

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会
第1回 職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会
議事次第

1 日時

令和4年4月20日（水）15：00～17：00

2 場所

厚生労働省仮設第3会議室及びオンライン

3 議題

- (1) 「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」の開催について
- (2) 職場適応援助者の現状について
- (3) 作業部会における論点について
- (4) その他

4 資料

資料1 「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」の開催について

資料2 「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」第1回 資料

資料3 「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」における論点案

参考資料1 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2 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会 関係資料

「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」の開催について

1 設置趣旨

「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」（以下「検討会」という。）においては、「基礎的研修」の確立に加え、障害者の就労支援に係る専門人材の高度化に向けた階層研修の再構築及び専門人材の社会的ステータスの向上とそれによる人材確保について検討することが必要であると結論づけられている。

その中で、特に職場適応援助者については更なる専門性の向上に向けた研修の見直しや、一定の資格としての位置づけを検討してはどうかといった方向性が示されたところであり、これを踏まえ、職場適応援助者が期待される役割を一層果たしていくため、改めて職場適応援助に係る支援の在り方及び人材育成・確保に向けた方策について検討を行うため、「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」を設置する。

2 主な論点

職場適応援助に係る支援の在り方及び人材育成・確保に向けた方策について、以下の事項等について検討を行う。

- 職場適応援助者（以下「JC」という。）の役割、職域、支援の在り方
- JC養成研修体系の整理等（カリキュラム、階層研修の再整理、実施機関（高等教育機関含む）・研修実施方針）
- 訪問型JCの活性化に向けた対応（利活用促進策、助成金制度の見直し）
- 職場適応援助者に係る資格化の検討（例えば国家資格化を目指す場合、クリアすべき課題、今後のロードマップ等）

3 参集者（別紙参照）

検討会の下に開催されたワーキンググループの構成員のうち座長が指名する者が、中心的な役割を担う者として参画。その他に実務経験に長けた者等に出席を依頼。

- 学識・有識者（2名）
- 企業関係者（訪問型JC支援活用企業）（1名）
- 特例子会社関係者（企業在籍型JC活用企業）（1名）
- 訪問型JC支援実績を豊富に有する事業所関係者（1名）
- 訪問型JC（1名）
- 企業在籍型JC（1名）
- JC養成研修大臣指定機関関係者（1名）
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構関係者（1名）

4 その他

- 令和4年4月に設置後、令和4年度内に必要な議論を行い、令和4年度末までに中間とりまとめを行い、検討会に報告。

職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会 参集者

- ・ 青野 路子 トーマツチャレンジド株式会社 管理部長
- ・ 井口 修一 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター研究部門 主任研究員
- ・ 石井 伸明 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
- ・ 小川 浩 大妻女子大学人間関係学部 教授（主査）
- ・ 木村 美和 社会福祉法人 ほっと福祉記念会
県中地域障害者就業・生活支援センター
センター長・主任職場定着支援担当者
- ・ 國崎 順子 一般社団法人 Bridge 代表理事
- ・ 田村 孝章 株式会社アクロイト 代表取締役社長
- ・ 松尾 悦子 キッコーマンクリーンサービス株式会社
- ・ 若尾 勝己 NPO 法人ジョブコーチ・ネットワーク 副理事長

(五十音順、敬称略)

職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会

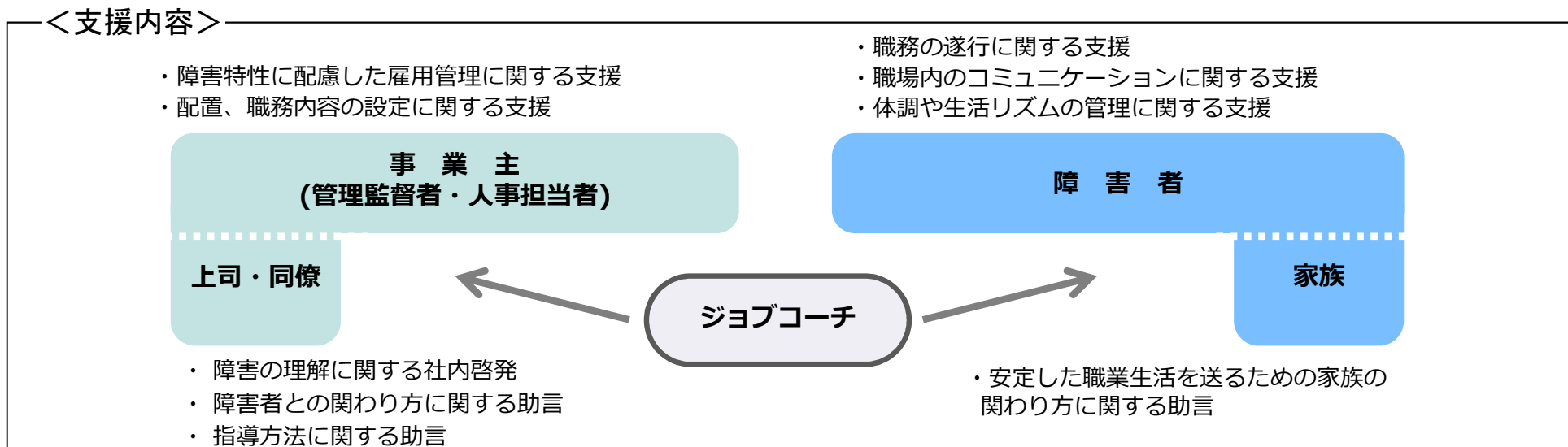
第 1 回 資料

- 職場適応援助者（ジョブコーチ）の概要

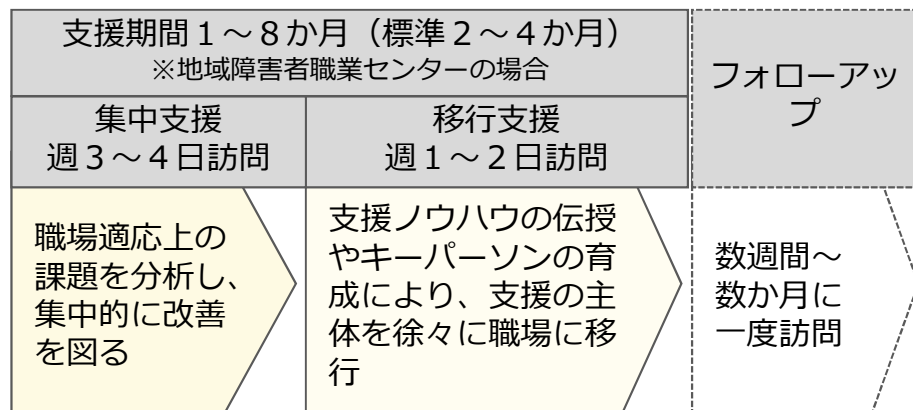
職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

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



＜標準的な支援の流れ＞



＜ジョブコーチ養成実績（令和2年度）＞

計497人（11,436人）

- －訪問型ジョブコーチ（福祉施設型） 215人（7,320人）
- －企業在籍型ジョブコーチ（事業所型） 282人（4,116人）

※（ ）内は、養成研修開始（平成17年度）からの養成実績累計

※ 新型コロナウイルス感染症の影響により、開催予定44回のうち17回中止

- ・ 支援対象者 2,656人
- ・ 職場定着率（支援終了後6か月時点） 89.3%
（支援終了後6か月時点：R元年10月～R2年9月までの支援終了者の実績）

職場適応援助者助成金の概要

職場適応に課題を抱える障害者に対して、雇入れ後の職場適応を図るために、職場適応援助者による専門的な支援を提供する事業主に対して助成金を支給。

◎ 支援内容

- ・ 障害特性に配慮した雇用管理に関する支援
- ・ 配置、職務内容の設定に関する支援



- ・ 障害の理解に係る社内啓発
- ・ 障害者との関わり方に関する助言
- ・ 指導方法に関する助言

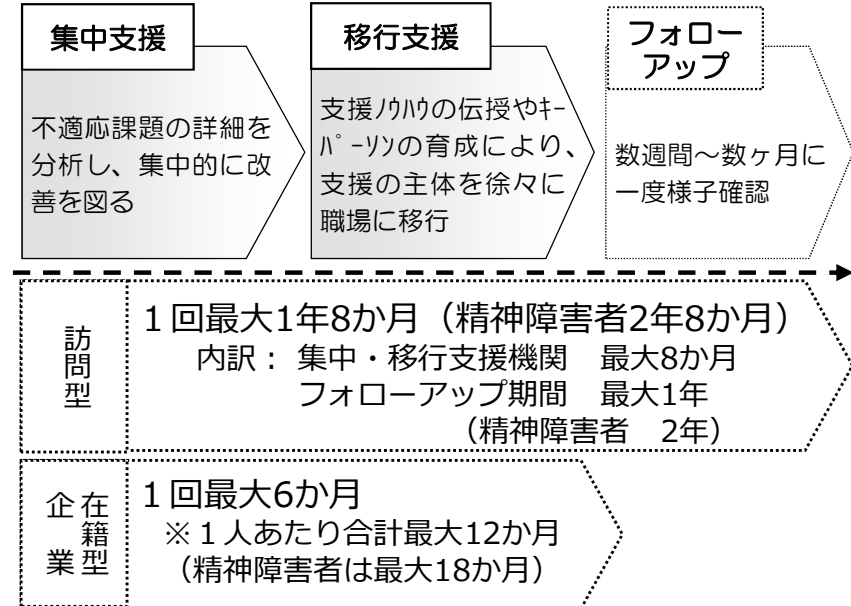


- ・ 職務の遂行に関する支援
- ・ 職場内のコミュニケーションに関する支援
- ・ 体調や生活リズムの管理に関する支援



- ・ 安定した職業生活を送るための家族の関わり方に関する助言

◎ 標準的な支援の流れ（支給対象期間）



1 対象事業主

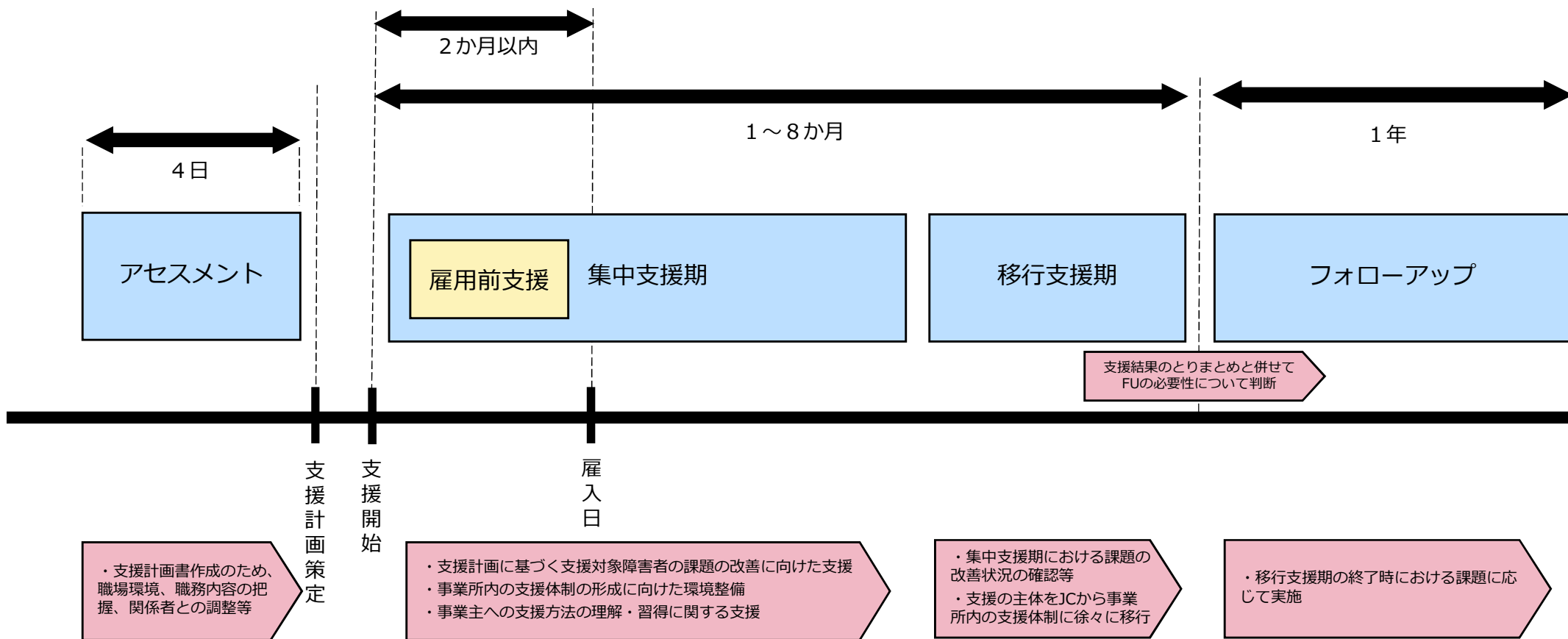
(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構地域障害者職業センターが、障害者の職場適応の観点から課題を解決するために必要とする支援内容や程度を勘案して作成又は承認した職場適応援助計画があり、これに基づき職場適応援助者による支援を提供する事業主

2 支給額

- 支援計画に基づいて支援を行った日数/月数に、それぞれ以下の日額/月額単価を掛けて算出された額
 - ・ 訪問型（日額） 1日の支援時間（移動時間を含む）の合計が4時間以上の日 16,000円
4時間未満の日 8,000円
※ただし、精神障害者を支援する場合は、3時間以上4時間未満16,000円)
 - ・ 企業在籍型（月額）大企業 6万円（対象労働者が短時間労働者の場合 3万円）
中小企業 8万円（対象労働者が短時間労働者の場合 4万円）
※ ただし、精神障害者に対する支援を行う場合は大企業9万円（短時間5万円）
中小企業12万円（短時間6万円）
- 支援の実施のために新たに職場適応援助者を養成した場合、養成研修受講経費の1/2

職場適応援助者助成金を利用した支援の流れ

<訪問型>



<企業在籍型>

企業在籍型は、在職中の障害者に対し、支援計画（上限6か月）を策定し、支援を実施する。

職場適応援助者（ジョブコーチ）の種類

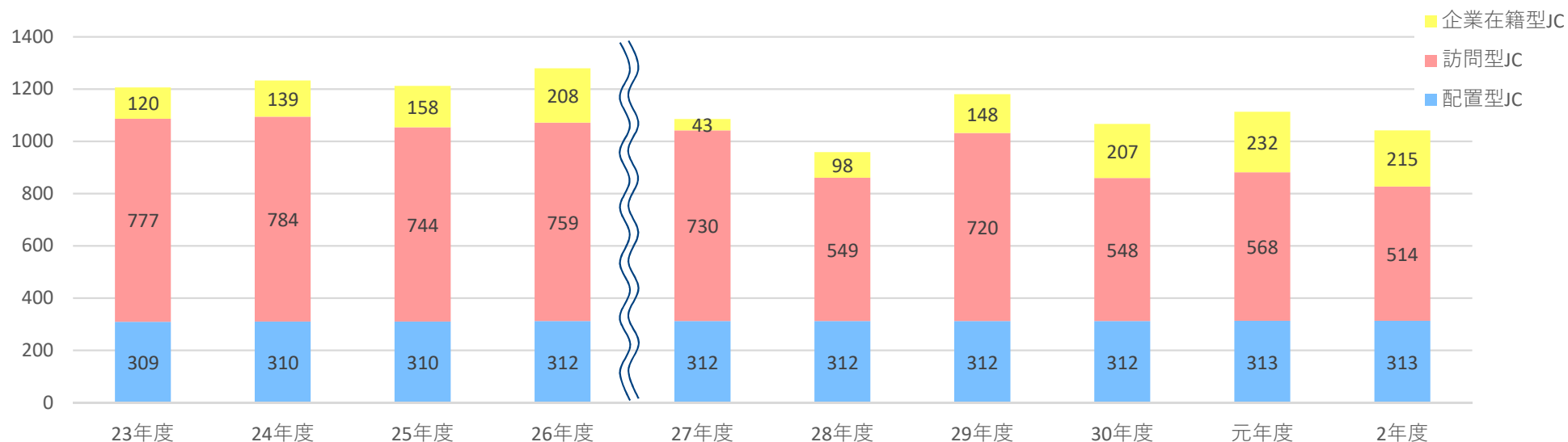
	配置型ジョブコーチ	訪問型ジョブコーチ	企業在籍型ジョブコーチ
所属／身分	地域障害者職業センターの職員（非常勤嘱託）	就労支援を行っている社会福祉法人等に所属する者	障害者を雇用している企業等に雇用される者
主な活動場所	支援対象労働者が雇用されている又は雇用される予定である事業所	支援対象労働者が雇用されている又は雇用される予定である事業所	自社
ジョブコーチ数 (令和2年度)	313人	514人 (※助成金(※1)の受給資格認定により把握した人数)	215人 (※助成金(※1)の受給資格認定により把握した人数)
要件	障害者関係業務の経験を有し、機構(※2)が委嘱した者 委嘱後は、原則として研修を受講	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、助成金(※1)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助成金(※1)により活動費を助成 ▶月額最大12万円

※1 ~令和2年度 障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）
令和3年度～ 職場適応援助者助成金 ※（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施
（訪問型職場適応援助者助成金・企業在籍型職場適応援助者助成金）

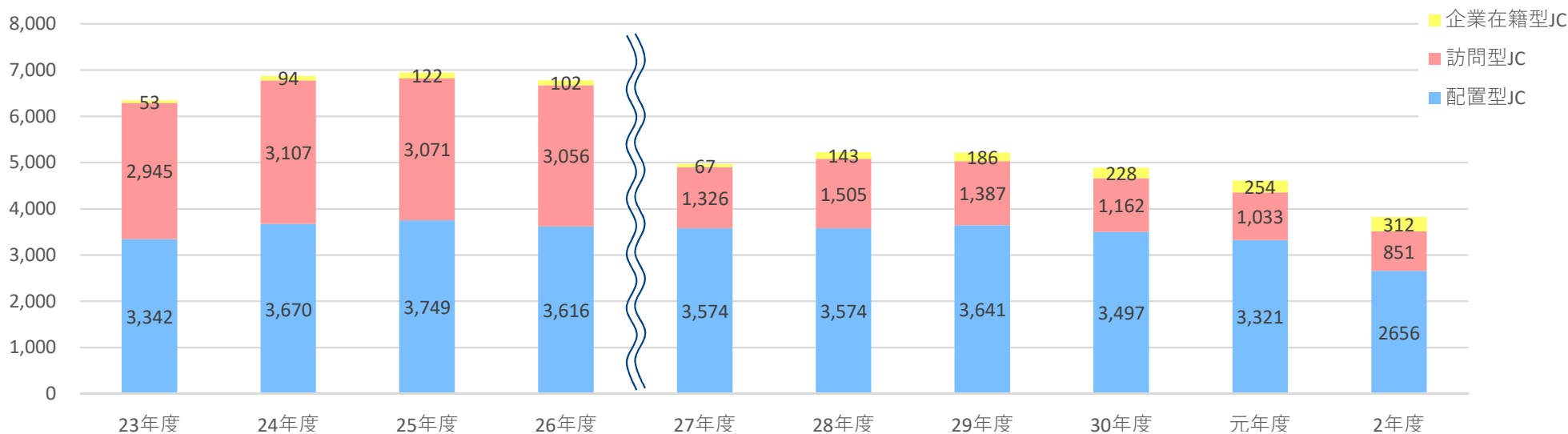
※2 （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構

