

# 第1回 職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会 (議事次第)

日時：令和2年8月27日(木)

15:00～17:00

場所：省議室(厚生労働省9階)

1. 研究会の開催について
2. 職場適応援助者(ジョブコーチ)制度と養成研修の現状等について
3. 研究会における論点について
4. その他

## 【配布資料】

- 資料1-1：職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会開催要綱
- 資料1-2：今後のスケジュール(案)
- 資料2-1：ジョブコーチ支援制度と養成研修の現状について
- 資料2-2：職場適応援助者(ジョブコーチ)の現状と課題に関するアンケート調査の概要
- 資料3：研究会における論点(案)

## 【参考資料】

- 参考資料1：研究会の公開の取扱いについて
- 参考資料2：職場適応援助者養成研修の現行カリキュラム
- 参考資料3-1：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報告書(平成21年3月)本文抜粋
- 参考資料3-2：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報告書(平成21年3月)調査結果抜粋
- 参考資料4：ジョブコーチ支援制度と養成研修に関するこれまでの検討経緯

## 職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会開催要綱

### 1 開催の趣旨・目的

職場適応援助者（以下「ジョブコーチ」という。）の養成については、平成 18 年度に現行の研修制度が開始され、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED) 及び厚生労働大臣指定の研修機関により研修が行われている。

近年、研修の受講ニーズの増加に対応するため、実施回数・開催場所を拡充しており、令和元年度は企業在籍型・訪問型合わせて約 1,400 人の養成を行った。

研修のあり方については、平成 20 年度「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」の中で検討を行い、研修カリキュラムの見直し等を行ったが、10 年以上大幅な見直しを行っていない状況である。この間、障害者雇用の進展、精神・発達障害者の雇用の著しい増加、就労系福祉サービス事業所の増加・多様化、新たな就労系福祉サービス事業の創設等により、ジョブコーチに求められる役割・スキルが変わってきているものと考えられる。

そこで、ジョブコーチ養成研修について、現在のニーズに合ったカリキュラムの見直し及び研修方法について検討を行い、ジョブコーチの対応力の向上を図る。

### 2 主な検討事項

- (1) ジョブコーチに求められる役割・必要なスキルについて
- (2) ジョブコーチ養成研修のカリキュラムの見直しについて
- (3) ジョブコーチ養成研修の研修方法の見直しについて
- (4) その他

### 3 研究会の運営

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課長が、学識経験者及び実務経験者の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 座長が、必要があると認めるときは、関係者の参加を求めることができる。
- (4) 研究会の議事については、別に研究会において申し合わせた場合を除き、公開とする。
- (5) 研究会の庶務は、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において行う。

### 4 参集者

別紙の通り

### 5 開催時期

令和 2 年 8 月～

(別紙)

職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会参集者

- 朝日 雅也 埼玉県立大学保健医療福祉学部教授
- 井田 泰正 ANA エアポートサービス株式会社  
人事部ビジネスサービス課 企業在籍型職場適応援助者
- 岡本 ルナ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
東京障害者職業センター主幹
- 小川 浩 大妻女子大学人間関係学部教授
- 酒井 京子 ジョブコーチ連絡協議会会長
- 佐藤 正美 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研修課長
- 鈴木 修 特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん代表理事
- 征矢 孝 渋谷公共職業安定所専門援助第二部門統括職業指導官
- 高岡 浩子 医療法人永寿会恩方病院看護師長
- 松為 信雄 東京通信大学人間福祉学部教授
- 山地 圭子 社会福祉法人多摩棕櫚亭協会  
障害者就業・生活支援センター オープナー施設長

(五十音順、敬称略)

## 今後のスケジュール（案）

### 第 1 回（令和 2 年 8 月 27 日）

- 研究会の開催について
- 今後の研究会の進め方について
- ジョブコーチ支援制度と養成研修の現状について

### 第 2 回（令和 2 年 9 月 28 日）

- J Cに求められる役割・必要なスキルについて
- 養成研修のカリキュラムの見直しについて

### 第 3 回（令和 2 年 11 月 頃）

- 前回までの議論のまとめと続き
- 養成研修の研修方法等の見直しについて

### 第 4 回（令和 2 年 12 月 頃）

- 前回までの議論のまとめと続き
- 報告書（骨子案）

### 第 5 回（令和 3 年 1 月 頃）

- 報告書（案）

# ジョブコーチ支援制度と養成研修の現状等について

令和2年8月27日

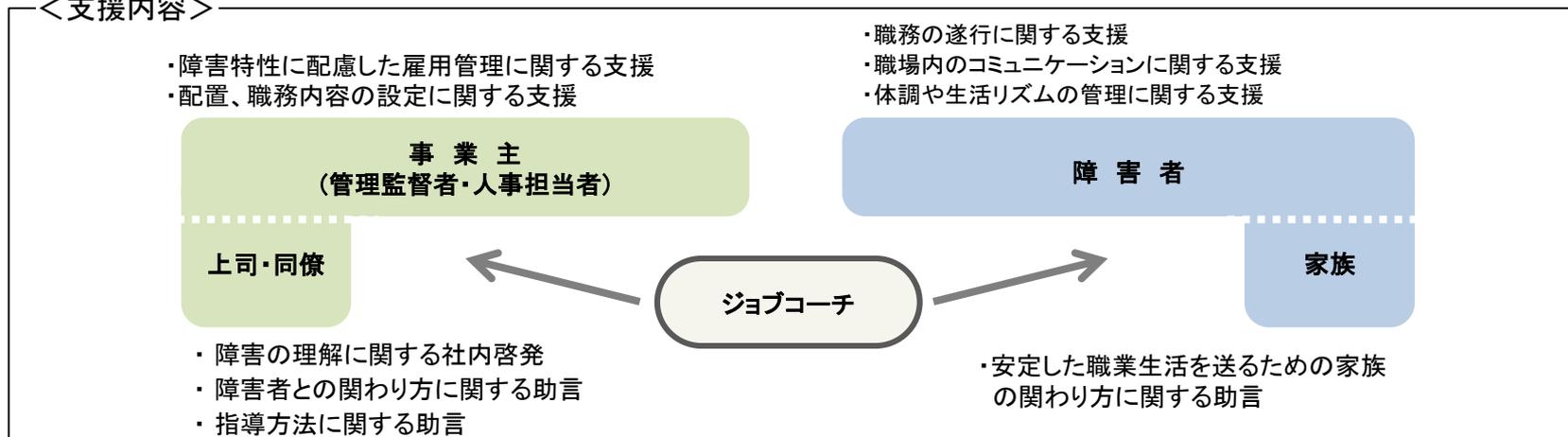
厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課

# 職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

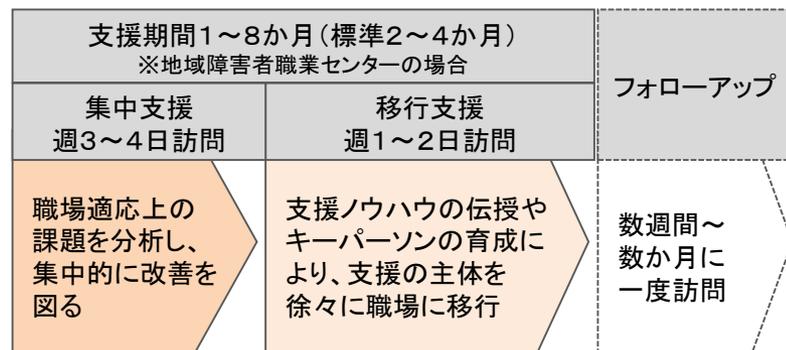
障害者の職場適応を容易にするため、ジョブコーチが職場を訪問し、

- ・ 障害者に対する職務の遂行や職場内のコミュニケーションに関する支援
- ・ 事業主や同僚などに対する職務や職場環境の改善の助言を実施

## <支援内容>



## <標準的な支援の流れ>



## <ジョブコーチ養成実績(令和元年度)>

計1,418人(10,939人)

- ー訪問型ジョブコーチ(福祉施設型) 588人(7,105人)
- ー企業在籍型ジョブコーチ(事業所型) 830人(3,834人)

※( )内は、養成研修開始(平成17年度)からの養成実績累計

## <地域障害者職業センターのジョブコーチによる支援実績> (令和元年度)

- ・ 支援対象者 3,321人
- ・ 職場定着率(支援終了後6か月時点) 89.3%

(支援終了後6か月時点: H30年10月~R元年9月までの支援終了者の実績)

## 職場適応援助者(ジョブコーチ)の種類

	配置型ジョブコーチ	訪問型ジョブコーチ	企業在籍型ジョブコーチ
所属/身分	地域障害者職業センターの職員(非常勤嘱託)	就労支援を行っている社会福祉法人等に所属する者	障害者を雇用している企業等に雇用される者
主な活動場所	支援対象労働者が雇用されている又は雇用される予定である事業所	支援対象労働者が雇用されている又は雇用される予定である事業所	自社
ジョブコーチ数 (令和元年度)	313人	568人 (※助成金(※1)を活用して支援を実施したジョブコーチ数)	232人 (※助成金(※1)を活用して支援を実施したジョブコーチ数)
要件	障害者関係業務の経験を有し、機構(※2)が委嘱した者 委嘱後は、原則として研修を受講	訪問型ジョブコーチ養成研修を修了し、障害者の就労支援に係る業務経験が1年以上ある者	企業在籍型ジョブコーチ養成研修等を修了した者
公的助成	活動経費は運営費交付金により支出	地域障害者職業センターが策定又は承認した支援計画に基づき支援を実施した場合は、障害者雇用安定助成金(職場適応援助コース)により活動費を助成 ▶1日の支援時間によって、日額最大16,000円	地域障害者職業センターが策定又は承認した支援計画に基づき支援を実施した場合は障害者雇用安定助成金(職場適応援助コース)により活動費を助成 ▶月額最大12万円

※1 障害者雇用安定助成金(障害者職場適応援助コース)

※2 高齢・障害・求職者雇用支援機構

# 地域障害者職業センターの概要

- 地域障害者職業センターは、公共職業安定所等の地域の就労支援機関との密接な連携のもと、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国47都道府県(ほか支所5か所)に設置。
- 障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等の各種の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して、雇用管理に関する専門的な助言その他の支援を実施。また、地域の関係機関に対して、職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施。

## ○ 職業評価

就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む、個人の状況に応じた職業リハビリテーション計画を策定。

## ○ 職業準備支援

ハローワークにおける職業紹介、ジョブコーチ支援等の就職に向かう次の段階に着実に移行させるため、センター内での作業体験、職業準備講習、社会生活技能訓練を通じて、基本的な労働習慣の体得、作業遂行力や職業能力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を支援。

## ○ 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業

障害者の円滑な就職及び職場適応を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を実施。

## ○ 精神障害者総合雇用支援

精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施。

## ○ 事業主に対する相談・援助

事業主に対して、障害者の従事しやすい職務の設計、わかりやすい指導の方法などを、雇入れの段階から定着に至るまで一貫して実施。

## ○ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施

障害者就業・生活支援センターその他の関係機関や事業主に対し、職業リハビリテーションに関する助言・援助を行うほか、関係機関の職員等の知識・技術等の向上に資するため、マニュアルの作成や研修等を実施。

# 障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）

## 1 趣旨

職場適応・定着に特に課題を抱える障害者に対して、雇入れ後の職場適応・定着を図るために、職場適応援助者による直接的・専門的な支援を提供する事業主に対して助成金を支給。

## ◎ 支援内容

- ・ 障害特性に配慮した対応方法に係る助言・援助
- ・ 配置、職務内容の設定に関する助言

**事業主**  
(管理監督者・人事担当者)

**上司・同僚**

- ・ 障害の理解に係る社内啓発
- ・ 障害者との関わり方に関する助言
- ・ 指導方法に関する助言



**職場適応援助者**

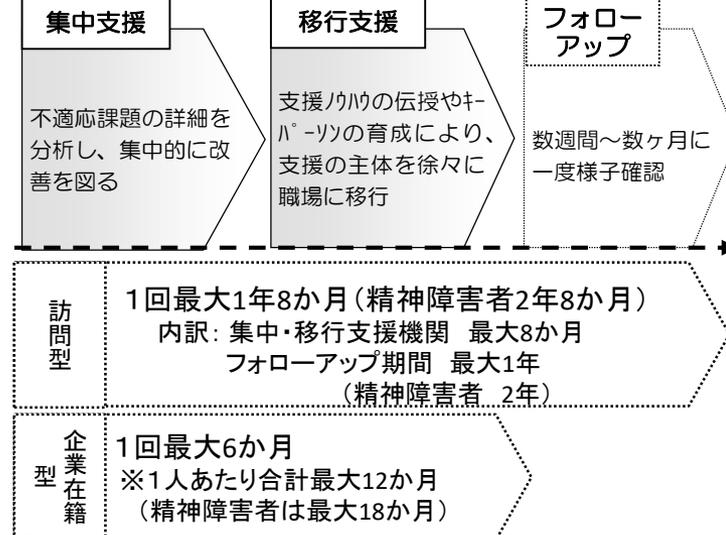
- ・ 業務遂行力の向上支援
- ・ 職場内コミュニケーション能力の向上支援
- ・ 健康管理、生活リズムの構築支援

**障害者**

**家族**

安定した職業生活を送るための家族の関わり方に関する助言

## ◎ 標準的な支援の流れ(支給対象期間)



## 2 内容

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構地域障害者職業センターが、障害者の職場適応の観点から課題を解決するために必要とする支援内容や程度を勘案して作成又は承認した職場適応援助計画があり、これに基づき職場適応援助者による支援を提供する事業主

### 2 支給額

○ 支援計画に基づいて支援を行った日数/月数に、それぞれ以下の日額/月額単価を掛けて算出された額

- ・ 訪問型(日額) 1日の支援時間(移動時間を含む)の合計が4時間以上の日 16,000円  
4時間未満の日 8,000円

※ただし、精神障害者を支援する場合は、3時間以上4時間未満16,000円)

- ・ 企業在籍型(月額) 大企業 6万円(対象労働者が短時間労働者の場合 3万円)  
中小企業 8万円(対象労働者が短時間労働者の場合 4万円)

※ただし、精神障害者に対する支援を行う場合は大企業9万円(短時間5万円)  
中小企業12万円(短時間6万円)

○ 支援の実施のために新たに職場適応援助者を養成した場合、養成研修受講経費の1/2

# 職場適応援助者(ジョブコーチ)の養成研修の概要

従来、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構のみでジョブコーチ研修を実施。

平成18年度から民間においても大臣指定研修を開始。現在7機関が指定を受けて研修を実施。

## 1. (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の研修の概要

- (1)対象者 : 障害者雇用安定助成金(障害者職場適応援助コース)を活用して活動する見込みのある者等
- (2)回数 : 年10回(4月、6月、9月、10月、12月、翌2月)  
※4月、6月、9月、12月は千葉及び大阪の2か所で開催  
※回数は令和2年度当初の予定。コロナウイルス感染拡大防止のため、4月は延期、6月は中止。
- (3)内容 : 以下の①と②の双方を受講。42時間(8日間)程度。  
①集合研修(千葉又は大阪(4月、6月、9月、12月のみ)):講義を中心とした集合研修。  
②実技研修(各地域センター):演習、ケーススタディ等が中心の研修。
- (4)費用 : 研修費用は無料。旅費は、受講者又は受講者が所属する法人・事業所が負担。

## 2. 大臣指定の研修の概要

- (1)対象者 : 1. (1)のほか、ジョブコーチ支援の知識・技術を習得したい就労支援の担当者
- (2)回数 : 年12回(6機関計)
- (3)内容 : 局長通達で定めるモデルカリキュラムに従って42時間以上で自由に設定。6~7日間程度。
- (4)費用 : 研修費用は5万円前後(※)。旅費は、1. (4)と同じ。

※養成研修の修了後6か月以内に、助成金を活用して支援を実施した場合に、1/2の額を助成。

- (5)開催場所(令和2年度) : 3回開催 / 大阪、東京(うち1回は企業在籍型のみ)  
2回開催 / 兵庫(訪問型のみ)  
1回開催 / 北海道、静岡、愛知、長崎

※回数は令和2年度当初の予定。コロナウイルス感染拡大防止のため、延期または中止の対応を実施。

※学校教育法(昭和22年法律第26号)第1条に規定する大学及び高等専門学校並びに同法第124条に規定する専修学校が在学学生を対象として実施する職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修は上記の内容とカリキュラムが異なる。(現在1機関が実施)

## 令和2年度における職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修の概要

### ○配置型職場適応援助者養成研修

実施主体	回数	定員	研修時間	実施地域	受講対象者
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構	年6回	若千名 ※(特段の定員数なし)	42時間(8日間)程度	集合研修:千葉県 実技研修:地域障害者職業センター	地域障害者職業センターにおいて配置型職場適応援助者として新たに委嘱された者

### ○訪問型職場適応援助者養成研修

実施主体	回数	定員	研修時間	実施地域	受講対象者
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構	年10回	千葉:68名程度/回 大阪:24名程度/回 (訪問型と企業在籍型合 せて)	42時間(8日間)程度	集合研修:令和2年4月、6月、9月、12月は千葉県 及び大阪府で開催、10月及び翌年2月は千葉県 で開催 実技研修:地域障害者職業センター	障害者の就労支援を行う法人等に雇用されている者であって、同支援に係る経験が1年以上あり、障害者雇用安定助成金(障害者職場適応援助コース)を活用した訪問型職場適応援助を予定している者等
厚生労働大臣が指定する研修					
(NPO)ジョブコーチ・ネットワーク	年3回	36名程度/回	43時間(6日間)	東京都2回、大阪府	障害者の就労支援に携わっているか、近い将来携わるとを予定している者で、ジョブコーチに関する専門性の習得を希望する者
(NPO)大阪障害者雇用支援ネットワーク	年2回	25名程度/回	42時間(6日間)	大阪府	就労支援機関、福祉施設職員等の就労支援に携わる人、およびこれから携わろうとしている人
(NPO)くらしえん・しごとえん	年2回	30名程度/回	42時間(6日間)	静岡県、愛知県	障害者の就労支援を実施している法人または専門機関に所属し、ジョブコーチの支援技術の習得を希望する者で、障害者の就労支援に係る経験が一定程度ある者
(NPO)全国就業支援ネットワーク	年2回	30名程度/回	42時間(6日間)	兵庫	障害者の就労支援に従事した経験がある人、又は今後従事する予定のある者で、ジョブコーチ支援に関する知識技能の習得を希望する者
(NPO)なよろ地方職親会	年1回	20名程度	42時間(6日間)	北海道	障害者の就労支援を実施している法人または専門機関に所属し、ジョブコーチの支援技術の習得を希望する者で、障害者の就労支援に係る経験が一定程度ある者
(社福)南高愛隣会	年1回	30名程度	43時間(6日間)	長崎県	障害者の就労支援を実施している法人または専門機関に所属し、ジョブコーチの支援技術の習得を希望する者で、障害者の就労支援に係る経験が一定程度ある者
(学)大妻学院 ※大妻女子大学在学学生向け	-	10名程度	150時間(3年間)	東京都	大妻女子大学人間関係学部在籍者であって、社会福祉士又は精神保健福祉士の国家試験受験資格取得を目指す者、かつ卒業後に就労支援及び障害者雇用に係る業務を行うことを希望している者で、ジョブコーチに関する専門性の修得を希望する者

### ○企業在籍型職場適応援助者養成研修

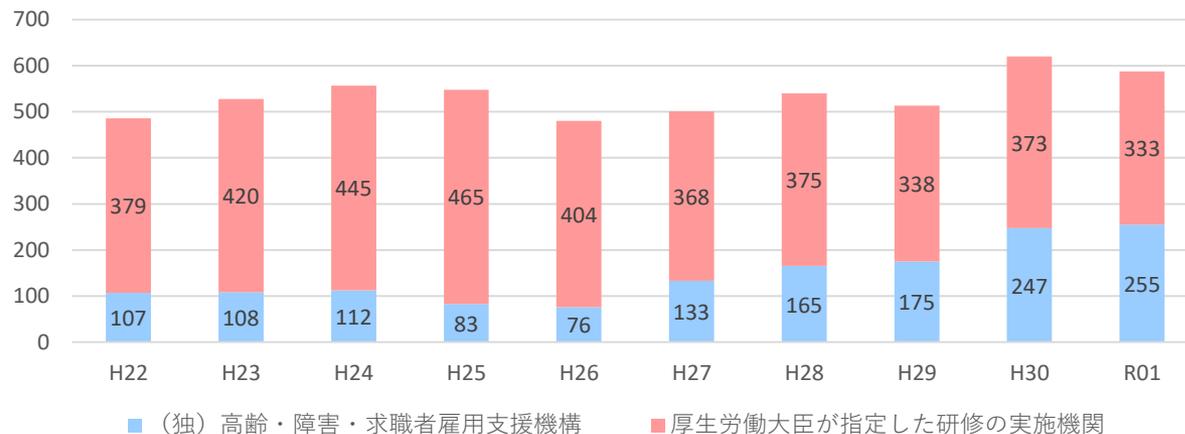
実施主体	回数	定員	研修時間	実施地域	受講対象者
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構	年10回	千葉:68名程度/回 大阪:24名程度/回 (訪問型と企業在籍型合 せて)	42時間(8日間)程度	集合研修:令和2年4月、6月、9月、12月 は千葉県及び大阪府で開催、10月及び翌年2月 は千葉県で開催 実技研修:地域障害者職業センター	障害者を雇用している又は雇用しようとしている事業主に雇用されている者であって、障害者雇用安定助成金(障害者職場適応援助コース)を活用した企業在籍型職場適応援助を予定している者等
厚生労働大臣が指定する研修					
(NPO)ジョブコーチ・ネットワーク	年4回	36名程度(東京/回) 12名程度(大阪)	43時間(6日間)	東京都3回、大阪府	障害者を雇用している企業、またはこれから雇用を予定している企業で、障害者の雇用管理又は障害者に対する指導に携わっている者
(NPO)大阪障害者雇用支援ネットワーク	年2回	25名程度/回	42時間(6日間)	大阪府	事業所内で障害者の支援に携わる人、およびこれから携わろうとしている人
(NPO)くらしえん・しごとえん	年2回	30名程度/回	42時間(6日間)	静岡県、愛知県	障害者の就労支援を実施するにあたり、ジョブコーチの支援技術の習得を希望する者
(NPO)なよろ職親会	年1回	20名程度	42時間(6日間)	北海道	障害者の就労支援を実施している法人または専門機関に所属し、ジョブコーチの支援技術の習得を希望する者で、障害者の就労支援に係る経験が一定程度ある者
(社福)南高愛隣会	年1回	10名程度	43時間(6日間)	長崎県	障害者の就労支援を実施している法人または専門機関に所属し、ジョブコーチの支援技術の習得を希望する者で、障害者の就労支援に係る経験が一定程度ある者
(学)大妻学院 ※大妻女子大学在学学生向け	-	10名程度	150時間(3年間)	東京都	大妻女子大学人間関係学部在籍者であって、社会福祉士又は精神保健福祉士の国家試験受験資格取得を目指す者、かつ卒業後に就労支援及び障害者雇用に係る業務を行うことを希望している者で、ジョブコーチに関する専門性の修得を希望する者

※計画は令和2年度当初の予定。コロナウイルス感染拡大防止のため、延期または中止の対応を実施。

# 職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修の実績

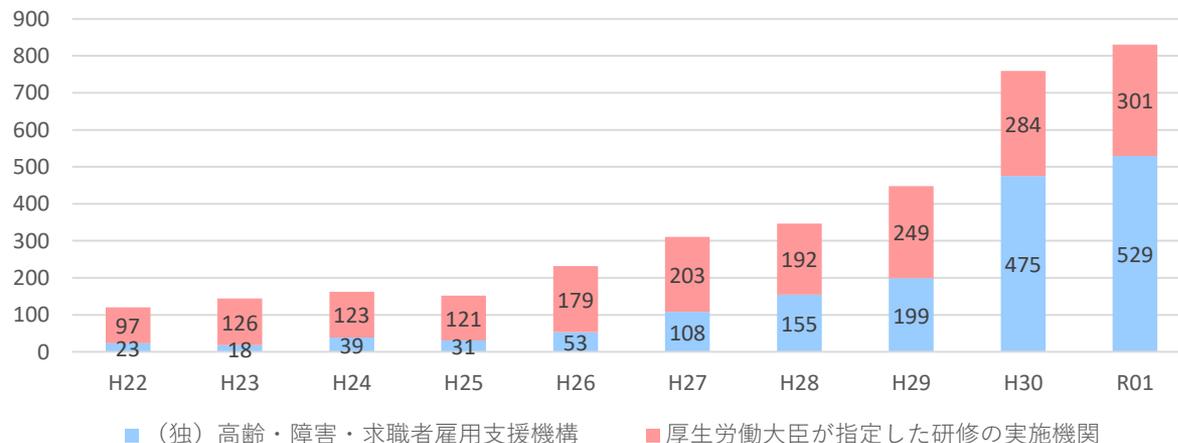
訪問型	JEED	大臣指定の 研修機関	計
H22	107	379	486
H23	108	420	528
H24	112	445	557
H25	83	465	548
H26	76	404	480
H27	133	368	501
H28	165	375	540
H29	175	338	513
H30	247	373	620
R01	255	333	588

## 訪問型ジョブコーチ養成数



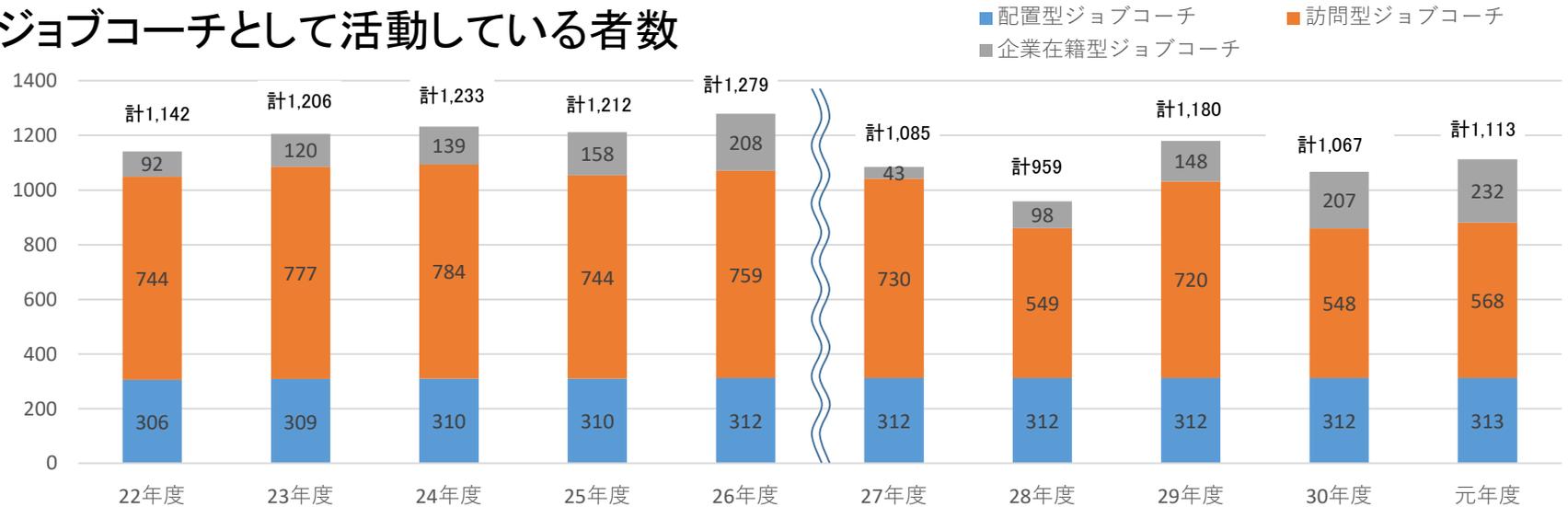
企業在籍型	JEED	大臣指定の 研修機関	計
H22	23	97	120
H23	18	126	144
H24	39	123	162
H25	31	121	152
H26	53	179	232
H27	108	203	311
H28	155	192	347
H29	199	249	448
H30	475	284	759
R01	529	301	830

## 企業在籍型ジョブコーチ養成数

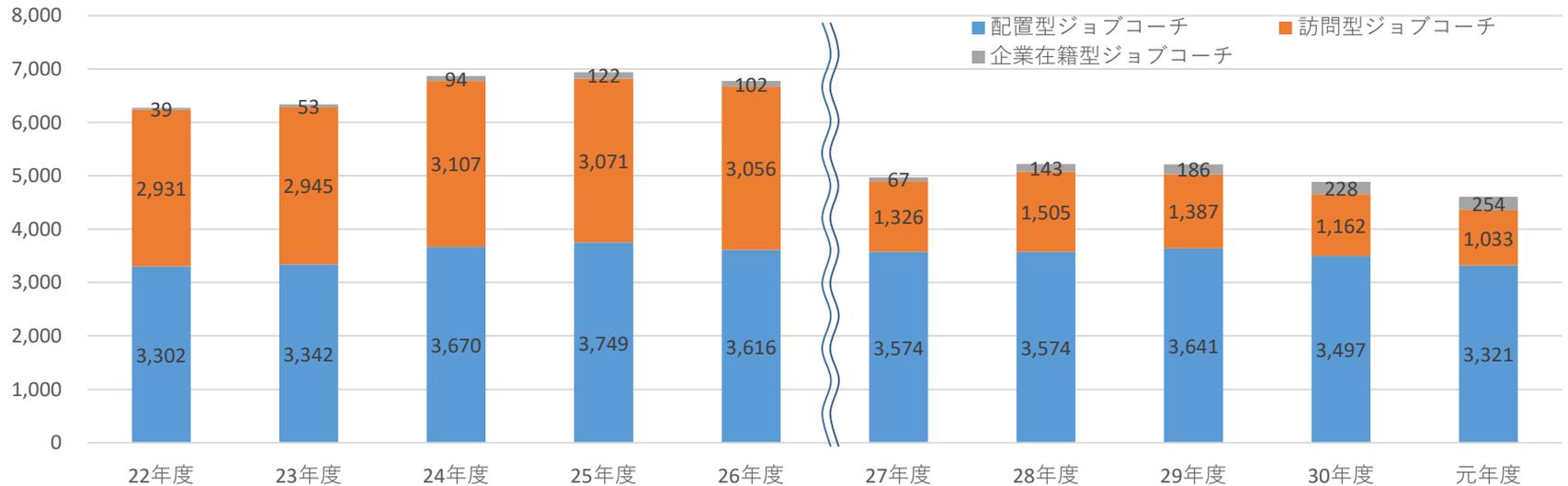


# ジョブコーチの活動実績

## 1 ジョブコーチとして活動している者数



## 2 ジョブコーチ支援開始者数



## 障害者雇用の状況

(令和元年6月1日現在)

○ 民間企業の雇用状況

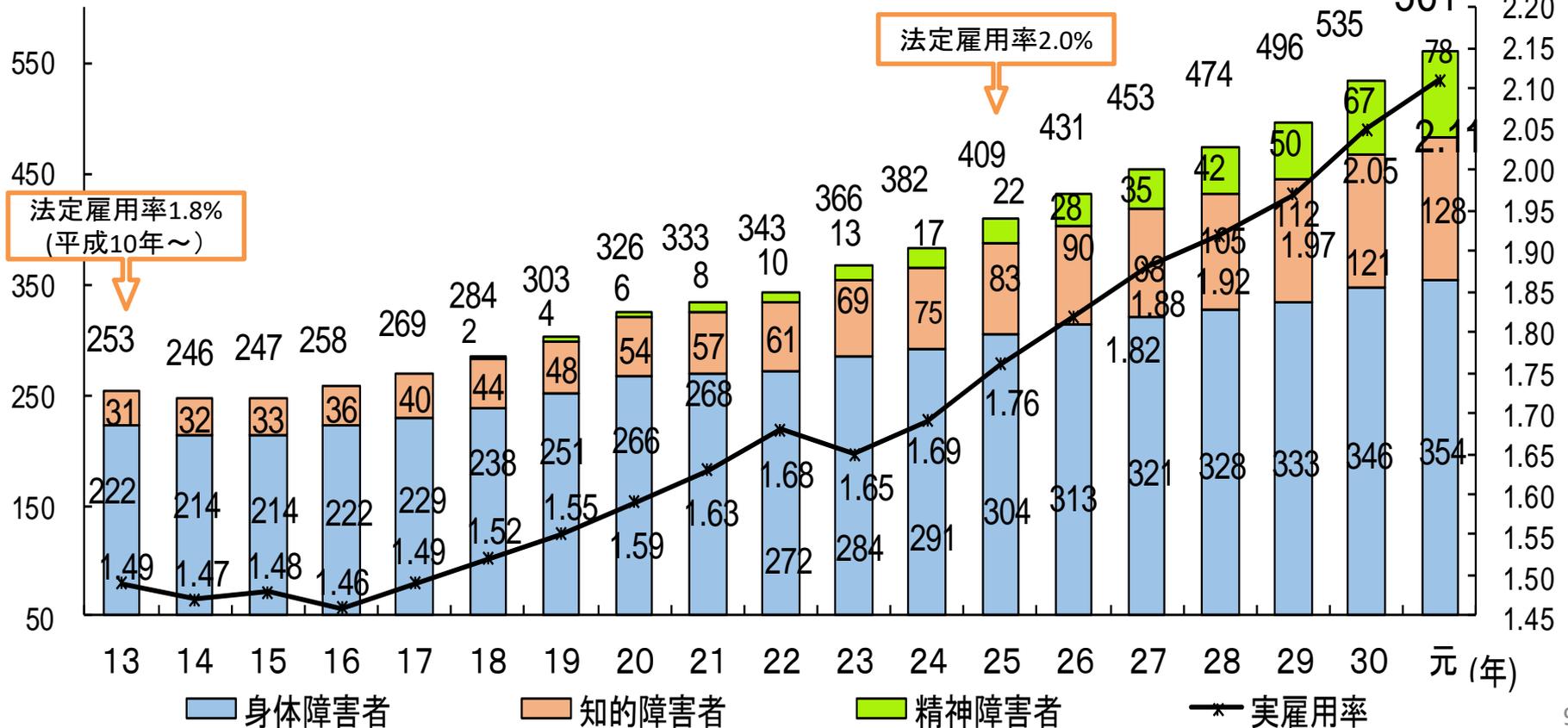
雇用者数 56.1万人 (身体障害者35.4万人、知的障害者12.8万人、精神障害者7.8万人)

