

第4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12月3日(木)
10:00~12:00
場所：省議室(厚生労働省9階)
及びオンライン

1. 養成研修のカリキュラムと研修方法等の見直しについて
2. 研究会報告書(骨子案)について
3. その他

【配布資料】

- 資料1-1：養成研修のカリキュラムの見直しについて
- 資料1-2：モデルカリキュラム見直し案
- 資料1-3：養成研修の研修方法等の見直しについて
- 資料2-1：研究会報告書(目次)
- 資料2-2：研究会報告書(骨子案)

【参考資料】

- 参考資料1：これまでの主なご意見
- 参考資料2：大臣指定の職場適応援助者養成研修の実施方法等に係る現行の要件
- 参考資料3：障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題と今後の検討の方向性(中間取りまとめ)概要
- 参考資料4：障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会 開催要綱
- 参考資料5：ワーキンググループの開催について

これまでの主なご意見

- 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である。
- モデルカリキュラムは、どこに重点を置いてどのように教えるのかといった詳細が明示されていない。自由度が高くても良い面もあるが、養成研修の質を担保することを考えると、より具体的に何をどのように教えるのか示した方がよいのではないかと。
- これまで訪問型については、福祉を担っている人材に企業文化をいかに知ってもらうかということを念頭に研修を進めてきたが、営利法人が運営する就労系福祉サービスの受講者が増えるなど受講者層が変化する中で、研修内容についても考えていく必要があると思う。
- 訪問型ジョブコーチの中には、企業寄りになってしまう人がいる。企業の要望に全面的に応えるのではなく、ブレーキを掛けたりすることが学べるとよい。
- 訪問型ジョブコーチの実際の業務が、研修カリキュラムとマッチしていないことが実態調査からわかった。そのため、研修では訪問型ジョブコーチの役割をきちんと伝えていくことがより求められる。事前にアセスメントをし、それをきちんと職場に伝えて、初期の適応支援と調整を行っていくことが役割だということを伝えていくことが必要である。
- 研修前に、困っていることや事例、受講理由を提出してもらい、事前に講師と受講者に提供することで、できる限り演習や事例研究の内容に受講者のニーズを入れるようにしている。

- 
- モデルカリキュラムは、どこに重点を置いてどのように教えるのかということが明示されていないため、自由度が高くても良い面もあるが、養成研修の質を担保することを考えると、より具体的に何を教えるのか示した方がよいのではないかと。
 - 研修の内容については、受講者層の変化や受講者のニーズに対応していくことが求められる。
 - 養成研修では、訪問型ジョブコーチがどういった役割を担い、どういった立ち位置で支援を行っていくかといった基本からきちんと伝えていくことが求められる。

これまでの主なご意見

- 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、ど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。
- 支援対象者の変化に伴い、事例研究において、精神・発達障害のウエイトを高くしている。
- 情報を収集し、分析するスキルがより求められるようになってきている。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。
- 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。
- 研修科目・内容をスクラップアンドビルドする際、スクラップするものがない場合は、その中で何が重要かを認識しながら内容に盛り込んでいくことが求められる。



- 精神障害者への支援ニーズに伴い、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。
- 情報を収集し、分析するスキルがより求められるようになってきている。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。
- 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である。
- カリキュラムの見直しに当たっては、スクラップアンドビルドを基本とするが、特段削減が必要な科目はない場合は、その中で何が重要かを認識しながら内容に盛り込んでいくことが求められる。

これまでの主なご意見

<スキルアップ研修>

- これからジョブコーチを始めるという段階で、多くの知識を伝えるよりも、実務をやって必要性がわかるようになってからの方が受け止めやすくなるものもある。
- 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、これらに関して、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。この10年の中で、本人や企業の人と面談を通じて支援を行うことが増えたため、面談を通じて情報を収集、整理、分析する力を身につけてもらえるよう、カリキュラムを改編した。
- 根幹の部分をしっかり教えれば、その後の経験の蓄積などで上がっていくスキルもある。スキルアップのために、知識を実務に活用し、実務をやった人がまた新しい知識を学ぶといったわかりやすい段階を示すことは重要である。
- 時間数を増やすのは困難であり、現在の研修時間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、現在の研修時間ではおさめられないため、あふれるものについては、スキルアップのための研修の中で位置づけていくことが必要である。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。その際、スキルアップ研修を受けたことで受講者にとって何かメリットがあるとよいのではないか。

- これからジョブコーチを始めるという段階で、多くの知識を伝えるよりも、実務をやって必要性がわかるようになってからの方が受け止めやすくなるものもある。スキルアップのためには、知識を実務に活用し、実務をやった人がまた新しい知識を学ぶと行ったわかりやすい段階を示すことが重要である。
- 相談支援に対応した内容の追加は、現在の研修時間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。また、スキルアップ研修を受けることで何らかのメリットがあるような仕組みも検討していくことがよいのではないか。

<スキルアップのための研修の内容(案)>

- ・ 職場適応援助に関連する理論・技法

(例) 応用行動分析、ストレスの把握と対処のための支援技法、アンガーマネジメント、職業カウンセリング「就労パスポート」や「ナビゲーション・ブック」の作成と活用

- ・ 障害種別の課題と支援方法(視覚障害、聴覚障害、高次脳機能障害等)

・ ケーススタディ

<各科目における工夫>

- 「アセスメントの視点と支援計画に関する理解」・・・本人からきちんと聞き取り、アセスメントをして、内容を解釈する演習では、企業在籍型と訪問型でチームを組んで面接のロールプレイをしている。訪問型の場合は企業の担当者に本人の特徴と必要な配慮を伝えていくこと、企業在籍型の場合は、採用時から支援者と連携してアセスメントをすることを強調している。
- 「課題分析と作業指導」・・・当初は、わかりやすく教える技術、システマティックインストラクションに時間をかけて行っていたが、一から仕事を教える機会が減ってきたため、この部分を短縮し、作業場面における行動観察を入れている。実際の作業場面をビデオで見て、どのような問題があり、どのような障害特性と関連しているのかシートに書き、それを本人にフィードバックしていく演習をしている。

<独自科目>

- 地方で研修を行なう際に、地域の産業動向を踏まえた職業能力開発に関する科目を設けている。
- 自社での課題解決に向け、研修で学んだことをどう活かしたいかというプレゼンテーションを行っている。

<時間数を減らした方がよいと思われる科目・内容>

- 「職リハの理念」と「就労支援のプロセス」の統合
- 「企業文化」と「雇用管理の理解」の統合
- 「職務分析と作業指導」の時間を短縮するか、その中に行動観察を入れる。

<追加した方がよいと思う科目・内容>

- 「障害者の権利とジョブコーチの職業倫理」・・・障害者基本法の障害者の働く権利や共生社会の実現を意識しながら、雇用率を達成しなければならない企業と障害のある人をサポートしていくという基本スタンス等を伝える。
- 「相談及び面談による問題の解決」や「ストレスの把握とストレスマネジメント」・・・科目としては入れたいが、スキルアップ研修がよいのではないか。
- 研修の中で、助成金の申請方法等の実例が示されると助成金の活用が進むのではないか。
- 「産業医との連携・付き合い方のポイント」・・・企業規模にもよるが、現場では必要になる場合がある。
- 「労働安全衛生法」「休職制度」・・・労働法規の説明の中で入れた方がよいのではないか。

<就労支援のプロセス>

- 地域の就労支援を担う多様な事業ができたことによって、就労支援のプロセスが分断されて、自分が担当している部分しか見えなくなっている。そのため、全体のプロセスを伝える必要がより強くなっている。
- 訪問型ジョブコーチの実際の業務が、研修カリキュラムとマッチしていないことが実態調査からわかった。そのため、研修では訪問型ジョブコーチの役割を伝えていくことが一層求められる。事前にアセスメントをし、それを職場に伝えて、初期の適応支援と調整を行っていくことが役割だということを伝えていくことが必要である。

<行動観察とフィードバック>

- 職場で働いている場面を撮ったビデオを受講者に見せて、アセスメントをする演習を行っている。ビデオは、一連の手順の中で修正した方がいい点をあえて盛り込んだ上で作成している。
- 学習のメカニズムと強化と弱化について解説をした上で、演習では、作業課題を分析し、それを実際に行い、受講者同士で行動観察をして記録を取り、それに基づいてフィードバックを行っている。
- 精神障害の場合は、課題になる場面を動画にすることが難しいため、この科目内ではなく、別の演習の中で、発せられた言葉などに対して、どうフィードバックしていくかを考える演習を行っている。
- 行動観察は、アセスメントの中にも含まれる内容である。環境調査における行動観察と、作業指導における行動観察とを区別して、伝えていくとよりよいと思う。
- 「アセスメントの視点」の中で動画を活用しており、同じ動画を見せて、どこを見ていくかという切り口でグループワークを行うが、受講生によって切り口は様々であり、特に訪問型と企業在籍型の違いが明らかになる。

<ストレスの把握と対処>

- ジョブコーチとしては大事な内容だが、しっかり教えるには2～3時間は必要になるため、養成研修ではなく、スキルアップのための研修の中で取り上げていく内容になると思う。
- 定着する人は、ストレス対処がうまくいってる人であり、ストレスがあっても、相談して自分の抱えている問題を解消できている人である。大事なことなので、別の機会にしっかり取り上げてほしい。
- 企業ではストレスチェックを行っているが、ただ実施するのみで活用できていなかったり、訪問型ジョブコーチの中には存在さえ知らない人もいる。産業医との連携も含め、そういったものの活用についても触れていくとよい。
- ストレスチェックやストレスファクターをアセスメントしておくこと、自分でモニタリングすること、ストレス対処を周りが共有すること、相談のラインを整備しておくことなど、いくつかの段階に分かれるが、研修の中に全て入れることはできない。今回はどこかに明記しておくことをファーストステップにして、あとは各機関が工夫して実施するのがよい。
- 研修の中では、ストレスの把握と対応の重要性やアウトラインを押さえておくことになると思う。

<当事者の話を聞く機会>

- 支援者は、障害の当事者から学ぶところが大きい。当事者の話を聞く機会を研修の中で設けてはどうか。特に、成功例ではなく、失敗した経験のある人の例を聞くことは参考になる。
- 限られた時間の中で、当事者の話を聞くことはインパクトが大きく、典型的なイメージを作ってしまうこともあることから、プラス面とマイナス面がある。養成研修は全障害を対象にしているため、どこにポイントを置くかも難しい。
- 当事者の話を聞くことを、カリキュラムの方法や工夫の1つとして入れることは考えられるのではないか。
- 企業在籍型ジョブコーチは、自社で採用された者のことはよく知っているが、採用している人材には傾向がある。そのため、タイプの違う人や、働くというステップになかなか行けない人のプロセスなどに触れていく機会があってもよいのではないか。ジョブコーチは、経験の数や幅で力量が分かれるところがあるので、カリキュラムのどこでもよいので、機会として入れてもらいたい。
- 本人が自分の特性や配慮事項について自分の言葉で作成する「就労パスポート」や「ナビゲーションブック」などを研修の素材とすることも考えられるのではないか。
- 当事者の声を聞くことの重要性は全体でコンセンサスを得られていると思うので、研修全体の中で、可能であればこの科目に入れるという表現の仕方になるのではないか。