職場適応援助者（ジョブコーチ）の活動実績

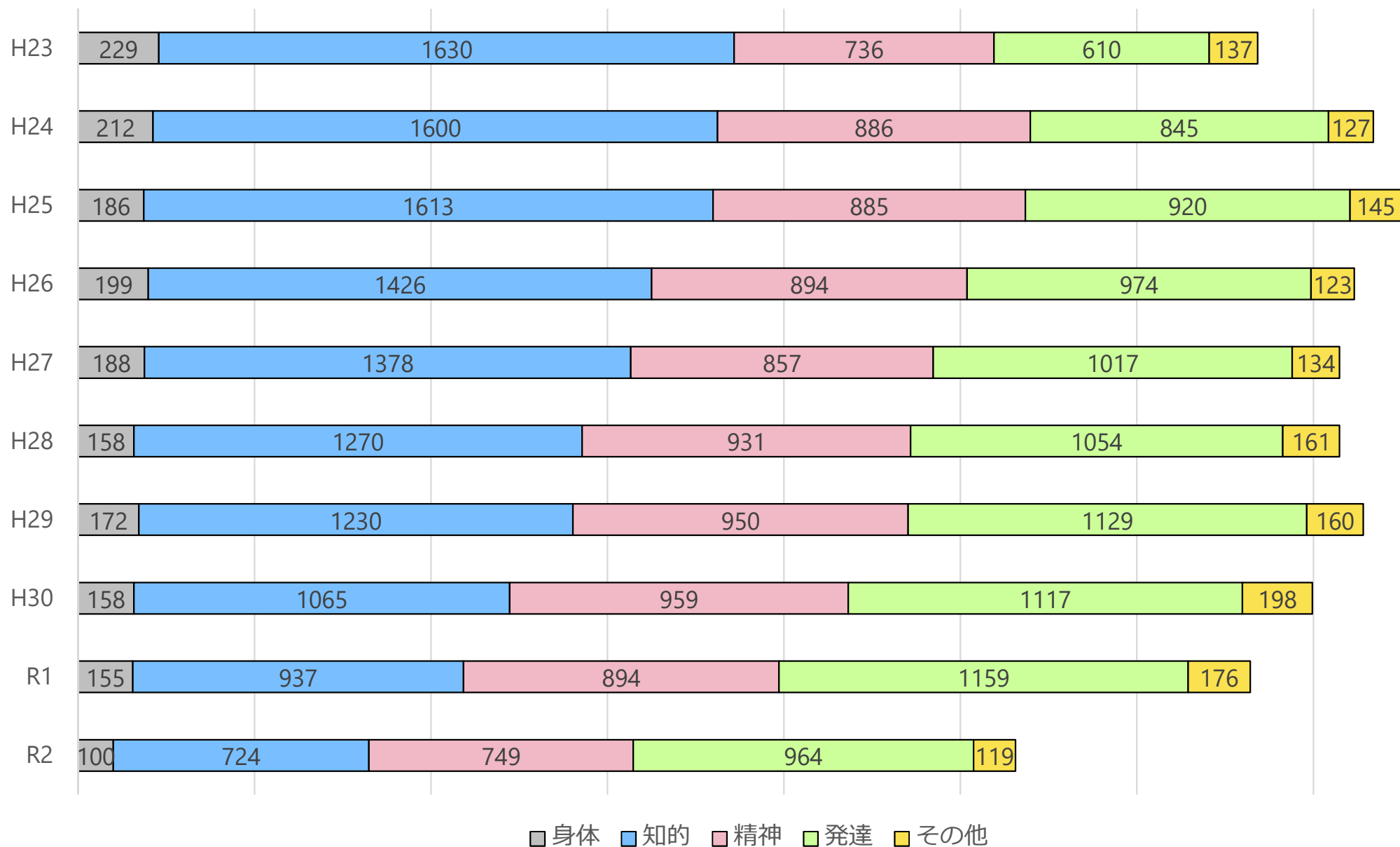
1 ジョブコーチ活動者数



2 ジョブコーチ支援対象者数



地域障害者職業センターの配置型ジョブコーチの実績【支援開始者数（障害別）】



都道府県別職場適応援助者（ジョブコーチ）活動状況（R2年度実績）

県名	全体		訪問型		企業在籍型	
	活動予定人数	助成金支給件数	活動予定人数	助成金支給件数	活動予定人数	助成金支給件数
北海道	44	36	44	32	0	4
青森	7	16	7	16	0	0
岩手	2	10	2	9	0	1
宮城	8	6	6	5	2	1
秋田	2	6	2	6	0	0
山形	8	13	8	13	0	0
福島	14	27	13	27	1	0
茨城	7	22	5	21	2	1
栃木	4	15	2	15	2	0
群馬	0	0	0	0	0	0
埼玉	19	27	15	24	4	3
千葉	26	30	19	24	7	6
東京	102	109	49	46	53	63
神奈川	35	44	11	12	24	32
新潟	35	56	31	55	4	1
富山	9	16	5	11	4	5
石川	6	11	5	10	1	1
福井	6	26	6	26	0	0
山梨	7	10	3	8	4	2
長野	17	22	13	21	4	1
岐阜	2	4	0	4	2	0
静岡	14	16	9	12	5	4
愛知	54	143	25	50	29	93
三重	6	5	0	0	6	5

県名	全体		訪問型		企業在籍型	
	活動予定人数	助成金支給件数	活動予定人数	助成金支給件数	活動予定人数	助成金支給件数
滋賀	2	21	1	18	1	3
京都	15	35	13	32	2	3
大阪	82	97	67	73	15	24
兵庫	40	68	32	56	8	12
奈良	5	2	1	0	4	2
和歌山	7	26	7	26	0	0
鳥取	6	19	6	19	0	0
島根	4	9	1	7	3	2
岡山	19	17	13	15	6	2
広島	5	11	0	0	5	11
山口	4	5	2	4	2	1
徳島	9	18	6	14	3	4
香川	0	3	0	3	0	0
愛媛	6	11	4	9	2	2
高知	14	11	14	11	0	0
福岡	18	35	13	20	5	15
佐賀	0	4	0	4	0	0
長崎	9	34	9	34	0	0
熊本	15	33	11	24	4	9
大分	6	10	5	9	1	1
宮崎	5	20	5	20	0	0
鹿児島	11	24	11	24	0	0
沖縄	13	9	13	9	0	0
総計	729	1192	514	878	215	314

（注1）活動予定人数：当該年度に活動を予定していたジョブコーチの人数。受給資格認定申請書により把握。受給資格認定申請書は、当該年度に初めて支援計画を策定する前に提出。

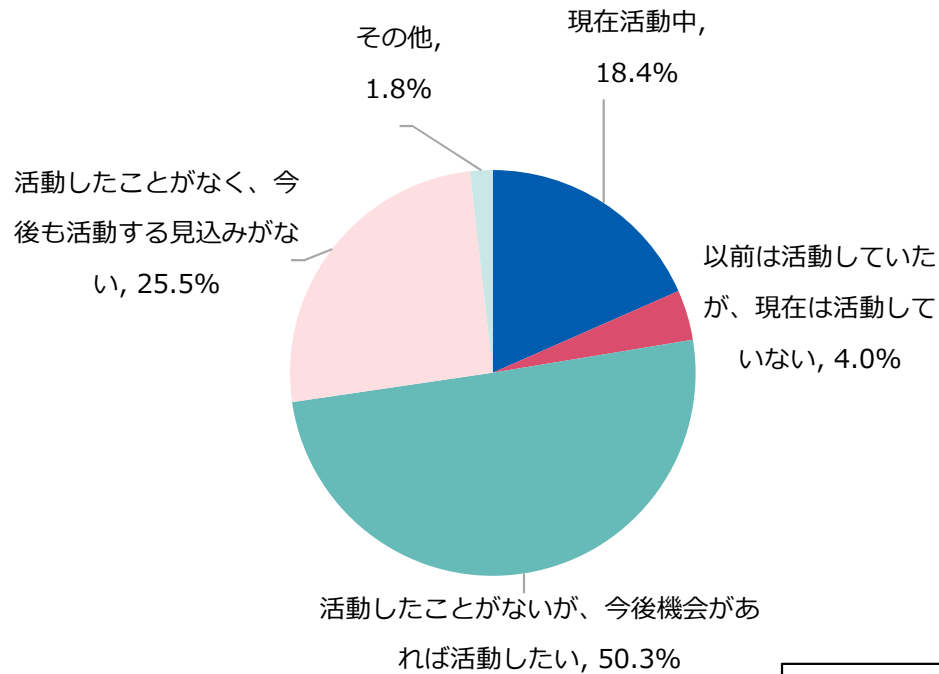
（注2）助成金支給件数：障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）の支給件数。なお、活動予定人数が0にも関わらず、支給件数があるのは、前年度から継続して支給されているため。

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 〔訪問型ジョブコーチ①〕

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するため、修了者を対象にアンケート調査を実施。
調査時期：令和2年8月 有効回答数 1,321人（訪問型：499人、企業在籍型：822人）

1. 助成金を活用したジョブコーチとしての活動経験

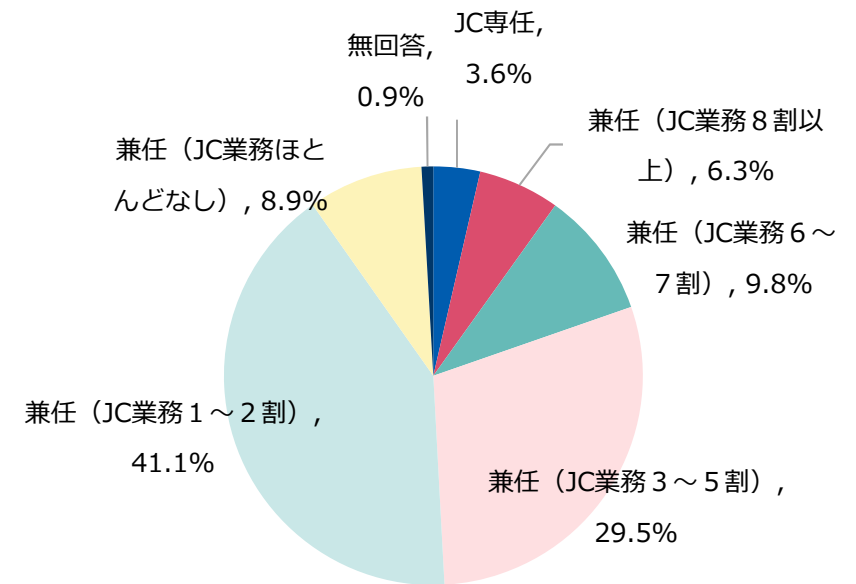
助成金を活用したジョブコーチ活動を行った経験があるのは、22.4%であり、75.8%は助成金を活用したジョブコーチ活動を行ったことがない。



回答数：499

2. 他の業務との兼務状況

ジョブコーチ専任で活動している者は3.6%であり、約半数はジョブコーチ以外の業務を主として行っている。

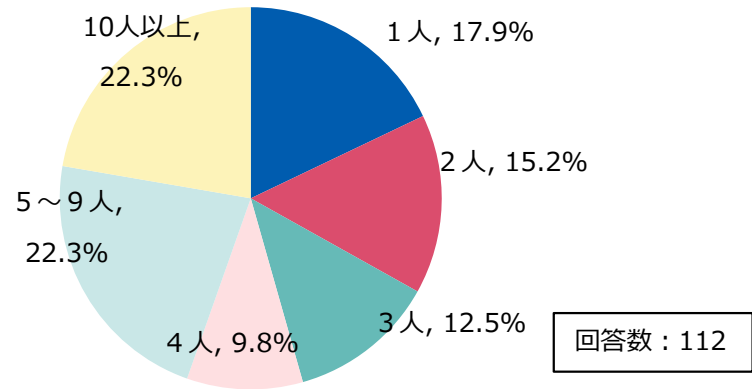


回答数：112

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 〔訪問型ジョブコーチ②〕

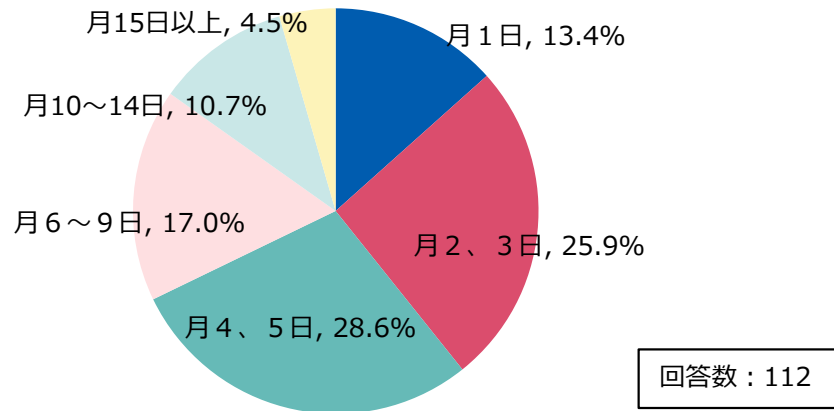
3. 支援対象者数

これまでジョブコーチ支援を行った対象者数の合計について、「5～9人」「10人以上」が最も多い層で、次いで「1人」が多く、活動状況の差が大きい。



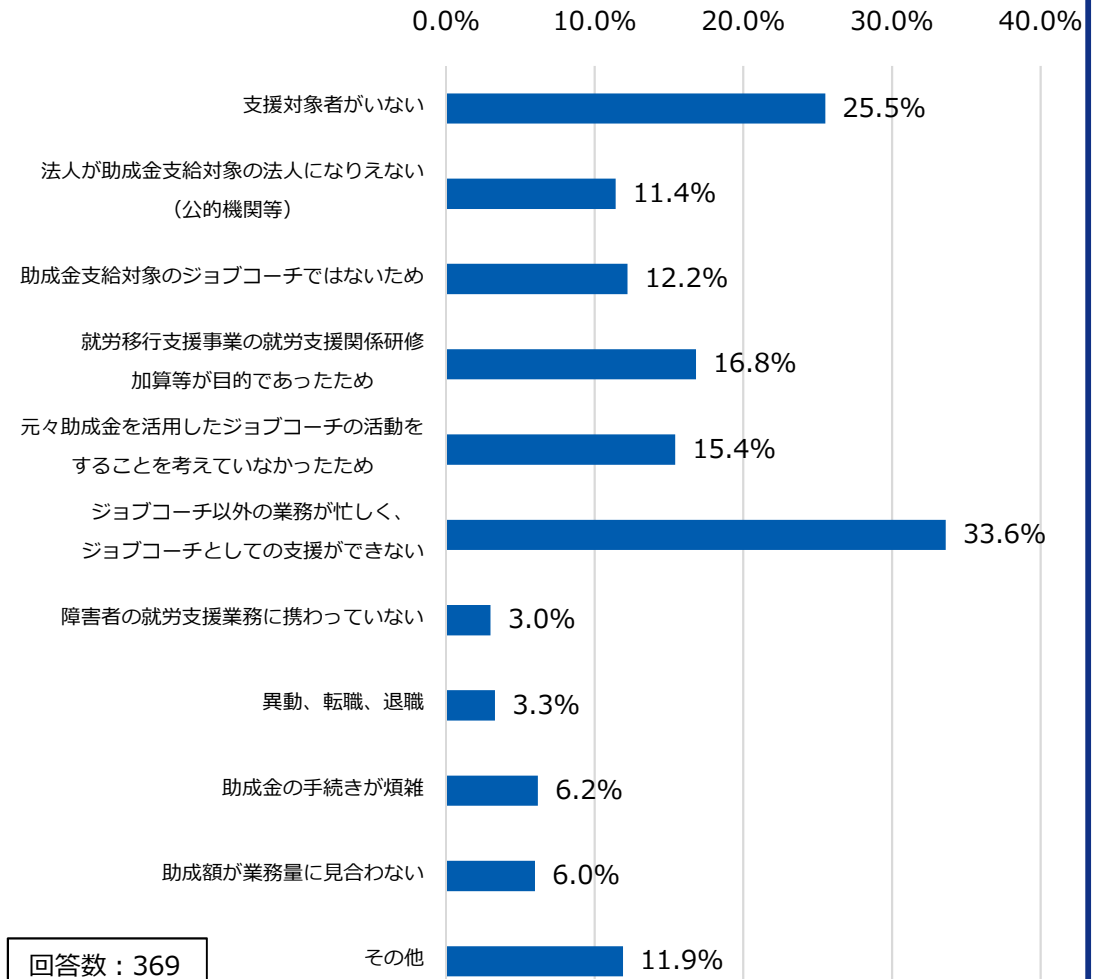
4. 1ヶ月の平均的な活動日数

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る。



5. 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

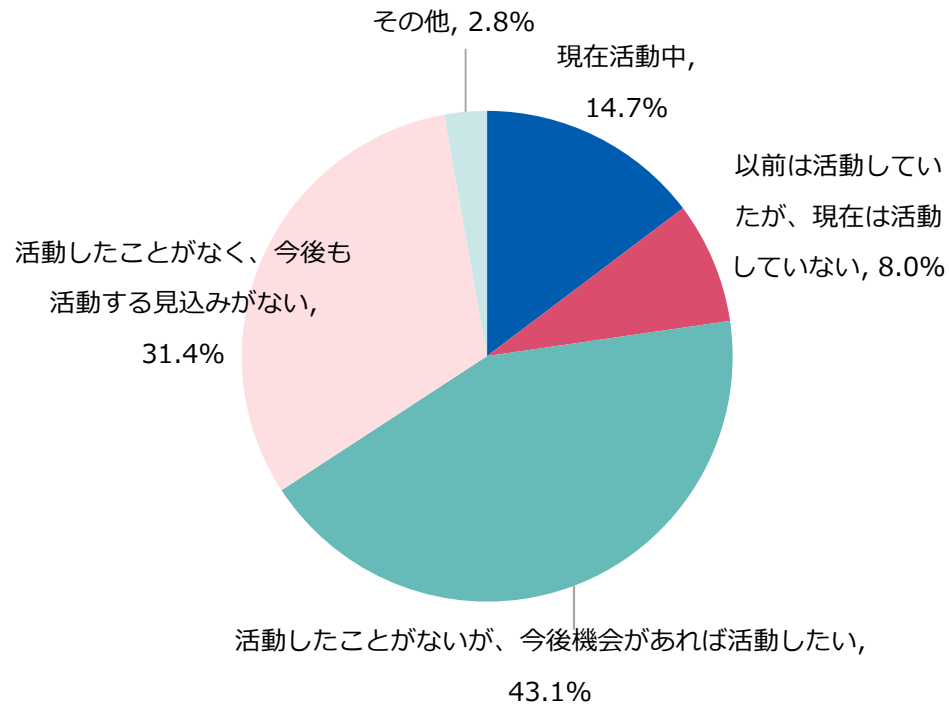
「ジョブコーチ以外の業務が忙しく、ジョブコーチとしての支援ができない」「支援対象者がいない」との理由が特に多い（複数回答）。



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 〔企業在籍型ジョブコーチ①〕

1. 助成金を活用したジョブコーチとしての活動経験

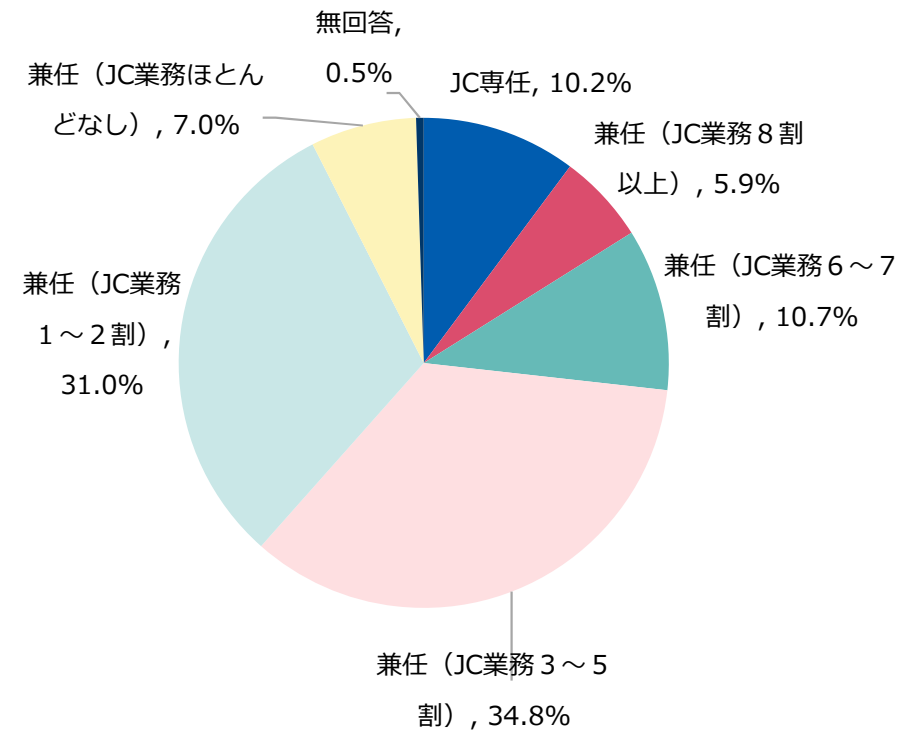
助成金を活用したジョブコーチ活動を行った経験があるのは22.7%であり、74.5%は助成金を活用したジョブコーチ活動を行ったことがない。