実雇用率 2.11% 法定雇用率達成企業割合 48.0%

○ 雇用者数は16年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。

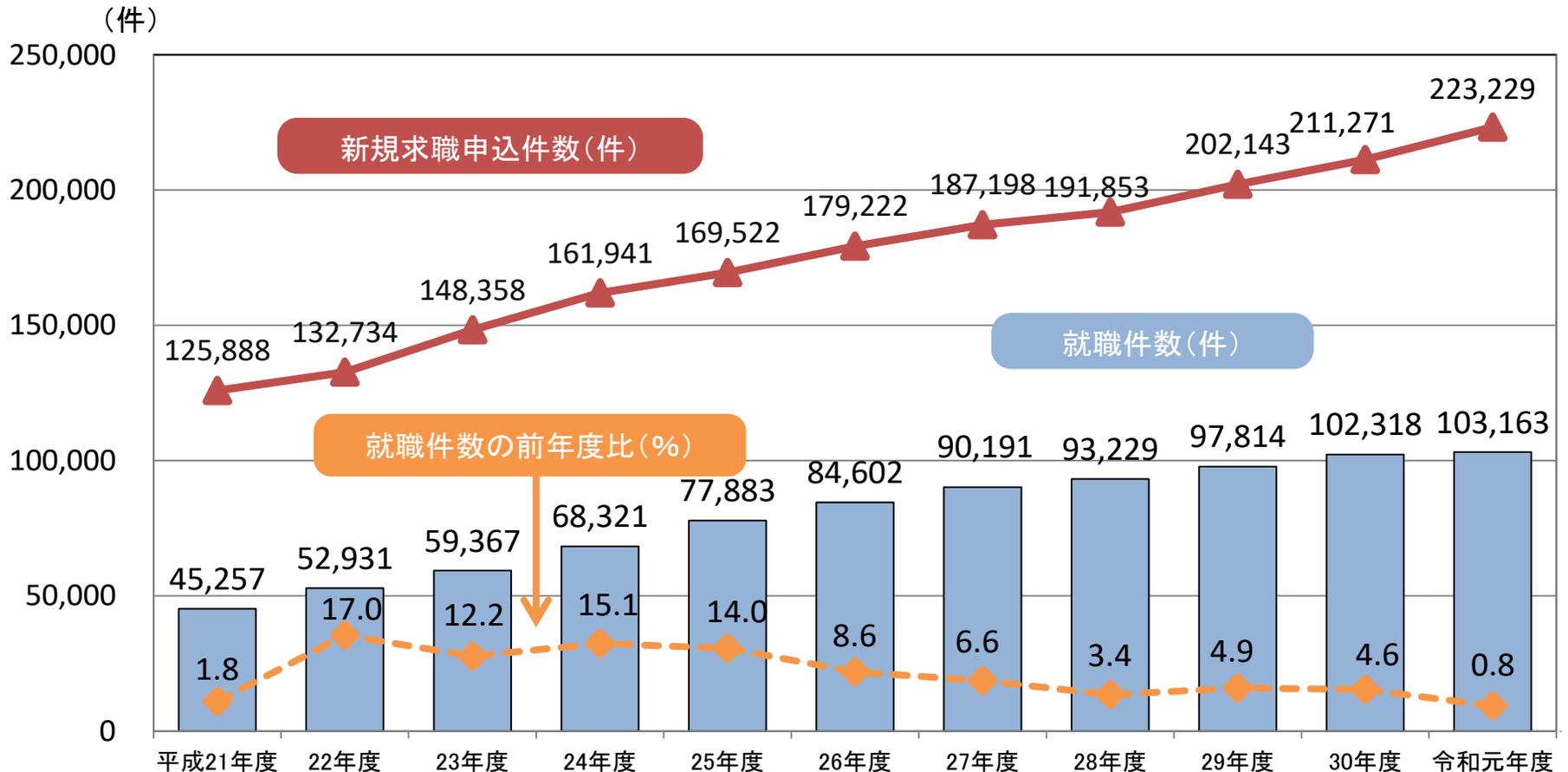
法定雇用率2.2%

<障害者の数(千人)>



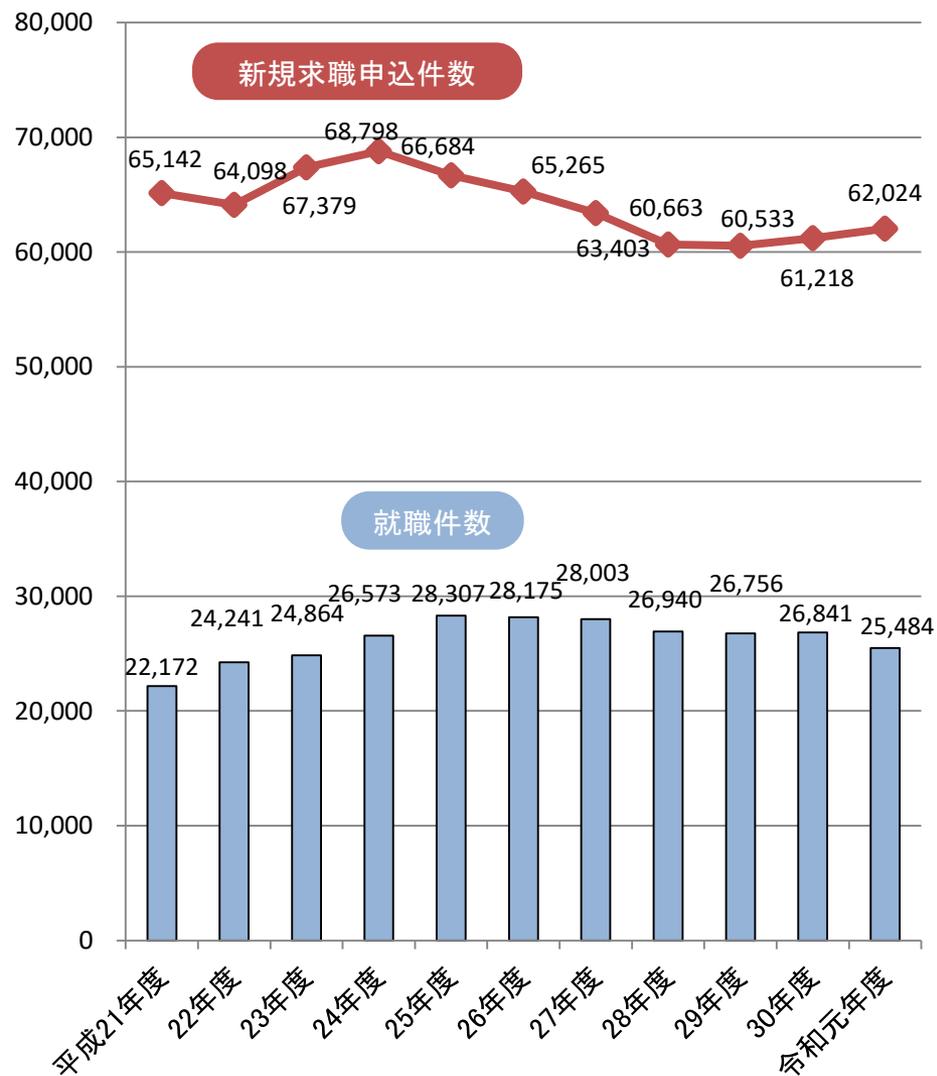
## ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 令和元(2019)年度の就職件数・新規求職申込件数は、**前年度から更に増加**。
- 就職件数は103,163件と**11年連続で増加**。新規求職申込件数は223,229件と**20年連続で増加**。

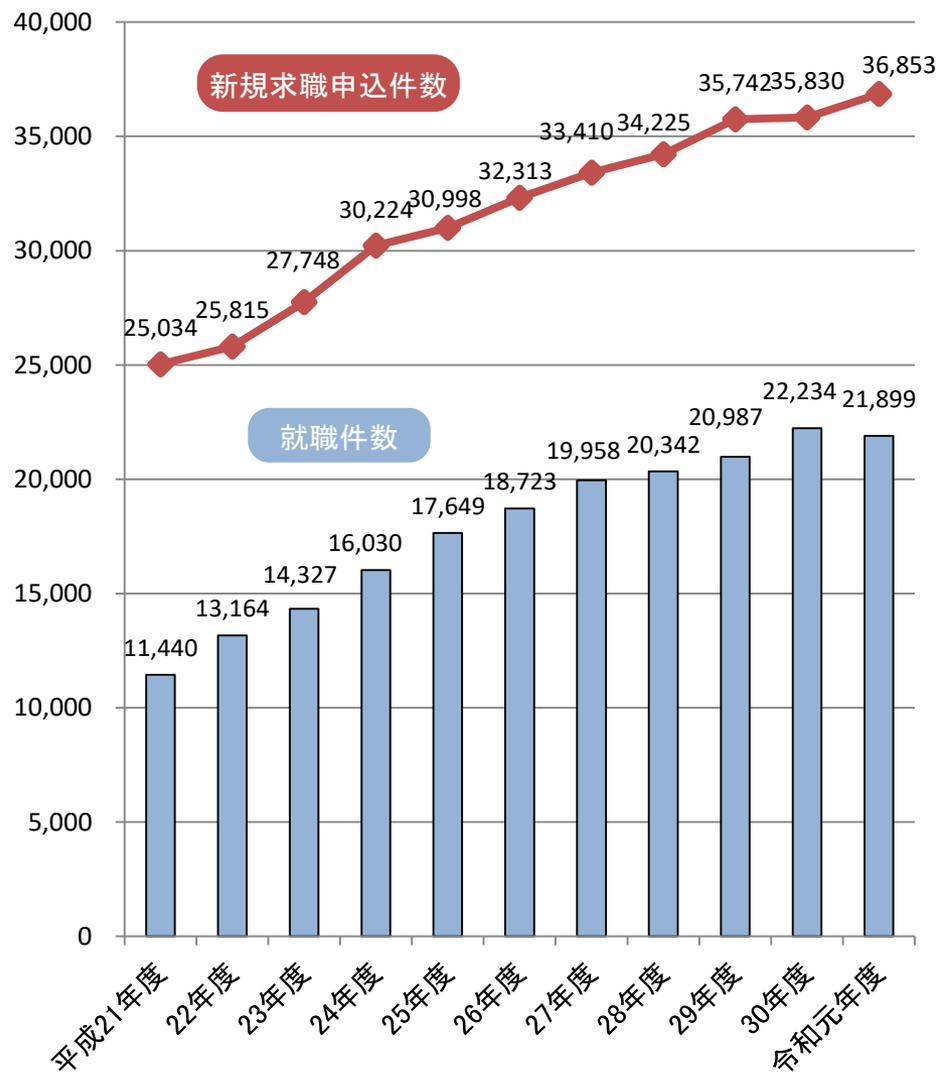


# ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)①

## 身体障害者

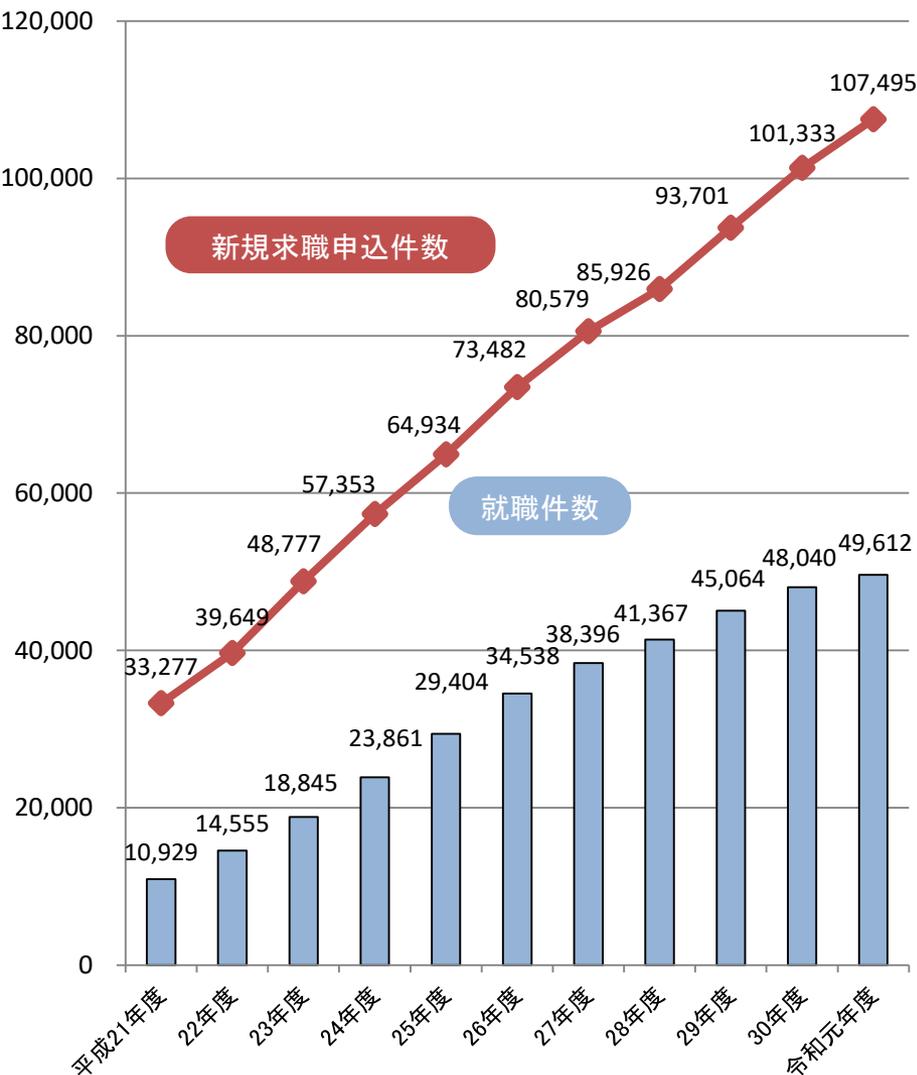


## 知的障害者

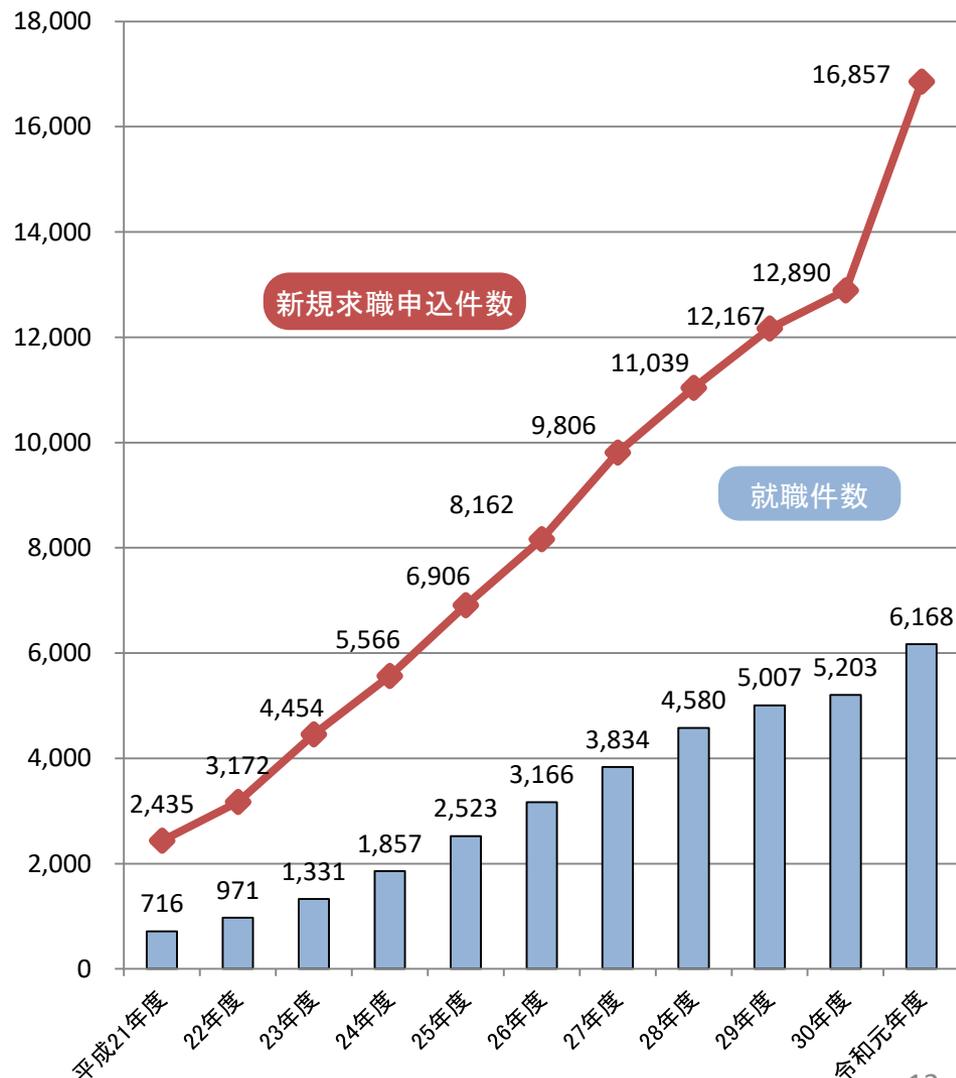


# ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)②

## 精神障害者

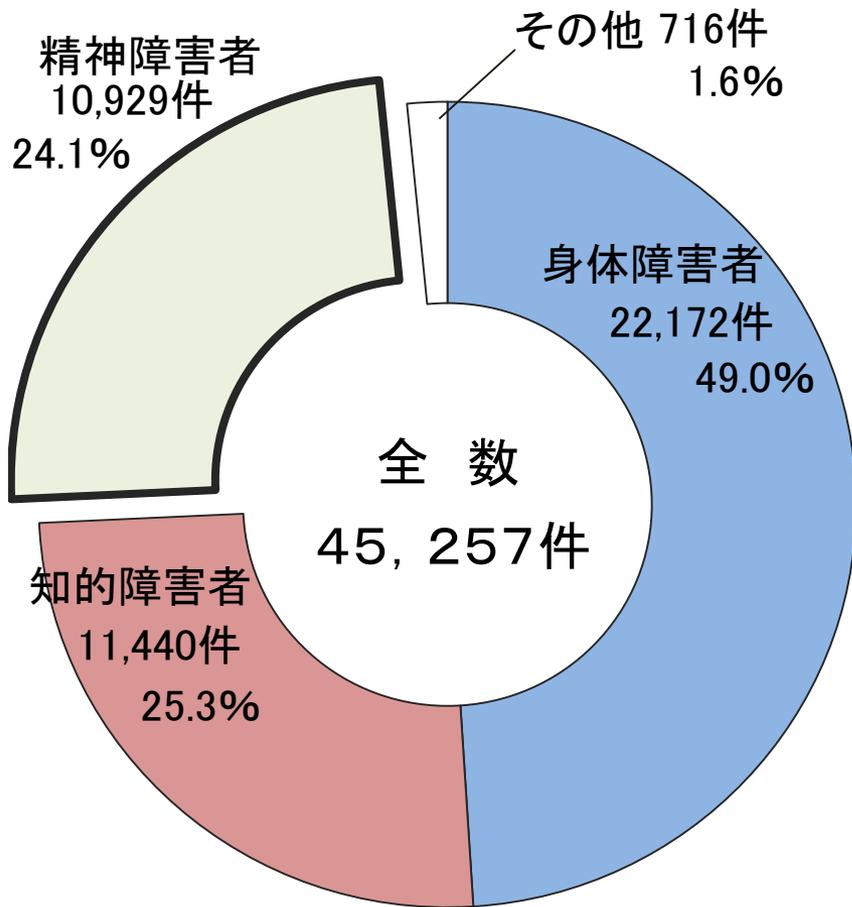


## その他 (発達障害、高次脳機能障害など)

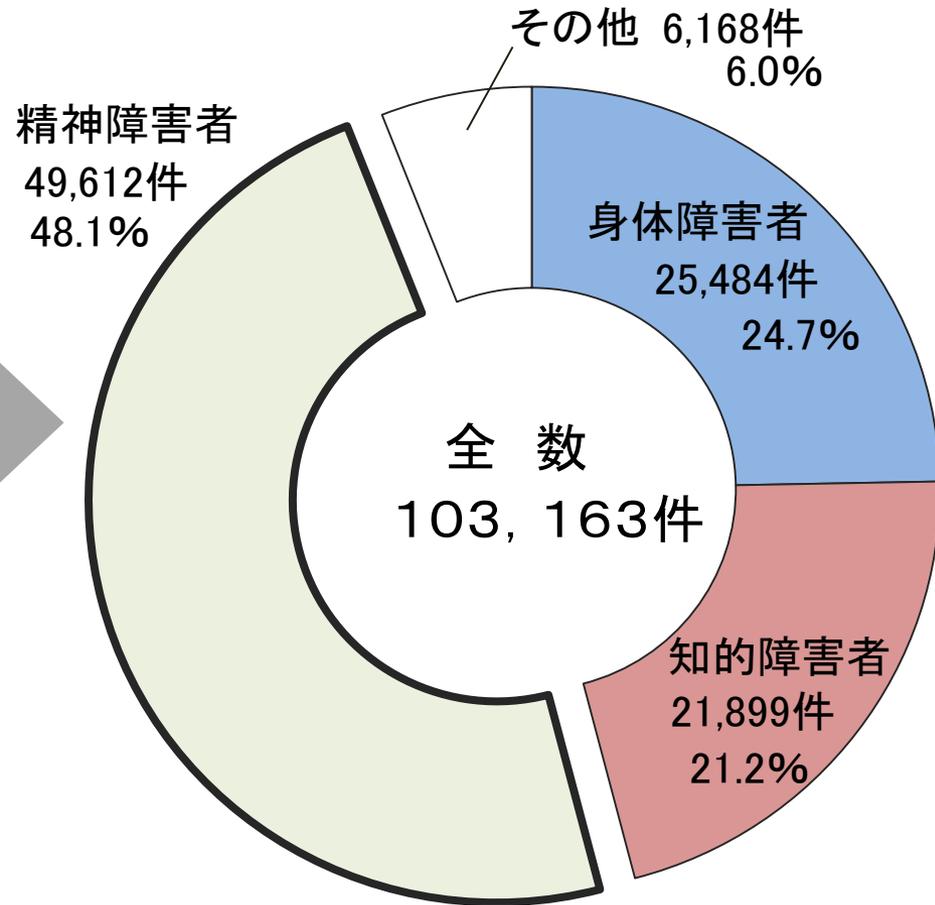


# ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)

平成21年度



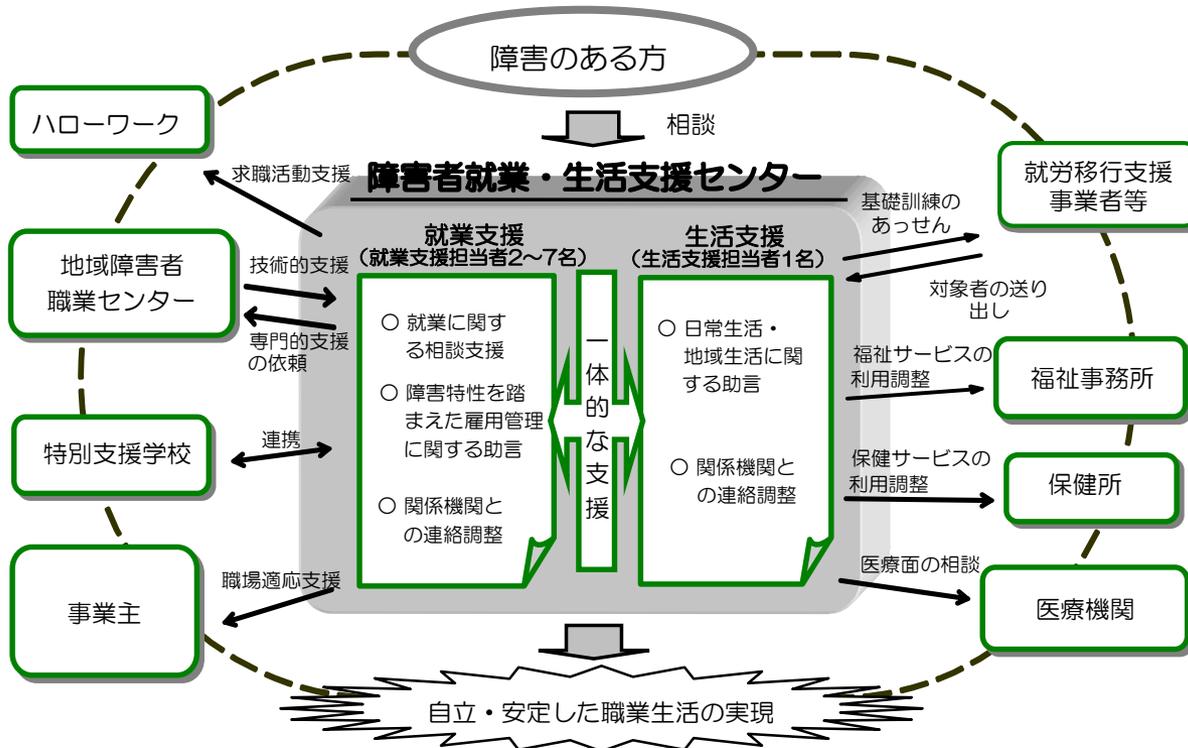
令和元年度



# 障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域において就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」を設置(令和2年4月現在 335センター)

## 雇用と福祉のネットワーク



## 業務の内容

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

### <就業面での支援>

- 就業に関する相談支援
  - ・ 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
  - ・ 就職活動の支援
  - ・ 職場定着に向けた支援
- 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
- 関係機関との連絡調整

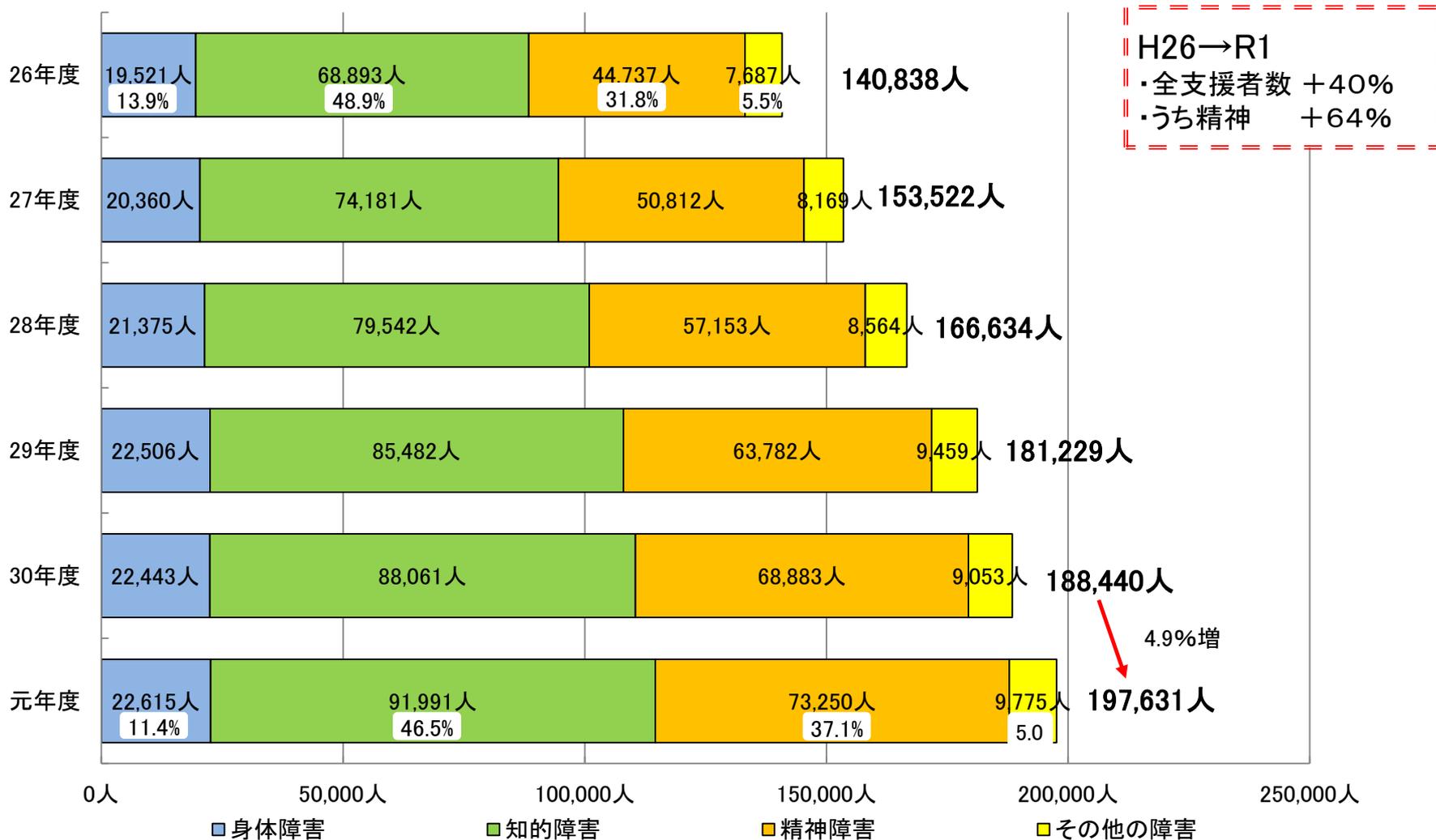
### <生活面での支援>

- 日常生活・地域生活に関する助言
  - ・ 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
  - ・ 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- 関係機関との連絡調整

【元年度実績】 支援対象者数 197,631人  
 定着率79.9%(1年)(身体81.7%、知的84.1%、精神74.8%)

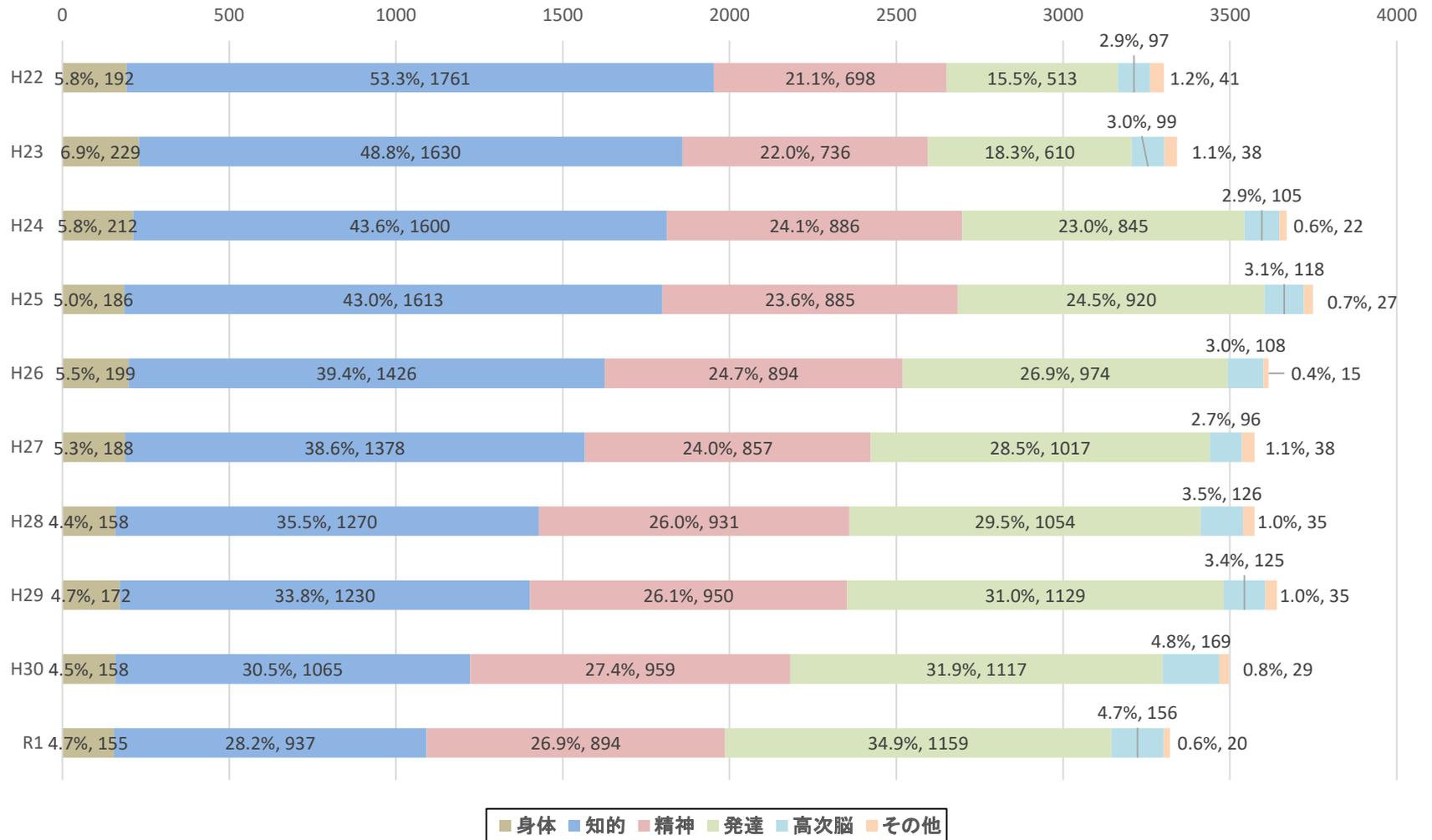
# 障害者就業・生活支援センターにおける支援対象者の状況(障害別)

## 障害種別支援対象者の推移【H26～R1】



# 地域障害者職業センターの配置型ジョブコーチの実績 【支援開始者数(障害別)】

＜配置型ジョブコーチ＞



# ジョブコーチを取り巻く状況の変化

## ③就労系福祉サービス事業所の増加・多様化、福祉・教育から一般就労への移行の促進

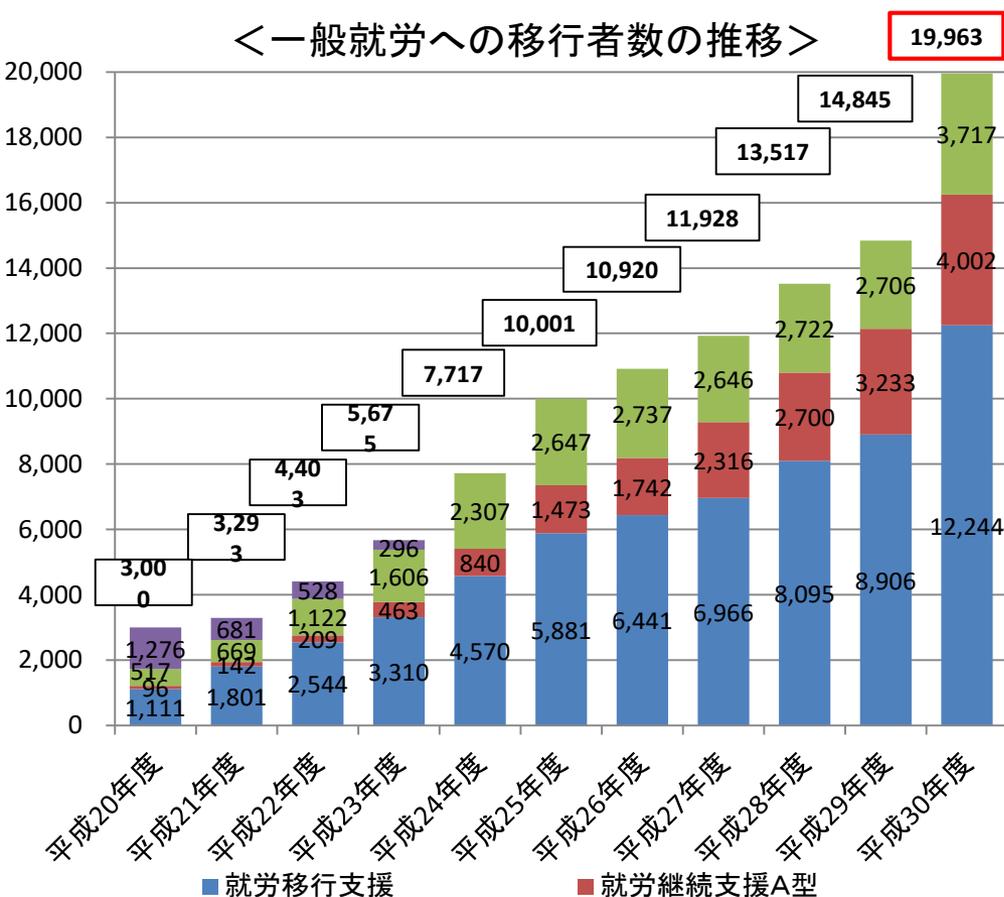
### 障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

	就労移行支援事業 (規則第6条の9)	就労継続支援A型事業 (規則第6条の10第1項)	就労継続支援B型事業 (規則第6条の10第2項)	就労定着支援事業 (規則第6条の10)
事業概要	<p>通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。</p> <p>(標準利用期間:2年)</p> <p>※ 必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。</p> <p>(利用期間:制限なし)</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。</p> <p>(利用期間:制限なし)</p>	<p>就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て、通常の事業所に新たに雇用され、就労移行支援等の職場定着の義務・努力義務である6月を経過した者に対して、就労の継続を図るために、障害者を雇用した事業所、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整、障害者が雇用されることに伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援を行う。</p> <p>(利用期間:3年)</p>
対象者	<p>① 企業等への就労を希望する者</p> <p>※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。</p>	<p>① 移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者</p> <p>② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者</p> <p>③ 就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者</p> <p>※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。</p>	<p>① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者</p> <p>② 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者</p> <p>③ ①及び②に該当しない者で、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者</p>	<p>① 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により生活面・就業面の課題が生じている者であって、一般就労後6月を経過した者</p>
報酬単価	<p>502～1,094単位/日 &lt;定員20人以下の場合&gt;</p> <p>※定員規模に応じた設定</p> <p>※就職後6月以上の定着率が高いほど高い報酬</p>	<p>324～618単位/日 &lt;定員20人以下、人員配置7.5:1の場合&gt;</p> <p>※利用定員、人員配置に応じた設定</p> <p>※平均労働時間が長いほど高い報酬</p>	<p>565～649単位/日 &lt;定員20人以下、人員配置7.5:1の場合&gt;</p> <p>※利用定員、人員配置に応じた設定</p> <p>※平均工賃月額が高いほど高い報酬</p>	<p>1,045～3,215単位/月 &lt;利用者数20人以下の場合&gt;</p> <p>※利用者数に応じた設定</p> <p>※就労定着率(過去3年間の就労定着支援の総利用者数のうち前年度末時点の就労定着者数)が高いほど高い報酬</p>
事業所数	<p>3,001事業所 (国保連データ令和2年4月)</p>	<p>3,818事業所 (国保連データ令和2年4月)</p>	<p>13,212事業所 (国保連データ令和2年4月)</p>	<p>1,228事業所 (国保連データ令和2年4月)</p>
利用者数	<p>33,619人 (国保連データ令和2年4月)</p>	<p>72,187人 (国保連データ令和2年4月)</p>	<p>271,777人 (国保連データ令和2年4月)</p>	<p>10,568人 (国保連データ令和2年4月)</p>