【現行】訪問型職場適応援助者養成研修モデルカリキュラム

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



【研究会意見反映版(案)】訪問型職場適応援助者養成研修モデルカリキュラム

資料1-2

No	科目	共通/訪問型/企業内研修	内容	形態	時間数
①	職業リハビリテーションの理念と就労支援のプロセス	共通	・職業リハビリテーションの基本理念 ・就労支援のプロセスにおける職場適応援助者の役割と活用	講義	1~2
③	訪問型職場適応援助者の役割	共通、訪問型	・職場適応援助者の制度と役割 ・職場適応援助者の支援の流れ ・職場における障害者の権利擁護 ・守秘義務と情報の共有化	講義	1~2
			・訪問型職場適応援助者の役割 ・支援者の視点やアプローチの手法、支援のプロセス ・ケース会議の開催と留意事項	講義	1~2
④	障害特性と職業的課題	共通	・障害特性と職業的課題【身体障害(視覚、聴覚、肢体不自由、内部障害)、知的障害、精神障害(高次脳機能障害、若年性認知症を含む)、発達障害、難病】 ・障害特性に応じた支援方法、就業支援事例 (可能であれば、障害当事者の話を聞く機会を設ける。)	講義	3~5
⑤	就労支援に関する制度	共通	・障害者雇用施策の概要 ・労働基準法、最低賃金、労働安全衛生法等基本的な労働関係法規の概要 ・活用できる助成金制度の概要	講義	1~3
⑥	職場における雇用管理	共通	・事業所における障害者の雇用管理の現状と課題 ・ストレスの把握と対処の重要性 ・就労支援における企業のニーズ	講義	1~2
⑦	企業文化の理解	訪問型	・企業経営の基礎 ・企業の視点や企業文化の理解 (可能であれば、企業の見学を行う)	講義 (見学)	1~3
⑧	アセスメントの視点と支援計画に関する理解	共通、訪問型	・アセスメントの視点と方法	講義 演習	1~2
			・支援計画の意味、内容と活用方法 ・支援計画作成のためのアセスメント、プランニングの方法 ・面接・面談のポイント ・フォローアップ計画の意味と活用方法	講義 演習	2~4
⑨	企業へのアプローチと事業所における調整方法	訪問型	・企業へのアプローチ方法 ・事業所への働きかけと調整方法	講義 演習	2~4
⑩	事業所での支援方法の基礎理解	共通	・具体的な支援の流れと方法 ・職場環境アセスメント ・職域開拓と職務の再構成 ・ナチュラルサポートの形成	講義 演習	3~6
⑪	職務分析と行動観察、作業指導	共通	・職務分析、工程分析 ・作業指導における行動観察とフィードバック ・わかりやすい伝え方 ・ジグや道具の活用と作業改善の提案	講義 演習	4~6
⑫	支援記録の作成	共通	・支援記録の作成方法と活用方法	講義 (演習)	1~3
⑬	地域における関係機関の役割とネットワークの活用	共通	・雇用、福祉、教育等地域の関係機関の役割 ・関係機関の役割分担と連携のあり方 ・関係機関への情報提供の仕方	講義	1~2
⑭	ケアマネジメントと職場定着のための生活・家族支援	共通	・ケアマネジメントの理念 ・職業生活を支える支援の考え方と方法 ・家族への支援の考え方と方法 ・職業生活支援における企業の役割と関係機関との連携	講義	1~3
⑮	ケースから学ぶジョブコーチ支援の実践	共通	・ジョブコーチ支援の一連のプロセスを含むモデル事例を通じ、支援の方法を学ぶ	事例研究	2~4
⑯	事業所における職場適応援助者の支援の実践	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 (可能であれば、障害当事者の話を聞く機会を設ける。)	実習	7~8

【現行】企業在籍型職場適応援助者養成研修モデルカリキュラム

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



【研究会意見反映版(案)】企業在籍型職場適応援助者養成研修モデルカリキュラム

No	科目	共通/企業在籍型	内容	形態	時間数
①	職業リハビリテーションの理念と就労支援のプロセス	共通	・職業リハビリテーションの基本理念 ・就労支援のプロセスにおける職場適応援助者の役割と活用	講義	1~2
③	企業在籍型職場適応援助者の役割	共通、企業在籍型	・職場適応援助者の制度と役割 ・職場適応援助者の支援の流れ ・職場における障害者の権利擁護 ・守秘義務と情報の共有化	講義	1~2
			・企業在籍型職場適応援助者の役割 ・支援者の視点やアプローチの手法、支援のプロセス	講義	1~2
④	障害特性と職業的課題	共通	・障害特性と職業的課題【身体障害(視覚、聴覚、肢体不自由、内部障害)、知的障害、精神障害(高次脳機能障害、若年性認知症を含む)、発達障害、難病】 ・障害特性に応じた支援方法、就業支援事例 (可能であれば、障害当事者の話を聞く機会を設ける。)	講義	3~5
⑤	就労支援に関する制度	共通	・障害者雇用施策の概要 ・労働基準法、最低賃金、労働安全衛生法等基本的な労働関係法規の概要 ・活用できる助成金制度の概要	講義	1~3
⑥	職場における雇用管理	共通	・事業所における障害者の雇用管理の現状と課題 ・ストレスの把握と対処の重要性 ・就労支援における企業のニーズ	講義	1~2
⑦	社会福祉の現状	企業在籍型	・障害者自立支援法における就労の位置付け ・障害の概念、社会福祉の視点等 (可能であれば、就労移行支援事業所等の見学を行う)	講義 (見学)	1~3
⑧	アセスメントの視点と支援計画に関する理解	共通、企業在籍型	・アセスメントの視点と方法	講義 演習	1~2
			・支援計画の意味、内容と活用方法 ・支援計画作成のためのアセスメント、プランニングの方法 ・面接・面談のポイント	講義 演習	2~4
⑨	事業所内における調整	企業在籍型	・事業所内における管理者、社員への理解の促進 ・ケース会議等を通じて関係者と合意形成を図る方法の理解	講義 演習	2~4
⑩	事業所での支援方法の基礎理解	共通	・具体的な支援の流れと方法 ・職場環境アセスメント ・職域開拓と職務の再構成 ・ナチュラルサポートの形成	講義 演習	3~6
⑪	職務分析と行動観察、作業指導	共通	・職務分析、工程分析 ・作業指導における行動観察とフィードバック ・わかりやすい伝え方 ・ジグや道具の活用と作業改善の提案	講義 演習	4~6
⑫	支援記録の作成	共通	・支援記録の作成方法と活用方法	講義 (演習)	1~3
⑬	地域における関係機関の役割とネットワークの活用	共通	・雇用、福祉、教育等地域の関係機関の役割 ・関係機関の役割分担と連携のあり方 ・関係機関への情報提供の仕方	講義	1~2
⑭	ケアマネジメントと職場定着のための生活・家族支援	共通	・ケアマネジメントの理念 ・職業生活を支える支援の考え方と方法 ・家族への支援の考え方と方法 ・職業生活支援における企業の役割と関係機関との連携	講義	1~3
⑮	ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際	共通	・ジョブコーチ支援の一連のプロセスを含むモデル事例を通じ、支援の方法を学ぶ	事例 研究	2~4
⑯	事業所における職場適応援助者の支援の実際	共通	(必要に応じて、1時間程度の事前指導を行う) ・事業所実習 ・事業所における雇用管理の理解 ・事業所のアセスメント演習 ・仕事の伝え方、職務分析等の実習 (可能であれば、障害当事者の話を聞く機会を設ける。)	実習	7~8

これまでの主なご意見

<全般>

- 以前は6日間連続で研修をしていたが、企業在籍型の受講者から、連続した研修は参加がしにくいという声を聞き、現在は3日ずつに分割して実施している。
- 様々な立場の受講者が参加するため、可能な限り多様な立場の人に講師を依頼している。
- 各科目の開始時に、実際のジョブコーチ支援とどのように関係しているかを解説している。
- 研修の実施を通じて受講者との関係構築を図り、修了後のジョブコーチ活動を円滑にスタートできるようサポートしており、OJTで支援スキルを伝えている。
- 今年度はコロナウイルス感染対策により、臨時的な対応を行っているため、その経験によってノウハウが蓄積されている面もある。今後の研修のあり方にどう反映していくかの検討が必要だと思う。
- 「アセスメントの視点と支援計画に関する理解」と「ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際」の講師要件について、学識経験が求められているが、この科目については現場の支援から学ぶところが大きいため、学識経験より、現場での支援経験の方が優先されるべきだと考える。そのため、例えば3年以上の実務経験を有する等と変更してはどうか。

- 
- 各養成研修機関は、研修の実施にあたって、研修の質の確保や受講者のニーズを踏まえ、研修の方法についても様々な工夫を行っている。
 - 例えば、受講者が参加がしやすくなるよう日程を分割して実施している機関もある。また、様々な立場の受講者により参考になるよう多様な立場の人に講師を依頼したり、研修期間中に関係構築を図り、修了後のジョブコーチ活動を円滑にスタートできるようサポートしている機関もある。
 - 今年度はコロナ渦により、養成研修に一部オンライン方式を導入する等臨時的な対応を行っているが、こうした対応を踏まえ、今後の恒常的な研修方法のあり方にどう反映していくか検討が必要である。

<オンライン方式の導入について>

- ジョブコーチは現場で支援をすることが本旨であり、息づかいと鼓動を感じられる環境の中で、演習は相互作用やグループダイナミクスを活かして実施することがあるべき姿であり、実習は現場を見ることに勝るものはない。しかし、コロナウイルスの影響がある中で何から対応していくことは、求められてくる。
- 養成研修では、実践経験があり、かつそれを理論的に伝えられる講師をピックアップし、理論と実践を融合させて伝えている。このスタイルができるのは、基本的には対面型であると考えた方がよい。
- 養成研修は、双方向性が大事である。録画されたものを好きな時間に視聴するオンデマンド方式だと双方向性の担保が難しい。オンライン方式でも、双方向性と参加状況が確認できるという点で、リアルタイム方式になるだろう。
- 講義のオンライン化は、今後の可能性としては検討できるが、課題も多い。リアルタイムでやること、受講者の状況をきちんと把握すること、レポートの課題を出すこと、授業の前半と中盤と後半で小テストを設けることなど学習状況の把握を、対面式以上にきちんとやっていく必要がある。もし今後恒常的にオンライン講義を取り入れるのであれば、基本的な共通テストなどを検討していくとよいのではないか。
- 同じ1時間の講義でも、対面とオンラインとでは、伝える内容が違ってくる。対面では、基本的な理論に加えて、様々なエピソードを入れたり、臨場感のある中で、基本的な理論を実践でどう応用されているのかという多様な情報を伝えることができる。ジョブコーチ養成研修の場合は、特にそれが重要だと思う。一方、オンラインでは情報過多になるため、基礎的な理論のみに絞り、それをクリアに伝えた上で、習得状況を確認することが必要になると思う。
- 講義をオンライン方式でやる場合は、基本的な理論のみを押さえて、それ以外は演習などでカバーしていく組立て方にしないと、ジョブコーチ養成研修としてはふさわしくない面があるのではないか。
- オンライン方式のメリットは、ジョブコーチの活動状況が低調な地域からの受講が可能となる点、法人の了解が取れず都道府県をまたぐ移動ができない者が受講できる点、研修日程を分割する場合の交通費の節約ができる点が挙げられる。
- 講師をオンライン方式にすると、場所と時間を選ばないため、講師の幅が広がるというメリットもある。
- 6日間だけの研修であるため、初日から顔を合わせながら、受講者同士で観察したり、距離の縮め方などを学んでいく。オンライン方式による実施は、可能性として考えられるが、基軸は対面でやっていくべきである。

