

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会
第4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12月26日（月）15:00～17:00

2 場所

厚生労働省仮設第1会議室及びオンライン

3 議題

- (1) 基礎的研修の内容を踏まえた JC 養成研修の在り方について
- (2) 広義の JC 支援について
- (3) JC 支援の活性化に向けた対応について
- (4) その他

4 資料

- 資料1 基礎的研修の内容を踏まえた JC 養成研修の見直しについて
- 資料2 広義の JC 支援について
- 資料3 JC 支援の活性化に向けた対応①②③
- 参考資料 職場適応援助者の活動状況

基礎的研修の内容を踏まえた J C 養成研修の見直しについて 〔見直しの考え方〕

資料 1

J C 養成研修のモデルカリキュラムについて、J E E D における基礎的研修シラバス（案）と J C 養成研修モデルカリキュラムの科目ごとの関連を基に、基礎的研修と重複する科目・内容の取扱い、総研修時間の設定等に関して検討したところ。前回の議論を踏まえ、以下のとおり整理することとしたい。

〔基礎的研修との関係、研修時間〕

- J C 養成研修のモデルカリキュラムにおける各科目の時間には幅を持たせ、研修機関に一定の裁量を認めているため、実際の研修カリキュラムの科目・内容は各研修機関により異なる。
- このため、基礎的研修と重複する内容について、各研修機関が J C 養成研修のカリキュラムから省略する場合、モデルカリキュラムの幅の範囲内で調整することとする。省略する場合でも、同じ又は関連する科目の中で概要について触れるなど、J C 支援に必要な知識あることを認識させることが望ましい。また、基礎的研修と重複する内容であっても、各研修機関において繰り返し学習が必要な重要であると考ええる内容について、J C 養成研修で再度研修を行うことや内容を深めることは妨げない。
- 総研修時間について、基礎的研修との重複により省略する内容や新規に追加する科目・内容があることを勘案し、現行の 4 2 時間以上（モデルカリキュラムから 3 8 時間以上）を維持する。

〔基礎的研修と重複する内容に係る取扱い〕

- 科目①の内容「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」について、一般的な就労支援のプロセスに関する部分は省略可能。ただし、就労支援のプロセスの中で J C 支援の位置付けを確認することは重要。
- 科目②の内容「守秘義務と情報の共有化」について、支援者としての基本的な姿勢として基礎的研修で学習するため省略可能。
- 科目④の内容「障害者雇用施策の概要」について、現状について概括的に説明する部分は、重複感があるため省略可能。
- 科目⑥（訪問型）「企業文化の理解」について、企業経営に関する一般的な内容を説明する部分は省略可能（企業経営の実際に関する内容は継続）。
- 科目⑥（企業在籍型）「社会福祉の現状」について、社会福祉に関する一般的な内容を説明する部分は省略可能（就労系障害福祉サービスの具体的な理解とイメージを形成する説明は継続）。
- 科目⑫の内容「雇用、福祉、教育、医療等地域の関係機関の役割」について、各機関の定義等の基礎的な内容は省略可能。
- 科目⑬の内容「ケアマネジメントの理念」について、用語の定義等の基礎的な内容は省略可能。

基礎的研修の内容を踏まえた J C 養成研修の見直しについて

〔 新規に追加する科目・内容 〕

J C 養成研修のモデルカリキュラムについて、本作業部会における議論を踏まえ、新規に以下の科目・内容を追加することとしたい。

〔 新規に追加する科目・内容 〕

(1) 新設科目（講義・演習）として「面談による問題解決技法」を追加（120～240分）

- カウンセリング技法に加え、職場での課題について、障害者の主張、悩み等を聞き、企業からの評価、要求等を伝え、合理的な解決へと導いていくため調整していく技法を講義・演習にて学習
- 障害者の行動修正や企業の対応修正を求められる場面において、当事者に納得して受け入れてもらうための、客観的な情報を踏まえたフィードバックの方法を講義・演習にて学習

(2) 職場適応援助者の役割（講義）の内容に「職場適応援助者助成金の概要・申請手続」を追加

- 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と関連させて説明
- 他の科目の中で説明することも可（就労支援に関する制度等）