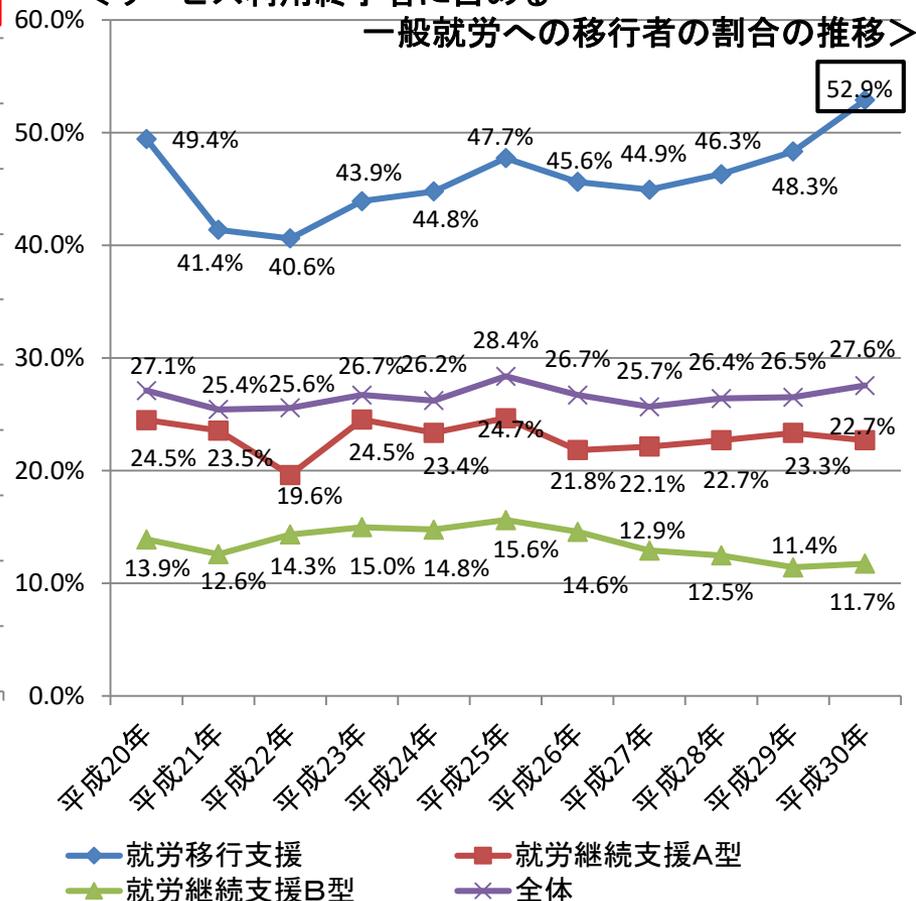
## 一般就労への移行者数・移行率の推移(事業種別)

- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、毎年増加しており、平成30年度では約2万人の障害者が一般企業へ就職している。
- また、サービス利用終了者に占める一般就労への移行者の割合(移行率)を見ると、就労移行支援における移行率は5割を超え、徐々に上昇しているものの、就労継続支援A型やB型では横ばいや低下傾向にある。

＜一般就労への移行者数の推移＞



＜サービス利用終了者に占める



【出典】社会福祉施設等調査

# 就労移行支援

## ○ 対象者

- 一般就労等を希望し、知識・能力の向上、実習、職場探し等を通じ、適性に合った職場への就労等が見込まれる障害者
- ※ 休職者については、所定の要件を満たす場合に利用が可能であり、復職した場合に一般就労への移行者となる。
- ※ 65歳に達する前5年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日において就労移行支援の支給決定を受けていた者は当該サービスについて引き続き利用することが可能

## ○ サービス内容

- 一般就労等への移行に向けて、事業所内での作業等を通じた就労に必要な訓練、適性に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援等を実施
- 通所によるサービスを原則としつつ、個別支援計画の進捗状況に応じ、職場実習等によるサービスを組み合わせた支援を実施
- 利用者ごとに、標準期間(24ヶ月)内で利用期間を設定
  - ※ 市町村審査会の個別審査を経て、必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能

## ○ 主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員 } 6:1以上
- 生活支援員 } 6:1以上
- 就労支援員 → 15:1以上

## ○ 報酬単価（平成30年報酬改定以降、定員規模別に加え、就職後6月以上定着した割合が高いほど高い基本報酬）

### 基本報酬

<定員20人以下の場合>

改定前	令和元年10月～	
基本報酬	就職後6月以上定着率	基本報酬
804単位	5割以上	1,094単位/日
	4割以上5割未満	939単位/日
	3割以上4割未満	811単位/日
	2割以上3割未満	689単位/日
	1割以上2割未満	567単位/日
	0割超1割未満	527単位/日
	0	502単位/日

### 主な加算

移行準備支援体制加算(Ⅰ)、(Ⅱ) 41,100単位  
 ⇒ Ⅰ:施設外支援として職員が同行し、企業実習等の支援を行った場合  
 ⇒ Ⅱ:施設外就労として、請負契約を結んだ企業内で業務を行った場合

就労支援関係研修修了加算 6単位  
 ⇒ 就労支援関係の研修修了者を就労支援員として配置した場合  
 ※ H30年～見直し

福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ) 15,10,6単位  
 ⇒ Ⅰ:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合  
 ⇒ Ⅱ:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合  
 ※ H30～資格保有者に公認心理師、作業療法士を追加  
 ⇒ Ⅲ:常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合

食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等  
 ⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

※ 上表以外に、あん摩等養成事業所である場合の設定、定員に応じた設定あり  
 (21人以上40人以下、41人以上60人以下、61人以上80人以下、81人以上)

## ○ 事業所数

3,001 (国保連令和 2年 4月実績)

## ○ 利用者数

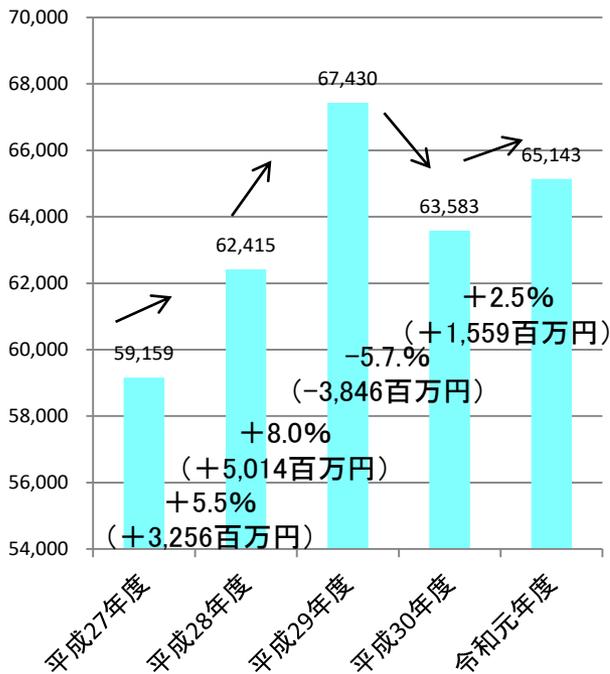
33,619 (国保連令和 2年 4月実績)

# 就労移行支援の現状

- 就労移行支援の令和元年度費用額は約651億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約2.9%を占めている。
- 利用者数及び事業所数については平成30年度より減少している。

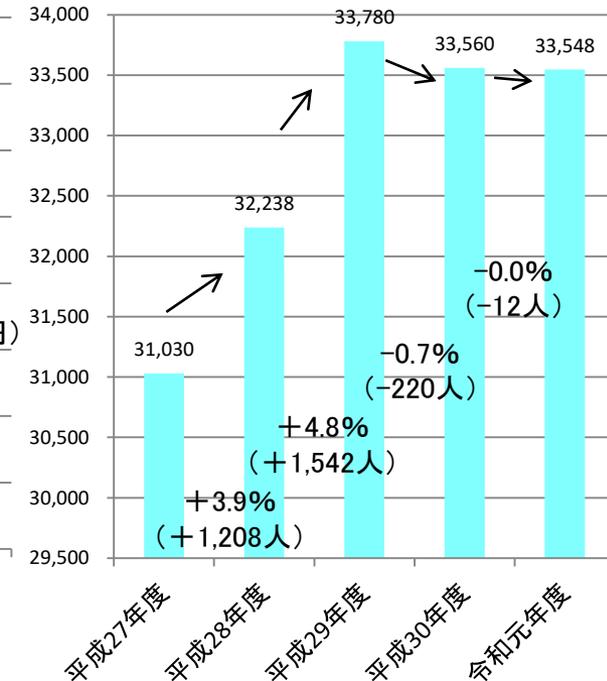
## 総費用額の推移

(百万円)



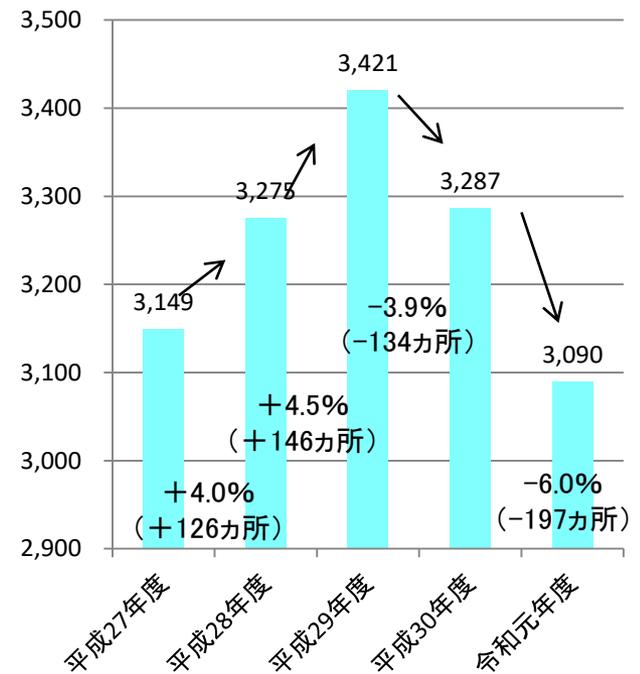
## 利用者数の推移

(人)



## 事業所数の推移

(カ所)

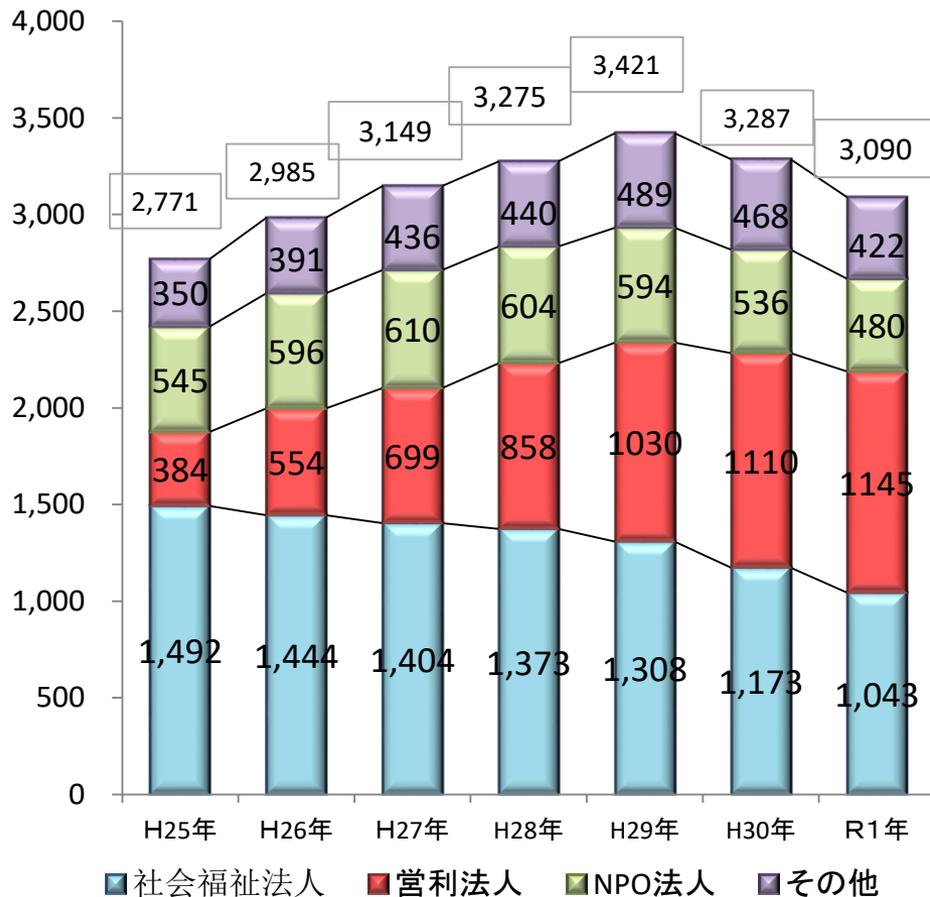


【出典】国保連データ(利用者数及び事業所数は各年3月サービス提供分)

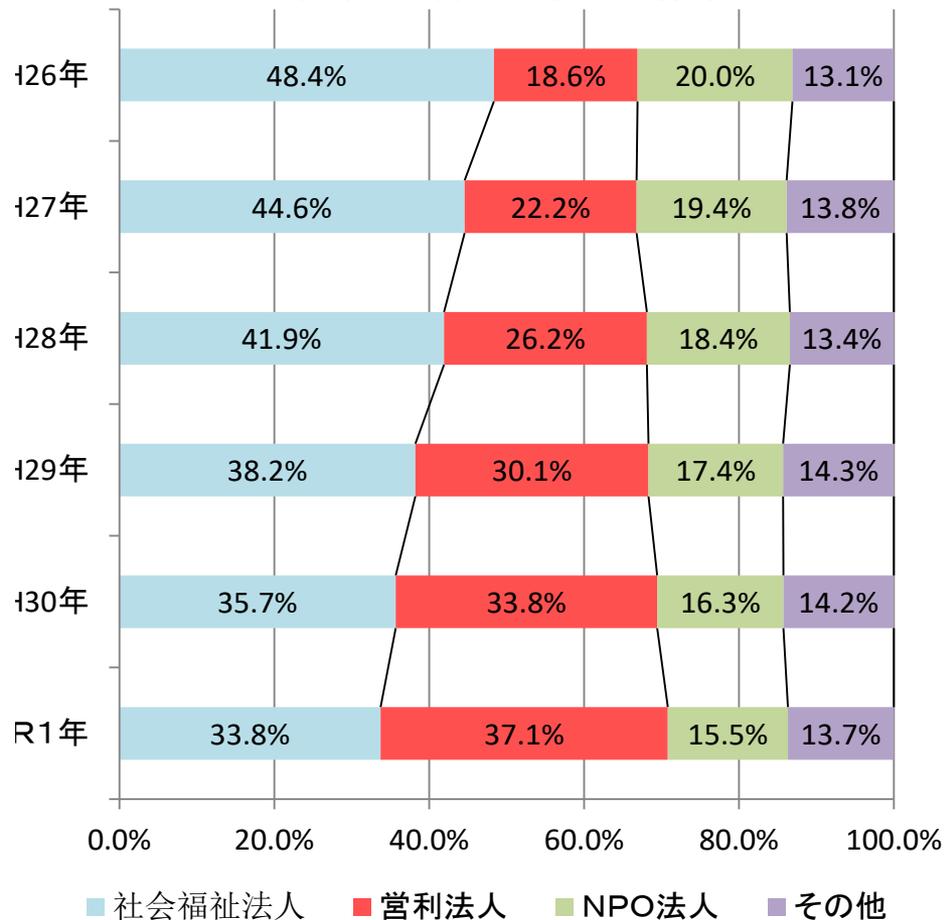
# 就労移行支援事業所の設置主体別の状況

○ 就労移行支援事業の事業所数は平成30年度より減少しており、事業所の設置主体を見ると、営利法人が増加している。

## 事業所数の推移



## 設置主体別割合の推移

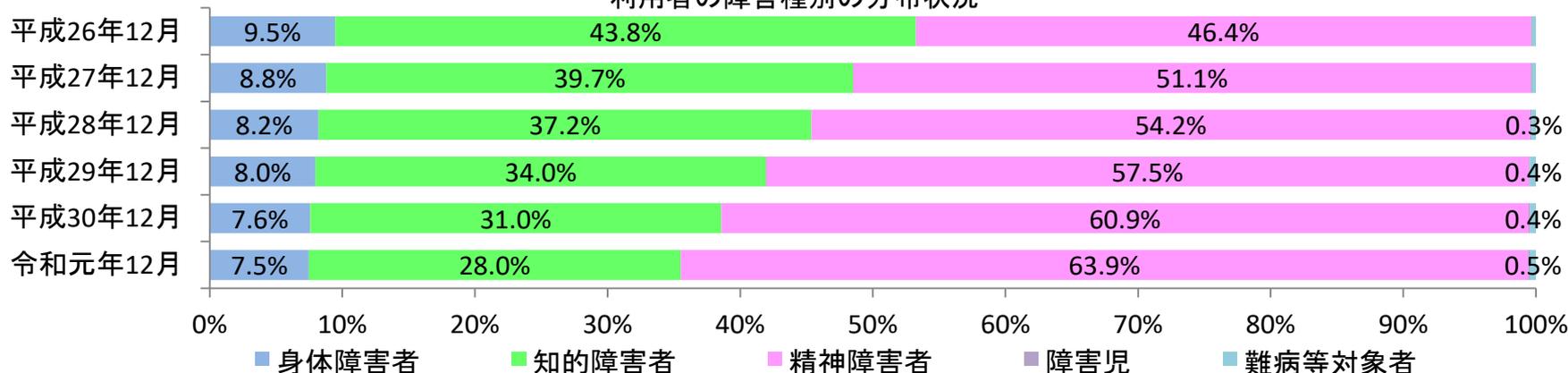


【出典】国保連データ(各年度とも3月サービス提供分)

# 利用者の障害種別分布状況(就労移行支援)

- 身体障害者、知的障害者の利用割合は減少傾向にある。
- 精神障害者の利用割合は増加傾向にあり、全利用者の5割以上を占める。

利用者の障害種別の分布状況



	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者	合計(単位:人)
H26.12	2,703	12,490	13,234	23	79	28,529
H27.12	2,694	12,146	15,619	36	85	30,580
H28.12	2,599	11,777	17,168	31	104	31,679
H29.12	2,672	11,377	19,270	32	142	33,493
H30.12	2,539	10,365	20,369	36	144	33,453
R1.12	2,527	9,474	21,589	41	158	33,789

【出典】国保連データ

# 就労定着支援

## ○ 対象者

- 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により生活面・就業面の課題が生じている者であって、一般就労後6月を経過した者

## ○ サービス内容

- 障害者との相談を通じて日常生活面及び社会生活面の課題を把握するとともに、企業や関係機関等との連絡調整やそれに伴う課題解決に向けて必要となる支援を実施
- 利用者の自宅・企業等を訪問することにより、月1回以上は障害者との対面支援
- 月1回以上は企業訪問を行うよう努める
- 利用期間は3年間(経過後は必要に応じて障害者就業・生活支援センター等へ引き継ぐ)

## ○ 主な人員配置

- サービス管理責任者 60:1
- 就労定着支援員 40:1  
(常勤換算)

## ○ 報酬単価 (令和元年10月～) 利用者数規模別に加え、就労定着率 (過去3年間の就労定着支援の総利用者数のうち前年度末時点の就労定着者数) が高いほど高い基本報酬

### 基本報酬

<利用者数20人以下の場合>

就労定着率	基本報酬
9割以上	3,215単位/月
8割以上9割未満	2,652単位/月
7割以上8割未満	2,130単位/月
5割以上7割未満	1,607単位/月
3割以上5割未満	1,366単位/月
1割以上3割未満	1,206単位/月
1割未満	1,045単位/月



### 主な加算

**職場適応援助者養成研修修了者配置体制加算 120単位/月**  
⇒ 職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修を修了した者を就労定着支援員として配置している場合

**特別地域加算 240単位/月**  
⇒ 中山間地域等の居住する利用者支援した場合

**初期加算 900単位/月(1回限り)**  
⇒ 一体的に運営する移行支援事業所等以外の事業所から利用者を受け入れた場合

**企業連携等調整特別加算 240単位/月**  
⇒ 支援開始1年以内の利用者に対する評価

**就労定着実績体制加算 300単位/月**  
⇒ 就労定着支援利用終了者のうち、雇用された事業所に3年6月以上念月未満の機関継続して就労している者の割合が7割以上の事業所を評価する

- ※ 自立生活援助、自立訓練(生活訓練)との併給調整を行う。
- ※ 職場適応援助者に係る助成金との併給調整を行う。

※ 上表以外に、利用者数に応じた設定あり (21人以上40人以下、41人以上)

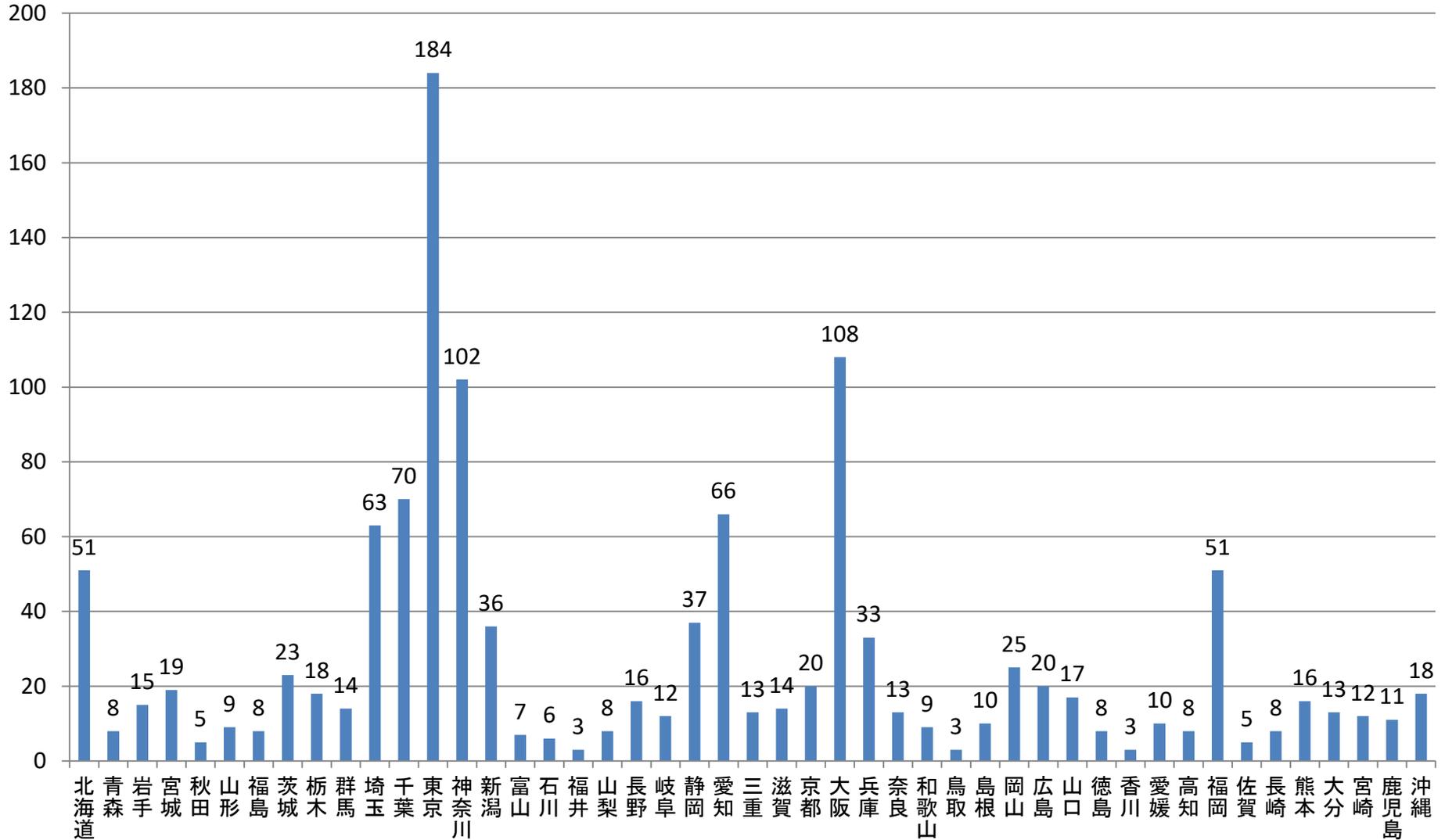
## ○ 事業所数

1,228 (国保連令和 2年 4月実績)

## ○ 利用者数

10,568 (国保連令和 2年 4月実績)

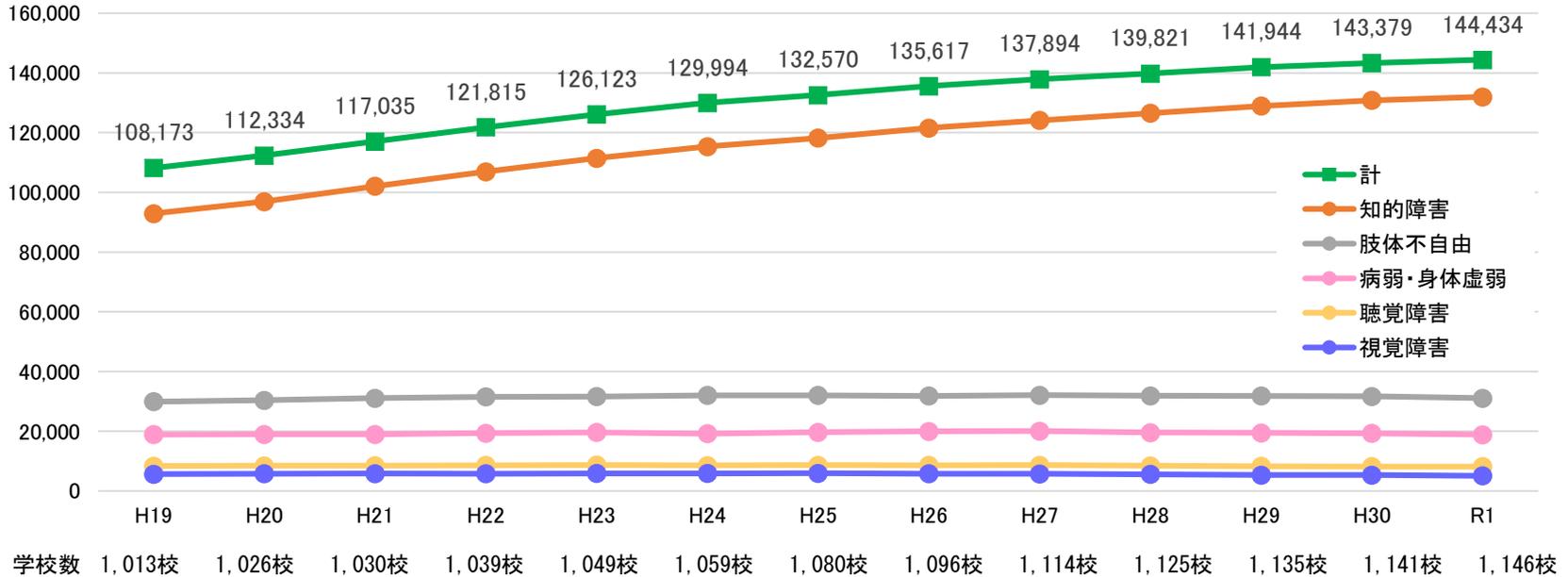
# 都道府県別就労定着支援事業所数



【出典】令和2年4月国保連データ

# 特別支援学校の児童生徒数・学校数の推移

(名) 特別支援学校（幼稚部・小学部・中学部・高等部）在籍者の推移（各年度5月1日現在）



【令和元年度の状況】

	視覚障害	聴覚障害	知的障害	肢体不自由	病弱・身体虚弱	計
学校数	82	118	786	352	151	1,146
在籍者数	5,083	8,175	131,985	31,094	18,863	144,434

(出典) 学校基本統計

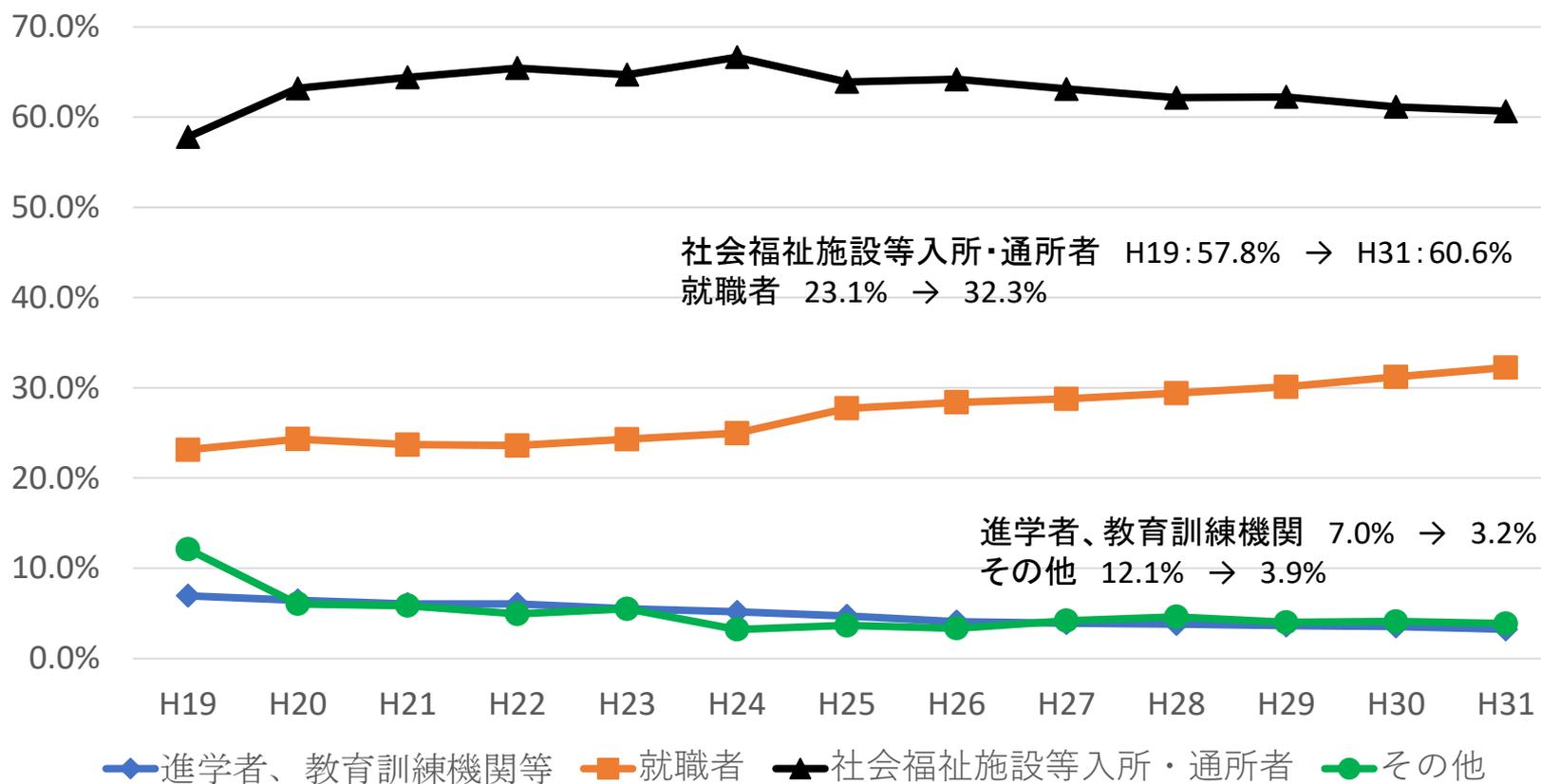
※在籍者数は、平成18年度までは在籍する学校の障害種別により集計していたため、複数の障害を有する者については、在籍する学校の障害種以外の障害について集計していない。平成19年度より、複数の障害種に対応できる特別支援学校制度へ転換したため、複数の障害を有する者については、障害種のそれぞれに集計している。このため、障害種別の在籍者数の数値の合計は計と一致しない。

※学校数は、平成19年度より、複数の障害種に対応できる特別支援学校制度へ転換したため、複数の障害に対応する学校及び複数の障害を有する者については、それぞれの障害種に集計している。このため、学校数及び在籍者数の障害種別数値の合計は計と一致しない。

# 特別支援教育特別支援学校高等部(本科)卒業後の状況

(平成31年3月卒業者)

区分	卒業者	進学者	教育訓練機関等	就職者	社会福祉施設等入所・通所者	その他
計	21,764人	377人 (1.7%)	326人 (1.5%)	7,019人 (32.3%)	13,199人 (60.6%)	843人 (3.9%)

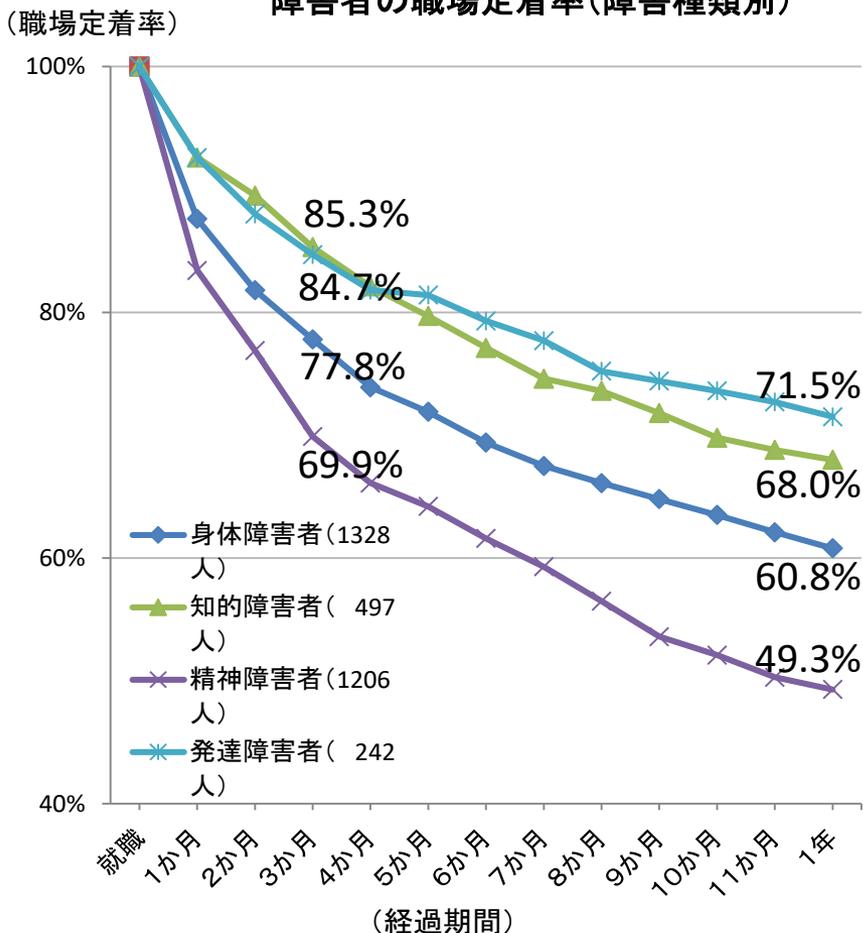


(各年3月時点)

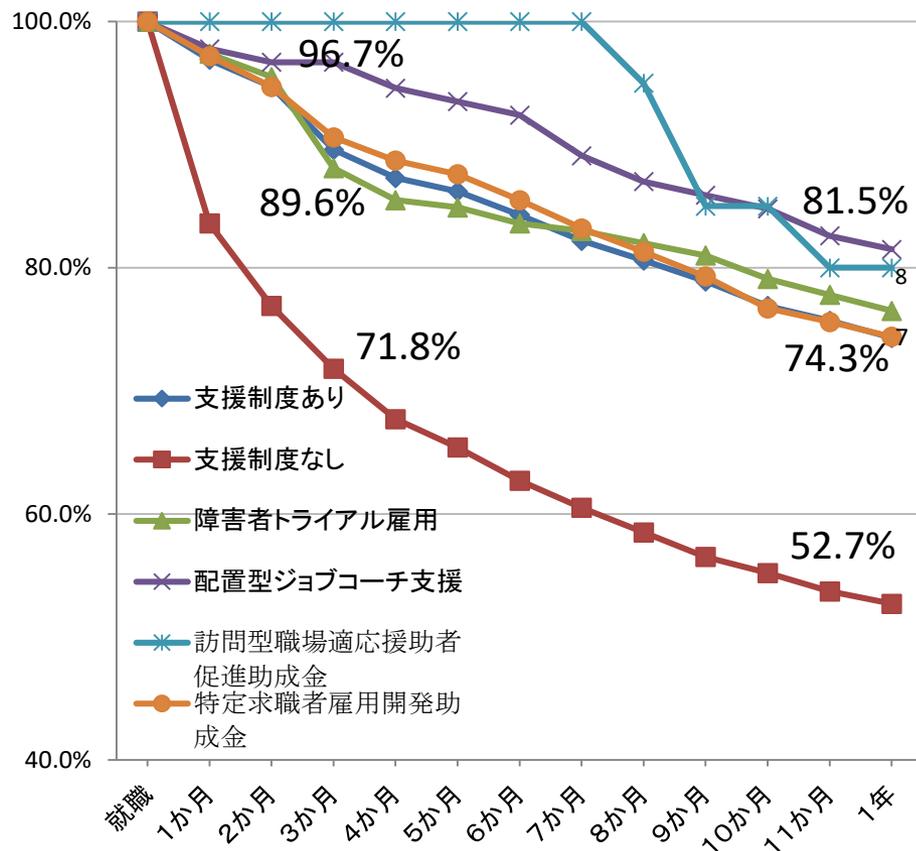
# 障害者の定着状況について

障害者の職場定着状況について、知的障害や発達障害の場合に比較的安定しているのに対して、特に、精神障害については定着が困難な者が多い状況となっている。一方で、支援制度の利用があると定着率が高くなっている。