- 
- ジョブコーチは現場で支援を行うことが本旨であり、養成研修は理論を実践にどう応用させていくかを伝えるものであるため、引き続き対面型での研修が基本であると考え。演習は相互作用やグループダイナミクスを活かして行うことがあるべき姿であり、実習は実際に現場を見ることに勝るものはない。しかし、今般のコロナ渦や今後何らかの状況により、養成研修が実施できずにジョブコーチの養成が中断してしまうという事態を避けるためには、特例的な何らかの措置を検討しておくことが求められる。
 - 仮にオンライン方式で行う場合は、双方向性と参加状況の確認は不可欠であり、単に録画された講義を適宜視聴するオンデマンド方式ではなく、双方向性の担保が求められる。
 - 講義をオンライン方式で実施する場合、双方向性が担保されたりリアルタイム方式で行なうこと、受講者の出席・参画状況を把握すること、レポートの課題を出すこと、授業を分割して小テストを設けることなど習得状況の把握を対面式以上にやっていく必要がある。
 - また、対面では、基本的な理論に加えて、通常、様々なエピソード情報が加えられるほか、実践でどう応用されているのかという多様な情報が提供される。ジョブコーチ養成研修の場合は、特にこうした付加情報も重要であるが、一方で、オンライン方式では情報過多になるため、基本的な理論のみに絞り、習得状況を確認することが求められる。このため、オンライン方式による講義を行う場合には、演習等による補完が一層重要となる。
 - オンライン方式による養成研修は、ジョブコーチの活動状況が低調な地域からの受講が可能となる点、受講にあたって法人の了解が取りやすくなる点、移動コストが減る点、講師のオンライン化により講師の幅が広がる点等のメリットもある。しかしながら、一方で、課題も多く、またジョブコーチ支援や養成研修の性質を考えると、特例的な措置として柔軟な対応はその都度検討するものの、基軸は対面でやっていくべきであると考え。

<演習を行う上での工夫>

- アセスメントの演習の中で、企業在籍型と訪問型でチームを組んで面接のロールプレイをしている。
- 実際の作業場面をビデオで見て、どのような問題があり、どのような障害特性と関連しているのかをシートに書き、本人にフィードバックする演習をしている。

<演習方法の見直しについて>

- 社会福祉士等と違い、ジョブコーチ養成研修については、演習方法等についてきちんと議論がされてきておらず、研修機関それぞれが工夫している状況にある。今後、そういったものを作っていくために、この研究会を議論のスタートにしたい。
- 演習については、今年度は内容をできるだけ担保した上で、オンライン方式での演習を組み立てた。今後も恒常的にそうあるべきではないと考えているが、今後のコロナ渦の影響が不透明なため、中止を避けるためにも、今年度はオンラインによる実施を試みたいと思っている。

<実習を行う上での工夫>

- 実習先は、できる限り受講者が自社に戻ったときに参考にしてもらえるような割り振りにしている。
- 実習では、企業のアセスメントに重点を置いている。事業所実習での気づきは大きく、最終日に各自の気づきを全体で共有することでさらなる学びにつながる。
- 実習の中で、教える－教えられる体験をし、どうわかりやすく伝えるのかを体験してもらっている。

<実習の見直しについて>

- コロナウイルス感染対策の影響で実習先の確保が綱渡り状態である。カリキュラムの中に実習を含めることがよいか、切り離すことができるか等も考えられるのではないか。
- 企業によっては、出勤を控えている所もあり、日頃の支援もオンラインによる支援の要請が多い中、実習という形で外部者を受け入れてもらうことの難しさは当面続くと思う。理解のある会社もあるが、折衷案としては、一定割合を企業の担当者の話を聞いたり、演習するといった形で振替ができるかとのよいのではないか。
- 実習を延期して実施することについて、実習だけができずに年度をまたいだ場合、修了が遅れて活動時期に影響が出るため、他の代替案の検討も必要ではないか。例えば、事業所の様子をビデオで撮り、事業所担当者に来てもらって、ビデオを基に演習するなどの方法も考えられる。

- 感染者が多くない地域でも、事業所の抵抗感があり、少人数でも受け入れ不可といった声もある。
- 今年度は、確かに実習先の確保は厳しく、例年の定員枠分は確保できず、6割程度になった。別の代替案を準備するのか、規模を縮小して、確保できる中でやっていこうと考えるか、そのどちらかだと思ふ。
- 病院で看護学生の実習を受け入れる際には、実習期間を短縮し、感染対策を徹底して対応している。実習を通して得られるものは、座学とは全然違うので、短縮したとしても、その場の確保ができることが望ましいと思ふ。
- 実習の受け入れについて、事業所から、他県の方はお断りしたいという話もあるが、なんとか受け入れ先を探して実施している。実習をはじめ、養成研修は対面が基本だと思っている。実習のみ他機関の実習を受講できるようにするなどの工夫が考えられるのではないか。



- ジョブコーチ養成研修については、社会福祉士等と違い、演習方法等についてきちんと議論がされてきておらず、研修機関それぞれが工夫している状況にある。今後、そういったものを作っていくために、この研究会を議論のスタートにしていきたい。
- 演習については、今年度コロナ渦において、内容をできるだけ担保した上で、オンライン方式により行うことを一部認めている。今回のオンライン方式による演習の実施状況や効果を検証し、今後の非常事態に備えていくことは考えられる。
- 実習については、コロナ渦の影響で実習先の確保が困難な状態となった。感染者が多くない地域でも、事業所の抵抗感により、少人数でも受け入れ不可になった状況も散見された。実習のみ、日程を延期して実施することも考えられるが、養成研修の修了が遅れることは、活動開始時期にも影響することから、こうした非常事態下においては、実習時間の一定割合を、ビデオによる事業所映像を視聴しながら事業所担当者から説明を受けたり、映像を題材に演習を行うなど柔軟な対応も検討することが考えられる。
- 一方で、実習の受け入れが断られても他の受け入れ先を確保したり、実習受け入れの許容範囲内において定員の規模を縮小するなどして実習を実施している機関もある。実習を通して得られるものは、座学では得がたいものであり、可能な限り実施することが望ましい。また、他県からの受講者等については、実習のみ他機関の実習を受講できるようにするなどの柔軟な運用も考えられる。

研修方法の見直し案

- 1 ジョブコーチ養成研修は、全ての科目について集合研修の形式で行ってきた。一方、今年度は、コロナウイルス感染拡大防止の観点から、講義や演習について、一定の条件の下でオンラインによる実施を認めている。今後、ウィズ・ポストコロナ社会の中で、研修の質を担保しつつ、どのような講義や演習の方法が考えられるか。

<見直し案>

ジョブコーチは現場で支援をすることが本旨であり、養成研修では、基本的な理論のみならず、それをいかに実践に応用していくかということも学んでもらうものであるため、現行どおり、対面型での研修を基本とする。ただし、コロナウイルス感染拡大による緊急事態宣言等、非常事態においては、以下の点に留意の上、オンラインでの実施を認めることとする。

- ・ リアルタイム方式で実施し、双方向性の確保と参加状況の確認を行うこと。
- ・ レポート課題や授業内で小テストを設ける等学習状況の把握を行うこと。
- ・ 具体的なエピソードや理論の実践への応用など実践的な内容などオンラインでの講義の中に含めることが困難な内容については、対面型の授業等で補完すること。
- ・ 演習は原則対面型とするが、同一科目内で講義と演習を行う場合の講義部分や、講義の中で個人ワークを行う部分については、オンラインでの実施も可能とする。

- 2 実習については、実習先の確保が困難な一方で、受講者からの評価が高い科目である。ウィズ・ポストコロナ社会の中で、どのような実習のやり方が考えられるか。

(見直し案)

実習は、現行どおり、実際にジョブコーチによる援助が行なわれている事業所又は障害者の雇用管理に関して十分な実績のある事業所において実地の研修を行うこととする。予定の研修期間内での実施が難しい場合は、なるべく早期に実施することが望ましいが、年度内の実施が難しい場合は、年度をまたいでの実施も認めることとする。また、移動を少なくする観点から、地域外の受講者等の場合は他機関と協力して実習を行うことも可能とする。

職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会報告書（骨子案）

目次

I はじめに

II 職場適応援助者（ジョブコーチ）を取り巻く状況の変化と役割・スキル

1. ジョブコーチを取り巻く状況の変化
2. ジョブコーチに求められる役割・スキル

III 職場適応援助者養成研修を取り巻く状況と中長期的課題

1. 職場適応援助者養成研修の現状
2. 地域の就労支援体系とジョブコーチ支援
3. 高等教育機関における職場適応援助者養成研修
4. 就労支援を担う人材の底上げ

IV 職場適応援助養成研修のカリキュラムの見直し

1. 養成研修のカリキュラム見直しに関する考え方
2. モデルカリキュラムの見直し案

V 職場適応援助者養成研修の研修方法等の見直し

1. 研修方法の見直しに関する考え方
2. オンライン方式について
3. 演習と実習の見直しについて

VI おわりに

I はじめに

- 職場適応援助者（以下「ジョブコーチ」という。）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。雇用の現場に入り、障害者本人が働く環境を理解し、何が課題か分析する力が求められる。
- ジョブコーチの養成は、平成 18 年度から現行の制度が開始され、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構と厚生労働大臣指定の研修機関により養成研修が行われている。令和元年度末までに訪問型・企業在籍型ジョブコーチと合わせて累計 10,939 人養成してきており、養成研修の修了者は障害者の就労支援や雇用管理の分野で活躍している。
- 一方、近年、障害者雇用の進展やその取り巻く状況が変化する中で、養成研修のカリキュラムはここ 10 年大幅な改定を行っておらず、そのニーズに十分対応できていない状況も見られる。
- 改めて、ジョブコーチを取り巻く状況の変化と求められる役割・スキルを整理し、今後のジョブコーチのあり方を展望しつつ、本研究会における主目的は現在のニーズ等を踏まえた養成研修のカリキュラムの改定とした。

II 職場適応援助者（ジョブコーチ）を取り巻く状況の変化と役割・スキル

1. ジョブコーチを取り巻く状況の変化

- この 10 年の変化は大きく 4 つ挙げられる。
- 一点目としては、障害者雇用の進展が挙げられる。
障害者雇用状況報告によると、平成 21 年は実雇用率 1.63%（法定雇用率 1.8%）、障害者雇用数 33.3 万人で合ったが、令和元年は実雇用率 2.11%（法定雇用率 2.2%）、障害者雇用数 56.1 万人と大きく進展していることがわかる。
障害者雇用が進展する中で、企業の中で障害者の雇用支援ができる人材のニーズが高まっており、企業在籍型ジョブコーチの受講者が、特例子会社の社員のみならず、一般の企業の人事や現場の社員の受講が増えている。
- 二点目としては、精神・発達障害者の求職・就職者数の増加が挙げられる。
ハローワークの職業紹介状況を見ると、精神障害者の就職件数は平成 21 年度 10,929 件（24.1%）から 49,612 件（48.1%）と著しく増加している。地域の職業リハビリテーション機関である障害者就業・生活支援センターや地域障害者職業センターにおいても、同

様に支援対象者に占める精神・発達障害者の割合が増加している。地域障害者職業センターの配置型ジョブコーチ支援の実績を見ても、平成 21 年度は知的障害者が約 6 割を占めていたが、近年は 3 割程度であり、発達・精神障害者の支援が約 6 割を占めている。

- 三点目としては、福祉・教育から一般就労への移行の促進や総合福祉法による就労系福祉サービスの増加・多様化が挙げられる。

福祉から一般就労への移行者数は平成 21 年度 3,293 人だったところ、平成 30 年度 19,963 人と著しく増加しており、特別支援学校高等部卒業後の状況を見ても、平成 21 年 3 月卒では就職者が 3,547 人（就職率は 23.7%）だったところ、平成 31 年 3 月卒では 7,019 人（就職率 32.3%）と福祉・教育から一般就労への移行が促進されていることがわかる。

就労系福祉サービスのうち「就労移行支援事業」の利用者数・事業所数は年々増加傾向にあり、令和元年度の事業所数は 3,090 カ所、利用者数は 33,548 人となっている。設置主体別を見ると近年特に営利法人の割合の増加が特徴的であり、令和元年度は 37.1%を占めている。

また、平成 30 年度から新たなサービスとして「就労定着支援事業」が創設され、就労移行支援事業等の利用を経て一般就労へ移行した障害者に対する定着支援を行なうこととなった。令和 2 年 4 月現在事業所 1,228 カ所、10,566 人が利用しており、今後も増加していくことが見込まれる。

- 最後に、障害者差別禁止・合理的配慮の提供義務化が挙げられる。

雇用分野における障害者権利条約への対応を図るため、障害者雇用促進法の平成 25 年改正により雇用分野における障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供義務等が規定され、平成 28 年 4 月から施行された。

