

- 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っ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。

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ことが適当である。

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を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きている。
- 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あり方に関する研究会報告書〔令和3年3月〕

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こと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こと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で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。

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。