### 障害者の職場定着率(障害種類別)



### 障害者の職場定着率(支援制度の利用別)



出典:『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JIED)

## 職場適応援助者（ジョブコーチ）の現状と課題に関するアンケート調査の概要

### 1. 調査の目的

ジョブコーチ養成研修修了者の活動や研修の活用状況等を把握し、養成研修等の見直しの検討材料とする。

### 2. 調査対象者

- 各養成研修機関の研修修了者に対してアンケート調査を実施  
H29～R1 研修修了者 訪問型 1,721 人、企業在籍型 2,037 人 計 3,658 人  
各機関ごとの対象者数は以下のとおり。

	訪問型	企業在籍型
計	1,721	2,037
高齢・障害・求職者雇用支援機構	677	1,203
ジョブコーチ・ネットワーク	423	397
大阪障害者雇用支援ネットワーク	149	137
くらしえん・しごとえん	244	249
全国就業支援ネットワーク	50	0
なよろ職親会	66	31
南高愛隣会	112	20

### 2. 調査方法

- Web 調査を実施。修了者各自が Web 調査サイトにアクセスし、回答。
- 各研修機関にご協力いただき、修了者に対して協力依頼を送付（メール又は郵送）

### 3. 調査時期

令和 2 年 8 月

### 4. 調査内容

#### (1) 基本属性

性別、年代、養成研修の受講機関・時期、就労支援等の経験、担当業務

【訪問型】所属機関の形態、機関／事業所／本人が行っている事業

【企業在籍型】所属機関の業種、特例子会社か否か、雇用障害者の障害種別

#### (2) ジョブコーチ支援等の業務について

期待される業務、業務状況、スキル不足を感じる事

関連資格の有無、助成金の活用の有無

【活動経験あり】JC と他業務の業務割合、JC としての活動状況

【活動経験なし】活動していない理由

#### (3) ジョブコーチ研修について

研修の受講動機、全般的な効果、役立っている／役立っていない理由

各科目が役立っているか、見直した方がよい科目

他研修の受講経験、今後受講したい研修科目、

#### (4) 制度に関するご意見

研修、助成金、その他に関する意見（自由記述）

## 研究会における論点（案）

### 1. ジョブコーチに求められる役割・必要なスキル

- 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（平成21年3月、以下「人材あり方研」という。）において、一般就労に向けた支援を行うための基本的な知識・スキル（就労支援の共通基盤）及び第1号・第2号ジョブコーチの役割と必要な能力についてとりまとめている。10年以上経ち、変わったところ、変わらないところ、新しく求められること、より重点が置かれるようになったことは何か。
- 変化したこと、新しく求められること、より重点が置かれるようになったことを担うためには、どのようなスキルが必要か。またどのような方法で習得可能なものか。

### 2. ジョブコーチ養成研修のカリキュラムの見直し

- 現在の養成研修は、人材あり方研において、各専門人材の養成のためのモデルカリキュラムを示したものをベースとしたカリキュラムになっている。1を受け、変更すべき点、追加すべき点、より重点を置くべき点は何か。
- 養成研修は、42時間以上（6～8日間）のカリキュラムで実習（1日）や演習を多く含む内容となっている。日数・時間数のボリュームは適当か。
- 養成研修後のスキルアップ研修については、JEEDがサポート研修及びスキルアップ研修を行っている他、大臣指定養成機関の中でも自主的に行っている機関もある。スキルアップ研修はどういった位置づけにするのが適当か。また実施する場合、どのような内容を含めることがよいか。

### 3. ジョブコーチ養成研修の研修方法等の見直し

- 養成研修は、講義・演習・実習の形式で、集合形式で行っている。今般、コロナ感染拡大予防の観点から、特例として、講義や一部の演習についてオンライン形式での実施を計画しているところ。今度は、研修の質の担保を確保しつつ、今後どのような研修方法が考えられるか。
- 研修の質を担保するため、科目ごとに講師要件等を設けているが、現在の要件は適当なものとなっているか。見直すべき点はあるか。

#### 4. その他

- ジョブコーチ養成研修修了者数と、助成金を活用して活動するジョブコーチ数との乖離が年々広がっている。本研修は就労支援を行う者にとっては有用な内容のため、障害福祉サービス事業の訓練等給付の加算対象にもなっているところ。乖離を減らしていく方向を目指していくのがよいか、助成金を活用したジョブコーチの養成を主軸としつつ、就労支援の底上げをするために幅広い目的の受講者を受け入れていくのがよいか。
  
- 現在の養成機関には、最大限養成をしていただいているところであり、これ以上養成数の増加は見込めないところ。研修の受講ニーズに合ったキャパシティになっているか。仮に、研修機関を増やしていく必要がある場合、新しい研修機関に求められることは何か。指定にあたって、留意すべき点はどのようなことがあるか。

## 研究会の公開の取扱いについて

研究会は、原則公開とする。

ただし、以下に該当する場合であって、座長が非公開とすることが妥当であると判断した場合には、非公開とする。

- ① 個人に関する情報を保護する必要がある。
- ② 特定の個人等にかかわる専門的事項を審議するため、公開すると外部からの圧力や干渉等の影響を受けること等により、率直な意見の交換又は意思決定の中立性が不当に損なわれるとともに、委員の適切な選考が困難となるおそれがある。
- ③ 公開することにより、市場に影響を及ぼすなど、国民の誤解や憶測を招き、不当に国民の間に混乱を生じさせるおそれがある。
- ④ 公開することにより、特定の者に不当な利益を与え又は不利益を及ぼすおそれがある。

※ 上記①～④は、厚生労働省が定める「審議会等会合の公開に関する指針」における審議会等会合の公開に関する考え方に準拠するもの

## 職場適応援助者養成研修の現行カリキュラム

- ・ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
ジョブコーチ養成研修カリキュラム（訪問型）
- ・ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
ジョブコーチ養成研修カリキュラム（企業在籍型）
- ・ 大臣指定のジョブコーチ養成研修カリキュラム（訪問型）
- ・ 大臣指定のジョブコーチ養成研修カリキュラム（企業在籍型）

訪問型職場適応援助者養成研修カリキュラム

区分	科目	形態	内 容	時間 (分)
集 合 研 修	職業リハビリテーションの理念	講義	職業リハビリテーションの基本理念	60
	就労支援のプロセス	講義	就労支援のプロセスにおける職場適応援助者による支援の位置づけ	60
	訪問型職場適応援助者の役割	講義	訪問型職場適応援助者の職務及び職場適応援助者による援助の事業、職業リハビリテーション計画及び訪問型職場適応援助者による支援計画について	120
	障害特性と職業的課題Ⅰ(知的障害・発達障害)	講義	知的障害及び発達障害の障害特性と職業的課題、支援方法	110
	障害特性と職業的課題Ⅱ(精神障害)	講義	精神障害の障害特性と職業的課題、支援方法	110
	障害特性と職業的課題Ⅲ(身体障害・高次脳機能障害・難病)	講義	身体障害、高次脳機能障害及び難病の障害特性と職業的課題、支援方法	140
	労働関係法規の概要	講義	労働基準法、最低賃金法等労働関係法規の概要	60
	課題分析の理論	講義	課題分析の概念、内容、実施方法及び活用等	120
	作業指導の実際Ⅰ	講義 演習	課題分析技法を活用した作業指導及び作業環境へのアプローチの方法	180
	事業主支援の基礎理解	講義	企業の視点や企業文化、訪問型職場適応援助者による事業主支援の心構え、効果的支援方法	90
	職場における雇用管理の実際	講義	企業側から見た障害者雇用管理の現状と就労支援における企業ニーズ	120
	企業へのアプローチと事業所における調整方法	講義 演習	企業へのアプローチ方法、事業所への働きかけと調整方法	120
	ケースマネジメントと職場定着のための生活・家族支援	講義	ケースマネジメントの理念に基づく、職業生活を支える生活支援の考え方と方法、家族への支援の考え方と方法。職業生活支援における企業の役割と関係機関の連携	60
	支援記録の作成Ⅰ	講義	支援記録作成に関する基礎的事項	60
	ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際Ⅰ	事例研究	具体的支援事例の検討を通じての、訪問型職場適応援助者の職務及び支援技法	160
実 技 研 修	地域における関係機関の役割とネットワークの活用	講義 意見交換	関係機関の役割の理解と連携のあり方、関係機関への情報提供の仕方	60
	アセスメントの視点と支援計画に関する理解	講義 演習	アセスメントの方法、支援計画及びフォローアップ計画の意味、内容、支援計画に基づく支援のあり方	180
	作業指導の実際Ⅱ	講義 演習	課題分析技法を活用した作業指導及び作業環境へのアプローチの実践的方法	120
	事業所における職場適応援助者の支援の実際	実習	事業所における支援の際の心構え、留意事項及び支援方法についての具体的理解(事業所実習を通じての、事業所のアセスメント、課題分析等の演習、支援の実際)	420
	支援記録の作成Ⅱ	演習	支援記録の作成方法と活用方法	60
	ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際Ⅱ	事例研究	具体的支援事例の検討を通じての、支援上の課題等の的確な整理方法、具体的支援方法・技法	120
合 計 時 間 ( 分 )				2,530
うち、集合研修実施分				1,570
うち、実技研修実施分				960

企業在籍型職場適応援助者養成研修カリキュラム

区分	科目	形態	内 容	時間 (分)
集 合 研 修	職業リハビリテーションの理念	講義	職業リハビリテーションの基本理念	60
	就労支援のプロセス	講義	就労支援のプロセスにおける職場適応援助者による支援の位置づけ	60
	企業在籍型職場適応援助者の役割	講義	企業在籍型職場適応援助者の職務及び職場適応援助者による援助の事業、職業リハビリテーション計画及び企業在籍型職場適応援助者による支援計画の活用	120
	障害特性と職業的課題Ⅰ(知的障害・発達障害)	講義	知的障害及び発達障害の障害特性と職業的課題、支援方法	110
	障害特性と職業的課題Ⅱ(精神障害)	講義	精神障害の障害特性と職業的課題、支援方法	110
	障害特性と職業的課題Ⅲ(身体障害・高次脳機能障害・難病)	講義	身体障害、高次脳機能障害及び難病の障害特性と職業的課題、支援方法	140
	労働関係法規の概要	講義	労働基準法、最低賃金等基本的な労働関係法規の概要	60
	課題分析の理論	講義	課題分析の概念、内容、実施方法及び活用等	120
	作業指導の実際Ⅰ	講義 演習	課題分析技法を活用した作業指導及び職場環境へのアプローチの方法	180
	職場における雇用管理の実際	講義	障害者の雇用管理の現状と課題、職域開拓と職務の再構成やナチュラルサポート形成の方法	120
	事業所内における調整	講義 演習	事業所内における管理者、社員への理解の促進。ケース会議等を通じて関係者と合意形成を図る方法	120
	障害者福祉と就労支援	講義	障害者総合支援法における就労支援の位置づけ、障害の概念、社会福祉の視点等	90
	ケースマネジメントと職場定着のための生活・家族支援	講義	ケースマネジメントの理念に基づく、職業生活を支える生活支援の考え方と方法、家族への支援の考え方と方法。職業生活支援における企業の役割と関係機関の連携	60
	支援記録の作成Ⅰ	講義	支援記録作成に関する基礎的事項	60
	ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際Ⅰ	事例研究	具体的支援事例の検討を通じての、企業在籍型職場適応援助者の職務及び支援技法	160
実 技 研 修	地域における関係機関の役割とネットワークの活用	講義 意見交換	関係機関の役割の理解と連携のあり方、関係機関への情報提供の仕方	60
	アセスメントの視点と支援計画に関する理解	講義 演習	アセスメントの方法、支援計画及びフォローアップ計画の意味、内容、支援計画に基づく支援のあり方	180
	作業指導の実際Ⅱ	講義 演習	課題分析技法を活用した作業指導及び職場環境へのアプローチの実践的方法	120
	事業所における職場適応援助者の支援の実際	実習	事業所内での指導等について(事業所実習を通じての、事業所のアセスメント、課題分析等の演習、支援の実際)	420
	支援記録の作成Ⅱ	演習	支援記録の作成方法及び活用方法	60
	ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際Ⅱ	事例研究	具体的支援事例の検討を通じての、支援上の課題等の的確な整理方法、具体的支援方法・技法	120
合 計 時 間 ( 分 )				2,530
うち、集合研修実施分				1,570
うち、実技研修実施分				960

## 訪問型職場適応援助者養成研修モデルカリキュラム

No	科目	共通／訪問型・ 企業在籍型	内容	形態	時間数
①	職業リハビリテーションの 理念	共通	・職業リハビリテーションの基本理念	講義	0.5～1
②	就労支援のプロセス	共通	・就労支援のプロセス	講義	1～2
③	訪問型職場適応援助者の 役割	共通、 訪問型	・職場適応援助者の制度と役割 ・職場適応援助者の支援の流れ ・守秘義務と情報の共有化	講義	1～2
			・訪問型職場適応援助者の役割 ・支援者の視点やアプローチの手法、支援のプロセス ・ケース会議の開催と留意事項	講義	1～2
④	障害特性と職業的課題	共通	・障害特性と職業的課題 ・障害特性に応じた支援方法、就業支援事例	講義	3～5
⑤	就労支援に関する制度	共通	・障害者雇用施策の概要 ・労働基準法、最低賃金等基本的な労働関係法規の概要	講義	1～3
⑥	職場における雇用管理	共通	・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	講義	1～2
⑦	企業文化の理解	訪問型	・企業経営の基礎 ・企業の視点や企業文化の理解 (可能であれば、企業の見学を行う)	講義 (見学)	1～3
⑧	アセスメントの視点と支援 計画に関する理解	共通、 訪問型	・アセスメントの視点と方法	講義 演習	1～2
			・支援計画の意味、内容と活用方法 ・支援計画作成のためのアセスメント、プランニングの方法 ・フォローアップ計画の意味と活用方法	講義 演習	2～4
⑨	企業へのアプローチと事 業所における調整方法	訪問型	・企業へのアプローチ方法 ・事業所への働きかけと調整方法	講義 演習	2～4
⑩	事業所での支援方法の基 礎理解	共通	・具体的な支援の流れと方法 ・職場環境アセスメント ・職域開拓と職務の再構成 ・ナチュラルサポートの形成	講義 演習	3～6
⑪	職務分析と作業指導	共通	・職務分析、工程分析 ・わかりやすい伝え方 ・ジグや道具の活用と作業改善の提案	講義 演習	4～6
⑫	支援記録の作成	共通	・支援記録の作成方法と活用方法	講義 (演習)	1～3
⑬	地域における関係機関の 役割とネットワークの活用	共通	・雇用、福祉、教育等地域の関係機関の役割 ・関係機関の役割分担と連携のあり方 ・関係機関への情報提供の仕方	講義	1～2
⑭	ケアマネジメントと職場定 着のための生活・家族支 援	共通	・ケアマネジメントの理念 ・職業生活を支える支援の考え方と方法 ・家族への支援の考え方と方法 ・職業生活支援における企業の役割と関係機関との連携	講義	1～3
⑮	ケースから学ぶジョブコー チ支援の実際	共通	・ジョブコーチ支援の一連のプロセスを含むモデル事例を通じ、支 援の方法を学ぶ	事例研 究	2～4
⑯	事業所における職場適応 援助者の支援の実際	共通	(必要に応じて、1時間程度の事前指導を行う) ・事業所実習 ・事業所における雇用管理の理解 ・事業所のアセスメント演習 ・仕事の伝え方、職務分析等の実習	実習	7～8

【大臣指定のジョブコーチ養成研修カリキュラム(企業在籍型)】

企業在籍型職場適応援助者養成研修モデルカリキュラム

No	科目	共通/訪問型・企業在籍型	内容	形態	時間数
①	職業リハビリテーションの理念	共通	・職業リハビリテーションの基本理念	講義	0.5～1
②	就労支援のプロセス	共通	・就労支援のプロセス	講義	1～2
③	企業在籍型職場適応援助者の役割	共通、企業在籍型	・職場適応援助者の制度と役割 ・職場適応援助者の支援の流れ ・守秘義務と情報の共有化	講義	1～2
			・企業在籍型職場適応援助者の役割 ・支援者の視点やアプローチの手法、支援のプロセス	講義	1～2
④	障害特性と職業的課題	共通	・障害特性と職業的課題 ・障害特性に応じた支援方法、就業支援事例	講義	3～5
⑤	就労支援に関する制度	共通	・障害者雇用施策の概要 ・労働基準法、最低賃金等基本的な労働関係法規の概要	講義	1～3
⑥	職場における雇用管理	共通	・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	講義	1～2
⑦	社会福祉の現状	企業在籍型	・障害者自立支援法における就労の位置付け ・障害の概念、社会福祉の視点等 (可能であれば、就労移行支援事業所等の見学を行う)	講義 (見学)	1～3
⑧	アセスメントの視点と支援計画に関する理解	共通、企業在籍型	・アセスメントの視点と方法	講義 演習	1～2
			・支援計画の意味、内容と活用方法 ・支援計画作成のためのアセスメント、プランニングの方法	講義 演習	2～4
⑨	事業所内における調整	企業在籍型	・事業所内における管理者、社員への理解の促進 ・ケース会議等を通じて関係者と合意形成を図る方法の理解	講義 演習	2～4
⑩	事業所での支援方法の基礎理解	共通	・具体的な支援の流れと方法 ・職場環境アセスメント ・職域開拓と職務の再構成 ・ナチュラルサポートの形成	講義 演習	3～6
⑪	職務分析と作業指導	共通	・職務分析、工程分析 ・わかりやすい伝え方 ・ジグや道具の活用と作業改善の提案	講義 演習	4～6
⑫	支援記録の作成	共通	・支援記録の作成方法と活用方法	講義 (演習)	1～3
⑬	地域における関係機関の役割とネットワークの活用	共通	・雇用、福祉、教育等地域の関係機関の役割 ・関係機関の役割分担と連携のあり方 ・関係機関への情報提供の仕方	講義	1～2
⑭	ケアマネジメントと職場定着のための生活・家族支援	共通	・ケアマネジメントの理念 ・職業生活を支える支援の考え方と方法 ・家族への支援の考え方と方法 ・職業生活支援における企業の役割と関係機関との連携	講義	1～3
⑮	ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際	共通	・ジョブコーチ支援の一連のプロセスを含むモデル事例を通じ、支援の方法を学ぶ	事例研究	2～4
⑯	事業所における職場適応援助者の支援の実際	共通	(必要に応じて、1時間程度の事前指導を行う) ・事業所実習 ・事業所における雇用管理の理解 ・事業所のアセスメント演習 ・仕事の伝え方、職務分析等の実習	実習	7～8

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  
研究会報告書

平成 21 年 3 月

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

# 目次

---

はじめに	4
<b>第1 障害者の一般就労を支える人材の現状と課題</b>	<b>5</b>
1. 人材及び支援の現状	
2. 一般就労を支える人材の育成に向けて	
(1) 一般就労に向けた支援を行うための共通の基本的な知識・スキル	
(2) 一般就労に向けた支援を専門的に担う人材の育成	
3. 人材の階層的な育成と就労支援人材の裾野の拡大	
(1) 人材の階層的な育成	
【資料1】 専門人材の役割・職務の整理表	
【資料2】 専門人材の研修体系	
(2) 一般就労に向けた支援を担う人材の裾野の拡大	
<b>第2 障害者の一般就労を支える人材に求められる基本的な知識・スキル</b>	<b>10</b>
1. 基本的な知識・スキルの考え方	
2. 一般就労に向けた支援を行うための基本的な知識・スキル	
【資料3】 一般就労に向けた支援を行うための基本的な知識・スキル	
<b>第3 一般就労に向けた支援を専門的に行う人材の育成のためのモデルカリキュラム</b>	<b>12</b>
1. モデルカリキュラムの考え方	12
2. 就労支援員	12
(1) 現状と課題	
(2) 役割・必要な能力	
(3) モデルカリキュラム	
【資料4】 就労支援員のモデルカリキュラム	
3. 就業支援担当者	15
(1) 現状と課題	
(2) 役割・必要な能力	
(3) モデルカリキュラム	
【資料5】 就業支援担当者のモデルカリキュラム	
4. 第1号ジョブコーチ	19
(1) 現状と課題	
(2) 役割・必要な能力	
(3) モデルカリキュラム	

【資料6】 第1号ジョブコーチのモデルカリキュラム	
5. 第2号ジョブコーチ	・・・・・・・・ 23
(1) 現状と課題	
(2) 役割・必要な能力	
(3) モデルカリキュラム	
【資料7】 第2号ジョブコーチのモデルカリキュラム	
第4 障害者の一般就労を支える人材の育成のために	・・・・・・・・ 27
1. 研修カリキュラム策定の考え方	
2. 効果的な研修のための取組	
3. 人材の育成に向けた今後の課題	
おわりに	・・・・・・・・ 30

---

【別添1】 関係者からのヒアリング概要

【別添2】 障害者の一般就労を支える人材に関する実態調査 結果報告

## 「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」 報告書

### 〔はじめに〕

- 障害者の希望や適性に応じた一般就労を実現し、働く障害者を支えていくためには、就労支援施策の充実を図るとともに、障害者の一般就労を支える人材の育成を図り支援の質を向上させていくことが求められている。
- 障害者の一般就労を支える人材は、雇用、福祉、保健・医療、教育等の様々な分野、支援ニーズに応じた様々な機関に所属し、それぞれの役割に応じた業務を担っているなど、多様である。
- こうした人材が緊密に連携し、一人ひとりの障害者や障害者が働いている企業や事業所を支えるためには、一般就労に関する基本的な理念を理解するとともに、支援に必要な知識・スキルを習得していく必要がある。
- また、平成 19 年 8 月にとりまとめられた「福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会」報告書において、地域の関係機関が就労支援ネットワークを構築し、連携による支援を行うために必要な各分野の支援機関の役割・あり方、就労支援を担う人材の育成のあり方等についての提言がなされたところであるが、人材育成のための能力要件を明確にし、育成方策についてさらに検討を進める必要性が指摘されているところである。
- 本研究会では、以上のような観点を踏まえて、地域の就労支援機関において一般就労を支える人材について現状と課題を把握し、それぞれの役割に応じた就労支援のプロセス・職務等の整理、支援に必要な知識・スキル等の明確化、専門性の向上を図るための研修体系、さらには具体的なモデルカリキュラムを提示するための検討を行ってきた。

また、本研究会の下に作業部会を立ちあげ、研究会での議論を踏まえ、就労支援の職務や支援に必要な基本的な知識・スキルを整理するとともに、モデルカリキュラムの原案を作成し、それらを基に本研究会において検討を重ねた。

このたび、それらの結果をとりまとめたので、報告する。

## 第1 障害者の一般就労を支える人材の現状と課題

### 1. 人材及び支援の現状

#### (一般就労を支える人材の現状)

- 障害者の一般就労を支えるための支援には、障害者のライフステージ、障害特性に応じて様々な機関、様々な職種の人材が関わっている。就労支援に関わる機関には、それぞれ固有の目的や役割があり様々な経歴や知識・スキルを持った者が就労支援の第一線に配置されているが、障害者の一般就労に向けた本格的な取組は始めたばかりという機関・人材も多く、支援に必要な知識・スキルを十分に有していない場合も多い。

#### (地域の就労支援の状況)

- 地域の就労支援の状況をみると、就労支援の経験が長い担当者が中心となって関係機関と緊密に連携し、様々な個別ケースについて状況に応じて支援を分担するなどネットワークによる連携が機能している地域もある一方で、フォーマルな会議は設置しているものの、関係機関の役割分担が認識されていないこと、支援ノウハウを有した人材が不足していること等から個々の支援において十分に連携できていない地域も多い。

### 2. 一般就労を支える人材の育成に向けて

#### (1) 一般就労に向けた支援を行うための共通の基本的な知識・スキル

##### (分野横断的な基本的な知識・スキル)

- 就労支援に関わる機関や人材の多様性は、障害者の一般就労を支える上での様々なニーズに応えるものであり、これらの機関がネットワークを構築し連携による支援を行うことは非常に有効である。各機関が自らの役割を果たすとともに連携による就労支援を効果的に機能させるためには、一般就労に向けた共通の認識を持ち、一般就労に向けた支援に必要な基本的な知識・スキルを有する人材を育成していくことが早急に求められる。
- また、一般就労に向けた支援を行うための基本的な知識・スキルは、雇用、福祉、保健医療、教育等の分野、機関や人材の種別に関わりなく共通する部分が多いと考えられる。

##### (地域のネットワークを支える共通基盤)

- 各機関の人材が共通の知識・スキルを習得することは、一般就労を支える支援ネットワークのプラットフォームともいえるべき共通基盤の形成に資することができ、各機関においてそうした人材が中核となって、他機関と連携しながら就労支援の実績を積み重ねていくことで地域においてネットワークが構築され、連携による効果的な支援が定着していくと考えられる。

## **(2) 一般就労に向けた支援を専門的に担う人材の育成**

### **(地域における人材育成の取組の促進)**

- 障害者自立支援法の施行以降、就労支援を担う人材育成のために地方公共団体や民間機関等が研修会やセミナー等を開催するなど、人材育成の取組が広がってきている。また、障害者職業総合センターにおける人材育成の取組に加え、平成20年12月に公布された改正障害者雇用促進法により地域障害者職業センターにおいて、障害者の一般就労を支える関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技能等の向上のための実務的研修や就労支援を行う地域の関係機関に対する技術的事項についての助言・援助を通じて、就労支援の知識や実践的なスキルを習得するためのサービスを提供することとしている。
- こうした人材育成に向けた研修等の取組が効果的に行われ、障害者の一般就労を支える人材が支援に必要なノウハウが身につけられるよう、各人材に共通する基本的な知識・スキルを示すとともに、人材の専門性に応じて求められる役割や能力を明確にし、育成するためのモデルカリキュラムを示すことが求められている。

### **(一般就労に向けた支援を専門的に行う機関・人材)**

- 障害者の一般就労を支える様々な機関の中でも、障害者雇用促進法に基づく職業リハビリテーション機関であるハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターを始め、障害者職業能力開発校、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、地方公共団体が設置する就労支援機関等については、就労支援の場面で質の高いサービスを提供するとともに個々のケースに応じた関係機関との連携・調整の際に中核的な役割を担うことが求められており、これらの機関において就労支援を担う人材の育成は極めて重要である。

### **(早急に育成が必要な人材)**

- とりわけ、障害者自立支援法施行に伴い福祉から雇用へ一層の促進を図ることや企業に対する人的支援等のニーズが高まってきていること等を踏まえ、十分な研修体系が整備されていない就労移行支援事業者の就労支援員、全ての障害福祉圏域への設置をすすめている障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者（主任就業支援担当者を含む。）、障害者基本計画に基づく重点施策実施5か年計画において平成23年度までに養成数5,000人の数値目標が掲げられているジョブコーチ等の育成のために、早急な研修体系の整備又は見直しが必要である。

## **3. 人材の階層的な育成と就労支援人材の裾野の拡大**

### **(1) 人材の階層的な育成**

#### **(現状・役割等の整理)**

- 早急に育成が必要な人材として、就労移行支援事業者及び就労支援員、障害者

就業・生活支援センター及び就業支援担当者、第1号職場適応援助者助成金支給対象法人及び第1号ジョブコーチ、第2号職場適応援助者助成金支給対象事業主及び第2号ジョブコーチに対して現状を把握するためにアンケート調査を実施するとともに、参集者からの報告及び関係者からのヒアリングを実施した。

- さらに、調査で得られたこれらの人材（以下「専門人材」という。）の現状と課題を踏まえて、専門人材ごとに役割や必要な能力、職務について整理し、【資料1】「専門人材の役割・職務の整理表」（次ページ参照）により示した。なお、専門人材ごとの現状と課題、役割等の具体的な内容は第3において示している。

# 【資料1】

# 専門人材の役割と職務の整理表

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
<p><b>役割</b></p> <p>(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</p>	<p>(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</p>	<p>(社会福祉法人等の障害者を理解する側の立場から、)</p> <p>障害者の職場適応を容易にするため、職場においてアセスメントや事業所内の調整、職場での集中的支援からフォローアップまでのきめ細やかな人的支援を行う役割</p>	<p>(企業等の受け入れ側の立場から、)</p>
<p><b>職務</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 一般就労への移行支援             <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業準備性や作業遂行能力の把握</li> <li>・ハローワークへの求職登録等求職活動支援</li> <li>・職場実習の受入先の確保</li> <li>・関係機関と連携した職場開拓、職場定着</li> </ul> </li> <li>○ 関係機関との連携</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 一般就労を希望する障害者へのアセスメント</li> <li>○ 個別の支援計画の策定</li> <li>○ 必要な支援のあっせん</li> <li>○ 就職活動・職場定着支援</li> <li>○ 事業主に対する雇用管理に関する助言</li> <li>○ 地域における就労支援のコーディネート</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ジョブコーチ支援計画の策定</li> <li>○ 対象者及び職場のアセスメント</li> <li>○ 作業工程の把握と分析</li> <li>○ 職場適応支援</li> <li>○ ナチュラールサポートの形成とフォローアップ</li> </ul>	
<p><b>求められる能力</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ サービス管理責任者が策定する支援計画に基づき支援ができる。</li> <li>○ 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、</li> <li>○ 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。</li> </ul>	<p><b>主任</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 個別の支援計画を策定し、支援の進捗管理ができる。</li> <li>○ 担当者に対して指導、助言ができる。</li> <li>○ 地域における就労支援全般をマネジメントし、就労支援ネットワークの構築ができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 支援計画を策定し、支援の進捗管理ができる。</li> <li>○ 経験の浅いジョブコーチに対して指導、助言ができる。</li> <li>○ 新たな仕事の切り出しや職務の再構成ができる。</li> </ul>	
	<p><b>担当者</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 主任が策定する支援計画に基づき各種の支援ができる。</li> <li>○ 地域の関係機関と連携して支援ができる。</li> <li>○ 地域の労働市場を理解し、事業所のニーズを把握できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 支援計画に基づき、職場適応支援ができる。</li> <li>○ 本人の特性を見極め、わかりやすい適切な指導ができる。</li> <li>○ 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。</li> <li>○ 支援先事業所を把握し、事業所のニーズを把握できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 支援計画に基づき、職場適応支援ができる。</li> <li>○ 本人の特性を見極め、わかりやすい適切な指導ができる。</li> <li>○ 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。</li> <li>○ 障害者雇用について事業所内で理解を得る。</li> </ul>

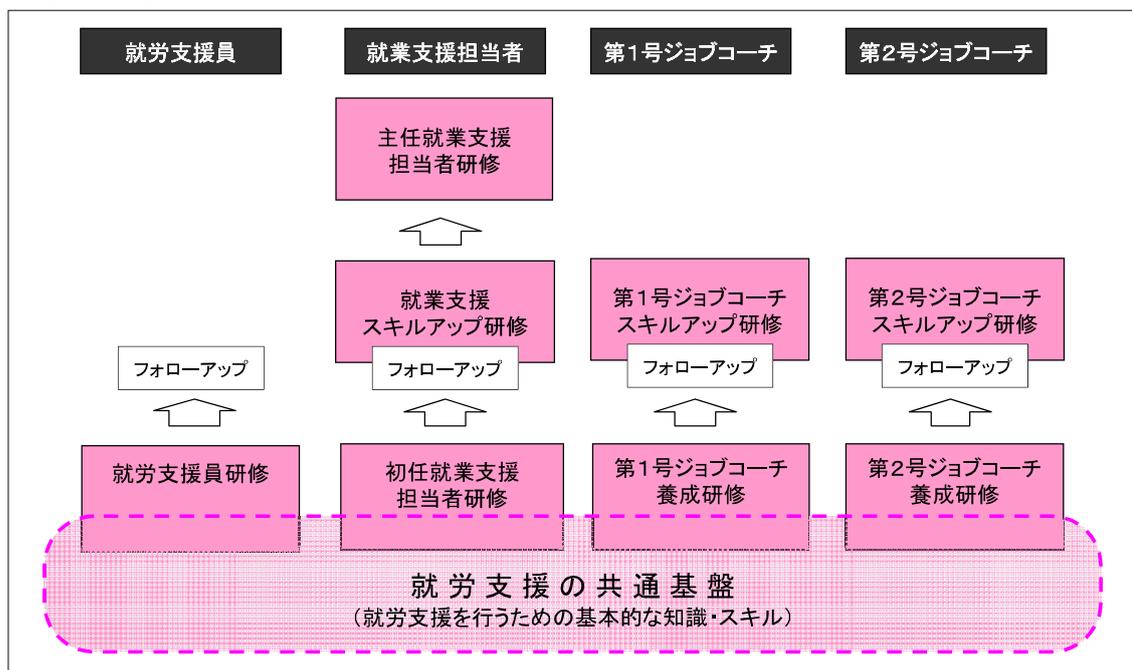
### (人材に必要な知識・スキル)

- 専門人材に必要な知識・スキル等の整理を通じて、その結果、就労支援に必要な知識・スキルには、役割や職務に違いがあるとしても専門人材に共通した基本的な知識・スキル及びそれぞれの人材の役割や専門性に応じて付加することが望ましい知識・スキルがあることがわかった。共通した基本的な知識・スキルは、2.(1)で示した分野横断的な基本的な知識・スキルと言えよう。
- なお、次の第2において基本的な知識・スキルを示すとともに、第3において専門人材に付加することが望ましい知識・スキルを盛り込んだモデルカリキュラムを示した。

### (階層的な育成)

- 就労支援を専門的に担う人材については、その役割を果たし質の高い支援サービスが提供できるよう、共通の基本的な知識・スキルを基礎として、当該機関において必要とされる実践的かつ専門的な能力を身につけるために、研修修了後のフォローアップをしながら段階的に育成する必要がある。
- 例えば、支援に必要な基本的な知識・スキルを習得し上級者の策定する支援計画に基づき就労支援業務を行う現場の第一線で支援を行う担当者として経験を積んだ後、自ら支援計画を策定し、担当者の行う支援の指導・助言、関係機関との連携体制の構築等を行うなど当該機関の行う支援のマネジメントを担うことができるように能力を向上させる機会を設けるなど研修体制を構築していく必要がある。
- なお、これらの人材の研修体系のモデルとして【資料2】「専門人材の研修体系」で示している。

### 【資料2】専門人材の研修体系



## **(2) 一般就労に向けた支援を担う人材の裾野の拡大**

- 第2に示す基本的な知識・スキルについては、専門人材の育成ばかりでなく、障害者が潜在的に持っている働く意欲を引き出し、必要な時期に一般就労に向けた支援につながることができるよう就労支援を担う人材の裾野の拡大にも活用できる。
- 例えば、障害者の相談支援や生活支援を担当する者、特別支援学校の進路指導担当以外の教員、また、発達障害の生徒は通常の高等学校や定時制・通信制の学校等に在籍している場合が多いという指摘があり、こうした学校の進路指導担当教員等は、障害者の一般就労に向けた支援にたとえ直接携わらないまでも、障害者の一般就労を支える地域のネットワークの一員として、障害者が働くことの意義や就労支援に関する共通の基本的な知識等を理解できる機会を設けることが重要であり、セミナー等の内容について充実させていく必要がある。

## **第2 障害者の一般就労を支える人材に求められる基本的な知識・スキル**

### **1. 基本的な知識・スキルの考え方**

- 障害者の一般就労を支える人材が共通して身につける必要がある基本的な知識・スキルについては、以下の2.によりカテゴリーごとに整理をして示した。
- なお、これらの基本的な知識・スキルは、研修を受講することにより身につけられるものばかりでなく、就労支援の専門家や上級者から助言・指導を受けることや支援現場での経験の積み重ねや支援の振りかえり等を通じて自ら習得すべき部分も多い。
- また、ここで示した基本的な知識・スキルは、「障害者の一般就労」の支援に直接必要な知識・スキルに焦点を当てて整理したものであり、障害者の就労支援を行う者としての心構えを持つことやカウンセリングスキル、コミュニケーションスキル、アセスメントスキル等といった障害者支援というヒューマンサービスに携わる人材として身につけているべき能力の習得は直接的には含んでいないが、その重要性はいうまでもない。とりわけ、就労支援を行うに当たって、障害者や企業等に対するアセスメントスキルは最も必要なスキルの一つであるが、各機関・人材の役割や専門性に応じてアセスメントに関するスキルを磨くことが必要である。

### **2. 一般就労に向けた支援を行うための基本的な知識・スキル**

- 一般就労に向けた支援を行うために必要な共通の基本的な知識・スキルの具体的な内容を【資料3】「一般就労に向けた支援を行うための基本的な知識・スキル」（次ページ参照）により示した。

