相談を行う上での技法	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
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)　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
職場適応援助	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 (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)　障害者と職場環境のアセスメント、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　等
職場定着（職場復帰を含む）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詳細な知識を有すること (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
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詳細な知識を有すること
4　就労支援機関、専門職の役割と連携 就労支援機関、専門職の役割と業務内容	就労支援機関、専門職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	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)　ネットーワークの構築・維持のためのポイント (3)　ネットーワークを活用した支援事例　等
5　障害特性と職業的課題 身体障害	身体障害に関し、次に掲げる事項について詳細な知識を有すること (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　等
難病	難病に関し、次に掲げる事項について詳細な知識を有すること (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　等
知的障害	知的障害に関し、次に掲げる事項について詳細な知識を有すること (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　等
発達障害	発達障害に関し、次に掲げる事項について詳細な知識を有すること (1)　発達障害の概要（態様、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　等

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　等
高次脳機能障害	高次脳機能障害障害に関し、次に掲げる事項について詳細な知識を有すること (1)　高次脳機能障害の概要（態様、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　等
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、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
7　企業に対する支援	
企業で働くとは	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	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）	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
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

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	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
9　アセスメント アセスメントの目的と心構え	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	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	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

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	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	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	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　等

［参考資料１］ 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）

［参考資料２］ 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

技能・知識のレベル

	障害者就業・生活支援センター就業支援担当者	ジョブコーチ	その他の障害者就労支援人材
上級	主任障害者就業支援担当者研修	職場適応援助者養成上級研修	
中級	就業支援スキル向上研修 就業支援担当者研修 ＊1	職場適応援助者養成研修 ＊2	就業支援スキル向上研修 就業支援実践研修 ＊1 就業支援課題別セミナー
基礎	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） ＊2		

［新設］厚生労働省指定検定（民間検定）（※）

障害者就労支援の総合的な技能・知識を検定

上級、初級レベルの創設を将来的に検討

中級レベル［学科試験］

障害者就労支援士検定（仮称）

対象者
- 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

＊3

＊1　高齢・障害・求職者支援機構が実施
＊2　高齢・障害・求職者支援機構、民間機関が実施
＊3　障害者就労支援業界団体が実施

ジョブコーチ

養成研修受講に
基礎的研修受講が必須

以下の機関で障害者就労支援に携わる人材

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

基礎的研修の受講が必須の者

障害者就業・生活支援センター 就業支援担当者
障害者就業・生活支援センター 生活支援担当者
就労移行支援事業所 就労支援員
就労定着支援事業所 就労定着支援員

障害者就労支援に携わる人材

※　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

［参考資料３］ 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（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

［参考資料４］障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会

厚生労働省

［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

会議資料、会議録など

［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

（五十音順。敬称略）（R2.11.6現在）

［参考資料５］職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会

厚生労働省

［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

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

［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
國﨑 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）