2. ジョブコーチに求められる役割・スキル

- 上述した変化により、支援対象者の仕事内容が現業系から事務系へ、雇用管理が集中型・グループ型から分散型へ、支援内容が直接現場に入る作業支援から人間関係等職場環境の調整へといった影響がみられる。しかしながら、依然として作業支援に関するスキルは必須であり、ジョブコーチの基本的役割、求められるスキルは大きく変わっていない。
- 精神・発達障害者の支援の増加に伴い、職場におけるコミュニケーションや人間関係の課題に対して、本人や職場からの聞き取り、分析や助言、環境調整を行う支援が増えてきており、情報を収集し分析するスキルがより求められるようになった。

- 例えば、就職直後の緊張感が取れた後にどの位実力を発揮できるかといった見極めや仕事上の指示者や相談相手等の人間関係の調整をジョブコーチが行い、本人や事業所に伝えていくことが求められる。
- 特に、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をアセスメントして整理し、説明することが求められる。加えて、結果をどう伝えるかを含めてアセスメントであり、コミュニケーションスキルや伝え方の技術が必要である。また、職場で起こる課題の背景には障害特性に起因したものがあつた場合が多いため、アセスメントの前提として障害特性の理解が重要である。
- 就職直後のみならず、職場になじんだ後でも、職場には言えない悩みを抱えていることや新たな課題が発生する場合もあり、職場定着のためには、職場外のサポートがあることが重要である。また、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。
- ジョブコーチは、今起こつている職業上の課題を短期間の支援の中で解決する役割である。一方、課題には短期で解決できることと長期に渡つて支援をし続けなければいけないものもあり、後者については、職場内のサポート体制を整えるとともに、職場外のサポートとして障害者就業・生活支援センター等が継続的に支援していくことが望ましい。

Ⅲ 職場適応援助者養成研修を取り巻く状況と中長期的課題

1. 職場適応援助者養成研修の現状

- 職場適応援助者養成研修は、平成 18 年度から現行の研修制度になり、独立行政法人高齢・障害・求職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実施されている。令和元年度は訪問型・企業在籍型合わせて 1,418 人が研修を修了しており、修了者の累計は 10,939 人となっている。
- ジョブコーチ養成研修の受講ニーズを受け、JEED では平成 29 年度から段階的に実施回数を増加させ、令和元年度以降は年 10 回実施している。また、厚生労働大臣指定の研修機関も徐々に増えており、現在は 7 機関が指定を受け、全国各地で研修を実施している。
- 職場適応援助者養成研修の修了者がジョブコーチとして活動をした場合にその活動に対して助成金（※）が支給されるが、当該助成金の受給資格認定を受けた者は、令和

元年度訪問型ジョブコーチは 568 人、企業在籍型ジョブコーチは 232 人であった。

※障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）

- 「ジョブコーチの現状と課題に関する実態調査」（別添）によると、平成 29 年度から令和元年度に研修を修了した者のうち、訪問型は 22.4%、企業在籍型は 22.7%が現在又は過去助成金を活用して活動した経験があった。助成金の要件の 1 つになっている研修ではあるが、障害者の就労支援や雇用管理について体系的に学べる研修として受講している者も多くいることがわかった。
- 養成研修の修了者層の変化としては、訪問型については、所属法人のうち、社会福祉法人の割合が減り、営利法人の割合が増えていることが特徴である。平成 20 年度の実態調査では、修了者の所属法人のうち社会福祉法人の割合が 85.6%であったところ、今回の調査では 39.7%と減少しており、一方、株式会社については、同割合が 0.5%から 27.9%と増加している。また、企業在籍型については、修了者の増加が顕著であり、地域の就労支援の在り方に関する研究会（第 2 次）報告書において示された企業内でのジョブコーチ活用促進の方向性が促進されているものと思料される。

2. 地域の就労支援体系とジョブコーチ支援

- 地域の就労支援体系において、制度の改変や新設により、就労支援を担う事業・機関が充実してきた一方で、就労支援体系が複雑化し、役割がわかりにくくなっている面もある。これまで厚生労働省においては、地域の就労支援の在り方に関する研究会（第 2 次）等により、各就労支援機関の役割を整理し、所要の見直しを行ってきたところであるが、就労支援を取り巻く状況や制度が変化する中で、雇用・福祉の切れ目のない支援体制を作っていくために改めてその役割や連携について整理していくことが求められる。

地域の就労支援体系の中で、ジョブコーチ支援に関しては、特に、障害者就業・生活支援センターや就労定着支援事業との役割や連携を改めて整理し、支援が必要な人により適切なサービスを提供できるようにすることが求められる。

- 現行の制度下でも、制度間の連携はなされているところであるが、ジョブコーチ支援から就労定着支援事業へのつなぎ、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等も考えられ、丁寧な引き継ぎによるスムーズな連携が求められる。
- なお、訪問型ジョブコーチに関して、活動について地域差が見られることや経験豊富なジョブコーチが増えていかないという課題が依然としてある。経験豊富なジョブコーチをいかに育て、地域において活躍してもらうかは課題である。

- また、支援対象者全体としては、発達・精神障害者の割合が増えているが、視覚障害者や聴覚障害者等のジョブコーチ支援は根強い課題がある。特定の障害種別に特化したジョブコーチのニーズはあるが、ジョブコーチを養成する中でそういった専門的なスキルを学ぶよりも、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について、ニーズや実態を踏まえ、引き続き検討する必要がある。

3. 高等教育機関におけるジョブコーチの養成

- 養成研修制度の見直しにより、平成 30 年度から高等教育機関においてもジョブコーチ養成研修を行うことが可能となった。
現在、1 機関が指定を受けており、社会福祉士や精神保健福祉士の養成課程を専攻している学生に対してジョブコーチ養成課程を実施している。修了者の質の担保のために、卒業と同時に国家試験合格が求められており、大きなハードルになっている。
- 高等教育機関において養成研修を実施するためには、一部の科目は社会福祉士養成課程の科目で読み替えができるものの、新規科目を立ち上げる必要がある。担当教員の確保や新規科目を立ち上げはコストがかかるため、コストに見合うだけの学生確保のために、魅力を高めていく必要がある。
- 今後、就労支援や障害者雇用分野の人材確保は、ますます厳しさを増していくことが予想される中、高等教育機関での人材養成の取組は、こうした人材の輩出に寄与できる。また、高等教育機関において、障害者の就労支援に関する科目があることは、研究者・教育者を育てていくという観点からも重要である。
- 受講した学生がどの進路に進んだとしても、大学においてジョブコーチについて学ぶことは、卒業後の活動の環境・土台を作っておくという意味でも、意義のある取組である。ジョブコーチは、企業側と福祉の両方の視点が求められる就労支援の人材であり、高等教育機関における職場適応援助者養成研修が、労働と複社をまたぐ就労支援・障害者雇用のコーディネーター的役割を担う人材の養成へと発展していく可能性も持っている。

4. 就労支援を担う人材の底上げ

- 就労支援の知識・スキルを習得したいという支援者の裾野は、就労系障害者福祉サービス事業の支援者のみならず、医療機関、生活困窮者支援機関、児童支援等の隣接分野にも広がっている。
- 社会福祉の分野では、主に本人のニーズに焦点が当てられるが、就労にあたっては企業ニーズも重要であり、両者の視点から偏りなく支援することについて学べる機会が求められる。
- 雇用・労働と福祉と、それぞれの専門職のあり方を考えた時に、両方を見据えたニーズがあり、自ずと横断的な人材育成のあり方が問われてくる。また、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よう仕組みやそれぞれの専門性を段階的に高めていけるような仕組みは別途議論が必要であり、横断的スキルの習得と垂直的育成は中長期的課題であると考ええる。
- 特に、ジョブコーチについては、訪問型・企業在籍型ジョブコーチとして活動をしていく上で、ジョブコーチ養成研修はスタートであり、養成研修で得た知識やスキルを実務の中で活かし、さらなる支援力の向上のためにブラッシュアップしていくことが求められる。
- 養成研修は、これからジョブコーチを始めるという段階で受講するものであるため、最初からジョブコーチ支援に必要な多くの知識を伝えるよりも、実務を通じて必要性がわかるようになってからのの方が受け止めやすくなるものもある。スキルアップのためには、知識を実務に活用し、実務経験を積んだ人がまた新しい知識を学ぶと行ったわかりやすいステップを示すことが重要である。
- 養成研修に盛り込むべき内容は多々あるが、現在の研修時間では収めることは難しい。そのため、研修時間内に収められない部分については、別途スキルアップ研修を実施する等、習得できる機会を設けることが必要である。また、スキルアップ研修を実施する際には、修了することで制度上何らかのメリットがある仕組みも同時に検討していくことが望まれる。
- スキルアップ研修は、就労支援や障害者雇用の分野における最新の動向や、受講者の経験やニーズに応じて内容が設定されることが望ましい。

例えば、スキルアップ研修を行う際に、以下のような内容を盛り込むことが考えられる。

<スキルアップ研修の内容案>

 - ・ 職場適応援助に関連する理論・技法（例：応用行動分析、ストレスの把握と対処の

ための支援技法、アンガーマネジメント、職業カウンセリング、「就労パスポート」・「ナビゲーション・ブック」の作成と活用)

- ・ 障害種別の課題と支援方法（視覚障害、聴覚障害、高次脳機能障害等）
- ・ ケーススタディ

IV 職場適応援助養成研修のカリキュラムの見直し

1. 養成研修のカリキュラム見直しに関する考え方

- 現行のモデルカリキュラムは、比較的自由度が高く各養成機関の創意・工夫によりそれぞれ独自性のある養成が可能となる一方、養成研修の均一的な質を担保する観点からは、より具体的に各科目の中に含めるべき内容を示す方がよいと考える。
- 養成研修のカリキュラムについては、受講者層の変化や受講者のニーズに対応していくことが求められる。
- 養成研修では、訪問型ジョブコーチがどういった役割を担い、どういった立ち位置で支援を行っていくかといった根幹のより確実な習得を目指すことが求められる。
- 以前は、知的障害者への支援が多かったため、職場の中でどういった作業が可能かを考え、作業遂行を可能としていくことが支援の中心だった。現在は精神・発達障害者への支援が増えてきたため、現行の研修カリキュラムの中で、認知面や人間関係、生活面の課題にどうアプローチしていくかといった内容を盛り込むなど各養成研修機関が工夫して対応している。
- 精神・発達障害者への支援の増加により、ジョブコーチ支援において、情報を収集し、分析するスキルがより求められるようになってきている。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と考える。
- 全ての障害種別に特化した内容を研修カリキュラムに全て盛り込むことは難しい。そのため、障害への配慮や専門機関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である。
- カリキュラムの見直しに当たっては、スクラップアンドビルドを基本とするが、今般の見直しでは特段削減が必要な科目はなかったことから、カリキュラムの構成は大きく変更せず、科目の内容を明確化・追加することで、研修実施にあたり何に留意し、重点

を置くことが必要であるかをわかりやすくすることとした。

2. モデルカリキュラムの見直し案

- モデルカリキュラムについて、支援対象者の変化等に応じ、各養成研修機関が現行の科目の中でも様々な工夫を取り入れている。
- 例えば、「アセスメントの視点と支援計画に関する理解」の演習において、企業在籍型と訪問型でチームを組んで面接のロールプレイをすることで、お互いの立場を理解したり、採用時から支援者と連携する重要性を伝えている。また、「課題分析と作業指導」では、以前はわかりやすく教える技術（システムティックインストラクション）に時間をかけていたが、仕事を一から教える機会が減ってきたため、作業場面における行動観察を組み入れている機関もある。
- また、地域の産業動向を踏まえた職業能力開発に関する科目や自社での課題解決に向け、研修で学んだことをどう活かしたいかというプレゼンテーションを行うとともに、フォローアップ研修の際にそれを用いた振り返りに活用するなどモデルカリキュラム以外に独自科目を設けている機関もある。
- 具体的なカリキュラムの見直しに関する主な意見は、以下のとおりである。
 - (1) 訪問型ジョブコーチについては、地域の就労支援を担う多様な事業ができたことにより、就労支援のプロセスが分断されて、自分が担当している部分しか見えなくなってきた。そのため、養成研修では、全体のプロセスと訪問型ジョブコーチの役割や立ち位置といった根幹をしっかりと教えていくことが求められる。
 - (2) 「職務分析と作業指導」の内容に行動観察を追加することについて、現行でも、現場で働いている場面を撮ったビデオや実演を見て、行動観察をして記録を取り、フィードバックするといった演習を行っている機関もある。

