

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見ると、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。