

概要

【趣旨】

職場適応援助者（以下「ジョブコーチ」という。）の養成研修は、現在、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）及び厚生労働大臣指定の研修機関（7機関）により行われている。研修カリキュラム等は、平成20年度「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」での議論に基づき見直されて以降、大幅な見直しが行われてこなかった。この間、ジョブコーチを取り巻く状況は変化しているため、改めてジョブコーチに求められる役割・スキルを整理し、現在のニーズに合ったカリキュラムの見直し及び研修方法等について検討を行なう。

【構成員】

座長	朝日 雅也	埼玉県立大学保健医療福祉学部	教授	佐藤 正美	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
参集者	井田 泰正	川崎市総務企画局人事部人事課	障害者雇用支援員		職業リハビリテーション部研修課長
	岡本 ルナ	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主幹	鈴木 修	特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん
	小川 浩	大妻女子大学人間関係学部	教授	征矢 孝	代表理事
	酒井 京子	ジョブコーチ連絡協議会	会長	高岡 浩子	渋谷公共職業安定所専門援助第二部門
				高岡 浩子	統括職業指導官
				松為 信雄	医療法人永寿会恩方病院 看護師長
				山地 圭子	東京通信大学人間福祉学部 教授
					社会福祉法人多摩棕櫚亭協会障害者就業・生活支援センターオープナー 施設長

オブザーバー 社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課
事務局 厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課地域就労支援室

開催経緯

令和2年8月27日 第1回研究会

- ・研究会の開催について
- ・今後の研究会の進め方について
- ・ジョブコーチ制度と養成研修の現状について

令和2年9月28日 第2回研究会

- ・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
- ・ジョブコーチに求められる役割・必要なスキルについて
- ・養成研修のカリキュラムの見直しについて

令和2年11月4日 第3回研究会

- ・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
- ・大学等における職場適応援助者養成研修について