【資料3】一般就労に向けた支援を行うための基本的な知識・スキル ～就労支援の共通基盤～

大項目	中項目	主な内容	研修方法
① 就労支援の基礎的知識・理念	A 障害者が働くということ	・障害者が働くということ(特に企業において) ・職業準備性の考え方	講義、演習、見学、当事者等の声
	B 職業リハビリテーション概論	・職業リハビリテーションの基本的理念	講義
	C 障害特性と職業的課題	・障害別(身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、その他)の障害特性と職業的課題、支援上の留意点	講義
	D 就労支援におけるケアマネジメント	・ケアマネジメントの理念	講義
	E 就労支援のプロセスと自らの役割	・就労支援のプロセス(インターク、アセスメント、準備訓練、求職活動、ハローワークの利用方法、初期・中長期の定着支援) ・全体のプロセスにおける自らの役割	講義
	F 職業生活支援と家族支援	・職業生活を支える支援の考え方と方法 ・家族への支援の考え方と方法	講義
② 就労支援に関する制度	A 障害者雇用の現状と障害者雇用施策の概要	・障害者雇用の現状 ・障害者雇用対策や障害者雇用支援策(トライアル雇用や各種助成金等)の概要	講義
	B 労働関係法規の基礎知識	・労働基準法、最低賃金等基本的な労働関係法規の概要	講義
	C 障害者福祉・教育関連の制度	・就労支援と関係の深い障害者福祉・教育関係の制度	講義
③ 関係機関の役割・連携	A 関係機関の役割	・雇用、福祉、教育等地域の関係機関の役割(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、特別支援学校、発達障害者支援センター、難病相談・支援センター等) ・自らの役割の認識	講義
	B 関係機関の連携	・関係機関の役割分担と連携のあり方 ・関係機関への情報提供の仕方、守秘義務と情報の共有化 ・就労支援におけるネットワークの重要性の理解	講義、意見交換
④ 企業の障害者雇用の実際	A 企業経営の基本と企業の視点	・企業経営の基礎 ・企業の視点や企業文化	講義
	B 事業所における障害者の雇用管理	・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	講義
	C 事業所見学・実習	・事業所における障害者雇用の実際	見学、実習、意見交換
⑤ 就労支援の実際	A 就労支援機関の見学	・ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活センター等における就労支援の実際	見学、意見交換
	B ケーススタディ	・就労支援の全体的なプロセスの実際 ・関係機関の関わり方	事例研究

※これらの知識・スキルに関して研修を行う際には、全てを盛り込むのではなく、対象者やニーズに応じて、特に重要なもの、不足しているものを中心に研修プログラムを組む必要がある。また、研修を受講するだけでなく、実際の支援を通じたOJT、自己啓発等により身につけることが必要である。

<参考> 就労支援のみならず、障害者の支援を行う上で、重要な知識・スキル

大項目	中項目	主な内容	研修方法
支援者としての自己理解	A 支援者としての自己理解	・支援者としての心構え ・自己理解・自己覚知 ・相談者側の視点と様々なアプローチ法	講義、演習
相談スキル	A カウンセリングの基本	・傾聴等カウンセリング技法の基本	講義、演習
	B 面談手法	・把握すべき必要な情報、記録の仕方 ・面談の際の留意点	講義、演習
コミュニケーション	A コミュニケーションの基本	・話の聞き方、分かりやすい説明の仕方	講義、演習
	B 他者との関係づくり	・チーム論(考えの異なる人の立場を理解し、連携する方法) ・企業への説明やケース会議等におけるプレゼンテーションの方法	講義、演習
	C ビジネスマナー	・企業訪問等の際の留意点、マナー	講義、演習

### 第3 一般就労に向けた支援を専門的に行う人材の育成のためのモデルカリキュラム

#### 1. モデルカリキュラムの考え方

- 専門人材のモデルカリキュラムは、第2で示した基本的な知識・スキルを踏まえ実践的かつ専門的な能力を身につけるため、各人材の現状や課題、役割等に応じて重点化を図っていると同時に、専門性に応じた独自の内容も盛り込んである。なお、ここで示したモデルカリキュラムは現在の状況を踏まえて策定しているものであり、今後、専門人材の育成状況に応じて研修内容を見直していく必要がある。
- さらに、第1号ジョブコーチ及び第2号ジョブコーチについては、高齢・障害者雇用支援機構の他、厚生労働大臣が定める職場適応援助者養成研修として指定し養成を図っているところであるが、モデルカリキュラムを踏まえて指定基準の見直し等を図る必要がある。

## 4. 第1号ジョブコーチ

### (1) 現状と課題

- 第1号ジョブコーチは高齢・障害者雇用支援機構及び厚生労働大臣指定の養成研修により育成を図っているところであるが、第1号職場適応援助者助成金の支給対象となっているジョブコーチは651人（平成20年11月末現在）となっている。
- 調査によれば、専任のジョブコーチとして配置されている者の割合は16.2%と少なく、他の業務と兼務している場合もジョブコーチ業務の比率が2割以下である者の割合が4割強であるなど、養成研修修了後にジョブコーチとして経験を積む機会が少ないのが現状である。
- また、雇用形態をみると、専任又はジョブコーチ業務の割合が多い兼任の者ほど正社員以外である割合が高くなっており、ジョブコーチとしての職種が十分に位置付けられていないことが想定される。
- ジョブコーチ経験年数と支援内容を比較すると、経験年数が少ない者であっても本人への集中支援、支援ツールの作成、フォローアップといった職場適応援助の基本部分は自ら行っている（行える）のに対し、支援計画の作成、事業所内の調整、ケース会議の調整、関係機関との調整といった幅広い知識や経験を要するジョブコーチ業務は、5年以上の経験者においても指導を受けながら行っている者が多いことが伺える。
- 今後、ジョブコーチを引き続き養成していくとともに、ジョブコーチとしてのスキルを上げ活躍の場を拡げていくためには、障害者と職場双方に対するアセスメント、支援計画の策定、職務再設計等事業所との調整といったジョブコーチ支援全体のマネジメントに当たる業務や経験の少ないジョブコーチへの指導ができる能力を持ったジョブコーチを育成する必要がある、養成研修修了後ある程度経験を積んだ者に対して実践力を強化するためのスキルアップ研修が必要である。

### (2) 役割・必要な能力

- 障害者が働く企業に出向いて、新しい仕事の作業工程等を短時間で理解し、障害者の能力等に照らして与えられた仕事を遂行できるよう教えるとともに、職場に適応し易いように環境調整を行うことが職務の基本となる。
- 特に、福祉施設等から雇用の現場に入り込んで支援を行うことから、現場の雇用管理に関する基礎知識、当該事業所の状況・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になる。
- また、経験の少ないジョブコーチに対する指導レベルの人材には、ジョブコーチ支援全体のマネジメントのできる高いスキルを持ち、ジョブコーチ支援に関して適切な助言・指導ができる能力が必要である。

### (3) モデルカリキュラム

- 第1号ジョブコーチのモデルカリキュラムについては、上級者の策定する支援計画に基づき現場の第一線で支援を行う担当者としてレベル、さらには、支援経験を積んだ後、自ら支援計画を策定し、担当者の行う支援の指導・助言、事業主との調整・助言、関係機関との連携体制の構築等を担うことができるレベルを想定している。
- 具体的なモデルカリキュラムについて、【資料6】「第1号ジョブコーチのモデルカリキュラム」(次ページ参照)により示した。

## 【資料6】第1号ジョブコーチの研修モデルカリキュラム

### 1. 第1号ジョブコーチ養成研修

#### ①研修の概要

対象者	職場適応援助者としての知識、技能を習得したい人で、障害者の就労支援に携わっている人又はこれから携わる予定の者
研修時間	42時間以上
受講者数	20～50人程度
研修のねらい	職場適応援助者として、支援計画に基づき実際の支援を行うための必要な知識・スキルを習得する。

#### ②カリキュラム(【共通】:第1号・第2号ジョブコーチの共通の科目、【1号】:第1号ジョブコーチのみの科目)

科目	内容	形態	時間数	<参考>共通基盤との対比(※)
職業リハビリテーションの理念【共通】	・職業リハビリテーションの基本理念	講義	0.5～1	①就労支援の基礎的知識・理念 B
就労支援のプロセス【共通】	・就労支援のプロセス	講義	1～2	①就労支援の基礎的知識・理念 E
第1号 職場適応援助者の役割【共通、1号】	・職場適応援助者の制度と役割 ・職場適応援助者の支援の流れ ・守秘義務と情報の共有化	講義	1～2	オリジナル
	・第1号職場適応援助者の役割 ・支援者の視点やアプローチの手法、支援のプロセス ・ケース会議の開催と留意事項	講義	1～2	オリジナル
障害特性と職業的課題【共通】	・障害特性と職業的課題 ・障害の特性に応じた支援方法、就業支援事例	講義	3～5	①就労支援の基礎的知識・理念 C
就労支援に関する制度【共通】	・障害者雇用施策の概要	講義	1～3	②就労支援に関する制度 A
	・労働基準法、最低賃金等基本的な労働関係法規の概要			②就労支援に関する制度 B
職場における雇用管理【共通】	・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	講義	1～2	④企業の障害者雇用の実際 B
企業文化の理解【1号】	・企業経営の基礎 ・企業の視点や企業文化 (可能であれば、企業の見学を行う)	講義(見学)	1～3	④企業の障害者雇用の実際 A
アセスメントの視点と支援計画に関する理解【共通、1号】	・アセスメントの視点と方法	講義・演習	1～2	オリジナル
	・支援計画の意味、内容と活用方法 ・支援計画作成のためのアセスメント、プランニングの方法 ・フォローアップ計画の意味と活用方法	講義・演習	2～4	オリジナル
企業へのアプローチと事業所における調整方法【1号】	・企業へのアプローチ方法 ・事業所への働きかけと調整方法	講義・演習	2～4	オリジナル
事業所での支援方法の基礎理解【共通】	・具体的な支援の流れと方法 ・職場環境アセスメント ・職域開拓と職務の再構成 ・ナチュラルサポートの形成	講義・演習	3～6	オリジナル
職務分析と作業指導【共通】	・職務分析、工程分析 ・わかりやすい伝え方、 ・ジグや道具の活用と作業改善の提案	講義・演習	3～5	オリジナル
支援記録の作成【共通】	・支援記録の作成方法と活用方法	講義(演習)	1～3	オリジナル
地域における関係機関の役割とネットワークの活用【共通】	・雇用、福祉、教育等地域の関係機関の役割	講義	1～2	③関係機関の役割・連携 A
	・関係機関の役割分担と連携のあり方 ・関係機関への情報提供の仕方			③関係機関の役割・連携 B
ケアマネジメントと職場定着のための生活・家族支援【共通】	・ケアマネジメントの理念	講義	1～3	①就労支援の基礎的知識・理念 D
	・職業生活を支える支援の考え方と方法 ・家族への支援の考え方と方法 ・職業生活支援における企業の役割と関係機関との連携			①就労支援の基礎的知識・理念 F
ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際【共通】	・ジョブコーチ支援の一連のプロセスを含むモデル事例を通じ、支援の方法を学ぶ	事例研究	2～4	⑤就労支援の実際 B
事業所における職場適応援助者の支援の実際【共通】	(必要に応じて、1時間程度の事前指導を行う。)	実習	7～8	④企業の障害者雇用の実際 C
	・事業所実習 ・事業所における雇用管理の理解 ・事業所のアセスメント演習 ・仕事の伝え方、職務分析等の実習			オリジナル

※「共通基盤との対比」において、資料3で示した項目に対応する内容を示した。「オリジナル」とは、第1号ジョブコーチの役割や専門性に応じて付加した内容である。

## 2. 第1号ジョブコーチ・スキルアップ研修

### ①研修の概要

対象者	職場適応援助者として活動しており、ジョブコーチとしてのさらなるスキルアップを目指す者(目安として、240日程度のジョブコーチ支援経験がある者)
研修時間	12時間程度
受講者数	20～30名程度
研修のねらい	経験の少ないジョブコーチへの支援ノウハウの伝達、指導(スーパーバイズ)、支援計画の策定等ジョブコーチ支援全体のマネジメントを行うための必要な知識・スキルを習得する。

### ②カリキュラム(【共通】:第1号・第2号ジョブコーチ共通の科目、【1号】:第1号ジョブコーチのみの科目)

科目	内容	形態	時間数
アセスメントと支援計画の策定【1号】	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援計画策定のためのアセスメントの方法</li> <li>支援計画の策定と留意点</li> <li>支援の進捗状況の管理</li> </ul>	講義・演習	2～4
職務の再設計と作業改善【共通】	<ul style="list-style-type: none"> <li>職務の切り出しと作業改善の理論と方法</li> <li>参考事例</li> </ul>	講義・演習	2～3
スーパーバイズ・コーチング【共通】	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援の進捗状況の管理</li> <li>経験の浅い職場適応援助者に対する指導方法</li> </ul>	講義・演習	1～2
ケーススタディ【共通】	<ul style="list-style-type: none"> <li>ジョブコーチ支援事例の検討と自らの支援の振り返り</li> <li>課題の共有</li> </ul>	事例検討	2～3
就業支援ネットワークの構築と支援の課題【1号】	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域における就業支援の機関との連携、支援の現状と課題</li> </ul>	意見交換	2～3

## 5. 第2号ジョブコーチ

### (1) 現状と課題

- 第2号ジョブコーチについても第1号ジョブコーチと同様に高齢・障害者雇用支援機構及び厚生労働大臣指定の養成研修により育成を図っているところであるが、第2号職場適応援助者助成金の支給対象となっているジョブコーチは現時点で、43人（平成20年11月末現在）となっている。
- 調査をみると、第2号ジョブコーチを配置している事業所の5割弱が特例子会社となっている。また、事業所の平均をみると、雇用障害者数は34.5人、障害者の就労支援業務を行っている者は8.3人、うちジョブコーチは1.8人となっており、雇用障害者が多く支援担当者も手厚く選任されている状況がみられる。
- 第2号ジョブコーチは、全て正社員となっているが、専任の割合は7.7%、兼務の場合もジョブコーチ業務の比率が2割以下である者の割合が5割強であるなど、業務量に占めるジョブコーチ業務の割合は低い状況である。
- 第2号ジョブコーチは、他の専門人材に比べて、ジョブコーチも含め障害者の就労支援経験が長く、また、障害者支援に必要な知識・スキルは研修や講習に参加して習得している場合も多く、支援ノウハウは蓄積されている状況にある。
- 第2号ジョブコーチの活用方法として、障害者を多数雇用する企業において社員にジョブコーチ支援を始めとする障害者支援の知識やノウハウを習得させ、障害者の雇用管理に役立てている状況がみられる。
- 中小企業と比較して雇用障害者に占める身体障害者の割合が多い大企業は、率先して知的障害者、精神障害者等の雇用管理にきめ細かな配慮や専門的なノウハウを必要とする者の雇用促進に取り組む必要があり、障害者の雇用管理を担当する者に対して、第2号ジョブコーチとして支援ノウハウを習得させることも有効であると考えられる。
- さらに、雇用した障害者を企業自らが支えることができるよう引き続き第2号ジョブコーチを育成していくとともに、従業員配置等の雇用管理に責任を持つ管理職層に対して、障害者をナチュラルサポートの観点から恒常的に支援できるような職場環境の整備等を行うノウハウを習得できる研修が必要である。

### (2) 役割・必要な能力

- 自らの事業所内において障害者のための職場適応援助を行うことから、支援対象者の障害特性や作業遂行能力等雇用管理に必要な情報を関係機関から的確に収集し、また本人の状態像を的確に捉え、与えられた仕事の行程を分かりやすく教えることが職務の基本となる。
- また、事業所内において障害者の特性に応じた職務とのマッチングを図ること

や、新たな職務の切り出しなどを担うことが期待される。

### **(3) モデルカリキュラム**

- 第2号ジョブコーチのモデルカリキュラムについては、上級者の策定する支援計画に基づき現場の第一線で支援を行う担当者としてのレベル、さらには、支援経験を積んだ後、自ら支援計画を策定し、担当者の行う支援の指導・助言、事業所内での障害者の雇用管理、事業所内での職務の切り出しなどを行うレベルを想定している。
- 具体的なモデルカリキュラムについて、【資料7】「第2号ジョブコーチのモデルカリキュラム」(次ページ参照)により示した。

## 【資料7】第2号ジョブコーチの研修モデルカリキュラム

### 1. 第2号ジョブコーチ養成研修

#### ①研修の概要

対象者	職場適応援助者としての知識、技能を習得したい人で、障害者の就労支援に携わっている人又はこれから携わる予定の者
研修時間	42時間以上
受講者数	20～50人程度
研修のねらい	職場適応援助者として、支援計画に基づき実際の支援を行うための必要な知識・スキルを習得する。

#### ②カリキュラム(【共通】:第1号・第2号ジョブコーチの共通の科目、【2号】:第2号ジョブコーチのみの科目)

科目	内容	形態	時間数	<参考> 共通基盤との対比(※)
職業リハビリテーションの理念【共通】	・職業リハビリテーションの基本理念	講義	0.5～1	①就労支援の基礎的知識・理念 B
就労支援のプロセス【共通】	・就労支援のプロセス	講義	1～2	①就労支援の基礎的知識・理念 E
第2号 職場適応援助者の役割【共通、1号】	・職場適応援助者の制度と役割 ・職場適応援助者の支援の流れ ・守秘義務と情報の共有化	講義	1～2	オリジナル
	・第2号職場適応援助者の役割 ・支援者の視点やアプローチの手法、支援のプロセス	講義	1～2	オリジナル
障害特性と職業的課題【共通】	・障害特性と職業的課題 ・障害の特性に応じた支援方法、就業支援事例	講義	3～5	①就労支援の基礎的知識・理念 C
就労支援に関する制度【共通】	・障害者雇用施策の概要	講義	1～3	②就労支援に関する制度 A
	・労働基準法、最低賃金等基本的な労働関係法規の概要			②就労支援に関する制度 B
職場における雇用管理【共通】	・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	講義	1～2	④企業の障害者雇用の実際 B
社会福祉の現状【2号】	・障害者自立支援法における就労の位置付け ・障害の概念、社会福祉の視点等 (可能であれば、就労移行支援事業等の見学を行う)	講義(見学)	1～3	オリジナル
アセスメントの視点と支援計画の策定【共通、2号】	・アセスメントの視点と方法	講義・演習	1～2	オリジナル
	・支援計画の意味、内容と活用方法等 ・支援計画策定のためのアセスメント、プランニングの方法	講義・演習	2～4	オリジナル
事業所内における調整【2号】	・事業所内における管理者、社員への理解の促進 ・ケース会議等を通じて関係者と合意形成を図る方法の理解	講義・演習	2～4	オリジナル
事業所での支援方法の基礎理解【共通】	・具体的な支援の流れと方法 ・職場環境アセスメント ・職域開拓と職務の再構成 ・ナチュラルサポートの形成	講義・演習	3～6	オリジナル
職務分析と作業指導【共通】	・職務分析、工程分析 ・わかりやすい伝え方、 ・ジグや道具の活用と作業改善の提案	講義・演習	3～5	オリジナル
支援記録の作成【共通】	・支援記録の作成方法と活用方法	講義(演習)	1～3	オリジナル
地域における関係機関の役割とネットワークの活用【共通】	・雇用、福祉、教育等地域の関係機関の役割	講義	1～2	③関係機関の役割・連携 A
	・関係機関の役割分担と連携のあり方 ・関係機関への情報提供の仕方			③関係機関の役割・連携 B
ケアマネジメントと職場定着のための生活・家族支援【共通】	・ケアマネジメントの理念	講義	1～3	①就労支援の基礎的知識・理念 D
	・職業生活を支える支援の考え方と方法 ・家族への支援の考え方と方法 ・職業生活支援における企業の役割と関係機関との連携			①就労支援の基礎的知識・理念 F
	・ジョブコーチ支援の一連のプロセスを含むモデル事例を通じ、支援の方法を学ぶ			⑤就労支援の実際 B
事業所における職場適応援助者の支援の実際【共通】	(必要に応じて、1時間程度の事前指導を行う。) ・事業所実習 ・事業所における雇用管理の理解 ・事業所のアセスメント演習 ・仕事の伝え方、職務分析等の実習	講義・実習	7～8	④企業の障害者雇用の実際 C  オリジナル

※「共通基盤との対比」において、資料3で示した項目に対応する内容を示した。「オリジナル」とは、第2号ジョブコーチの役割や専門性に応じて付加した内容である。

## 2. 第2ジョブコーチ・スキルアップ研修

### ①研修の概要

対象者	職場適応援助者として活動しており、ジョブコーチとしてのさらなるスキルアップを目指す者
研修時間	12時間程度
受講者数	20～30名程度
研修のねらい	経験の少ないジョブコーチへの支援ノウハウの伝達、指導(スーパーバイズ)、障害者の雇用管理全般のマネジメントを行うための必要な知識・スキルを習得する。

### ②カリキュラム(【共通】:第1号・第2号ジョブコーチ共通の科目、【2号】:第2号ジョブコーチのみの科目)

科目	内容	形態	時間数
様々な障害特性について【2号】	・障害特性別の具体的な工夫・留意点 ・一般のスタッフがともに働くための指導の仕方	講義・演習	2～4
職務の再設計と作業改善【共通】	・職務の切り出しと作業改善の理論と方法 ・参考事例	講義・演習	2～3
スーパーバイズ・コーチング【共通】	・支援の進捗状況の管理 ・経験の浅い職場適応援助者に対する指導方法	講義・演習	1～2
ケーススタディ	・ジョブコーチ支援事例の検討と自らの支援の振り返り ・課題の共有	事例検討	2～3
障害者の雇用促進と企業運営【2号】	・障害者の雇用促進や特例子会社の運営に関する事例から、他社の取組や工夫等を学ぶ	事例紹介・意見交換	2～3

## 第4 障害者の一般就労を支える人材の育成のために

### 1. 研修カリキュラム策定の考え方

- 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実施している高齢・障害者雇用支援機構、地方公共団体及び民間機関等、さらに、今後、障害者の一般就労を支える人材の育成のための研修を実施する機関は、第2で示した共通の基本的な知識・スキルを習得できるようカリキュラムを策定する必要がある。また、専門人材については、第1で示した研修体系に基づき第3で示したモデルカリキュラムに沿った研修計画を策定することが有効である。
- その際には、障害者の一般就労を支える人材は福祉施設での経験を積んだ者が多いことから、研修内容には障害者福祉のノウハウを活かし企業等への就労を目指す発想への転換を促すような視点、企業等で働くことへの理解を促進するような視点が重要である。
- 支援の現場で様々なニーズや課題に的確な対応ができるよう即戦力として役立つよう、研修内容には演習や実習、他の関係機関の役割を深く理解できるような内容を盛り込む必要がある。
- 研修効果を上げるためには対象者の状況や支援ニーズに応じて特徴的な内容を追加したり、不足している部分に重点化を図る等工夫するとともに、研修機関がそれぞれの研修目標に沿った内容を付加することも重要である。

### 2. 効果的な研修のための取組

#### (研修効果の検証)

- 研修を行う機関は、受講生が実際の支援にどの程度効果が得られたのか研修レポートを求めることや研修内容に対する満足度を把握する等、研修の効果について検証し、これらを研修内容の改善に生かしていくことが必要である。

#### (研修機関への協力)

- また、研修を行う機関は、研修講師の育成、教材の開発等の研修技術の向上に取り組む事が必要であり、地方公共団体や民間機関による研修の取組を効果的に推進していくために、労働関係機関や高齢・障害者雇用支援機構を始め一般就労に向けた支援のノウハウを持つ機関は、研修内容へのアドバイスや情報提供、講師派遣等を通じて連携・協力することが必要である。

#### (研修開催への配慮)

- 研修の開催に当たっては、現場で支援をしている者が受講する機会が多いことから、短時間で効率的に習得できるよう研修全体の所要時間や時間配分、開催場所等にも配慮が必要である。

### **(研修修了後のフォローアップ)**

- 障害者の一般就労を支える人材は、研修を修了すれば育成されるというのではなく、研修で得られた知識・スキルを基礎に、他の支援者との関わりの中で支援の経験を積み重ねることを通じて育つものと考えられ、研修修了後も、個別ケースに対する助言・援助、ケーススタディ、経験交流会等といったフォローアップも重要である。
- また、支援機関においては、受講した研修が実際の支援に生かせるよう取組を続けることが必要であり、例えば、研修を踏まえた支援の振り返り等の勉強会を定期的に開催することや、外部の専門家から支援技術に関する助言を受けることなどが考えられる。

### **(企業との連携)**

- 研修において障害者の一般就労を理解するためには、企業側の意見や雇用の現場に接することが必要であることから、研修機関は、障害者雇用に積極的な企業や事業主団体等からの講師派遣、雇用現場の見学等の協力が得られるよう連携を図っておくことが必要である。

## **3. 人材の育成に向けた今後の課題**

### **(専門人材以外の人材の育成)**

- 障害者の一般就労を支える人材を広く育成するためには、本報告書においてモデルカリキュラムを示した専門人材だけでなく、他の人材についても必要な知識・スキル、役割等を明確にし、研修のあり方について検討を重ねていく必要がある。

### **(人材育成による共通基盤の形成)**

- 短期間で効率的に必要な知識・スキルを習得し、実践力を身につけるには、研修の目的、対象者を絞った研修も効果的であるが、障害者の一般就労を支える人材に必要とされる共通の基本的な知識・スキルを習得するための研修は、分野・職種を問わず様々な人材が参加できるよう検討することも必要である。異なる分野や機関の担当者が同じ研修に参加する機会を通じて、お互いの立場や役割を理解し、地域の連帯感、共通認識を形成し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と考えられる。また、障害者の一般就労を支える地域のネットワークには様々な人材が関わっており、その裾野は広いことから、こうした幅広い人材も参加しやすいよう検討する必要がある。
- 一般就労を支える幅広い人材が共通の知識・スキルを習得することで、地域の就労支援のネットワークを支える共通基盤の形成に資することができるものであり、共通基盤の形成には、今回モデルカリキュラムを提示した専門人材だけではなく、様々な分野の多様な人材が積極的に参画することが必要である。

### **(就労支援のキャリア形成を踏まえた育成)**

- 各支援機関においては、障害者の一般就労を支える人材として専門的な知識・スキルを持った人材を育成していくために、積極的に外部研修に参加させる必要があり、各機関に就労支援のノウハウを習得した者の配置を促進するようなしくみが必要である。また、効果的に育成するためには研修以外にも例えば生活支援、施設内外での作業指導、関係機関との調整を中心とする業務、ジョブコーチ等の様々な業務を経験させる等キャリア形成に配慮することが必要である。また、就労支援の専門家として育成するためのキャリアパスについて、現状と課題を踏まえながら検討をしていく必要がある。

### **(大学教育における取組)**

- 国家資格である社会福祉士の養成課程のカリキュラムにおいて障害者も含めた社会的弱者に対する就労支援サービスに関する内容が盛り込まれたところであるが、積極的に障害者雇用に取り組む企業等も増加しており、高等教育期間中から障害者の一般就労に関する専門知識・スキルを体系的に習得し支援機関や企業等において障害者を支える人材として活躍できるよう、福祉関係の課程をもつ大学等においては、就労支援・職業リハビリテーションに関する講座、講義内容を盛り込むこと等について検討すべきとの意見もあった。

### **(処遇等のあり方)**

- 障害者の一般就労を支える人材を育成し安定的に確保していくためには、労働環境の整備を図っていくことが重要である。障害者自立支援法に基づく障害福祉サービスの費用の額（報酬）の改訂の方向を踏まえて、障害者の福祉施設で働く人材の処遇について改善を図っていくことが重要である。また、障害者就業・生活支援センターについては業務量が増えてくる中で質の高いサービスを提供できるよう国からの事業の委託のあり方について引き続き検討するとともに、ジョブコーチのさらなる拡充を図るためには職場適応援助者助成金の見直しについても検討していくべきである。
- また、専門性の高い高度なスキルを持った人材の育成のためには、処遇等の改善と併せて、将来的に専門職としての資格の認証等のしくみも必要であるとの意見もあり、さらに資格の認証等に向けては、そのスキルや能力を評価するしくみを検討することが必要になると考えられる。

## 【おわりに】

- 本報告書において、障害者の希望や適性に応じた一般就労を実現し、働く障害者を支えていくための支援を担う人材に共通する知識やスキルを就労支援の共通基盤として位置付け、それらを整理するとともに、早急に育成する必要がある人材に対するモデルカリキュラムを示したところである。
- 支援に必要な知識・スキルは研修を受けただけではすぐに実践に活かせるとは限らないが、自らの役割を果たすために必要な知識・スキルを早い段階で習得し、関係機関との連携による障害者や事業所等に対する支援、経験者からの指導・助言、さらには支援ケースの振り返り等を重ねていくことで知識を深め、自らの支援スキルを磨いていくことが重要であり、そのための環境の整備を今後とも続けていく必要がある。
- また、支援者は必要な知識・スキルを身につけるだけでなく、障害者が働く職場に入って支援を行う場合、専門職として職場の他の人材からモデルとして映ること、もしくは支援者としてのモデルとして認識されるという自覚を持ち、自らの支援に責任感を持つことが大切である。
- 本研究会としては、様々な検討を重ね、この報告を取りまとめたものであり、今回提示した就労支援の共通基盤やモデルカリキュラムが、一般就労を支える人材を育成するための研修を予定している機関において活用され、さらに創意工夫のもと効果的な人材育成の取組が進められることを願うものである。

〔別添2〕

## 障害者の一般就労を支える人材に関する実態調査 結果報告

～ 目 次 ～

第1章 調査の概要	1
1. 調査の目的	
2. 調査の対象	
3. 調査の内容	
4. 調査期間	
5. 調査票の回収状況	
第2章 就労移行支援事業	2
1. 就労移行支援事業所 調査結果	
2. 就労支援員 調査結果	
第3章 障害者就業・生活支援センター	17
1. 障害者就業・生活支援センター 調査結果	
2. 就業支援担当者 調査結果	
第4章 第1号ジョブコーチ	31
1. 第1号職場適応援助者助成金認定法人 調査結果	
2. 第1号ジョブコーチ 調査結果	
第5章 第2号ジョブコーチ	46
1. 第2号職場適応援助者助成金認定法人 調査結果	
2. 第2号ジョブコーチ 調査結果	

## 第1章 調査の概要

### 1. 調査の目的

障害者の一般就労を支える専門人材（就労支援員、就業支援担当者、ジョブコーチ）の業務や就労支援に必要な知識・スキルの現状と課題を把握し、今後の人材育成のあり方についての検討に資することを目的として実施した。

### 2. 調査の対象

調査の対象は下表のとおりである。平成20年6月末時点で、連絡先が確認できた事業所を対象とした。

調査対象	対象数
<1>就労移行支援事業者	1199カ所
就労支援員	1事業所1人以上（1199人以上）
<2>障害者就業・生活支援センター	204カ所
就業支援担当者	450人
<3>第1号職場適応援助者助成金認定法人	327カ所
第1号ジョブコーチ	588人
<4>第2号職場適応援助者助成金認定法人	24カ所
第2号ジョブコーチ	40人

### 3. 調査の方法

対象事業所に事業所用及び個人用調査票を送付し、事業所から対象個人に転送してもらい、それぞれ回答の上、厚生労働省障害者雇用対策課地域就労支援室あて返信をもらった。

<1>・<2>については当室から、<3>・<4>については高齢・障害者雇用支援機構地域障害者職業センターからメール又は郵送により調査票・回答票を送付した。

### 4. 調査の内容

<事業所>

- 所属法人の属性（法人の形態、従業員数、実施している事業等）
- 事業所の属性（実施している事業、事業の開始時期、従業員数、利用者数等）
- 事業所の人材育成の現状と今後

<個人>

- 個人の属性（性別、最終学歴、就業形態、就労経験、資格）
- 職務と能力（業務量、活用の機会、習得状況、習得方法）
- その他（研修受講状況・受講希望、困っていること、相談先、満足度、将来展望）

### 5. 調査期間

<1>について、平成20年7月23日（水）～8月12日（火）

<2>～<4>について、平成20年7月1日（火）～8月1日（金）

### 6. 調査票の回収状況

それぞれの対象別の有効回答数は下表のとおりである。

調査対象	有効回答数	回収率
<1>就労移行支援事業者	567	47.3%
就労支援員	708	—
<2>障害者就業・生活支援センター	117	57.4%
就業支援担当者	247	54.9%
<3>第1号職場適応援助者助成金認定法人	209	63.9%
第1号ジョブコーチ	357	60.7%
<4>第2号職場適応援助者助成金認定法人	18	75.0%
第2号ジョブコーチ	27	67.5%

## 第4章 第1号ジョブコーチ

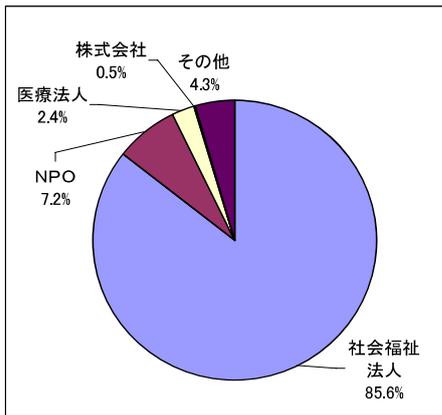
### 1. 第1号職場適応援助者助成金認定法人 調査結果

#### (1) 法人の属性

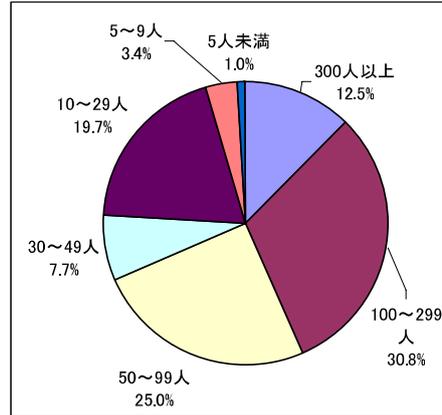
##### <1>法人の形態と従業員数

事業所の属する法人の形態及び法人全体の従業員数について質問したところ、社会福祉法人が大部分を占め、100人以上の規模の法人は約4割であった。

【図表 4-1 法人の形態】(n=209)



【図表 4-2 法人の規模】(n=208)

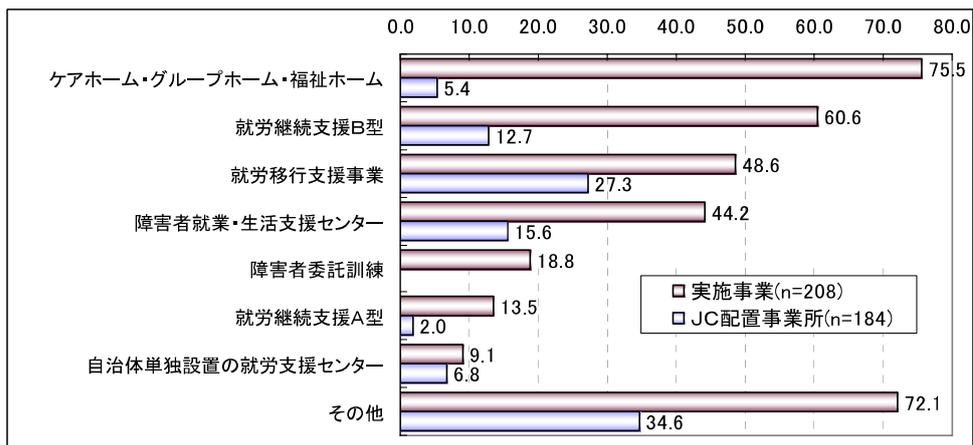


##### <2>法人が実施している事業とジョブコーチ配置事業

法人が実施している事業について質問したところ、ケアホーム等を実施している法人が4分の3と最も多く、続いて就労継続支援B型、就労移行支援事業を実施していた。なお、その他と回答をした中では、自由記述として、生活介護、自立訓練、地域活動センター等が多かった。

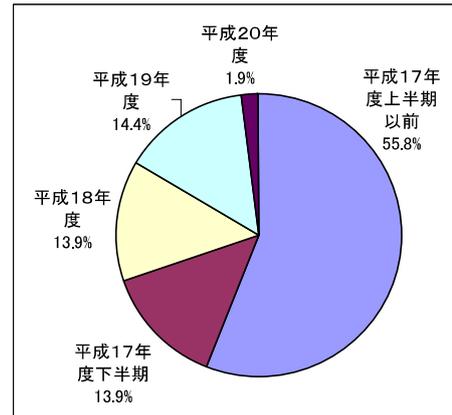
また、ジョブコーチを配置している事業所としては、就労移行支援事業が約3割と最も多くなっていた。

【図表 4-3 法人が実施している事業とジョブコーチ配置事業所(複数回答)】



### ＜3＞ジョブコーチ助成金認定法人になった時期

法人が第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)助成金の認定法人になった時期について質問したところ、半数以上が平成17年度上半期以前に認定法人となっていた。

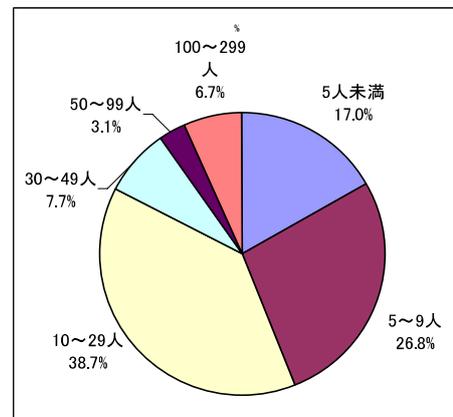


【図表 4-4 ジョブコーチ助成金認定法人になった時期】  
(n=208)

## (2) 法人内で最も就労支援を行っている事業所の属性

### ＜1＞事業所の従業員数

法人内で最も就労支援を行っている事業所について、当事業所の平成20年7月1日現在の従業員数について質問したところ、平均23.2人であり、そのうち就労支援に携わっている人は就業支援担当者も含め、5.6人、ジョブコーチ養成研修修了者は2.0人であった。

