

第2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9月28日(月)

15:00～17:00

場所：TKP新橋カンファレンスセンター
カンファレンスルーム13B

1. 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
の結果概要について
2. ジョブコーチに求められる役割・必要なスキルについて
3. 養成研修のカリキュラムの見直しについて
4. その他

【配布資料】

- 資料1：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
結果概要
- 資料2：第1回研究会の主なご意見とさらにご議論いただきたい点
- 資料3：各養成研修機関の取組状況

【参考資料】

- 参考資料1：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
調査票
- 参考資料2：都道府県別ジョブコーチの活動状況
- 参考資料3：現行のジョブコーチ養成研修のカリキュラム
- 参考資料4：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

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 結果概要

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. 調査の方法

- ・ Web 調査を実施。養成研修修了者が各自 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. 調査の対象

- ・ 各養成研修機関の H29～R1 の研修修了者を対象とした。

H29～R1 研修修了者 訪問型 1,721 人、企業在籍型 2,037 人 計 3,758 人

- ・ 未送付、送信エラーだった者を除き、最終的に 3,228 人に対して調査を行ない、有効回答数は 1,321 人（有効回答率 40.9%）であった。各養成機関／訪問型・企業在籍型別の回答状況は以下の表のとおり。

	訪問型			企業在籍型		
	送付数	回答数	回答率	送付数	回答数	回答率
（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構	641	222	34.6%	1,147	479	41.8%
（NPO）ジョブコーチ・ネットワーク	185	68	36.8%	271	118	43.5%
（NPO）大阪障害者雇用支援ネットワーク	133	47	35.3%	115	68	59.1%
（NPO）くらしえん・しごとえん	235	93	39.6%	239	133	55.6%
（NPO）全国就業支援ネットワーク	50	14	28.0%			
（NPO）なよろ地方職親会	66	22	33.3%	30	14	46.7%
（社福）南高愛隣会	98	33	33.7%	18	8	44.4%
不明		0			2	
計	1,408	499	35.4%	1,820	822	45.2%

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 集計結果（暫定版）

I 訪問型ジョブコーチ

1 基本属性

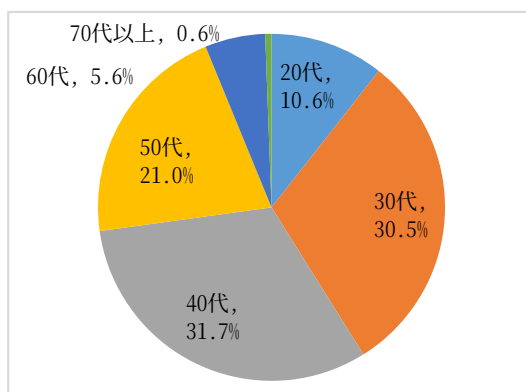
（1）性別

有効回答者 499 人のうち、男性 261 人（52.3%）、女性 236 人（47.3%）、その他 2 人（0.4%）であった。

（2）年代

回答者の年代を見ると、40代(158人、31.7%)が最も多く、次いで30代（152人、30.5%）、50代（105人、21.0%）の順に多かった。

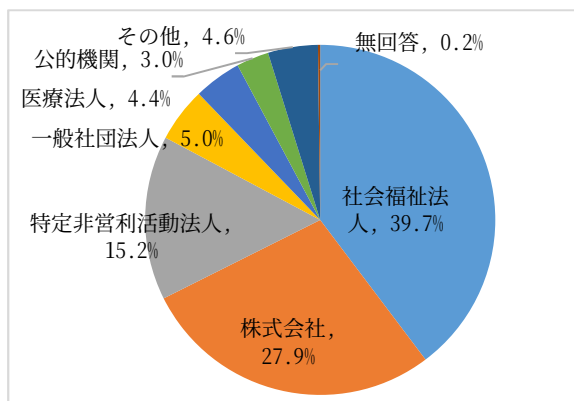
【図 I - 1 年代（n=499）】



（3）法人の形態

所属している法人の形態では、社会福祉法人が最も多く（198人、39.7%）、次いで株式会社（139人、27.9%）、特定非営利活動法人（76人、15.2%）の順で多かった。

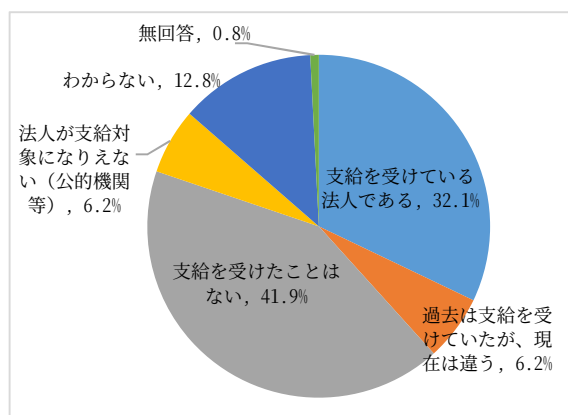
【図 I - 2 法人の形態（n=499）】



(4) 所属機関の助成金の活用状況

所属機関の助成金の活用状況を聞いたところ、「支給を受けたことはない」が209人(41.9%)と最も多く、次いで「支給を受けている法人である」が160人(32.1%)と多かった。助成金を現在又は過去に活用した法人は約4割であった。

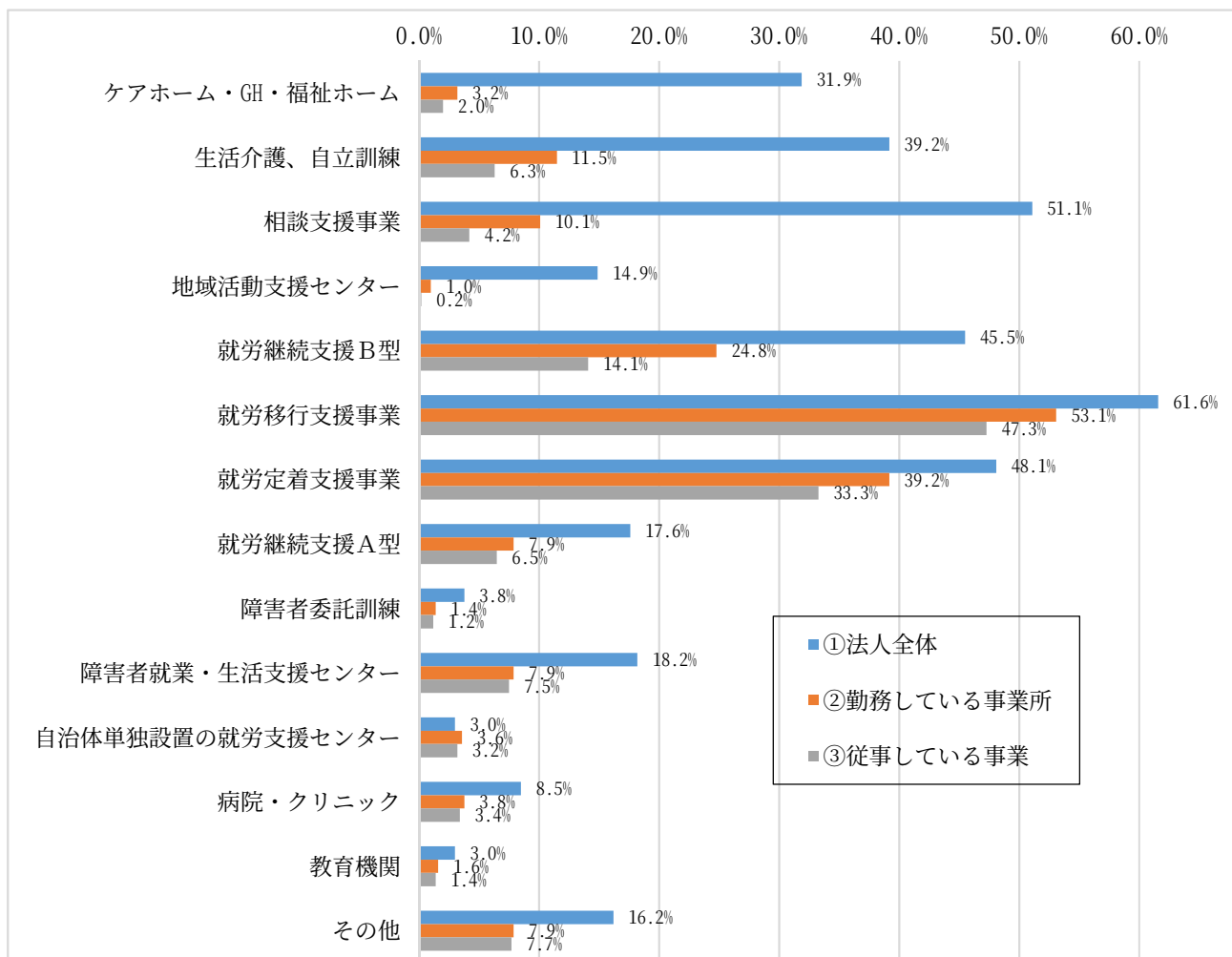
【図 I - 3 所属機関の助成金の活用状況 (n=499)】



(5) 実施している事業等

法人全体が実施している事業、勤務している事業所が実施している事業、従事している事業についてそれぞれ複数回答で聞いたところ、以下の表のとおりであった。全ての項目について、「就労移行支援事業」が多くなっていた。また、従事している事業では、次いで「就労定着支援事業」、「就労継続支援B型」の順で高かった。

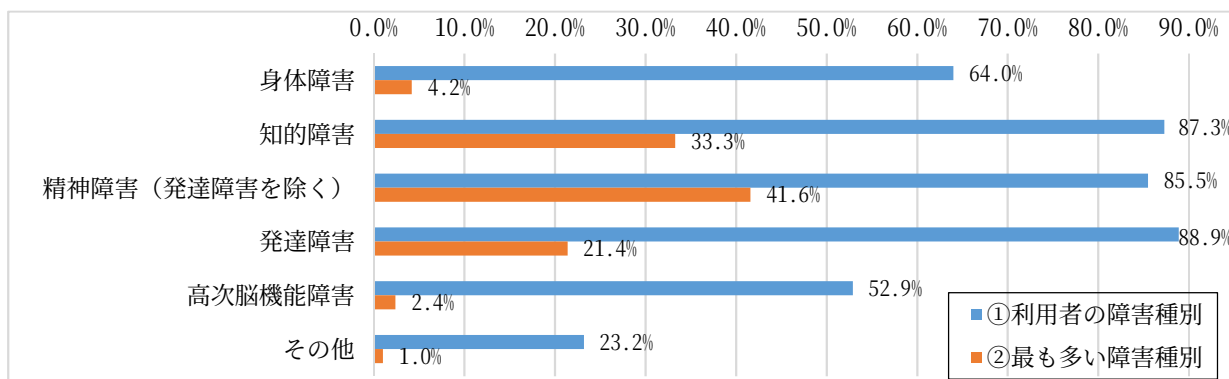
【図 I - 4 実施している事業等 (n=495)】



(6) 従事している事業の利用者の障害種別

従事している事業の利用者の障害種別を複数回答で聞いたところ、様々な障害種別の障害者が利用している結果となっており、特に発達障害、知的障害、精神障害（発達障害を除く）についてはそれぞれ約9割の人が関わっていることがわかった。また、従事している事業の利用者で最も多い障害種別としては、「精神障害（発達障害を除く）」が最も高くなっていた。

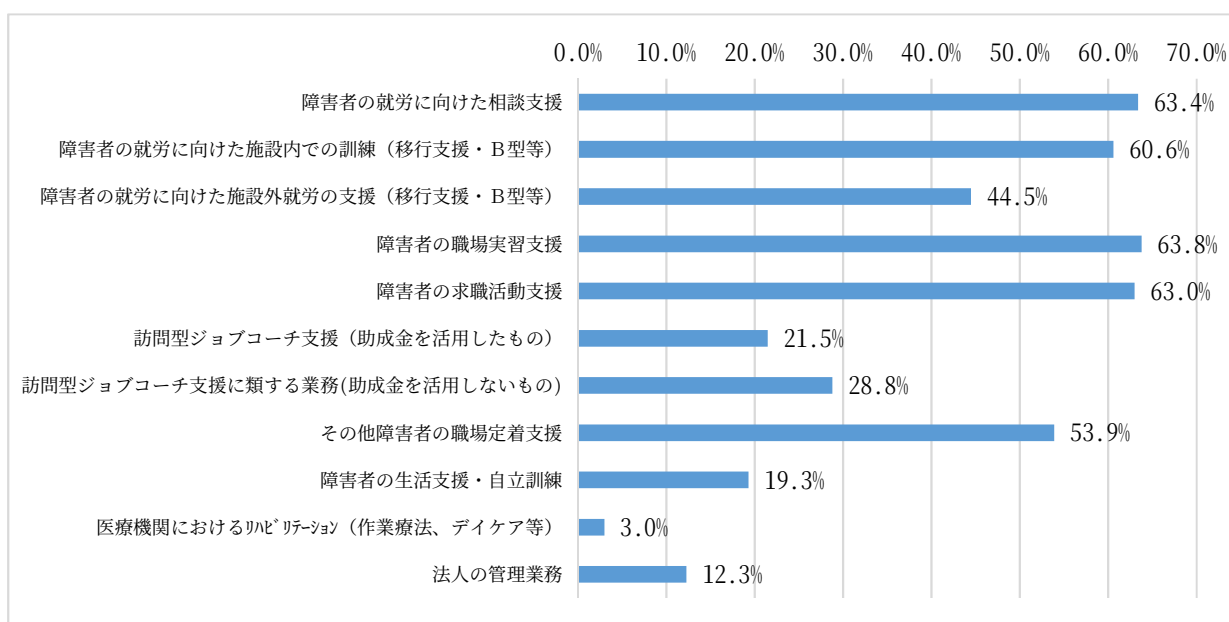
【図 I - 5 従事している事業の利用者の障害種別 (n=495)】



(7) 担当している業務

担当している業務について複数回答で聞いたところ、全体的に就職後の支援よりも就職前の支援を担当している割合が高くなっていた。訪問型ジョブコーチ支援（助成金を活用したもの）は107人（21.5%）であり、ジョブコーチ支援に類する業務（助成金を活用しないもの）を行っている者は143人（28.8%）であった。

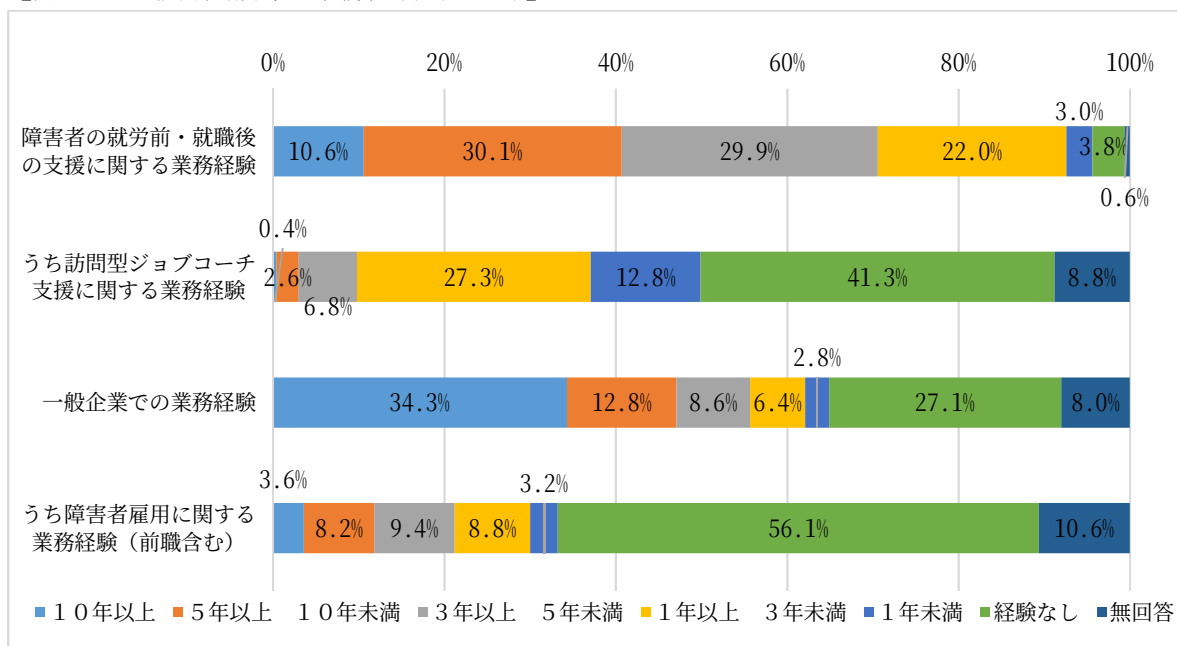
【図 I - 6 担当している業務 (n=497)】



(8) 就労支援等の業務経験

就労支援等の業務経験を聞いたところ、直近3年間の養成研修修了者であるため、訪問型ジョブコーチ支援としては業務経験が浅い者が多いが、就労支援の業務経験が5年以上の者が約4割いた。また一般企業での業務経験が5年以上の者が約5割いるが、障害者雇用に関しては約6割が業務経験がないと回答していた。

【図 I - 7 就労支援等の業務経験 (n=499)】

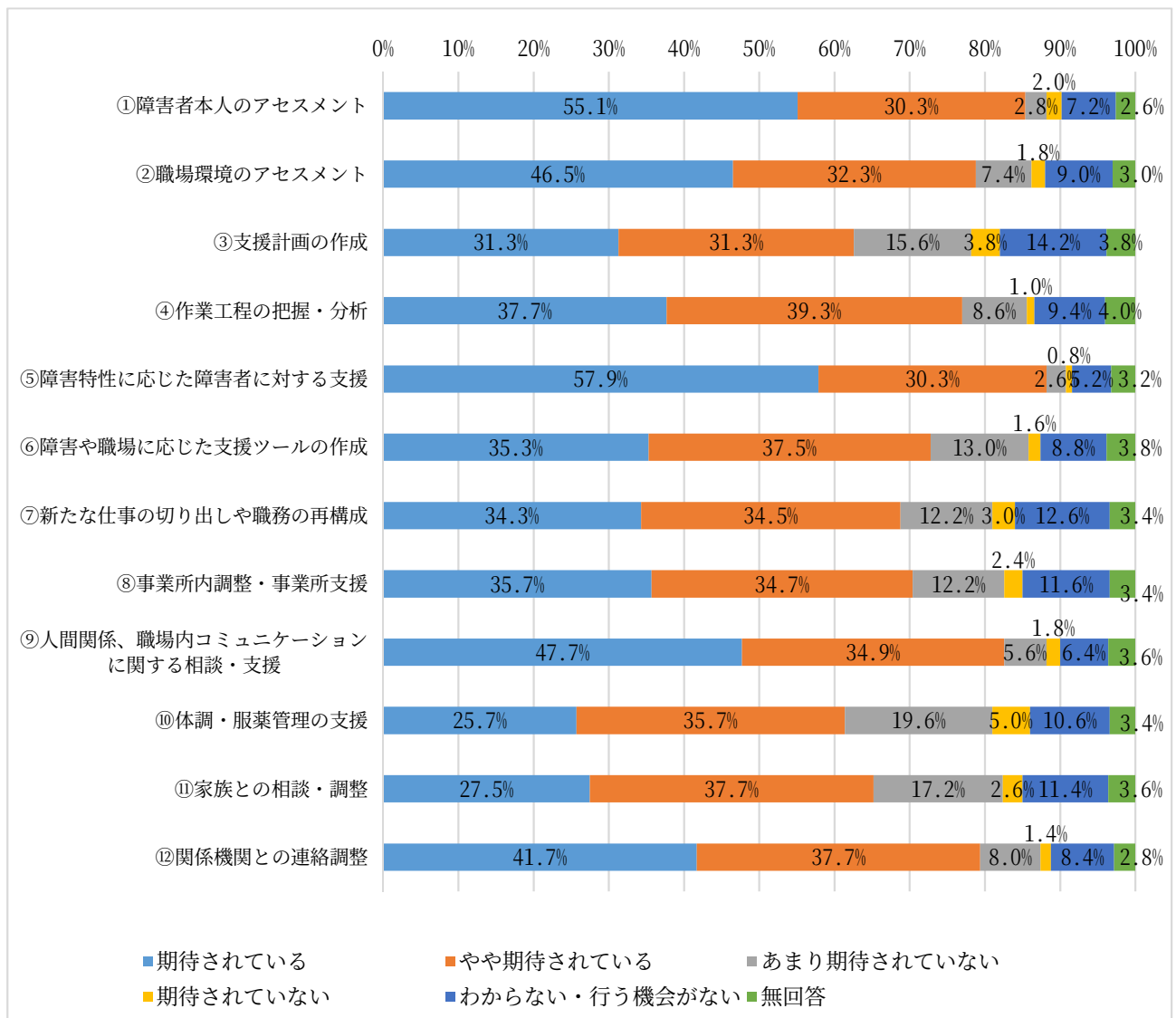


2 ジョブコーチ支援等の業務について

(1) 周囲から期待されていること

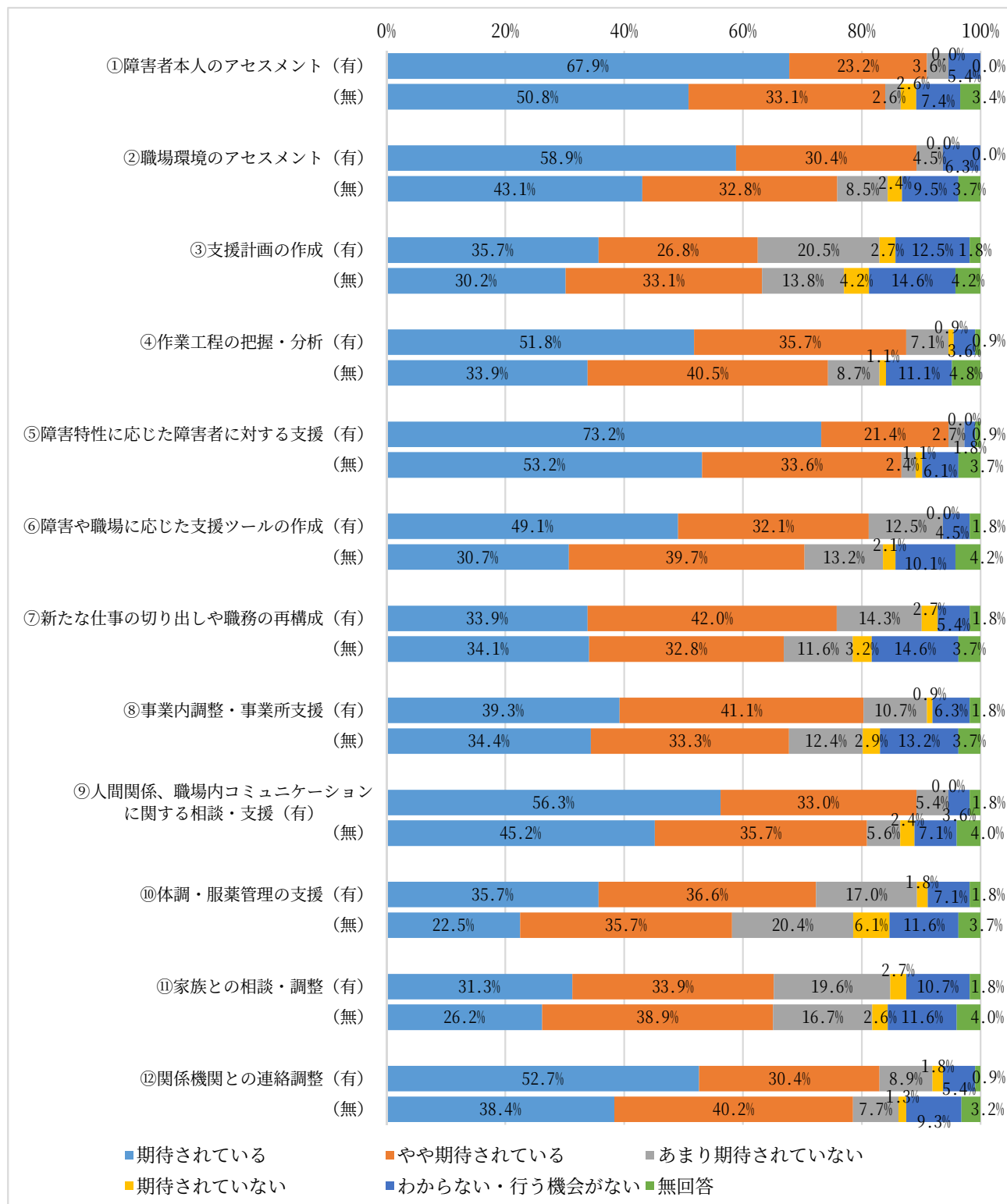
就労支援業務を行う際に、ジョブコーチ養成研修修了者として周囲から期待されていることについて聞いたところ、「障害特性に応じた障害者に対する支援」、「障害者本人のアセスメント」、「人間関係、職場内コミュニケーションに関する相談・支援」の順で「期待されている」・「やや期待されている」と回答した割合が高くなっていた。

【図 I - 8 周囲から期待されていること (n=499)】



また、助成金を活用したジョブコーチ活動経験の有無で比較すると、全般的に助成金を活用したジョブコーチ活動経験があると答えた者の方が「期待されている」・「やや期待されている」と回答した割合が高くなっており、特に「体調・服薬管理の支援」、「職場環境のアセスメント」、「作業工程の把握・分析」で差が大きくなっていた。

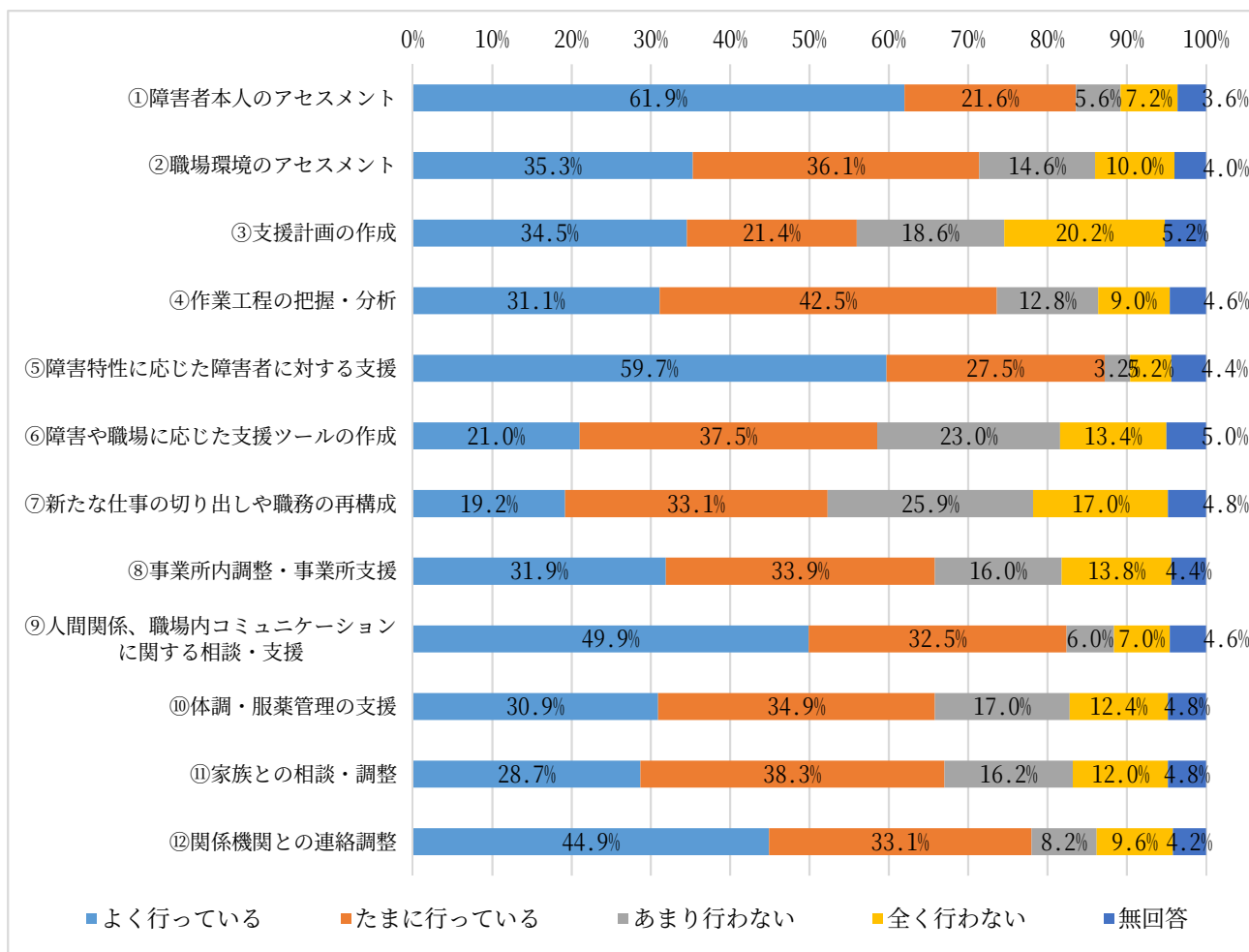
【図 I - 9 周囲から期待されていること（活動有無別）（活動経験有り n=112、活動経験無し n=378）】



