

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。