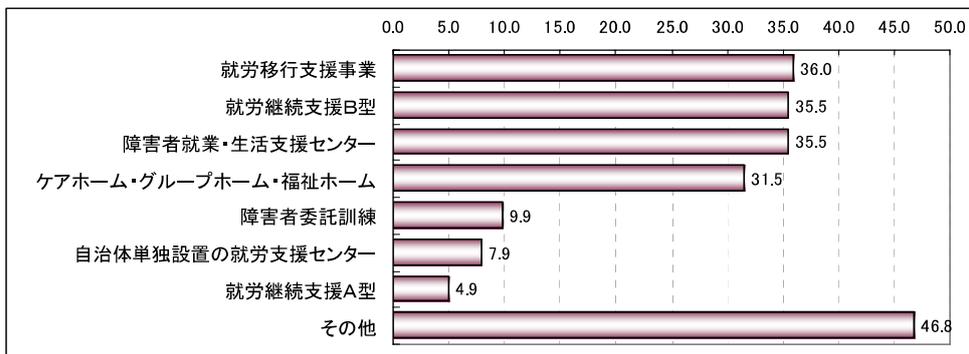


【図表 4-5 事業所の従業員数】  
(n=194)

### ＜2＞事業所が実施している事業

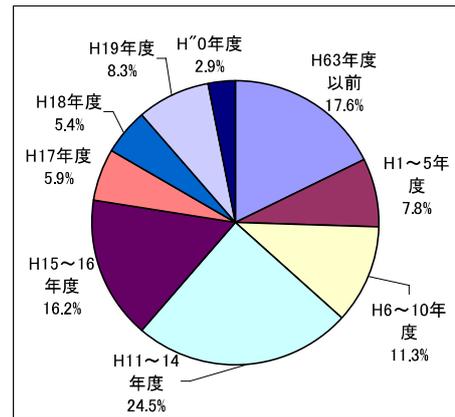
法人内で最も就労支援を行っている事業所について、当事業所が行っている事業について質問したところ、就労移行支援事業、就労継続支援B型、障害者就業・生活支援センター、ケアホーム等が約3分の1程度であった。

【図表 4-6 最も就労支援を行っている事業所が実施している事業(複数回答)】(n=203)



### ＜3＞一般就労に向けた支援を開始した時期

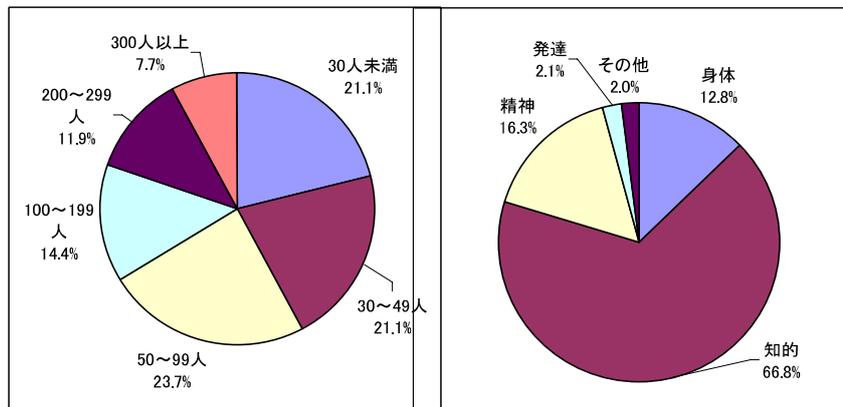
一般就労に向けた支援を開始した時期について質問したところ、平成14年度以前に開始した事業所が6割以上であった。



【図表 4-7 一般就労に向けた支援を開始した時期】  
(n=204)

### ＜4＞利用者の状況

平成20年7月1日現在の利用者数について質問したところ、平均106.4人であり、うち知的障害者が約3分の2であった。

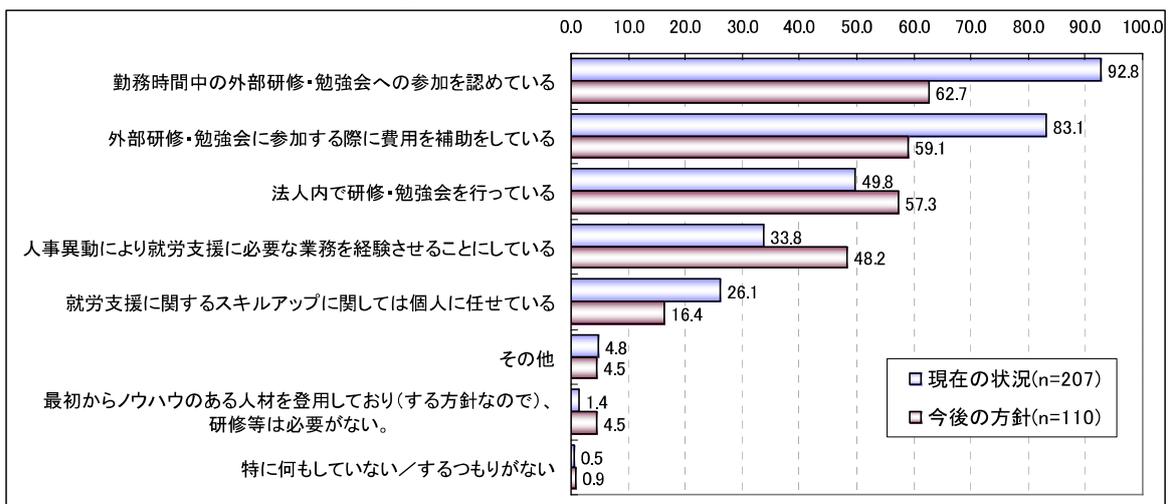


【図表 4-8 利用者の状況】  
(n=194)

### (3) 就労支援に関わる人材育成の方針

障害者の就労支援に関わる人材の育成を<1>現在どのように行っているか、また<2>今後の方針を質問したところ、現在は、外部研修の受講促進が中心であるが、今後の方針としては、法人内で研修を行ったり、人事異動により就労支援に必要な業務を経験させる方針であるとの回答も多かった。

【図表 4-9 人材育成の方針(複数回答)】



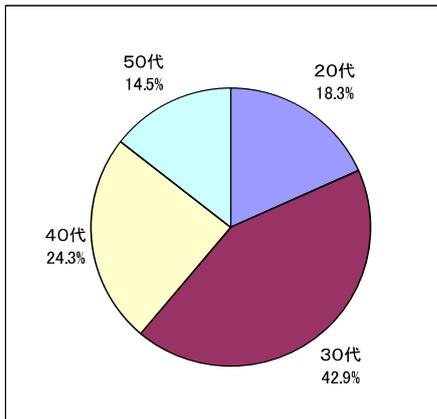
## 2. 第1号ジョブコーチ

### (1) 属性

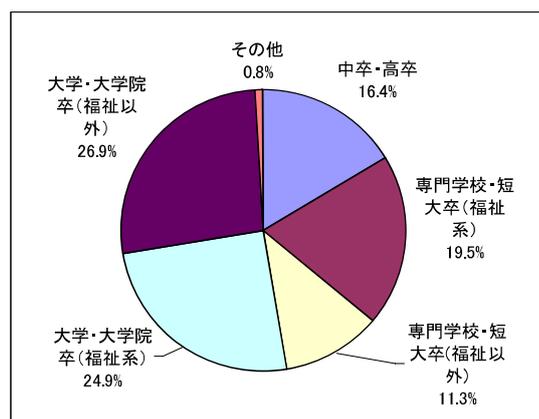
#### <1>基本属性

本人の性別・年代・最終学歴について質問したところ、男性が200人(56.7%)、女性が153人(43.3%)で男性が6割弱おり、年代としては、30代が多かった。最終学歴は、大学・大学院卒が多かったが、就労支援員や就業支援担当者と比較すると、福祉系の専門学校・短大卒の者がやや多かった。

【図表 4-10 年代】 (n=338)

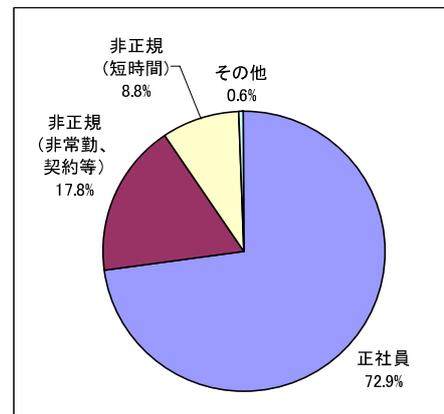


図表 4-11 最終学歴】 (n=353)



#### <2>就業形態

本人の就業形態について質問したところ、正社員が7割程度であった。

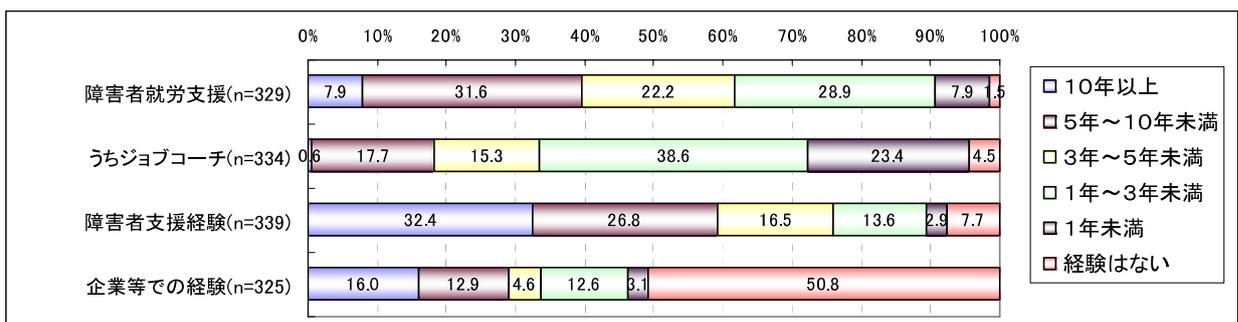


【図表 4-12 就業形態】 (n=353)

#### <3>就労経験

これまでの就労経験について質問したところ、障害者支援については5年以上の経験を持つものが6割程度織り、また障害者の就労支援経験5年以上の者が4割程度いた。

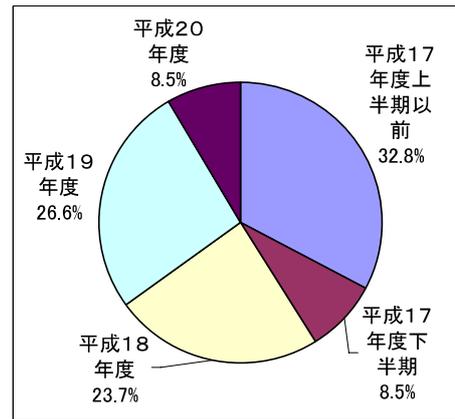
【図表 4-13 就労経験】



#### <4>ジョブコーチ養成研修時期と研修機関

職場適応援助者養成研修の受講の時期と研修機関について質問したところ、ほとんどの者(300人(93.0%))が高齢・障害者雇用支援機構で研修を受講していた。受講の時期については、平成17年度までに受講した者が約4割いた。

(参考：大臣指定による民間の研修は、平成18年度から開始)



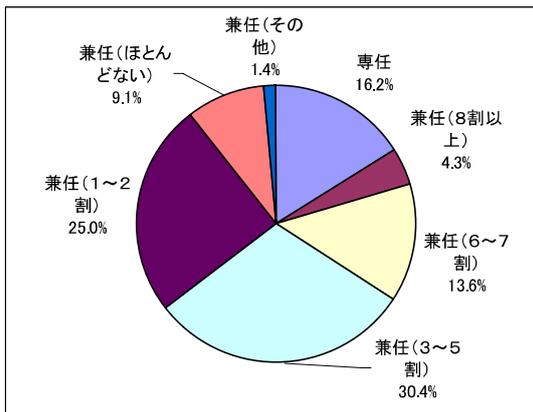
【図表 4-14 ジョブコーチ養成研修の受講時期】  
(n=354)

#### <5>ジョブコーチ活動状況

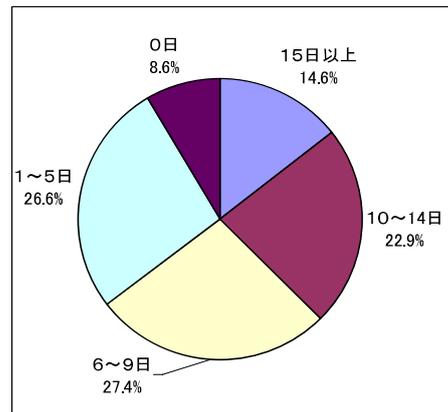
ジョブコーチと他の業務との兼任状況について質問したところ、専任は16.2%であり、兼任している者のうち、3～5割程度ジョブコーチ業務をしていると回答した者が最も多かった。

また、ジョブコーチとしての1ヶ月の稼働日数(最近3ヶ月の平均)について質問したところ、下の図表のとおりばらつきが見られたが。

【図表 4-15 ジョブコーチの兼任状況】(n=352)

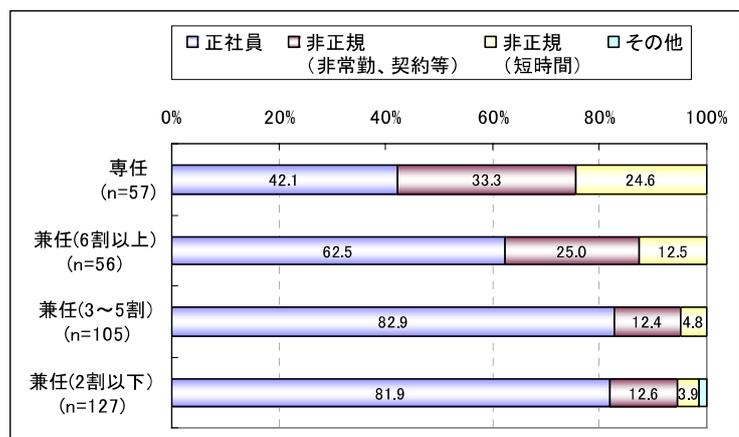


【図表 4-16 ジョブコーチとしての月稼働日数】(n=350)



なお、ジョブコーチの兼任状況別に就業形態の関係を見たところ、専任や兼任のうちジョブコーチ業務が多い者ほど、正社員の率が低くなっていた。

【図表 4-17 ジョブコーチの兼任状況と就業形態】

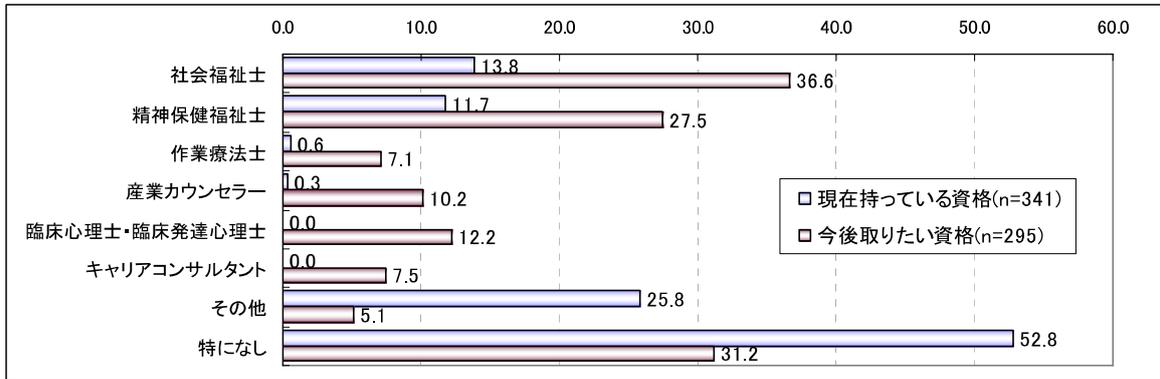


### <6>資格

障害者の就労支援を行うにあたり、現在保有している資格と、今後取りたい資格について質問したところ、特に資格がない者が最も多かった。その他の自由記述としては、社会福祉主事、介護福祉士、保育士等が多く見られた。

今後取りたい資格としては、社会福祉士や精神保健福祉士取得の希望が2～3割程度であった。

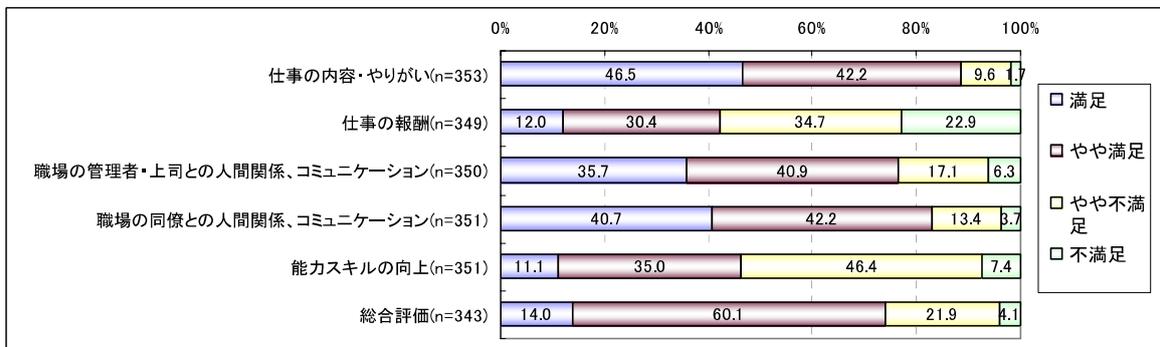
【図表 4-18 資格（複数回答）】



### <6>仕事の満足度

仕事の満足度について質問をしたところ、総合的な評価として4分の3の者がやや満足か満足しており、仕事の内容やコミュニケーション面で満足している割合が8割程度と高い一方で、報酬と能力スキルの向上については、5割以下と低かった。

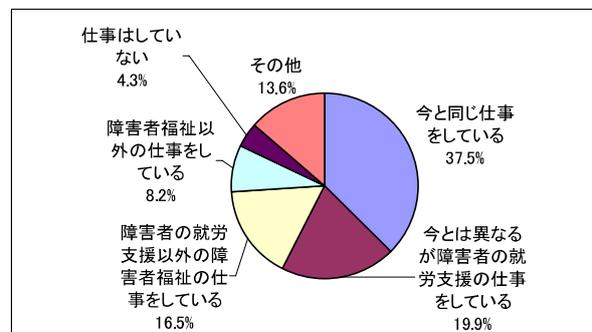
【図表 4-19 仕事の満足度】



### <7>将来展望

5年後の将来展望について質問をしたところ、4割近い者が現在と同じ仕事をしていると回答しており、また就労支援を含め障害者支援の分野で仕事をしていると回答した者は全体の約7割であった。

【図表 4-20 将来展望】  
(n=352)

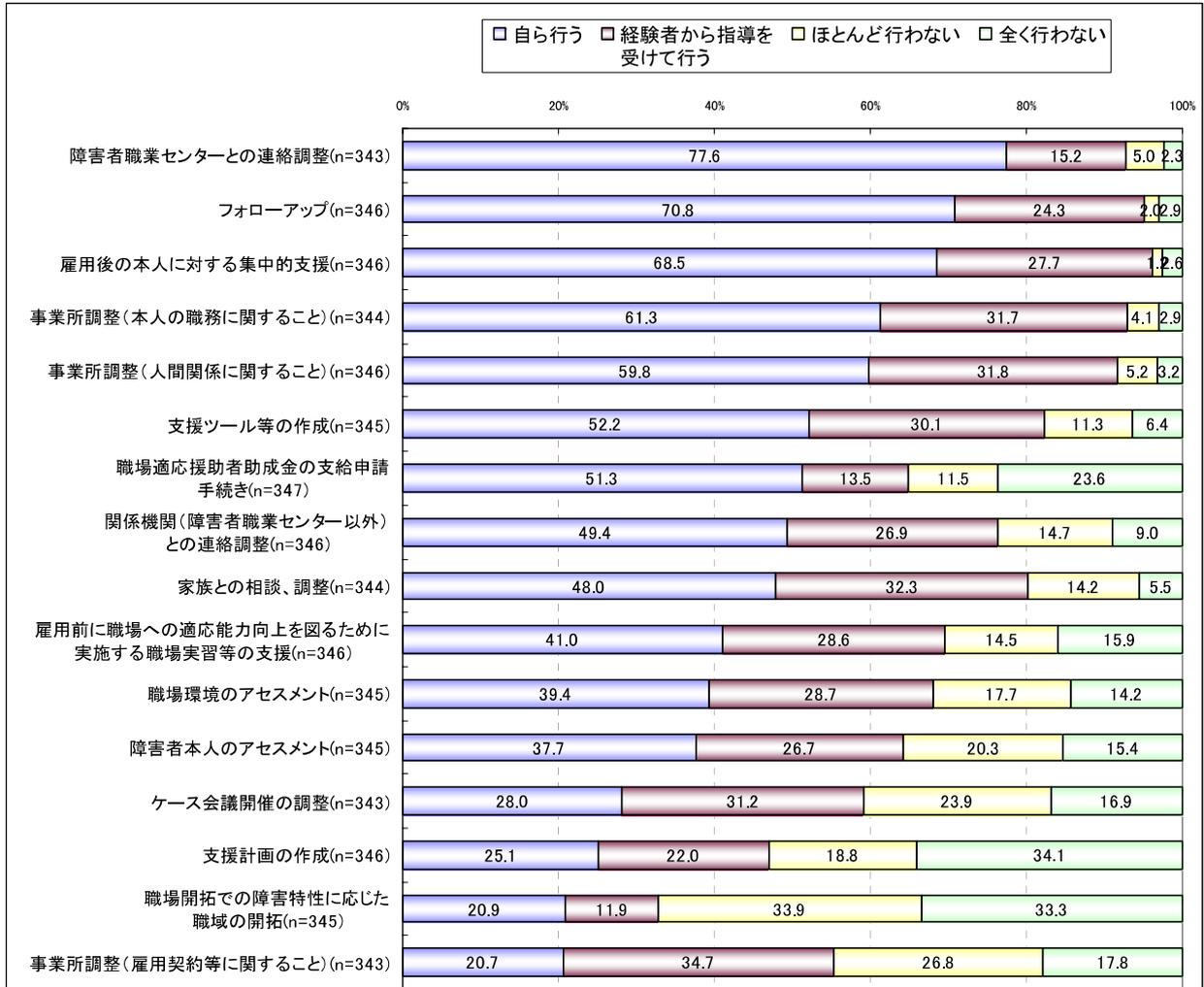


## (2) 職務と能力・スキル

### 〈1〉ジョブコーチ業務の業務量

第1号ジョブコーチとして活動する場合の業務量について質問をしたところ、結果は下表のとおりとなった。職場での集中的支援やフォローアップ、事業所調整等ジョブコーチの典型的な業務の業務量が多い一方で、職域開拓や支援計画の作成については業務量がほとんどないという回答が多かった。

【図表 4-21 ジョブコーチ業務の業務量】

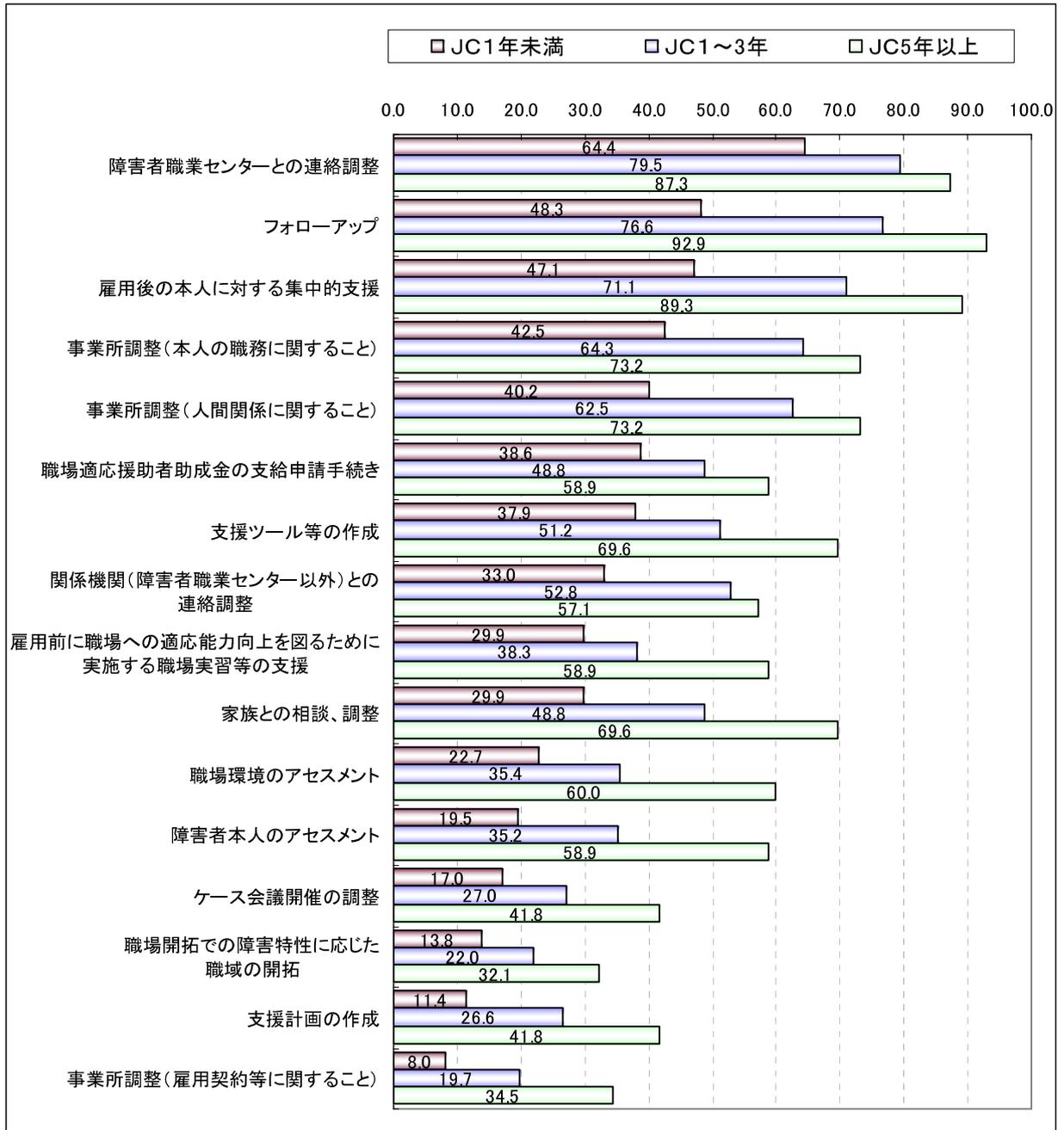


<ジョブコーチ経験別のジョブコーチ業務の業務量>

第1号ジョブコーチから、ジョブコーチの経験により「1年未満(n=93)」、「1～3年(n=129)」、「5年以上(n=61)」の3グループを抽出し、分析を行った。

第1号ジョブコーチの業務の業務量について「自ら行う」と回答した者の割合を集計をした結果は下表のとおりである。全般的に経験が長くなるほど自ら行う割合は高まるが、特に職場環境や本人のアセスメント等について差が大きくなっていた。

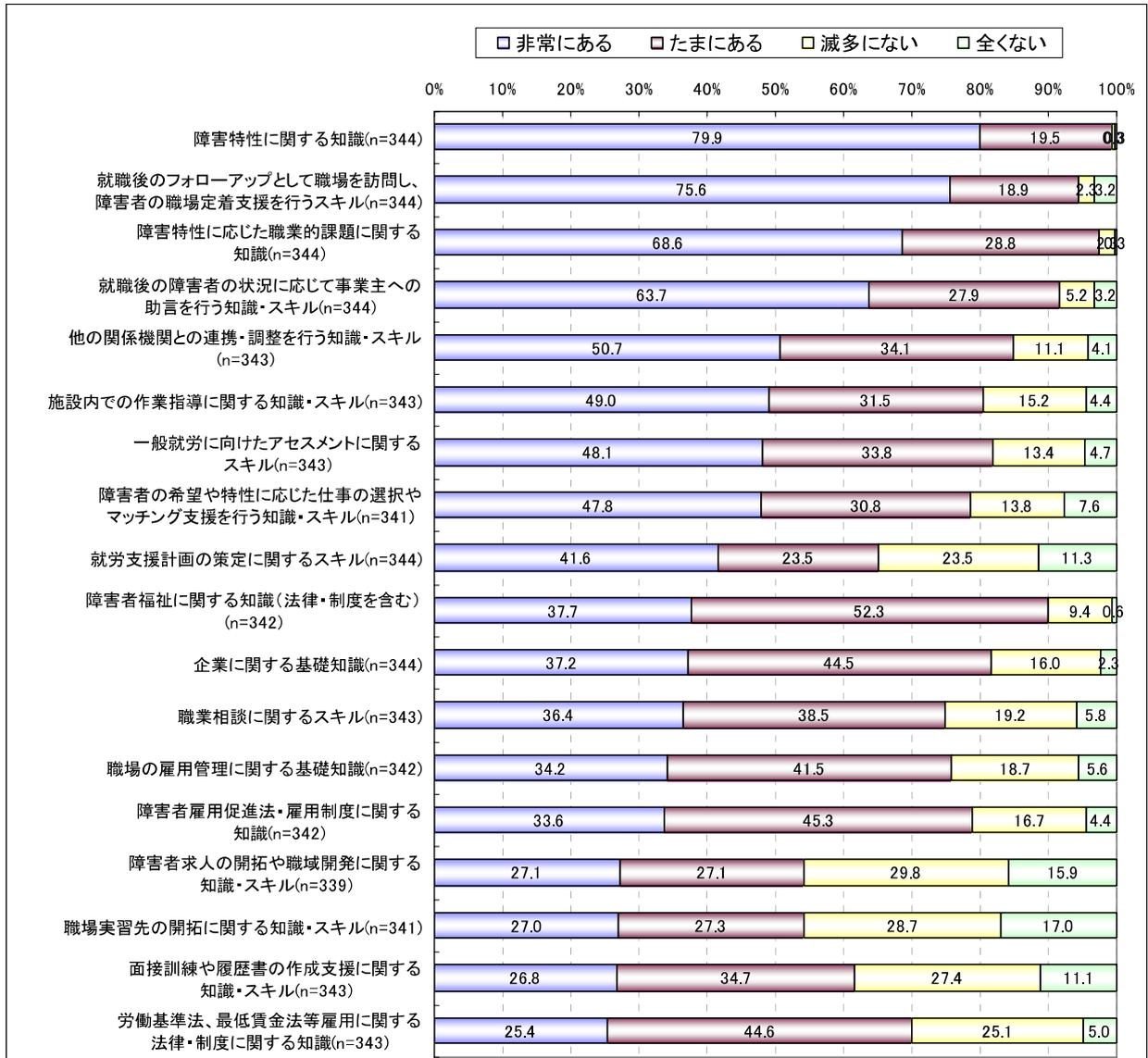
【図表 4-22 ジョブコーチ経験別のジョブコーチ業務の業務量】



## 〈2〉就労支援知識・スキルの活用の機会

第1号ジョブコーチとして活動する上で、就労支援に関する知識・スキルをどのくらい活用する機会があるか質問したところ、結果は下表のとおりとなった。

【図表 4-23 就労支援知識・スキルの活用の機会】

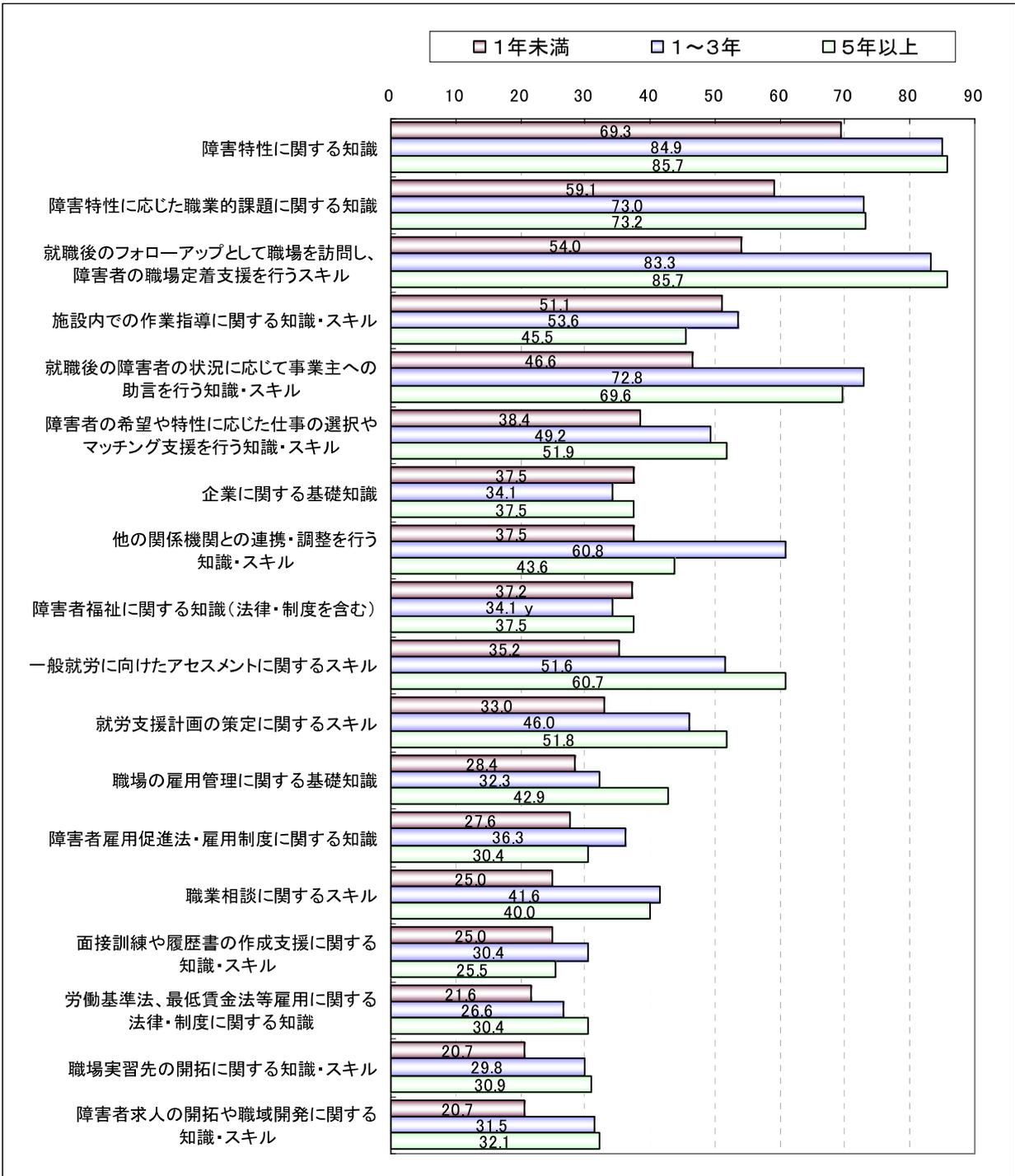


<ジョブコーチ経験別の就労支援知識・スキルの活用の機会>

第1号ジョブコーチから、ジョブコーチの経験により「1年未満(n=93)」、「1～3年(n=129)」、「5年以上(n=61)」の3グループを抽出し、分析を行った。

就労支援知識・スキルの活用の機会について「非常にある」と回答した者の割合を集計した結果は下表のとおりとなった。経験が長くなるほど、アセスメントスキルや支援計画の作成スキル、職場の雇用管理に関する知識を活用する機会が多くなっていった。

