

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（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ジョブコーチの養成
4. 就労支援を担う人材の底上げ
5. ジョブコーチのスキルアップに向けた研修の必要性

IV 職場適応援助者養成研修のカリキュラムの見直し

1. 職場適応援助者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や企業が必要な配慮を理解し、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（以下「JEED」という。）と厚生労働大臣指定の養成研修機関（7 機関）により職場適応援助者養成研修（以下「養成研修」という。）が行われている。令和元年度末までに訪問型ジョブコーチ・企業在籍型ジョブコーチを合わせて累計 10,939 人を養成してきており、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。
- 本研究会では、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、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を主目的として検討を行った。

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年のジョブコーチを取り巻く障害者雇用等の状況に関する変化は大きく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22年は実雇用率1.68%（法定雇用率1.8%）、障害者雇用数34.3万人であったが、令和2年は実雇用率2.15%（法定雇用率2.2%）、障害者雇用数57.8万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、企業内で自ら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、企業在籍型職場適応援助者養成研修では、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も増えている。

○ 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。

精神障害者については、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成25年法律第46号）の施行により、平成30年4月から雇用義務の対象になった。こういった影響もあり、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年度は10,929件（全体に占める精神障害者の割合24.1%）だったが、令和元年度は49,612件（同割合48.1%）と著しく増加している。同様に、地域の職業リハビリテーション機関である地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターにおいても、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の障害別の支援実績を見ても、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割程度に減少している一方、発達・精神障害者の支援が約6割を占めるようになってきている。

○ 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障害者総合支援法における就労系障害福祉サービスの充実が挙げられる。

福祉から一般就労への移行者数は平成21年度が3,293人だったところ、平成30年度は19,963人と著しく増加している。また、教育分野においても、特別支援学校高等部卒業後の就職状況は、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（就職率は32.3%）となっており、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。

就労系障害福祉サービスのうち就労移行支援事業の事業所数は国保連データによると令和2年4年現在3,001カ所、利用者数は33,629人となっている。就労移行支援事業の利用終了者に占める一般就労への移行者の割合は年々増加しており、平成30年度は52.9%となっている。

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就労に伴う生活面の支援として定着支援を行うこととなった。国保連データによると令和 2 年 4 月現在事業所数は 1,228 カ所、利用者数は利用者 10,568 人となっており、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。合理的配慮について、全ての事業主は、障害者雇用を進める上で、募集採用段階や採用後において、障害者からの申し出により障害の特性に配慮した必要な措置を講じることが義務づけられており、こういった配慮が行われることにより、障害者の更なる雇用機会が確保され、職場において十分に活躍してもらうことが期待される。

2. ジョブコーチに求められる役割・スキル

- 上述した変化は、現業系から事務系への拡大といった支援対象者の仕事内容、集中型・グループ型から分散型へといった雇用管理、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の移行といった支援内容の変化にも影響を与えている。しかしながら、依然としてジョブコーチに従来求められている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、求められるスキル自体は大きく変わっていない。
- その中で、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ていく。
- 例えば、就職直後の緊張感が緩和さ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、相談相手等と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についてもアセスメントの重要な要素であり、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する場合が多く考えられ、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。

- また、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、職場外のサポートも重要である。

ジョブコーチは関係機関のコーディネートを行う役割があるが、障害者が抱えている問題は生活面・経済面など多様であり、医療、生活支援等その他の支援機関との連携が必要である。

- ジョブコーチは、今起きている職業上の具体的な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っての支援が必要なものもあり、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

- 養成研修は、平成 18 年度から現行の研修制度になり、JEED 及び厚生労働大臣指定の養成研修機関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。
- 養成研修の受講ニーズを受け、JEED では平成 30 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養成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。
- 養成研修が現在の制度になって以降、JEED と大臣指定の養成研修機関は、いわば両輪としてジョブコーチの養成を行ってきた。共に同じモデルカリキュラムに基づいた内容となっており、大枠は相違ないが、その中で各機関が創意工夫をしながら実施している。財源面では、JEED が実施する養成研修は国から交付された運営費交付金により無料で実施している一方で、大臣指定の養成研修は受講料を徴収して実施しているという違いもあることから、例えば養成研修修了者が少ない地域の受講者や特別な配慮が必要な受講者等について、どのように役割分担・協力をしていくか整理していくことが求められる。
- 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、令和元年度実績においては、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養成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%の者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。助成金の受給要件の 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ぶことを目的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」においてその必要性について