人間関係やコミュニケーションに課題がある場合は、課題になる場面を動画にすることは難しいため、別の科目の演習の中で、発言等に対してどうフィードバックしていくかといった形で盛り込むことが考えられる。
 - (3) 定着できる人は、ストレス対処ができ、ストレスがあっても、誰かに相談して自分の抱えている問題を解消できる人である。ストレスの把握と対処に関する詳細な内容はスキルアップのための研修の中で取り上げていくことが適切であり、養成研修では、その重要性やアウトラインを押さえておくことが求められる。
 - (4) 支援者は、障害の当事者から学ぶところが大きい。ジョブコーチは、経験の数や幅で力量が分かれるところがある。特に企業在籍型ジョブコーチは、自社で採用している人材に傾向があるため、それ以外の人材について知見がない場合もある。そのため、

タイプの異なる人材を知る機会はあるにしてもよいだろう。一方で、限られた時間の中で、当事者の話を聞くことはインパクトが大きく、プラス面とマイナス面がある。そのため、カリキュラムの方法や工夫の1つとして、可能であれば入れることは考えられるだろう。

- 以上のようなモデルカリキュラムに関する意見に基づき、変更・追加した点は以下のとおりである。
 - (1) ①職業リハビリテーションの理念と②就労支援のプロセスを統合するとともに、就労支援のプロセスにおける「職場適応援助者の役割と活用」を明示した。
 - (2) 合理的配慮の提供の義務化等の制度改正を受け、③訪問型／企業在籍型職場適応援助者の役割に「職場における障害者の権利擁護」を追加した。
 - (3) アセスメントの前提として障害特性の理解が大事であることから、④障害特性と職業的課題において障害種別を明示した。
 - (4) 当事者の声を聞くことは重要であることから、研修内容の工夫として、④障害特性と職業的課題と⑩事業所における職場適応援助者の支援の実際（事業所実習）に「可能であれば」として追加した。
 - (5) ⑤就労支援に関する制度の中に、「活用できる助成金制度の概要」と「労働安全衛生法」を追加した。
 - (6) 職場定着のためにストレスの把握と対処は大事であることから、⑥職場における雇用管理に「ストレスの把握と対処の重要性」を追加した。
 - (7) 面談や面接を通じたアセスメントを行う場面が多いことから、⑧アセスメントの支店と支援計画に関する理解に「面接・面談のポイント」を追加した。
 - (8) ⑪職務分析と作業指導の中に、「作業場面における行動観察とフィードバック」を追加した。

<※モデルカリキュラムの見直し案を挿入>

V 職場適応援助者養成研修の研修方法等の見直し

1. 研修方法の見直しに関する考え方

- 各養成研修機関は、研修の実施にあたって、研修の質の確保や受講者のニーズを踏まえ、研修の方法についても様々な工夫を行っている。
- 例えば、受講者が参加しやすくなるよう日程を分割して実施している機関もある。また、様々な立場の受講者により参考になるよう多様な立場の人に講師を依頼したり、研修期間中に関係構築を図り、修了後のジョブコーチ活動を円滑にスタートできるようサ

ポートしている機関もある。

- 今年度はコロナ渦により、養成研修に一部オンライン方式を導入する等臨時的な対応を行っているが、こうした対応を踏まえ、今後の恒常的な研修方法のあり方について検討を行った。

2. オンライン方式について

- ジョブコーチは現場で支援を行うことが本旨であり、養成研修は理論を実践にどう応用させていくかを伝えるものであるため、引き続き対面型での研修が基本であると考えられる。演習は相互作用やグループダイナミックスを活かして行うことがあるべき姿であり、実習は実際に現場を見ることに勝るものはない。しかし、今般のコロナ渦や今後何らかの状況により、養成研修が実施できずにジョブコーチの養成が中断してしまうという事態を避けるためには、特例的な何らかの措置を検討しておくことが求められる。
- 仮にオンライン方式で行う場合は、双方向性と参加状況の確認は不可欠であり、単に録画された講義を適宜視聴するオンデマンド方式は望ましくない。
- 講義をオンライン方式で実施する場合、双方向性が担保されたリアルタイム方式で行なうこと、受講者の出席・参画状況を把握すること、レポートの課題を出すこと、授業を分割して小テストを設けることなど習得状況の把握を対面式以上にやっていく必要がある。
- また、対面では、基本的な理論に加えて、通常、様々なエピソード情報が加えられるほか、実践でどう応用されているのかという多様な情報が提供される。ジョブコーチ養成研修の場合は、特にこうした付加情報も重要であるが、一方で、オンライン方式では情報過多になるため、基本的な理論のみに絞り、習得状況を確認することが求められる。このため、オンライン方式による講義を行う場合には、演習等による補完が一層重要となる。
- オンライン方式による養成研修は、ジョブコーチの活動状況が低調な地域からの受講が可能となる点、受講にあたって法人の了解が取りやすくなる点、移動コストが減る点、講師のオンライン化により講師の幅が広がる点等のメリットもある。しかしながら、一方で、課題も多く、またジョブコーチ支援や養成研修の性質を考えると、特例的な措置として柔軟な対応はその都度検討するものの、基軸は対面でやっていくべきであると考えられる。

3. 演習と実習の見直しについて

- ジョブコーチ養成研修については、社会福祉士等と異なり、演習方法等について明確に議論がされてきておらず、養成研修機関それぞれが工夫している状況にある。
- 演習については、今年度コロナ渦において、内容をできるだけ担保した上で、オンライン方式により行うことを一部認めている。今回のオンライン方式による演習の実施状況や効果を検証し、今後の非常事態に備えていくことは考えられる。
- 実習については、コロナ渦の影響で実習先の確保が困難な状態や感染者が多くない地域でも、事業所の抵抗感により、少人数でも受け入れ不可になった状況も散見された。実習のみ、日程を延期して実施することも考えられるが、養成研修の修了が遅れることは、活動開始時期にも影響することから、こうした非常事態下においては、実習時間の一定割合を、ビデオによる事業所映像を視聴しながら事業所担当者から説明を受けたり、映像を題材に演習を行うなど柔軟な対応も検討することが考えられる。
- 一方で、実習の受け入れが断られても他の受け入れ先を確保したり、実習受け入れの許容範囲内において定員の規模を縮小するなどして実習を実施している機関もある。実習を通して得られるものは、座学では得がたいものであり、可能な限り実施することが望ましい。また、他県からの受講者等については、実習のみ他機関の実習を受講できるようにするなどの柔軟な運用も考えられる。

これまでの主なご意見

1. 現状と中長期的課題

これまでの主なご意見

<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。
- 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。
- 養成研修の受講者の変化としては、都市型、大企業型の受講者が多くなり、地方の社会福祉法人の参加が減ってきていることである。
- 実態調査の結果からも、企業在籍型ジョブコーチの増加は明確であり、地域の就労支援の在り方に関する研究会(第2次)報告書の方向性がきちんと実績を上げていることが見て取れる。一方で、訪問型については、経験年数が少ない人たちが研修を受け、助成金もあまり活用されていないという現状が見て取れる。



- ジョブコーチに求められる基本的な役割・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。
- 養成研修の受講者の変化としては、都市部や大企業からの受講者が多くなり、地方の社会福祉法人からの参加が減ってきていることである。実態調査結果からも同様の傾向が示されている。

<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。
- 訪問型のジョブコーチ支援について、制度の見直しにより、職場定着状況やペア支援数等年間の活動状況の報告がなくなり、どんな活動をしているか把握がしにくくなった。
- 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、ジョブコーチの経験年数の豊富な人を配置できていない現状がある。また、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。



- 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。
- 経験豊富なジョブコーチをいかに育て、地域においていかに活躍してもらうかは依然として課題である。

<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。



- 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。

<高等教育機関におけるジョブコーチ養成研修の現状>

- 養成研修制度の見直しにより、平成30年度から高等教育機関においてもジョブコーチ養成研修を行うことが可能となった。大妻女子大学では、平成30年度にジョブコーチ養成研修を開始し、1期生が現在3年生になった。希望者は当初15名いたが、実習まで進む学生は5名に絞られた。卒業と同時に国家試験合格が求められており、大きなハードルになっている。今後は、毎年10名程度の修了者を出していくことが目標である。
- 社会福祉士や精神保健福祉士の養成課程の上にジョブコーチ養成課程を乗せた形になっており、一部の科目は社会福祉士養成科目で読み替えている。
- 新規科目として立ち上げた「ジョブコーチ論」では、就労支援をどう進めるかについて方法と技術を教えている。本人のみならず企業をサポートする視点が重要だという理念を伝えた上で、企業がどのようなことに困るかといった演習をすると学生の視点が変わっていくのを感じる。
- 実習については、社会福祉士、精神保健福祉士の実習とは別途の枠組みで2週間実施している。
- 複数の大学から養成研修の相談があったが、担当教員の確保と新規科目を立ち上げは、コストがかかり、大学当局からの許可が簡単には下りない。コストに見合うだけの学生確保のために、魅力を高めていく必要がある。例えば、就職につながる、社会・経済的なステータスが良し等の魅力づくりもしていけないといけないと思う。

<高等教育機関で養成研修を実施する意義>

- 今後、就労支援、障害者雇用分野の人材確保は、ますます厳しさを増していくことが予想される。障害者支援分野の中でも就労支援はマイナーな領域である。特例子会社等でも支援人材の確保の難しさはあると思う。高等教育機関での人材養成の取組は、こうした人材の輩出に寄与できる。
- 就労支援を担う人材を考えた時に、例えば就労移行支援事業所はこの10年で約3千か所できたが、担う人材の層が薄い。高等教育においてきちんと学んだ人材を就労支援の分野や社会に輩出する仕組みは大事だと思う。
- 最終的に修了者が絞られるとしても、大学でジョブコーチについて学んだことは、どの道に進んでも意味があると思う。環境・土台を作っておくという意味合いでも、素晴らしい取組だと思う。

- 理学療法士の養成課程の中で、就労支援を教えると、興味を持ってくれる学生が何人かいる。ほぼ全員医療分野に進むが、就労に興味を持つきっかけをまず作ることができる。
- 社会福祉士養成科目の「就労支援サービス」について、大学に所属している教員が大学の正規科目として教えているケースはかなり限られている。研究者・教育者を育てていくという意味でも、高等教育機関にこういった科目があることは重要である。ジョブコーチ養成研修を大学が取り組むことで、教育や研究の活性化という広い意味での発展と質の向上にも、つながっていくのではないか。
- 高等教育機関における職場適応援助者養成研修が、労働と福祉をまたぐ就労支援・障害者雇用のコーディネーター的役割の養成へと発展していくことを期待したい。