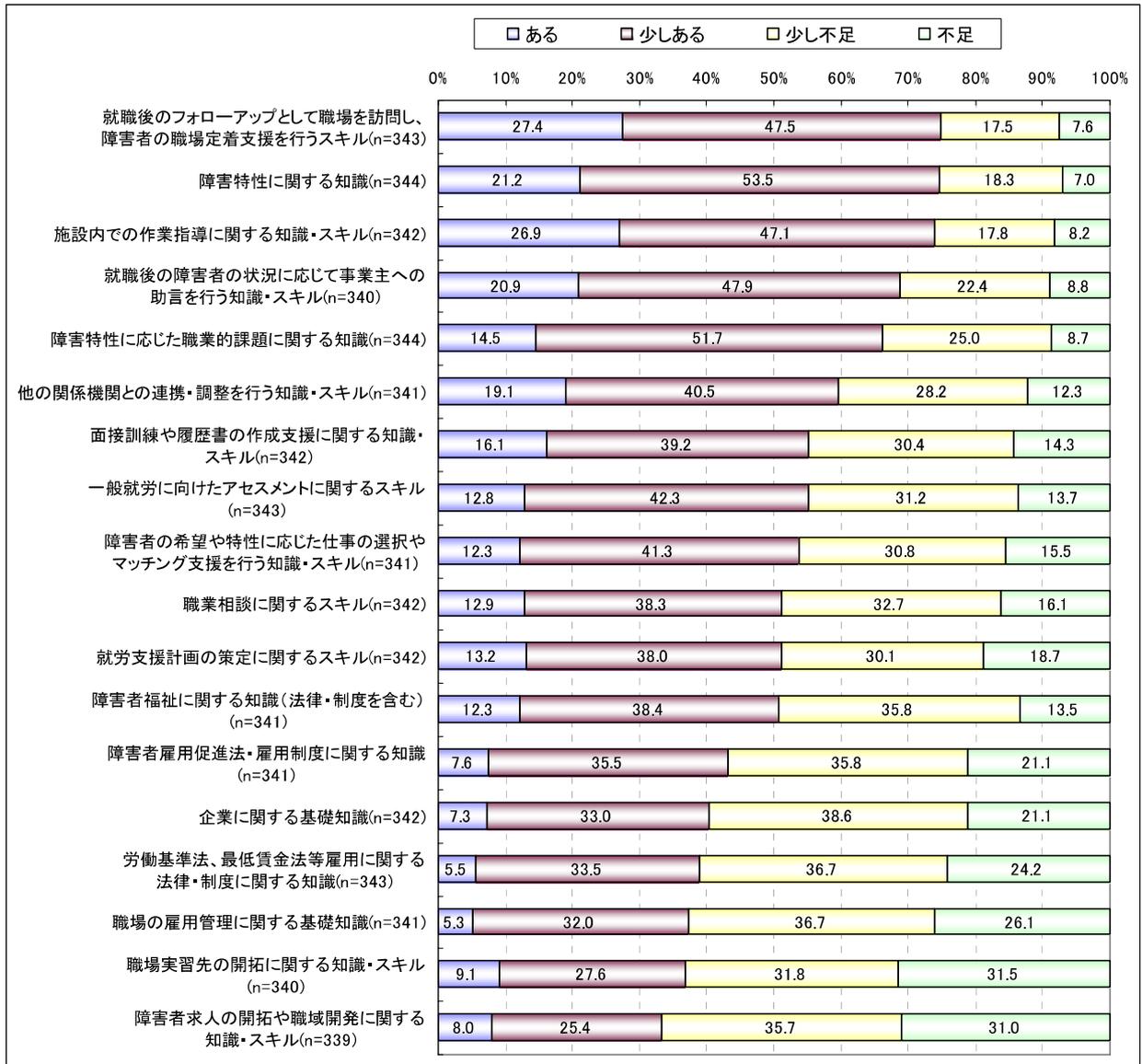
【図表 4-24 ジョブコーチ経験別の就労支援知識・スキルの活用の機会】



### ＜3＞就労支援知識・スキルの習得状況

第1号ジョブコーチとして活動する上で、就労支援に関する知識・スキルは自分にどのくらい備わっているかについて質問したところ、結果は下表のとおりとなった。フォローアップや作業指導、障害特性に関する知識・スキルは備わっていると回答している一方で、企業に関する知識・スキルについては不足しているという回答が多かった。

【図表 4-25 就労支援知識・スキルの習得状況】

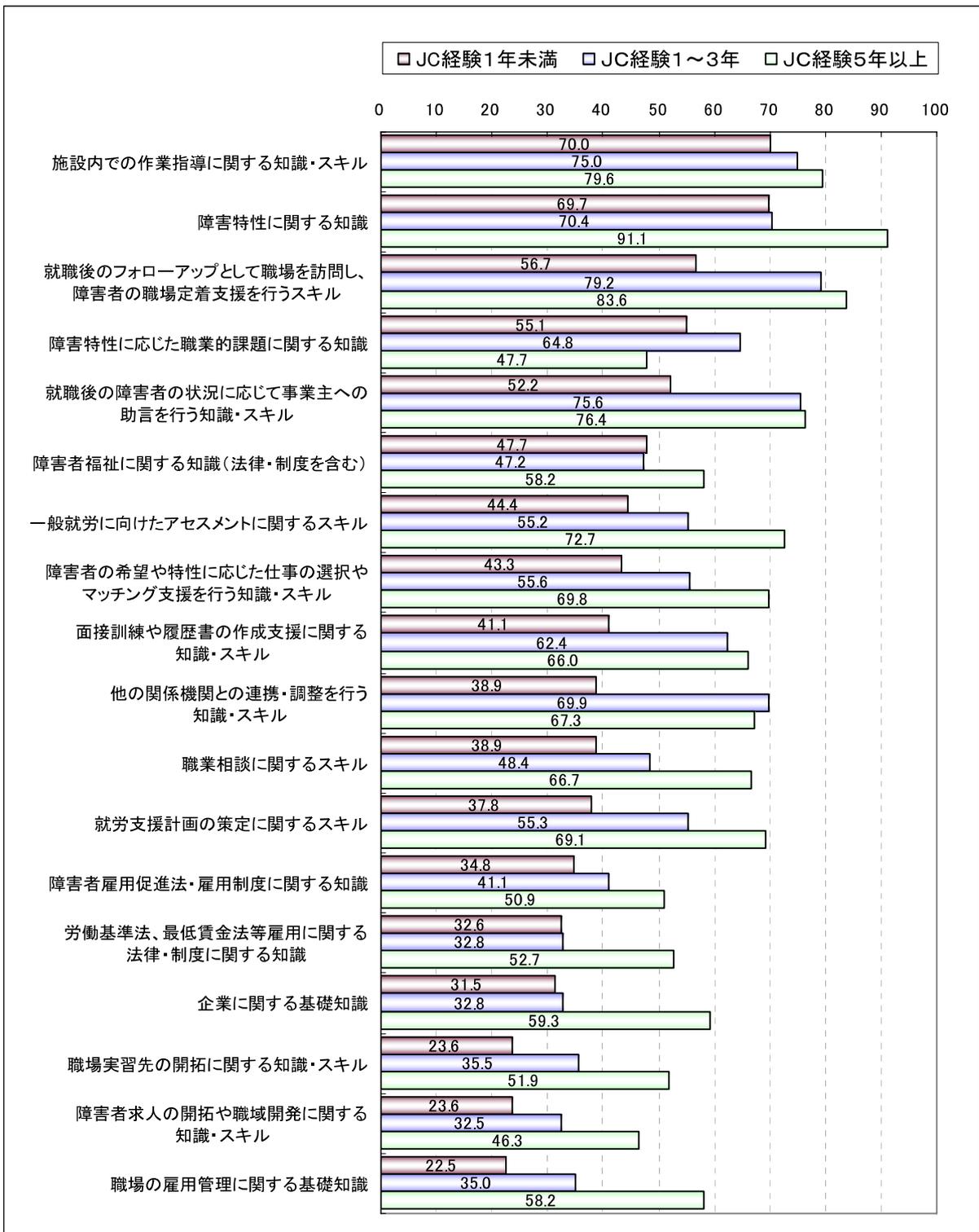


<ジョブコーチ経験別の就労支援知識・スキルの習得状況>

第1号ジョブコーチから、ジョブコーチの経験により「1年未満(n=93)」、「1～3年(n=129)」、「5年以上(n=61)」の3グループを抽出し、分析を行った。

就労支援の知識・スキルが自分に備わっているかについて「ある」又は「少しある」と回答した者の割合を集計をした結果は下表のとおりとなった。経験が浅い者は企業に関する知識・スキルが不足していると回答しており、経験が高まるにつれ高まるが、依然不足だと回答した者も半数程度いた。

【図表 4-26 ジョブコーチ経験別の就労支援知識・スキルの習得状況】



#### <4>就労支援知識・スキルの習得方法

第1号ジョブコーチとして活動する上で、就労支援に関する知識・スキルをどのように身につけたか最も効果的な手段について質問したところ、全般的に「仕事を通じて」と回答した者の割合が多かったが、障害者福祉、障害者雇用制度や障害特性等の制度・法律面や障害特性に関することについては、「研修や講習会に参加」して習得したと回答した者が他の項目に比べて多かった。

【図表 4-27 就労支援知識・スキルの習得方法】



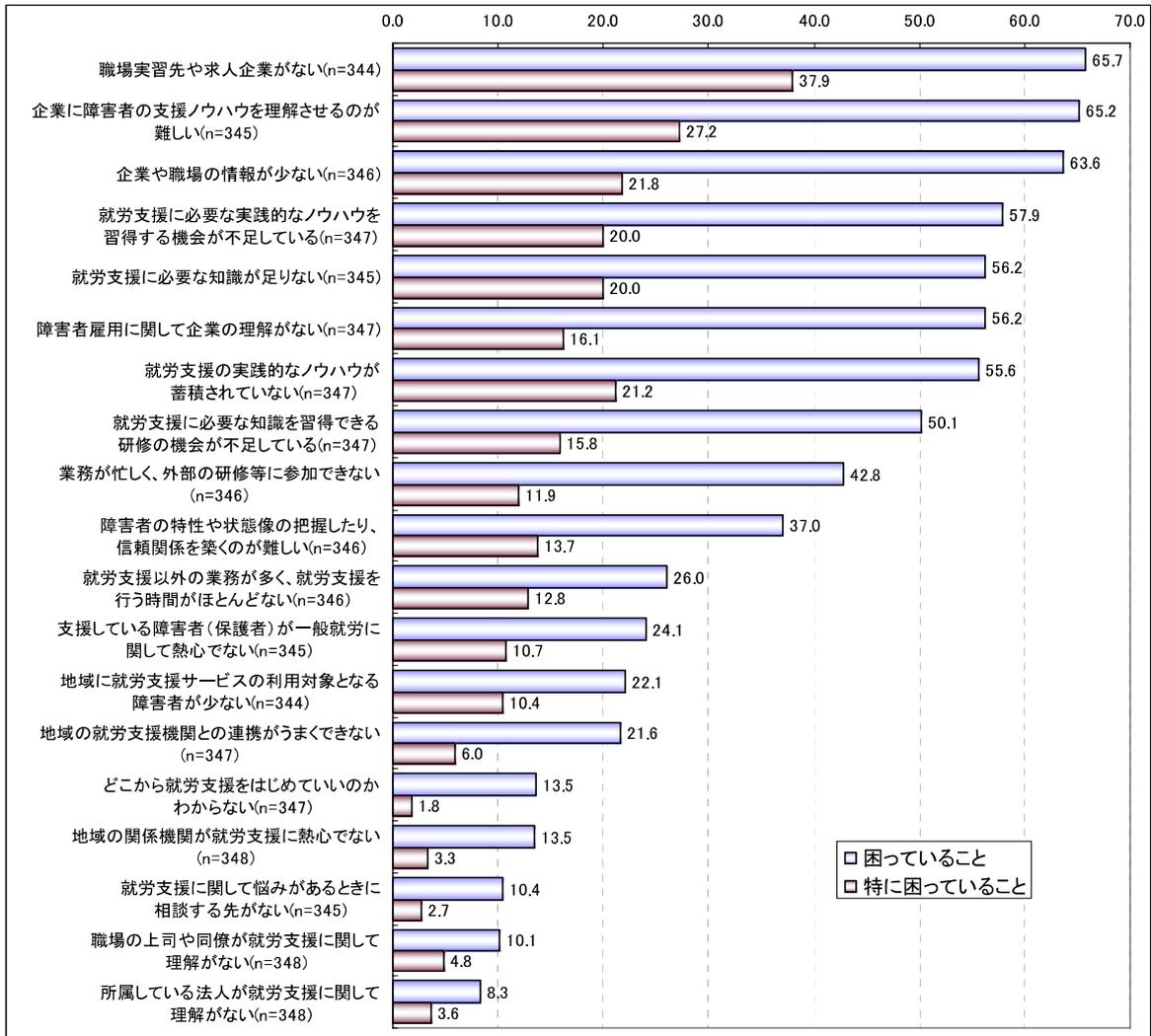
### <5>就労支援業務を行う上で困っていること

一般就労に向けた支援にあたり、困っていることについて質問したところ、企業に関する項目で困っていると回答した者の割合が高かった。

また、特に困っていることについて上位3つまで選択してもらったところ、順に、「職場実習先や求人企業がない」、「企業に障害者の支援ノウハウを理解させるのが難しい」、「就労支援の実践的なノウハウが蓄積されていない」を選んだ者が多かった。

【図表 4-28 困っていること】

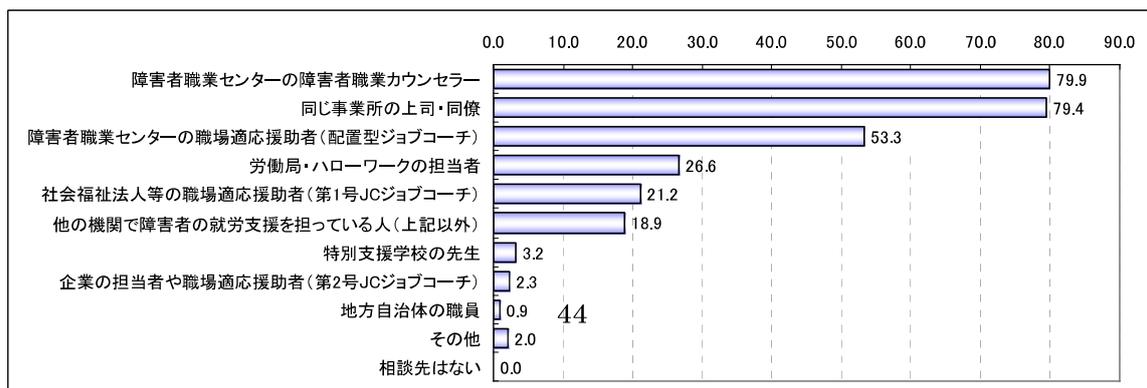
※困っていることは、はい/いいえの二択（nは項目右）、特に困っていることは、3つまで複数回答（n=335）



### <6>困った時の相談先

一般就労に向けた支援にあたり、困ったときの相談先について質問をしたところ、障害者職業センターのカウンセラーと同じ事業所の上司・同僚が最も高く、他と比較して障害者職業センターとの関係が強かった。

【図表 4-29 相談先（複数回答）】（n=349）

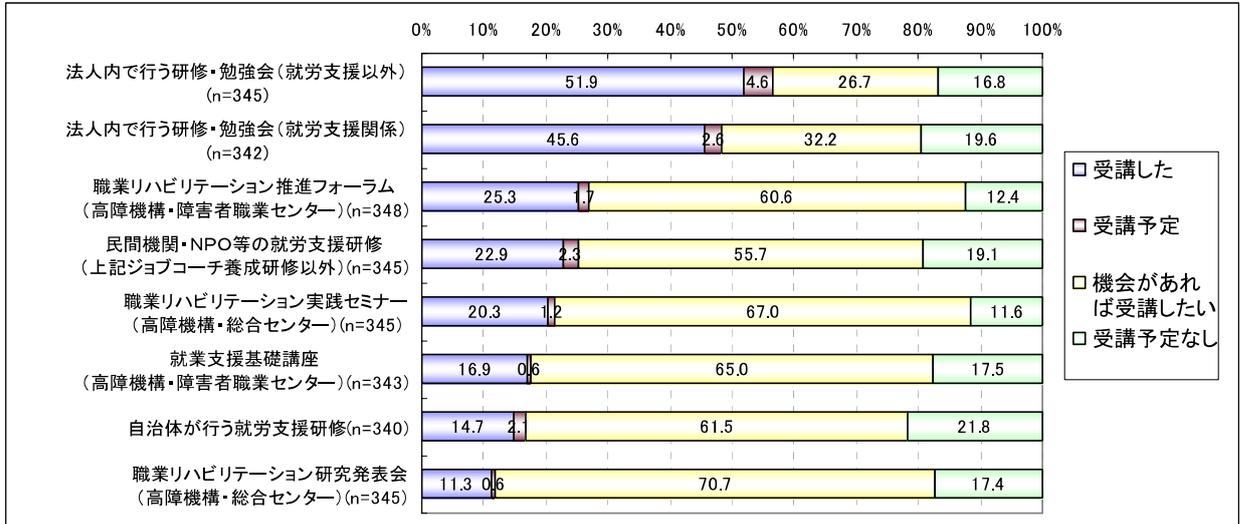


### (3) 研修

#### <1>就労支援に係る研修の受講状況

就労支援に係る研修の受講状況について質問したところ、法人内の研修以外に、地域障害者職業センターで行っている職業リハビリテーション推進フォーラムへの参加の受講経験が高かった。

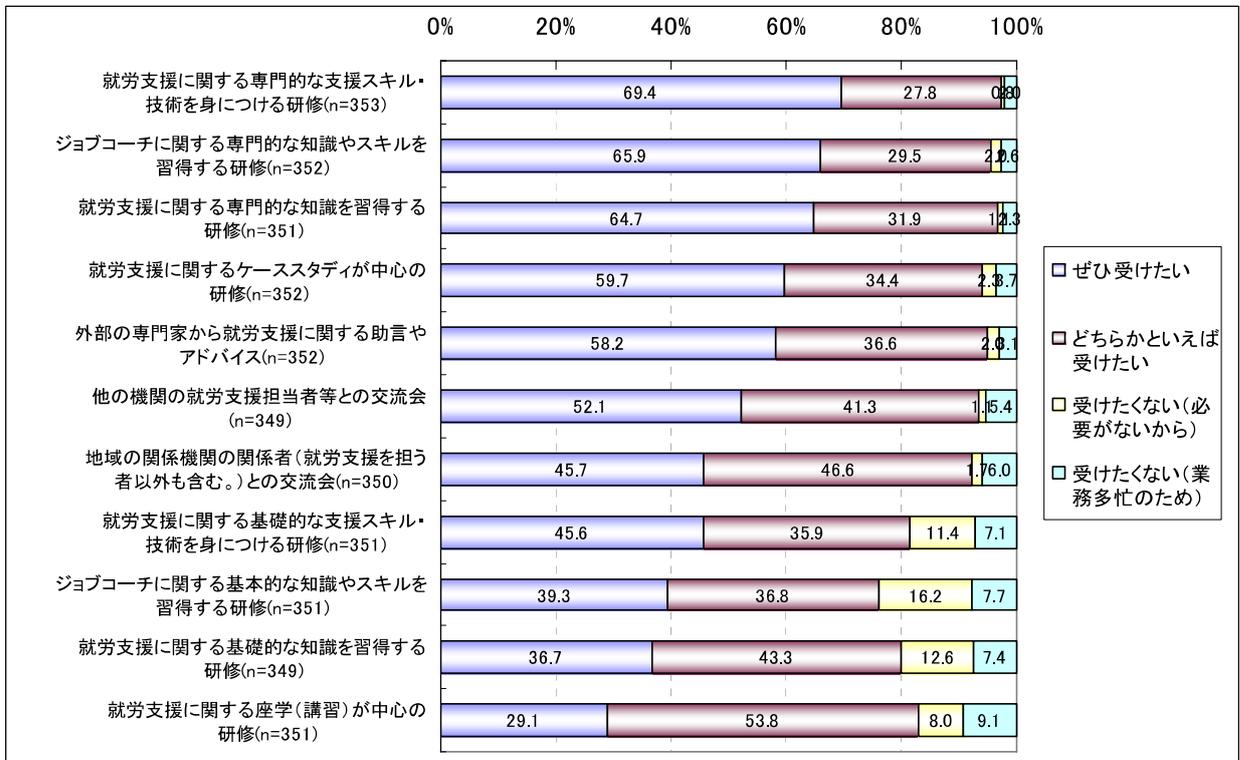
【図表 4-30 研修の受講状況】



#### <2>就労支援に係る研修の受講希望

就労支援を行うに当たって、受講したい研修プログラム等について質問をしたところ、就労支援やジョブコーチに関する専門的な支援スキル・技術を習得する研修への希望が高かった。

【図表 4-31 研修の受講希望】



## 第5章 第2号ジョブコーチ

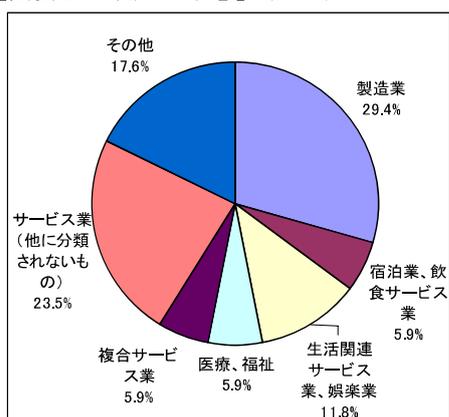
### 1. 第2号職場適応援助者助成金認定法人 調査結果

#### (1) 法人の属性

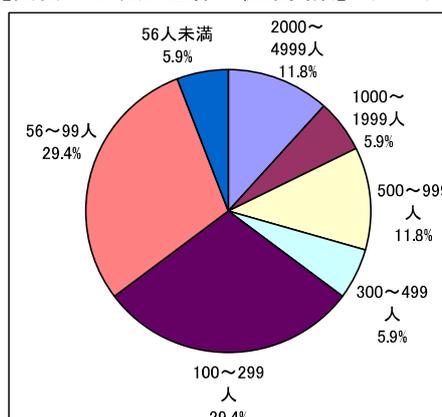
##### <1>法人の形態と従業員数

事業所の属する法人の形態及び法人全体の従業員数について質問したところ、下の図表のとおりであった。

【図表 5-1 法人の形態】 (n=17)



【図表 5-2 法人全体の従業員数】 (n=17)



##### <2>特例子会社の有無

特例子会社の有無について質問したところ、回答数 17 法人のうち 7 件 (41.2%) が「特例子会社がある」と回答した。内訳としては、特例子会社 1 社が 6 法人、2 社が 1 法人となっており、グループ適用を受けている法人は 5 法人であった。

#### (2) 事業所の属性

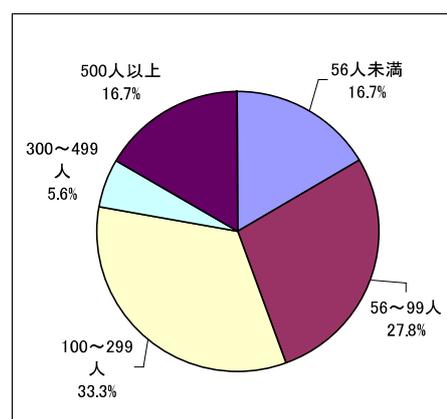
##### <1>特例子会社であるか

事業所が特例子会社か否か質問したところ、回答した 15 事業所のうち 7 事業所 (46.7%) が特例子会社であった。

##### <2>事業所の従業員数

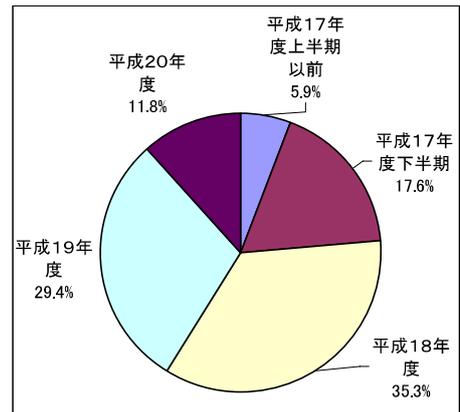
平成 20 年 7 月 1 日現在の従業員数について質問したところ、平均 303.8 人であり、そのうち障害者の就労支援に携わっている人はジョブコーチも含め 7.3 人、ジョブコーチ養成研修修了者は 1.7 人であった。

【図表 5-3 事業所の従業員数】 (n=18)



### <3>ジョブコーチ配置の開始時期

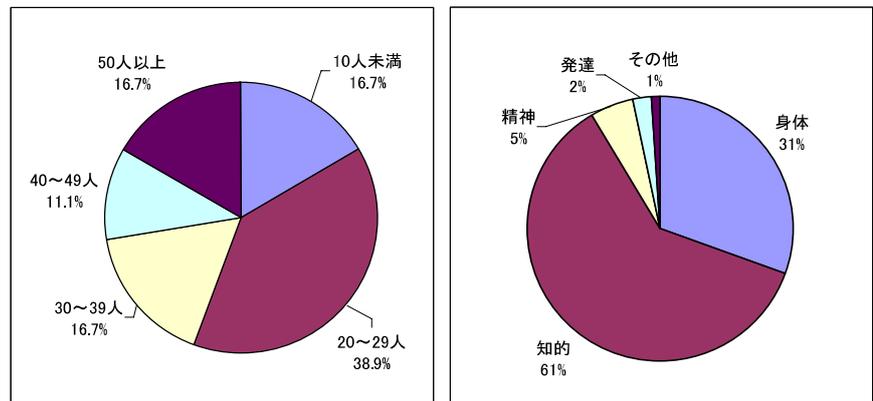
ジョブコーチの配置を開始した時期について質問したところ、平成18年度、19年度から開始した事業所が多かった。



【図表 5-4 ジョブコーチ配置の開始時期】  
(n=17)

### <4>雇用障害者の状況

平成20年7月1日現在雇用されている障害者数について質問したところ、平均34.7人であり、うち知的障害者が6割を占めた。

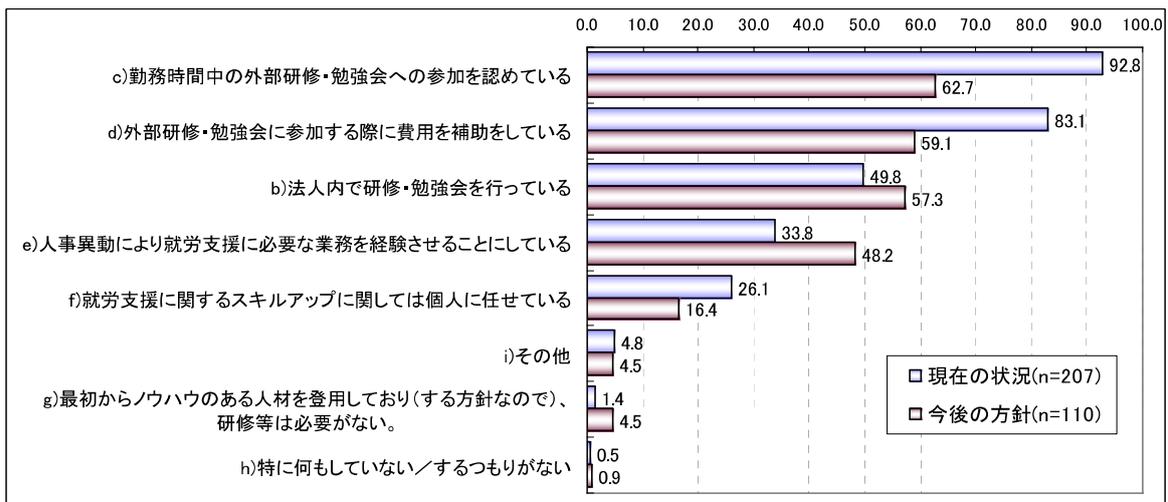


【図表 5-5 雇用障害者の状況】 (n=18)

### (3) 就労支援に関わる人材育成の方針

障害者の就労支援に関わる人材の育成を<1>現在どのように行っているか、また<2>今後の方針を質問したところ、現在は外部研修の受講促進が中心であるが、今後としては、人事移異動により就労支援に必要な業務を経験させることにする方針であるとの回答が多かった。

【図表 5-6 人材育成の方針(複数回答)】



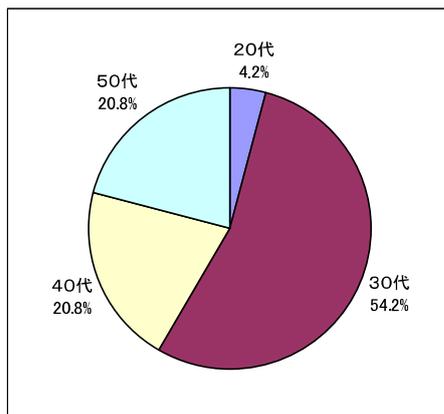
## 2. 第2号ジョブコーチ 調査結果

### (1) 本人の属性

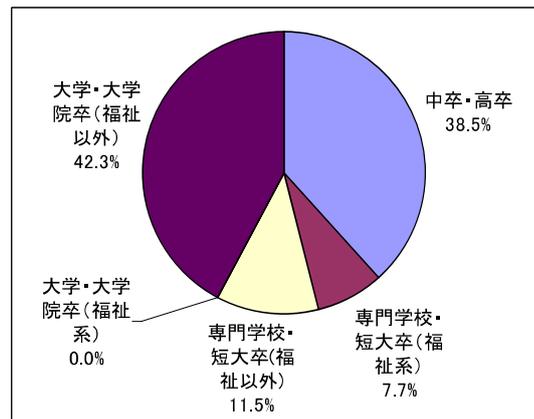
#### <1>基本属性

本人の性別・年代・最終学歴について質問したところ、男性が15人(57.7%)、女性が11人(42.3%)で、男性が6割弱で、30代が多かった。最終学歴については、福祉系の大学・大学院卒は0人で、福祉系以外の大学・大学院卒を中卒・高卒が大部分を占めた。

【図表 5-7 年代】(n=24)



【図表 5-8 最終学歴】(n=26)



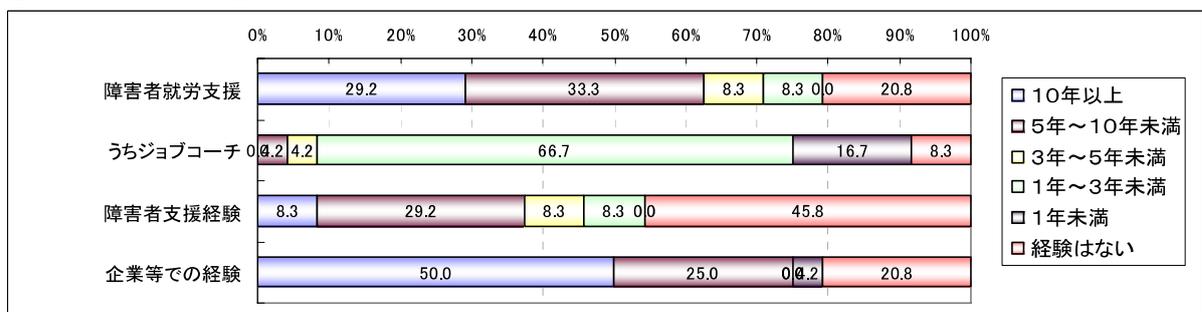
#### <2>就業形態

本人の就業形態について質問したところ、回答(26人)中、全員正社員であった。

#### <3>就労経験

これまでの就労経験について質問したところ、企業等での就労経験及び障害者就労支援経験が5年以上あり、ジョブコーチ経験は1～3年未満の者が多かった。

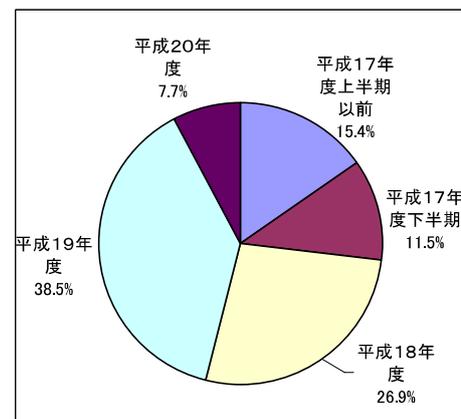
【図表 5-9 就労経験】(n=24)



#### <4>ジョブコーチ養成研修時期と研修機関

職場適応援助者養成研修の受講の時期と研修機関について質問したところ、ほとんどの者(22人(88.0%))が高齢・障害者雇用支援機構で研修を受講しており、受講辞意としては、平成19年度受講の者が最も多かった。

【図表 5-10 ジョブコーチ養成研修の受講時期】(n=26)

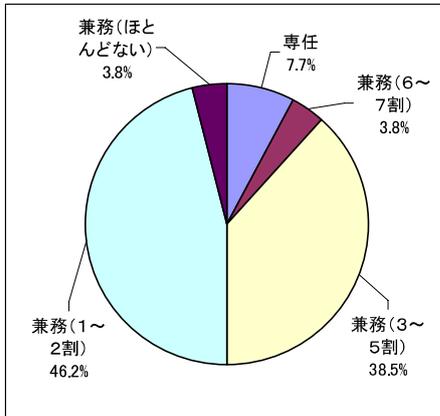


### <5>ジョブコーチ活動状況

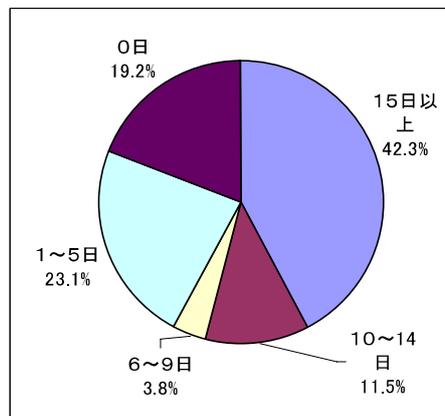
ジョブコーチ業務と他の業務との兼務状況について質問したところ、専任と答えたのは24人(7.7%)であり、ほとんどの者は他の業務と兼務していた。

また、ジョブコーチとしての1ヶ月の平均活動日数について質問したところ、15日以上活動していると回答した者が多く、日数は多いが日々のジョブコーチとしての業務量は多くない状況が見られた。

【図表 5-11 ジョブコーチ兼務状況】(n=26)



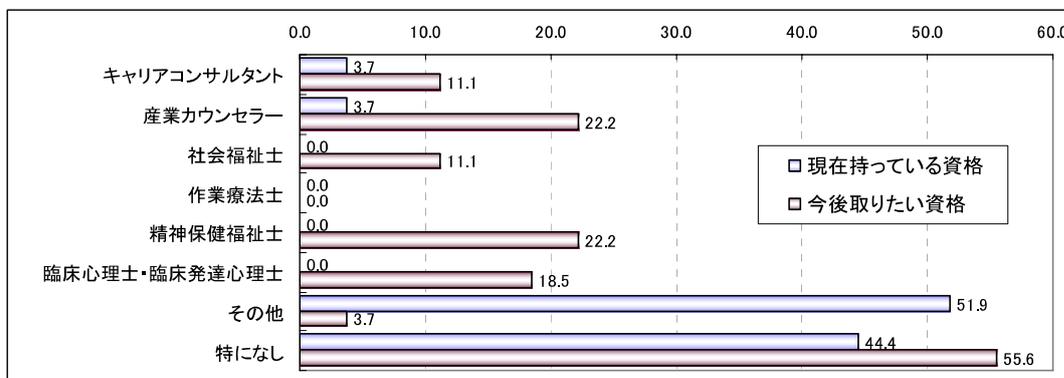
【図表 5-12 ジョブコーチ月活動日数】(n=26)



### <6>資格

障害者の就労支援を行うにあたり、現在保有している資格と、今後取りたい資格について質問したところ、現在は特に資格がない者が最も多かったが、産業カウンセラーや精神保健福祉士、臨床心理士等の資格取得の希望が見られた。

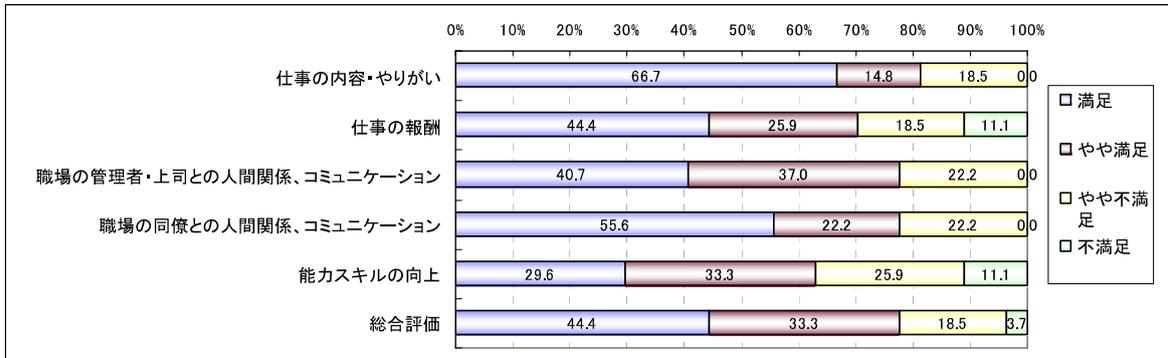
【図表 5-13 資格(複数回答)】(n=27)



### <7>仕事の満足度

仕事の満足度について質問をしたところ、総合評価として8割の者がやや満足又は満足しており、全般的に満足している割合が高かった。

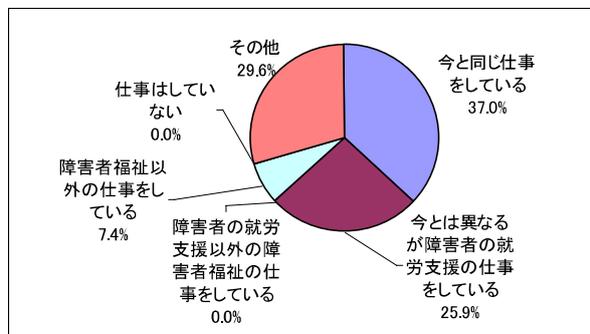
【図表 5-14 仕事の満足度】(n=27)



### <8>将来展望

5年後の将来展望について質問をしたところ、4割弱の者が現在と同じ仕事をしていると回答していた。

【図表 5-15 将来展望】(n=27)

