

1 (1) 狭義のJC支援について

- 狭義のJC支援の基本的役割・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、支援対象（障害者、企業、関係機関等）は何か。

基礎的研修の内容を踏まえたJC養成研修の見直しを行う前提として、現時点でJCに求められる役割・スキルを整理する必要がある。
JCを巡るこれまでの議論や本作業部会での議論を踏まえ、狭義のJC支援について以下のとおり整理してはどうか。

〔狭義のJC支援〕

- 「狭義のJC支援」とは、職場適応援助者助成金の対象となり（支給の有無を問わない）、課題を抱える特定の障害者・企業に対する職場適応に関する専門的な支援。
- 「仕事を教える指導員」という役割よりも、障害者雇用に取り組むパートナーとして、多様な支援ニーズや個別の課題に柔軟に対応するため、面談・協議を通じた企業と障害者の調整による合意形成や、関係機関とのコーディネートを行う「調整役、橋渡し役」という役割が大きくなってきている。



1 (1) 狭義の J C 支援について

〔 J C を巡るこれまでの議論における整理（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） 〕

- 従来の作業支援に関するスキルに加え、精神・発達障害者の支援の増加に伴い、障害者や職場環境に係るアセスメント、観察、情報収集、分析、助言、調整を行うためのスキルも必要。
- J C 支援とは、個別の障害者や職場が抱える定着に関する具体的な課題を短期間の支援の中で解決すること。長期支援が必要な課題には、職場内におけるナチュラルサポートの構築、職場外の関係機関から支援を得るためのコーディネートを行うことも求められる。

〔 第 1 回及び第 2 回本作業部会での議論における新たな視点 〕

- 狭義の J C 支援とは、職場適応援助者助成金を活用した、特定の企業に対しての支援をいう。
- 狭義の J C の育成や質的向上を考えたとき、訪問型 J C の臨床数が少ないことに対して、課題となっている部分をどのようにクリアしていくのかが前提となる。臨床数が少ないということを補完する仕組みとして、以前は J C 支援事業推進協議会を通じた障害者職業センターとのコミュニケーションがあった。J C 支援事業推進協議会の位置付けやサポート研修について、中身の吟味がかなり必要となっている。
- J C の仕事は、障害特性、特徴の把握や環境調整を行う上で、高い専門性を求められる。研修や実践により臨床経験を上げていくのも一つだが、既に臨床経験のある、近接領域の臨床心理士や公認心理師等の資格のある専門的知見の高い方を取り込んでいくことはできないか。
- J C は仕事を構造化・細分化し、業務効率や本人の処理能力を考えるなど、実は非常に高度な仕事を行っている。その J C としての資質を測ることや測る仕組みを設けることができるのか等についても議論したい。
- J C の役割や求められるスキルも、支援対象者像が変わってきたことで、変わってきている。中小企業も含めて、障害者雇用の経験が少ない企業に J C を派遣する際は、かなり中に入り込んで、雇用管理も助言していくような機会が増えている。初めて障害者を雇用する企業に支援をするケースで、対象者が精神・発達障害者の場合、これまで期待されてきたジョブコーチのスキルだけでは対応しきれない。
- 精神・発達障害者と企業との間で、職場での本人の状況の認識に乖離がある。訪問型 J C は面談という手法を使って、合意形成の場を作るという調整が増えている。
- 企業で働くことが限界となったときに、再度、地域につなげていくという視点を盛り込めるとよい。地域につなげていくことも専門的資質の一つだという認識が持てると、方向性が一つだけでなく、多様な支援の道が開ける。
- 職場適応援助者助成金を活用した支援が重要であるが、助成金について研修で十分伝わっていないのではないかと。
- 企業が求める支援やスキルなどの企業理解につながる内容も重視すべき。