

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。
- 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無い。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。



- 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。
- 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。

<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。