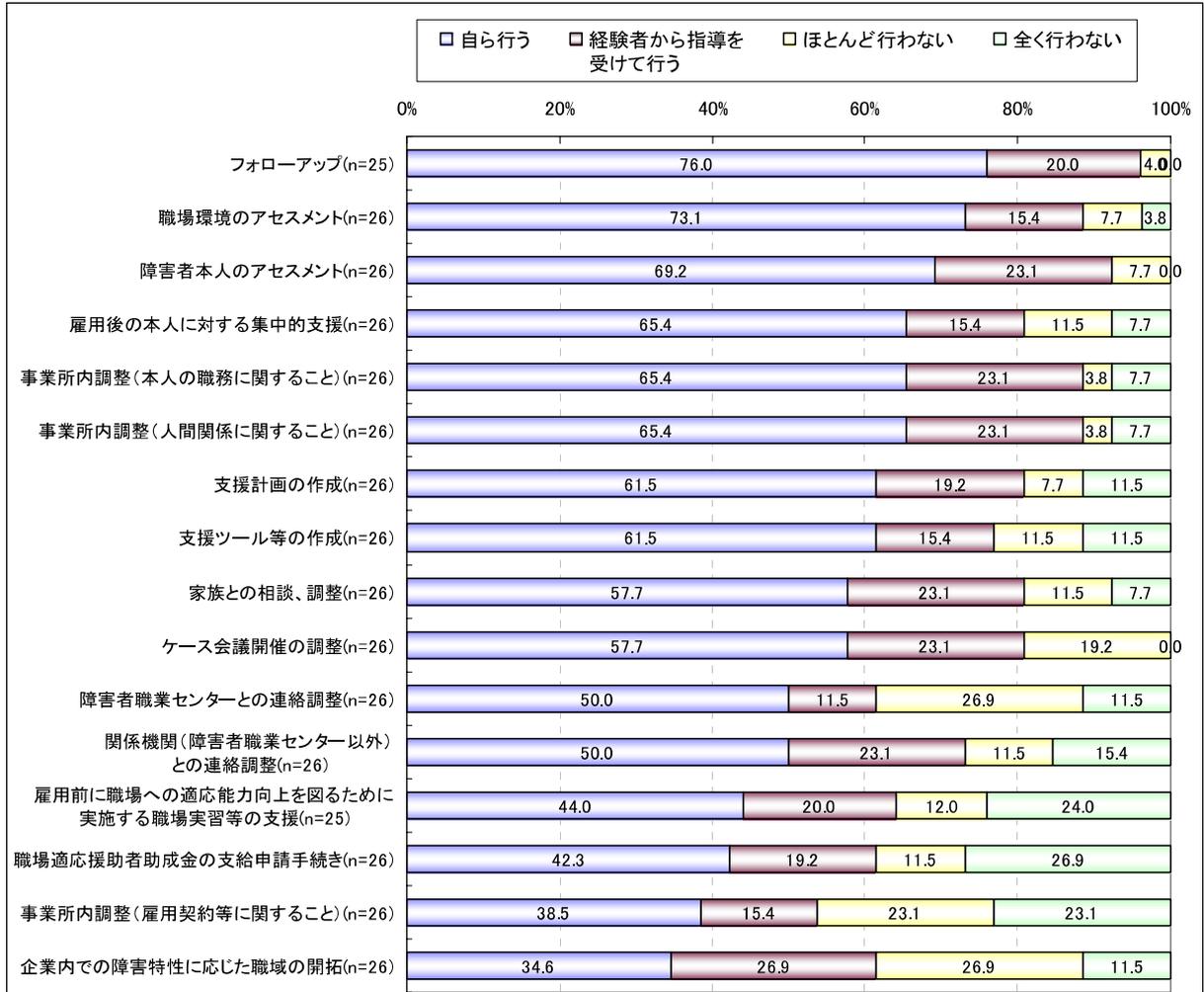


## (2) 職務と能力・スキル

### 〈1〉ジョブコーチ業務の業務量

第2号ジョブコーチとして活動する場合の業務量について質問をしたところ、結果は下表のとおりとなった。フォローアップやアセスメント、事業所内調整に関する業務が多いという回答が多かった。

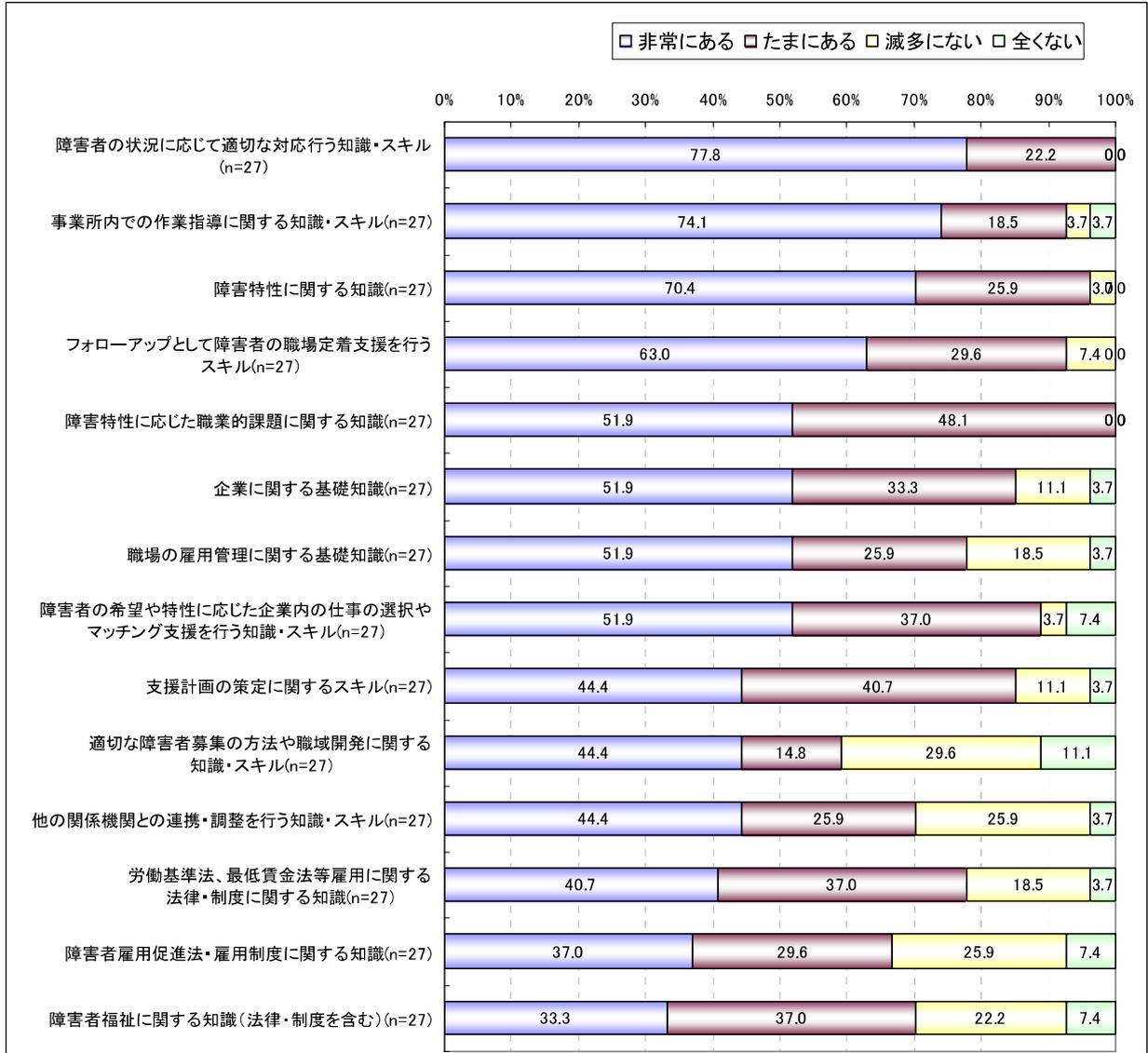
【図表 5-16 ジョブコーチ業務の業務量】



〈2〉就労支援知識・スキルの活用の機会

第2号ジョブコーチとして活動する上で、就労支援に関する知識・スキルをどのくらい活用する機会があるか質問したところ、結果は下表のとおりとなった。直接的な支援に関する知識・スキルを活用する機会が多い一方で、制度や法律に関する知識は活用の機会が少なかった。

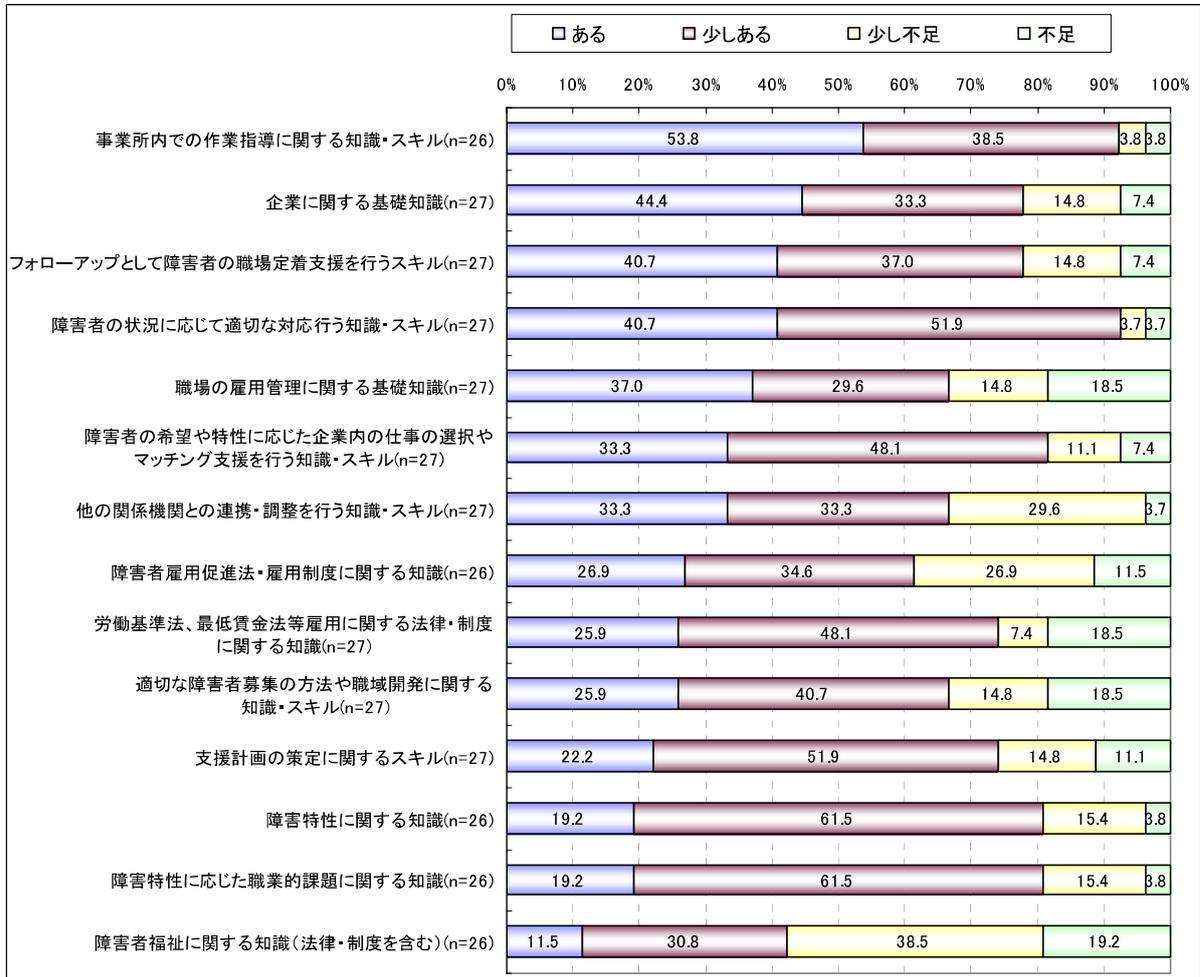
【図表 5-17 就労支援知識・スキルの活用の機会】



### ＜3＞就労支援知識・スキルの習得状況

第2号ジョブコーチとして活動する上で、就労支援に関する知識・スキルは自分にどのくらい備わっているかについて質問したところ、結果は下表のとおりとなった。全般的に備わっているという回答が多いが、障害福祉に関する知識は不足しているという回答が多かった。

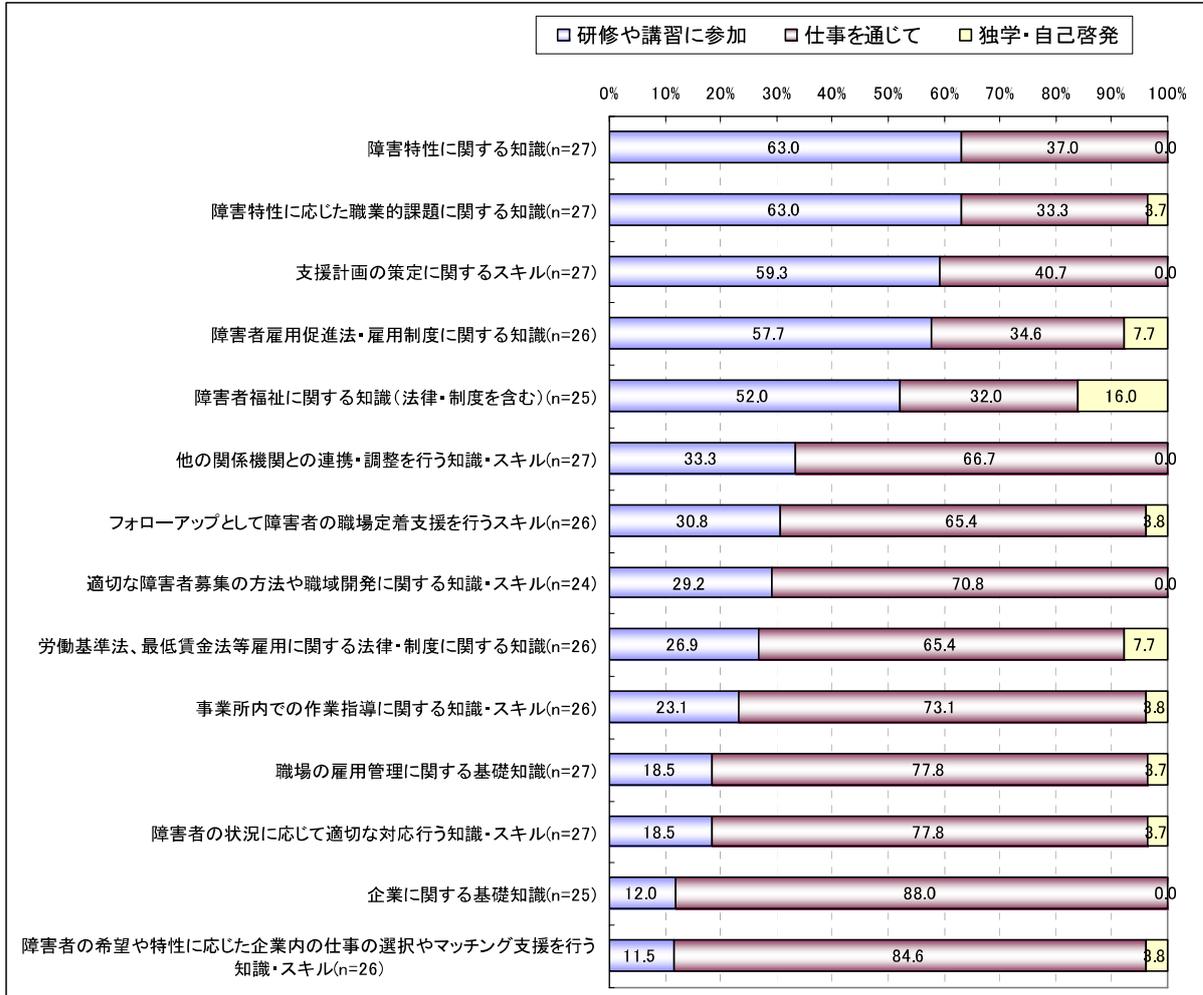
【図表 5-18 就労支援知識・スキルの習得状況】



#### <4>就労支援知識・スキルの習得方法

第2号ジョブコーチとして活動する上で、就労支援に関する知識・スキルをどのように身につけたか最も効果的な手段について質問したところ、全般的に「仕事を通じて」と回答した者の割合が多かったが、障害特性や支援計画、障害者福祉や雇用関係制度に関する知識・スキルに関しては、「研修や講習会に参加」して習得したと回答した者が多かった。

【図表 5-19 就労支援知識・スキルの習得方法】

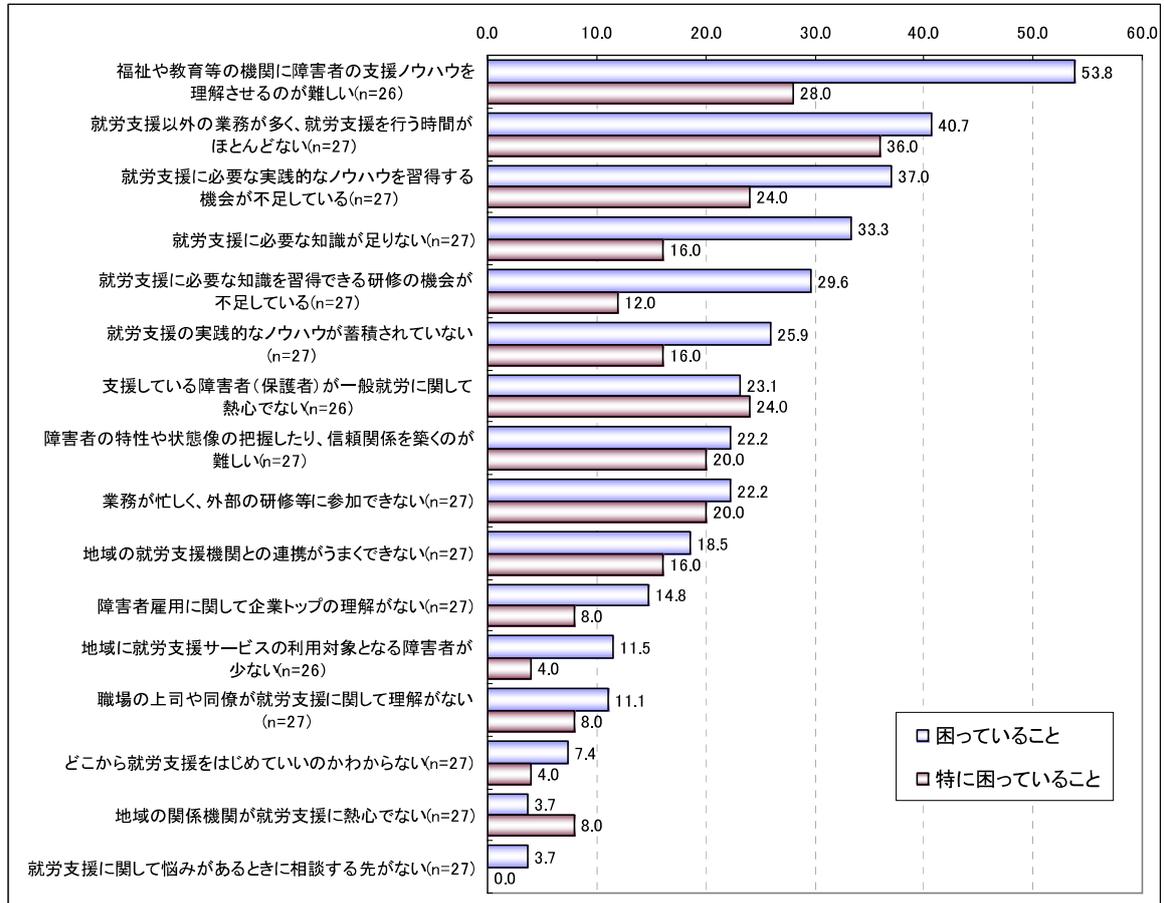


### 〈5〉就労支援業務を行う上で困っていること

一般就労に向けた支援にあたり、困っていることと特に困っていることについて質問したところ、下表のような結果となった。

【図表 5-20 困っていること】

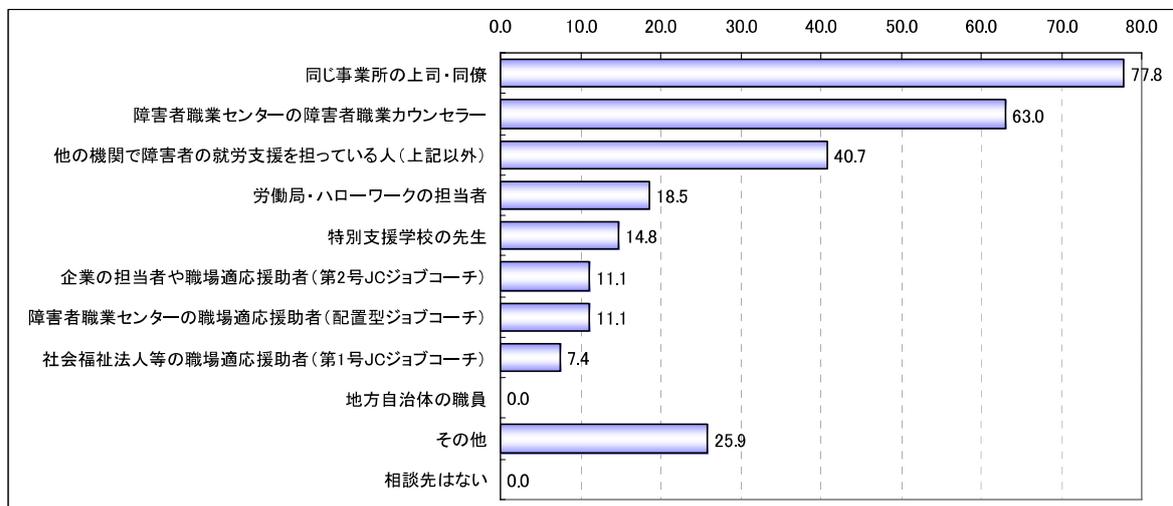
※困っていることは、はい/いいえの二択（nは項目右）、特に困っていることは、3つまで複数回答（n=25）



### 〈6〉困った時の相談先

一般就労に向けた支援にあたり、困ったときの相談先について質問をしたところ、同じ事業所の上司・同僚が最も高く、続いて障害者職業センターのカウンセラーが高かった。

【図表 5-21 相談先（複数回答）】(n=27)



## ジョブコーチ支援制度と養成研修に関するこれまでの検討経緯

## 主な経緯資料

- ① 地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書（平成 24 年 8 月 3 日）
- ② 平成 25 年障害者雇用分科会意見書（平成 25 年 3 月 14 日）
- ③ 地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書（第 2 次）（平成 26 年 3 月 4 日）
- ④ 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（平成 30 年 7 月 30 日）

## ジョブコーチに関する記述

- ① 地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書（平成 24 年 8 月 3 日）

## I 平成 19 年以降の障害者を取り巻く雇用情勢、就労支援等の動向

## 第 3 地域の就労支援体制強化の動向

○ ジョブコーチについては、地域障害者職業センターのジョブコーチの 23 年度の支援者数は 3,342 人(対 18 年度比 1%増)となっており、支援終了後 6 ヶ月経過後の職場定着率は 87.4%(同 3.1 ポイント増)と高い効果を上げている。また、障害種別にみると、知的障害者が半数(48.8%)を占めているものの、その割合は低下(同 22.3 ポイント減)しており、精神障害者及び発達障害等 その他の障害者の割合が増加している(それぞれ 22.0%、5.5 ポイント増、22.4%、18.5 ポイント増)。

また、1号ジョブコーチについては、平成 23 年度末現在 777 人(対 18 年度比 262 人増)、2号ジョブコーチについては、120 人(同 97 人増)となっており、1号ジョブコーチのみによる支援は 939 件(同 148%増)となっている。

## Ⅲ 地域の就労支援の在り方

## 第 2 中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために、地域において各就労支援機関等に求められる役割

## 5 ジョブコーチに求められる役割

○ ジョブコーチ(職場適応援助者)については、平成 19 年報告書において、「直接職場に出向いて、障害者及び事業主双方に対し、仕事の進め方やコミュニケーション等の職場で生じる様々な課題や職場の状況に応じて、課題の改善を図るための支援を一定期間で集中的に行っている。このようなジョブコーチ支援は、障害者の円滑な就職と職場への適応を進める上で、きわめて有効な方策である」とされたところである。

○ ジョブコーチの重要性は、今後ますます高まると考えられるが、企業や障害者等の様々なニーズに的確に対応するため、今後は、以下の課題を踏まえ、今後のジョブコーチ制度の見直しについて検討すべきである。

- ・ ジョブコーチの養成に当たっては、単に養成数を増やすだけでなく、質の確保に努めるとともに、研修修了者のジョブコーチとしての活動促進を図ることが必要であること。
- ・ 視覚障害者や聴覚障害者の職場適応を支援するため、手話ができるジョブコーチや視覚障害の特性に対応できるジョブコーチが必要であること。
- ・ 一定の活動実績があるジョブコーチが安定して支援でき、より高度な専門性を発揮でき

るようにすることが必要であること。

## 第5 就労支援を担う人材の育成

- また、一定の活動実績があるジョブコーチが安定して支援でき、より高度な専門性を発揮できるようにすることが課題である。
- さらに、専門人材の育成ばかりでなく、障害者の一般就労に向けた支援に直接携わらないまでも、障害者が潜在的に持っている働く意欲を引き出し、必要な時期に一般就労に向けた支援につなぐことができるよう、就労支援を担う人材の裾野の拡大を図っていくことも課題である。
- 上記課題に加え、人材育成に関しては「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」（厚生労働省：平成21年3月）で指摘された、就労支援のキャリア形成を踏まえた育成、大学教育における取組、処遇等のあり方といった今後の課題等も踏まえ、引き続き検討することが必要である。

## ② 平成25年障害者雇用分科会意見書（平成25年3月14日）

## 第3 地域の就労支援の強化

### (1) 障害者雇用促進制度の見直しを踏まえた支援の強化

今後、障害者雇用促進制度の見直しを行うことに伴う事業主の様々な負担を考慮し、経済的な支援や人的支援の拡充や地域の就労支援機関の体制の強化を含め、雇用支援の充実を図る必要がある。その際、真に必要な支援策に重点化する等メリハリを付けた取組が求められる。

なお、障害者就業・生活支援センター制度やジョブコーチ制度については、企業等からのニーズが高い一方で、量的な拡大・質的な充実双方の面から課題を抱えていることから、障害者雇用促進制度の見直しも踏まえつつ、両制度の在り方について検討することが必要である。

## ③ 地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書（第2次）（平成26年3月4日）

## II ジョブコーチについて

ジョブコーチは、障害者の職場適応を容易にするため、直接職場に出向いて、障害者及び事業主双方に対し、仕事の進め方やコミュニケーション等の職場で生じる様々な課題の改善を図るための支援を行うものであり、障害者の円滑な就職と職場への適応、その後発生する多様な課題への対応を図る上で、極めて有効な方策であり、今後とも、その充実・強化が必要である。

### 第1 ジョブコーチの対応能力の向上

#### 1 特定の障害への対応強化

##### (1) 研修の充実

- 近年、雇用される精神障害者の数が増え、企業からの支援の要請も増えているが、精神障害者は、身体障害者や知的障害者に比べ、就職時の作業支援等の作業上の課題への対応に加え、職場内でのコミュニケーションの確保や生活支援といった支援が必要な場合が多い。また、症状に波があり、入職直後だけでなく一定期間経過後にも課題が発生

することが多いため、課題の早期発見・早期対応と継続的なフォローアップが重要である。

- このため、このような精神障害者の障害特性を踏まえたジョブコーチ支援が必要であり、ジョブコーチ研修において精神障害に関する内容の充実・強化が求められる。

#### (2) 医療機関との連携

- 障害が理解されにくく、個人差もあるとともに症状に波のある精神障害者の支援に関しては、障害者本人が就業生活上の相談機関として医療機関を頼りにしているケースも多く、また、障害者を雇用している企業においてもその雇用管理にあたって就労支援機関を通じて医療機関からの助言を必要とする場合も多いことから、こうした医療機関を活用した支援も必要である。しかし、医療機関に就労に関する十分な知識がなく、適切な就労支援を行うことができない場合もある。
- 現在、国において、医療機関による就労支援の取組や医療機関と連携して就労支援を行う取組を促進するためのモデル事業が行われており、今後、この中で得られる支援ノウハウ等の成果について医療機関等に対して普及を図っていくことも重要である。

#### (3) 専門家の活用促進

- 精神障害者については、上述のような特徴があるが、医療機関に勤務する精神保健福祉士（PSW）等が医療から就労への移行にあたっての支援を行う取組をさらに促すとともに、実効性を高めていくことが望まれている。
- このため、医療機関にいる精神保健福祉士（PSW）等の専門家がジョブコーチとしての役割を果たすために必要な知識を取得しやすい仕組みの構築が求められる。
- また、第1次研究会において視覚障害者や聴覚障害者の障害特性に対応できるジョブコーチの必要性が指摘されたところであるが、これらの障害への対応には、精神障害者に対するものと同様に、当該障害や支援方法等についての知識を有する障害者支援機関又は専門家の活用が有効であり、具体的には視覚障害者、聴覚障害者の支援団体等に所属する専門家が、ジョブコーチとして活動することを容易にすることが求められる。
- さらに、精神障害者の支援では精神障害に対する専門的な知見が、視覚障害者の支援では就労支援機器・ソフトの活用が、聴覚障害者の支援では手話通訳等の活用が必要となるが多いため、ジョブコーチがこうした知見等の取得が望ましいものの、まずは必要なときにジョブコーチが上記のような専門家を活用できる体制を構築することが必要である。

## 2 ジョブコーチの支援能力の向上

- ジョブコーチの中には、経験日数が短い、支援を行った障害種別に偏りがある等の理由によりジョブコーチ支援に関する指導・助言を希望する者も存在している。今後、障害者の就労支援がますます重要になっている中、こうした経験の浅いジョブコーチの支援能力の向上が必要である。また、障害者の就労支援を行う際には、障害者が就業する個々の企業文化をよく理解し、企業と障害者の橋渡し役となることが必要であるが、経験の浅いジョブコーチは企業側の立場、業務内容や組織運営に対する理解が不十分であるとの指摘もある。他方、多くの支援経験を積んだジョブコーチは、企業や障害者が抱える課題に対して的確に判断し、必要な支援を選択、提供することが期待できる。
- このため、経験豊富なジョブコーチが指導・助言を行うことにより、経験の浅いジョブコーチの支援能力の向上を図ることが有効と考えられ、経験豊富なジョブコーチに地域のジョブコーチへの指導・助言を行う機能を持たせることが必要である。
- また、現在、第1号ジョブコーチの活動状況をみると、地域的な偏在があり、経験年

数の短い者が多くなっている。こうした中、地域内の企業のジョブコーチ支援等のニーズへの対応能力の底上げを図るには、経験豊富なジョブコーチが地域に継続して配置されるようにすることが重要である。どの地域においても経験豊富なジョブコーチが地域のジョブコーチへの指導・助言を行う体制を構築することが効果的であり、障害保健福祉圏域ごとに存在し、地域の就労支援についてコーディネート機能を果たす障害者就業・生活支援センターに経験豊富なジョブコーチを配置することが最も有効と考えられる。

- さらに、個々のジョブコーチの支援能力の向上に関しては、養成研修後に受講できる支援スキル向上研修について、精神障害に対応したカリキュラムの設定による研修の新設、民間養成機関等による実施等、より効果的な実施方策を検討する必要がある。なお、近年、発達障害、高次脳機能障害、難病等により支援を必要とする者が増加していることから、これらの障害についても対応できるよう研修を充実する必要がある。

## 第2 企業のニーズへの対応

- 企業から支援要請があった場合、その要請に迅速に対応することが求められるが、これは問題が大きくなる前に対処する意味においても重要である。このため、就労支援機関は、迅速に支援に入り、課題を特定し、必要な支援を行う又は解決に必要なコーディネートを行う事が求められる。なお、就労支援機関への相談は、障害者本人やその家族等からなされる場合もあるが、こうした場合も、迅速な対応が求められることに変わりはない。
- 企業において、そのような支援ニーズが発生した場合、まずはハローワーク、就労移行支援事業所や特別支援学校等の送り出し機関に連絡すると考えられ、送り出し機関がこれまでの支援経過を踏まえて迅速に支援することが求められる。
- しかしながら、送り出し機関では対応が困難であったり、そもそも特定の送り出し機関を利用していない障害者について課題が生じた場合、企業がどこに相談すべきかわからないこと等があるため、そうした場合の第一時的な相談窓口機能を障害者就業・生活支援センターが担うことを明確にすることが重要である。
- また、企業から支援要請を受けた障害者就業・生活支援センターは迅速に対応する必要があるが、その際、課題の特定、その内容の分析及び支援策の選定を行うとともに、必要に応じ支援策に対応した他の支援機関等との連携のコーディネートを行うことが必要となる。これらを迅速かつ的確に行うためには、経験豊富なジョブコーチのような障害者の支援に関する十分な知識と経験を持つ者がこれにあたることが適当である。
- さらに、既に、ジョブコーチ支援を受けたことのある障害者について、フォローアップ機関終了後に新たに課題が発生した場合、企業や本人等からはフォローアップ機関経過後であっても最初に支援を行ったジョブコーチの所属機関に連絡があることが多い。このようなフォローアップ期間経過後の再支援の迅速化を引き続き図っていく必要がある。
- なお、障害者の就労促進に当たっては、企業にとって身近な存在であるハローワークが重要な役割を果たすものであるため、その支援能力の向上を引き続き図ることが求められる。

## 第3 ジョブコーチ養成促進

### 1 養成研修関係

- ジョブコーチ支援の充実にはその養成が量的にも促進されることが必要である。ジョブコーチになるには、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う研修又は厚

生労働大臣が定める養成研修のいずれかを受講するが、ジョブコーチの養成促進に当たっては、受講者が当該研修を受講できる機会の拡大が望まれる。ただし、受講機会の拡大に当たっては、ジョブコーチ研修の質を担保することに留意しなければならない。

- まず、研修に要する時間についてみると、現在、連続した6日間程度の研修となっており、受講希望者の負担となっているとの意見がある。そのため、研修の受講方法の柔軟化を検討する必要がある。
- 養成研修については、開催場所に偏りがあるところ、ジョブコーチの活用を促進する観点から、一定の期間ごとに受講しやすい場所で開催されるようにすることが望まれる。
- 一定期間ごとに受講しやすい場所で養成研修が行われるようにする方法として、厚生労働大臣の定める養成研修を増やすことが考えられる。当該養成研修を増やすには養成研修機関の指定要件の見直しも検討課題となるが、その際は、研修の質を一定以上に保つことが必要不可欠である。
- また、ジョブコーチ支援が、企業において就労する障害者の定着に非常に有効であることを考慮すれば、養成促進の前提として、企業にジョブコーチ活用の有効性・重要性について理解を深めてもらうことも重要であり、こうした啓発を進めていくことも必要である。

## 2 企業内でのジョブコーチ活用促進

- ジョブコーチ支援に当たっては、企業内の文化等に通じていることが望ましく、その観点からは企業内で活動するジョブコーチの活用が図られることがより効果的である。しかし、企業内のジョブコーチ配置はあまり進んでいない状況にある。
- 企業内で活動するジョブコーチの養成研修については、現在は、過去に障害者支援に関与したことがある者を対象にジョブコーチに養成することをやっているが、新たに障害者雇用に取り組み始めた企業等であっても、こうした知識を獲得することは有用であり、養成研修の受講資格要件の緩和等を図る必要がある。
- 一方、障害者を5人以上雇用する企業については、雇用されている障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う障害者職業生活相談員を配置することが法律上義務付けられており、こうした企業ではすでに障害者支援の知識と経験を有する者が存在している。
- 企業内でのジョブコーチの活用促進に当たっては、このような障害者支援の知識と経験を有する障害者職業生活相談員の専門性をさらに高め、ジョブコーチとしての役割を果たせるように促すことも重要である。
- なお、企業がジョブコーチの知識を有する者を配置するに当たっては、企業内の人材にジョブコーチ研修を受講させる方法のほかに、地域障害者職業センターの配置型ジョブコーチであった者や、社旗福祉法人等にいる第1号ジョブコーチであった者を採用する方法もある。
- 加えて、第1号ジョブコーチと第2号ジョブコーチでは、それぞれ異なった強みや特徴を有していることから、両者の交流等を図り、ジョブコーチ全体の支援能力の向上を図ることも重要である。
- また、ジョブコーチ支援は、職場適応援助者助成金の対象となり得るが、本研究会において示された全体的な方向性を踏まえつつ、この助成金について引き続き見直しの検討を進めていくことが望まれる。

④ 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（平成30年7月30日）

### Ⅲ 多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の雇用の質の向上に向けた取組の推進

#### 3. 安心して安定的に働き続けられる環境の整備

##### ③地域における就労支援体制の機能強化

- ジョブコーチについては、精神障害者等の職場定着が課題となる中、精神障害者等を雇用する企業にとっては企業内で直接的に支援を行っていくことの効果が認識されていること等から、研修の受講ニーズが高まっており、今年度から、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構におけるジョブコーチの養成数を倍増させたところである。養成に当たっては、特に企業在籍型のジョブコーチが引き続き能力の醸成を図れるよう、フォローアップ研修の積極的な活用やネットワークの構築・活用等を進めていく必要がある。また、精神・発達障害、聴覚障害や視覚障害等について、ジョブコーチのフォローアップ研修等を活用して、それぞれの支援対象者に応じた専門的な知見を修得できる場を整備していく必要がある。