(2) 業務を行う機会

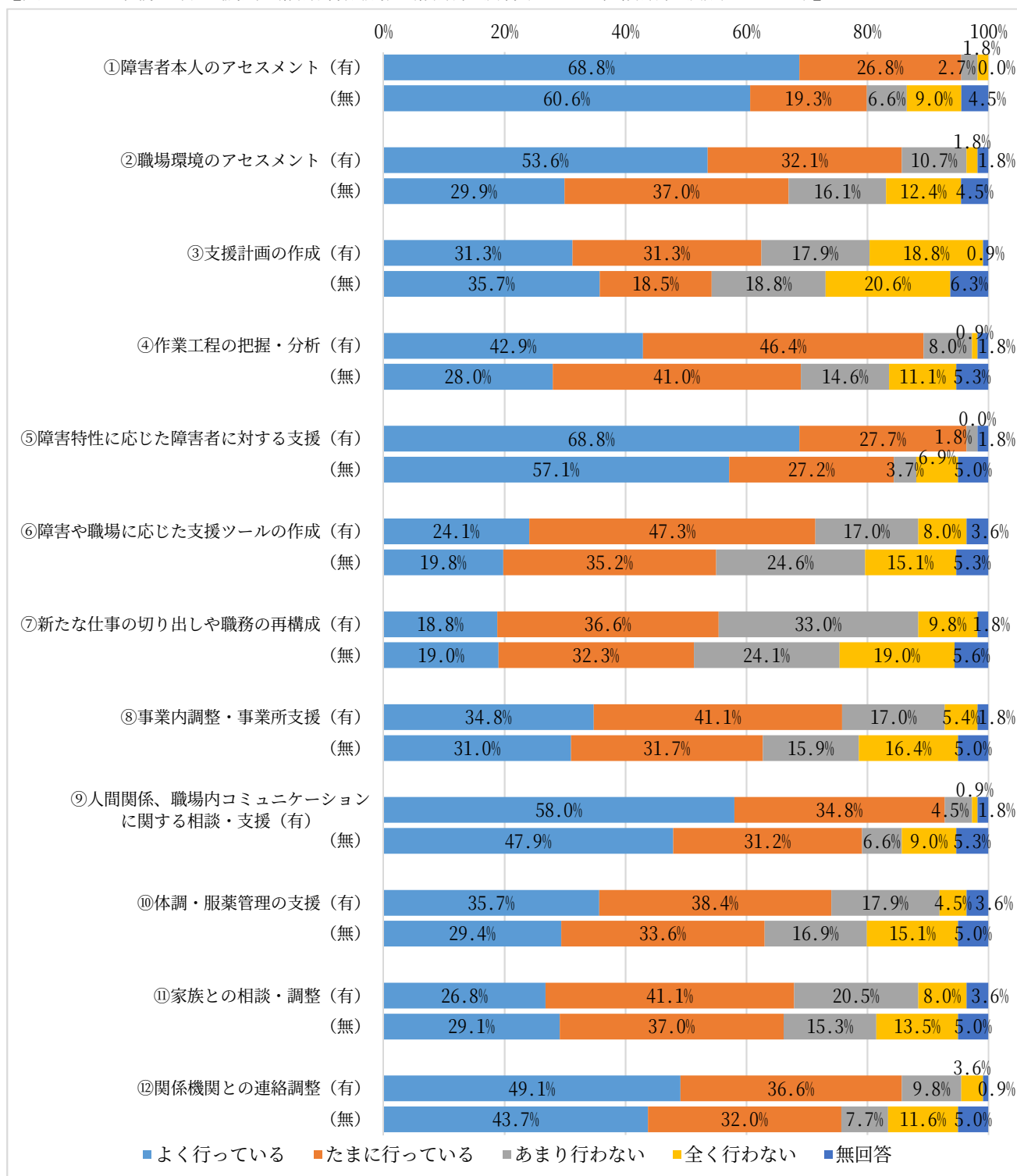
就労支援業務について、業務を行う機会について聞いたところ、「障害特性に応じた障害者に対する支援」、「障害者本人のアセスメント」、「人間関係、職場内コミュニケーションに関する相談・支援」の順で「よく行っている」・「たまに行っている」と回答した割合が高くなっており、上位3位は周囲から期待されていること（問12）と同じ順序であった。

【図 I -10 業務を行う機会（n=499）】



また、助成金を活用したジョブコーチ活動経験の有無で比較すると、全般的に助成金を活用したジョブコーチ活動経験があると答えた者の方が「よく行っている」・「たまに行っている」と回答した割合が高くなっており、特に「作業工程の把握・分析」、「職場環境のアセスメント」、「障害や職場に応じた支援ツールの作成」で差が大きくなっていた。

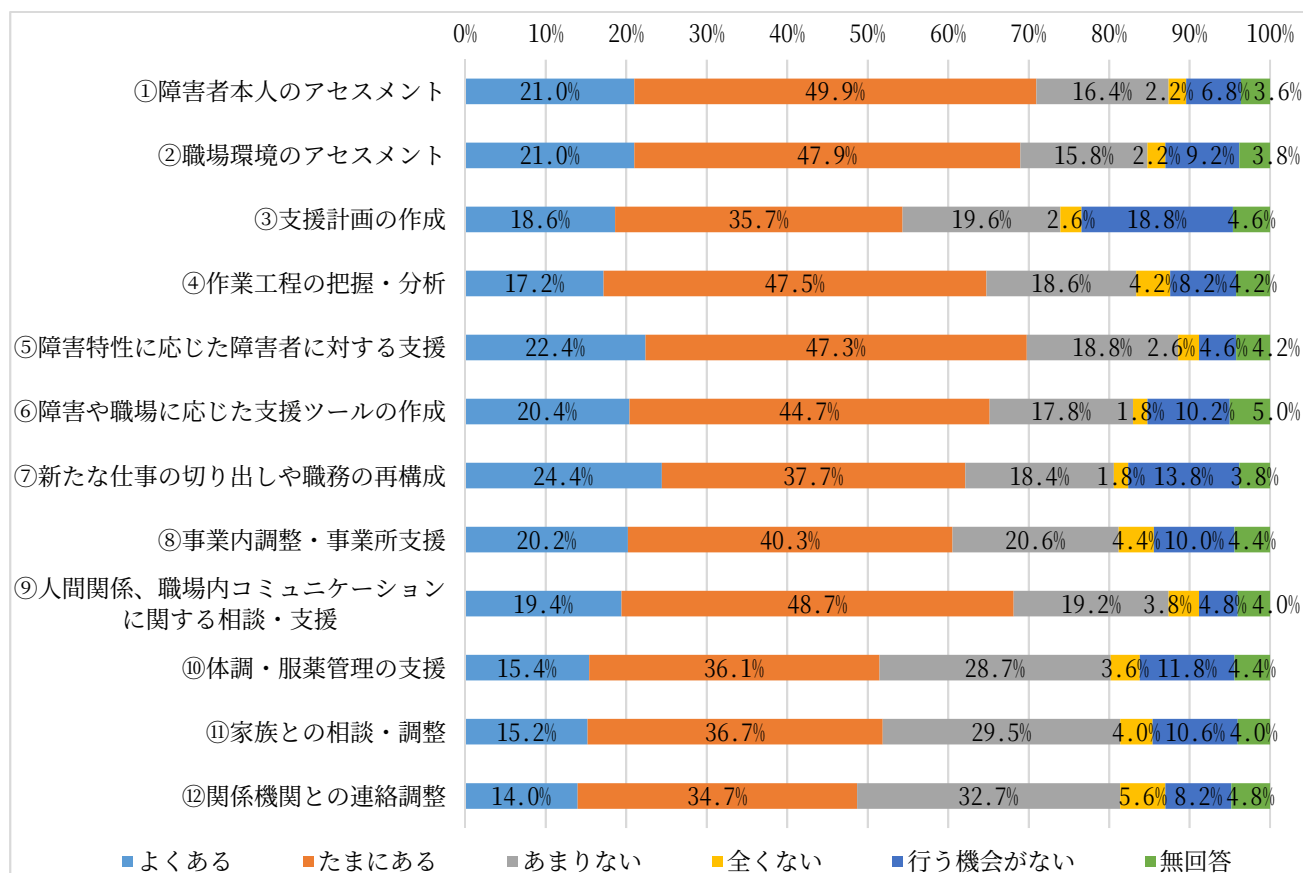
【図 I -11 業務を行う機会（活動有無別）（活動経験有り n=112、活動経験無し n=378）】



(3) スキル不足を感じること

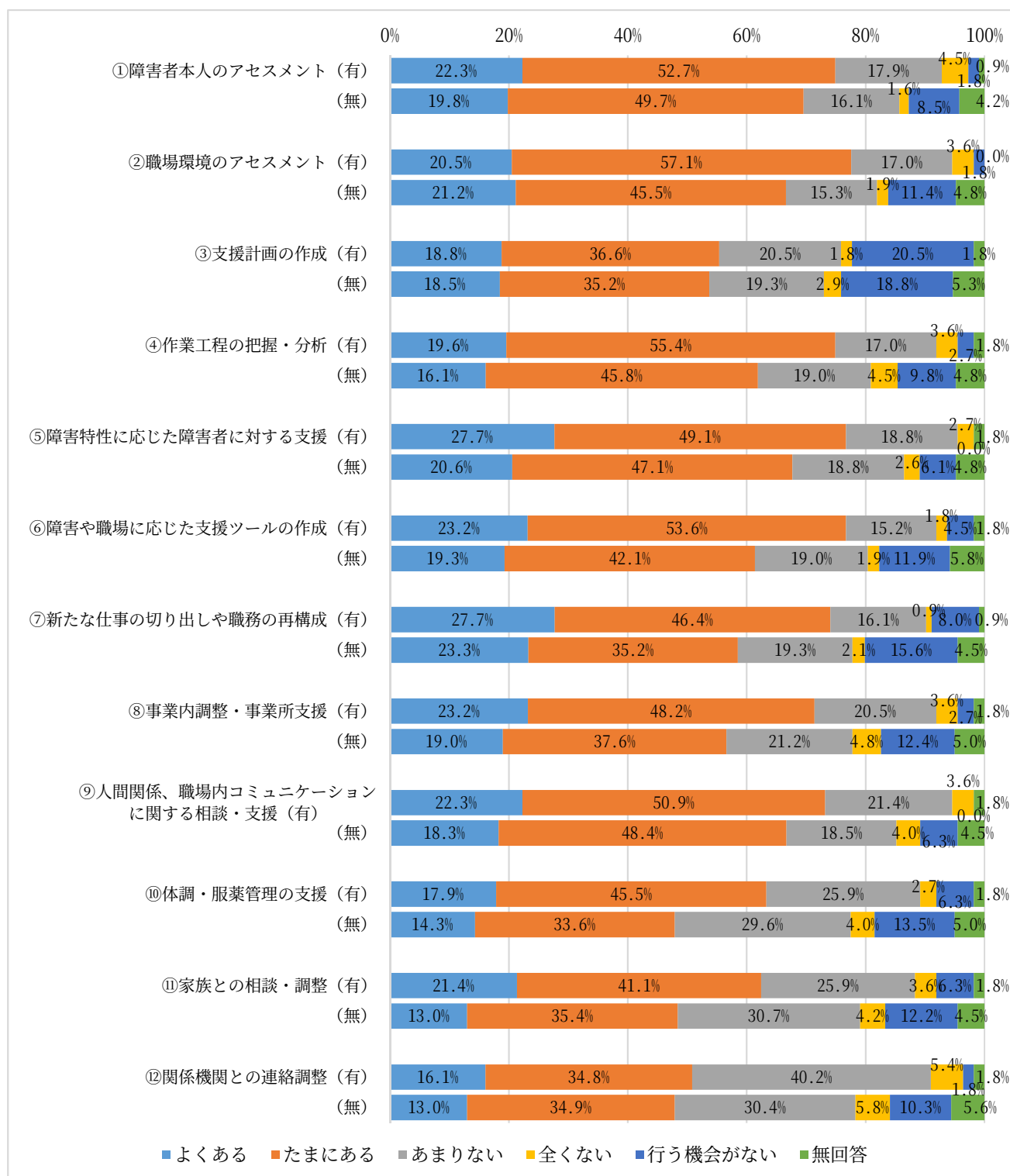
障害者雇用管理業務を行う際にスキル不足を感じることにについて、「障害者本人のアセスメント」、「障害特性に応じた障害者に対する支援」、「職場環境のアセスメント」の順で「よくある」・「たまにある」と回答した割合が高くなっていた。

【図 I -12 スキル不足を感じること (n=499)】



また、助成金を活用したジョブコーチ活動経験の有無で比較すると、全般的に助成金を活用したジョブコーチ活動経験があると答えた者の方が「よくある」・「たまにある」と回答した割合が高くなっており、特に「新たな仕事の切り出しや職務の再構成」、「体調・服薬管理の支援」、「障害や職場に応じた支援ツールの作成」で差が大きくなっていた。

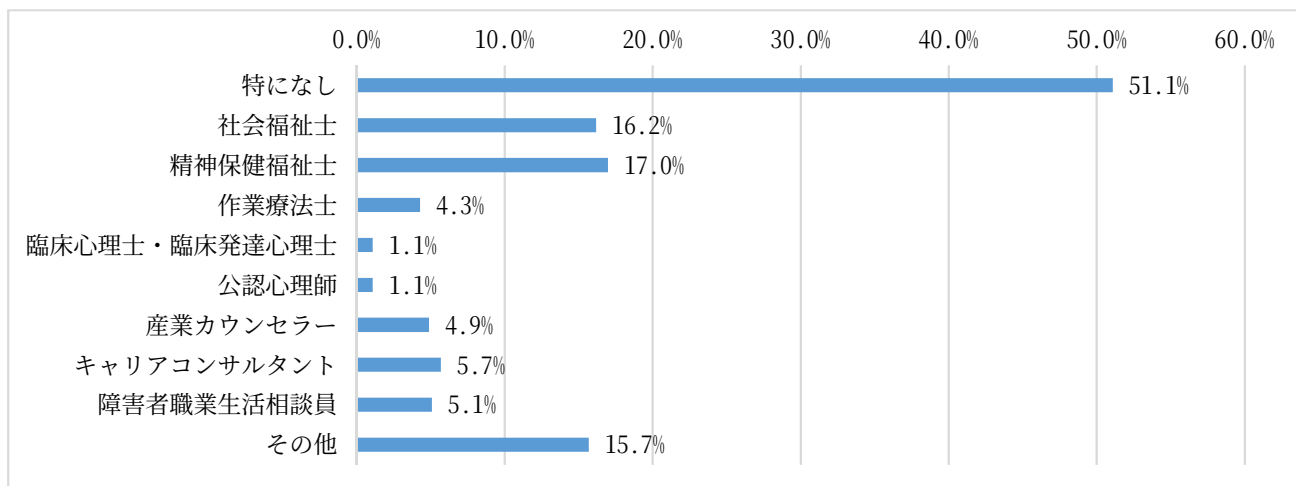
【図 I -13 スキル不足を感じること（活動有無別）（活動経験有り n=112、活動経験無し n=378）】



(4) ジョブコーチ以外の資格の有無

ジョブコーチ以外に障害者の支援に関する資格の有無を複数回答で聞いたところ、「特になし」が約半数（240 人、51.1%）だった。有資格の中では、精神保健福祉士 80 人（17.0%）社会福祉士 76 人（16.2%）の順に高く、「その他」の中では介護福祉士（22 人）、相談支援専門員（9 人）などの回答が見られた。

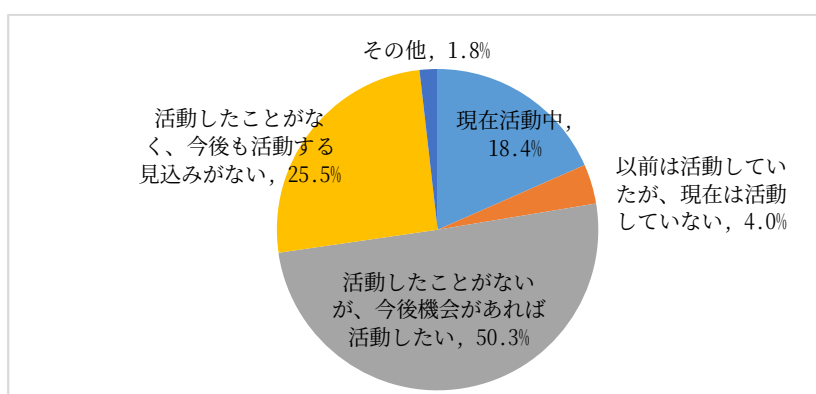
【図 I -14 ジョブコーチ以外の資格の有無（n=470）】



(5) 助成金を活用したジョブコーチとしての活動経験

助成金を活用したジョブコーチとしての活動経験の有無を聞いたところ、「活動したことはないが、今後機会があれば活動したい」との回答が最も多かった（251 人、50.3%）。助成金を現在又は過去活用した者は約 2 割（「現在活動中」92 人（18.4%）・「以前は活動していたが、現在は活動していない」20 人（4.0%））であった。

【図 I -15 担当している業務（n=499）】



3 ジョブコーチとしての活動状況

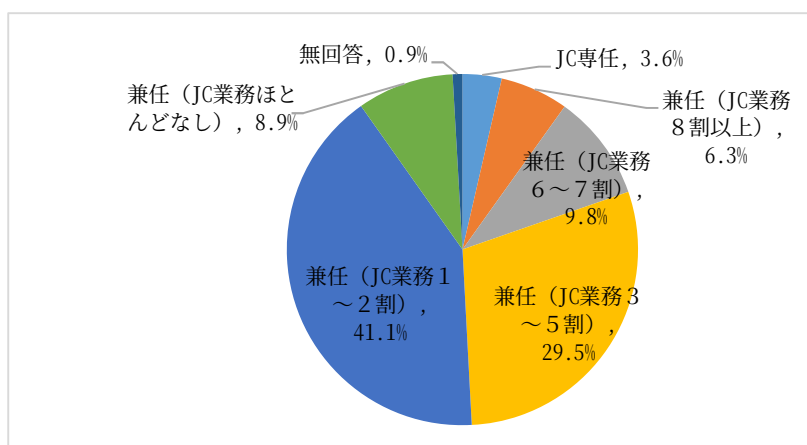
(1) 助成金を活用したジョブコーチの活動状況

2 (5) において「現在活動中」又は「以前は活動していたが、現在は活動していない」と回答した112人について、活動状況を聞いたところ、以下の結果となった。

① 他の業務との兼務状況

助成金を活用したジョブコーチとしての活動状況を聞いたところ、他の業務との兼務割合では、「専任」と回答が4人(3.6%)で、「兼任(JC業務が8割以上)」と回答した者7人(6.3%)を合わせても、ジョブコーチ業務をメインで行っている者は約1割であった。最も多かったのは、「兼任(JC業務が1～2割)」であり、「兼任(JC業務はほとんどない)」を合わせると、助成金を活用したジョブコーチでも約5割は普段は他の業務をメインで行っていることがわかった。

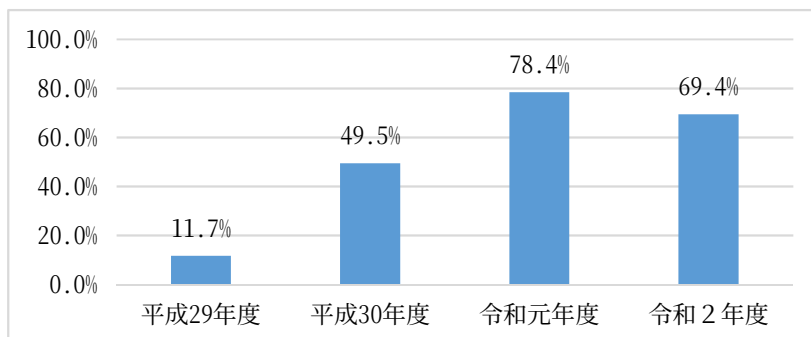
【図 I -16 他の業務との兼務状況 (n=112)】



② ジョブコーチとして活動した時期

ジョブコーチとして活動した時期について複数回答で聞いたところ、「令和元年度」は約8割、「令和2年度」は約7割の者が活動したと回答していた。

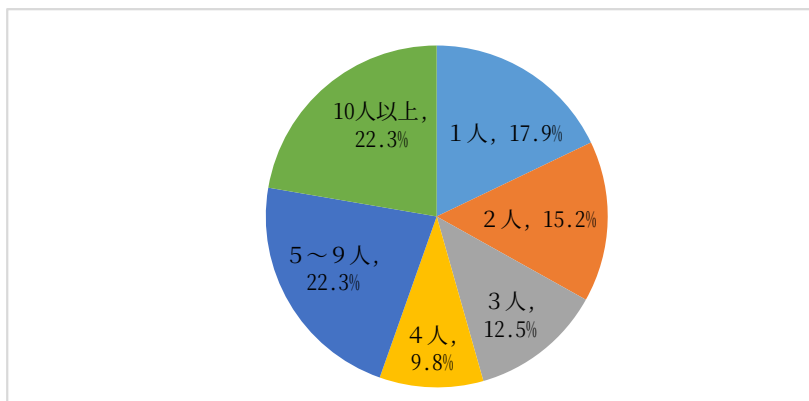
【図 I -17 ジョブコーチとして活動した時期 (n=111)】



③ 支援を行った対象者数

これまでジョブコーチ支援を行った対象者数について聞いたところ、「5～9人」、「10人以上」と回答した者がそれぞれ25人（22.3%）と最も多い一方で、次いで「1人」20人（17.9%）が多く、活発に活動している層と活動が少ない層に分かれることがわかった。

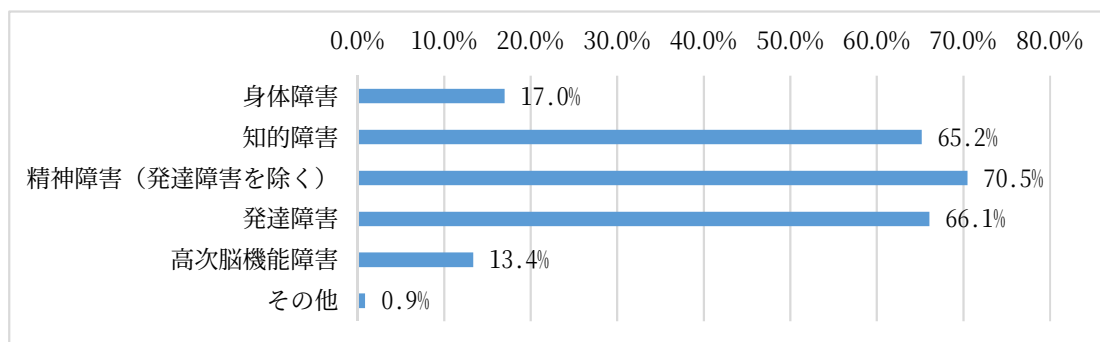
【図 I -18 支援を行った対象者数（n=112）】



④ 支援を行った対象者の障害種別

これまでジョブコーチ支援を行った対象者の対象種別について聞いたところ、精神障害（発達障害を除く）、発達障害、知的障害が多く、それぞれ約7割が支援経験があるとの回答であった。

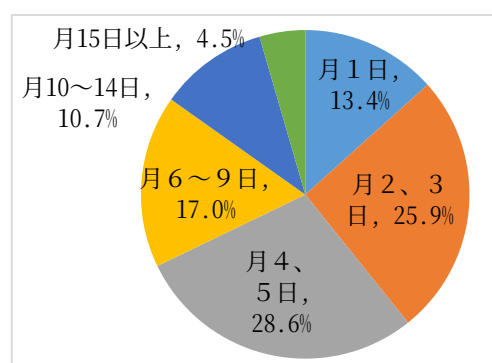
【図 I -19 支援を行った対象者の障害種別（n=112）】



⑤ 1ヶ月の平均的な活動日数

1ヶ月のうち、ジョブコーチとしての平均的な活動日数について聞いたところ、「月4、5日」、「月2、3日」の順で多く、週1回～2週間に1回の活動を行っている者が約半数を占めた。

【図 I -20 1ヶ月の平均的な活動日数（n=112）】

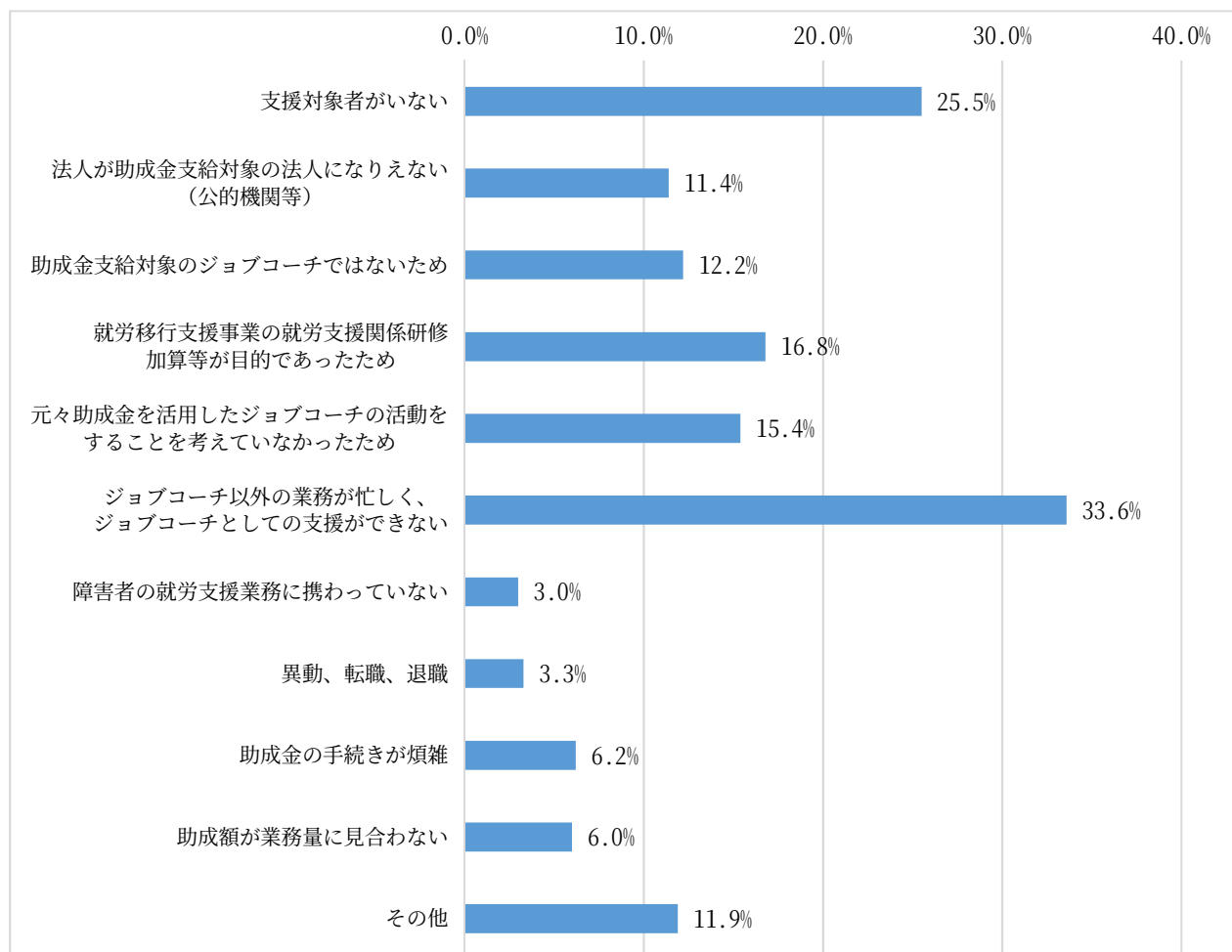


(2) 助成金を活用したジョブコーチ支援を行っていない理由

2(5)において「活動したことはないが、今後機会があれば活動したい」又は「活動したことがなく、今後活動する見込みがない」と回答した378人について、その理由を複数回答で聞いたところ、「ジョブコーチ以外の業務が忙しく、ジョブコーチとしての支援ができない」、「支援対象者がいない」の順に高くなっていた。

また、制度上助成金の活用が見込めない回答（「法人が助成金支給対象の法人になりえない」、「助成金支給対象のジョブコーチではない」）も一定程度見られた。

【図 I -21 助成金を活用したジョブコーチ支援を行っていない理由 (n=369)】



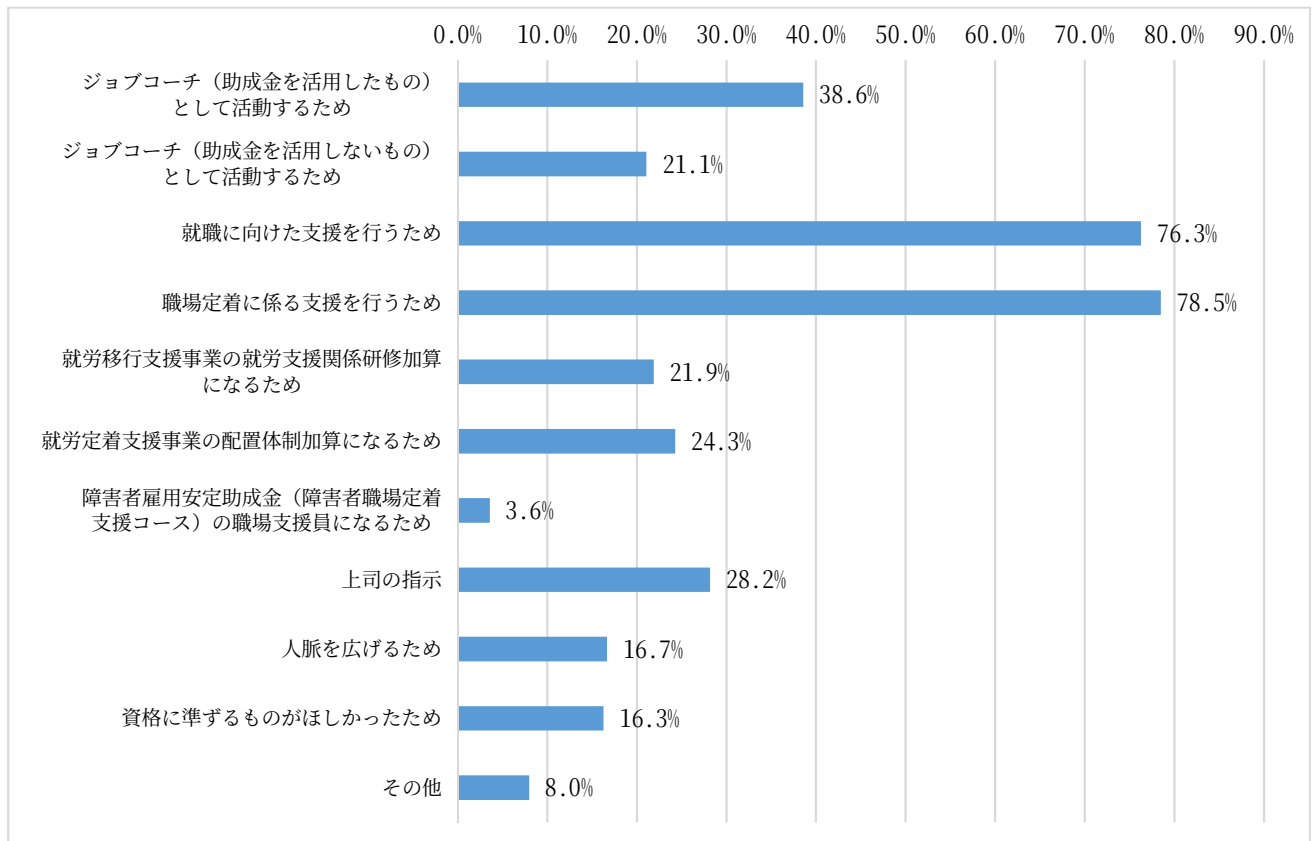
4 ジョブコーチ養成研修について

(1) 研修を受講した動機

ジョブコーチ養成研修を受講した動機について複数回答で聞いたところ、「職場定着に係る支援を行うため」、「就職に向けた支援を行うため」の順に高く、約8割の者が選択をしていた。