回答数：822

2. 他の業務との兼務状況

ジョブコーチ専任で活動している者は10.2%であり、最も多い回答は「兼任（JC業務が3～5割）」である。

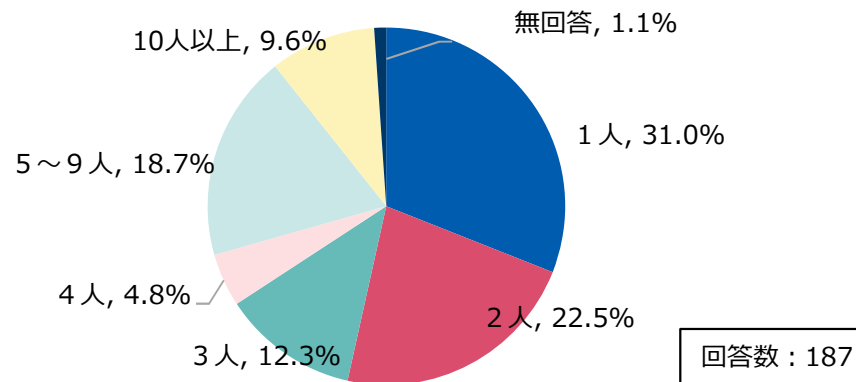


回答数：187

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 〔企業在籍型ジョブコーチ②〕

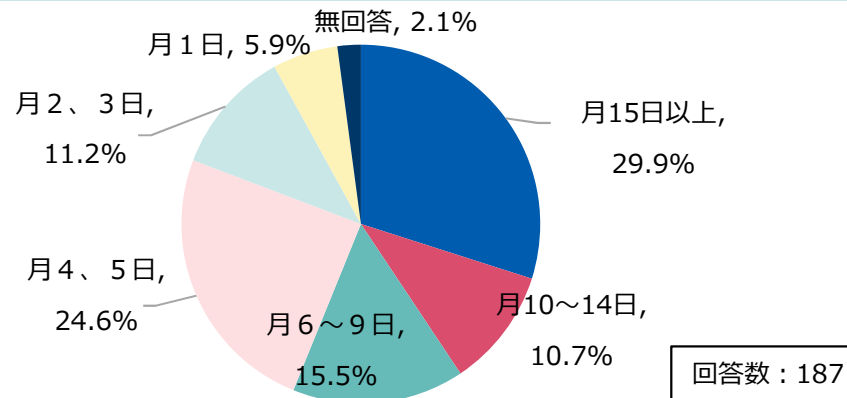
3. 支援対象者数

これまでジョブコーチ支援を行った対象者数の合計について、「1人」「2人」など活動が少ない層の割合が高い。



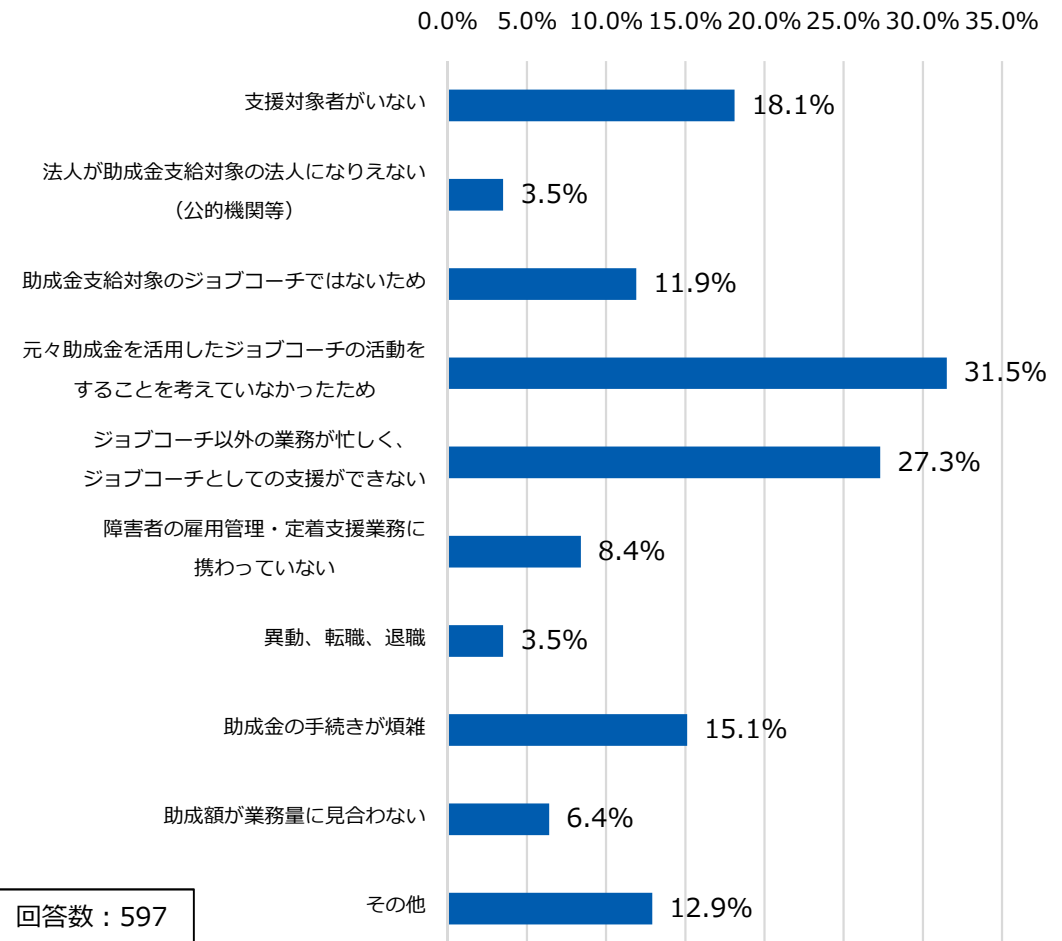
4. 1ヶ月の平均的な活動日数

「月15日以上」「月4、5日」の順で高く、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る。



5. 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

「元々助成金を活用したジョブコーチの活動を考えていなかった」「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」との理由が多い。



- 職場適応援助者養成研修の概要

職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修の概要

従来、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構のみでジョブコーチ研修を実施。
平成18年度から民間においても大臣指定研修を開始。

1.（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の研修の概要

- (1) 対象者 : 職場適応援助者助成金を活用して活動する見込みのある者等
- (2) 回数 : 年11回（4月、5月、6月、9月、10月、12月、翌2月）
※4月、6月、9月、12月は千葉及び大阪の2か所で開催
- (3) 内容 : 以下の①と②の双方を受講。42時間（8日間）程度。
 - ①集合研修（千葉又は大阪（4月、6月、9月、12月のみ））：講義を中心とした集合研修。
 - ②実技研修（各地域センター）：演習、ケーススタディ等が中心の研修。
- (4) 費用 : 研修費用は無料。旅費は、受講者又は受講者が所属する法人・事業所が負担。

2.大臣指定機関の研修の概要

- (1) 対象者 : 1.（1）のほか、ジョブコーチ支援の知識・技術を習得したい就労支援の担当者
- (2) 回数 : 年13回（令和3年度6機関計）
- (3) 内容 : 局長通達で定めるモデルカリキュラムに従って42時間以上で自由に設定。6～7日間程度。
- (4) 費用 : 研修費用は5万円前後（※）。旅費は、1.（4）と同じ。
※養成研修の修了後6か月以内に、助成金を活用して支援を実施した場合に、1/2の額を助成。
- (5) 開催場所（令和3年度） :
 - 3回開催 / 大阪、東京
 - 2回開催 / 兵庫（訪問型のみ）
 - 1回開催 / 北海道、静岡、愛知、滋賀、長崎

※学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する大学及び高等専門学校並びに同法第124条に規定する専修学校が在学学生を対象として実施する
職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修は上記の内容とカリキュラムが異なる。（現在1機関が実施）

大臣指定の職場適応援助者養成研修の研修機関に係る要件

1. 実施主体

法人格を有すること。

2. 実績及び運営能力

次の一から四までに掲げるいずれかの実績を有し、研修の実施に必要とされる相当程度の経験及び研修業務を一定の水準を保ちつつ継続的に運営する能力を有すること

一 次の①から③に掲げる全ての要件を満たすこと

- ① 訪問型職場適応援助者による援助事業または企業在籍型職場適応援助者による援助事業を継続して行っており、かつ、一定の期間において、地域障害者職業センターが作成または承認した支援計画による支援件数が10件以上あること。
- ② 企業在籍型職場適応援助者による援助を行っている法人の場合は、次のアからウに掲げる全ての要件を満たすこと
 - ア 障害者を10人以上雇用していること
 - イ 障害者の実雇用率が法定雇用率以上であること
 - ウ 一定期間の間に雇い入れた障害者の雇入れ後6か月経過時点の定着率が80%以上であること
- ③ 職場適応援助者による援助に関する研修であって、次のアからウまでに掲げる全ての要件を満たす研修を各年1回以上実施していること
 - ア 企業、福祉、自治体関係者等の複数の分野から幅広い層の参加者を得ていること。
 - イ 2日以上連続したカリキュラムであること。
 - ウ モデルカリキュラムに掲げる科目⑦～⑩の内容を含んだ研修であり、かつ、講義及び演習の形態で実施していること。

二 次の①及び②に掲げる全ての要件を満たすこと

- ① 障害者就業・生活支援センターの運営を継続して行っていること。
- ② 訪問型職場適応援助者による援助を行っており、かつ、複数の障害種別の支援対象者に対して、地域障害者職業センターが作成又は承認した支援計画による支援件数が5件以上あること。

三 職場適応援助者養成研修を一定の期間において各年1回以上実施していること。

四 職場適応援助者による援助その他これに類する就労支援に関する研修であって、上記(2)一③のアからウまで及び次の①から③までに掲げる全ての要件を満たすものを、年1回以上実施していること。

- ① 都道府県の圏域を超え、相当程度広域的な参加者を得ていること
- ② 1回当たり20名以上の受講者を得ていること
- ③ 職場適応援助者による援助事業の実践経験を有していること又は団体会員の実践経験を集約する仕組みを有していること。

3. 実習先の確保

実習の実施に当たって、障害者雇用企業との連携により、多様な業種の実習先を確保できる見込みがあること。

4. その他

労働関係法令の違反を行う等の社会通念上著しく信用を失墜させる行為をしていないこと。

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。

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要件 (別表) 講師の要件

	講師の要件	訪問型科目	企業在籍型科目
1	職業リハビリテーションに関し学識経験を有する者であること	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	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
2	職場適応援助者による援助に関し学識経験を有する者又はこれに準ずる者であること	③訪問型職場適応援助者の役割	③企業在籍型職場適応援助者の役割
3	当該障害の特性及び職業的課題について学識経験を有する者であること	④障害特性と職業的課題	④障害特性と職業的課題
4	障害者雇用施策及び労働関係法令等に精通している者	⑤就労支援に関する制度	⑤就労支援に関する制度
5	事業所における障害者の雇用管理に関し実務経験を有する者であること	⑥職場における雇用管理 ⑦企業文化の理解	⑥職場における雇用管理
6	障害者就労支援に携わる福祉施設における実務経験を有する者または社会福祉制度に関し学識経験を有する者であること	-	⑦社会福祉の現状
7	課題分析の理論に精通し、作業指導に関し3年以上の実務経験を有する者又はこれに準ずる者であること	⑪職務分析と作業指導	⑪職務分析と作業指導
8	障害者の就労支援に関し3年以上の実務経験を有する者又はこれに準ずる者であること	⑬地域における関係機関の役割とネットワークの活用 ⑭ケアマネジメントと職場定着のための生活・家族支援	⑬地域における関係機関の役割とネットワークの活用 ⑭ケアマネジメントと職場定着のための生活・家族支援
9	訪問型職場適応援助者及び企業在籍型職場適応援助者として実施した援助の日数の累積が240日以上である者又はこれに準ずる者であること	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 ⑫支援記録の作成 ⑯事業所における職場適応援助者の支援の実際	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 ⑫支援記録の作成 ⑯事業所における職場適応援助者の支援の実際
10	職業リハビリテーション業務に精通し、職場適応援助者による援助に関し学識経験を有する者又はこれに準ずる者であること	⑧アセスメントの視点と支援計画に関する理解 ⑮ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際	⑧アセスメントの視点と支援計画に関する理解 ⑮ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際

高等教育機関における職場適応援助者養成研修の実施について

大学等において社会福祉士等の養成課程で学ぶ学生にジョブコーチの知識・スキルを習得してもらい、卒業後の活動に活かしてもらうため、平成30年7月に大学等の高等教育機関を研修機関に含める改正を行った。

1. 研修実施に係る要件（高等教育機関に限った要件を抜粋。以下同じ。）

- 実施機関：学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する大学及び高等専門学校並びに同法第124条に規定する専修学校（以下「高等教育機関」という。）
- 対象者：在学中の学生
- 各年度の実施回数：毎年度新しい受講者を対象に継続的に実施すること
- 研修日程：最長3年
- 実習時間：40時間（5日間）以上
- 総研修時間：74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67時間以上）
- 受講料：高等教育機関の授業料に含まれる（別途徴収しないこと）
- 修了基準：
 - ・すべてのカリキュラムを履修していること
 - ・障害理解及び障害者支援の専門的知識の獲得が可能な課程（社会福祉士、精神保健福祉士又は作業療法士等養成課程）を専攻
 - ・当該課程を卒業する日の属する年度において、当該国家資格の受験資格となる指定科目を全て履修し、受験資格を有すること

2. 研修機関に係る要件

- ジョブコーチ等の障害者就労支援業務の実務経験が3年以上ある者又は職業リハビリテーションに係る研究業績のある学識経験者を研修の届出を行う日から起算して3年以上前から常勤で1名以上雇用していること。

3. 研修業務の実施に関する規程の要件

- 修了日：高等教育機関が職場適応援助者養成研修の受講終了者の各国家資格の受験資格の指定科目を履修して卒業したことを確認した日

令和3年度における職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修の概要

○配置型職場適応援助者養成研修

実施主体	回数	定員	研修時間	実施地域	受講対象者
(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構	年7回	若干名 ※(特段の定員数なし)	42時間(8日間)程度	集合研修：千葉県 実技研修：地域障害者職業センター	地域障害者職業センターにおいて配置型職場適応援助者として新たに委嘱された者

○訪問型職場適応援助者養成研修

実施主体	回数	定員	研修時間	実施地域	受講対象者
(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構	年11回	千葉：68名程度/回 大阪：24名程度/回 (訪問型と企業在籍型合せて)	42時間(8日間)程度	集合研修：令和3年4月、6月、9月、12月は千葉県及び大阪府で開催、5月、10月、翌年2月は千葉県で開催 実技研修：地域障害者職業センター	障害者の就労支援を行う法人等に雇用されている者であって、同支援に係る経験が1年以上あり、職場適応援助者助成金を活用した訪問型職場適応援助者を予定している者等
厚生労働大臣が指定する研修					
(NPO) ジョブコーチ・ネットワーク	年4回	24名程度/回	43時間(6日間)	東京都3回、大阪府	障害者の就職支援に携わっているか、近い将来携わりたいことを予定している者で、ジョブコーチに関する専門性の習得を希望する者
(NPO) 大阪障害者雇用支援ネットワーク	年2回	25名程度/回	42時間(6日間)	大阪府	就労支援機関、福祉施設職員等の就労支援に携わる人、およびこれから携わろうとしている人
(NPO) くらしえん・しごとえん	年3回	30名程度/回	42時間(6日間)	静岡県、愛知県、滋賀県	障害者の就労支援を実施している法人または専門機関に所属し、ジョブコーチの支援技術の習得を希望する者で、障害者の就労支援に係る経験が一定程度ある者
(NPO) 全国就業支援ネットワーク	年2回	30名程度/回	42時間(6日間)	兵庫	障害者の就労支援に従事した経験がある人、又は今後従事する予定のある者で、ジョブコーチ支援に関する知識技能の習得を希望する者
(NPO) なよろ地方職親会	年1回	20名程度	42時間(6日間)	北海道	障害者の就労支援を実施している法人または専門機関に所属し、ジョブコーチの支援技術の習得を希望する者で、障害者の就労支援に係る経験が一定程度ある者
(社福) 南高愛隣会	年1回	30名程度	43時間(6日間)	長崎県	障害者の就労支援を実施している法人または専門機関に所属し、ジョブコーチの支援技術の習得を希望する者で、障害者の就労支援に係る経験が一定程度ある者
(学) 大妻学院 ※大妻女子大学在学向け	-	10名程度	150時間(3年間)	東京都	大妻女子大学人間関係学部在籍者であって、社会福祉士又は精神保健福祉士の国家試験受験資格取得を目指す者、かつ卒業後に就労支援及び障害者雇用に係る業務を行うことを希望している者で、ジョブコーチに関する専門性の修得を希望する者

○企業在籍型職場適応援助者養成研修

実施主体	回数	定員	研修時間	実施地域	受講対象者
(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構	年11回	千葉：68名程度/回 大阪：24名程度/回 (訪問型と企業在籍型合せて)	42時間(8日間)程度	集合研修：令和3年4月、6月、9月、12月は千葉県及び大阪府で開催、5月、10月、翌年2月は千葉県で開催 実技研修：地域障害者職業センター	障害者を雇用している又は雇用しようとしている事業主に雇用されている者であって、職場適応援助者助成金を活用した企業在籍型職場適応援助者を予定している者等
厚生労働大臣が指定する研修					
(NPO) ジョブコーチ・ネットワーク	年4回	24名程度/回	43時間(6日間)	東京都3回、大阪府	障害者を雇用している企業、またはこれから雇用を予定している企業で、障害者の雇用管理又は障害者に対する指導に携わっている者
(NPO) 大阪障害者雇用支援ネットワーク	年2回	25名程度/回	42時間(6日間)	大阪府	事業所内で障害者の支援に携わる人、およびこれから携わろうとしている人
(NPO) くらしえん・しごとえん	年3回	30名程度/回	42時間(6日間)	静岡県、愛知県、滋賀県	障害者の就労支援を実施するにあたり、ジョブコーチの支援技術の習得を希望する者
(NPO) なよろ地方職親会	年1回	20名程度	42時間(6日間)	北海道	障害者の就労支援を実施している法人または専門機関に所属し、ジョブコーチの支援技術の習得を希望する者で、障害者の就労支援に係る経験が一定程度ある者
(社福) 南高愛隣会	年1回	10名程度	43時間(6日間)	長崎県	障害者の就労支援を実施している法人または専門機関に所属し、ジョブコーチの支援技術の習得を希望する者で、障害者の就労支援に係る経験が一定程度ある者
(学) 大妻学院 ※大妻女子大学在学向け	-	10名程度	150時間(3年間)	東京都	大妻女子大学人間関係学部在籍者であって、社会福祉士又は精神保健福祉士の国家試験受験資格取得を目指す者、かつ卒業後に就労支援及び障害者雇用に係る業務を行うことを希望している者で、ジョブコーチに関する専門性の修得を希望する者

職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修の概要

（NPO）ジョブコーチ・ネットワーク

訪・企ともに年4回開催 1回あたり定員：24名程度
研修時間：43時間（6日間）

（NPO）くらしえん・しごとえん

訪・企ともに年3回開催 1回あたり定員：30名程度
研修時間：42時間（6日間）

（社福）あしーど

訪・企ともに年1回開催 1回あたり定員：訪24名・
企12名程度
研修時間：42時間（6日間）

（社福）南高愛隣会

訪・企ともに年1回開催 1回あたり定員：訪30名・
企10名程度
研修時間：43時間（6日間）

（NPO）なよろ地方職親会

訪・企ともに年1回開催 1回あたり定員：訪30名・
企20名程度
研修時間：42時間（6日間）

（学）大妻学院

大妻女子大学在学学生対象 訪・企ともに定員10名程度
研修時間：150時間（3年間）

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構

訪・企ともに年11回開催 1回あたり定員：千葉68
名・大阪24名程度（訪・企合計）
研修時間：42時間（8日間）
このほかに年7回程度配置型職場適応援助者養成研修を
開催

（NPO）大阪障害者雇用支援ネットワーク

訪・企ともに年2回開催 1回あたり定員：25名程度
研修時間：42時間（6日間）

（NPO）全国就業支援ネットワーク

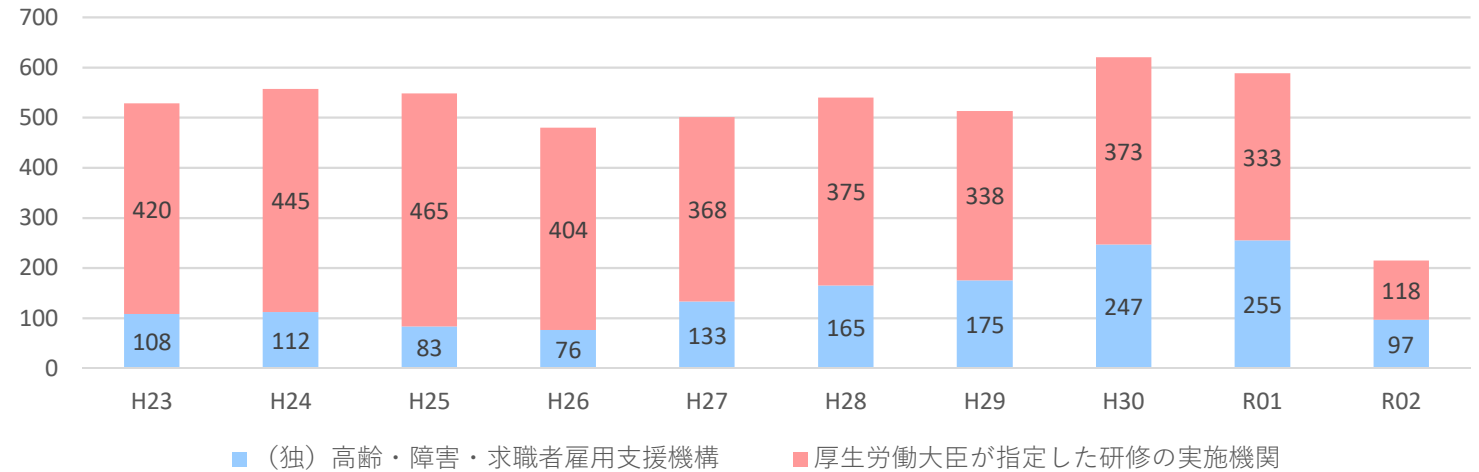
訪のみ年2回開催 1回あたり定員：30名程度
研修時間：42時間（6日間）

※ 訪：訪問型職場適応援助者養成研修、企：企業在籍型職場適応援助者養成研修

職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修の実績

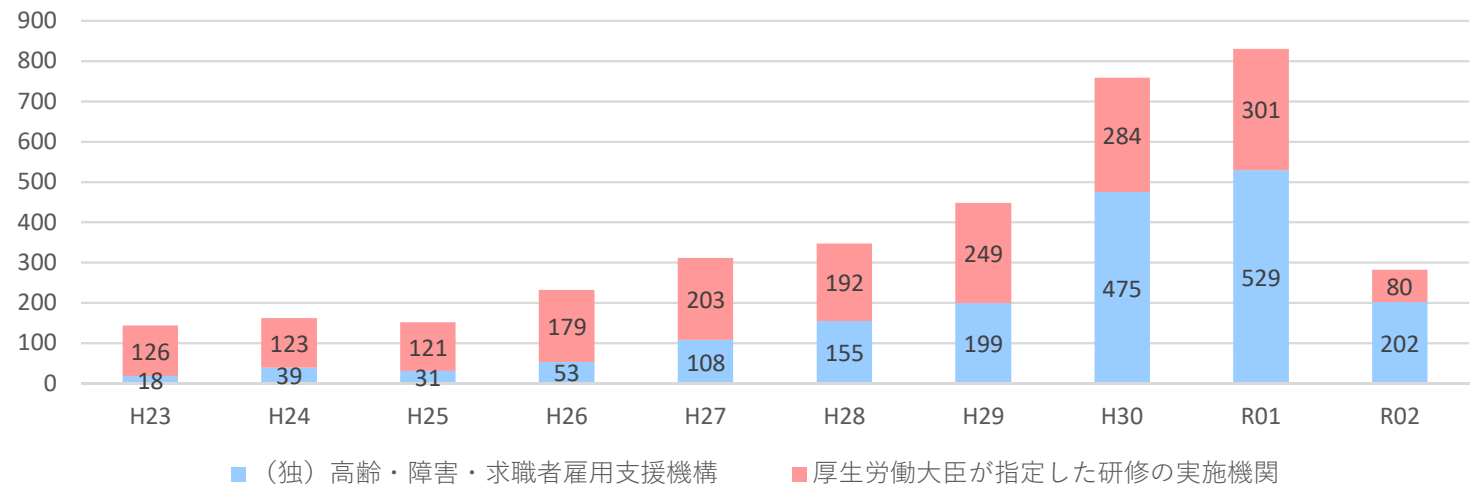
訪問型	JEED	大臣指定 研修機関	計
H23	108	420	528
H24	112	445	557
H25	83	465	548
H26	76	404	480
H27	133	368	501
H28	165	375	540
H29	175	338	513
H30	247	373	620
R01	255	333	588
R02	97	118	215