示された企業内でのジョブコーチ活用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

○ 養成研修のあり方を検討するにあたっては、中長期的な地域の就労支援体系におけるジョブコーチのあり方を念頭に置く必要がある。

○ 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といった指摘もある。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・教育の切れ目のない支援体制を作っていくためにその役割や連携について改め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分担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、地域の就労支援機関が連携しており、ジョブコーチ支援から障害者就業・生活支援センターへのつなぎ等はされているところであるが、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は、その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の育成、確保が依然として課題である。

訪問型ジョブコーチについては、平成27年度以降、助成金を活用した支援実績が減少傾向にあり、令和元年度の支給実績がない県もみられるところである。実態調査の結果を見ると、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として、ジョブコーチ支援以外の業務が忙しい、支援対象者がいないという回答が多いが、職場定着支援事業の創設等の影響を受けている可能性も考えられる。また、地域の社会資源が多い都市部のみならず地方においても、養成研修修了後に地域においていかにジョブコーチが積極的に支援を実施できるかが課題である。今後、中長期的な地域の就労支援体系全体の見直しを検討していく中で、こうした訪問型ジョブコーチに係る課題についても整理し、検討していくことが求められる。

○ 経験豊富なジョブコーチについては、「地域の就労支援の在り方に関する研究会(第2次)報告書」を受け、平成27年度から企業の一次的な窓口や地域内のジョブコーチへの

助言等の役割を担う「主任職場定着支援担当者」が障害者就業・生活支援センターに配置されたが、地域によってはそういった人材の確保が困難な状況や、本来の活動が十分にできていない現状がある。いかに経験豊富なジョブコーチを育て、地域におけるジョブコーチの対応力を上げ、地域の障害者雇用を支えていくかについて、主任職場定着支援担当者の活用促進も含め、検討していくことが求められる。

- また、支援対象者全体としては、精神・発達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においてはなお困難な課題がある。特定の障害種別に特化したジョブコーチのニーズは一定ある一方で、ジョブコーチを養成する中で特定の障害種別に係る専門的なスキルを新たに学ぶよりも、必要な専門的なスキルを有する人材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。こうした人材の受講を促進するため、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。卒業と同時に国家試験に合格していることを求めることによって、養成に係る質を担保しているが、高いハードルになっているといった声もある。
- 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の立ち上げには一定のコストがかかるため、コストに見合うだけの学生確保に向けて、養成研修やジョブコーチ自体の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することが期待できる。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設定があることは、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。
- 高等教育機関においてジョブコーチ支援について学ぶことは、受講した学生がどういった進路選択を行うとしても、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養成研修の実施は、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。

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ことが多いが、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。
- 「障害者の一般就労を支える人材のあり方に関する研究会報告書」において、就労支援に関わる人材における共通の基本的知識・スキルの修得の必要性が提言されたことを受け、平成 21 年度から JEED において「就業支援基礎研修」が開始された。本研修は、就労移行支援事業所の就労支援員をはじめとした、福祉、教育、医療等の就労支援担当者を対象に、必要とされる基礎的な知識・技術の付与を目的として実施されている。また、企業の障害者雇用に関わる人材としては、法律上の位置づけや役割が異なるものの、「障害者職業生活相談員資格認定講習」が実施されている。
養成研修は、一義的には、ジョブコーチとしての活動を希望する者を対象とした職場適応援助に係る知識・スキルを習得するための専門的な研修であるが、一方で、実態としては、就労支援・障害者雇用管理の基礎研修として受講する者も散見されており、前述した既存の研修の在り方や役割分担等を含め、改めて研修体系全体を整理することが求められる。
- 雇用・労働と福祉分野において求められる専門人材としては、両方を見据えたニーズに対応できる人材が求められており、自ずと分野横断的な人材育成のあり方が問われる。また、就労支援を担う人材の底上げのためには、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やそれぞれの専門性を実践経験とともに段階的に高めていけるような人材育成に係る体系の整理が必要であり、横断的スキルの習得と垂直的な人材育成が中長期的課題であると考えられる。

