

「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「J C」という。）の役割、職域、支援の在り方

(1) 狭義のJ C支援について

- 狭義のJ C（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J Cの専門性が求められる職域、支援対象（障害者、企業、関係機関等）とは何か。

(2) 広義のJ C支援について

- 狭義のJ C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。

2 J C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）

(1) 基礎的研修の内容を踏まえたJ C養成研修の在り方について

- 基礎的研修の内容を踏まえ、J C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（企業理解、企業ニーズへの対応等）。

(2) 上級研修等の在り方について

- 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。

(3) 今後のJ Cの育成・確保について

- J C養成研修の受講機会の確保及び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、J C養成研修実施機関の指定要件について見直す余地はないか。
- J Cの地域偏在を解消し、安定的に確保できるようにするため、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。
- J C間における連携や交流など、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・生活支援センターへのJ C配置等を含め、障害者就業・生活支援センターとJ C支援との関係や連携との関係についてどのように考えるか。
- 地域障害者職業センターとJ C支援との関係や連携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。