訪問型ジョブコーチ養成数



企業 在籍型	JEED	大臣指定 研修機関	計
H23	18	126	144
H24	39	123	162
H25	31	121	152
H26	53	179	232
H27	108	203	311
H28	155	192	347
H29	199	249	448
H30	475	284	759
R01	529	301	830
R02	202	80	282

企業在籍型ジョブコーチ養成数



職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修の拡充

精神障害者等の職場定着の支援の強化が求められていること、研修の受講ニーズが増大していることを踏まえ、ジョブコーチ養成・研修の体系を見直すとともに、受講ニーズへの的確な対応を図るための研修体制を整備。

（１）研修体系の見直し（研修修了者に対する支援の質の維持・向上を図る支援の充実）

○「研修修了者サポート研修」の実施 平成30年度から

ジョブコーチ養成研修修了後に個別ケースに係る効果的な支援方法の助言等を行う「研修修了者サポート研修」を実施

- ・ JC養成研修修了者サポート研修 平成30年度受講者数1,115人、令和元年度受講者数1,190人、令和2年度受講者数1,001人
- ・ JC支援スキル向上研修修了者サポート研修 平成30年度受講者数702人、令和元年度受講者数703人、令和2年度受講者数643人

（２）研修機会の拡充・実施体制の整備 実施回数等の拡充

○ジョブコーチ養成研修及び支援スキル向上研修（※）の実施回数の拡充

- ・ 養成研修：年10回（令和2年度）→11回（令和3年度） ※令和2年度はコロナウイルスの感染拡大防止のため、うち2回中止。

支援スキル向上研修：年4回（令和3年度） ※令和2年度はコロナウイルスの感染拡大防止のため、うち1回中止。

（平成25年度～28年度年間平均受講者数304人→平成30年度受講者数835人、令和元年度受講者数923人、令和2年度受講者数366人）

- ・ 障害者職業総合センター（千葉市）に加え、大阪センターでも新たに実施

※ 支援スキル向上研修は、一定の実務経験を有する者（訪問型・企業在籍型ともに1年以上）を対象に実施。

＜新たな研修体系＞

ジョブコーチの養成
+
質の維持・向上

経験の少ないジョブコーチへの支援ノウハウの伝達、
指導や援助全体のマネジメントができるジョブコーチの
養成
+
質の維持・向上
→ 地域の支援力向上へ

① JC養成研修（拡充）

- ◇ 集合研修：総合センター・大阪センター
- ◇ 実技研修：地域センター
- ◇ 年10回→年11回に拡充（令和3年度）

② JC養成研修修了者サポート研修（新規）

- ◇ 地域センター
- ◇ 年3回程度実施

③ JC支援スキル向上研修

- ◇ 総合センター
大阪センター
- ◇ 年4回実施

④ JC支援スキル向上研修修了者サポート研修（新規）

- ◇ 地域センター
- ◇ 年3回程度実施

大臣指定の職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修カリキュラム

科 目	形 態		内 容	時間（分）
職業リハビリテーションの理念と就労支援のプロセス	講義	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	60～120
訪問型/企業在籍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	60～120
		企業在籍型	・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 ・訪問型/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 ・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【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。）	180～300
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、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	60～180
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
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
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）	
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/ 企業在籍型	・アセスメントの視点と方法	60～120
			・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	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
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	
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 ・ストレスの把握と対処の重要性	180～360
職務分析と行動観察、作業指導	講義 演習	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	240～360
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
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、医療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
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
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（可能であれば、障害当事者の話を聞く機会を設ける）	420～480

研修修了者サポート研修（養成・スキル向上）・スキル向上研修カリキュラム

実施主体：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構

養成研修修了者サポート研修

支援スキル向上研修（訪問・企業在籍型）

支援スキル向上研修修了者サポート研修

区分	科目	形態	内容
配置・訪問型	関係専門領域に関する各種講義	講義	就業支援に関する各種支援技法及び労働、医療、福祉、教育等の関係専門領域の基礎知識に関する各種講義
	ケーススタディ	事例研究	具体的支援事例の検討を通じて効果的な支援方法の理解
	支援の現状と課題	意見交換	職場適応援助者としての支援の実践ノウハウの習得に向けて、障害特性に応じた支援、企業へのアプローチ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
企業在籍型	関係専門領域に関する各種講義	講義	就業支援に関する各種支援技法及び労働、医療、福祉、教育等の関係専門領域の基礎知識に関する各種講義
	ケーススタディ	事例研究	具体的支援事例の検討を通じて効果的な支援方法の理解
	支援の現状と課題	意見交換	職場適応援助者としての支援の実践ノウハウの習得に向けて、障害特性に応じた支援、事業所内調整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

科目	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践	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

区分	科目	形態	内容
配置・訪問型	関係専門領域に関する各種講義	講義	就業支援に関する各種支援技法及び労働、医療、福祉、教育等の関係専門領域に関する各種講義
	ケーススタディ	事例研究	支援困難性の高い具体的支援事例の検討を通じて、効果的な支援方法の理解、経験の浅い職場適応援助者に対して、具体的支援事例の助言
	支援の現状と課題	意見交換	職場適応援助者としての支援の実践ノウハウの習得に向けて、アセスメントや支援計画の検討、ナチュラルサポートを継続させるための方法、経験の浅いジョブコーチへの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
企業在籍型	関係専門領域に関する各種講義	講義	就業支援に関する各種支援技法及び労働、医療、福祉、教育等の関係専門領域に関する各種講義
	ケーススタディ	事例研究	支援困難性の高い具体的支援事例の検討を通じての、効果的な支援方法の理解、経験の浅い職場適応援助者に対して、具体的支援事例の助言
	支援の現状と課題	意見交換	職場適応援助者としての支援の実践ノウハウの習得に向けて、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、経験の浅いジョブコーチへの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

※地域事情や、受講者のニーズ及び必要な知識・技術を鑑みて、以上の科目から選択又は組み合わせ、90分～半日程度で実施する。

※合計時間 1,320分

※地域事情や、受講者のニーズ及び必要な知識・技術を鑑みて、以上の科目から選択又は組み合わせ、90分～半日程度で実施する。

基礎的研修カリキュラムイメージ（案）

科目	形態	内容	時間(分) の目安
就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策	講義	○就労支援の理念と目的（支援者としての共通した目的、福祉的就労と一般就労） ○障害者福祉施策（就労系障害福祉サービス）の体系や概要 ○国の障害者雇用施策の体系や各種制度 ○国の障害者雇用の状況 ○雇用施策と福祉施策との連携（福祉・教育・医療から雇用への流れ） ○就労支援の基本的な考え方（働くことの意義の理解、就労支援の視点、支援者の役割と資質、企業の視点の理解）	80
就労支援のプロセスⅠ（インテーク～職業準備性の向上のための支援）	講義	○就労支援のプロセスと手法（支援の基本的姿勢、アセスメントから一般就労への移行の過程） ○インテーク、アセスメント、プランニング ○職業準備性の考え方、職業準備性の向上のための支援	50
就労支援のプロセスⅡ（求職活動支援～定着支援）	講義	○就職のための支援（ハローワークの活用、企業開拓、企業へのアプローチ等） ○職場定着・雇用継続のための支援（障害者・企業双方への支援、実施方法、留意事項、福祉施策の活用や連携） ○加齢等に伴う雇用から福祉への移行	50
就労支援機関の役割と連携	講義	○就労支援を実施している機関の役割と業務内容（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、就労系障害福祉サービス（就労移行支援事業所等）、医療機関、教育機関等） ○就労支援ネットワークについて（ネットワークの重要性、ネットワークの構造・構築の手順等）	60
障害特性と職業的課題Ⅰ（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・難病の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、合理的配慮の事例	60
障害特性と職業的課題Ⅱ（知的障害、発達障害）	講義	○知的障害・発達障害の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、合理的配慮の事例	60
障害特性と職業的課題Ⅲ（精神障害）	講義	○精神障害の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、合理的配慮の事例	60
労働関係法規の基礎知識	講義	○労働契約上の留意点（労働契約の締結、労働時間、休憩、休日、賃金、解雇等） ○法律上企業等に加入が義務づけられている労働保険・社会保険	60
企業に対する支援の基礎	講義	○企業で働くとは ○企業を支援することの重要性 ○障害者雇用をめぐる企業を取り巻く状況（障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務等） ○企業支援のプロセス及び支援手法（企業情報・ニーズの把握、企業内での理解促進への支援、職務の切り出し、地域資源の活用） ○企業支援の留意点（企業との信頼関係の構築、企業担当者のメンタルヘルスに関する支援等）	60
ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援	講義	○就労支援におけるケースマネジメントの重要性 ○生活支援・家族支援の進め方（支援方法、対応例） ○生活支援・家族支援における企業と支援機関の役割分担と連携 ○ライフステージや生活の変化に対応した支援の必要性	60
アセスメントの基礎	講義 演習	【講義】 ○相談を行う上での基本的態度や傾聴等の相談技法等 ○アセスメントの目的と心構え ○実施方法と留意事項 ○結果の分析ポイントと活用の仕方 【演習】 ○グループワーク。 ○モデル事例に即して、アセスメントにおける対象者への聞き取りや観察の内容について検討。 また、把握した情報に基づき、対象者の就労に向けた課題や支援のポイント・方法について整理。	100
企業における障害者雇用の実際	講義	○企業の障害者雇用の担当者からの講義。 ・企業における障害者雇用の考え方や実際（障害者である社員が従事している職務の内容、雇用管理の方法、職場内支援体制、合理的配慮の内容等）。 ・企業が求める人材（採用時に重視すること、雇用継続に向けて重視すること等）。 ・支援者に求めること。	60
地域における就労支援の取組	意見交換 事例検討	【意見交換】 ○グループワーク。①受講者の所属機関における各種支援の取組 ②関係機関との連携、ネットワークの活用状況 ・①②に関連するテーマについて意見交換。 【ケーススタディ】 ○グループワーク。 ○モデル事例の内容に基づき、対象者や企業、家族への支援の内容や関係機関との連携などについて検討。	90
オンライン形式での講義の振り返り	講義	【講義】 ○オンライン形式の講義のポイントの復習。 ○オンライン形式の講義の質疑応答。	50

- 職場適応援助者を巡るこれまでの議論

訪問型ジョブコーチの課題・役割

- 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。
- 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り、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。
- 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。
- 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。
- 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助言・指導ができる能力が必要である。

企業在籍型ジョブコーチの課題・役割

- 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。
- 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。
- 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的確に収集し、また本人の状態等を的確に捉え、与えられた仕事の行程をわ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。

人材の育成に向けた今後の課題

(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な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構築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、専門人材だけでなく、様々な分野の多様な人材が積極的に参画することは必要である。

(大学教育における取組)

- 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、福祉関係の過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。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。
- 専門性の高い高度なスキルをも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も必要になると考えられる。

地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書（第2次）〔平成26年3月〕

ジョブコーチの支援能力の向上

- ジョブコーチの中には、経験年数が短い、支援を行った障害種別に偏りがある等の理由によりジョブコーチ支援に関する指導・助言を希望する者も存在している。今後、障害者の就労支援がますます重要となっている中、こうした経験の浅いジョブコーチの支援能力の向上が必要である。
- 経験豊富なジョブコーチが指導・助言を行うことにより、経験の浅いジョブコーチの支援能力の向上を図ることが有効と考えられ、経験豊富なジョブコーチに地域のジョブコーチへの指導・助言を行う機能を持たせることが必要である。
- 第1号（訪問型）ジョブコーチの活動状況をみると、地域的な偏在があり、経験年数の短い者が多くなっている。こうした中、地域内の企業のジョブコーチ支援等のニーズへの対応能力の底上げを図るには、経験豊富なジョブコーチが地域に継続して配置されるようにすることが重要である。どの地域においても経験豊富なジョブコーチが地域のジョブコーチへの指導・助言を行う体制を構築することが効果的であり、障害保健福祉圏域ごとに存在し、地域の就労支援についてコーディネート機能を果たす障害者就業・生活支援センターに経験豊富なジョブコーチを配置することが最も有効と考えられる。

企業のニーズへの対応

- 企業から支援要請を受けた障害者就業・生活支援センターは迅速に対応する必要があるが、その際、課題の特定、その内容の分析及び支援策の選定を行うとともに、必要に応じ支援策に対応した他の支援機関等との連携のコーディネートを行うことが必要となる。これらを迅速かつ的確に行うためには、経験豊富なジョブコーチのような障害者の支援に関する十分な知識と経験を持つ者がこれにあたるのが適当である。

障害者就業・生活支援センターの職場定着支援の強化

- 企業からの支援要請の第一次的な相談窓口となり、また必要に応じ関係機関を紹介する機能を果たす機関として、障害者就業・生活支援センターが適切であることを踏まえると、実際に障害者就業・生活支援センターが企業が必要とする支援を把握し、適切な支援を自ら実施する、あるいは必要に応じて関係機関に紹介するといった機能を果たすためには、障害者の定着支援に当たって生じた問題の所在を把握し、必要に応じ自ら支援することもできる経験豊富なジョブコーチを配置することが効果的である。
- 障害者就業・生活支援センターに、障害者の定着支援に関する経験の豊富なジョブコーチが配置されれば、当該障害者就業・生活支援センターの定着支援能力の向上も期待できる。

ジョブコーチに求められる役割・スキル

- 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は大きく変化し、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や、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る。
- 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ケースが多く考えられ、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、今起こっ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ことから、支援期間中から関係機関と調整を行い、スムーズに支援を移行できるようにすることが求められる。

職場適応援助者養成研修の中長期的課題

(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、就労移行支援事業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。
- 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。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。

(高等教育機関におけるジョブコーチの養成)

- 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。

(就労支援を担う人材の支援力の底上げ)

- 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支援力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就労支援の担当者のみならず、教育・医療等様々な関係者に受講してもらえるような仕組みやジョブコーチ等の専門人材が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。

(ジョブコーチのスキルアップに向けた研修の必要性)

- 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。ジョブコーチに係るスキルアップの研修と実践の体系化については、前述の就労支援全体の人材育成に係る体系の整理の一環として、検討していくことが求められる。

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

職場適応援助者（ジョブコーチ）に関する主な意見①

スキル向上に向けた階層研修の体系及び内容等

- 今後、新たに基礎的研修を創設した場合、職場適応援助者養成研修や就業支援担当者研修の受講に当たり、基礎的研修の受講修了をその受講要件とすることが考えられるが、その場合、基礎的研修の内容を踏まえ、例えば職場適応援助者養成研修は、職場適応援助者（以下「ジョブコーチ」という。）としての専門性を更に高めていくことに特化した研修とするなど、研修内容の再整理が必要である。
- さらに、その上で就労支援に携わる人材の確保、社会的地位の向上等を目的として、ジョブコーチを国家資格等にするについて検討を始めるべきである。
- ジョブコーチや障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者に対する研修は、企業と地域の支援機関とをコーディネートする当該機関の役割を担うことができる人材を育成できるような専門的な内容とすべきである。

各専門人材の育成（ジョブコーチについて）

- 中小企業に対する助成金の活用や職務の選定等、より専門的に支援を行うジョブコーチを育成することが望ましい。
- ジョブコーチを資格化することでブランディングすることも検討すべきである。
- 一方で、職場適応援助者養成研修を修了した者のうち、ジョブコーチとして活動する者は多くないことから、ジョブコーチを更新制として、実績を報告させることも考えられる。その際、「実績」として評価する支援内容としては、例えば、支援計画から活動報告書までの一連の支援内容の報告が考えられるが、障害者本人や企業の担当者からの評価を反映させる等、困難な事例の取組を評価することが望ましいといった意見があった。
- 職場適応援助者養成研修受講後のスキル向上研修については、ジョブコーチの更新制度を導入することとした上で、一定の期間に一定の科目を継続的に受講することを要件とすることも考えられる。
- また、上級ジョブコーチを育成する場合、現行の職場適応援助者養成研修と同スキル向上研修によるジョブコーチの人材育成体系を再編する必要があるが上級ジョブコーチは豊富な経験を有し、他のジョブコーチにスーパーバイズできるスキルが求められることから、上位の研修受講にあたっては、ジョブコーチの更新を複数回行っていることや実務経験を受講の要件とすることが考えられる。なお、上級ジョブコーチを育成するための研修受講に係るインセンティブについて検討することが望まれる。
- さらに、その上で就労支援に携わる人材の確保、社会的地位の向上等を目的として、ジョブコーチを国家資格等にするについて検討を始めるべきである。（再掲）

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 職場適応援助者（ジョブコーチ）に関する主な意見②

人材確保について

- 障害者の就労支援に携わる専門人材を今後も安定的に確保していく上では、こうした専門人材の社会的認知度の向上やその支援業務の具体的イメージや魅力を発信していくことが重要である。
- 現状では、専門人材が細分化されているため、障害者や企業側からみると複雑であり、それぞれの認知度も高くない。このため、例えば「ジョブコーチ」として呼称を統一化して周知すること等を通じて、ブランディングを図ることが重要である。なお、どのような呼称が適当がどうかについては今後議論する必要がある。
- また、人材を確保する上では、専門家としてしかるべき水準の賃金を得られるようにすることも重要である。例えば、上級ジョブコーチ等のより専門性の高い者を育成する場合は、専門家としてしかるべき水準の賃金を得られるようにすべきである。
- 専門性を明確化し、就労支援に携わる専門人材の社会的・経済的地位の向上させることで人材の確保がしやすくなるものと考えられるが、そのためにはジョブコーチを認定資格や国家資格等の「資格」として位置づけることで可能となると考えられる。
- 併せて、就労支援機関の人材確保のために、高等教育の場での育成も検討すべきである。現状、障害者の就労支援の現場は学生にとってイメージしにくいいため、例えば、社会福祉を専攻している学生に現場での実習や体験ができる機会を作ることによって興味を持つ学生が出てくると考えられる。また、実践を積んだ者が資格を取得できるようにすることも重要であるが、それに加えて、高等教育の場で資格を取得できるようにすることも考えられる。
- こうした取組により、障害者就労を支える人材としてのキャリアイメージが描きやすくなり、専門人材になりたいと考える者が増えるものと考えられる。
- 加えて、障害者の就労支援の質の向上のためには、これに関わる研究者を増やしていくことも重要である。
- さらに、人材の確保にあたっては、新規に入職する者を増やすことに加えて、すでに障害者の就労支援に携わっている者をどう活用するかも考えるべきであり、例えば、企業在籍型ジョブコーチの出向や副業による活動も助成対象とすることや、外国人、引きこもり、生活困窮者等への支援は障害者への支援のノウハウと重なっている部分もあることから、他の分野との協業も考えられるといった意見もあった。
- また、人材の育成にあたっては、研修の受講だけでなく、所属する組織の中で上位者から助言や指導を受けながら実務を通して学ぶことが必要であり、育成された人材の定着にあたって重要であるものと考えられる。