ジョブコーチ（助成金を活用したもの）として活動するためとの回答は192人（38.6%）であった。

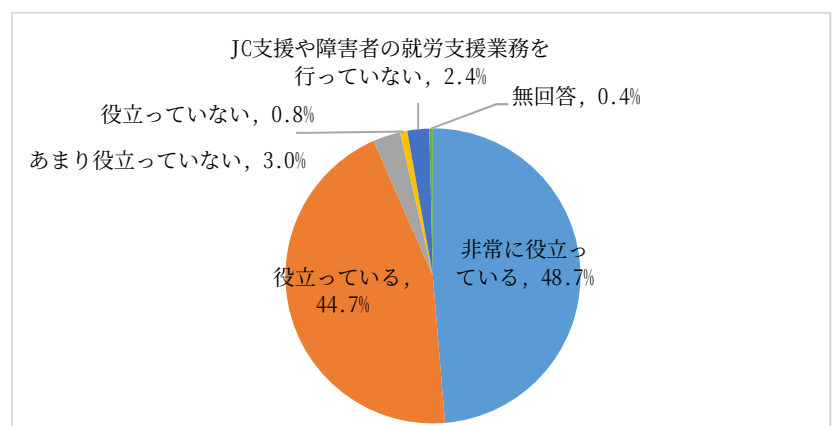
【図 I -22 研修を受講した動機（n=497）】



(2) 研修の効果

ジョブコーチ養成研修で学んだことは、業務に役立っているか聞いたところ、「非常に役立っている」・「役立っている」との回答が約9割を占めた。

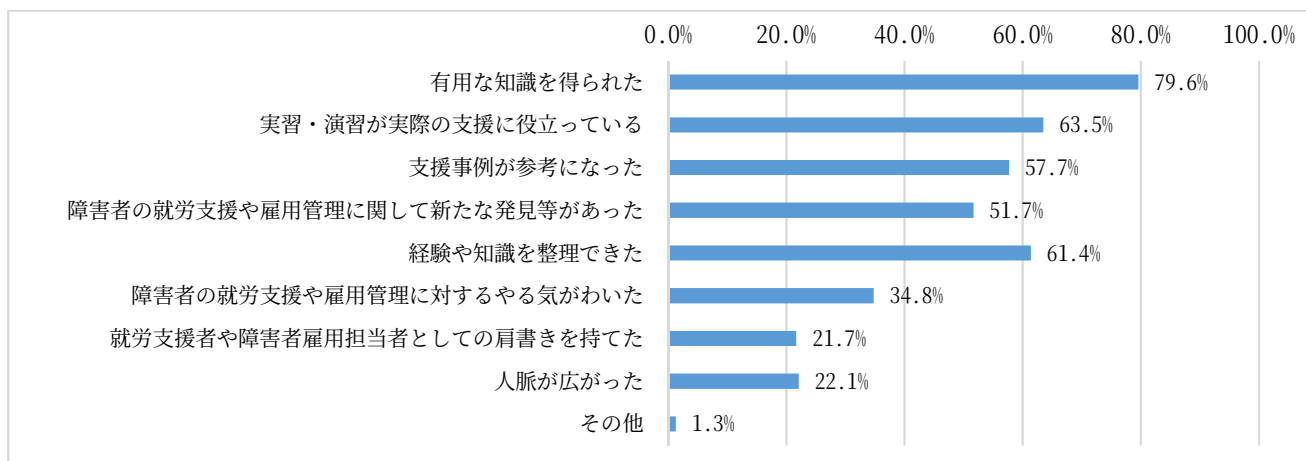
【図 I -23 研修の効果（n=499）】



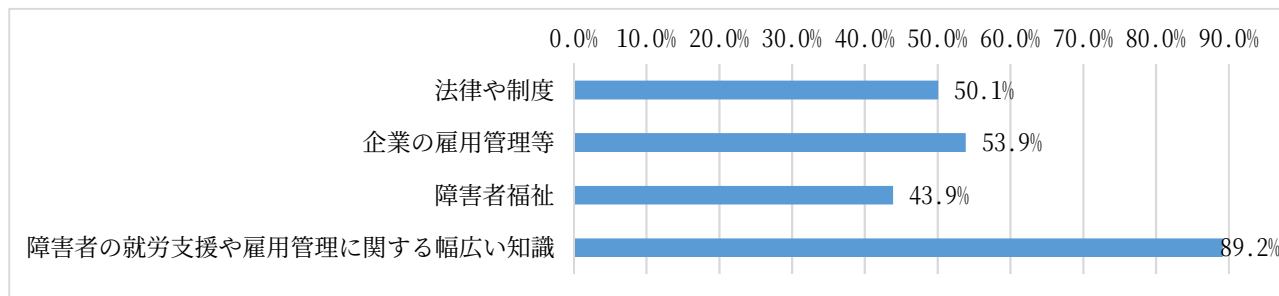
(3) 研修が役立っている／役立っていない理由

4 (2) において「非常に役立っている」・「役立っている」と回答した 466 人に対して、役立っていると思う理由について複数回答で聞いたところ、「有用な知識を得られた」が最も多く (371 人、79.6%)、中でも「障害者の就労支援や雇用管理に関する幅広い知識」と回答した者が多かった。また、本研修はカリキュラムの中で、実習・演習の時間を多く設けているが、「実習・演習が実際の支援に役立っている」と回答した者が 296 人 (63.5%) と 2 番目に多くなっていた。

【図 I -24 研修が役立っている理由 (n=466)】

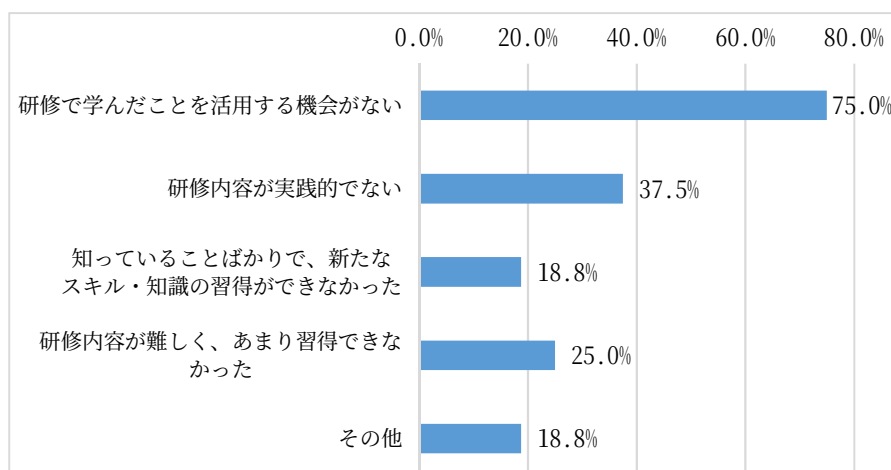


【図 I -25 「有用な知識を得られた」の詳細 (n=371)】



一方、「あまり役立っていない」・「役立っていない」と回答した 19 人に対して、役立っていないと思う理由について複数回答で聞いたところ、「研修で学んだことを活用する機会がない」が 12 人 (63.2%) と最も多かった。

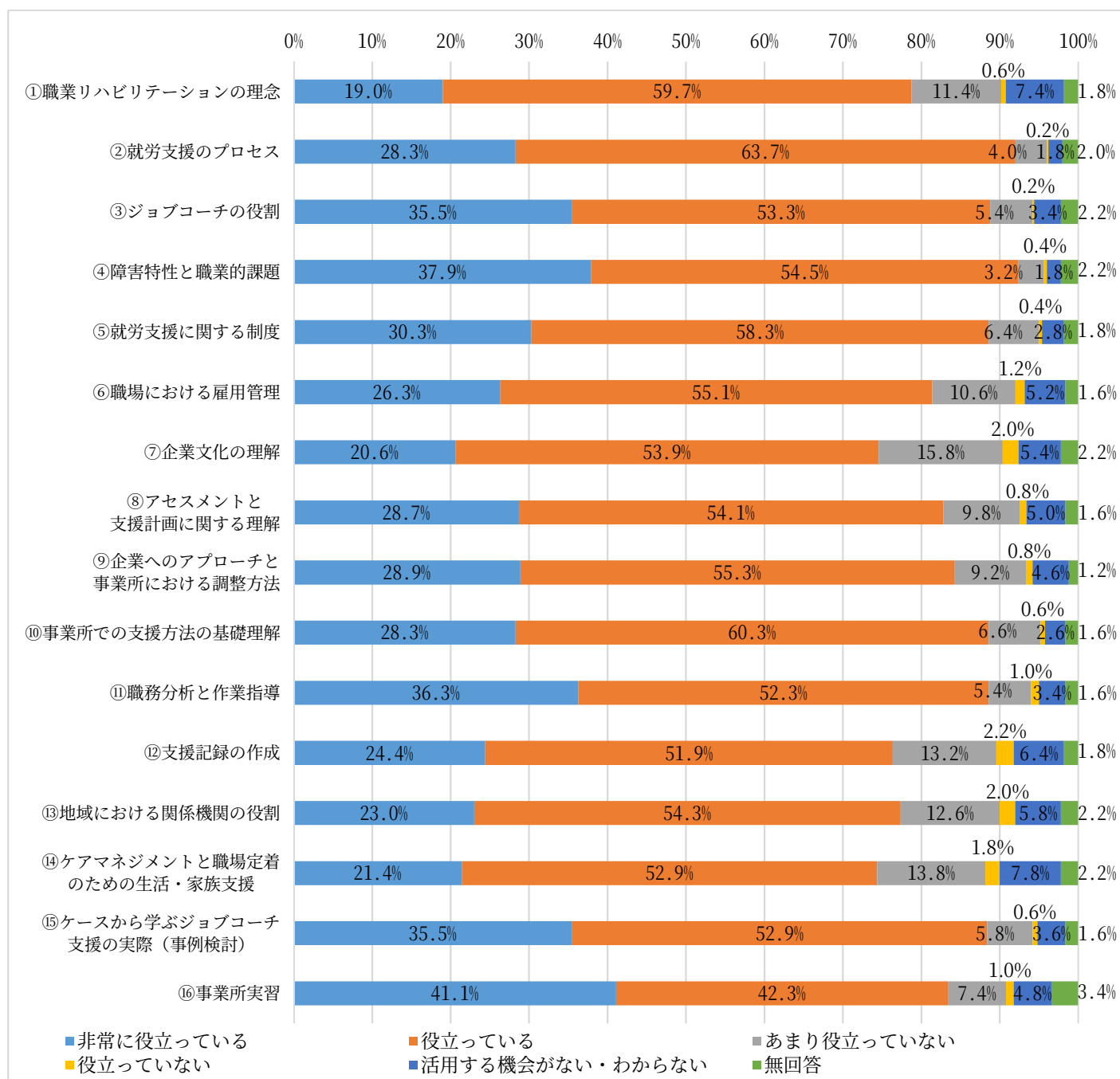
【図 I -26 研修が役立っていない理由 (n=19)】



(4) 養成研修の科目別の効果

ジョブコーチ養成研修の各科目で学んだことは、業務に役立っているか聞いたところ、「障害特性と職業的課題」、「就労支援のプロセス」の順で、「非常に役立っている」・「役立っている」との回答割合が高くなっていた。他に、「ジョブコーチの役割」、「就労支援に関する制度」、「事業所での支援方法の基礎理解」、「職務分析と作業指導」で役立っている旨の回答が多く、全ての項目について7割以上の者が役立っている旨の回答が見られた。

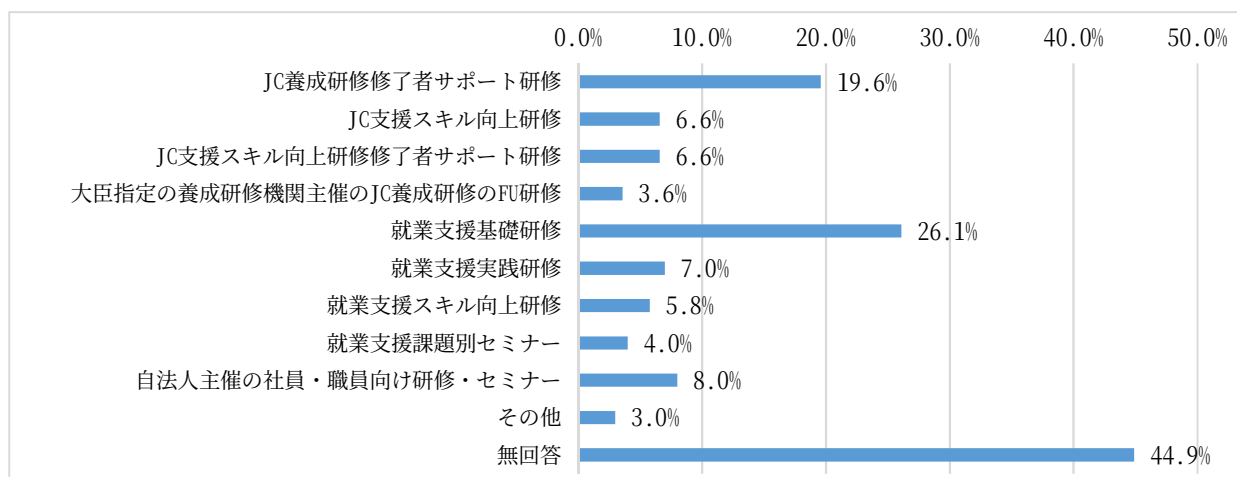
【図 I -27 養成研修の科目別の効果 (n=499)】



(5) 他の研修の受講経験

ジョブコーチ支援、就労支援業務のスキルアップのための研修等の受講・参加経験を複数回答で聞いたところ、無回答が224人(44.9%)おり、受講経験がある中では就労支援基礎研修が130人(26.1%)、ジョブコーチ養成研修修了者サポート研修98人(19.6%)の順で多かった。

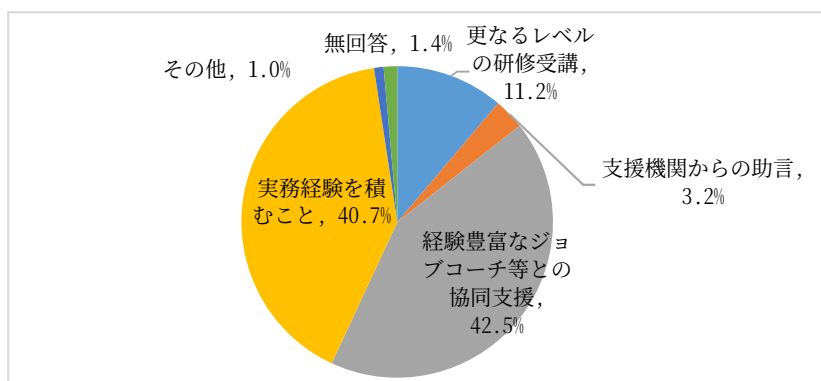
【図 I -28 他の研修の受講経験 (n=499)】



(6) スキルアップのための活動

ジョブコーチ支援、就労支援業務のスキルアップのために、最も有効と考える活動は何か聞いたところ、「経験豊富なジョブコーチ等との協同支援」が212人(42.5%)と最も多く、次いで「実務経験を積むこと」が203人(40.7%)であった。

【図 I -29 スキルアップのための活動 (n=499)】

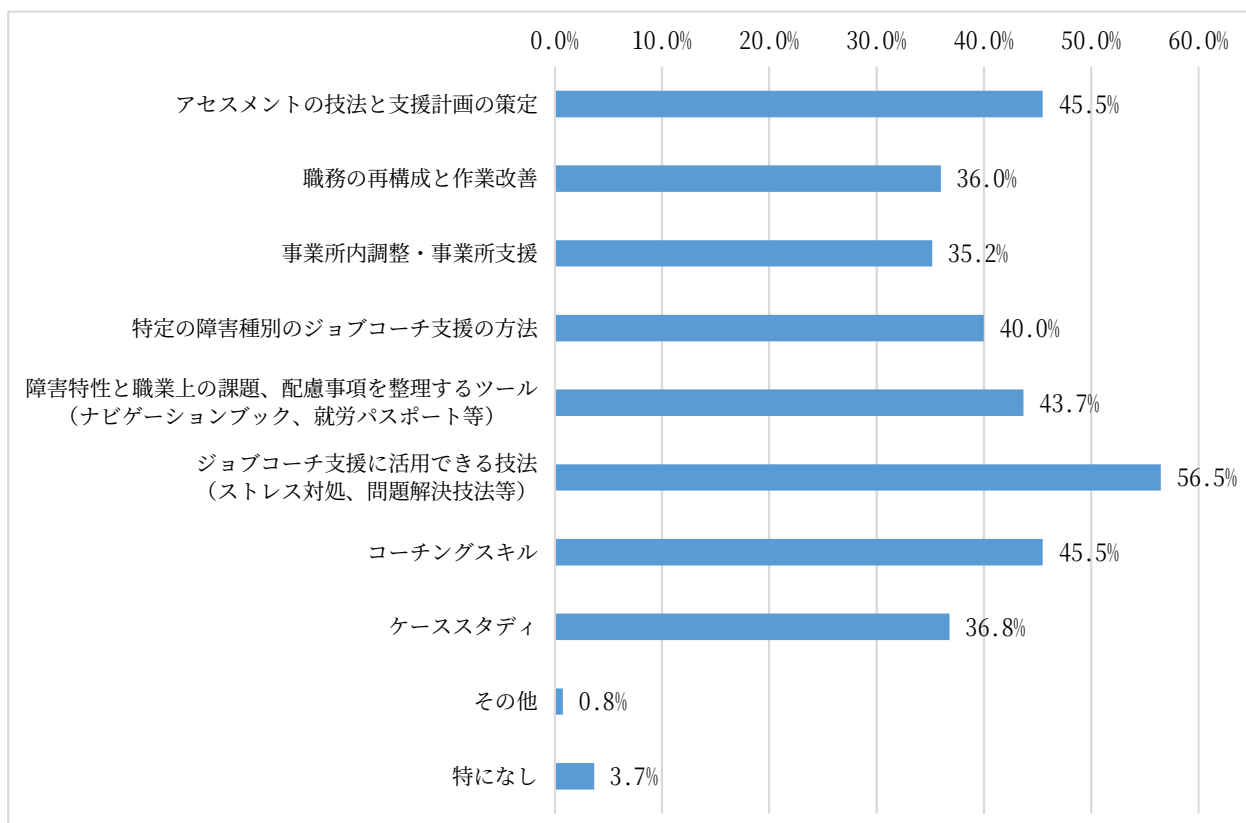


(7) 今後受講したい研修科目

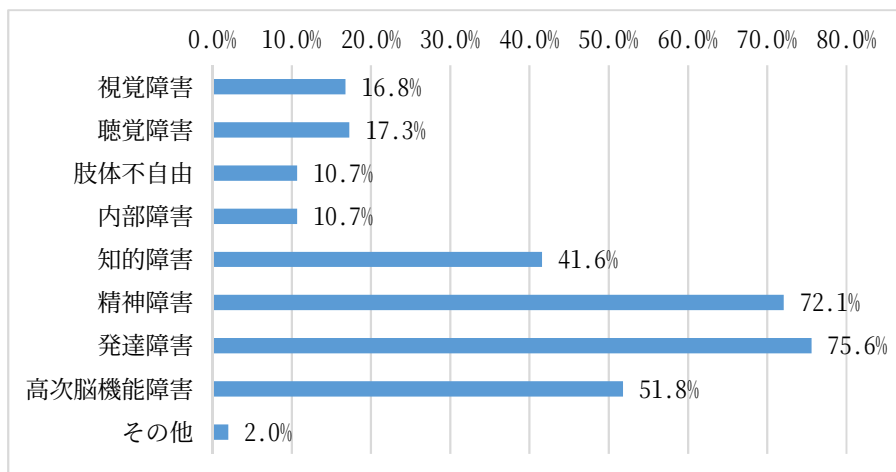
ジョブコーチ支援、就労支援業務のスキルアップのために、今後受講したい研修科目について複数回答で聞いたところ、「ジョブコーチ支援に活用できる技法」が278人（56.5%）と最も多く、次いで「アセスメントの技法と支援計画の策定」、「コーチングスキル」が224人（45.5%）と多かった。

「特定の障害種別のジョブコーチ支援の方法」の中では、「発達障害」149人（75.6%）、「精神障害」142人（72.1%）と回答した人が多かった。

【図 I -30 今後受講したい研修科目（n=492）】



【図 I -31 「特定の障害種別のジョブコーチ支援の方法」の詳細（n=197）】



II 企業在籍型ジョブコーチ

1 基本属性

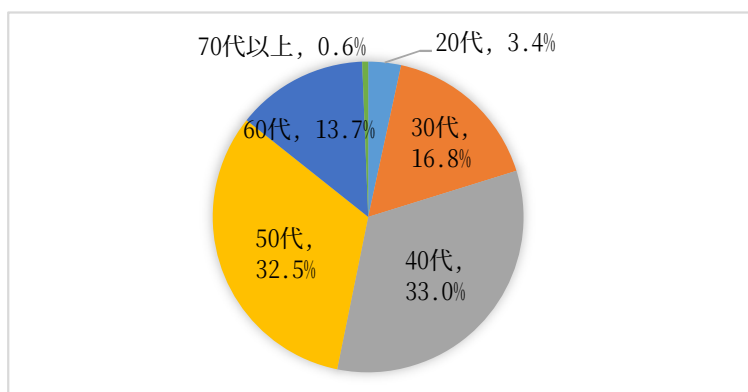
(1) 性別

有効回答 822 人のうち、男 456 人（55.5%）、女性 366 人（44.5%）であった。

(2) 年代

回答者の年代を見ると、40代(271人、33.0%)が最も多く、次いで50代（267人、32.5%）、30代（138人、16.8%）の順に多かった。

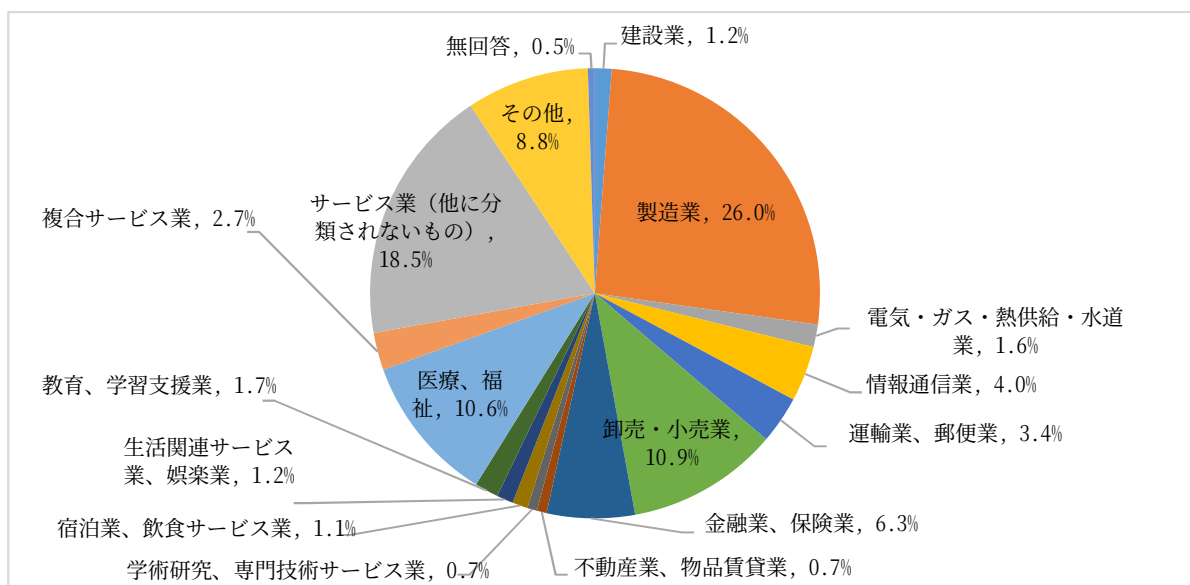
【図II-1 年代（n=822）】



(3) 法人の業種と特例子会社の有無

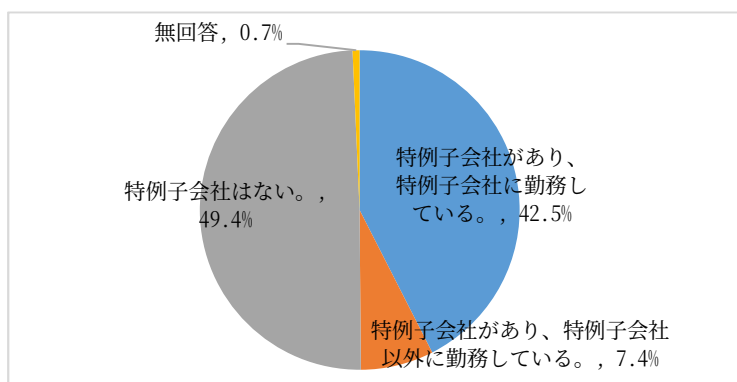
所属している法人の業種では、製造業が最も多く（214人、26.0%）、次いでサービス業（他に分類されないもの）（152人、18.5%）、卸売・小売業（90人、10.9%）の順であった。

【図II-2 法人の業種（n=822）】



また、特例子会社の有無と所属について聞いたところ、特例子会社に勤務している者は 349 人（42.5%）であった。

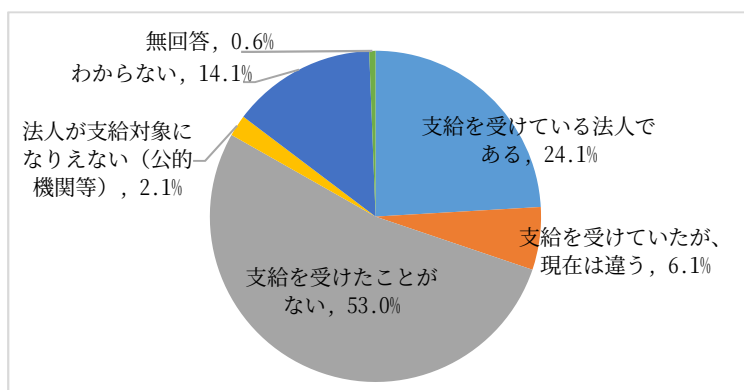
【図Ⅱ-3 特例子会社の有無（n=822）】



（４）法人の助成金の活用状況

法人の助成金の活用状況を聞いたところ、「支給を受けたことはない」が 436 人（53.0%）と最も多く、次いで「支給を受けている法人である」が 198 人（24.1%）と多かった。助成金を現在又は過去に活用した法人は約 3 割であった。

【図Ⅱ-4 法人の助成金の活用状況（n=822）】

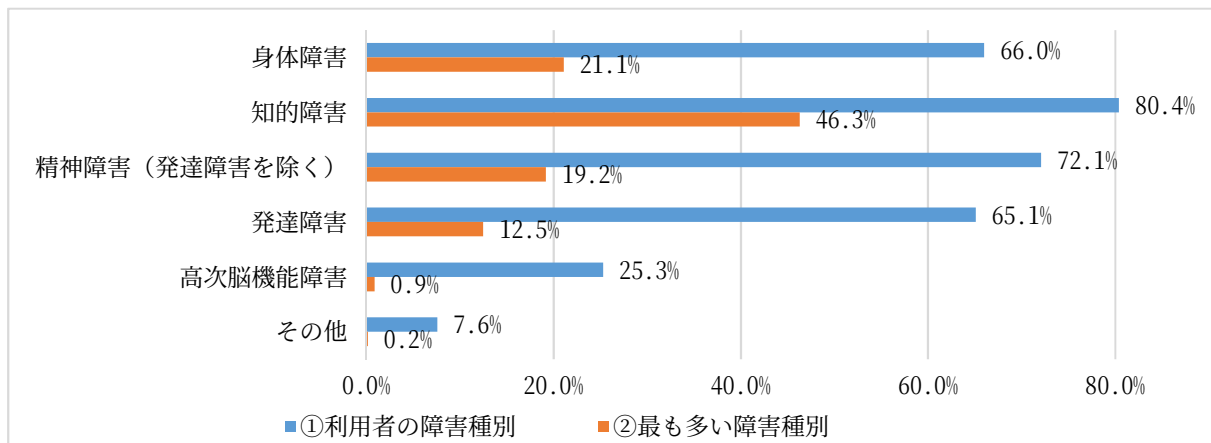


(5) 雇用している障害者の障害種別

雇用している障害者の障害種別を複数回答で聞いたところ、様々な障害種別の障害者を雇用しており、特に、知的障害は約8割、精神障害（発達障害を除く）、身体障害、発達障害についてはそれぞれ約7割と高くなっていた。

また、最も多い障害種別を聞いたところ、「知的障害」が最も高かった。

【図Ⅱ-5 雇用している障害者の障害種別（n=809）】

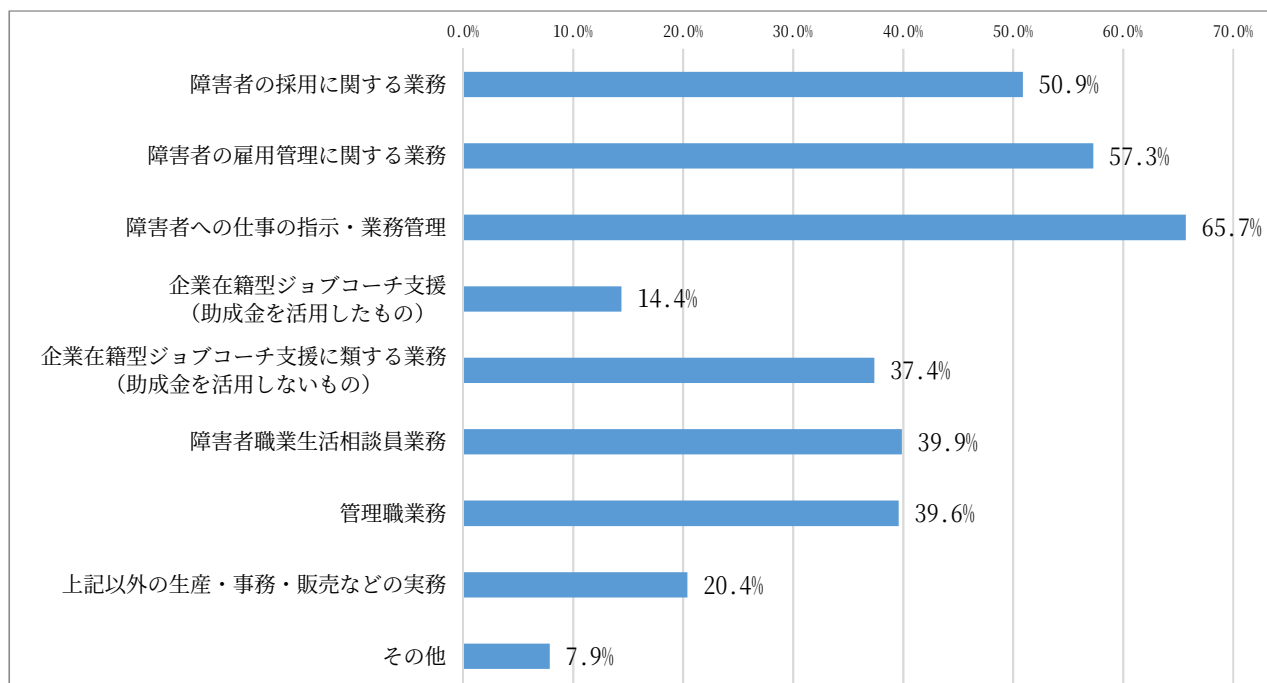


(6) 担当している業務

担当している業務について複数回答で聞いたところ、「障害者への仕事の指示・業務管理」、「障害者の雇用管理に関する業務」の順で高くなっていた。

企業在籍型ジョブコーチ支援（助成金を活用したもの）は118人（14.4%）であり、ジョブコーチ支援に類する業務（助成金を活用しないもの）を行っている者は307人（37.4%）であった。