令和2年12月3日 第4回研究会

- ・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
- ・研究会報告書（骨子案）について

令和3年1月20日 第5回研究会

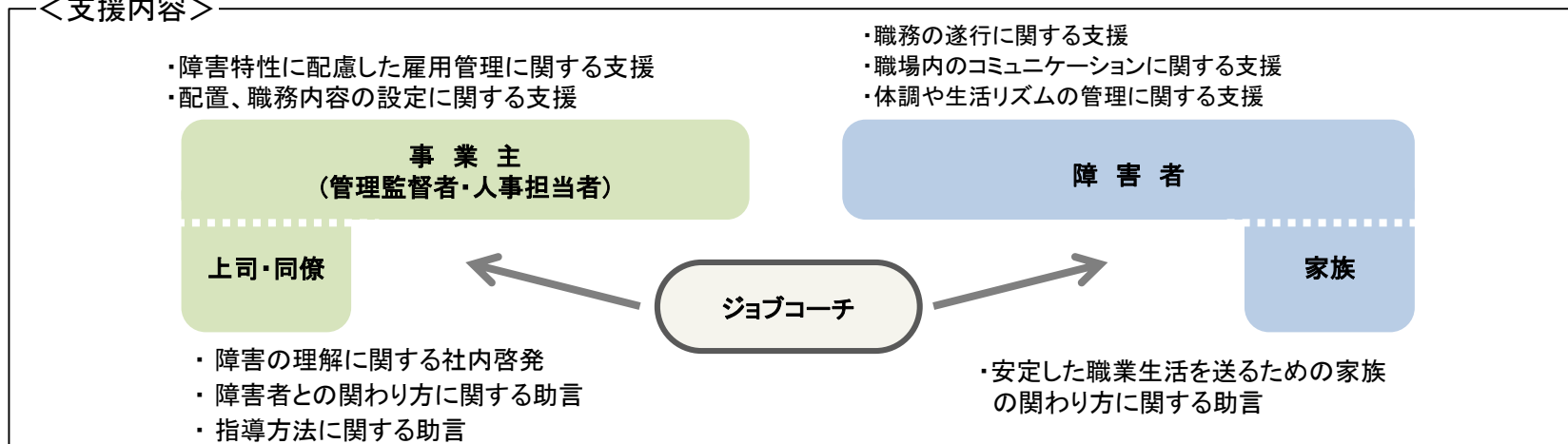
- ・研究会報告書（案）について

職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

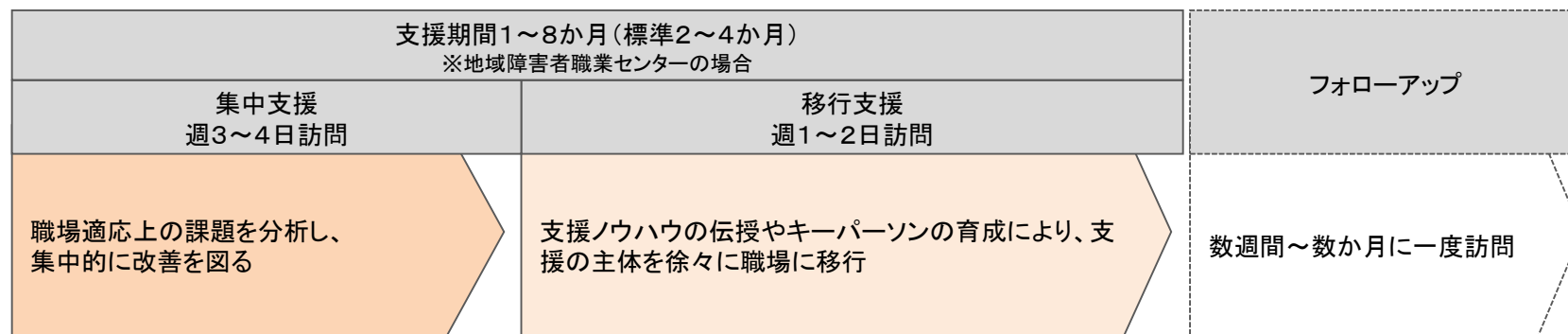
障害者の職場適応を容易にするため、ジョブコーチが職場を訪問し、

- ・ 障害者に対する職務の遂行や職場内のコミュニケーションに関する支援
- ・ 事業主や同僚などに対する職務や職場環境の改善の助言を実施

<支援内容>



<標準的な支援の流れ>



職場適応援助者(ジョブコーチ)の種類

	配置型ジョブコーチ	訪問型ジョブコーチ	企業在籍型ジョブコーチ
所属/身分	地域障害者職業センターの職員(非常勤嘱託)	就労支援を行っている社会福祉法人等に所属する者	障害者を雇用している企業等に雇用される者
主な活動場所	支援対象労働者が雇用されている又は雇用される予定である事業所	支援対象労働者が雇用されている又は雇用される予定である事業所	自社
ジョブコーチ数 (令和元年度)	313人	568人 (※助成金(※1)を活用して支援を実施したジョブコーチ数)	232人 (※助成金(※1)を活用して支援を実施したジョブコーチ数)
支援対象者数 (令和元年度)	3,321人	1,033人	254人
要件	障害者関係業務の経験を有し、機構(※2)が委嘱した者 委嘱後は、原則として研修を受講	訪問型ジョブコーチ養成研修を修了し、障害者の就労支援に係る業務経験が1年以上ある者	企業在籍型ジョブコーチ養成研修等を修了した者
公的助成	活動経費は運営費交付金により支出	地域障害者職業センターが策定又は承認した支援計画に基づき支援を実施した場合は、障害者雇用安定助成金(職場適応援助コース)により活動費を助成 ▶1日の支援時間によって、日額最大16,000円	地域障害者職業センターが策定又は承認した支援計画に基づき支援を実施した場合は障害者雇用安定助成金(職場適応援助コース)により活動費を助成 ▶月額最大12万円

※1 障害者雇用安定助成金(障害者職場適応援助コース)

※2 高齢・障害・求職者雇用支援機構

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

- 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。
- 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。

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。

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

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ような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する。
- 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った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