5. ジョブコーチのスキルアップに向けた研修の必要性

- 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、養成研修の受講はその前提であるが、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はその後も知識・スキルを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支援を始めるという段階で受講するものであるため、ジョブコーチ支援に必要な多くの知識を当該研修において一括して付与するよりも、実務を通じてその必要性について理解が可能となった段階において研修を実施することで効果が高まるものである。スキルアップのためには、知識を実務に活用し、実務経験を積んだ者に対して更に新しい知識を付与するといった段階的な研修が効果的であろう。
- 養成研修に盛り込むべき内容は多々あるが、現在の研修時間内における対応は難しい。そのため、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、障害者雇用の分野における最新の動向や、受講者の経験、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。
 - ・ 職場適応援助に関連する理論・技法のブラッシュアップ（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、本人の特性や配慮事項を整理する「就労パスポート」、「ナビゲーションブック」等の作成と活用）
 - ・ 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）
 - ・ ケーススタディによる対応力の強化
 - ・ スーパービジョン能力の習得

IV 職場適応援助者養成研修のカリキュラムの見直し

- 第Ⅱ章及び第Ⅲ章におけるジョブコーチを取り巻く状況の変化と求められる役割・スキルの整理、今後のジョブコーチのあり方の展望等を踏まえ、本章では、現在のニーズ等を踏まえた養成研修のカリキュラムの見直しに関する考え方を整理し、具体的なカリキュラムの見直し案を提示する。

1. 職場適応援助者養成研修のカリキュラム見直しに関する考え方

- 養成研修では、ジョブコーチがどのような役割を担い、どのような立ち位置で支援を行っていくかといったジョブコーチ支援の根幹について、より確実な習得を目指すことが求められる。
- 現行のモデルカリキュラムは、比較的自由度が高く、各養成研修機関の創意・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。現行でも、支援対象者の変化等に応じ、各養成研修機関が様々な工夫を取り入れている。
- 以前は、知的障害者への支援が多かったため、職場の中でどのような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。一方で、現在は精神・発達障害者への支援が増えてきたため、現行の養成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。
- 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」においては、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）に重点を置いていたが、仕事を一から指導す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。

- 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可能であると考えられる。
- 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困難であるため、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。
- 現行でも研修時間数が多いことから、受講者の負担を勘案すると、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ことが不可欠である。今般の見直しにあたって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、研修実施に係る留意点及び重点について明確化することとした。

2. モデルカリキュラムの見直し案

- 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にくくなってきている。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) 障害者権利条約が批准され、企業に対しては合理的配慮の提供が義務化された。障害者の適切な雇用管理には、雇用率の達成のみならず、障害のある人の働くという権利をどう守っていくか、障害者の能力を最大限に引き出して充実した働き方ができるようにどう支援するかというアプローチの姿勢をジョブコーチに学んでもらい、実践していくことが求められる。
 - (3) 「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影し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、支援対象者の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ロールプレイを行う等により盛り込むことが考えられる。
 - (4) 職場定着できる人は、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。

- (5) 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のタイプに傾向があるため、それ以外のタイプ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があってもよいだろう。一方で、限られた時間の中で、特定の当事者の話を聞くことは偏った印象を与える可能性もあり、全ての障害種別をカバーできないため、プラス面とマイナス面がある。障害当事者の話を聞く機会を設けることについては、カリキュラムの方法や工夫の1つとして、取り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) 障害者権利条約の批准や合理的配慮の提供の義務化等の制度改革を受け、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重要であることから、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重要であることから、⑩事業所での支援方法の基礎理解に「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アセスメントの視点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。