- 養成研修制度の見直しにより、平成30年度から高等教育機関においてもジョブコーチ養成研修を行うことが可能となった。現在、1機関(大妻女子大学)が指定を受けており、社会福祉士や精神保健福祉士の養成課程を専攻している学生に対してジョブコーチ養成課程を実施している。修了者の質の担保のために、卒業と同時に国家試験合格が求められており、大きなハードルになっている。
- 高等教育機関において養成研修を実施するためには、一部の科目は社会福祉士養成課程の科目で読み替えができるものの、新規科目を立ち上げる必要がある。担当教員の確保や新規科目を立ち上げはコストがかかるため、コストに見合うだけの学生確保のために、魅力を高めていく必要がある。
- 今後、就労支援や障害者雇用分野の人材確保は、ますます厳しさを増していくことが予想される中、高等教育機関での人材養成の取組は、こうした人材の輩出に寄与できる。また、高等教育機関において、障害者の就労支援に関する科目があることは、研究者・教育者を育てていくという観点からも重要である。
- 受講した学生がどの進路に進んだとしても、大学においてジョブコーチについて学ぶことは、卒業後の活動の環境・土台を作っておくという意味でも、意義のある取組である。ジョブコーチは、企業側と福祉の両方の視点が求められる就労支援の人材であり、高等教育機関における職場適応援助者養成研修が、労働と福祉をまたぐ就労支援・障害者雇用のコーディネーター的役割を担う人材の養成へと発展していく可能性も持っている。

<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。
- 養成研修の受講者として、医療機関からの受講者が増えている。児童の支援や生活困窮者の支援をしている者の応募もある。企業在籍型として、障害のある当事者の受講も増えてきている。
- 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と。
- 社会福祉士養成課程やサービス管理責任者研修の中で就労支援に関する科目がなくなることについて、非常に危惧している。社会福祉の分野では、どちらかと言うと本人のニーズに焦点が当てられるが、就労にあたっては企業ニーズも大事である。会社寄りでも本人寄りでもないというバランスで支援することが大事であり、そういったことをきちんと教える機会がなくなるのは残念である。就労支援を学んでもらう機会について、何か新しい形を積極的に作っていかねばいけないと思う。
- 雇用・労働と福祉と、それぞれの専門職のあり方を考えた時に、両方を見据えたニーズがあり、自ずと横断的な人材育成のあり方が問われてくる。ジョブコーチ養成研修の見直しの前提又は今後の見直しとして、将来像も含めて、横断的な人材養成の必要性は押さえておきたい。

- 
- 就労支援の知識・スキルを習得したいという支援者の裾野は隣接分野にも広がっている。
 - 社会福祉の分野では、主に本人のニーズに焦点が当てられるが、就労にあたっては企業ニーズも重要であり、両者の視点から偏りなく支援することについて学べる機会が求められる。
 - 雇用・労働と福祉と、それぞれの専門職のあり方を考えた時に、両方を見据えたニーズがあり、自ずと横断的な人材育成のあり方が問われてくる。また、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と考える。
 - 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 ジョブコーチに求められる役割・必要なスキル

これまでの主なご意見

<ジョブコーチに求められる役割・スキル>

- 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。
- 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。
- 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。
- この10年で、知的障害者から、精神・発達障害者への支援という支援対象者の変化があったことから、仕事を一から教えるのではなく、なぜうまくいかないのかという原因を発見して助言するといった支援にシフトしている。また、仕事内容については、現業系から事務系へ、雇用管理については集中型・グループ型から分散型といった変化もある。支援対象の範囲は、生活面やストレス対処、自己理解などに広がってきている。
- そういった変化によって、ジョブコーチの役割についても変化した部分がある。直接支援を行う形から職場環境を調整していく形に変わってきており、「ジョブ」の「コーチ」ではなく、コーディネーターやアドバイザーに近くなっている。

- 
- ジョブコーチに求められる基本的な役割・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。
 - 支援対象者や支援先の仕事内容や雇用管理の変化を受け、直接支援する形から職場環境を調整する形に変わってきている。

<精神・発達障害者の支援の特徴>

- 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。
- ジョブコーチは、短期間の中で今起こっている職業上の課題を解決する役割である。一方課題には短期で解決できるものと、長期に渡って支援をし続けなければいけないものがあり、後者については障害者就業・生活支援センター等が継続的に支援していくことが必要ではないか。
- 精神・発達障害者の場合は、始めの緊張感が特に高いこともあり、なじんだ頃にどのくらい実力を発揮できるかという見極めを行い、それを事業所に伝えていくことも大事な役割である。また本人は仕事を覚えることに必死なため、職場の人間関係を見て、誰が指示者になり、誰が相談相手になるかといった調整をジョブコーチが行うことも大事である。
- 就職直後のみならず、職場になじんだ後でも、職場には言えない悩みを抱えていることもあり、職場外のサポートが大切である。ジョブコーチ支援期間終了がゴールではなく、何らかの継続的な支援が必要である。
- 本人とのカウンセリング等を踏まえて、企業と本人を調整していくことが求められるが、これからの職業人生をどうしていくかといったキャリアコンサルティングの視点も大事である。
- 「相談支援型」について、福祉分野では相談支援事業があり、本人の話を聞くというイメージがあるが、ジョブコーチは本人のみならず、職場からの聞き取りや観察、分析をし、課題をさせて調整していくものであり、キーワードの使い方は慎重にすべきである。



- 精神・発達障害者の支援ニーズの増加に伴い、職務遂行上の課題に対して、作業手順や治具等を工夫するなど職場において直接支援をすることから、職場におけるコミュニケーションや人間関係の課題に対して、本人や職場からの聞き取り、分析や助言、環境調整を行う支援が増えてきている。後者の場合、情報を収集し分析するスキルがより求められる。
- ジョブコーチは、今起こっている職業上の課題を短期間の中で解決する役割である。一方、課題には短期で解決できることと長期に渡って支援をし続けなければいけないものもあり、後者については、障害者就業・生活支援センター等が継続的に支援していくことが必要ではないか。

<アセスメントの重要性>

- 「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。
- 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。
- アセスメントは、結果をどう伝えるかを含めてアセスメントであり、どう伝えるかの技術が必要である。
- 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・発達障害者がどういう人たちなのかという根本的な理解が必要。課題の背景には障害に起因した問題点があることが多いため、障害特性の理解が重要である。

<その他>

- 課題を解決していくために、地域の支援機関をどう活用するかという視点も必要である。
- 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。

- 
- 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、結果をどう伝えるかを含めてアセスメントであり、どう伝えるかの技術が必要である。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、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。

大臣指定の職場適応援助者養成研修の実施方法等に係る現行の要件

1. 総研修時間

42時間以上(うちモデルカリキュラムに定めた内容に関する研修時間は38時間以上)

2. 研修日程

研修日程を連続して行わない場合は、全日程が1年以内に終了するよう設定すること。

3. 研修実施方法

職場適応援助者養成研修においては、講義、演習、事例研究及び実習(通信教育を除く。)を行うこと。

- 講義…習得すべき事項に関する説明を十分に行った上で、事例を用いて具体的な説明を行う等、実践的な内容となるよう工夫すること。
- 演習…全ての受講者が主体的に参加できる模擬的实践(実技)を行うこと。
- 事例研究…障害種別の事例、成功事例又は失敗事例等、複数の事例を用い、具体的な援助の内容が理解できる内容とすること。
- 実習…実際に職場適応援助者による援助が行なわれている事業所又は障害者の雇用管理に関して十分な実績のある事業所において実地の研修を行うこと。

4. 講師

- ・カリキュラムの各科目に応じた講師の要件は別表のとおり。
- ・複数人の体制をとることにより客観性を確保すること。

5. 研修カリキュラム

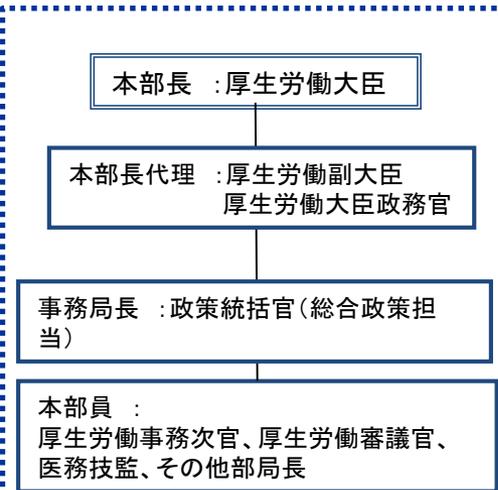
- ・訪問型・企業在籍型の区分に応じ、それぞれ次に掲げる要件を満たすこと。
- ・それぞれのカリキュラムの科目中、その内容が相互に共通する科目又は双方の視点を取り入れることが効果的であると考えられる科目については、合同の研修を行うことができる。このとき、合同で研修を行う科目は、一方に関する内容に偏らないよう留意するとともに、それぞれのモデルカリキュラムで定められた内容、時間等を下回らないものとする。
- ・受講生のレベルや地域の実情等に応じてモデルカリキュラムに掲げる科目以外の独自の科目を設定することもできるが、当該科目が研修の目的に合致し、かつすべての受講生に有益な内容であると認められる場合に限られるものとする。

2040年を展望した社会保障・働き方改革の検討について

趣旨

- 2040年を見通すと、現役世代(担い手)の減少が最大の課題。一方、高齢者の「若返り」が見られ、就業も増加。今後、国民誰もが、より長く、元気に活躍できるよう、①多様な就労・社会参加の環境整備や②健康寿命の延伸を進めるとともに、③医療・福祉サービスの改革による生産性の向上を図りつつ、④給付と負担の見直し等による社会保障の持続可能性の確保を進めることが必要。
- このため、「2040年を展望した社会保障・働き方改革本部」を設置するとともに、部局横断的な政策課題について、従来の所掌にとらわれることなく取り組むためプロジェクトチームを設けて検討する。

2040年を展望した社会保障・働き方改革本部



※プロジェクトチームにおける検討を基に改革案を審議

横断的課題に関するプロジェクトチーム

①健康寿命延伸PT(疾病予防・介護予防に関する施策等)

主査：奈尾審議官(健康局) 副主査：八神審議官(保険局)、大坪審議官、江崎統括調整官

②疾病・介護予防、健康づくり実証事業推進PT(予防・健康づくりの実証事業)

主査：奈尾審議官(健康局) 主査代理：山下医療介護連携政策課長
副主査：佐々木厚生科学課長、田口歯科保健課長、神ノ田健康課長、江浪がん・疾病対策課長、岡野認知症施策推進室長、眞鍋老人保健課長、熊木国民健康保険課長、朝川参事官

③医療・福祉サービス改革PT(ロボット、AI、ICTの実用化等)

主査：諏訪園審議官(老健局) 副主査：迫井審議官(医政局)、江崎統括調整官

④高齢者雇用PT(高齢者の雇用就業機会の確保等)

主査：達谷高年齢・障害者雇用開発審議官 副主査：岸本審議官(職業安定局)、井内審議官(人材開発統括官)

⑤就職氷河期世代活躍支援PT(就職氷河期世代の活躍支援)

主査：土屋厚生労働審議官
副主査：井内審議官(人材開発統括官)、小林職業安定局長、藤澤雇用環境・均等局長、谷内社会・援護局長、定塚人材開発統括官、伊原政策統括官、山田審議官(統計、総合政策、政策評価担当)

⑥障害者雇用・福祉連携強化PT(雇用施策と福祉施策の連携等)

主査：土屋厚生労働審議官 副主査：達谷高年齢・障害者雇用開発審議官、橋本障害保健福祉部長

⑦地域共生PT(縦割りを超えた地域における包括的な支援体制の整備等)

主査：中村審議官(政策統括官(総合政策担当))
副主査：辺見審議官(社会・援護局)、依田審議官(子ども家庭局)、橋本障害保健福祉部長、諏訪園審議官(老健局)

⑧賃金底上げPT(最低賃金を含む賃金引き上げをしやすい環境の整備等)

主査：土屋厚生労働審議官
副主査：吉永審議官(労働基準局)、吉田医政局長、浅沼生活衛生・食品安全審議官、坂口労働基準局長、小林職業安定局長、藤澤雇用環境・均等局長、渡辺子ども家庭局長、谷内社会・援護局長、橋本障害保健福祉部長、大島老健局長、濱谷保険局長、高橋年金局長、定塚人材開発統括官、伊原政策統括官