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書〔令和3年6月〕

職場適応援助者（ジョブコーチ）に関する主な意見

人材確保の方策について

- 「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」での議論を踏まえた上で、就労支援に携わる人材に対する何らかの資格化が急務であり、例えば、障害者職業カウンセラーを高齢・障害・求職者雇用支援機構だけではなく他の機関においても活用される資格とすることやジョブコーチの公的資格への位置づけについて、地域の就労支援体制の強化という視点も含めて検討してはどうかという指摘があった。
- ジョブコーチの資格化に当たっては、まず、訪問型の活用が低調であることについて、ニーズの問題なのか仕組みの問題なのか他の制度との兼ね合いなのかを分析するなど、制度の問題も併せて検討し、しっかりその活動を保障していくべきとの指摘があった。併せて、どうすれば訪問型の活用が進むかなど、ジョブコーチ制度の活性化について、雇用施策だけでは限界があるなら、就労系障害福祉サービスも含めて一体的に考えることなども必要ではないかという指摘もあった。
- さらに、ジョブコーチの就労支援スキルは一般就労の実現と質の向上に向けて重要な役割を果たすため、その資格化の実現が期待されるとの指摘があった。加えて、こうした資格化と相まって実践活動の場も確保されることが、地域における支援体制の強化に繋がるとともに、これらを社会に発信することにより、高等教育における養成が促進され、裾野の拡大につなげることができるといった指摘もあった。
- 今後、資格化に関する検討に当たっては、これらの点を踏まえつつ、具体的な検討を進めることが求められる。

- 職場適応援助者の関係規定等



職場適応援助者（ジョブコーチ）の関連規定等

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）

（障害者職業総合センター）

第二十条 障害者職業総合センターは、次に掲げる業務を行う。

- 三 第二十四条の障害者職業カウンセラー及び職場適応援助者（身体障害者、知的障害者、精神障害者その他厚生労働省令で定める障害者（以下「知的障害者等」という。）が職場に適応することを容易にするための援助を行う者をいう。以下同じ。）の養成及び研修を行うこと。

（地域障害者職業センター）

第二十二条 地域障害者職業センターは、都道府県の区域内において、次に掲げる業務を行う。

- 四 職場適応援助者の養成及び研修を行うこと。

（納付金関係業務）

第四十九条 厚生労働大臣は、対象障害者の雇用に伴う経済的負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るため、次に掲げる業務(以下「納付金関係業務」という。)を行う。

四の二 対象障害者に対する職場適応援助者による援助であつて、次のいずれかを行う者に対して、その要する費用に充てるための助成金を支給すること。

- イ 社会福祉法第二十二条に規定する社会福祉法人その他対象障害者の雇用の促進に係る事業を行う法人が行う職場適応援助者による援助の事業
- ロ 対象障害者である労働者を雇用する事業主が対象障害者である労働者の雇用に伴い必要となる援助を行う職場適応援助者を置くこと。

職場適応援助者（ジョブコーチ）の関連規定等

職場適応援助者助成金支給要領

訪問型職場適応援助者助成金の支給対象となる援助

- ① 訪問型支援計画書の策定
- ② フォローアップ計画書の策定
- ③ 支援対象障害者に対する支援
 - ・ 人間関係及び職場内コミュニケーション、基本的労働習慣、職務遂行、通勤、社会生活技能、余暇活動等に関する技能
- ④ 支援対象事業主に対する支援
 - ・ 障害に関する知識、職務内容の設定、職務遂行に係る指導方法、職場の従業員の障害者との関わり方、家族との連絡及び連絡体制の確立
- ⑤ 家族に対する支援
 - ・ 障害に関する知識、職業生活を支えるために必要な知識及び家族での支援体制、職場との連絡及び連絡体制の確立
- ⑥ 精神障害者の状況確認
 - ・ 追加のフォローアップ期間における精神障害者に対する定着状況、課題の有無等の確認
- ⑦ 地域障害者職業センターが開催するケース会議への出席
- ⑧ その他の支援（地域障害者職業センターが、職業リハビリテーション計画に基づき必要と認めた支援）

企業在籍型職場適応援助者助成金の支給対象となる援助

- ① 支援対象障害者及び家族に対する支援
 - ・ 人間関係及び職場内コミュニケーション、基本的労働習慣、職務遂行、通勤、社会生活技能、余暇活動等に関する技能
- ② 事業所内の職場適応体制の確立に向けた調整
 - ・ 職場の従業員等に対する障害者の対応方法等、職場適応援助の終了後における支援対象障害者に係る対応方法等に係る助言・援助等
- ③ 関係機関との調整
 - ・ 保険医療機関、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、出身学校・施設等
- ④ その他の支援（地域センターが特に必要と認めて企業在籍型支援計画に含めた支援）

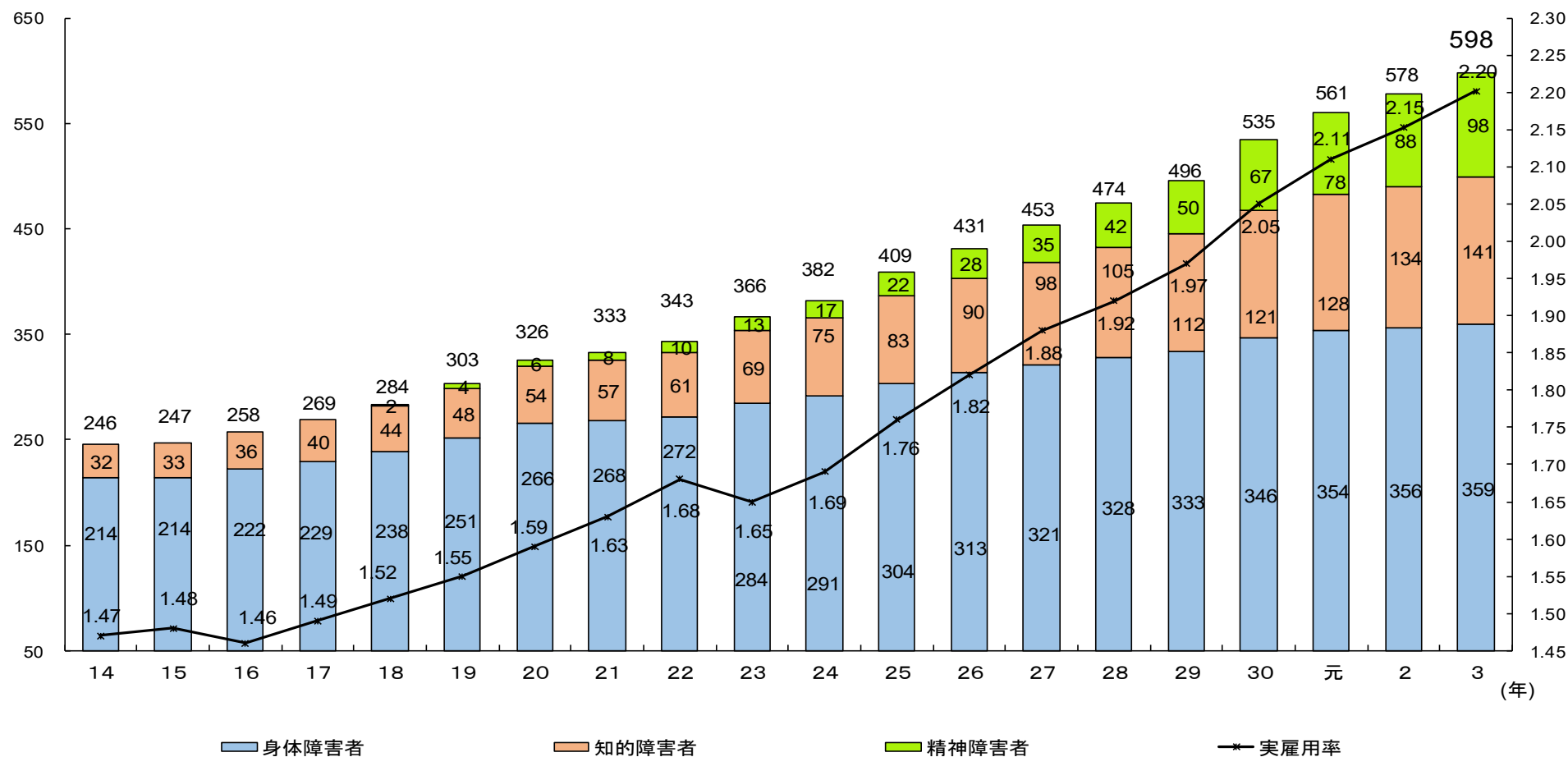
参考資料

障害者雇用の状況

(令和3年6月1日現在)

- 民間企業の雇用状況
雇用者数 59.8万人 (身体障害者35.9万人、知的障害者14.1万人、精神障害者9.8万人)
実雇用率 2.20% 法定雇用率達成企業割合 **47.0%**
- **雇用者数は18年連続で過去最高を更新。** 障害者雇用は着実に進展。

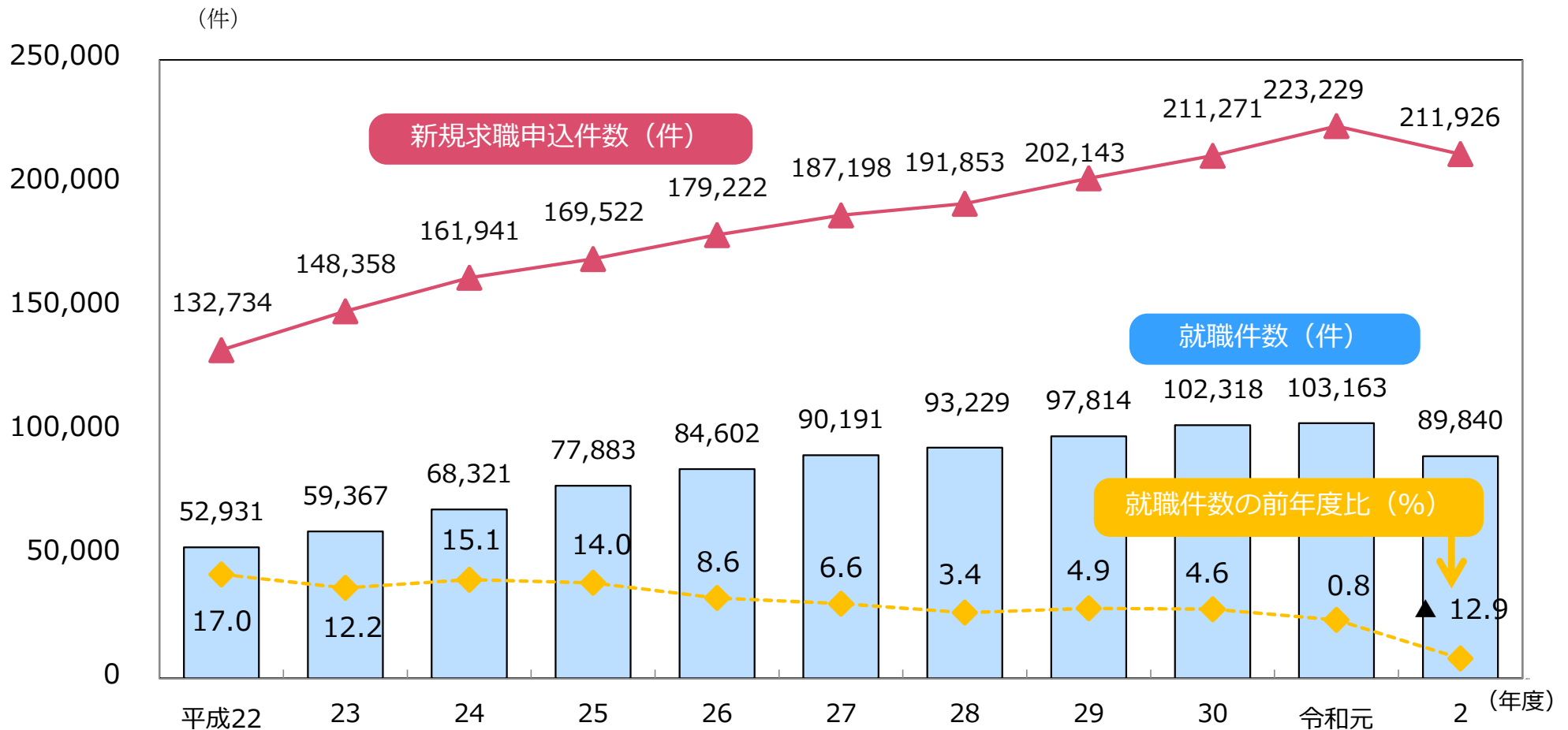
<障害者の数(千人)>



出典：障害者雇用状況の集計結果

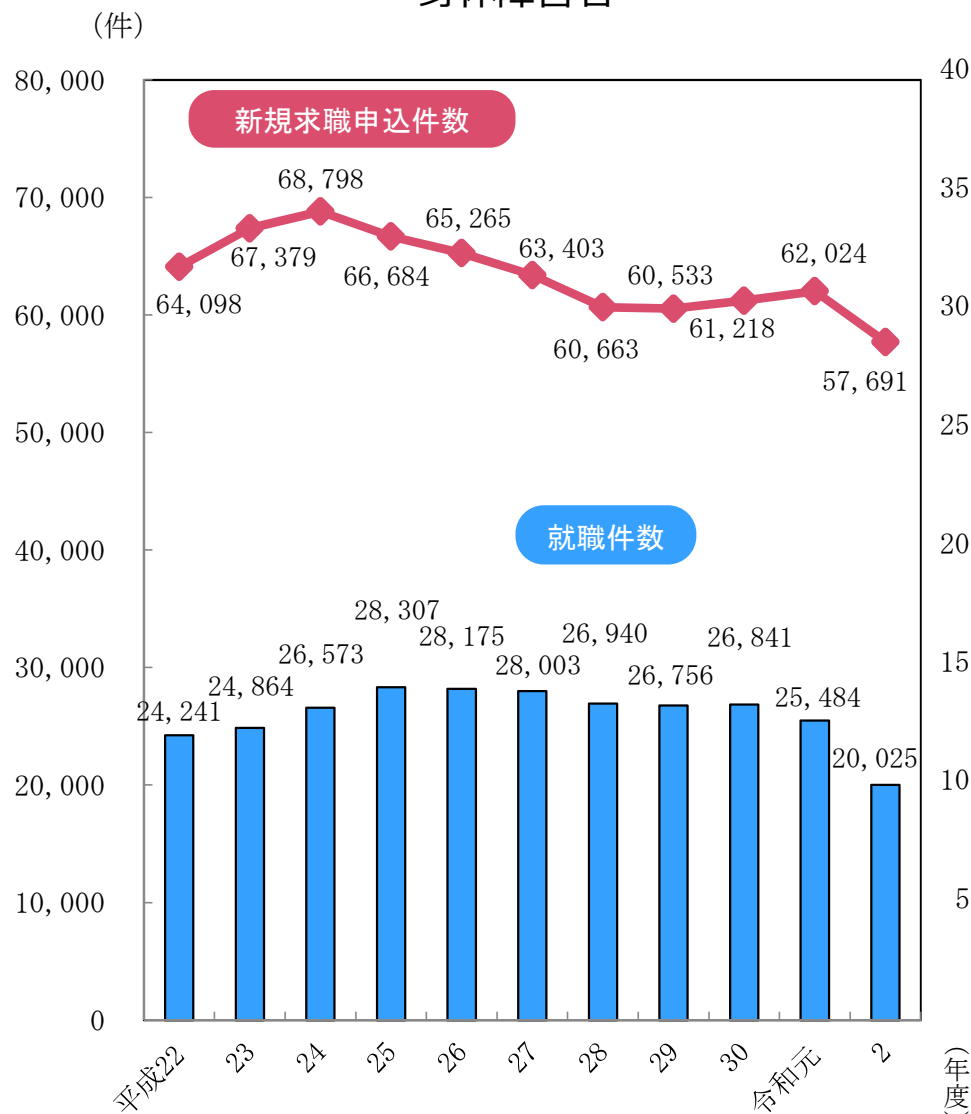
ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

○ 令和2（2020）年度のハローワークにおける障害者の就職件数は89,840件と、平成20年度以来、**12年ぶりに減少**。新規求職申込件数は211,926件と、平成11年度以来、**21年ぶりに減少**。