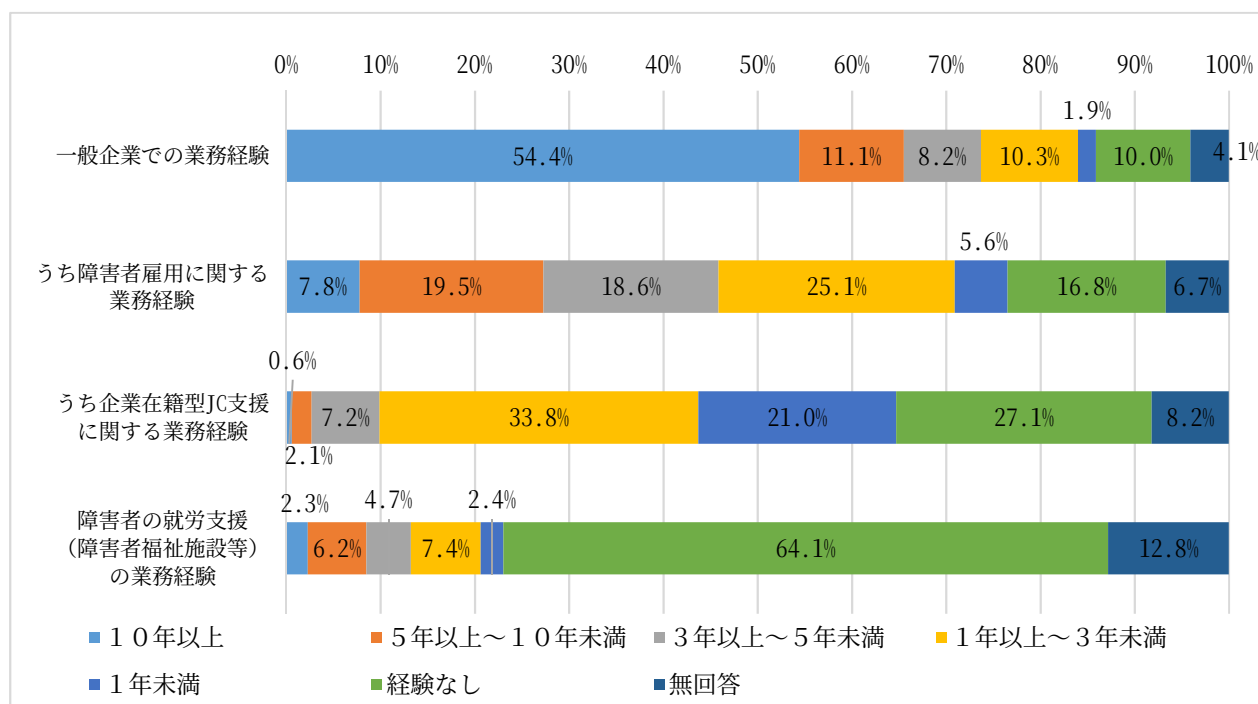
【図Ⅱ-6 担当している業務（n=820）】



(7) 障害者雇用等の業務経験

障害者雇用等の業務経験を聞いたところ、直近3年間の養成研修修了者であるため、企業在籍型ジョブコーチとしては業務経験が浅い者が多いが、一般企業での業務経験が10年以上の者が多く、障害者雇用に関する業務経験も5年以上の者が約3割いた。また障害者福祉施設等での障害者の就労支援経験があるものも一定程度いることがわかった。

【図II-7 障害者雇用等の業務経験 (n=822)】

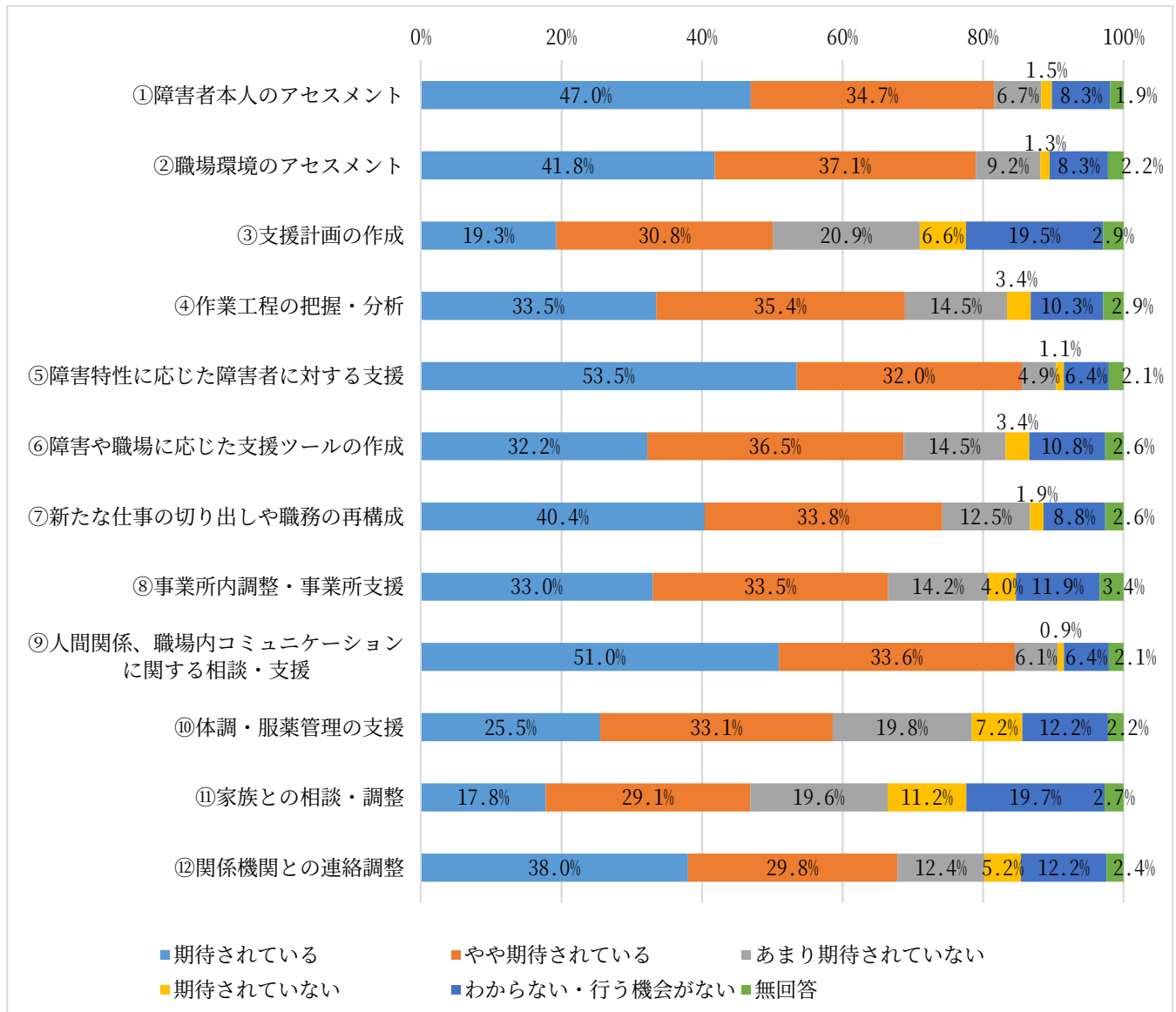


2 ジョブコーチ支援等の業務について

(1) 周囲から期待されていること

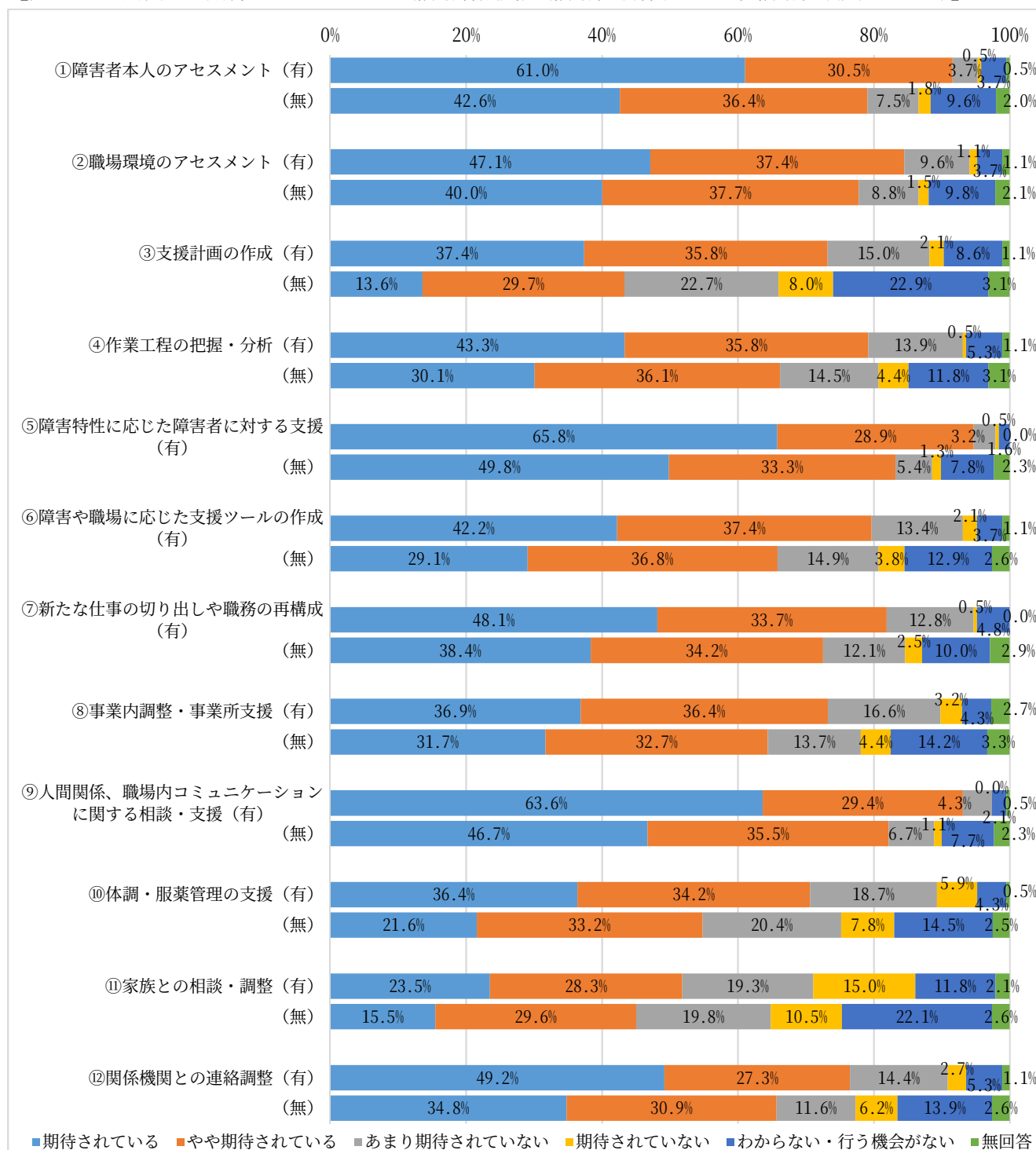
障害者雇用管理業務を行う際に、ジョブコーチ養成研修修了者として周囲から期待されていることについて聞いたところ、「障害特性に応じた障害者に対する支援」、「人間関係、職場内コミュニケーションに関する相談・支援」、「障害者本人のアセスメント」、の順で「期待されている」・「やや期待されている」と回答した割合が高くなっていった。

【図Ⅱ-8 周囲から期待されていること (n=822)】



また、助成金を活用したジョブコーチ活動経験の有無で比較すると、全般的に助成金を活用したジョブコーチ活動経験があると答えた者の方が「期待されている」・「やや期待されている」と回答した割合が高くなっており、特に「支援計画の作成」で差が大きく、「体調・服薬管理の支援」、「障害や職場に応じた支援ツールの作成」の順で差が大きくなっていた。

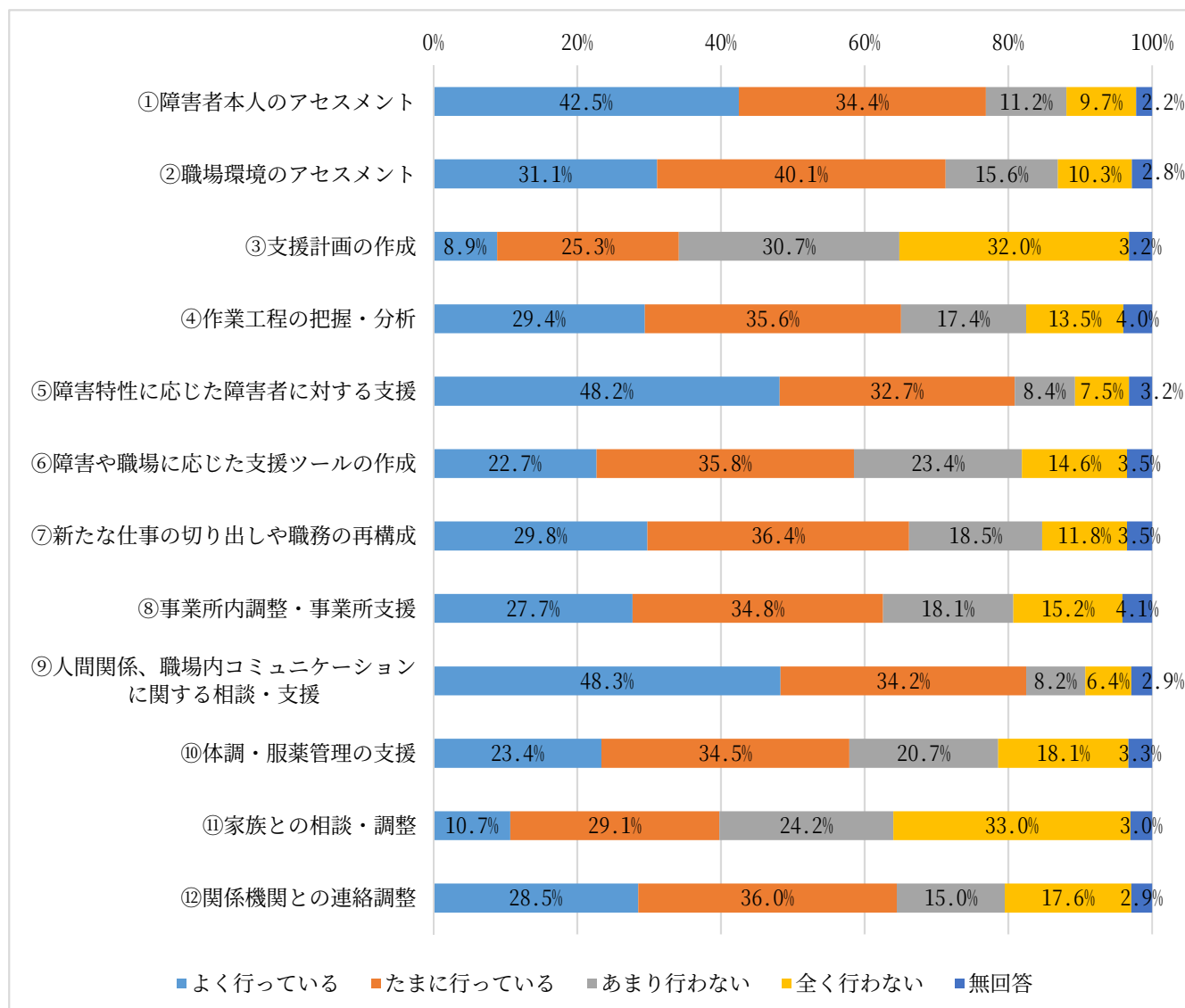
【図Ⅱ-9 周囲から期待されていること（活動有無別）（活動経験有り n=187、活動経験無し n=612）】



(2) 業務を行う機会

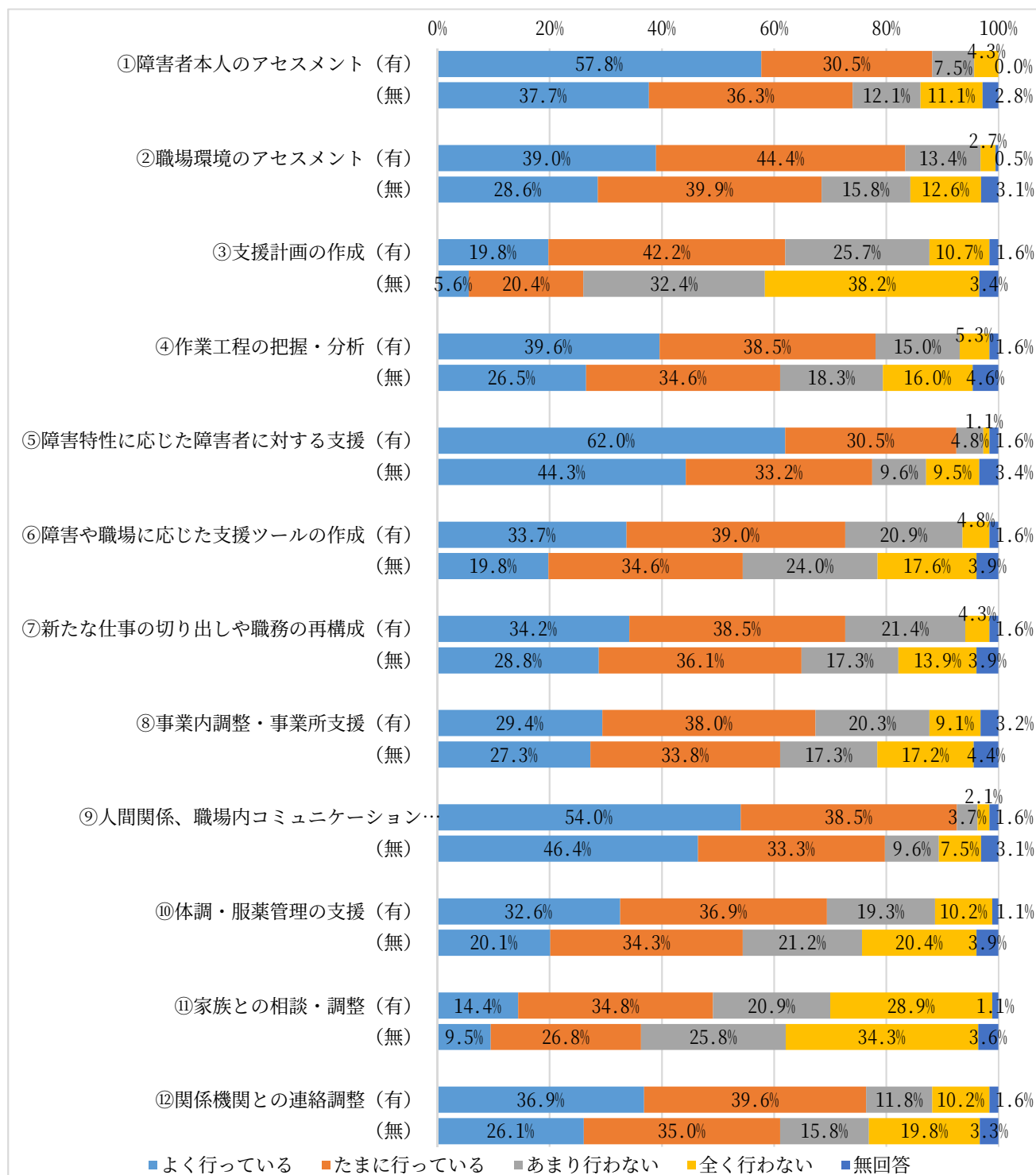
障害者雇用管理業務について、業務を行う機会について聞いたところ、「人間関係、職場内コミュニケーションに関する相談・支援」、「障害特性に応じた障害者に対する支援」、「障害者本人のアセスメント」、の順で「よく行っている」・「たまに行っている」と回答した割合が高くなっており、上位3位は周囲から期待されていること(問12)と同じ項目であった。

【図II-10 業務を行う機会 (n=822)】



また、助成金を活用したジョブコーチ活動経験の有無で比較すると、全般的に助成金を活用したジョブコーチ活動経験があると答えた者の方が「よく行っている」・「たまに行っている」と回答した割合が高くなっており、特に「支援計画の作成」で差が大きく、「障害や職場に応じた支援ツールの作成」、「作業工程の把握・分析」の順で差が大きくなっていた。

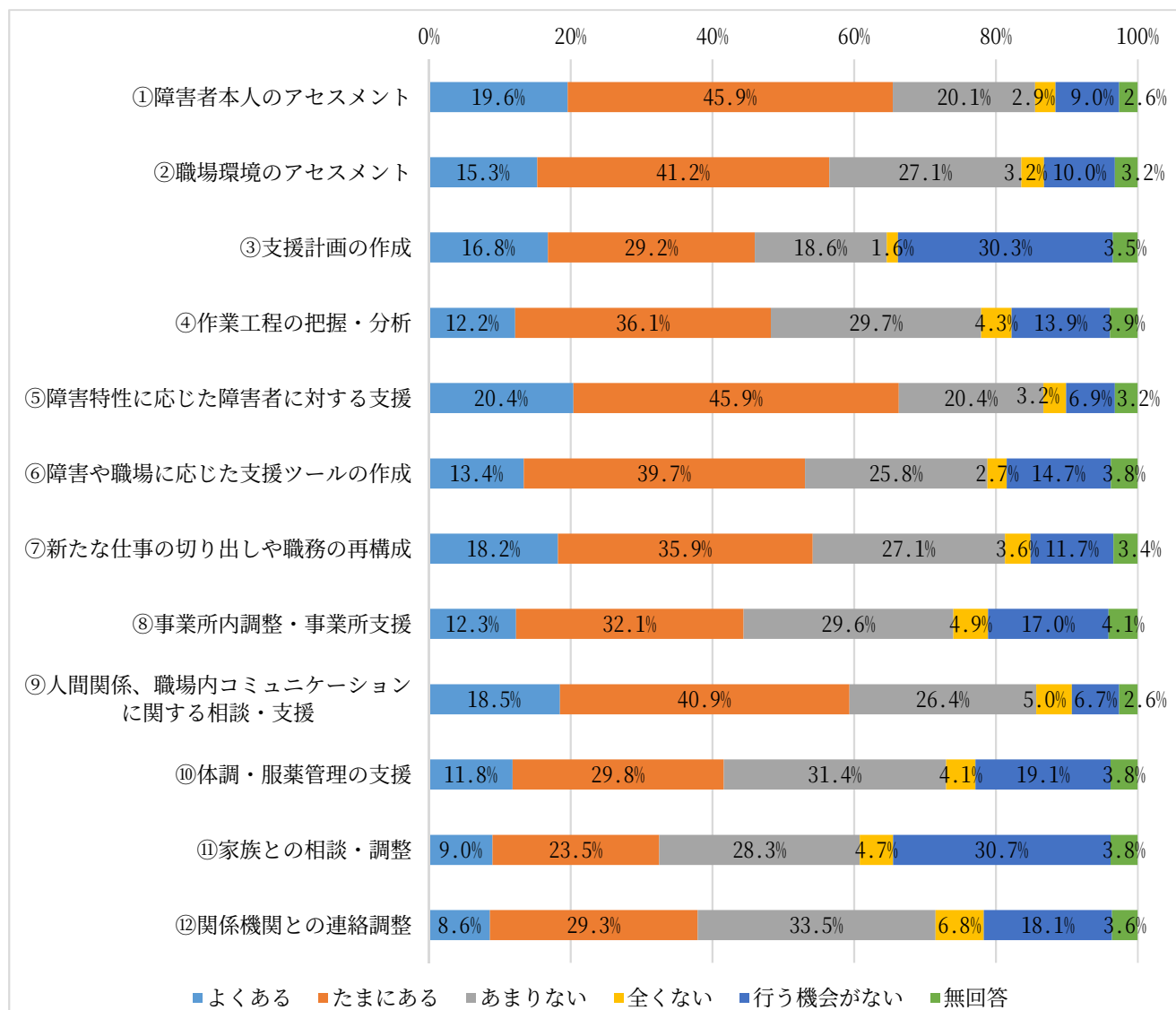
【図Ⅱ-11 業務を行う機会（活動有無別）（活動経験有り n=187、活動経験無し n=612）】



(3) スキル不足を感じること

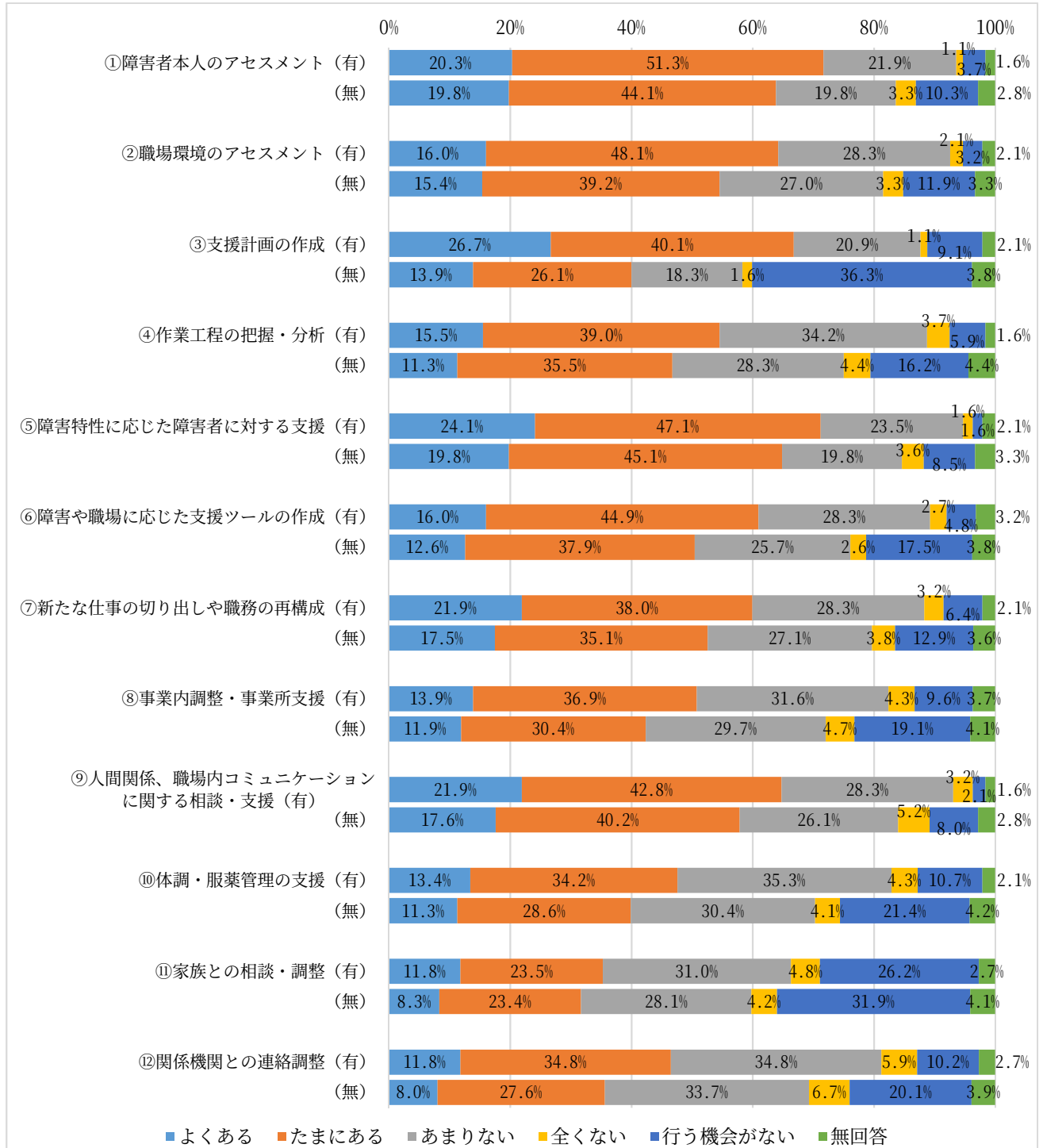
障害者雇用管理業務を行う際にスキル不足を感じることにについて、「障害者本人のアセスメント」、「障害特性に応じた障害者に対する支援」、「人間関係、職場内コミュニケーションに関する相談・支援」の順で「よくある」・「たまにある」との回答が高く、上位3つは業務の機会が多い項目と同様であった。

【図Ⅱ-12 スキル不足を感じること (n=822)】



また、助成金を活用したジョブコーチ活動経験の有無で比較すると、全般的に助成金を活用したジョブコーチ活動経験があると答えた者の方が「よくある」・「たまにある」と回答した割合が高くなっており、特に「支援計画の作成」で差が大きく、「関係機関との連絡調整」、「障害や職場に応じた支援ツールの作成」の順で差が大きくなっていった。

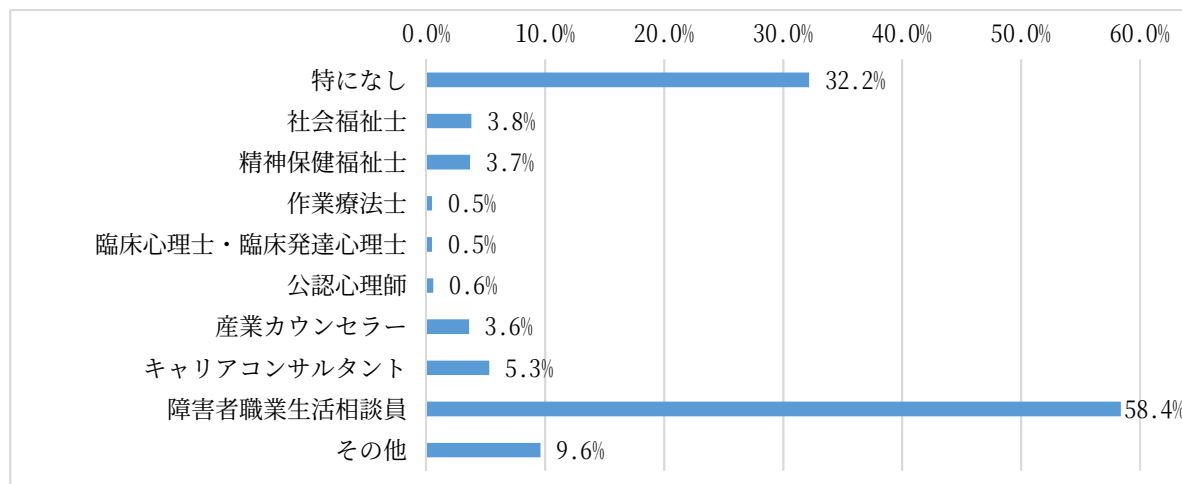
【図Ⅱ-13 スキル不足を感じること（活動有無別）（活動経験有り n=187、活動経験無し n=612）】