障害者雇用・福祉連携強化PTについて

構成

主査：厚生労働審議官 **副主査**：職業安定局高齢・障害者雇用開発審議官、社会・援護局障害保健福祉部長

主な検討事項(現段階のイメージ)

- ・ 障害者の就労支援全体の在るべき(目指すべき)姿
- ・ 地域の就労支援機関の連携の強化
- ・ 通勤支援の在り方
- ・ 職場等における支援の在り方
- ・ 障害者雇用率制度の対象障害者の範囲
- ・ 障害者雇用率制度における就労継続支援A型事業所の雇用者の評価
- ・ 就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金の取扱い
- ・ 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保の在り方 等

開催状況 ※1

第1回	令和元年7月25日	議事：(1)今後の検討の進め方について (2)その他
第2回	令和元年8月7日	議事：(1)障害者雇用と福祉の連携強化に向けた検討体制の充実(案)について (2)その他
第3回	令和元年10月2日	議事：関係者ヒアリング① (社会福祉法人りべるたす 理事長 伊藤佳世子氏(重度障害者の就労支援について))
第4回	令和元年10月7日	議事：関係者ヒアリング② ((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 副統括研究員 春名由一郎氏 (海外事例について))
第5回	令和元年10月18日	議事：(1)分身ロボットカフェの視察について (2)その他
第6回	令和元年11月12日	議事：関係者ヒアリング③(公益社団法人全国脊髄損傷者連合会(代表理事 大濱 眞氏)、一般社団法人日本ALS協会(会長 嶋守 恵之氏) (通勤支援や職場等における支援等の在り方について))
第7回	令和元年12月9日	議事：関係者ヒアリング④(社会福祉法人日本視覚障害者団体連合(会長 竹下義樹氏)(同上))
第8回	令和元年12月9日	議事：関係者ヒアリング⑤(社会福祉法人日本身体障害者団体連合会(会長 阿部一彦氏)(同上))
第9回	令和元年12月13日	議事：関係者ヒアリング⑥(一般社団法人日本経済団体連合会(労働政策本部長 正木義久氏)、日本労働組合総連合会(総合労働局長 仁平章氏)(同上))
第10回	令和元年12月24日	議事：(1)教育分野との連携について ※2 (2)その他 ※文部科学省との意見交換
第11回	令和2年2月3日	議事：(1)今後の障害者就労支援施策について (2)その他
第12回	令和2年3月19日	議事：(1)新型コロナウイルスの対応に係る障害者就労への影響等について (2)今後の障害者就労支援施策について(3)その他
第13回	令和2年6月29日	議事：(1)新型コロナウイルス感染症への対応について (2)今後の障害者就労支援施策について (3)その他
第14回	令和2年9月9日	議事：(1)今後の障害者就労支援について (2)その他

※1 PTでの検討状況については、適宜、社会保障審議会障害者部会及び労働政策審議会障害者雇用分科会に報告、議論

※2 教育分野との連携については、PTのもと、両省担当者間で引き続き検討を進める予定

重度障害者等に対する通勤や職場等における支援について

令和2年度から、通勤や職場等における支援に取り組む意欲的な企業や自治体を支援するため、雇用施策と福祉施策が連携し、次の取組を実施。

- 雇用する重度障害者等のために職場介助者・通勤援助者を委嘱（重度訪問介護等事業者に委嘱した場合に限る。）した企業に対し、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構において、その費用の一部を助成（**雇用施策：障害者雇用納付金制度に基づく助成金**）
- 自営等や企業で働く重度障害者等に対して、市町村から重度訪問介護等事業者を通じ、通勤や職場等における支援を実施（**福祉施策：地域生活支援事業**）

雇用施策

① 重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金（障害者雇用納付金制度に基づく助成金）

- 助成対象・・・障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の委嘱に係る費用
- 助成率・・・4/5(中小事業主は9/10) ○ 限度額・・・障害者1人につき、月13.3万円まで（中小事業主は、月15万円まで）
- 支給期間（上限）・・・開始から年度末

② 重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金（障害者雇用納付金制度に基づく助成金）

- 助成対象・・・障害者の通勤を容易にするための通勤援助者の委嘱に係る費用
- 助成率・・・4/5(中小事業主は9/10) ○ 限度額・・・障害者1人につき、月7.4万円まで（中小事業主は、月8.4万円まで）
- 支給期間（上限）・・・3月間（～年度末）

福祉施策

③ 雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業（地域生活支援事業(市町村任意事業)）

- 企業が障害者雇用納付金制度に基づく助成金を活用しても支障が残る場合や、重度障害者等が自営業者等として働く場合等で、自治体が必要と認めた場合に支援
- 実施主体・・・市町村等（補助率：国 50/100以内、都道府県 25/100以内）

共通事項

<対象者>

- ・ 重度訪問介護
 - ・ 同行援護
 - ・ 行動援護
- } の利用者

<支援体制>

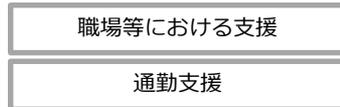
- ・ 重度訪問介護
 - ・ 同行援護
 - ・ 行動援護
- } サービス事業者

<支援内容>

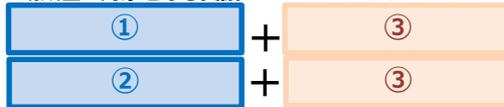
- ・ 重度障害者等が通勤や職場等において必要な支援の提供に係る支援

<連携のイメージ>

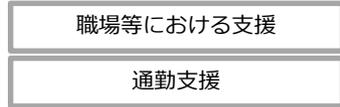
A 民間企業で雇用されている者 ※ 1



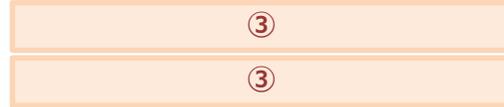
助成金の対象となる支援 + 其他必要な支援



B 自営等で働く者 ※ 2



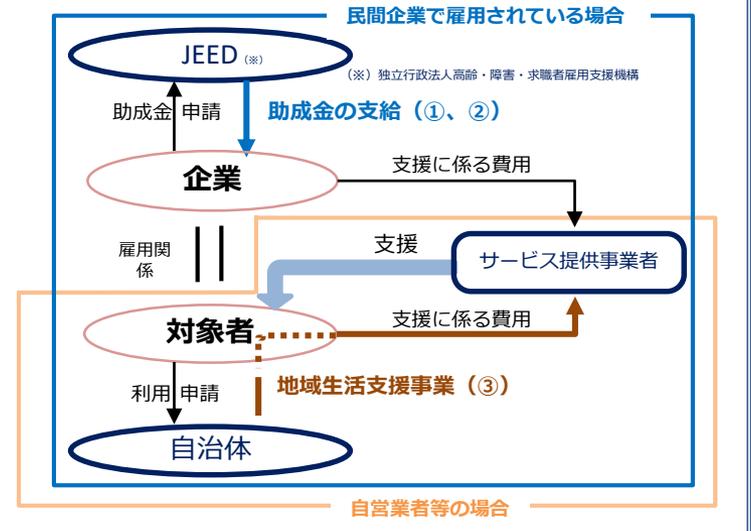
必要な支援



※ 1 ①文書の作成・朗読、機器の操作・入力等の職場介助や②通勤支援（3ヶ月まで）に加えて、③これら①②の助成金の対象外である喀痰吸引や姿勢の調整等の職場等における支援、4ヶ月目以降の通勤支援について、雇用施策と福祉施策を組み合わせ一体的に支援。

※ 2 自営業者等（Aの対象者及び国家公務員等の公務部門で雇用等される者その他これに準ずる者以外の者）であって、当該自営等に従事することにより所得の向上が見込まれると市町村等が認めたものに対して、③通勤や職場等における支援について、地域生活支援事業により支援。

<事業スキーム>



「障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題と今後の検討の方向性」(中間取りまとめ)概要①

第1 基本的な現状認識と今後の検討の方向

1 障害者就労支援施策の沿革

- 平成18年に、「就労支援」を柱のひとつとした障害者自立支援法（現・障害者総合支援法）が施行されて以降、以下の体系で就労支援を展開。
 - ・ 雇用施策：雇用率制度と納付金制度を基軸に、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターが支援を提供
 - ・ 福祉施策：就労系障害福祉サービスとして、就労移行支援、就労継続支援（A型・B型）、就労定着支援（平成30年4月から新設）を提供
- 両者ともに時勢に応じた制度改革を経て、近年、障害者雇用は着実に進展し、同様に「福祉から雇用」への流れも進展。

2 基本的な現状認識

- 双方に進展している障害者の就労支援であるが、その一方で、昨今、雇用・福祉施策の双方で整理・解決していくべき課題等も顕在化。

【雇用施策と福祉施策の制度が縦割りになっていること等による課題】

- ・ 就労能力や適性を客観的に評価し、可視化していく手法等が確立されていないため、支援の利用に当たっての判断が現場に任せられている実態。
- ・ 医療面や生活面の支援が必要な重度障害者等についても就労支援ニーズが増大する中で、障害者就労を支える人材その他資源が質・量ともに限定的。
- ・ 「制度の谷間」が生じ、十分な対応が出来ていない部分がある一方で、支援施策間の役割関係の不明確さや支援内容の重複感の指摘もある。

【就労支援ニーズの増大に対応する必要が生じてきた課題】

- ・ 障害者について、これまで就職や職場定着に重点が置かれてきたところ、中長期的なキャリア形成のニーズが増大。
- ・ 在宅就労・テレワーク・短時間勤務や雇用以外の働き方等の多様な働き方のニーズが増大。
- ・ 技術革新の進展や新型コロナの影響によりオンラインの就労支援やテレワーク等のニーズが増大。ウィズ・ポストコロナ時代には就労の可能性も拡大。

【現行制度が抱えている課題】

＜雇用施策に内在している課題＞

- ・ 障害者雇用の進展による納付金財政の逼迫、大企業や就労継続支援A型事業所等への障害者雇用調整金の上限のない支給等の課題の指摘。
- ・ 雇用率制度における対象障害者の範囲や在宅就業障害者支援制度等について、福祉施策との連携を進めながら検討する必要。

＜福祉施策に内在している課題＞

- ・ 就労移行支援について、一般就労への移行実績が未だ低調な事業所が一定数存在。
- ・ 就労継続支援A型について、最低賃金を支払えるだけの収益をあげられる生産活動が行われておらず、経営改善が必要な事業所が全体の約7割。
- ・ 就労継続支援B型について、利用者の障害特性や利用ニーズが多様化している実態があり、工賃向上の取組に馴染まない利用者も増えているとの指摘。

3 今後の検討の方向性

- 雇用・福祉施策の両者の一体的展開を推進し、効果的で、切れ目ない専門的支援体制を構築。
- 両者が一丸となった就労支援に係る専門人材の育成・確保を推進するとともに、障害者本人や企業等からの新たな支援ニーズに対応。
- 雇用・福祉施策双方において現行制度が抱えている課題についても、その在り方を再確認・再整理し、解消を目指して検討。

「障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題と今後の検討の方向性」(中間取りまとめ)概要②

第2 障害者の就労支援に関する当面の方向性

1 効果的で、切れ目のない専門的支援体制の構築

(1) 共通のプラットフォームとして活用できる評価の仕組みの創設等

- 就労能力や適性の評価の仕組みの創設や一人一人の就労に向けた支援計画(就労支援プラン)の共有化を検討。

(2) 就労支援人材の育成・確保

- 専門的な支援人材について、雇用・福祉施策を跨がる統一的なカリキュラムの作成や共通の人材育成の仕組みを構築する等を検討。
- 各就労支援機関の役割の明確化等を図りながら、障害者就労に携わる専門的な支援人材の役割等を整理。

(3) 通勤や職場等における支援の充実等

- 令和2年10月から実施する雇用施策と福祉施策の連携による新たな取組の実施状況等を踏まえながら検討。
- 就労定着支援事業や障害者就業・生活支援センター、職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援について、それぞれの役割分担を明確化。