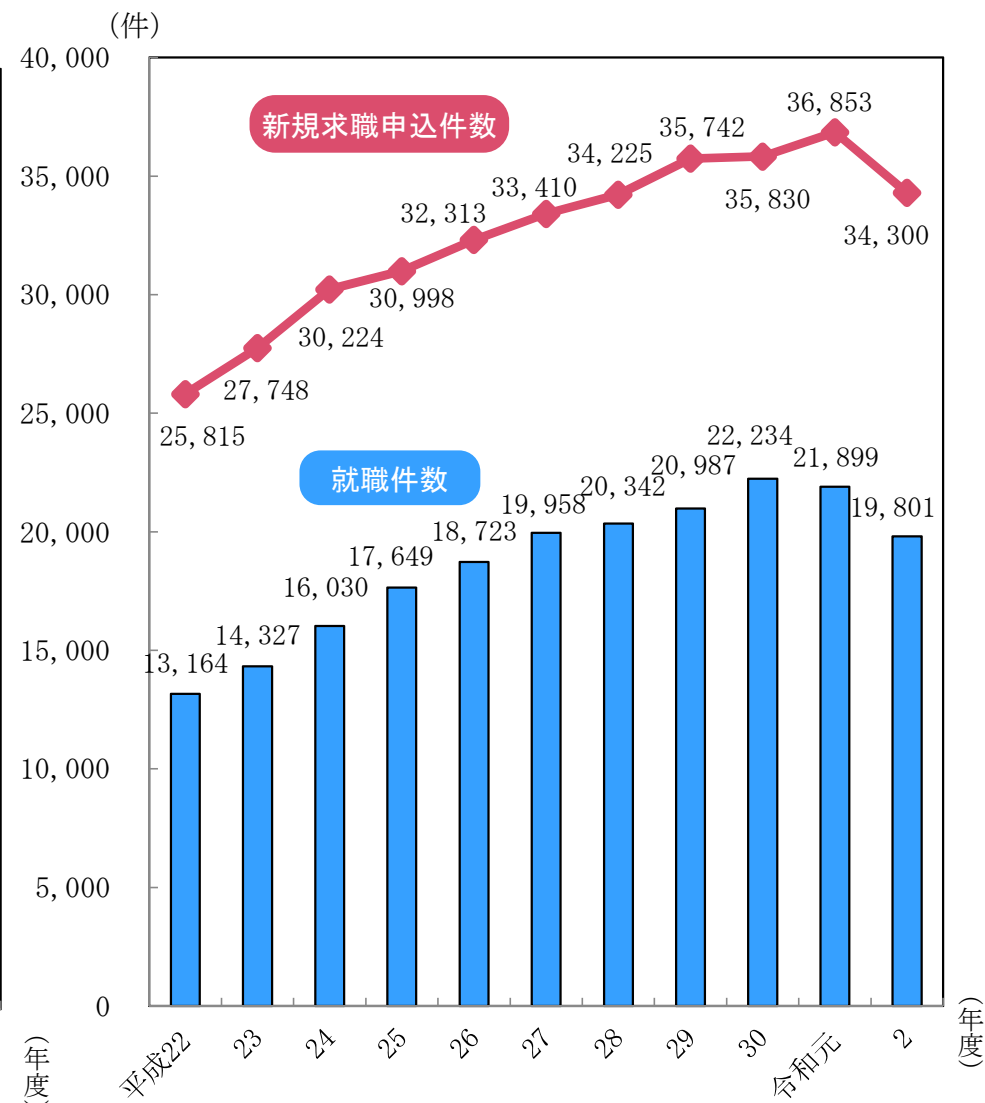


ハローワークにおける職業紹介状況（障害種別）①

身体障害者



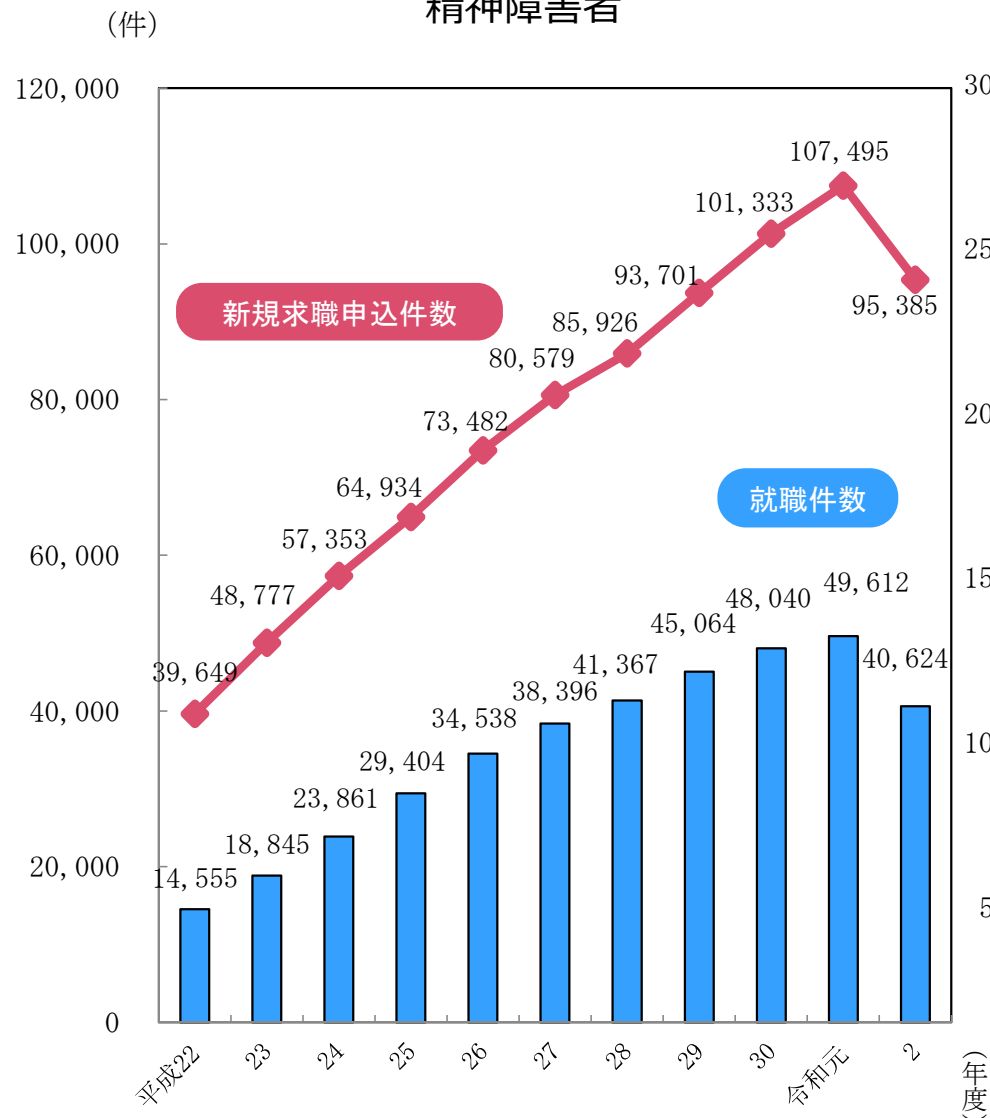
知的障害者



※令和2年1月のハローワーク刷新の影響により、令和2年度の実績はそれ以前の実績と単純比較できないことに留意。

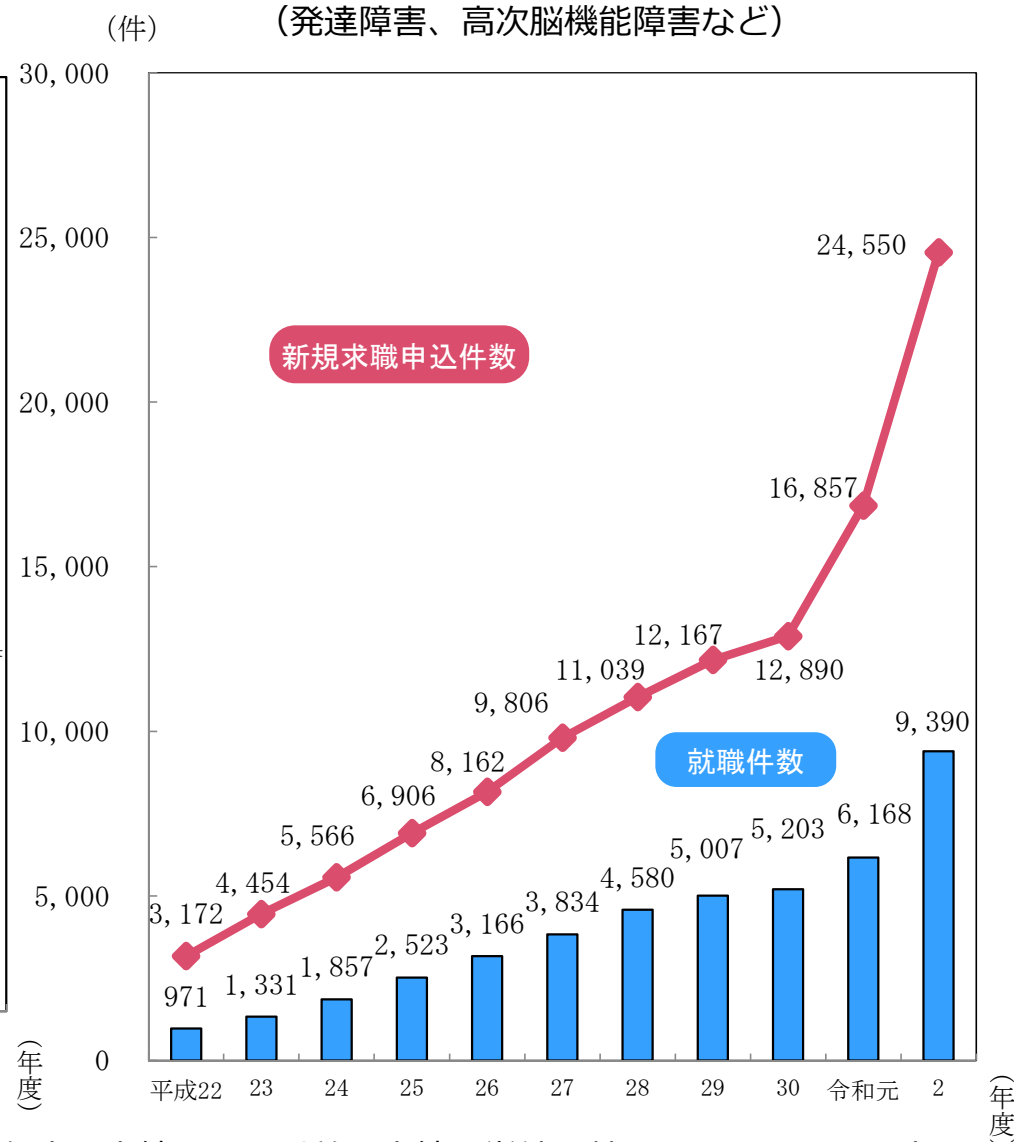
ハローワークにおける職業紹介状況（障害種別）②

精神障害者



その他

(発達障害、高次脳機能障害など)

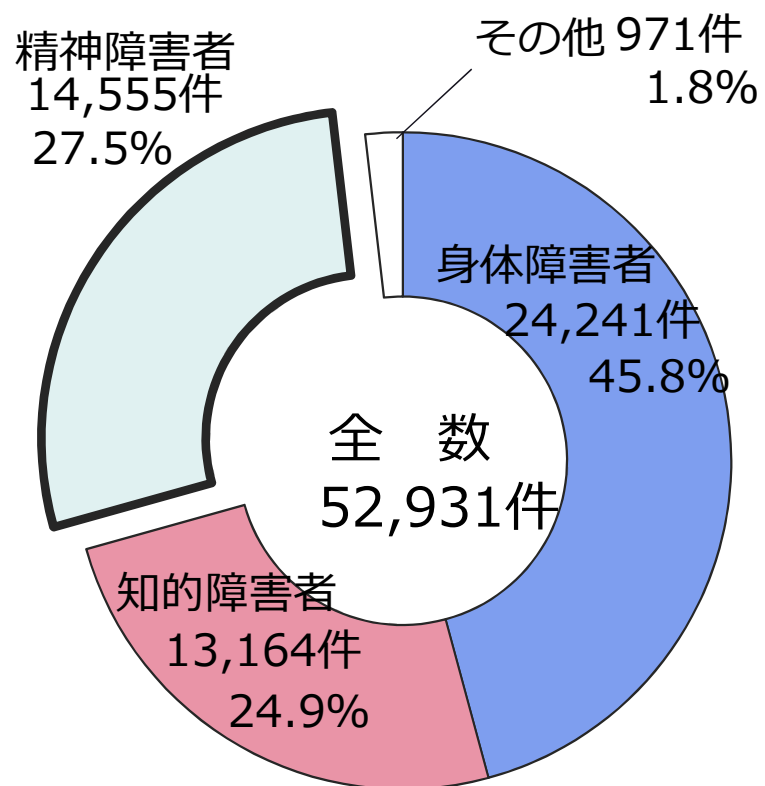


※令和2年1月のハローワーク刷新の影響により、令和2年度の実績はそれ以前の実績と単純比較できないことに留意。

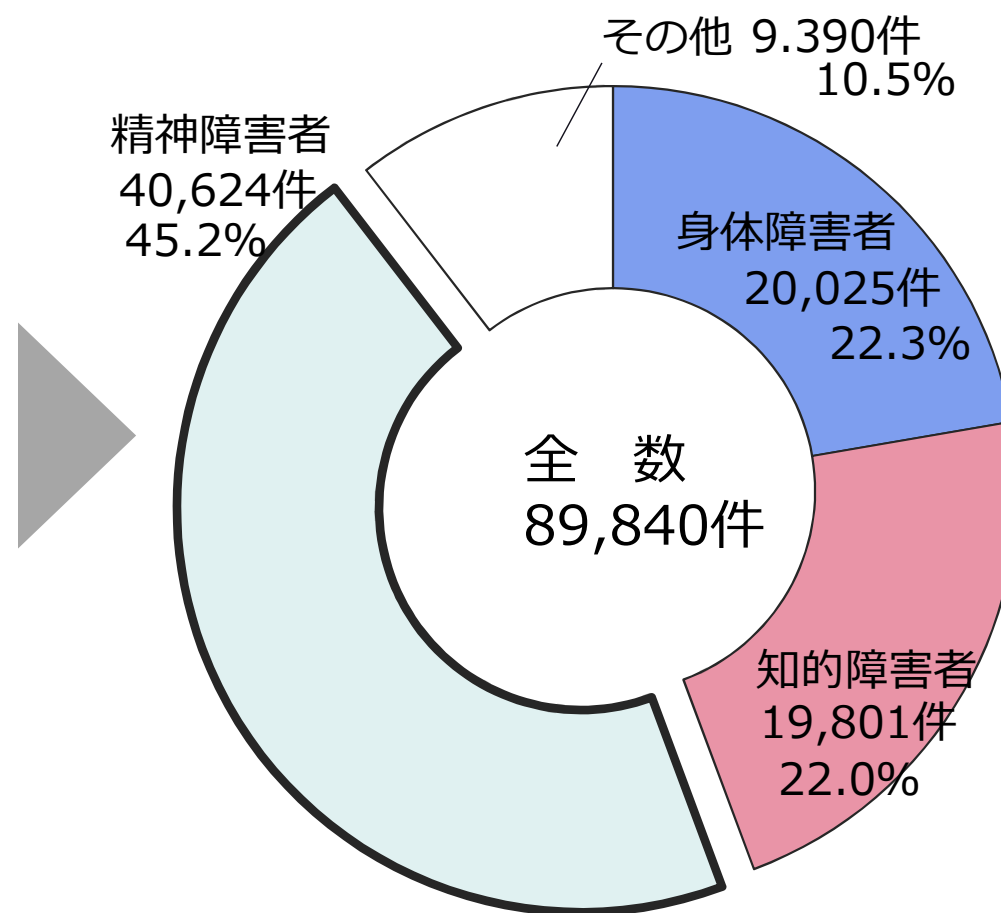
ハローワークにおける職業紹介状況（就職件数）

- ハローワークにおける障害者の就職件数を障害種別にみると、特に精神障害者の就職件数が大幅に増加している。

平成22年度



令和2年度

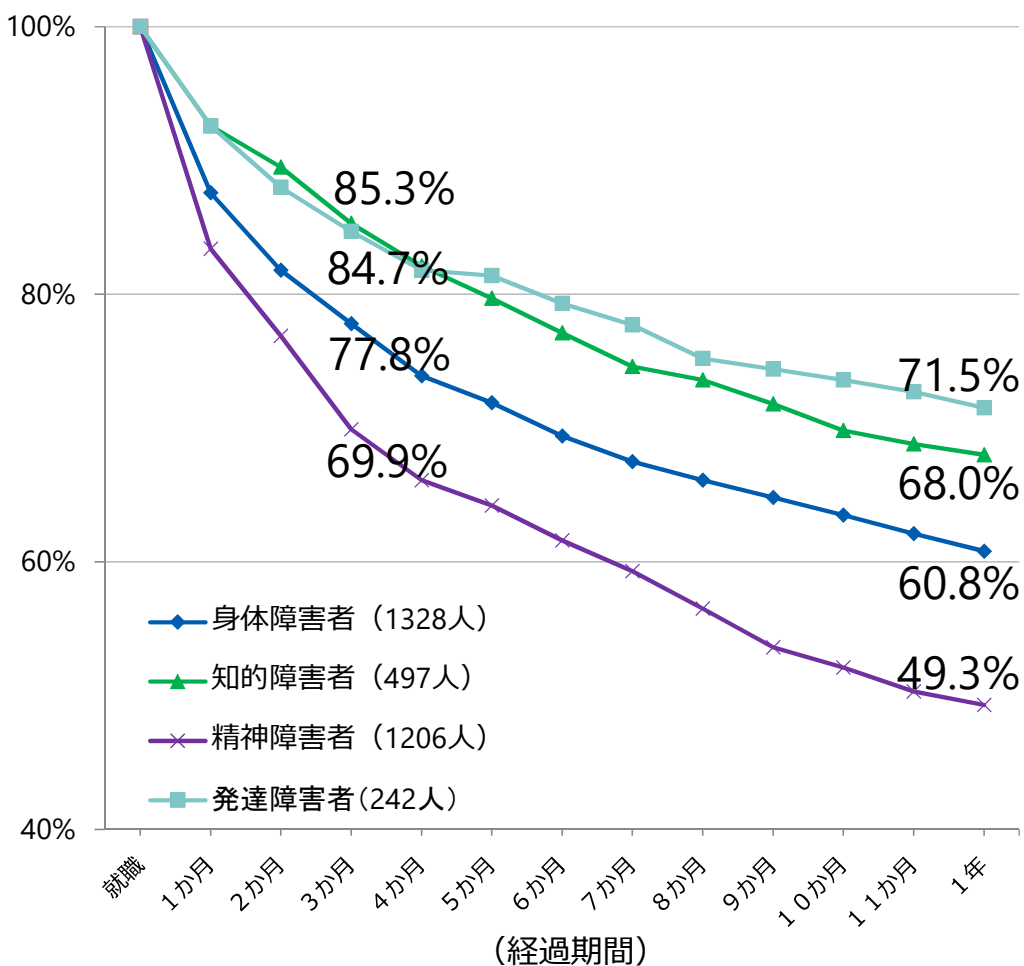


障害者の定着状況について

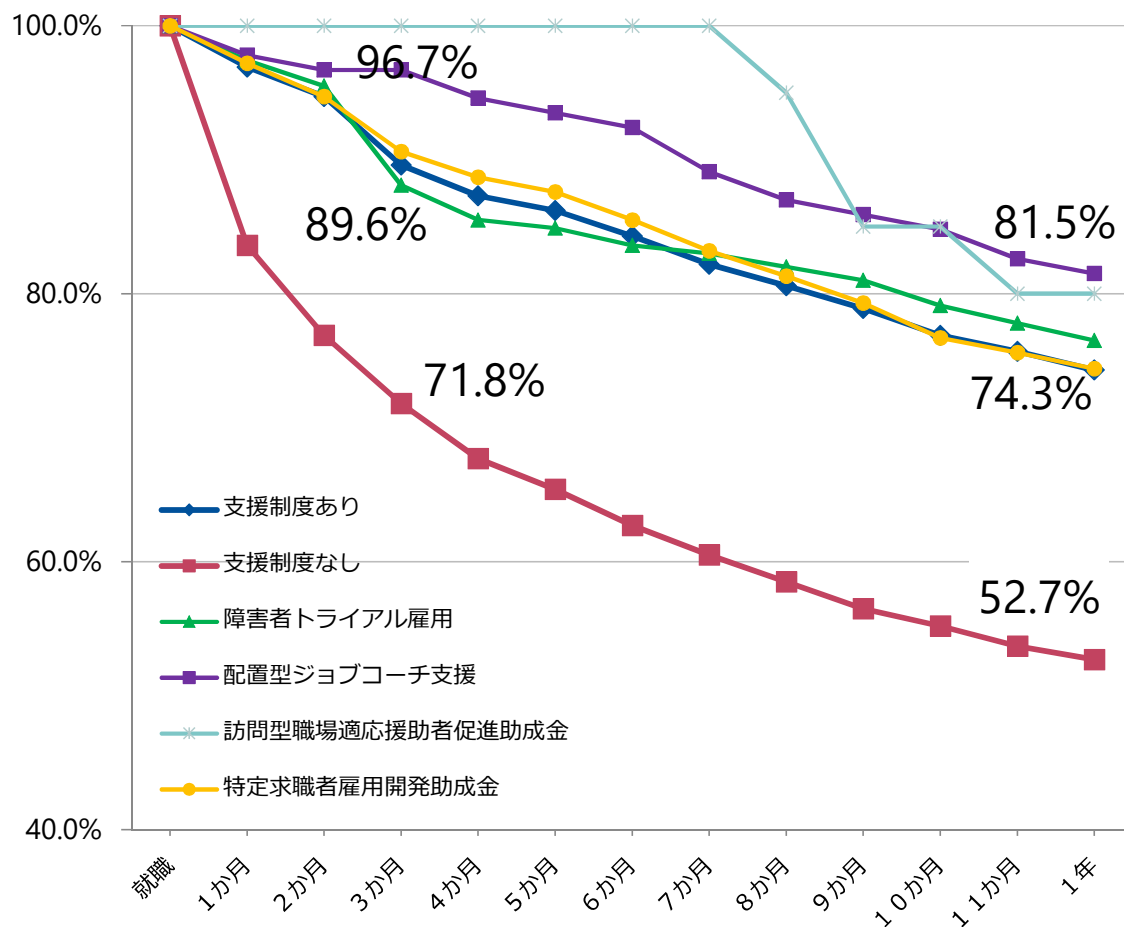
障害者の職場定着状況について、知的障害や発達障害の場合に比較的安定しているのに対し、特に、精神障害については定着が困難な者が多い状況となっている。一方で、支援制度の利用があると定着率が高くなっている。

障害者の職場定着率（障害種類別）

(職場定着率)



障害者の職場定着率（支援制度の利用別）



出典：『障害者の就業状況等に関する調査研究』（2017年、JEED）

地域障害者職業センターの概要

- 地域障害者職業センターは、公共職業安定所等の地域の就労支援機関との密接な連携のもと、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国47都道府県（ほか支所5か所）に設置。
- 障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等の各種の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して、雇用管理に関する専門的な助言その他の支援を実施。また、地域の関係機関に対して、職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施。

○ 職業評価

就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む、個人の状況に応じた職業リハビリテーション計画を策定。

○ 職業準備支援

ハローワークにおける職業紹介、ジョブコーチ支援等の就職に向かう次の段階に着実に移行させるため、センター内での作業体験、職業準備講習、社会生活技能訓練を通じて、基本的な労働習慣の体得、作業遂行力や職業能力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を支援。

○ 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業

障害者の円滑な就職及び職場適応を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を実施。

○ 精神障害者総合雇用支援

精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施。

○ 事業主に対する相談・援助

事業主に対して、障害者の従事しやすい職務の設計、わかりやすい指導の方法などを、雇入れの段階から定着に至るまで一貫して実施。

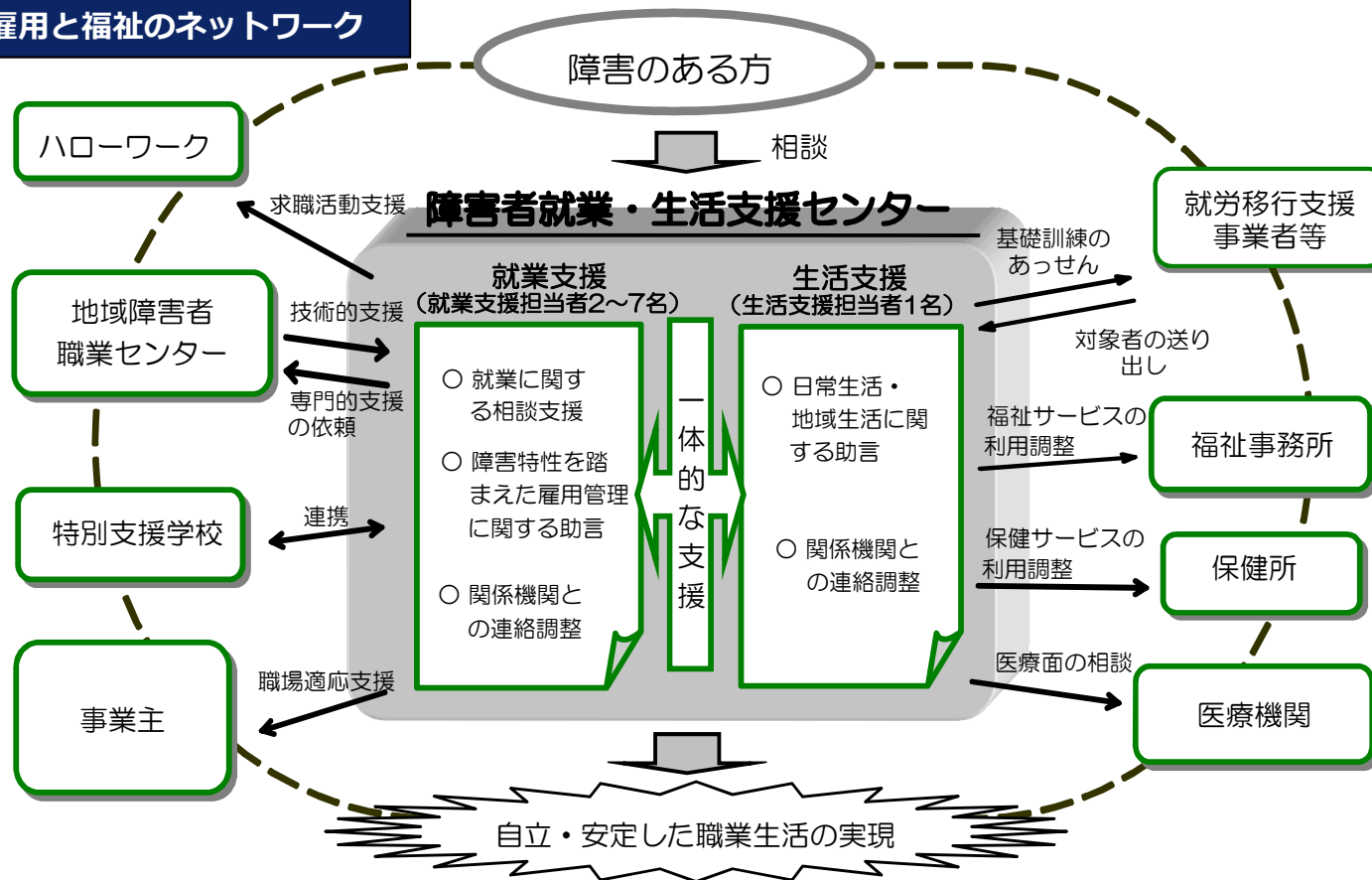
○ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施