(4) ジョブコーチ以外の資格の有無

ジョブコーチ以外に障害者の支援に関する資格の有無を聞いたところ、「障害者職業生活相談員」が約6割と最も高かった。福祉・心理系の専門資格の所持者も一定程度見られた。

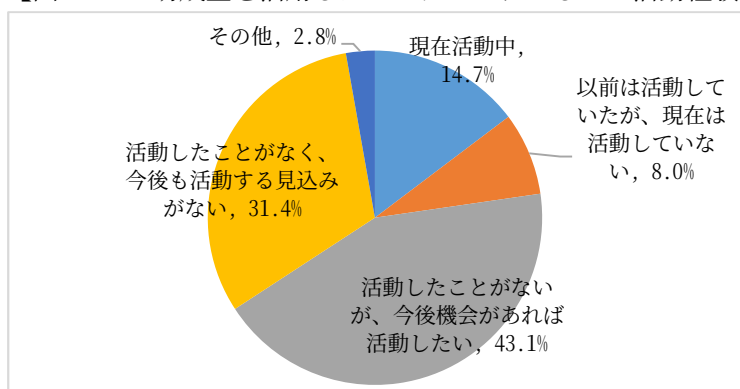
【図II-14 ジョブコーチ以外の資格の有無 (n=788)】



(5) 助成金を活用したジョブコーチとしての活動経験

助成金を活用したジョブコーチとしての活動経験の有無を聞いたところ、「活動したことはないが、今後機会があれば活動したい」との回答が最も多かった（354人、43.1%）。助成金を現在又は過去活用した者は約2割（「現在活動中」121人（14.7%）、「以前は活動していたが、現在は活動していない」66人（8.0%））であった。

【図II-15 助成金を活用したジョブコーチとしての活動経験 (n=822)】



3 ジョブコーチとしての活動状況

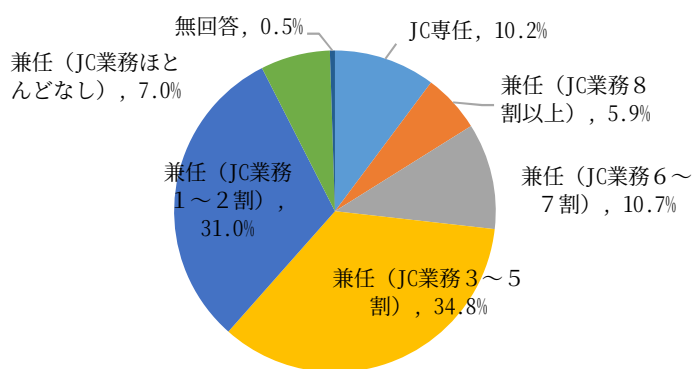
(1) 助成金を活用したジョブコーチの活動状況

2 (5) において「現在活動中」又は「以前は活動していたが、現在は活動していない」と回答した187人について、活動状況を聞いたところ、以下の結果となった。

① 他の業務との兼務状況

助成金を活用したジョブコーチとしての活動状況を聞いたところ、他の業務との兼務割合では、「専任」と回答が19人(10.2%)で、「兼任(JC業務が8割以上)」と回答した者11人(5.9%)を合わせても、ジョブコーチ業務をメインで行っている者は約16%であった。最も多かったのは、「兼任(JC業務が3～5割)」であり、ジョブコーチ業務が2割以下の者が約4割いた。

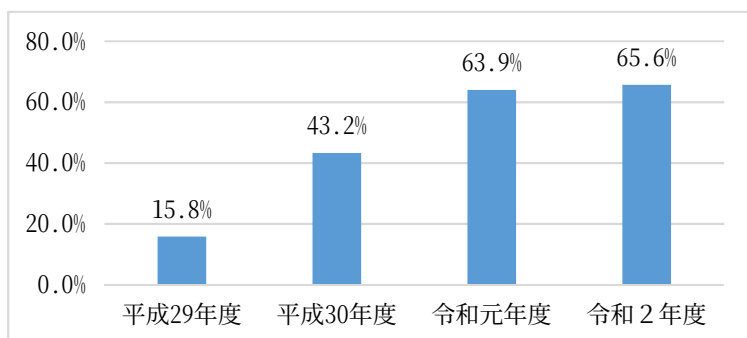
【図II-16 他の業務との兼務状況 (n=187)】



② ジョブコーチとして活動した時期

ジョブコーチとして活動した時期について複数回答で聞いたところ、「令和元年度」と「令和2年度」について、それぞれ約3分の2が活動したと回答していた。

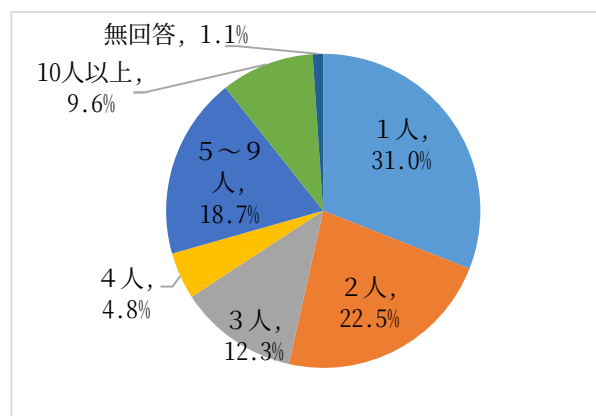
【図II-17 ジョブコーチとして活動した時期 (n=183)】



③ 支援を行った対象者数

これまでジョブコーチ支援を行った対象者数について聞いたところ、「5～9人」、「10人以上」と回答した者も一定程度いる一方で、「1人」58人（31.0%）、「2人」42人（22.5%）が多く、活発に活動している層と活動が少ない層に分かれることがわかった。

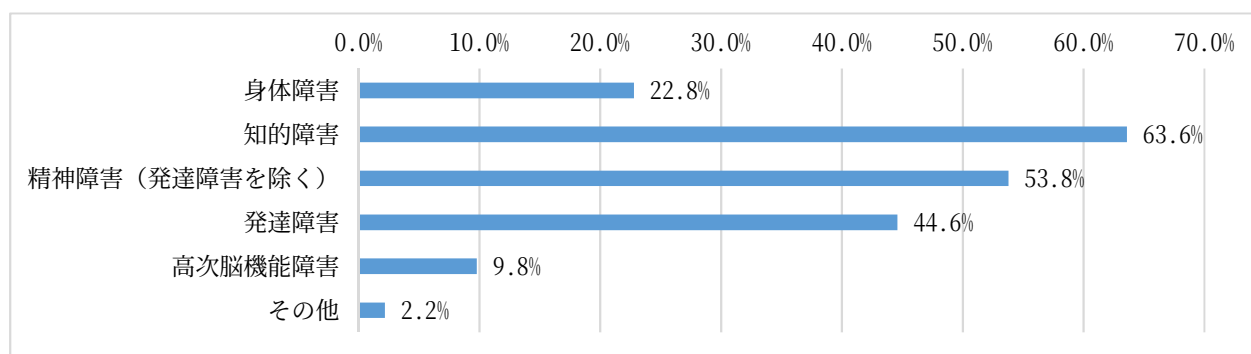
【図Ⅱ-18 支援を行った対象者数（n=187）】



④ 支援を行った対象者の障害種別

これまでジョブコーチ支援を行った対象者の対象種別について複数回答で聞いたところ、知的障害、精神障害（発達障害を除く）、発達障害の順に高くなっていた。

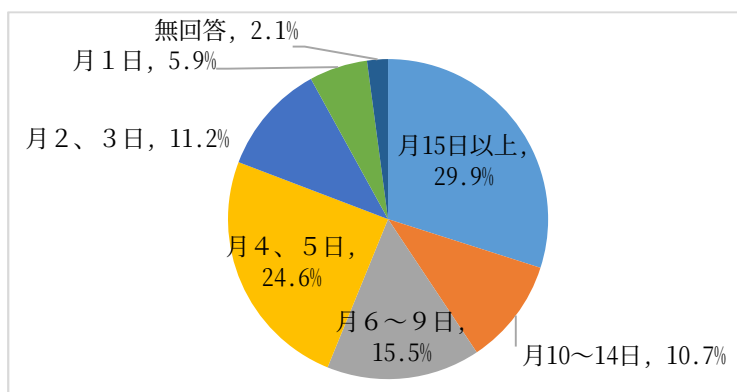
【図Ⅱ-19 支援を行った対象者の障害種別（n=184）】



⑤ 1ヶ月の平均的な活動日数

1ヶ月のうち、ジョブコーチとしての平均的な活動日数について聞いたところ、「月15日以上」、「月4、5日」の順で高くなっており、訪問型ジョブコーチに比べ、活動日数が多い傾向が見られた。

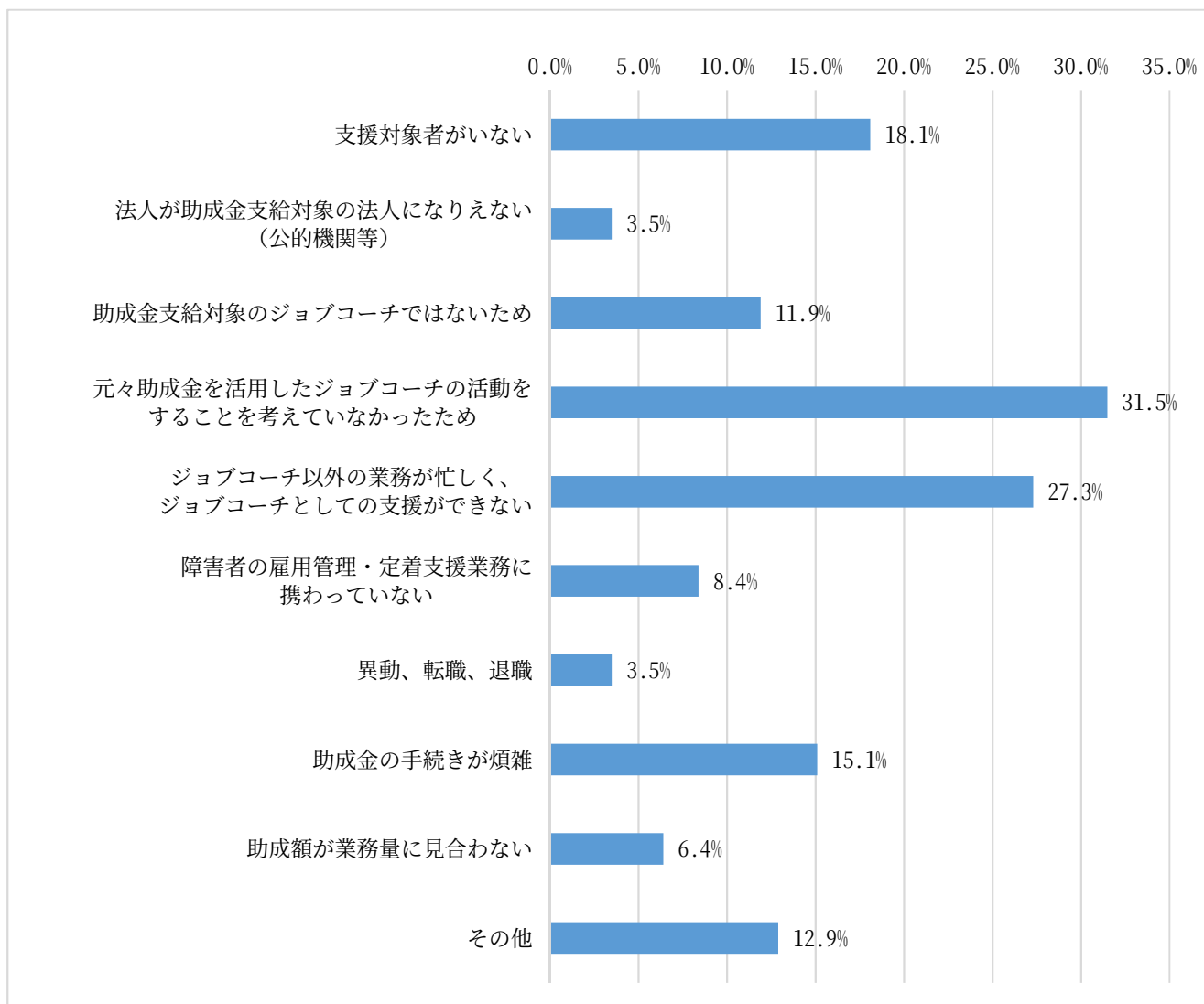
【図Ⅱ-20 1ヶ月の平均的な活動日数（n=187）】



(2) 助成金を活用したジョブコーチ支援を行っていない理由 (問 17)

2 (5) において「活動したことはないが、今後機会があれば活動したい」又は「活動したことがなく、今後活動する見込みがない」と回答した 612 人について、その理由を複数回答で聞いたところ、「元々助成金を活用したジョブコーチの活動することを考えていなかったため」、「ジョブコーチ以外の業務が忙しく、ジョブコーチとしての支援ができない」の順に高かった。

【図Ⅱ-21 助成金を活用したジョブコーチ支援を行っていない理由 (n=597)】

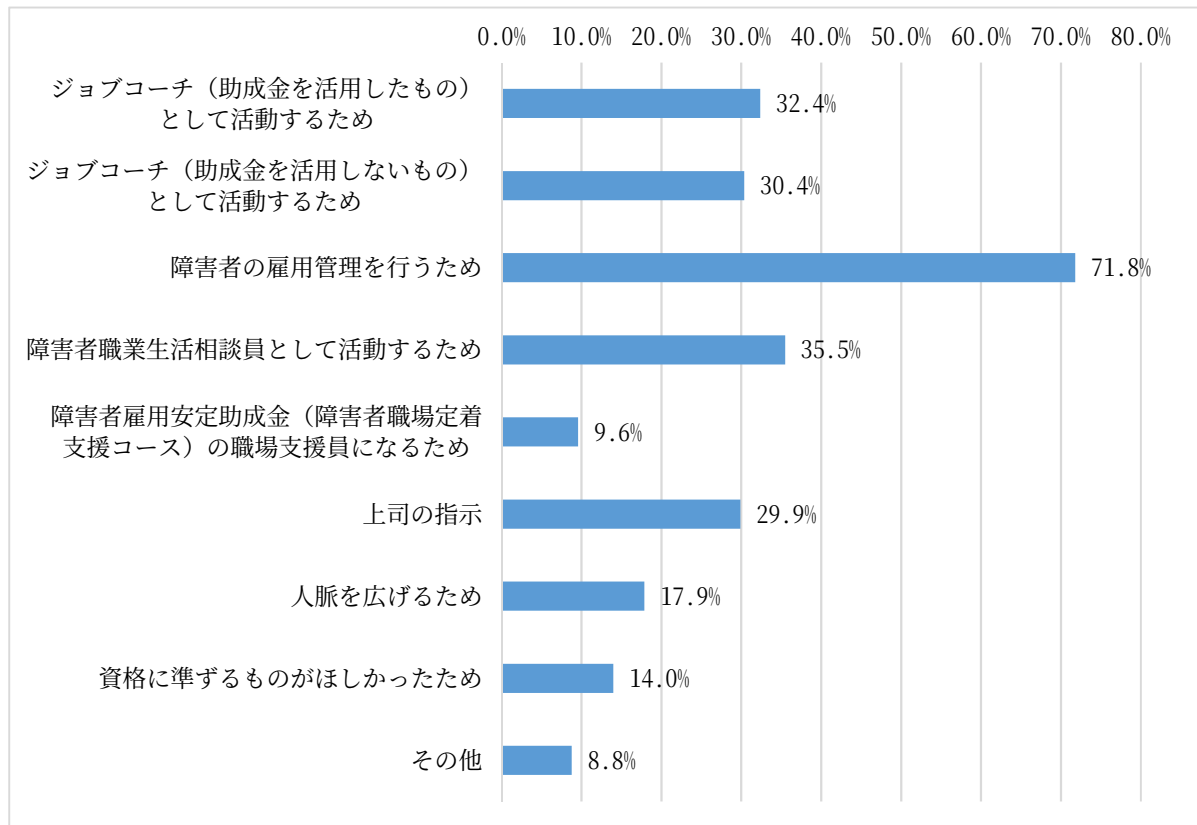


4 ジョブコーチ養成研修について

(1) 研修を受講した動機

ジョブコーチ養成研修を受講した動機について複数回答で聞いたところ、「障害者の雇用管理を行うため」、「障害者職業生活相談員として活動するため」の順に高く、次いで、「ジョブコーチ（助成金を活用したもの）として活動するため」であった。

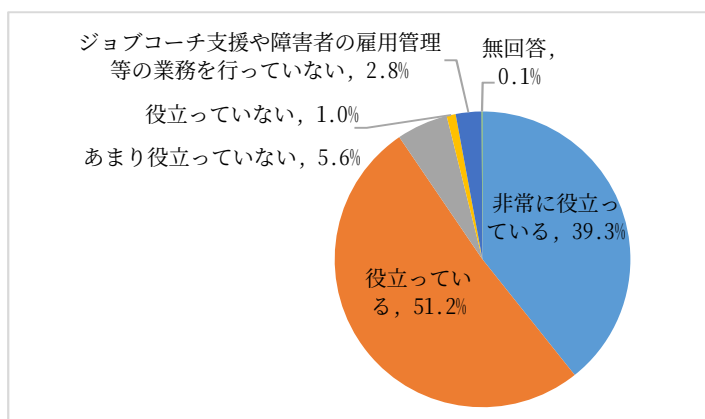
【図Ⅱ-22 研修を受講した動機（n=819）】



(2) 研修の効果と理由

ジョブコーチ養成研修で学んだことは、業務に役立っているか聞いたところ、「非常に役立っている」・「役立っている」との回答が約9割を占めた。

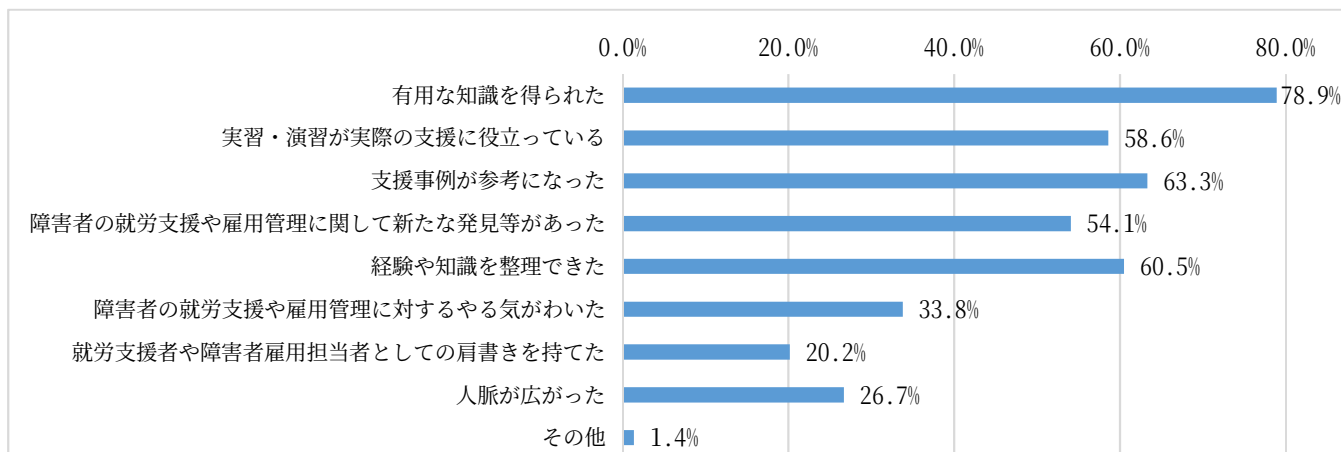
【図Ⅱ-23 研修の効果（n=822）】



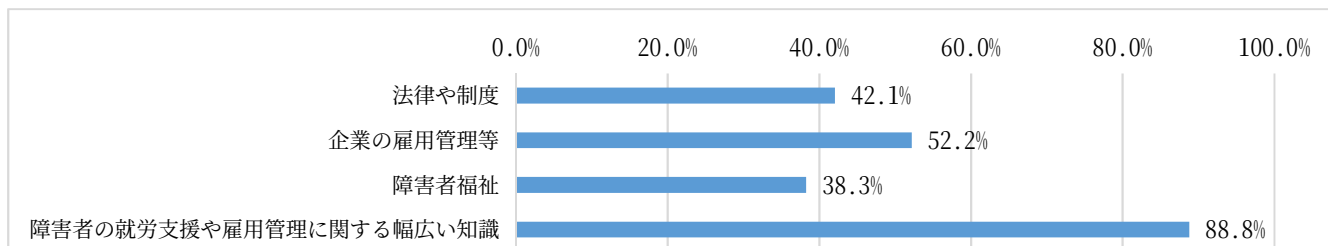
(3) 研修が役立っている／役立っていない理由

4 (2) において「非常に役立っている」・「役立っている」と回答した 744 人のうち、役立っていると思う理由について複数回答で聞いたところ、「有用な知識を得られた」が最も多く、中でも「障害者の就労支援や雇用管理に関する幅広い知識」と回答した者が多かった。

【図 II -24 研修が役立っていると思う理由 (n=739)】

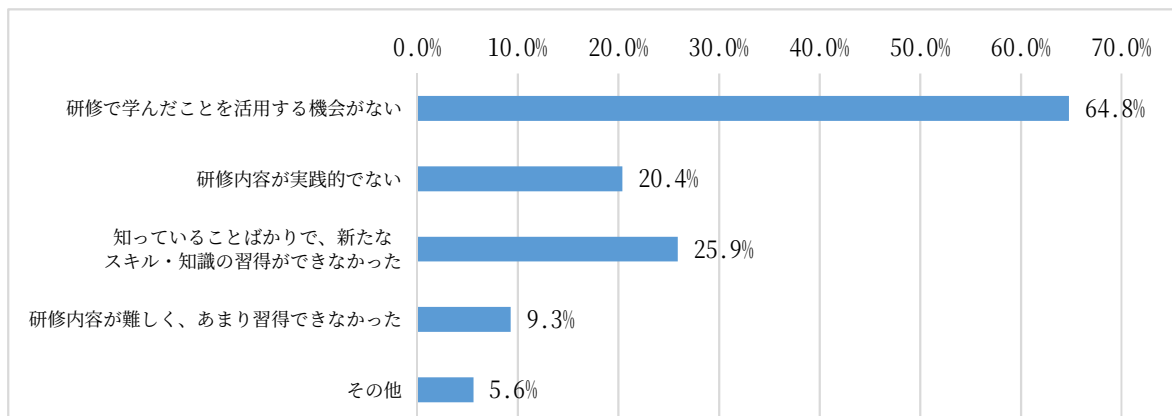


【図 II -25 「有用な知識を得られた」の詳細 (n=580)】



一方、「あまり役立っていない」・「役立っていない」と回答した 54 人のうち、役立っていないと思う理由について複数回答で聞いたところ、「研修で学んだことを活用する機会がない」が 35 人 (64.8%) と最も多かった。

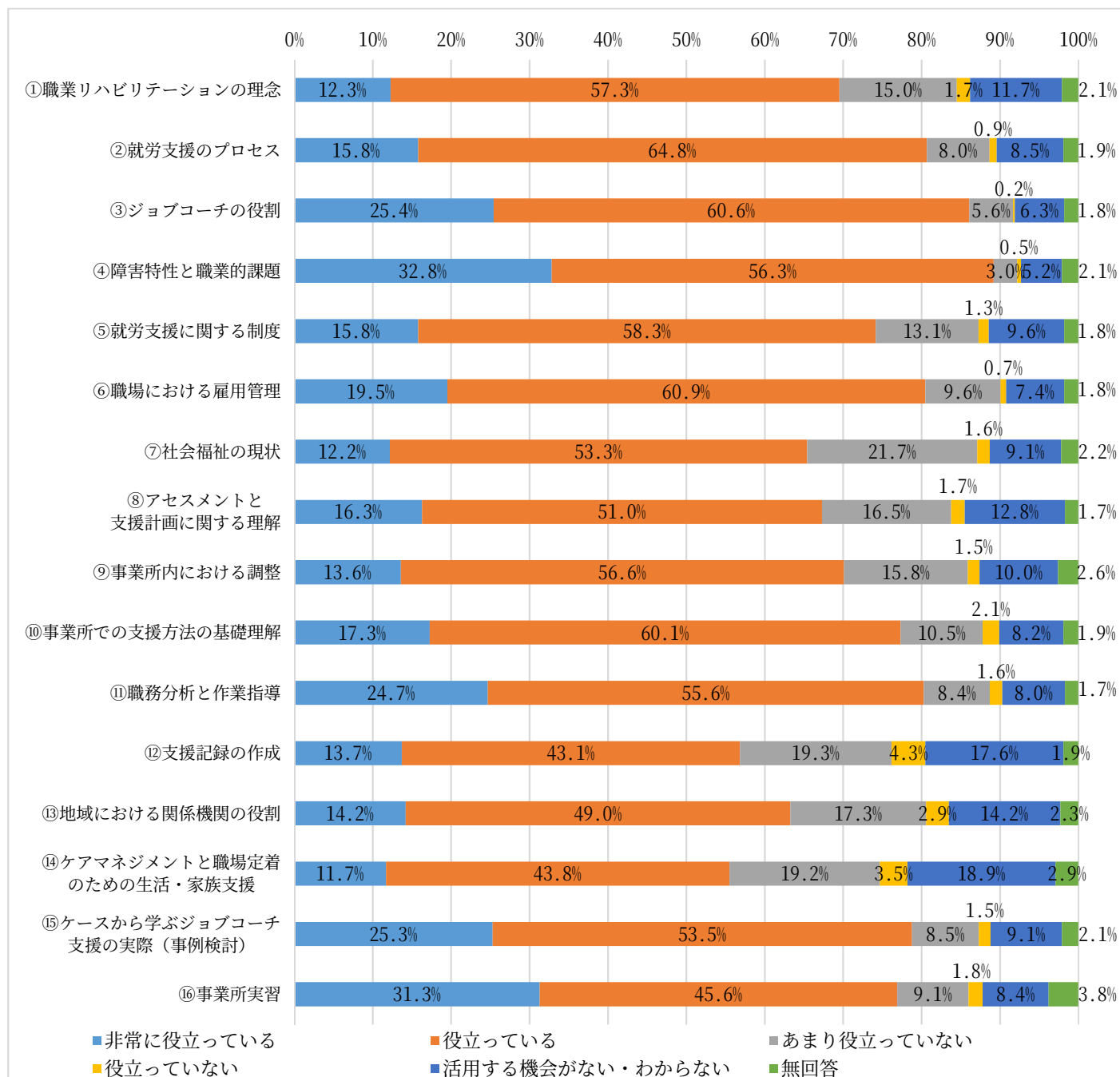
【図 II -26 研修が役立っていない理由 (n=54)】



(3) 養成研修の科目別の効果

ジョブコーチ養成研修の各科目で学んだことは、業務に役立っているか聞いたところ、「障害特性と職業的課題」、「ジョブコーチの役割」、「職務分析と作業指導」の順で、「非常に役立っている」・「役立っている」と回答した割合が高くなっていた。

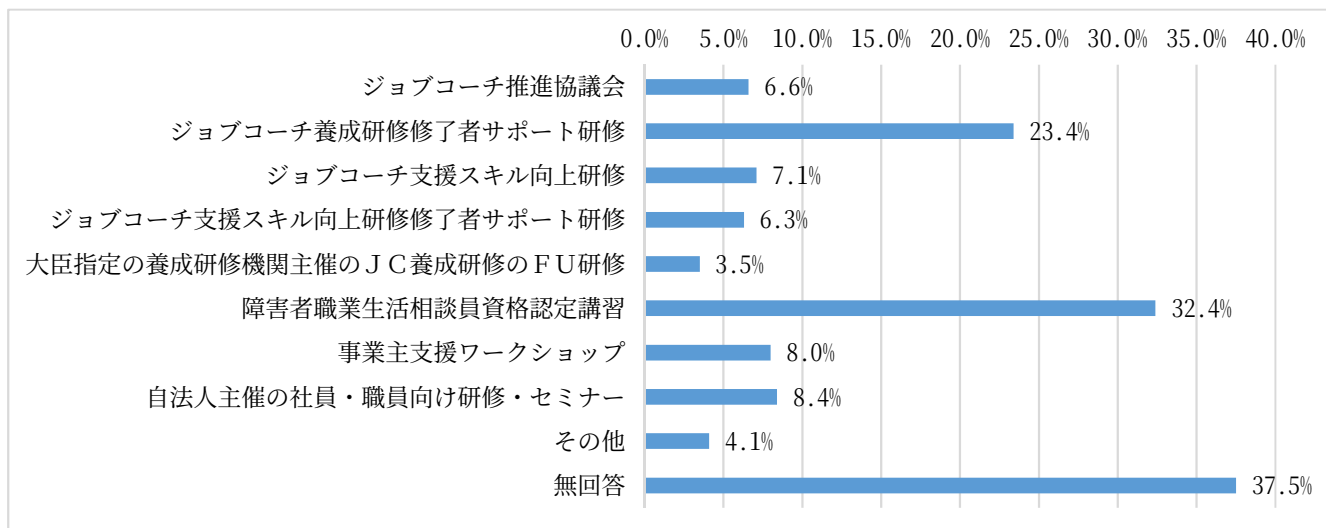
【図Ⅱ-27 養成研修の科目別の効果 (n=822)】



(4) 他の研修の受講経験

ジョブコーチ支援、就労支援業務のスキルアップのための研修等の受講・参加経験を複数回答で聞いたところ、無回答が 308 人 (37.5%) おり、受講経験がある中では障害者職業生活相談員研修が 266 人 (32.4%)、ジョブコーチ養成研修修了者サポート研修 192 人 (23.4%) の順で多かった。

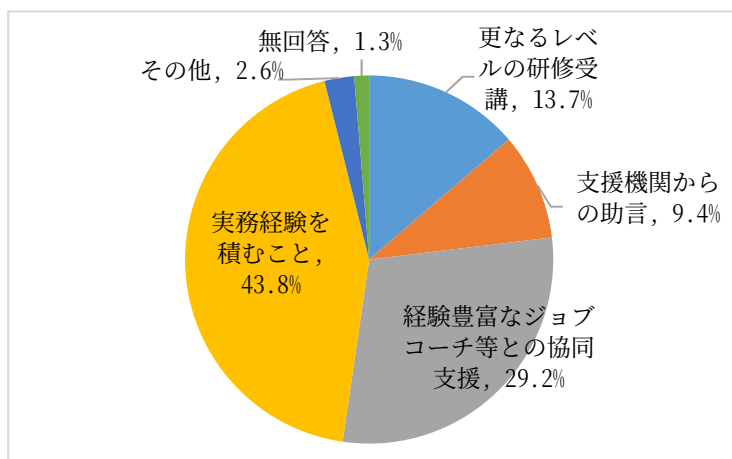
【図 II -28 他の研修の受講経験 (n=822)】



(5) スキルアップのための活動

ジョブコーチ支援、就労支援業務のスキルアップのために、最も有効と考える活動は何か聞いたところ、「実務経験を積むこと」が 360 人 (43.8%)、「経験豊富なジョブコーチ等との協同支援」が 240 人 (29.2%) の順となっていた。