2. 技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応

(1) 就労支援人材の育成・確保 ※1(2)と同じ

(2) 多様な就労支援ニーズへの対応

- 障害者雇用において業務創出・改善やテレワークの促進を図るとともに、就労支援の現場においてもテレワーク等による在宅就労も想定した支援策を検討。
- 多様なニーズに即した在職者の訓練やオンラインによる訓練を含め、人材開発施策とも連携しながら、今後の対応策を検討。
- 短時間雇用や雇用関係以外の働き方など、多様な働き方への対応も検討。

3. 雇用・福祉施策双方において現行制度が抱えている課題への対応

(1) 障害者雇用促進制度の在り方等の見直し

- 障害者雇用率・納付金制度における就労継続支援A型事業所の取扱いを検討。
- 障害者雇用率制度の対象障害者の範囲について、精神通院医療の自立支援医療受給者証や指定難病の医療受給者証の交付者等、障害者手帳を所持していない者に関する取扱いの検討を進めるとともに、1(1)の検討内容を踏まえ、その利活用も視野に、引き続き検討。
- 職業リハビリテーション機関(ハローワークや地域障害者職業センター等)について、福祉施策との連携を更に進めていく中で、その役割や在り方を再確認。

(2) 就労系障害福祉サービスの見直し

- 現行の制度下で展開されている支援の枠組みの再編も視野に、就労系障害福祉サービスの在り方を再確認し、目の前の課題解決に向けた対策を検討。
- 雇用施策との連携にとどまらず、教育・医療などの関連施策との連携や、人材開発施策との関係なども踏まえ検討。

第3 今後について

- 今後、障害当事者や労使を含む雇用・福祉施策双方の関係者を交え、さらに詳細な検討を行う必要。
- 人材開発施策や教育などの関連分野との連携や財源の問題なども含め、様々な観点から検討を深めていくことが重要。新しい在り方を考えていくことも必要。

➡ 「雇用施策担当である職業安定局(障害者雇用分科会)」と「福祉施策担当である障害保健福祉部(障害者部会)」による合同検討会の立ち上げ

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会 開催要綱

1. 趣旨

障害者の就労支援は、雇用施策と福祉施策との連携の下、その取組を進め、進展してきたが、雇用・福祉施策の双方で整理、対応していくべき課題も引き続き存在している。

また、近年、技術革新や多様な働き方の普及など、障害者就労を取り巻く環境も変化してきており、新たな支援ニーズも出てきている。さらに、新型コロナウイルス感染症への対応として、テレワークでの在宅勤務など、新たな生活様式の定着を見据えた取組がみられ、ウィズ・ポストコロナ時代には、障害者就労の可能性の拡がりが見込まれる。

これら課題や変化に対応し、障害者がより働きやすい社会を実現していくためには、雇用施策と福祉施策が引き続き連携し、対応策を探っていくことが必要となる。本年9月には、厚生労働省内の「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」において、障害者就労に係る雇用施策と福祉施策の連携強化について中間報告を取りまとめたところである。

このため、本検討会は、この取りまとめ内容も踏まえつつ、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策のより具体的な検討の方向性を議論することを目的として開催するものである。

2. 主な検討事項

- (1) 効果的で、切れ目ない専門的支援体制の構築について
- (2) 技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応について
- (3) その他雇用施策と福祉施策の連携強化に関する事項について

3. 構成員

構成員は、別紙のとおりとする。

4. その他

- (1) 本検討会は、厚生労働省大臣官房高齢・障害者雇用開発審議官及び社会・援護局障害保健福祉部長が構成員の参集を求めて開催する。
- (2) 本検討会には、座長を置き、構成員の互選により選出する。座長は、本検討会を統括する。
- (3) 本検討会には、座長代理を置くことができる。座長代理は、構成員から座長が指名し、座長を補佐するとともに、座長に事故があるときには、その職務を代行することとする。

- (4) 本検討会は、必要に応じ、構成員以外の有識者等の出席を求めることができる。
- (5) 本検討会の会議、資料及び議事録は、原則として公開とする。
ただし、座長は、公開することにより、個人の権利利益を害するおそれがあると認めるときその他正当な理由があると認めるときは、非公開とすることができる。この場合においては、少なくとも議事要旨を公開する。
- (6) 本検討会の庶務は、関係部局の協力を得て、厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課及び社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課において行う。
- (7) この要綱に定めるもののほか、本検討会の開催に必要な事項は、座長が厚生労働省大臣官房高齢・障害者雇用開発審議官及び社会・援護局障害保健福祉部長と協議の上、これを定めるものとする。

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会
構成員

あべ かずひこ 阿部 一彦	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 会長
あべ まさひろ 阿部 正浩	中央大学経済学部 教授
あゆは ひろし 阿由葉 寛	社会福祉法人全国社会福祉協議会全国社会就労センター協議会 会長
いけだ みちこ 池田 三知子	一般社団法人日本経済団体連合会 労働政策本部長
おかだ くみこ 岡田 久実子	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 理事長
きくち よしみ 菊池 馨実	早稲田大学法学学術院 教授
くぼ あつこ 久保 厚子	一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会 会長
くらち のぶあき 倉知 延章	九州産業大学人間科学部 教授
こまむら こうへい 駒村 康平	慶應義塾大学経済学部 教授
さかい きょうこ 酒井 京子	NPO 法人全国就業支援ネットワーク 代表理事
さかい だいすけ 酒井 大介	全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長
しんぼ さとこ 眞保 智子	法政大学現代福祉学部 教授
すずき たつや 鈴木 龍也	福島県立相馬支援学校 校長
たけした よしき 竹下 義樹	社会福祉法人日本視覚障害者団体連合会 会長
ながまつ さとる 永松 悟	杵築市長
にだいら あきら 仁平 章	日本労働組合総連合会総合政策推進局 局長
はせがわ たまこ 長谷川 珠子	福島大学行政政策学類 准教授
やまぐち よしのり 山口 祥義	佐賀県知事

オブザーバー：厚生労働省人材開発統括官付特別支援室
文部科学省初等中等教育局特別支援教育課
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

(五十音順・敬称略)

ワーキンググループの開催について

1. 概要

検討会での議論を円滑に進めるため、下記2のテーマについて、検討会の下にワーキンググループ（以下「WG」という。）を開催し、論点整理など、集中的に検討を実施。

2. 検討テーマ

(1) 障害者の就労能力等の評価の在り方について

雇用・福祉施策の双方において利活用できる共通のプラットフォームとしての就労能力や適性の評価の仕組みの創設や一人一人の就労に向けた支援計画の共有化などについて検討

(2) 障害者就労を支える人材の育成・確保について

雇用・福祉施策を跨がる横断的なものとして、求められる役割・スキルの変化に対応した統一的なカリキュラムの作成や共通の人材育成の仕組みの構築などについて検討

(3) 障害者の就労支援体系の在り方について

雇用・福祉施策双方において効果的な支援を展開していくため、就労系障害福祉サービスと他の就労支援機関の役割関係を整理し、現行の制度下で展開されている支援の枠組みの再編も視野に、それぞれの在り方などについて検討

3. WG 参集者

各WGの参集者については、別紙のとおり。

※ 検討会構成員のうち座長が指名する者が、各WGにおける議論の中心的な役割を担う者として参画。また、実務経験に長けた者等に専門アドバイザーとして出席依頼。

※ 検討会構成員については、座長の指名如何に関わらず、各WGでの検討にオブザーバーとして参加可能（任意）

4. その他

- ・ 令和2年度内に4回程度開催し、WGとして各テーマの論点を取りまとめ、検討会に報告。
- ・ WGの運営は、検討会のそれと同様に実施。

障害者の就労能力等の評価の在り方に関する ワーキンググループ（第1WG）参集者

○ 検討会構成員のうち座長が指名する者

くらち のぶあき
倉知 延章 九州産業大学人間科学部 教授（第1WG主査）

○ 専門アドバイザーとして出席

あいざわ きんいち
相澤 欽一 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 宮城障害者職業センター主幹障害者職業カウンセラー

いなば けんたろう
稲葉 健太郎 名古屋市総合リハビリテーションセンター自立支援部 就労支援課長

おおはま あきら
大濱 徹 パーソルチャレンジ株式会社コーポレート本部経営企画部
ゼネラルマネージャー

かづつか たかし
金塚 たかし NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）副理事・統括施設長

くわはら たかとし
桑原 隆俊 全国社会就労センター協議会 制度・政策・予算対策委員長

なかお あやか
中尾 文香 特定非営利活動法人ディーセントワーク・ラボ 代表理事

ながの ひとみ
永野 仁美 上智大学法学部 教授

まえはら かずあき
前原 和明 秋田大学教育文化学部 准教授

よこくら ひさし
横倉 久 独立行政法人国立特別支援教育総合研究所 上席総括研究員
（兼） 情報・支援部長

川崎市健康福祉局障害保健福祉部 障害者雇用・就労推進課

鳴門市地域自立支援協議会 就労支援部会（鳴門市役所）

障害者就労を支える人材の育成・確保に関する ワーキンググループ（第2WG）参集者

○ 検討会構成員のうち座長が指名する者

はせがわ たまこ
長谷川 珠子 福島大学行政政策学類 准教授（第2WG主査）

○ 専門アドバイザーとして出席

おがた なおひこ
緒方 直彦 東京都立町田の丘学園 統括校長

おがわ ひろし
小川 浩 大妻女子大学人間関係学部 教授

このん まさひこ
今野 雅彦 株式会社ベネッセビジネスメイトグループ雇用推進本部 特命担当部長

さとう まさみ
佐藤 正美 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構職業リハビリテーション部 研修課長

すずき おさむ
鈴木 修 特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん 代表理事

たかや さふみ
高谷 さふみ 社会福祉法人釧路のぞみ協会自立センター くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センター ぷれん センター長

たがわ せいじ
田川 精二 くすの木クリニック院長／NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN） 理事長

はせがわ あつみ
長谷川 敦弥 株式会社LITALICO 代表取締役社長

まつむら ひろし
松村 浩 全国社会就労センター協議会 副会長

ふかみず きよし
深水 清志 ビーアシスト株式会社 人財開発部長

わかばやし いさお
若林 功 常磐大学人間科学部 准教授

障害者の就労支援体系の在り方に関する ワーキンググループ（第3WG）参集者

○ 検討会構成員のうち座長が指名する者

きくち 菊池	よしみ 馨実	早稲田大学法学学術院	教授（第3WG主査）
しんぼ 眞保	さとこ 智子	法政大学現代福祉学部	教授

○ 専門アドバイザーとして出席

あべ 阿部	かずひこ 一彦	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会	会長
あみや 網屋	ゆうじ 裕二	第一生命チャレンジド株式会社常務取締役（一般社団法人障害者雇用企業支援協会 監事）	
おかだ 岡田	てつや 哲也	二松學舎大学教職課程センター	教授
おばた 小幡	やすひろ 恭弘	公益社団法人全国精神保健福祉会	事務局長
かのう 叶	よしふみ 義文	全国社会就労センター協議会	副会長
くぼてら 久保寺	かずお 一男	NPO 法人就労継続支援A型事業所全国協議会	理事長
くどう 工藤	しょういち 正一	社会福祉法人日本視覚障害者団体連合会	総合相談室長
さかい 酒井	だいすけ 大介	全国就労移行支援事業所連絡協議会	会長
すずき 鈴木	みずや 瑞哉	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構東京障害者職業センター	所長
ふじお 藤尾	けんじ 健二	NPO 法人ワークス未来千葉 千葉障害者就業支援キャリアセンター	所長
またむら 又村	あおい	一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会	常務理事・事務局長
まつした 松下	のぼる 昇	愛知労働局名古屋中公共職業安定所	主任就職促進指導官
よこほり 横堀	だい 大	クリーンリース株式会社	専務取締役

※ 上記のほか、専門アドバイザーとして出席を調整中の者あり