障害者就業・生活支援センターその他の関係機関や事業主に対し、職業リハビリテーションに関する助言・援助を行うほか、関係機関の職員等の知識・技術等の向上に資するため、マニュアルの作成や研修等を実施。

障害者就業・生活支援センターの概要

障害者の身近な地域において就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」を設置（令和4年4月現在 338センター）

雇用と福祉のネットワーク



業務内容

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

<就業面での支援>

- 就業に関する相談支援
 - ・ 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
 - ・ 就職活動の支援
 - ・ 職場定着に向けた支援
- 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
- 関係機関との連絡調整

<生活面での支援>

- 日常生活・地域生活に関する助言
 - ・ 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
 - ・ 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- 関係機関との連絡調整

【令和2年度実績】

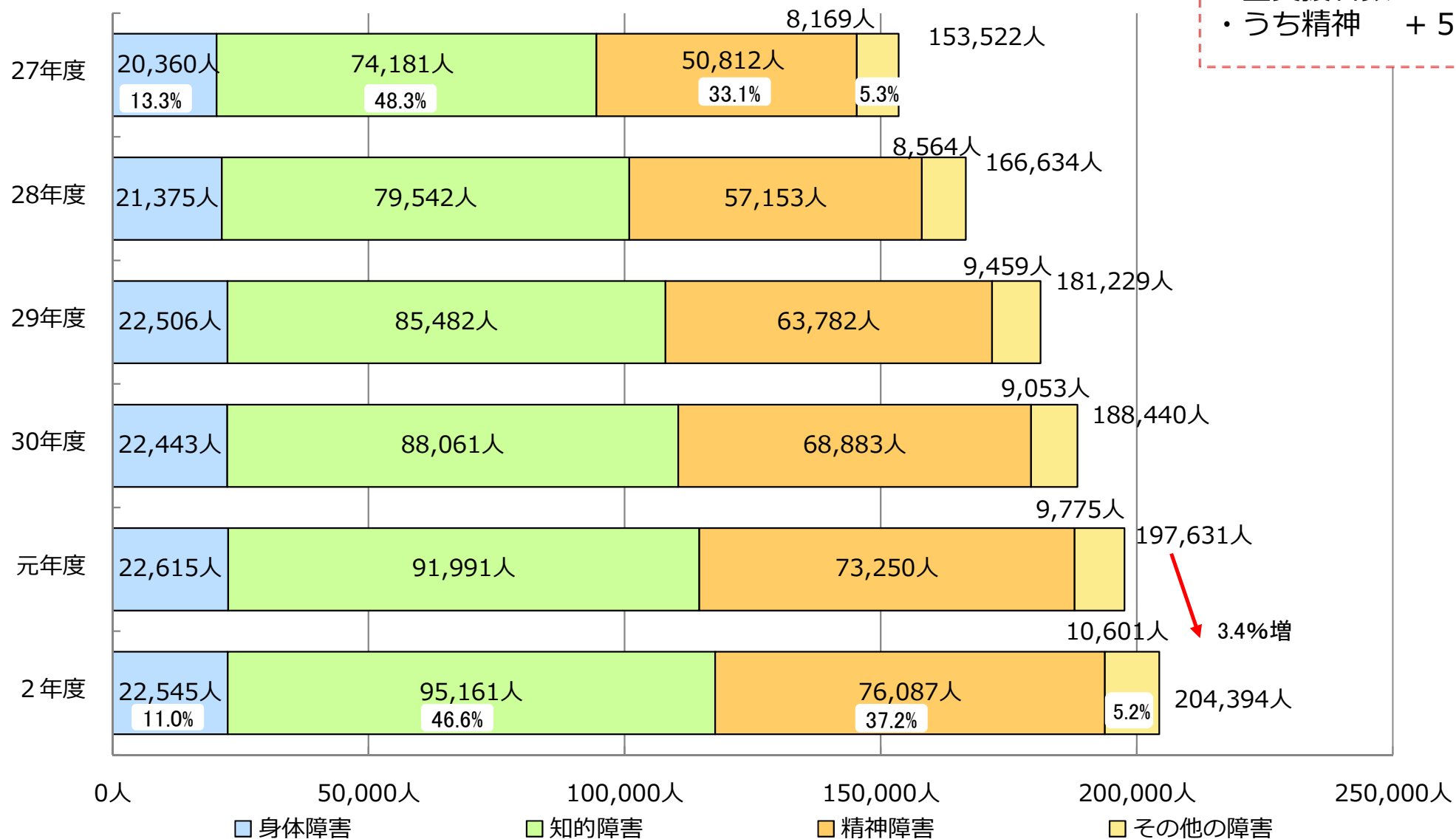
支援対象障害者数： 204,394人
 相談・支援件数： 支援対象障害者 1,280,416件 事業所 437,536件
 就職件数（一般事業所）： 14,984件 就職率： 72.7%
 定着率（1年）： 81.2%

障害者就業・生活支援センターにおける支援対象者の状況（障害別）

障害種別支援対象者の推移（H27～R2）

H27 → R2

- ・全支援者数 + 33%
- ・うち精神 + 50%



「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」における論点（案）

- 1 職場適応援助者（以下「JC」という。）の役割、職域、支援の在り方
 - 狭義のJC（職場適応援助者助成金の対象）の基本的役割・求められるスキルは何か。
 - 狭義のJCの専門性が求められる職域とは何か。
 - 狭義のJCが実践的な支援経験を積むことで、スキルや職域がどのように変わること
を期待するか。
 - 広義のJC支援の範囲をどのように考えるか。特定の企業における雇用を前提とした
職場適応・定着支援以外に、一般的な雇用前支援などをどのように考えるか。

- 2 JC養成研修体系の整理等（カリキュラム、階層研修の再整理、実施機関（高等教育機
関含む）・研修実施方針）
 - 基礎的研修の内容を踏まえ、JC養成研修の位置付けをどのように考えるか（専門性
の更なる向上、関係機関の調整能力の育成を目的とするなど）。
 - 上記のような位置付けの研修とするには、カリキュラムにどのような内容を盛り込む
べきか。
 - 現行の支援スキル向上研修に代わる上級研修の内容、受講要件等についてどのように
整理するか。
 - 現行の研修終了後のサポート研修についてどのように位置付けるか。
 - JC養成研修の実施機関数は伸び悩んでいる状況であるが、活性化に向けて指定要件
について見直す余地はないか。
 - JCの地域偏在を解消するため、各地域の育成計画の作成など、どのような対応が考
えられるか。
 - JC間においての連携や交流など、地域のネットワークをどのように構築するか。

3 訪問型 J C の活性化に向けた対応（利活用促進策、助成金制度の見直し）

- J C の社会的認知度の向上やその支援業務の具体的なイメージや魅力を発信していくためにはどのような手段が考えられるか。
- J C の活動を支えるにはどのような助成が必要か。
- 広義の J C 支援の範囲をどのように考えるか。特定の企業における雇用を前提とした職場適応・定着支援以外に、一般的な雇用前支援などをどのように考えるか。（再掲）
- 中小企業での障害者雇用において J C の活用をどのように促進していくか。
- 障害者就業・生活支援センターとの関係についてどのように考えるか。

4 J C に係る資格化の検討（例えば国家資格化を目指す場合、クリアすべき課題、今後のロードマップ等）

- J C に係る資格化の前提として、どのような課題が考えられるか。また、その課題をクリアするには、どのような対応が必要か。

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
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
くろいわ ゆうじ 黒岩 祐治	神奈川県知事
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	福島県特別支援教育センター 企画事業部長
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
とみたか ゆうこ 富高 裕子	日本労働組合総連合会総合政策推進局 局長
ながまつ さとる 永松 悟	杵築市長
にった ひでし 新田 秀司	一般社団法人日本経済団体連合会 労働政策本部長
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
やまかわ りゅういち 山川 隆一	東京大学大学院法学政治学研究科 教授

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)

※ 報告書の概要を職業安定局及び障害保健福祉部において整理したもの

障害者本人を中心としたシームレスな就労支援を提供することを通じて、障害者がより働きやすい社会を実現していくために、**雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策について具体的な検討の方向性を議論**し、報告書を取りまとめ。

第1 障害者の就労支援における基本的な考え方

- 「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力すること。

第2 雇用施策と福祉施策の連携強化に関する対応策の具体的な検討の方向性

(1) 障害者のニーズの把握と就労能力や適性の評価の在り方

- 働くことを希望する障害者に対しては、本人のニーズを踏まえた上で、一般就労の実現に向けて納得感のある支援を提供するため、
 - ・ まずは**福祉・雇用それぞれのサービス体系におけるアセスメント(ニーズ把握、就労能力や適性の評価)の仕組みを構築・機能強化**
 - ・ 将来的には、福祉・雇用それぞれのサービス等を選択・決定する前の段階で、「共通の枠組み」によるアセスメントを実施 等

(2) 障害者就労を支える人材の育成・確保

- 両分野の基礎的知識・スキルが不十分、研修機会が限られている等により、専門人材が質・量ともに不足しているため、
 - ・ **雇用・福祉の分野横断的な基礎的研修の確立、専門人材の高度化に向けた階層研修**の創設など、研修体系の見直しを実施
 - ・ 一定の「資格」化等を通じ、専門人材の社会的認知度の向上や社会的・経済的地位の向上等による専門人材を確保 等

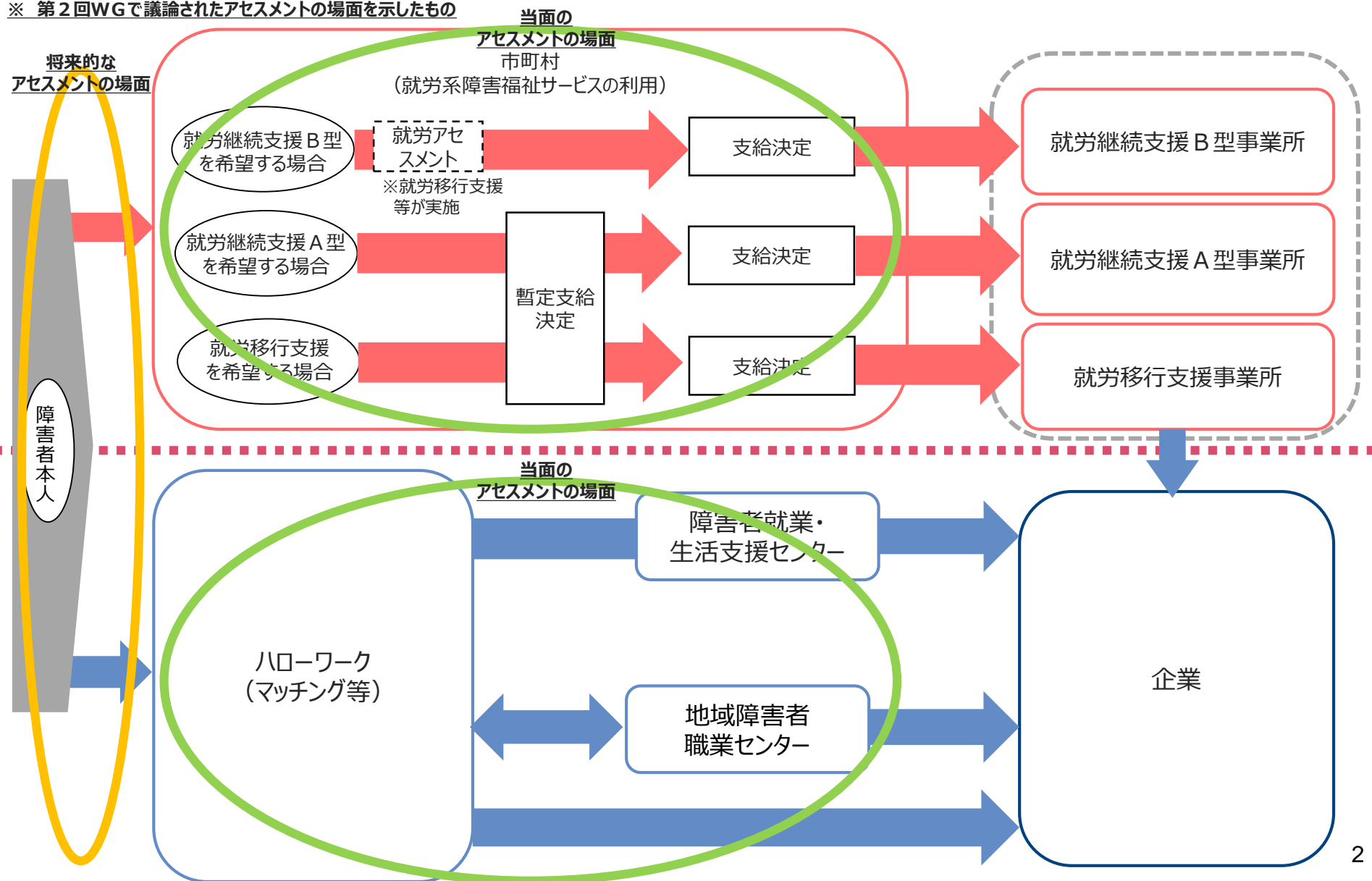
(3) 障害者の就労支援体系の在り方

- これまでの連携では十分な対応が出来ていない、支援内容に重複があるといった課題や、企業等への支援ニーズにも対応するため
 - ・ 企業等での働き始めの時期、一時的な不調時、加齢等により雇用継続が困難な場合の、**企業等で雇用されている間における就労継続支援事業の利用**の取組を実施
 - ・ **障害者就業・生活支援センターは、基幹型の機能**も担い、地域の支援ネットワークを強化、充実
 - ・ 就労継続支援 A 型事業所の役割や在り方について、改めて整理 等

▶ 今後、労働政策審議会障害者雇用分科会及び社会保障審議会障害者部会において制度所管ごとに具体的な議論を進める。

現行の障害者就労支援の流れのイメージ
 (就労系障害福祉サービスの利用 又は 一般企業への就職まで)
 (障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書 別添資料1 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これまでの議論等の整理 別紙)

※ 第2回WGで議論されたアセスメントの場面を示したもの

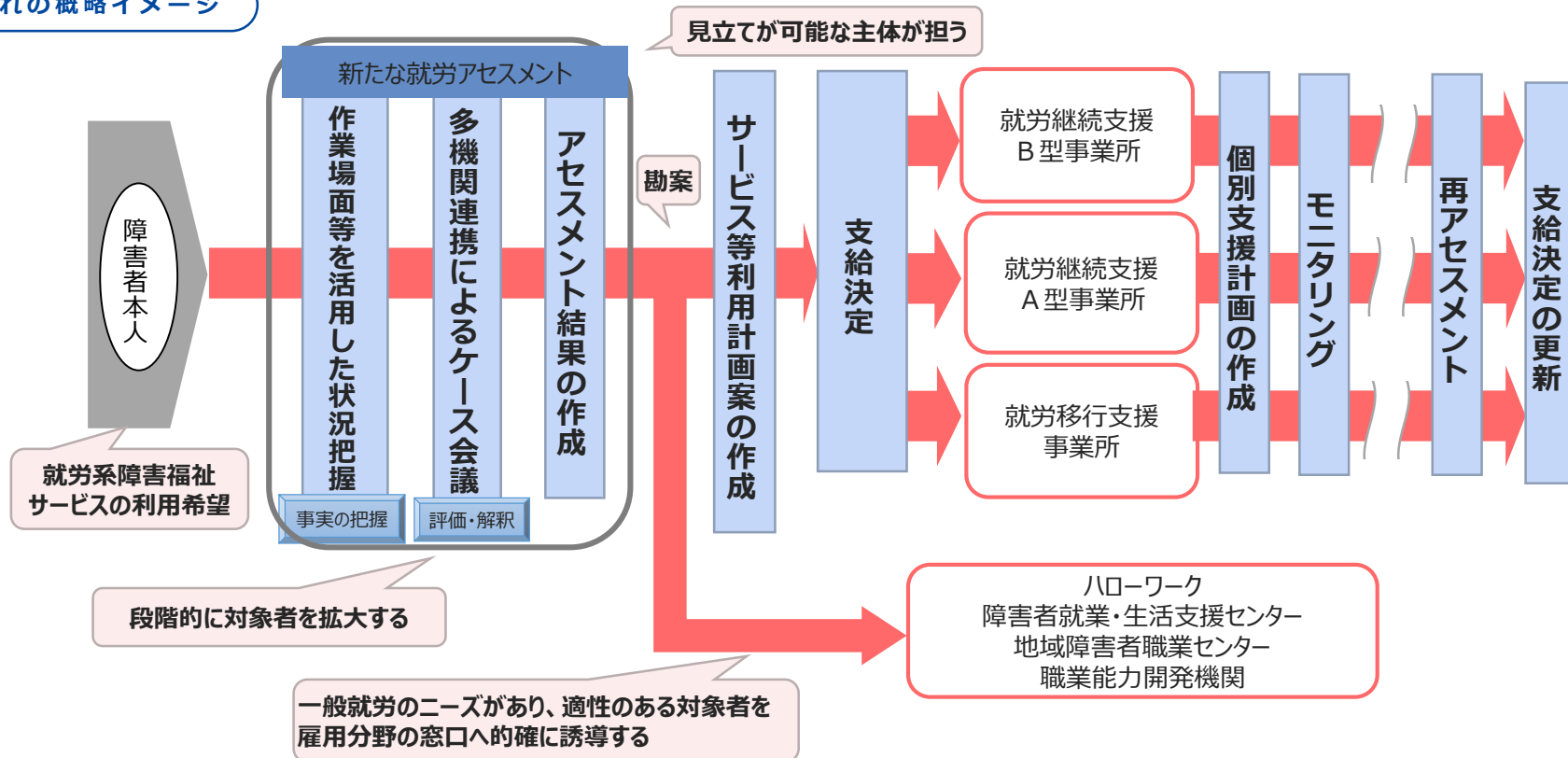


新たな就労アセスメントのイメージ

検討の主な視点

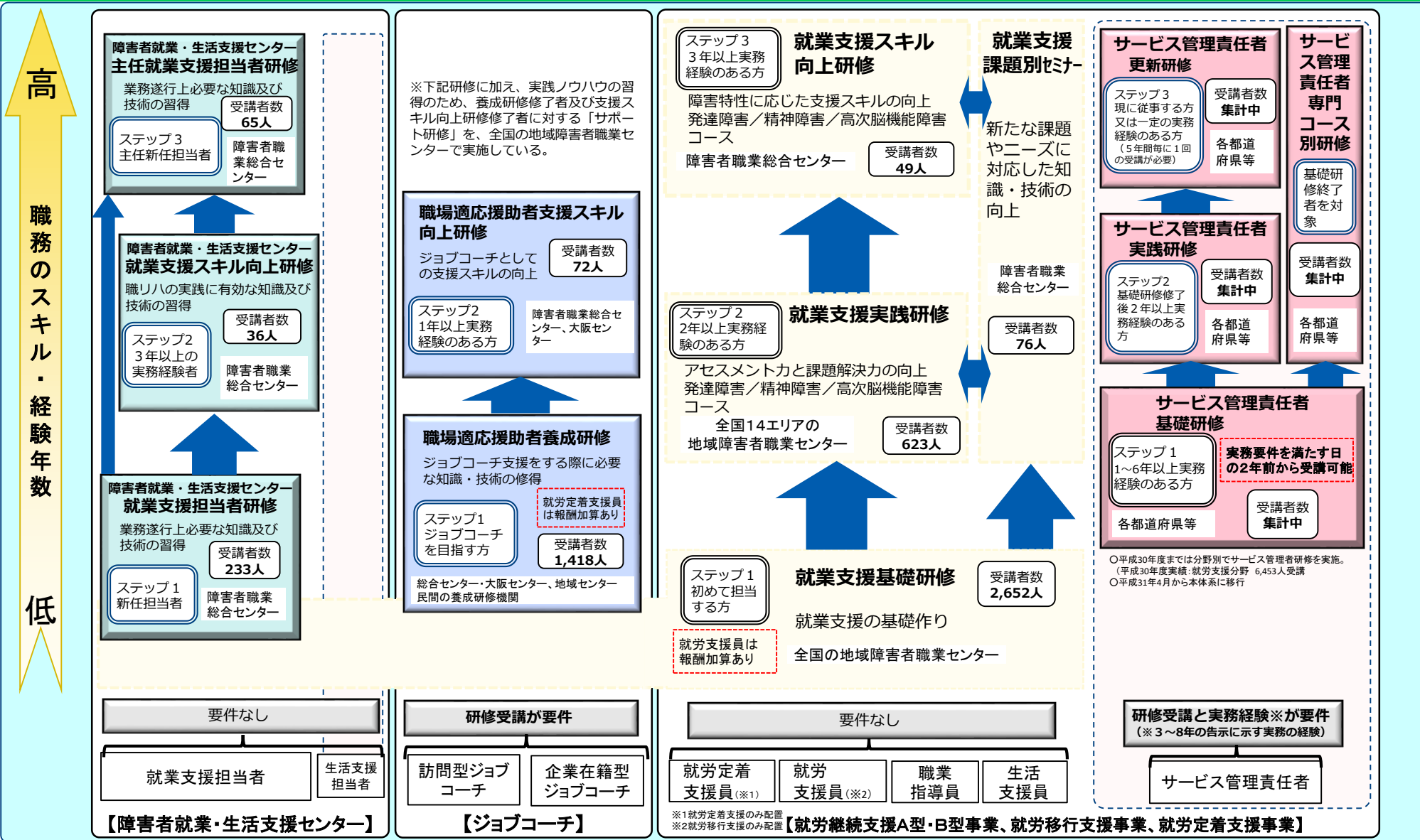
- 適切なサービス利用に繋げるため、就労系障害福祉サービスを利用する全ての者に対して、サービスの選択・決定より前にアセスメントを実施し、その結果を支給決定等において勘案する仕組みを検討してはどうか。
- 適切なアセスメントの実施のため、一般就労に向けた見立てが可能な主体が担い手となる仕組みを検討してはどうか。
- 担い手が十分確保できるよう、事業者の参入を促しつつ、実施に要する費用が適切に確保される仕組みを検討してはどうか。また、円滑に新たな仕組みが導入できるよう、段階的な対象者の拡大を検討してはどうか。