【図 II -29 スキルアップのための活動 (n=822)】

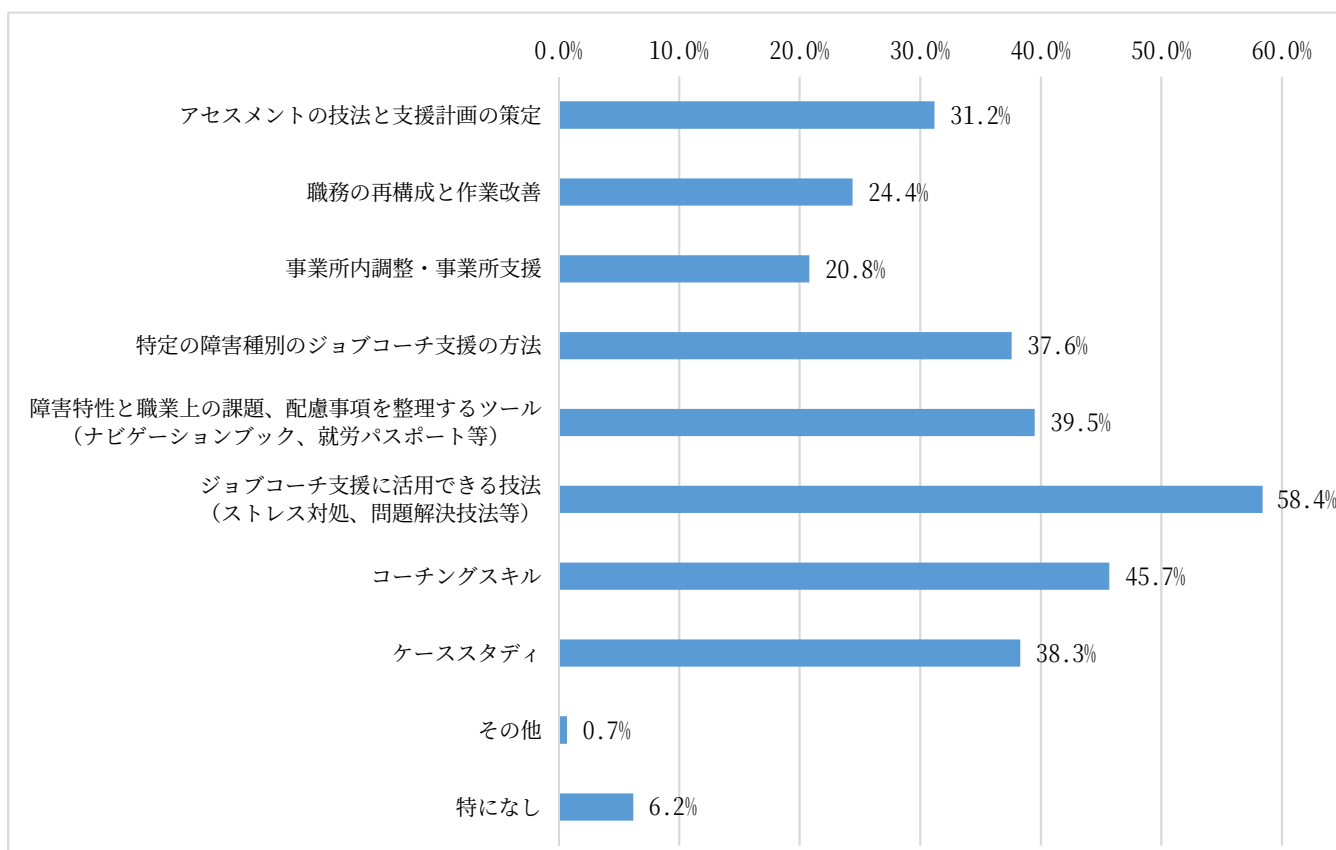


（６）今後受講したい研修科目

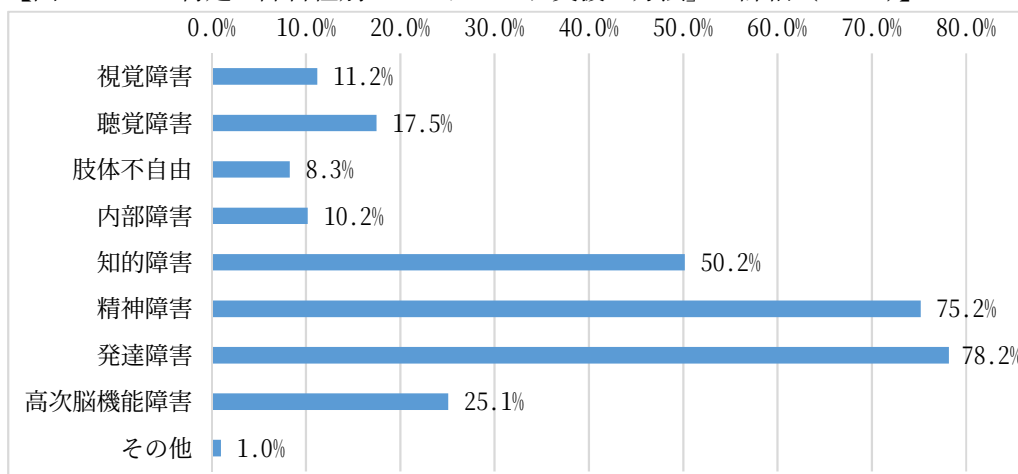
ジョブコーチ支援、就労支援業務のスキルアップのために、今後受講したい研修科目について聞いたところ、「ジョブコーチ支援に活用できる技法」が474人（58.4%）と最も多く、次いで「コーチングスキル」が371人（45.7%）と多かった。

「特定の障害種別のジョブコーチ支援の方法」の中では、「発達障害」237人（78.2%）、「精神障害」228人（75.2%）を選択した人が多かった。

【図Ⅱ-30 今後受講したい研修科目（n=812）】



【図Ⅱ-31 「特定の障害種別のジョブコーチ支援の方法」の詳細（n=303）】



第1回研究会の主なご意見と さらにご議論いただきたい点

1. 現状と中長期的課題

第1回の主なご意見

<現状>

- ジョブコーチに求められる役割・スキルは、人材育成あり方研の頃から変化していないと考える。
- この10年で合理的配慮の提供の義務化も変化した点の1つである。合理的配慮に関して、障害者と職場をどう繋ぐかもジョブコーチの役割として考えられる。
- 企業において精神・発達障害者の雇用が進むことで、障害への対応に、より専門性が求められるようになり、特例子会社の社員だけでなく、一般企業の障害者担当や人事の方の受講者が増えてきたと考えられる。
- 訪問型については、ジョブコーチが職場に入って作業支援の必要がある対象者が減少してきており、従来のジョブコーチ支援のスタイルとは合わなくなってきたことが考えられる。

<地域の就労支援体系とジョブコーチ支援>

- ジョブコーチ支援と就労定着支援事業や障害者就業・生活支援センターとの連携・棲み分けを考える必要がある。地域におけるジョブコーチの配置・活動状況を見て、もしジョブコーチがいない地域があれば、その地域をどう支えていくかということも考えなければならない。
- 就労移行支援事業を運営する営利法人が増えており、ジョブコーチ支援よりも、コストを賄いやすい職場定着支援事業に流れているのではないか。
- 就労定着支援事業は、雇用して6ヶ月経過した後からしか利用できないため、職場適応時にジョブコーチ支援を行った上で、就労定着支援事業につなげるのが良いと思うが、そのモデルが浸透していない。
- 訪問型が長く支援に入り続けるのではなく、まず訪問型が支援を行い、その後、企業在籍型に引き継ぐ形で定着しているケースが多いと考える。
- 以前からの議論の中で、経験豊富なジョブコーチをどう作っていくかという話がある。障害者就業・生活支援センターに主任職場定着支援担当者が配置されるようになったが、地域のジョブコーチに対してどうスーパーバイズしていくか、地域の支援ニーズをどう掘り起こしていくかが課題である。

＜特定の障害種別を専門とするジョブコーチの養成＞

- 視覚・聴覚障害者へのジョブコーチ支援も根強い課題である。ICT機器の進歩等により、職域が拡大しており、今後全国的な課題になるのではないかな。
- 視覚・聴覚障害者のジョブコーチ支援について、活動している地域ではニーズがあるという実感がない。全国的なニーズがどれくらいあるのか検討が必要である。
- 視覚・聴覚障害者に対応できるジョブコーチの養成を考えた時、ジョブコーチに点字や手話などのスキルを習得してもらうことはコストが高すぎる。点字や手話などのスキルがある人に研修を受講してもらうためのインセンティブがあればいいと思う。何かネックになっていることがあれば、解消する取組を考えていくことが必要である。
- 医療機関のデイケアスタッフ等は、精神障害に関する専門性はあるが、就労支援に関するノウハウがない。精神障害に関する専門性がある人にジョブコーチのスキルを付与していく方が効率的である。特定の障害に関する専門性がある人向けに特別枠を設け、ジョブコーチのスキルを身につけてもらってはどうか。
- ジョブコーチの量の確保ができてくると、特定の障害種別について専門性が高いジョブコーチがどこにいるかといった情報を展開することもできるのではないかな。



- ジョブコーチに求められる役割・スキルは大きく変化していない。
- ジョブコーチの支援対象者の変化が、受講者層の変化や増減に影響しているのではないかな。
- 地域の就労支援体系の中で、ジョブコーチ支援と、障害者就業・生活支援センターや就労定着支援事業の役割や連携を整理することは、中長期的な課題である。
- 現行の制度下でも、配置型・訪問型ジョブコーチから企業在籍型ジョブコーチへのつなぎ、ジョブコーチ支援から就労定着支援事業へのつなぎ等の連携が考えられる。
- 特定の障害種別を専門とするジョブコーチの養成については、専門的なスキルを持った人にジョブコーチのスキルを付与していく方が効率的である。そのため、そういった専門性を有する人たちの受講が増えるよう、積極的な周知を行うとともに、特別枠を設ける等のインセンティブを検討していくことが必要ではないかな。

<就労支援を担う人材の底上げ>

- 就労支援を担う人材として、就労定着支援事業や医療関係者など裾野が広がっている中で、就労支援の底上げのために、汎用的な就労支援の基礎的な知識・スキルを身につけられる研修の議論は別途必要である。
- 精神科単科病院として就労支援も行っているが、ハローワークとの医療連携モデル事業により、病院としても就労にやっと目が向くようになってきた。
- 就労支援機関が急増している中、現場でも人材育成は課題である。ジョブコーチ養成研修は就労支援についての基礎的な知識を習得できる研修として、経験の少ない者でも受講でき、受講後のジョブコーチ活動が必須ではないという点で気軽さがある。
- 企業在籍型について、障害者職業生活相談員資格認定講習の受講を要件にし、ジョブコーチ養成研修では基礎的な部分は省略して、専門的なところに焦点をあててはどうか。
- 中長期的なジョブコーチのあり方を念頭におきながら、環境変化に対応するための研修のあり方に焦点をあてて議論していくべき。
- ジョブコーチ養成研修の受講者は、助成金活用を前提にした層・助成金を活用する準備がある層・助成金を活用する予定がない層に分けられるが、本研究会では、助成金を活用する層や活用する準備がある層を念頭に議論し、それ以外の対象者に対しては次のステップとして中長期的な視点で議論をするのがよいのではないか。



- 就労支援を担う人材の底上げのため、就労支援の基礎的な知識・スキルを習得できる研修を様々な就労支援関係者に受講してもらえるような仕組みは別途議論が必要であり、中長期的課題である。
- 本研究会では、中長期的なジョブコーチのあり方を念頭におきつつも、現行の制度の中で、ジョブコーチとして活動の意向がある層を対象とした研修のあり方について議論を行う。

2 現在のジョブコーチに求められる役割・必要なスキル

第1回の主なご意見

- ジョブコーチに求められる役割・スキルは、人材育成あり方研の時点から変化していないと考える。
- ジョブコーチは、障害者本人と企業の双方を理解して調整していく役割である。
- ジョブコーチは雇用の現場に入って支援していくため、何がその人の課題かを分析する力が必要である。現場で、障害者本人が働く環境をどう理解して、どう見立てるかが重要である。
- 精神・発達障害者の支援ニーズが増加したことから、作業支援型から相談支援型のジョブコーチ支援が増えてきている。一部の職場では、情報セキュリティの観点などから仕事場への立ち入りが制限されており、現場での支援が出来ない場合がある。
- ジョブコーチによる相談支援と、障害者就業・生活支援センターの担当者や病院のカウンセラーによる相談支援とは何が違うのかを明確にした上で、ジョブコーチに必要な知識、スキルを考えることが重要ではないか。
- 相談支援型によるジョブコーチ支援の場合、情報を収集し、分析するスキルがより求められる。アセスメントについては、実地でしか学べないこともあるが、座学によりベースとなる知識を身につけておくことは必要ではないか。
- 精神・発達障害者に対しては、本人が気づいていない課題を把握・説明するスキルが求められる。全てを疾病のせいにならず、課題を抽出し、どういった課題でつまづいているのかアセスメントして整理することが重要である。
- 精神障害者は抱えている問題が様々であり、経済的な問題や生活支援等その他の支援との連携が必要である。
- 知的障害者を対象にした従来型のジョブコーチ支援のニーズは地方を中心にまだあり、作業支援に関するスキルはジョブコーチに欠かせない要素である。

- 
- ジョブコーチに求められる役割・スキルは大きく変化していない。
 - ジョブコーチは、障害者本人と企業の双方を理解して調整していく役割である。ジョブコーチは雇用の現場に入っていくため、障害者本人が働く環境を理解し、何が課題かを分析する力が必要である。
 - 精神・発達障害者の支援ニーズの増加に伴い、作業支援型から相談支援型のジョブコーチ支援が増えてきている。相談支援型の場合、情報を収集し、分析するスキルがより求められる。
 - 精神・発達障害者に対しては、本人も気づいていない課題を抽出し、どういった課題でつまづいているのかアセスメントして整理し、説明するスキルが求められる。
 - アセスメントは、実地でしか学べないこともあるが、座学によりベースとなる知識を身につけておくことはできる。
 - 精神障害者は抱えている問題が様々であり、経済的な問題や生活支援等その他の支援との連携が必要である。
 - 知的障害者を対象にした従来型のジョブコーチ支援のニーズは依然としてあり、仕事を教える技術はジョブコーチに欠かせない要素である。

さらにご議論いただきたい点

- 雇用現場に入り、本人や職場環境のアセスメントを行うために、特にどういったスキルが求められるか。研修の中で伝えられることはどのようなものか。
- 相談支援型の場合、ジョブコーチ特有の役割は何か（障害者就業・生活支援センターの担当者や病院のカウンセラーとの相違）。
- 相談支援型において、情報を収集し、課題を抽出し、分析するスキルとは具体的にどのようなものか。研修の中で伝えられることはどのようなものか。

3 ジョブコーチ養成研修のカリキュラムの見直し

第1回の主なご意見

<カリキュラム>

- 中長期的なジョブコーチのあり方を念頭におきながら、環境変化に対応するための研修のあり方に焦点をあてて議論していくべき。
- 相談支援型の場合、情報を収集し、分析するスキルがより求められる。アセスメントについては、実地でしか学べないこともあるが、座学によりベースとなる知識を身につけておくことは必要ではないか。
- 以前のカリキュラムは知的障害者への支援がメインだったので、こういった作業ができるかを考えることが焦点だった。現在は精神・発達障害者への支援ニーズが増えてきたため、研修カリキュラムの中で、生活面の課題へのアプローチや自己認識と他者からの評価のズレの調整等ができるよう演習内容を工夫している。各養成機関も様々な工夫をしていると考える。
- 研修カリキュラムに手話や点字等に関するカリキュラムを盛り込んで、全ての障害種別に専門的に対応できるようにすることは難しい。障害への配慮、専門家にどう繋ぐか、といった普遍的な内容の習得が必要である。
- 研修の中で、助成金の申請方法等の実例を示されると活用が進むのではないか。

<スキルアップ研修>

- 時間数を増やすのは困難であり、現在の時間数を前提として考えていくべきである。一方で、相談支援に対応した内容も盛り込むこととなると、現在の時間数ではおさめられない。そのため、スキルアップ研修を各養成機関でもできるような仕組みを作るべきではないか。
- JEEDのスキル向上研修ではストレス対処、認知行動療法、応用行動分析等をカリキュラムに入れている。実務経験を積んだ人が受講し、基礎的な知識を身につけることで実務の中で更なるスキルアップを図っている。

- 
- 相談支援型の場合、情報を収集し、分析するスキルがより求められる。アセスメントについては、実地でしか学べないこともあるが、座学によりベースとなる知識を身につけておくことはできる。
 - 精神障害者への支援ニーズが増えてきたので、研修カリキュラムの中で、生活面の課題へのアプローチや自己認識と他者からの評価とのズレの調整等ができるよう演習内容を工夫している。
 - 研修カリキュラムに、手話や点字等の全ての障害種別に専門的に対応できるように盛り込むことは難しい。障害への配慮、専門家にどう繋ぐか、といった普遍的な内容を含めることが必要。
 - 研修の中で、助成金の申請方法等の実例を示すと活用が進むのではないか。
 - 相談支援に対応した内容の追加は、現在の時間数の中ではおさめられない。そのため、別途スキルアップができるような仕組みを考えるべきではないか。

さらにご議論いただきたい点

- 現行の研修カリキュラムの中で、変化に対応するため、各養成研修機関が工夫している点はどのようなものがあるか。
- 研修カリキュラムを、現在のニーズに対応したものにするために、削減／増加・充実させた方がよい点はどのようなものがあるか。
- 養成研修修了後のスキルアップのために、こういった仕組み・内容が考えられるか。

各養成研修機関の取組状況

- ・ 佐藤委員 提出資料：高齢・障害・求職者雇用支援機構における職場適応援助者養成のための研修について
- ・ 小川委員 提出資料：職場適応援助者養成研修の現行のカリキュラムの中で工夫している点
- ・ 酒井委員 提出資料：全国就業支援ネットワーク、大阪障害者雇用支援ネットワークにおける研修について
- ・ 鈴木委員 提出資料：現行の養成研修カリキュラムの中で工夫点

高齢・障害・求職者雇用支援機構における 職場適応援助者養成のための研修について

1 職場適応援助者養成研修

(1) 特徴

- 職場適応援助者の職務を遂行する上で必要な基本的な知識、支援技法の習得を目的とした講義等が中心の集合研修（総合センター・大阪センター）と、職場適応援助者としての態度及び集合研修で学んだ知識、支援技法をより確実なものとするための演習等が中心の実技研修（全国の地域センター）により実施している。
- 実技研修を行う地域センターは、実際の支援場面を活用し具体的な支援事例を用いて研修を実施している。また、研修修了後の職場適応援助者としての活動をサポートできるように研修実施をとおして受講者との関係構築を図っている。

(2) 工夫、留意している点

- 集合研修開始時に、職場適応援助者による支援のプロセスと研修カリキュラムの関係について解説を行っている。
- 訪問型職場適応援助者養成研修については、特に、事業主支援の知識やノウハウの習得に重点を置いている。
- 企業在籍型職場適応援助者については、所属企業の状況や組織内での立場等によって求められる役割が異なるため、企業在籍型職場適応援助者に講師を依頼する科目では、可能な限り多様な立場等の者を講師とするとともに、必要に応じて進行者（機構職員）が補足をしている。

(3) カリキュラムの変更（別紙１、２）

2 職場適応援助者養成のための研修体系

- 職場適応援助者養成研修修了者の支援の質の維持・向上や地域の支援力の向上に向けて、職場適応援助者養成のための研修体系を構築した。（別紙３）
- 職場適応援助者支援スキル向上研修は、「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報告書」を踏まえ、平成 21 年度に新設した。（別紙４）
- 職場適応援助者養成研修及び職場適応援助者支援スキル向上研修を修了後も、継続的に研修受講の機会を持てるように、平成 30 年度から、全国の地域センターにおいて、養成研修修了者サポート研修及び支援スキル向上研修修了者サポート研修を開始した。各地域センターは、地域事情や受講者のニーズ等に応じて、関係専門領域に関する講義やケーススタディ等の科目により、各研修を年３回開催している。

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)	主な変更点
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	他の科目から独立
	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	「難病の患者に対する医療等に関する法律」施行を踏まえ【難病】を追加
	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	他の科目から独立
	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	演習を効果的に実施するために、実技研修(各地域センターが実施)から移行
	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	支援ニーズが高い精神障害、発達障害の支援事例を取り上げている
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	他の科目から独立
	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	

訪問型みの科目

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)	主な変更点
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	他の科目から独立
	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	「難病の患者に対する医療等に関する法律」施行を踏まえ【難病】を追加
	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	他の科目から独立
	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	「職業生活継続のための企業の役割」としていた科目のタイトルと内容の一部を変更し、企業在籍型JCの立場からの雇用管理の内容に変更
	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	演習を効果的に実施するために、実技研修(各地域センターが実施)から移行
	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	実技研修(各地域センターが実施)から移行
	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	支援ニーズが高い精神障害、発達障害の支援事例を取り上げている
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	他の科目から独立
	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	

企業在籍型のみの科目

職場適応援助者（訪問型、企業在籍型）養成のための研修

平成21年度～

ステップ2

ジョブコーチの
実務経験が1年
以上ある方職場適応援助者
支援スキル向上研修【4日間】

ジョブコーチとしての支援スキルの向上

障害者職業総合センター・大阪障害者職業センター

平成30年度～

支援スキル向上研修修了者
サポート研修【年3回】困難性の高い支援の実践ノウハウの
付与

全国の地域障害者職業センター

平成30年度～

ステップ1

ジョブコーチを
めざす方職場適応援助者養成研修
【集合研修4日間・実技研修3日間】ジョブコーチ支援をする際に必要な知識・技術
の習得障害者職業総合センター・大阪障害者職業センター【集合研修】
全国の地域障害者職業センター【実技研修】養成研修修了者
サポート研修【年3回】

支援の実践ノウハウの付与

全国の地域障害者職業センター

職場適応援助者支援スキル向上研修カリキュラム

科目名	形態	内 容	時間 (分)
精神障害者のアセスメントと支援技法	講義・演習	精神障害者等に対するアセスメントの視点と効果的な技法及び支援での活用方法	210
発達障害者のアセスメントと支援技法	講義・演習	発達障害者等に対するアセスメントの視点と効果的な技法及び支援での活用方法	210
企業における雇用管理の実際	講義・演習	職場における障害者の雇用管理上の工夫・留意点、職場のナチュラルサポートを継続させるための方法	210
職場適応援助に関連する理論・技法	講義・演習	障害者支援、事業主支援及び援助のマネジメント等に関する問題解決力や対応力の向上に幅広く関連する理論や技法	330
ケーススタディ	事例検討	精神障害者や発達障害者等の支援困難な事例について意見交換を行い、支援方法等を学習	180
支援の現状と課題	意見交換	職場適応援助者として支援を行う上でのアセスメントや支援計画の策定、職場内の雇用管理体制の構築、関係機関の連携、経験の少ない職場適応援助者に対する指導等の現状と課題について、意見交換を行い、今後の課題改善について検討	180
計			1,320

職場適応援助者養成研修の 現行のカリキュラムの中で 工夫している点

NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク
小川 浩

変化の要素 ～10年で何が変化したのか？～

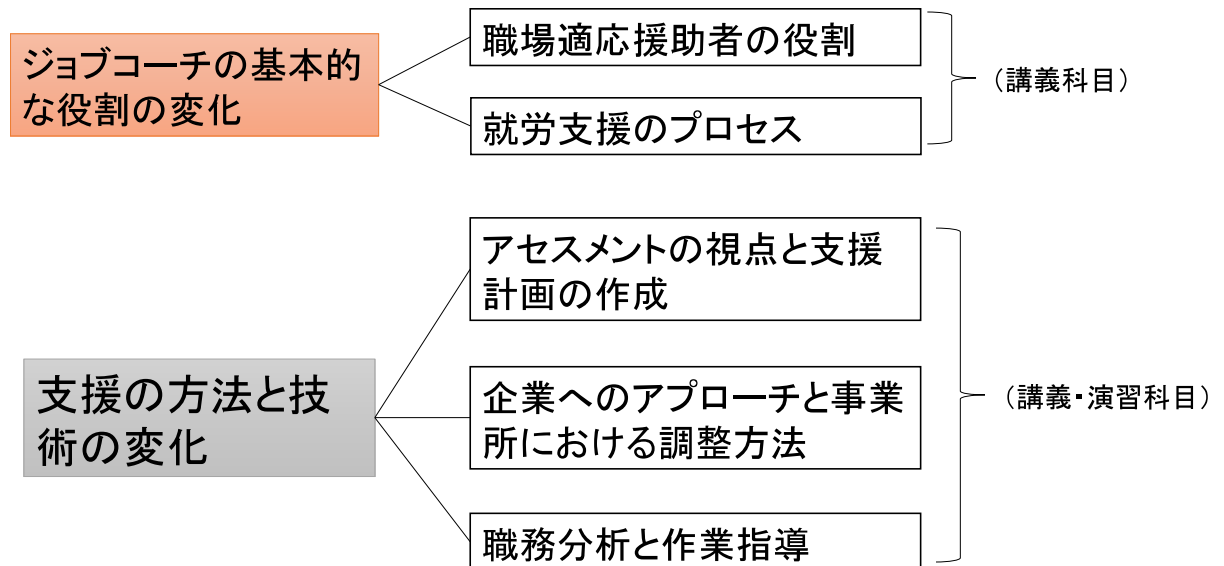
支援対象者の変化

- 知的障害者中心から精神障害者及び発達障害者の支援へ
- 「仕事を教える」から「何故うまくいかないのか原因を発見して助言する」支援へ。
- 生活面の支援、ストレス対処、自己理解など、支援内容が多様化。
- 現業中心から事務系も含めた幅広い職種を想定。
- 集中型・グループ型雇用管理から、分散型・個別型雇用管理へ。

受講者の変化

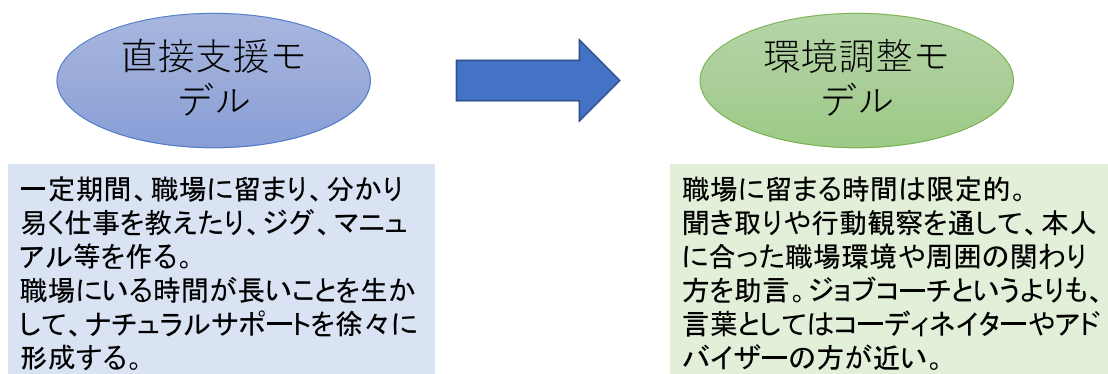
- 企業在籍型の増加
 - 大企業の企業在籍型が多く、中小企業支援の意識が低下。
 - 現場指導員だけでなく定着支援担当や管理職まで幅広い層が受講。
- 訪問型は「就労定着支援事業の加算」目的が増加
 - ジョブコーチ支援を本格的に行う人が減っている。
 - 中・長期的な定着支援に関心が置かれている。
 - 企業との調整の経験が乏しい。

変化を踏まえたプログラムの工夫 特に変化の大きい科目



（講義） 職場適応援助者の役割

- 仕事を教えるなどの「直接支援」から、仕事の選定、周囲の関わり方、コミュニケーションの取り方、相談・サポート体制の構築など、職場環境の調整役としてのジョブコーチへ。



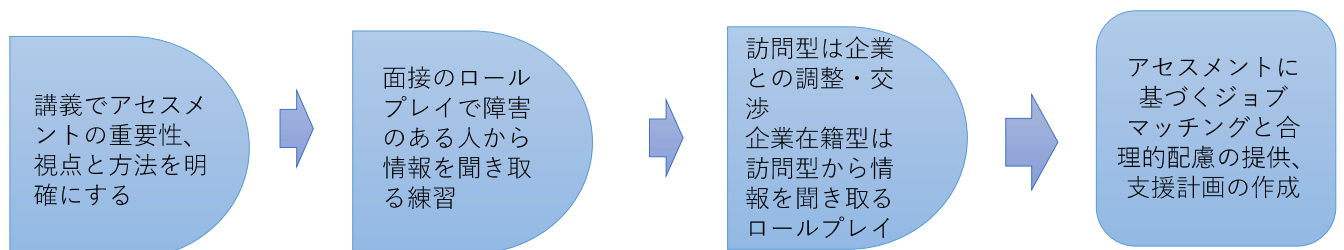
モデルカリキュラムでは、就労支援の流れ、職場適応援助者の役割、制度等を扱うことは書かれているが、どのように伝えるのかは書かれていない。科目や時間数の検討の次の段階で、「内容」についても検討できると良い。

(講義) 就労支援のプロセス

- 「就労相談」→「アセスメント・職業準備支援」→「職業紹介・ジョブマッチング」→「職場適応援助」→「フォーアップ(定着支援)」という基本的な流れは変わらない。
- 基本プロセスが軽視されがちな現状を指摘し、それによって生じる問題を明確化。
 - ・「職場適応援助」と「就労定着支援」の違いと流れを明確化。
 - ・雇用前後の「職場適応援助」によって障害のある人が働き易い職場環境を集中的に構築。その状態をモニタリングし、必要に応じた介入を行うのが「就労定着支援」。両者の一貫性が必要。
 - ・制度活用モデルを説明することをシラバスに明記して欲しい。
- 企業在籍型の目線を重視。

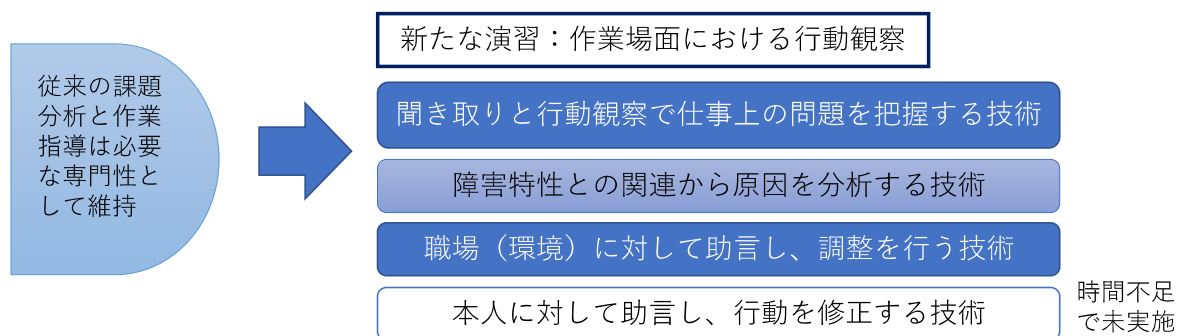
(講義・演習) アセスメントの視点と支援計画に関する理解

- ・精神障害・発達障害の雇用が増えたことで、障害特性が分かり難くなり、雇用後に問題が表面化することが多くなった。
- ・雇用前後にアセスメントをしっかり行うこと。それによって得られた情報をジョブマッチングや関わり方の配慮に生かすこと。その調整の橋渡しの役割をジョブコーチが行うことを講義→演習で強調している。