【訪問型】 ※下線が改正箇所

| No | 科目 | 共通/訪問型 | 内容 | 形態 | 時間数 |
|-----|--------------------------|--------|---|------------|-----|
| ①・② | 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 | ・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(障害者権利条約、合理的配慮等) ・守秘義務と情報の共有化 | 講義 | 1~2 |
| | | 訪問型 | ・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【 <u>身体障害(視覚、聴覚、肢体不自由、内部障害)</u> 、 <u>知的障害、精神障害(高次脳機能障害、若年性認知症を含む)</u> 、 <u>発達障害、難病</u> 】 ・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 ・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 | ・アセスメントの視点と方法 | 講義 演習 | 1~2 |
| | | 訪問型 | ・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 ・ストレスの把握と対処の重要性 | 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 |

【企業在籍型】 ※下線が改正箇所

| No | 科目 | 共通/企業在籍型 | 内容 | 形態 | 時間数 |
|-----|--------------------------|----------|---|----------|-----|
| ①・② | 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 | ・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(障害者権利条約、合理的配慮等) ・守秘義務と情報の共有化 | 講義 | 1～2 |
| | | 企業在籍型 | ・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【 <u>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</u> 】 ・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 ・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 | ・アセスメントの視点と方法 | 講義 演習 | 1～2 |
| | | 企業在籍型 | ・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 ・ストレスの把握と対処の重要性 | 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 |

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とって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、養成研修の実施にあたり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、何らかの特例的な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概して望ましくない。一方で、一部の制度面の知識を付与することを目的とする科目等については、繰り返し視聴することにより知識の定着が図られる等のメリットもあることから、そういった科目についてはオンデマンド方式で実施することも考えられる。
- 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、対面による研修では、通常、基本的な理論に加えて、様々なエピソードを交え

ながら講義が行われるほか、実践ではどのように応用されているのかといった多様な情報も提供される。養成研修の場合は、特にこうした付加された情報も重要であるが、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理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、現時点では、基軸は対面で実施していくべきであると考えられる。
- 中長期的には、オンライン方式のメリットも踏まえ、平時においても、養成研修のうち基本的な制度に関する講義等については、上記に挙げた課題を解決した上で、オンライン方式で実施することも考えられる。そのため、今後、研修の質を保ちながらオンライン方式を導入していくことについて引き続き検討していくことが求められる。

3. 演習と実習の見直しについて

- 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、令和2年度のコロナ渦においては、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。令和2年度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、事業所のコロナウイルス感染症に対する不安感により、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、他県からの受講者等については、実習のみを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。また、非常事態下においては、実習時間の一定割合を、ビデオにより事業所の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。仮にそういった代替方法をとる場合には、全国一律に実施するのではなく、地域・時期等により判断することが適切である。

- 一方で、実習の受け入れが不可となった場合でも他の受け入れ先を確保したり、実習受け入れ可能な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。

VI おわりに

- 本報告内容については、障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会（以下「連携検討会」という。）などでの議論の参考とするとともに、今後の事業・制度運営における実現に向けて検討を進めていくことが望まれる。特に、養成研修や就労支援を担う人材の底上げに関する議論は、連携検討会の下に設置された「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」と密接に関連しており、地域の就労支援体系とジョブコーチ支援に関する議論は、「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」にも関係する内容である。

本研究会での議論が、これらの検討に資することを期待している。

- 連携検討会においては、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向けた必要な対応策についてより具体的な検討の方向性について議論することを目的としているが、ジョブコーチ支援は、福祉等の就労支援人材が雇用の現場に入って支援を行い、企業人材が福祉等の就労支援人材と連携した上で障害者を支援していく、まさに雇用と福祉の双方に関連する支援制度である。

そのため、養成研修は、ジョブコーチ支援に必要な雇用・福祉両分野の横断的な幅広い知識と実践的なスキルを付与するものである。今後も、障害者雇用や障害者就労支援を取り巻く状況の変化が見込まれる中で、必要な知識・スキルを継続的に習得・向上させ、変化に柔軟かつ的確に対応できる人材を養成していくことが求められる。

- 今回提言した内容が実現されることを通じて、ジョブコーチが引き続き求められる役割を果たし、社会的ニーズ・期待に応じていくこと、さらには、障害者の就労支援を担う人材全体の底上げを通じて、地域における障害者雇用の一層の推進を祈念するものである。