流れの概略イメージ



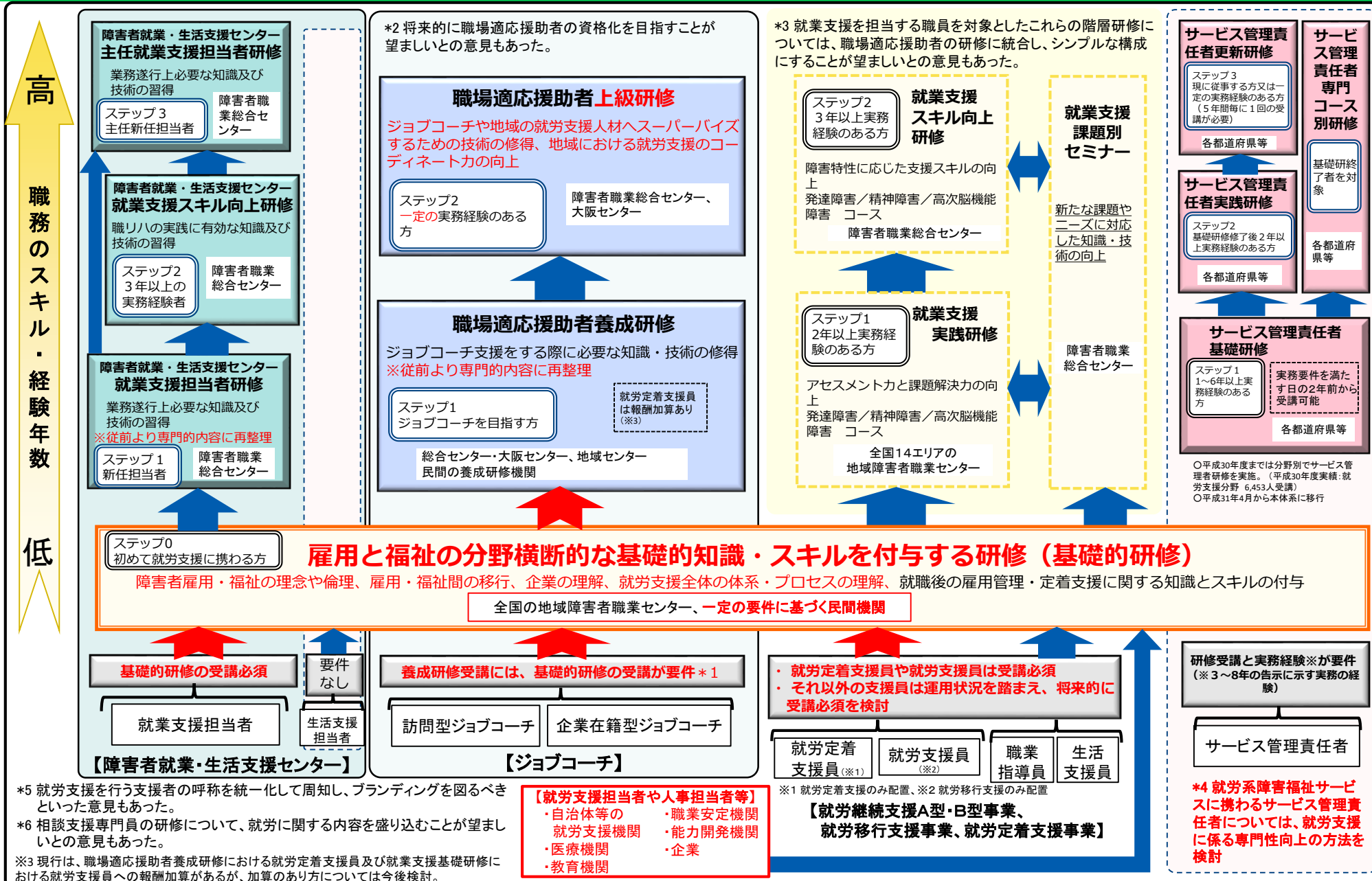
専門人材の研修体系イメージ図

※「受講者数」は、令和元年度の実績



※公共職業安定所職員は、労働大学校における研修により必要な知識・スキルを習得している。
 ※障害者職業カウンセラー及び配置型ジョブコーチをはじめとする地域障害者職業センターの支援スタッフは、高齢・障害・求職者雇用支援機構の内部研修により、必要な知識・スキルを習得している。
 ※自治体等の就労支援機関、医療機関、教育機関における就労支援を担当する職員についても、就業支援基礎研修及びその体系に沿った研修、必要に応じて職場適応援助者養成研修及びその体系に沿った研修を受講している。

今後の専門人材の研修体系イメージ図



高
職務のスキル・経験年数
低

障害者就業・生活支援センター 主任就業支援担当者研修
業務遂行上必要な知識及び技術の習得
障害者職業総合センター
ステップ3 主任新任担当者

障害者就業・生活支援センター 就業支援スキル向上研修
職リハの実践に有効な知識及び技術の習得
障害者職業総合センター
ステップ2 3年以上の実務経験者

障害者就業・生活支援センター 就業支援担当者研修
業務遂行上必要な知識及び技術の習得
※従前より専門的内容に再整理
障害者職業総合センター
ステップ1 新任担当者

ステップ0 初めて就労支援に携わる方

*2 将来的に職場適応援助者の資格化を目指すことが望ましいとの意見もあった。

職場適応援助者上級研修
ジョブコーチや地域の就労支援人材へスーパーバイズするための技術の修得、地域における就労支援のコーディネート力の向上
障害者職業総合センター、大阪センター
ステップ2 一定の実務経験のある方

職場適応援助者養成研修
ジョブコーチ支援をする際に必要な知識・技術の修得
※従前より専門的内容に再整理
就労定着支援員は報酬加算あり(※3)
総合センター・大阪センター、地域センター
民間の養成研修機関
ステップ1 ジョブコーチを目指す方

*3 就業支援を担当する職員を対象としたこれらの階層研修については、職場適応援助者の研修に統合し、シンプルな構成にすることが望ましいとの意見もあった。

就業支援スキル向上研修
ステップ2 3年以上実務経験のある方
障害特性に応じた支援スキルの向上
発達障害／精神障害／高次脳機能障害 コース
障害者職業総合センター

就業支援実践研修
ステップ1 2年以上実務経験のある方
アセスメント力と課題解決力の向上
発達障害／精神障害／高次脳機能障害 コース
全国14エリアの地域障害者職業センター

就業支援課題別セミナー
新たな課題やニーズに対応した知識・技術の向上
障害者職業総合センター

サービス管理責任者更新研修
ステップ3 現に従事する方又は一定の実務経験のある方(5年間毎に1回の受講が必要)
各都道府県等

サービス管理責任者実践研修
ステップ2 基礎研修修了後2年以上実務経験のある方
各都道府県等

サービス管理責任者基礎研修
ステップ1 1～6年以上実務経験のある方
実務要件を満たす日の2年前から受講可能
各都道府県等

サービス管理責任者専門コース別研修
基礎研修修了者を対象
各都道府県等

基礎的研修の受講必須
就業支援担当者
【障害者就業・生活支援センター】

養成研修受講には、基礎的研修の受講が要件*1
訪問型ジョブコーチ 企業在籍型ジョブコーチ
【ジョブコーチ】

就労定着支援員や就労支援員は受講必須
それ以外の支援員は運用状況を踏まえ、将来的に受講必須を検討
就労定着支援員(※1) 就労支援員(※2) 職業指導員 生活支援員
※1 就労定着支援のみ配置、※2 就労移行支援のみ配置
【就労継続支援A型・B型事業、就労移行支援事業、就労定着支援事業】

研修受講と実務経験※が要件
(※3～8年の告示に示す実務の経験)
サービス管理責任者

*5 就労支援を行う支援者の呼称を統一化して周知し、ブランディングを図るべきといった意見もあった。
*6 相談支援専門員の研修について、就労に関する内容を盛り込むことが望ましいとの意見もあった。
※3 現行は、職場適応援助者養成研修における就労定着支援員及び就業支援基礎研修における就労支援員への報酬加算があるが、加算のあり方については今後検討。

【就労支援担当者や人事担当者等】
・自治体等の就労支援機関
・医療機関
・教育機関
・職業安定機関
・能力開発機関
・企業

***4 就労系障害福祉サービスに携わるサービス管理責任者については、就労支援に係る専門性向上の方法を検討**

*1 企業の障害者雇用の担当者が企業在籍型ジョブコーチ養成研修を受講する際の要件としては、基礎的研修または障害者職業生活相談員資格認定講習のいずれかを受講していること。

※図内の赤字部分が、今後、新規・拡充を検討する部分となる。

雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会 論点等の整理について

「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」では、福祉と雇用の切れ目のない支援を可能とするため、障害者本人と企業双方に対して必要な支援ができる専門人材の確保・育成を目指し、**障害者の就労支援に携わる人材に対する雇用・福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修**（以下「基礎的研修」という。）の確立が必要であるとの方向性が示された。これを受けて、雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会を開催し、基礎的研修を実施するにあたっての具体的な事項について、以下のように整理した。

基礎的研修を修了した人材の仕上がり像

- 障害者の就労を支える人材の育成は、基礎的研修のみで完結するものではなく、研修受講後の実践経験等と相まって、基礎的研修の上位の階層研修も含めて可能となるものである。
- その上で、基礎的研修はゼロステップと位置づけ、**当該研修を修了した者の仕上がり像は、障害本人及び企業双方に対して基本的な支援を開始できるレベル**とする。

カリキュラムのイメージ

- 研修に送り出す現場の負担感、一定の実践経験を積んでから学ぶことで学習効果が向上することが期待されること等を踏まえ、カリキュラムを精査するべきであり、**研修期間は3日以内（概ね900分）**とする。

受講を必須とする者の要件

- 受講を必須とする者は、**就労移行支援事業所の就労支援員、就労定着支援事業の就労定着支援員、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者及び生活支援担当者**とする。

実施主体

- **高齢・障害・求職者雇用支援機構**がセーフティネットとして基礎的研修を実施。
- その上で、量的な観点から民間機関を活用すべきであるが、質の担保の観点から、まずは**厚生労働大臣指定の職場適応援助者養成研修実施機関**とする。

研修実施手法

- 研修の質を確保すること等を前提として、**研修の一部にオンライン（オンデマンド方式・ライブ配信）**の活用も可能とし、各研修実施機関が研修効果等を十分に勘案した上で選択可能とする。

各研修のカリキュラム

【基礎的研修】
カリキュラムイメージ(案)

No	科目	形態	時間(分) 目安
①	就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策	講義	80
②	就労支援のプロセスⅠ(インテーク～職業準備性の向上のための支援)	講義	50
③	就労支援のプロセスⅡ(求職活動支援～定着支援)	講義	50
④	就労支援機関の役割と連携	講義	60
⑤	障害特性と職業的課題Ⅰ(身体障害、高次脳機能障害、難病)	講義	60
⑥	障害特性と職業的課題Ⅱ(知的障害、発達障害)	講義	60
⑦	障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害)	講義	60
⑧	労働関係法規の基礎知識	講義	60
⑨	企業に対する支援の基礎	講義	60
⑩	ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援	講義	60
⑪	アセスメントの基礎	講義 演習	100
⑫	企業における障害者雇用の実際	講義	60
⑬	地域における就労支援の取組	意見交換・事例検討	90
⑭	オンライン形式での講義の振り返り	講義	50
合計時間			900分

【就業支援基礎研修(就労支援員対応型)】

No	科目	形態	時間(分)
①	障害者雇用の現状と障害者雇用施策	講義	60
②	就業支援のプロセスⅠ(インテーク～職業準備性の向上のための支援)	講義・演習	120
③	就業支援のプロセスⅡ(求職活動支援～定着支援)	講義・意見交換	120
④	就労支援機関の役割と連携	講義・意見交換	120
⑤	障害特性と職業的課題Ⅰ(身体障害、高次脳機能障害)	講義	60
⑥	障害特性と職業的課題Ⅱ(知的障害、発達障害)	講義	60
⑦	障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害)	講義	60
⑧	労働関係法規の基礎知識	講義	60
⑩	企業における障害者雇用の実際	講義 (見学)	90
⑨	ケーススタディ・意見交換	ケーススタディ・意見交換	150
合計時間			900分

【障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修】

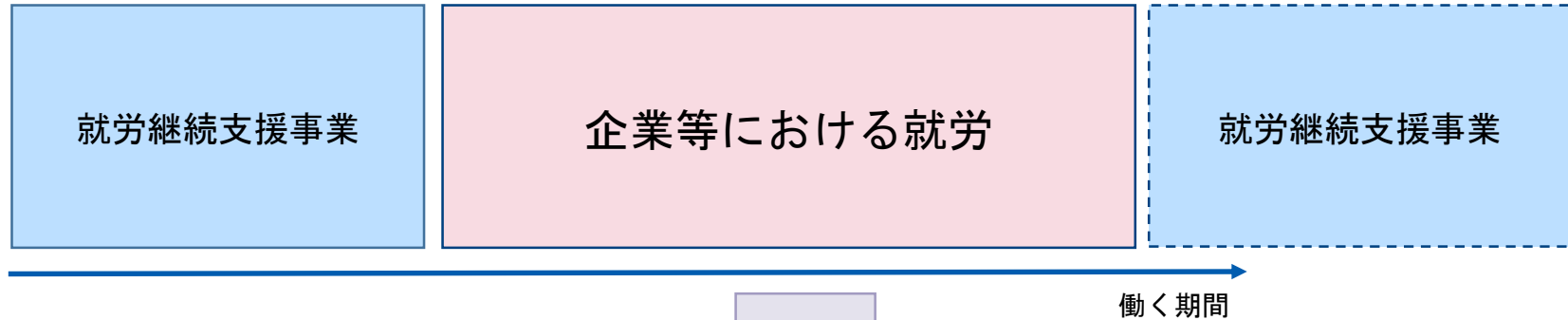
No	科目	形態	時間(分)
⑥	障害者雇用対策の概要と支援センターの役割	講義	70
⑧	就業支援におけるケースマネジメント	講義	75
⑦	関係機関との連携と地域ネットワークの活用	話題提供・意見交換	190
③	障害特性と職業的課題Ⅲ(身体障害・高次脳機能障害・難病)	講義	80
①	障害特性と職業的課題Ⅰ(知的障害・発達障害)	講義	80
②	障害特性と職業的課題Ⅱ(精神障害)	講義	80
⑤	労働関係法規の基礎知識	講義	70
⑨	事業主支援の基礎理解	講義	75
⑫	【選択講座】課題分析の概要と実践	講義・演習	160
⑬	【選択講座】相談・評価場面における支援ツールの活用	(希望により1つを選択)	160
④	職場における雇用管理の実際	講義	90
⑪	ケーススタディ	事例検討	180
⑩	職場定着のための取組み	講義	75
合計時間			1,065分 (1,225分)

【職場適応援助者養成研修】

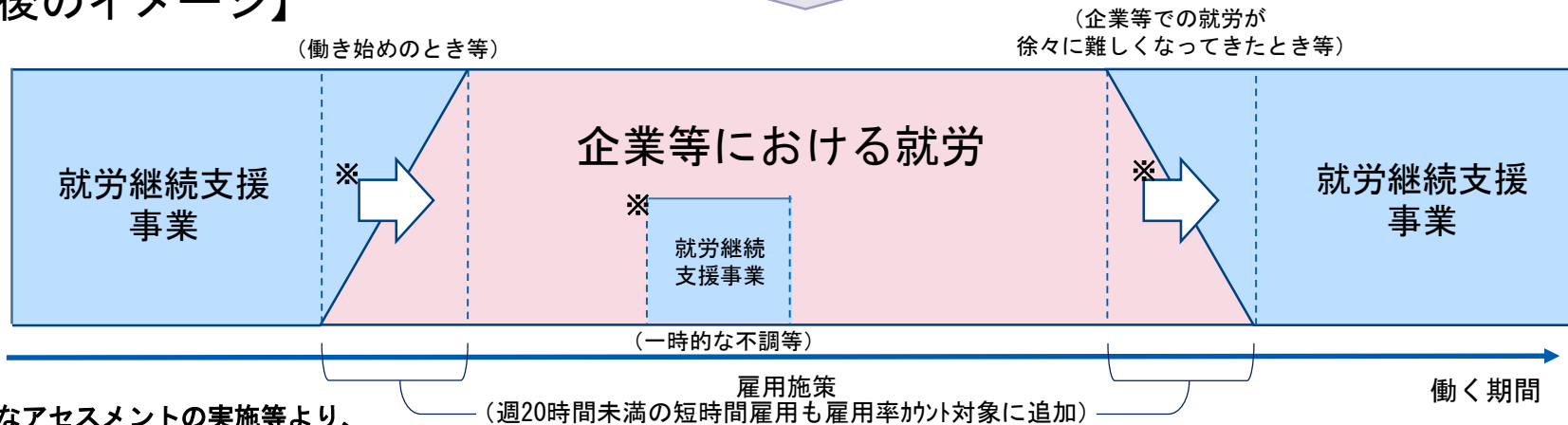
No	科目	形態	時間(分)	共通/訪問型・企業在籍型
③	職場適応援助者の役割	講義	60~120 60~120	共通、訪問型・企業在籍型
⑦企	社会福祉の現状	講義(見学)	60~180	企業在籍型
①・②	職業リハビリテーションの理念と就労支援のプロセス	講義	60~120	共通
⑬	地域における関係機関の役割とネットワークの活用	講義	60~120 60~120	共通、訪問型・企業在籍型
④	障害特性と職業的課題	講義	180~300	共通
⑤	就労支援に関する制度	講義	60~180	共通
⑦訪	企業文化の理解	講義(見学)	60~180	訪問型
⑭	ケアマネジメントと職場定着のための生活・家族支援	講義	60~180	共通
⑧	アセスメントの視点と支援計画に関する理解	講義 演習	60~120 120~240	共通、訪問型・企業在籍型
⑥	職場における雇用管理	講義	60~120	共通
⑮	ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際	事例研究	120~240	共通
⑨	企業へのアプローチと事業所における調整方法 事業所内における調整	講義 演習	120~240	訪問型 企業在籍型
⑩	事業所での支援方法の基礎理解	講義 演習	180~360	共通
⑪	職務分析と行動観察、作業指導	講義 演習	240~360	共通
⑫	支援記録の作成	講義(演習)	60~180	共通
⑯	事業所における職場適応援助者の支援の実際	実習	420~480	共通
合計時間			2,520分(JEED) ※JEED:うち集合研修分 1,590分。うち実技研修分930分。	

企業等における就労と就労継続支援事業の関係について（イメージ）
 （障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書
 別添資料3 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
 これまでの議論等の整理 別紙2）

【現行】



【今後のイメージ】



※ 十分なアセスメントの実施等より、
取組の必要性等を精査

【今後の検討に当たって、ワーキンググループでの主な指摘事項】

- ・ 障害者本人や企業等の意向等を踏まえ、その目的、必要性、具体的な支援内容を精査するプロセスを組み込むことが必要であり、これらを把握、整理する上で、障害者本人を中心に、十分なアセスメントを実施することが重要
- ・ 企業等にとっても、一時的な不調等により立て直し等が必要な方が一定期間福祉施策を併用して働き続ける取組は必要であるが、企業等が安易に併用を選択することがないように、留意する必要がある
- ・ あくまでも企業等での就労に軸足を置いた対策として、徐々に軸足を就労先企業に移していくといった明確な方針もとで制度設計すべき
- ・ 永続的なものとなると、障害者本人にとっても負担がかかる懸念がある。併用できる期間を区切るなど、従来の「就労継続支援事業」とは異なる運用をすべき
- ・ 就労継続支援事業の定義が「通常の事業所で雇用されることが困難な障害者について、必要な訓練を行う事業」となっていることとの法令上の整理が必要

今後の地域の関係機関の連携イメージ