(講義・演習) 課題分析と作業指導

- 精神や発達障害者の雇用が増える中、仕事のやり方を直接教える機会は減っている。
- 障害のある本人も望まないため、特別な教え方はせず、普通に教えてうまくいかなかったら修正するやり方が主流となっている。
- こうした現状を踏まえ、課題分析と作業指導に加え、行動観察で問題を把握し、記憶、注意、こだわり等の特性と関連させ、対応方法を考える演習を新たに取り入れている。



修正が必要と思われるポイント

- 全体に時間数は増やせないが、加えたい内容は多い。
- 時間数を減らしても良いと思われる科目。
 - 職業リハビリテーションの理念と就労支援のプロセスを統合。1時間。
 - 職務分析と作業指導(4～6時間)→(2～3時間)
 - または、そのままで内容に行動観察とフィードバックを入れられると良い。
 - 支援記録の作成は、課題分析と作業指導に吸収してはどうか。
- 増やしたい内容。
 - 障害者の権利とジョブコーチの職業倫理(講義:0.5時間)。
 - 相談及び面談による問題の解決(講義・演習:2～3時間)。
 - ストレスの把握とストレスマネジメント(講義・演習:2～3時間)。
- その他、スキルアップ研修科目としての検討を望む。

第2回職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会資料

2020.09.28

ジョブコーチ連絡協議会 酒井 京子

○全国就業支援ネットワーク、大阪障害者雇用支援ネットワークにおける研修について

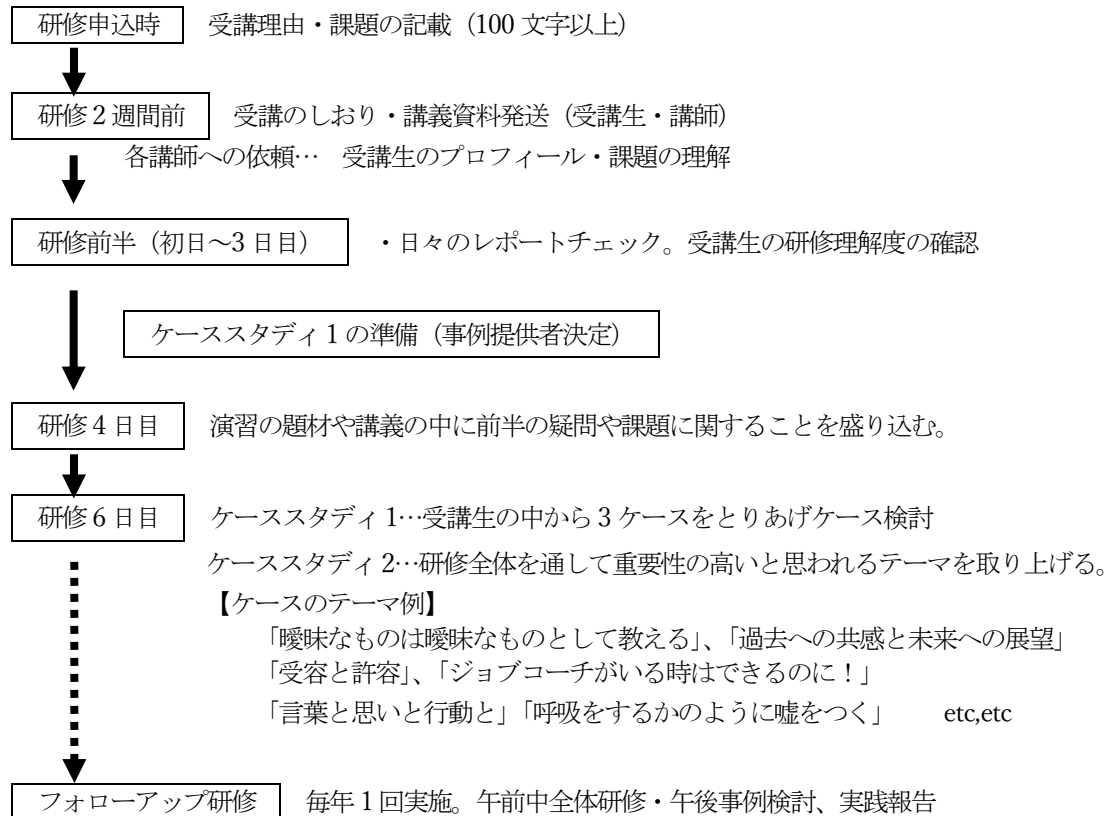
カリキュラムにおける視点	工夫している点
<本人を知る> ・働く力を見極める ・個人特性のアセスメント ・障害特性について	・アセスメント力の向上／強化 「地域の産業動向や雇用情勢に合った職業能力開発」(全就) ・障害特性(精神障害)は精神科医が講義を担当(大阪) ・「事例研究」 - 身体・知的障害事例中心 → 精神・発達障害のウェイト大へ
<仕事を知る> ・企業経営、ミッションの理解 ・職務分析、工程分析 ・職場環境アセスメント ・わかりやすい作業指示書、マニュアルの作成	- 企業文化・経営の視点を学ぶ ・「賃金はこうして決まる」税理士による担当科目(大阪) ・事業所実習において「教える－教えられる」の体験 ・実習先は所属機関の状況を勘案して割り振り ・事業所実習における気づきの振り返りを行い、全体で共有
<人と仕事をつなぐ> ・ケアマネジメントの視点 ・社会資源の把握・活用 ・就労支援にかかる制度 地域における就業支援ネットワークの構築及び参画 ・課題の共有／ノウハウの共有 ・情報交換 ・社会資源の創造、提言	・オリジナル科目(既定の時間外) 「障がい者をとりまく近年の動向」(全就) ・「プレゼンテーション」 研修の最後にこれからの自身のジョブコーチ活動について全受講生に対しプレゼンテーションを行い、その後毎年開催するアドバンス研修において受講後の活動の振り返りを行う(PDCA)(大阪)
<全体を通して工夫している点> ・講義・演習毎にミニレポート(コミュニケーションカード)作成による振り返り(感想、気づきなど) ・全体を通じたアンケートによる満足度／研修改善事項の調査 ・グループでの演習においては議論が深まるよう、状況によるグループメンバーの入れ替えを適宜行う ・受講生同士のネットワークづくりを促すために研修初日に懇親会を設定 ・アドバンス研修で事例報告や課題の共有を行う	

第2回 職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会

現行の養成研修カリキュラムの中で工夫点

特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん
代表理事 鈴木 修

研修の大まかな流れ



工夫点

1. 講義資料および受講のしおり（受講生のプロフィール）を2週間前に講師にも届くようにし、事前に受講生の全体像をつかみ、講義の際の参考になっている。
2. 講義レポートは翌日提出という形をとり、受講生の理解度および疑問点などを把握するようにしている。（不十分の場合はすぐに再提出）
3. 3日目以降の演習、講義では、可能な範囲で受講生のニーズに近いケースを取り上げる
4. 最終日は、受講生から事例提供されたケース検討を3ケース実施する。取り上げるケースも、就職・適応期・定着期、訪問型・企業在籍型・関係機関等のバランスを考慮している。
5. 最終日の後半のケーススタディでは、養成研修全体のまとめた意味合いをもたせ、ジョブコーチ支援現場で起きた事例をとりあげ、研修終了後の活動の基本的な視点を伝える。
6. 全体を通し、ジョブコーチとして直面するであろう事例を研修のベースにおくために、都度受講生全体の状況やスキル、ニーズにより流動的な部分も出てくる。最近の傾向としては、直接的な作業指導の問題よりも、雇用現場における調整、問題点の分析と対応方法、本人・他の従業員へのフィードバック等が多くなっている。
7. 直接的な作業指導のニーズは減ってきているが、「作業（仕事）分析の視点」の重要性は変わらないと考えている。
8. 2007年研修開始より年に一回、フォローアップ研修を修了生対象に開催。午前全体研修、午後は修了生から提供された事例を元にケース検討、実践報告を実施している。

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
訪問型ジョブコーチ調査票

I あなた自身のことについてお答えください。

問1 性別（1つ選択）

- ☐ 男性 ☐ 女性 ☐ その他

問2 年代（1つ選択）

- ☐ 20代 ☐ 30代 ☐ 40代
☐ 50代 ☐ 60代 ☐ 70代以上

問3 ジョブコーチ養成研修を受講した研修機関名（1つ選択）

- ☐ 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「JEED」といいます）
☐ 特定非営利活動法人 ジョブコーチ・ネットワーク
☐ 特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク
☐ 特定非営利活動法人 くらしえん・しごとえん
☐ 特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク
☐ 特定非営利活動法人 なよろ地方職親会
☐ 社会福祉法人 南高愛隣会

問4 ジョブコーチ養成研修を受講した時期（1つ選択）

- ☐ 平成 29(2017)年度 ☐ 平成 30(2018)年度 ☐ 令和元（2019）年度

問5 受講した養成研修の種類（1つ選択）

- ☐ 訪問型ジョブコーチ養成研修 ☐ 企業在籍型ジョブコーチ養成研修

問6 所属機関についてお伺いします。所属機関の法人の形態について、あてはまるもの1つを選択してください。

- ☐ 社会福祉法人 ☐ 特定非営利活動法人 ☐ 医療法人
☐ 株式会社 ☐ 公的機関
☐ その他

問7 所属機関は、訪問型ジョブコーチを行ったことに対する助成金（※）の支給を受けている法人ですか。あてはまるもの1つを選択してください。

※障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）

- ☐ 支給を受けている法人である ☐ 過去は支給を受けていたが、現在は違う
☐ 支給を受けたことはない ☐ 法人が支給対象になりえない（公的機関等）
☐ わからない

問8 所属機関が実施している事業について、①法人全体、②勤務している事業所、③あなたが従事している事業それぞれについてあてはまるもの全てを選択してください。（それぞれ複数選択可）

	①法人全体	②勤務している事業所	③従事している事業
ケアホーム・グループホーム・福祉ホーム	☐	☐	☐
生活介護、自立訓練	☐	☐	☐
相談支援事業	☐	☐	☐
地域活動支援センター	☐	☐	☐
就労継続支援B型	☐	☐	☐
就労移行支援事業	☐	☐	☐
就労定着支援事業	☐	☐	☐
就労継続支援A型	☐	☐	☐
障害者委託訓練	☐	☐	☐
障害者就業・生活支援センター	☐	☐	☐
自治体単独設置の就労支援センター	☐	☐	☐
病院・クリニック	☐	☐	☐
教育機関	☐	☐	☐
その他	☐	☐	☐

（問8にて「その他」にチェックを入れた方は下記欄にその具体的な内容を入力願います。）

問9 あなたが従事している事業（複数ある場合は、主たるもの）の利用者の障害種別について、①欄からあてはまるもの全てを選択し、そのうち最も多い障害種別を②欄から1つを選択してください。

	①利用者の 障害種別	②最も多い 障害種別
身体障害	☐	☐
知的障害	☐	☐
精神障害（発達障害を除く）	☐	☐
発達障害	☐	☐
高次脳機能障害	☐	☐
その他	☐	☐

問10 現在、あなた自身が担当している業務についてうかがいます。
次の項目について、あてはまるもの全てを選択してください。（複数選択可）

- ☐ 障害者の就労に向けた相談支援
- ☐ 障害者の就労に向けた施設内での訓練（移行支援・B型等）
- ☐ 障害者の就労に向けた施設外就労の支援（移行支援・B型等）
- ☐ 障害者の職場実習支援
- ☐ 障害者の求職活動支援
- ☐ 訪問型ジョブコーチ支援（助成金を活用したもの）
- ☐ 訪問型ジョブコーチ支援に類する業務（助成金を活用しないもの）
- ☐ その他障害者の職場定着支援
- ☐ 障害者の生活支援・自立訓練
- ☐ 医療機関におけるリハビリテーション（作業療法、デイケア等）
- ☐ 法人の管理業務
- ☐ その他

問11 あなた自身の就労支援等の業務経験についてうかがいます。
次の①～④の業務経験について、それぞれ1つ選択してください。
※現在所属する法人だけでなく、他法人等でこれまで経験したものすべてを含みます。

	経験なし	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上
① 障害者の就労前・就職後の支援に関する業務経験	☐	☐	☐	☐	☐	☐
② ①のうち訪問型ジョブコーチ支援に関する業務経験	☐	☐	☐	☐	☐	☐
③ 一般企業での業務経験	☐	☐	☐	☐	☐	☐
④ ③のうち障害者雇用に関する業務経験（前職含む）	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Ⅱ ジョブコーチ支援等の業務について

問 1 2 ジョブコーチ支援や就労支援・雇用管理業務を行う際に、ジョブコーチ養成研修修了者として周囲からどのようなことを期待されていますか。次の①～⑬(※)について、それぞれ1つ選択してください。

※①～⑫に該当しない場合に⑬を選択してください。

	期待されて いる	やや期待さ れている	あまり期待さ れていない	期待されて いない	わからな い・行う機 会がない
①障害者本人のアセスメント	☐	☐	☐	☐	☐
②職場環境のアセスメント	☐	☐	☐	☐	☐
③支援計画の作成	☐	☐	☐	☐	☐
④作業工程の把握・分析	☐	☐	☐	☐	☐
⑤障害特性に応じた障害者に対する支援	☐	☐	☐	☐	☐
⑥障害や職場に応じた支援ツールの作成	☐	☐	☐	☐	☐
⑦新たな仕事の切り出しや職務の再構成	☐	☐	☐	☐	☐
⑧事業所内調整・事業所支援	☐	☐	☐	☐	☐
⑨人間関係、職場内コミュニケーションに 関する相談・支援	☐	☐	☐	☐	☐
⑩体調・服薬管理の支援	☐	☐	☐	☐	☐
⑪家族との相談・調整	☐	☐	☐	☐	☐
⑫関係機関との連絡調整	☐	☐	☐	☐	☐
⑬その他	☐	☐	☐	☐	☐

(問 1 2 にて「その他」にチェックを入れた方は下記欄にその具体的な内容を入力願います。)

--

問13 ジョブコーチ支援や就労支援・雇用管理業務について、どのくらいその業務を行う機会がありますか。次の①～⑬（※）について、それぞれ1つ選択してください。
※①～⑫に該当しない場合に⑬を選択してください。

	よく行っている	たまに行っている	あまり行わない	全く行わない
①障害者本人のアセスメント	☐	☐	☐	☐
②職場環境のアセスメント	☐	☐	☐	☐
③支援計画の作成	☐	☐	☐	☐
④作業工程の把握・分析	☐	☐	☐	☐
⑤障害特性に応じた障害者に対する支援	☐	☐	☐	☐
⑥障害や職場に応じた支援ツールの作成	☐	☐	☐	☐
⑦新たな仕事の切り出しや職務の再構成	☐	☐	☐	☐
⑧事業所内調整・事業所支援	☐	☐	☐	☐
⑨人間関係、職場内コミュニケーションに関する相談・支援	☐	☐	☐	☐
⑩体調・服薬管理の支援	☐	☐	☐	☐
⑪家族との相談・調整	☐	☐	☐	☐
⑫関係機関との連絡調整	☐	☐	☐	☐
⑬その他	☐	☐	☐	☐

(問13にて「その他」にチェックを入れた方は下記欄にその具体的な内容を入力願います。)

--

問 1 4 ジョブコーチ支援や就労支援・雇用管理業務を行う際に、スキル不足を感じるこ
とがありますか。次の①～⑬（※）について、それぞれ1つ選択してください。
※①～⑫に該当しない場合に⑬を選択してください。

	よくある	たまにある	あまりない	全くない	行う機会が ない
①障害者本人のアセスメント	☐	☐	☐	☐	☐
②職場環境のアセスメント	☐	☐	☐	☐	☐
③支援計画の作成	☐	☐	☐	☐	☐
④作業工程の把握・分析	☐	☐	☐	☐	☐
⑤障害特性に応じた障害者に対する支援	☐	☐	☐	☐	☐
⑥障害や職場に応じた支援ツールの作成	☐	☐	☐	☐	☐
⑦新たな仕事の切り出しや職務の再構成	☐	☐	☐	☐	☐
⑧事業所内調整・事業所支援	☐	☐	☐	☐	☐
⑨人間関係、職場内コミュニケーションに 関する相談・支援	☐	☐	☐	☐	☐
⑩体調・服薬管理の支援	☐	☐	☐	☐	☐
⑪家族との相談・調整	☐	☐	☐	☐	☐
⑫関係機関との連絡調整	☐	☐	☐	☐	☐
⑬その他	☐	☐	☐	☐	☐

(問 1 4 にて「その他」にチェックを入れた方は下記欄にその具体的な内容を入力願います。)

問 1 5 ジョブコーチ以外に障害者の支援に関する資格をお持ちですか。
次の項目について、あてはまるもの全てを選択してください。(複数選択可)

- ☐ 特になし
☐ 社会福祉士
☐ 精神保健福祉士
- ☐ 作業療法士
☐ 臨床心理士・臨床発達心理士
☐ 公認心理師
- ☐ 産業カウンセラー
☐ キャリアコンサルタント
☐ 障害者職業生活相談員
- ☐ その他

問 1 6 助成金を活用したジョブコーチとしての活動経験の有無（1つ選択）

- ☐ 現在活動中
- ☐ 以前は活動していたが、現在は活動していない
- ☐ 活動したことがないが、今後機会があれば活動したい
- ☐ 活動したことがなく、今後も活動する見込みがない
- ☐ その他

【問16で「現在活動中」「以前は活動していたが、現在は活動していない」と回答した方】

問17 助成金を活用したジョブコーチとしての活動状況についておうかがいします。

(1) ジョブコーチと他の業務との業務割合について、あてはまるもの1つを選択してください。

- ☐ ジョブコーチ専任
- ☐ 兼任（ジョブコーチ業務の割合は8割以上）
- ☐ 兼任（ジョブコーチ業務の割合は6～7割）
- ☐ 兼任（ジョブコーチ業務の割合は3～5割）
- ☐ 兼任（ジョブコーチ業務の割合は1～2割）
- ☐ 兼任（ジョブコーチ業務はほとんどない）

(2) ジョブコーチとして活動した時期について、あてはまるもの全てを選択してください。
(複数選択可)

- ☐ 平成29年度 ☐ 平成30年度 ☐ 令和元年度
- ☐ 令和2年度

(3) これまでジョブコーチ支援を行った対象者数について、あてはまるもの1つを選択してください。

- ☐ 1人 ☐ 2人 ☐ 3人 ☐ 4人
- ☐ 5～9人 ☐ 10人以上

(4) これまでジョブコーチ支援を行った対象者の障害種別について、あてはまるもの全てを選択してください。(複数選択可)

- ☐ 身体障害 ☐ 知的障害 ☐ 精神障害（発達障害を除く）
- ☐ 発達障害 ☐ 高次脳機能障害 ☐ その他

(5) 1ヶ月のうち、ジョブコーチとしての平均的な活動日数について、あてはまるもの1つを選択してください。

- ☐ 月1日 ☐ 月2、3日 ☐ 月4、5日
- ☐ 月6～9日 ☐ 月10～14日 ☐ 月15日以上

【問16で「活動したことがないが、今後機会があれば活動したい」「活動したことがなく、今後も活動する見込みがない」と回答した方】

問17 助成金を活用したジョブコーチ支援を行っていない理由について、あてはまるもの全てを選択してください。（複数選択可）

- ☐ 支援対象者がいない
- ☐ 法人が助成金支給対象の法人になりえない（公的機関等）
- ☐ 助成金支給対象のジョブコーチではないため
- ☐ 就労移行支援事業の就労支援関係研修加算や就労定着支援事業の配置体制加算が目的であったため
- ☐ 元々助成金を活用したジョブコーチの活動をするを考えていなかったため
- ☐ ジョブコーチ以外の業務が忙しく、ジョブコーチとしての支援ができない
- ☐ 障害者の就労支援業務に携わっていない
- ☐ 異動、転職、退職
- ☐ 助成金の手続きが煩雑
- ☐ 助成額が業務量に見合わない
- ☐ その他

Ⅲ ジョブコーチ養成研修について

問18 ジョブコーチ養成研修を受講した動機について、あてはまるもの全てを選択してください。(複数選択可)

- ☐ ジョブコーチ（助成金を活用したもの）として活動するため
- ☐ ジョブコーチ（助成金を活用しないもの）として活動するため
- ☐ 就職に向けた支援を行うため
- ☐ 職場定着に係る支援を行うため
- ☐ 就労移行支援事業の就労支援関係研修加算になるため
- ☐ 就労定着支援事業の配置体制加算になるため
- ☐ 障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）の職場支援員になるため
- ☐ 上司の指示
- ☐ 人脈を広げるため
- ☐ 資格に準ずるものがほしかったため
- ☐ その他

問19 ジョブコーチ養成研修で学んだことは、あなたの業務に役立っていますか。もっとも近いもの1つを選択してください。(1つ選択)

- ☐ 非常に役立っている
- ☐ 役立っている
- ☐ あまり役立っていない
- ☐ 役立っていない
- ☐ ジョブコーチ支援や障害者の就労支援、雇用管理等の業務を行っていない

【問19で「非常に役立っている」「役立っている」と回答した方】

問20 ジョブコーチ養成研修が「非常に役立っている」「役立っている」と回答した方におうかがいします。研修が役立っていると思う理由について、あてはまるもの全てを選択してください。(複数選択可)

- ☐ 有用な知識を得られた
- ☐ 実習・演習が実際の支援に役立っている
- ☐ 支援事例が参考になった
- ☐ 障害者の就労支援や雇用管理に関して新たな発見等があった
- ☐ 経験や知識を整理できた
- ☐ 障害者の就労支援や雇用管理に対するやる気がわいた
- ☐ 就労支援者や障害者雇用担当者としての肩書きを持てた
- ☐ 人脈が広がった
- ☐ その他

(問20にて「有用な知識を得られた」にチェックを入れた方は具体的な内容を教えてください。(複数選択可))

- ☐ 法律や制度
- ☐ 企業の雇用管理等
- ☐ 障害者福祉
- ☐ 障害者の就労支援や雇用管理に関する幅広い知識

【問19で「あまり役立っていない」「役立っていない」と回答した方】

問20 ジョブコーチ養成研修が「あまり役立っていない」「役立っていない」と回答した方におうかがいします。研修が役立っていないと思う理由について、あてはまるもの全てを選択してください。(複数選択可)

- ☐ 研修で学んだことを活用する機会がない
- ☐ 研修内容が実践的でない
- ☐ 知っていることばかりで、新たなスキル・知識の習得ができなかった
- ☐ 研修内容が難しく、あまり習得できなかった
- ☐ その他

問21 ジョブコーチ養成研修の各科目で学んだことは、あなたの業務に役立っていますか。
次の①～⑯について、それぞれ1つ選択してください。

※研修受講時の科目名が、設問の科目名と異なる場合がありますので、この場合は、受講内容が最も近い科目名について回答してください。

科目名	非常に役立 っている	役立ってい る	あまり役立 っていない	役立ってい ない	活用する機 会がない・ わからない
①職業リハビリテーションの理念	☐	☐	☐	☐	☐
②就労支援のプロセス	☐	☐	☐	☐	☐
③ジョブコーチの役割	☐	☐	☐	☐	☐
④障害特性と職業的課題	☐	☐	☐	☐	☐
⑤就労支援に関する制度	☐	☐	☐	☐	☐
⑥職場における雇用管理	☐	☐	☐	☐	☐
⑦企業文化の理解	☐	☐	☐	☐	☐
⑧アセスメントと支援計画に関する理解	☐	☐	☐	☐	☐
⑨企業へのアプローチと事業所における調整方法	☐	☐	☐	☐	☐
⑩事業所での支援方法の基礎理解	☐	☐	☐	☐	☐
⑪職務分析と作業指導	☐	☐	☐	☐	☐
⑫支援記録の作成	☐	☐	☐	☐	☐
⑬地域における関係機関の役割	☐	☐	☐	☐	☐
⑭ケアマネジメントと職場定着のための生活・家族支援	☐	☐	☐	☐	☐
⑮ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際（事例検討）	☐	☐	☐	☐	☐
⑯事業所実習	☐	☐	☐	☐	☐

補足(科目名とその内容)	
科目名	内容
①職業リハビリテーションの理念	・職業リハビリテーションの基本理念
②就労支援のプロセス	・就労支援のプロセス
③ジョブコーチの役割	・ジョブコーチの制度と役割 ・ジョブコーチの支援の流れ 等
④障害特性と職業的課題	・障害特性と職業的課題 ・障害特性に応じた支援方法 等
⑤就労支援に関する制度	・障害者雇用施策の概要
⑥職場における雇用管理	・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
⑦企業文化の理解	・企業経営の基礎 ・企業の視点や企業文化の理解
⑧アセスメントと支援計画に関する理解	・アセスメントの視点と方法 ・支援計画、フォローアップ計画の意味、内容と活用方法 等
⑨企業へのアプローチと事業所における調整方法	・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
⑩事業所での支援方法の基礎理解	・具体的な支援の流れと方法 ・職域開拓と職務の再構成 等
⑪職務分析と作業指導	・職務分析、工程分析 ・わかりやすい伝え方 等
⑫支援記録の作成	・支援記録の作成方法と活用方法
⑬地域における関係機関の役割とネットワークの活用	・雇用、福祉、教育等の関係機関の役割、連携のあり方
⑭ケアマネジメントと職場定着のための生活・家族支援	・ケアマネジメントの理念 ・職業生活を支える支援、家族への支援の考え方と方法 等
⑮ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際(事例検討)	・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
⑯事業所実習	・事業所実習

問22 より効果的な研修にするために、見直した方が良いと思う科目があれば、その科目番号(※)と理由をお書きください。(自由記述)

(※問21の科目番号から選択してください。)

--

問23 ジョブコーチ支援や就労支援・雇用管理業務のスキルアップのために、以下を受講又は参加したことがありますか。あてはまるもの全てを選択してください。(複数選択可)

- ☐ ジョブコーチ推進協議会(JEED:地域障害者職業センター)
- ☐ ジョブコーチ養成研修修了者サポート研修(JEED:地域障害者職業センター)
- ☐ ジョブコーチ支援スキル向上研修(JEED:障害者職業総合センター)
- ☐ ジョブコーチ支援スキル向上研修修了者サポート研修(JEED:地域障害者職業センター)
- ☐ 大臣指定の養成研修機関主催のジョブコーチ養成研修のフォローアップ研修
- ☐ 就業支援基礎研修(JEED:地域障害者職業センター)
- ☐ 就業支援実践研修(JEED:地域障害者職業センター)
- ☐ 就業支援スキル向上研修(JEED:障害者職業総合センター)
- ☐ 就業支援課題別セミナー(JEED:障害者職業総合センター)
- ☐ 自法人主催の社員・職員向け研修・セミナー
- ☐ その他

--

問24 ジョブコーチ支援や就労支援・雇用管理業務のスキルアップのために、最も有効と考える活動は何ですか。あてはまるもの1つを選択してください。

- ☐ 更なるレベルの研修受講
- ☐ 支援機関からの助言
- ☐ 経験豊富なジョブコーチ等との協同支援
- ☐ 実務経験を積むこと
- ☐ その他

--

問25 ジョブコーチ支援や就労支援・雇用管理業務のスキルアップのために、今後受講したい研修科目について、あてはまるもの全てを選択してください。(複数選択可)

- ☐ アセスメントの技法と支援計画の策定
- ☐ 職務の再構成と作業改善
- ☐ 事業所内調整・事業所支援
- ☐ 特定の障害種別のジョブコーチ支援の方法
- ☐ 障害特性と職業上の課題、配慮事項を整理するツール(ナビゲーションブック、就労パスポート等)
- ☐ ジョブコーチ支援に活用できる技法(ストレス対処、問題解決技法等)
- ☐ コーチングスキル
- ☐ ケーススタディ
- ☐ その他
- ☐ 特になし

--

(問25にて「特定の障害種別のジョブコーチ支援の方法」にチェックを入れた方は具体的な障害種別を教えてください。(複数回答可))

- | | | | |
|-------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| ☐ 視覚障害 | ☐ 聴覚障害 | ☐ 肢体不自由 | ☐ 内部障害 |
| ☐ 知的障害 | ☐ 精神障害 | ☐ 発達障害 | ☐ 高次脳機能障害 |
| ☐ その他 | | | |

IV 制度に関する意見(自由記述)

問26 ジョブコーチ養成研修に関するご意見があればお書きください(自由記述)

(テーマの例:研修の頻度、開催場所、研修日数・時間数、研修方法(講義、演習等)、研修のレベル、カリキュラム、受講人数、受講要件、申込み手続き 等)

問27 助成金に関するご意見があればお書きください(自由記述)

(テーマの例:認定法人の要件、ジョブコーチの要件、助成額、助成対象となる活動、支援計画・支援記録、事務手続き 等)

問28 その他ジョブコーチ支援制度全体に関する意見があればお書きください(自由記述)

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
企業在籍型ジョブコーチ調査票

I あなた自身のことについてお答えください。

問1 性別（1つ選択）

- ☐ 男性 ☐ 女性 ☐ その他

問2 年代（1つ選択）

- ☐ 20代 ☐ 30代 ☐ 40代
☐ 50代 ☐ 60代 ☐ 70代以上

問3 ジョブコーチ養成研修を受講した研修機関名（1つ選択）

- ☐ 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「JEED」といいます）
☐ 特定非営利活動法人 ジョブコーチ・ネットワーク
☐ 特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク
☐ 特定非営利活動法人 くらしえん・しごとえん
☐ 特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク
☐ 特定非営利活動法人 なよろ地方職親会
☐ 社会福祉法人 南高愛隣会

問4 ジョブコーチ養成研修を受講した時期（1つ選択）

- ☐ 平成 29(2017)年度 ☐ 平成 30(2018)年度 ☐ 令和元（2019）年度

問5 受講した養成研修の種類（1つ選択）

- ☐ 訪問型ジョブコーチ養成研修 ☐ 企業在籍型ジョブコーチ養成研修

問6 所属企業についてお伺いします。所属企業の業種について、あてはまるもの1つを選択してください。

- | | | |
|---|----------------------------------|--------------------------------------|
| ☐ 建設業 | ☐ 製造業 | ☐ 電気・ガス・熱供給・水道業 |
| ☐ 情報通信業 | ☐ 運輸業、郵便業 | ☐ 卸売・小売業 |
| ☐ 金融業、保険業 | ☐ 不動産業、物品賃貸業 | ☐ 学術研究、専門技術サービス業 |
| ☐ 宿泊業、飲食サービス業 | | ☐ 生活関連サービス業、娯楽業 |
| ☐ 教育、学習支援業 | ☐ 医療、福祉 | ☐ 複合サービス業 |
| ☐ サービス業（他に分類されないもの） | | ☐ その他 |

問7 お勤めの企業グループに特例子会社はありますか。また勤務されている事業所は特例子会社ですか。あてはまるもの1つを選択してください。

- ☐ 特例子会社があり、特例子会社に勤務している。
☐ 特例子会社があり、特例子会社以外に勤務している。
☐ 特例子会社はない

問8 所属企業は、企業在籍型ジョブコーチを行ったことに対する助成金（※）の支給を受けている法人ですか。あてはまるもの1つを選択してください。

※障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）

- | | |
|-------------------------------------|--|
| ☐ 支給を受けている法人である | ☐ 支給を受けていたが、現在は違う |
| ☐ 支給を受けたことがない | ☐ 法人が支給対象になりえない（公的機関等） |
| ☐ わからない | |

問9 あなたが従事している事業（複数ある場合は、主たるもの）の雇用している障害者の障害種別について、①欄からあてはまるもの全てを選択し、そのうち最も多い障害種別を②欄から1つを選択してください。

	①雇用している障害者の障害種別	②最も多い障害種別
身体障害	☐	☐
知的障害	☐	☐
精神障害（発達障害を除く）	☐	☐
発達障害	☐	☐
高次脳機能障害	☐	☐
その他	☐	☐

問10 現在、あなた自身が担当している業務についてうかがいます。
次の項目について、あてはまるもの全てを選択してください。(複数選択可)

- ☐ 障害者の採用に関する業務
☐ 障害者の雇用管理に関する業務
☐ 障害者への仕事の指示・業務管理
☐ 企業在籍型ジョブコーチ支援（助成金を活用したもの）
☐ 企業在籍型ジョブコーチ支援に類する業務（助成金を活用しないもの）
☐ 障害者職業生活相談員業務
☐ 管理職業務
☐ 上記以外の生産・事務・販売などの実務
☐ その他

問11 あなた自身の障害者の雇用管理等の経験についてうかがいます。
次の①～④の現時点での業務経験について、それぞれ1つ選択してください。
※現在所属する法人だけでなく、他法人等でこれまで経験したものすべてを含みます。

	経験なし	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上
① 一般企業での業務経験	○	○	○	○	○	○
② ①のうち障害者雇用に関する業務経験	○	○	○	○	○	○
③ ①のうち企業在籍型ジョブコーチ支援に関する業務経験	○	○	○	○	○	○
④ 障害者の就労支援（障害者福祉施設等）の業務経験	○	○	○	○	○	○

Ⅱ ジョブコーチ支援等の業務について

問 1 2 ジョブコーチ支援や就労支援・雇用管理業務を行う際に、ジョブコーチ養成研修修了者として周囲からどのようなことを期待されていますか。次の①～⑬(※)について、それぞれ1つ選択してください。

※①～⑫に該当しない場合に⑬を選択してください。

	期待されて いる	やや期待さ れている	あまり期待 されていな い	期待されて いない	わからな い・行う機 会がない
①障害者本人のアセスメント	☐	☐	☐	☐	☐
②職場環境のアセスメント	☐	☐	☐	☐	☐
③支援計画の作成	☐	☐	☐	☐	☐
④作業工程の把握・分析	☐	☐	☐	☐	☐
⑤障害特性に応じた障害者に対する支援	☐	☐	☐	☐	☐
⑥障害や職場に応じた支援ツールの作成	☐	☐	☐	☐	☐
⑦新たな仕事の切り出しや職務の再構成	☐	☐	☐	☐	☐
⑧事業所内調整・事業所支援	☐	☐	☐	☐	☐
⑨人間関係、職場内コミュニケーションに 関する相談・支援	☐	☐	☐	☐	☐
⑩体調・服薬管理の支援	☐	☐	☐	☐	☐
⑪家族との相談・調整	☐	☐	☐	☐	☐
⑫関係機関との連絡調整	☐	☐	☐	☐	☐
⑬その他	☐	☐	☐	☐	☐

(問 1 2 にて「その他」にチェックを入れた方は下記欄にその具体的な内容を入力願います。)

--

問13 ジョブコーチ支援や就労支援・雇用管理業務について、どのくらいその業務を行う機会がありますか。次の①～⑬（※）について、それぞれ1つ選択してください。
※①～⑫に該当しない場合に⑬を選択してください。

	よく行っている	たまに行っている	あまり行わない	全く行わない
①障害者本人のアセスメント	☐	☐	☐	☐
②職場環境のアセスメント	☐	☐	☐	☐
③支援計画の作成	☐	☐	☐	☐
④作業工程の把握・分析	☐	☐	☐	☐
⑤障害特性に応じた障害者に対する支援	☐	☐	☐	☐
⑥障害や職場に応じた支援ツールの作成	☐	☐	☐	☐
⑦新たな仕事の切り出しや職務の再構成	☐	☐	☐	☐
⑧事業内調整・事業所支援	☐	☐	☐	☐
⑨人間関係、職場内コミュニケーションに関する相談・支援	☐	☐	☐	☐
⑩体調・服薬管理の支援	☐	☐	☐	☐
⑪家族との相談・調整	☐	☐	☐	☐
⑫関係機関との連絡調整	☐	☐	☐	☐
⑬その他	☐	☐	☐	☐

（問13にて「その他」にチェックを入れた方は下記欄にその具体的な内容を入力願います。）

--

問 1 4 ジョブコーチ支援や就労支援・雇用管理業務を行う際に、スキル不足を感じることがありますか。次の①～⑬（※）について、それぞれ1つ選択してください。
※①～⑫に該当しない場合に⑬を選択してください。

	よくある	たまにある	あまりない	全くない	行う機会がない
①障害者本人のアセスメント	☐	☐	☐	☐	☐
②職場環境のアセスメント	☐	☐	☐	☐	☐
③支援計画の作成	☐	☐	☐	☐	☐
④作業工程の把握・分析	☐	☐	☐	☐	☐
⑤障害特性に応じた障害者に対する支援	☐	☐	☐	☐	☐
⑥障害や職場に応じた支援ツールの作成	☐	☐	☐	☐	☐
⑦新たな仕事の切り出しや職務の再構成	☐	☐	☐	☐	☐
⑧事業内調整・事業所支援	☐	☐	☐	☐	☐
⑨人間関係、職場内コミュニケーションに関する相談・支援	☐	☐	☐	☐	☐
⑩体調・服薬管理の支援	☐	☐	☐	☐	☐
⑪家族との相談・調整	☐	☐	☐	☐	☐
⑫関係機関との連絡調整	☐	☐	☐	☐	☐
⑬その他	☐	☐	☐	☐	☐

（問 1 4 にて「その他」にチェックを入れた方は下記欄にその具体的な内容を入力願います。）

問 1 5 ジョブコーチ以外に障害者の支援に関する資格をお持ちですか。
次の項目について、あてはまるもの全てを選択してください。（複数選択可）

- ☐ 特になし
☐ 社会福祉士
☐ 精神保健福祉士
- ☐ 作業療法士
☐ 臨床心理士・臨床発達心理士
☐ 公認心理師
- ☐ 産業カウンセラー
☐ キャリアコンサルタント
☐ 障害者職業生活相談員
- ☐ その他

問 1 6 助成金を活用したジョブコーチとしての活動経験の有無（1つ選択）

- ☐ 現在活動中
- ☐ 以前は活動していたが、現在は活動していない
- ☐ 活動したことがないが、今後機会があれば活動したい
- ☐ 活動したことがなく、今後も活動する見込みがない
- ☐ その他

【問16で「現在活動中」「以前は活動していたが、現在は活動していない」と回答した方】

問17 助成金を活用したジョブコーチとしての活動状況についておうかがいします。

(1) ジョブコーチと他の業務との業務割合について、あてはまるもの1つを選択してください。

- ☐ ジョブコーチ専任
- ☐ 兼任（ジョブコーチ業務の割合は8割以上）
- ☐ 兼任（ジョブコーチ業務の割合は6～7割）
- ☐ 兼任（ジョブコーチ業務の割合は3～5割）
- ☐ 兼任（ジョブコーチ業務の割合は1～2割）
- ☐ 兼任（ジョブコーチ業務はほとんどない）

(2) ジョブコーチとして活動した時期について、あてはまるもの全てを選択してください。
(複数選択可)

- ☐ 平成29年度
- ☐ 平成30年度
- ☐ 令和元年度
- ☐ 令和2年度

(3) これまでジョブコーチ支援を行った対象者数について、あてはまるもの1つを選択してください。

- ☐ 1人
- ☐ 2人
- ☐ 3人
- ☐ 4人
- ☐ 5～9人
- ☐ 10人以上

(4) これまでジョブコーチ支援を行った対象者の障害種別について、あてはまるもの全てを選択してください。(複数選択可)

- ☐ 身体障害
- ☐ 知的障害
- ☐ 精神障害（発達障害を除く）
- ☐ 発達障害
- ☐ 高次脳機能障害
- ☐ その他

(5) 1ヶ月のうち、ジョブコーチとしての平均的な活動日数について、あてはまるもの1つを選択してください。

- ☐ 月1日
- ☐ 月2、3日
- ☐ 月4、5日
- ☐ 月6～9日
- ☐ 月10～14日
- ☐ 月15日以上

【問16で「活動したことがないが、今後機会があれば活動したい」「活動したことがなく、今後も活動する見込みがない」と回答した方】

問17 助成金を活用したジョブコーチ支援を行っていない理由について、あてはまるもの全てを選択してください。（複数選択可）

- ☐ 支援対象者がいない
- ☐ 法人が助成金支給対象の法人になりえない（公的機関等）
- ☐ 助成金支給対象のジョブコーチではないため
- ☐ 元々助成金を活用したジョブコーチの活動をすることを考えていなかったため
- ☐ ジョブコーチ以外の業務が忙しく、ジョブコーチとしての支援ができない
- ☐ 障害者の雇用管理・定着支援業務に携わっていない
- ☐ 異動、転職、退職
- ☐ 助成金の手続きが煩雑
- ☐ 助成額が業務量に見合わない
- ☐ その他

Ⅲ ジョブコーチ養成研修について

問18 ジョブコーチ養成研修を受講した動機について、あてはまるもの全てを選択してください。(複数選択可)

- ☐ ジョブコーチ（助成金を活用したもの）として活動するため
- ☐ ジョブコーチ（助成金を活用しないもの）として活動するため
- ☐ 障害者の雇用管理を行うため
- ☐ 障害者職業生活相談員として活動するため
- ☐ 障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）の職場支援員になるため
- ☐ 上司の指示
- ☐ 人脈を広げるため
- ☐ 資格に準ずるものがほしかったため
- ☐ その他

問19 ジョブコーチ養成研修で学んだことは、あなたの業務に役立っていますか。もっとも近いもの1つを選択してください。(1つ選択)

- ☐ 非常に役立っている
- ☐ 役立っている
- ☐ あまり役立っていない
- ☐ 役立っていない
- ☐ ジョブコーチ支援や障害者の就労支援、雇用管理等の業務を行っていない

【問19で「非常に役立っている」「役立っている」と回答した方】

問20 ジョブコーチ養成研修が「非常に役立っている」「役立っている」と回答した方におうかがいします。研修が役立っていると思う理由について、あてはまるもの全てを選択してください。（複数選択可）

- ☐ 有用な知識を得られた
- ☐ 実習・演習が実際の支援に役立っている
- ☐ 支援事例が参考になった
- ☐ 障害者の就労支援や雇用管理に関して新たな発見等があった
- ☐ 経験や知識を整理できた
- ☐ 障害者の就労支援や雇用管理に対するやる気がわいた
- ☐ 就労支援者や障害者雇用担当者としての肩書きを持てた
- ☐ 人脈が広がった
- ☐ その他

（問20にて「有用な知識を得られた」にチェックを入れた方は具体的な内容を教えてください。（複数選択可））

- ☐ 法律や制度
- ☐ 企業の雇用管理等
- ☐ 障害者福祉
- ☐ 障害者の就労支援や雇用管理に関する幅広い知識

【問19で「あまり役立っていない」「役立っていない」と回答した方】

問20 ジョブコーチ養成研修が「あまり役立っていない」「役立っていない」と回答した方におうかがいします。研修が役立っていないと思う理由について、あてはまるもの全てを選択してください。（複数選択可）

- ☐ 研修で学んだことを活用する機会がない
- ☐ 研修内容が実践的でない
- ☐ 知っていることばかりで、新たなスキル・知識の習得ができなかった
- ☐ 研修内容が難しく、あまり習得できなかった
- ☐ その他

問 2 1 ジョブコーチ養成研修の各科目で学んだことは、あなたの業務に役立っていますか。
次の①～⑯について、それぞれ1つ選択してください。

※研修受講時の科目名が、設問の科目名と異なる場合がありますので、この場合は、受講内容が
最も近い科目名について回答してください。

科目名	非常に役立 っている	役立ってい る	あまり役立 っていない	役立ってい ない	活用する機 会がない・わ からない
①職業リハビリテーションの理念	○	○	○	○	○
②就労支援のプロセス	○	○	○	○	○
③ジョブコーチの役割	○	○	○	○	○
④障害特性と職業的課題	○	○	○	○	○
⑤就労支援に関する制度	○	○	○	○	○
⑥職場における雇用管理	○	○	○	○	○
⑦社会福祉の現状	○	○	○	○	○
⑧アセスメントと支援計画に関する理解	○	○	○	○	○
⑨事業所内における調整	○	○	○	○	○
⑩事業所での支援方法の基礎理解	○	○	○	○	○
⑪職務分析と作業指導	○	○	○	○	○
⑫支援記録の作成	○	○	○	○	○
⑬地域における関係機関の役割	○	○	○	○	○
⑭ケアマネジメントと職場定着のための 生活・家族支援	○	○	○	○	○
⑮ケースから学ぶジョブコーチ支援の実 際（事例検討）	○	○	○	○	○
⑯事業所実習	○	○	○	○	○

補足（科目名とその内容）	
科目名	内容
①職業リハビリテーションの理念	・職業リハビリテーションの基本理念
②就労支援のプロセス	・就労支援のプロセス
③ジョブコーチの役割	・ジョブコーチの制度と役割 ・ジョブコーチの支援の流れ 等
④障害特性と職業的課題	・障害特性と職業的課題 ・障害特性に応じた支援方法 等
⑤就労支援に関する制度	・障害者雇用施策の概要
⑥職場における雇用管理	・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
⑦社会福祉の現状	・障害者自立支援法 ・社会福祉の視点 等
⑧アセスメントと支援計画に関する理 解	・アセスメントの視点と方法 ・支援計画、フォローアップ計画の意味、内容と活用方法 等
⑨事業所内における調整	・管理者、社員への理解の促進 等
⑩事業所での支援方法の基礎理解	・具体的な支援の流れと方法 ・職域開拓と職務の再構成 等
⑪職務分析と作業指導	・職務分析、工程分析 ・わかりやすい伝え方 等
⑫支援記録の作成	・支援記録の作成方法と活用方法
⑬地域における関係機関の役割と ネットワークの活用	・雇用、福祉、教育等の関係機関の役割、連携のあり方
⑭ケアマネジメントと職場定着のため の生活・家族支援	・ケアマネジメントの理念 ・職業生活を支える支援、家族への支援の考え方と方法 等
⑮ケースから学ぶジョブコーチ支援 の実際（事例検討）	・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
⑯事業所実習	・事業所実習

問2 2 より効果的な研修にするために、見直した方が良いと思う科目があれば、その科目番号（※）と理由をお書きください。（自由記述）

（※問2 1の科目番号から選択してください。）

--

問2 3 ジョブコーチ支援や就労支援・雇用管理業務のスキルアップのために、以下を受講又は会議に参加したことがありますか。あてはまるもの全てを選択してください。（複数選択可）

- ☐ ジョブコーチ推進協議会（JEED:地域障害者職業センター）
- ☐ ジョブコーチ養成研修修了者サポート研修（JEED:地域障害者職業センター）
- ☐ ジョブコーチ支援スキル向上研修（JEED:障害者職業総合センター）
- ☐ ジョブコーチ支援スキル向上研修修了者サポート研修（JEED:地域障害者職業センター）
- ☐ 大臣指定の養成研修機関主催のジョブコーチ養成研修のフォローアップ研修
- ☐ 障害者職業生活相談員資格認定講習（JEED:都道府県支部）
- ☐ 事業主支援ワークショップ（地域障害者職業センター）
- ☐ 自法人主催の社員・職員向け研修・セミナー
- ☐ その他

--

問2 4 ジョブコーチ支援や就労支援・雇用管理業務のスキルアップのために、最も有効と考える活動は何ですか。あてはまるもの1つを選択してください。

- ☐ 更なるレベルの研修受講
- ☐ 支援機関からの助言
- ☐ 経験豊富なジョブコーチ等との協同支援
- ☐ 実務経験を積むこと
- ☐ その他

--

問2 5 ジョブコーチ支援や就労支援・雇用管理業務のスキルアップのために、今後受講したい研修科目について、あてはまるもの全てを選択してください。（複数選択可）

- ☐ アセスメントの技法と支援計画の策定
- ☐ 職務の再構成と作業改善
- ☐ 事業所内調整・事業所支援
- ☐ 特定の障害種別のジョブコーチ支援の方法
- ☐ 障害特性と職業上の課題、配慮事項を整理するツール（ナビゲーションブック、就労パスポート等）
- ☐ ジョブコーチ支援に活用できる技法（ストレス対処、問題解決技法等）
- ☐ コーチングスキル
- ☐ ケーススタディ

- ☐ その他
- ☐ 特になし

(問25にて「特定の障害種別のジョブコーチ支援の方法」にチェックを入れた方は具体的な障害種別を教えてください。(複数回答可))

- ☐ 視覚障害 ☐ 聴覚障害 ☐ 肢体不自由 ☐ 内部障害
- ☐ 知的障害 ☐ 精神障害 ☐ 発達障害 ☐ 高次脳機能障害
- ☐ その他

IV 制度に関する意見(自由記述)

問26 ジョブコーチ養成研修に関するご意見があればお書きください(自由記述)

(テーマの例:研修の頻度、開催場所、研修日数・時間数、研修方法(講義、演習等)、研修のレベル、カリキュラム、受講人数、受講要件、申込み手続き 等)

問27 助成金に関するご意見があればお書きください(自由記述)

(テーマの例:認定法人の要件、ジョブコーチの要件、助成額、助成対象となる活動、支援計画・支援記録、事務手続き 等)

問28 その他ジョブコーチ支援制度全体に関する意見があればお書きください(自由記述)

障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）支給実績（支給事業所数※）
（平成 2 9 年度～令和元年度）

	訪問型ジョブコーチ		
	平成29年度	平成30年度	令和元年度
1 北海道	12	14	10
2 青森	4	4	5
3 岩手	4	4	2
4 宮城	1	2	3
5 秋田	1	2	1
6 山形	0	3	3
7 福島	6	7	6
8 茨城	8	7	7
9 栃木	4	5	5
10 群馬	4	5	3
11 埼玉	8	8	6
12 千葉	7	7	8
13 東京	16	17	15
14 神奈川	5	6	6
15 新潟	10	13	15
16 富山	4	4	4
17 石川	1	2	2
18 福井	4	7	6
19 山梨	1	4	3
20 長野	10	8	5
21 岐阜	3	4	3
22 静岡	2	4	4
23 愛知	18	16	15
24 三重	1	1	0
25 滋賀	8	6	5
26 京都	7	10	8
27 大阪	20	18	22
28 兵庫	24	25	21
29 奈良	1	1	0
30 和歌山	8	7	7
31 鳥取	5	5	6
32 島根	3	2	2
33 岡山	2	4	5
34 広島	2	3	3
35 山口	2	1	1
36 徳島	4	5	4
37 香川	3	2	3
38 愛媛	3	4	4
39 高知	3	3	3
40 福岡	6	11	11
41 佐賀	0	1	1
42 長崎	10	11	13
43 熊本	6	6	5
44 大分	4	4	2
45 宮崎	8	7	7
46 鹿児島	4	7	9
47 沖縄	5	7	4
合計	272	304	283

	企業在籍型ジョブコーチ		
	平成29年度	平成30年度	令和元年度
1 北海道	2	2	4
2 青森	0	0	0
3 岩手	0	0	0
4 宮城	0	0	2
5 秋田	0	0	0
6 山形	0	0	0
7 福島	0	0	0
8 茨城	0	2	0
9 栃木	0	0	3
10 群馬	2	2	3
11 埼玉	0	5	3
12 千葉	0	1	1
13 東京	16	16	27
14 神奈川	4	5	9
15 新潟	2	2	2
16 富山	1	0	2
17 石川	0	0	0
18 福井	0	0	0
19 山梨	1	0	1
20 長野	2	1	0
21 岐阜	1	3	2
22 静岡	0	0	1
23 愛知	5	4	6
24 三重	0	1	2
25 滋賀	0	1	3
26 京都	0	2	0
27 大阪	0	4	6
28 兵庫	2	1	3
29 奈良	0	0	0
30 和歌山	0	0	0
31 鳥取	0	0	1
32 島根	0	1	0
33 岡山	0	1	2
34 広島	0	3	5
35 山口	1	2	0
36 徳島	0	0	0
37 香川	0	0	0
38 愛媛	1	3	2
39 高知	0	0	0
40 福岡	2	3	3
41 佐賀	0	0	0
42 長崎	0	0	1
43 熊本	1	0	0
44 大分	0	0	1
45 宮崎	0	0	0
46 鹿児島	1	2	0
47 沖縄	0	0	0
合計	44	67	95

※上記事業所数は当該年度中に支給決定を受けた事業所数（雇用保険適用事業所単位）。

訪問型職場適応援助者養成研修カリキュラム

大臣指定				JEED					
科目	形態		内容	時間 (分)	科目	形態		内容	時間 (分)
職業リハビリテーションの理念	講義	共通	・職業リハビリテーションの基本理念	30～60	職業リハビリテーションの理念	講義	集合	・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	共通	・就労支援のプロセス	60～120	就労支援のプロセス	講義	集合	・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	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	60～120	訪問型職場適応援助者の役割	講義	集合	・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
			・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	60～120					
障害特性と職業的課題	講義	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	180～300	障害特性と職業的課題Ⅰ(知的障害・発達障害)	講義	集合	・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	集合	・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	集合	・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
就労支援に関する制度	講義	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	60～180	労働関係法規の概要	講義	集合	・労働基準法、最低賃金法等労働関係法規の概要	60
職場における雇用管理	講義	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	60～120	事業主支援の基礎理解	講義	集合	・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
企業文化の理解	講義 (見学)	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)	60～180					
アセスメントの視点と支援計画に関する理解	講義 演習	共通、 訪問型	・アセスメントの視点と方法	60～120	アセスメントの視点と支援計画に関する理解	講義 演習	実技	・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
			・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	120～240					
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	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	120～240	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	集合	・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
事業所での支援方法の基礎理解	講義 演習	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	180～360	職場における雇用管理の実際	講義	集合	・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
職務分析と作業指導	講義 演習	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	240～360	課題分析の理論	講義	集合	・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	集合	・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
					作業指導の実際Ⅱ	講義 演習	実技	・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
支援記録の作成	講義 (演習)	共通	・支援記録の作成方法と活用方法	60～180	支援記録の作成Ⅰ	講義	集合	・支援記録作成に関する基礎的事項	60
					支援記録の作成Ⅱ	演習	実技	・支援記録の作成方法と活用方法	60
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	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	60～120	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	実技	・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
ケアマネジメントと職場定着のための生活・家族支援	講義	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	60～180	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	集合	・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
ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際	事例研究	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	120～240	ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際Ⅰ	事例研究	集合	・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
					ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際Ⅱ	事例研究	実技	・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
事業所における職場適応援助者の支援の実際	実習	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	420～480	事業所における職場適応援助者の支援の実際	演習	実技	・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

企業在籍型職場適応援助者養成研修カリキュラム

大臣指定					JEED				
科目	形態		内容	時間 (分)	科目	形態		内容	時間 (分)
職業リハビリテーションの理念	講義	共通	・職業リハビリテーションの基本理念	30～60	職業リハビリテーションの理念	講義	集合	・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	共通	・就労支援のプロセス	60～120	就労支援のプロセス	講義	集合	・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	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	60～120	企業在籍型職場適応援助者の役割	講義	集合	・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
			・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	60～120					
障害特性と職業的課題	講義	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	180～300	障害特性と職業的課題Ⅰ(知的障害・発達障害)	講義	集合	・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	集合	・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	集合	・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
就労支援に関する制度	講義	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	60～180	労働関係法規の概要	講義	集合	・労働基準法、最低賃金等基本的な労働関係法規の概要	60
職場における雇用管理	講義	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	60～120	障害者福祉と就労支援	講義	集合	・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
社会福祉の現状	講義 (見学)	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)	60～180					
アセスメントの視点と支援計画に関する理解	講義 演習	共通、 企業在籍型	・アセスメントの視点と方法	60～120	アセスメントの視点と支援計画に関する理解	講義 演習	実技	・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
			・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	120～240					
事業所内における調整	講義 演習	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	120～240	事業所内における調整	講義 演習	集合	・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
事業所での支援方法の基礎理解	講義 演習	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	180～360	職場における雇用管理の実際	講義	集合	・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
職務分析と作業指導	講義 演習	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	240～360	課題分析の理論	講義	集合	・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	集合	・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
					作業指導の実際Ⅱ	講義 演習	実技	・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
支援記録の作成	講義 (演習)	共通	・支援記録の作成方法と活用方法	60～180	支援記録の作成Ⅰ	講義	集合	・支援記録作成に関する基礎的事項	60
					支援記録の作成Ⅱ	演習	実技	・支援記録の作成方法と活用方法	60
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	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	60～120	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	実技	・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
ケアマネジメントと職場定着のための生活・家族支援	講義	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	60～180	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	集合	・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
ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際	事例研究	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	120～240	ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際Ⅰ	事例研究	集合	・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
					ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際Ⅱ	事例研究	実技	・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
事業所における職場適応援助者の支援の実際	実習	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	420～480	事業所における職場適応援助者の支援の実際	演習	実技	・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

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
第1 障害者の一般就労を支える人材の現状と課題	・ ・ ・ ・ ・ 5
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	
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	・ ・ ・ ・ ・ 10
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	
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	・ ・ ・ ・ ・ 12
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を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

求められる能力	職務	役割	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		
○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。 ○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る。 ○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。	○一般就労への移行支援 ・職業準備性や作業遂行能力の把握 ・ハローワークへの求職登録等求職活動支援 ・職場実習の受入先の確保 ・関係機関と連携した職場開拓、職場定着 ○関係機関との連携	(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	(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	主任 ○個別の支援計画を策定し、支援の進捗管理ができる。 ○担当者に対して指導、助言ができる。 ○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。	担当者 ○主任が策定する支援計画に基づき各種の支援ができる。 ○地域の関係機関と連携して支援ができる。 ○地域の労働市場を理解し、事業所のニーズを把握できる。	主任 ○個別の支援計画を策定し、支援の進捗管理ができる。 ○経験の浅いジョブコーチに対して指導、助言ができる。 ○新たな仕事の切り出しや職務の再構成ができる。	支援計画に基づき、職場適応支援ができる。 ○本人の特性を見極め、わかりやすい適切な指導ができる。 ○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。 ○障害者雇用について事業所内で理解を得る。	支援計画に基づき、職場適応支援ができる。 ○本人の特性を見極め、わかりやすい適切な指導ができる。 ○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。 ○支援先事業所を把握し、事業所のニーズを把握できる。

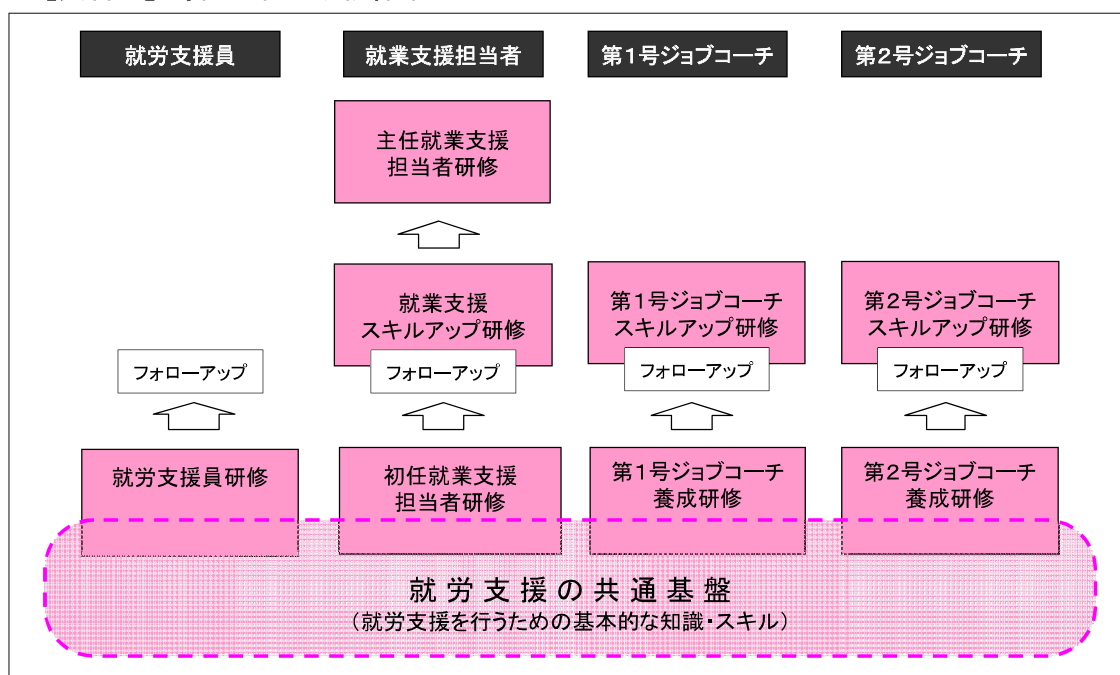
(人材に必要な知識・スキル)

- 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ぐ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るべき部分も多い。
- 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はなく、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 ・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	②就労支援に関する制度 A 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 ・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	1～2	オリジナル
		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 ・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	③関係機関の役割・連携 A 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 ・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	①就労支援の基礎的知識・理念 D 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。) ・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	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】	- 支援計画策定のためのアセスメントの方法 - 支援計画の策定と留意点 - 支援の進捗状況の管理	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【共通】	- 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
就業支援ネットワークの構築と支援の課題【1号】	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	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の確に収集し、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 ・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	②就労支援に関する制度 A 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 ・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	③関係機関の役割・連携 A 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 ・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	①就労支援の基礎的知識・理念 D 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。） ・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依拠し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場合が多いことから、短期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。