(3) 職場における雇用管理（講義）の内容に「障害者雇用の経験が少ない企業への支援に関する留意点」を追加

- 中小企業など障害者雇用の経験が少ない企業やそこで雇用される障害者に対して、より介入度の高い伴走型支援について学習

(4) 事業所での支援方法の基礎理解（講義）の内容である「ナチュラルサポートの形成」の中に「（フェイディング後の計画的サポート）」を含める

- J C が支援からフェイドアウトした後、企業において計画的にナチュラルサポートが行われるような仕組みの形成、意識付けを行う

職場適応援助者養成研修モデルカリキュラム（訪問型）（案）

①	職業リハビリテーションの理念と就労支援のプロセス	形態		内容	時間（分）
		講義	共通		
		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
②	訪問型職場適応援助者の役割	講義	共通	・職場適応援助者の制度と役割 ・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	60～120
			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 ・訪問型職場適応援助者助成金の概要・申請手続	60～120
③	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
④	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
⑤	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 ・障害者雇用の経験が少ない企業への支援に関する留意点	60～120
⑥	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
			共通	・アセスメントの視点と方法	60～120
⑦	アセスメントの視点と支援計画に関する理解	講義 演習	訪問型	・支援計画の意味、内容と活用方法 ・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
			共通	・アセスメントの視点と方法	60～120
⑧	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
⑨	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 ・職務開拓と職務の再構成 ・ナチュラルサポートの形成（フェイディング後の計画的サポート） ・ストレスの把握と対処の重要性	180～360
⑩	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
⑪	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
⑫	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
⑬	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
⑭	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
⑮	面談による問題解決技法	講義 演習	共通	・問題の把握と解決に向けたカウンセリング・調整 ・行動修正を求める場合のフィードバック	120～240
⑯	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

※1 赤字は、新規に追加する科目・内容。

※2 下線部は、基礎的研修と重複する科目・内容を含んでおり、当該内容を研修内容から省略することは可能であるが、その場合でも、同じ又は関連する科目の中で簡単に概要について触れるなど、JC支援に必要な内容であることを認識させることが望ましい。

職場適応援助者養成研修モデルカリキュラム（企業在籍型）（案）

	科 目	形 態	内 容	時間（分）	
①	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
②	企業在籍型職場適応援助者の役割	講義	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	60～120
			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 ・ 企業在籍型職場適応援助者助成金の概要・申請手続	60～120
③	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
④	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
⑤	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 ・ 障害者雇用の経験が少ない企業への支援に関する留意点	60～120
⑥	社会福祉の現状	講義 (見学)	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）	60～180
⑦	アセスメントの視点と支援計画に関する理解	講義	共通	・アセスメントの視点と方法	60～120
		演習	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	120～240
⑧	事業所内における調整	講義 演習	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	120～240
⑨	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（ フェイディング後の計画的サポート ） ・ストレスの把握と対処の重要性	180～360
⑩	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
⑪	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
⑫	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
⑬	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
⑭	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
⑮	面談による問題解決技法	講義 演習	共通	・問題の把握と解決に向けたカウンセリング・調整 ・行動修正を求める場合のフィードバック	120～240
⑯	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

※1 赤字は、新規に追加する科目・内容。

※2 下線部は、基礎的研修と重複する科目・内容を含んでおり、当該内容を研修内容から省略することは可能であるが、その場合でも、同じ又は関連する科目の中で簡単に概要について触れるなど、JC支援に必要な内容であることを認識させることが望ましい。

1 (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。

J C 養成研修の修了後、職場適応援助者助成金を活用した「狭義の J C 支援」を行うことにより、地域障害者職業センターによる支援計画承認、配置型 J C とのペア支援などを通じた一定のレビューを受けて、支援スキルの向上が期待される。

このように実践経験を積んだ J C の次のステップとして「広義の J C (上級 J C)」と位置付けることとした場合、その支援の対象や範囲等の考え方について、以下を参考に整理してはどうか。

上級 J C を巡るこれまでの議論

- 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、活躍の場を広げていくためには、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る。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（障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会報告書）。
- 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（地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書（第 2 次））。
- 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（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）。

障害者就業・生活支援センターの「主任職場定着支援担当者」

〔配置要件〕

- 以下の全ての項目を満たすこと（準ずると認められる場合も可）
 - ・ J E E D 「J C 支援スキル向上研修」の受講資格を有すること（J C 養成研修終了後、J C 実務経験 1 年以上）
 - ・ これまで J C として助成金を活用した支援が 20 件以上であること
 - ・ J C として、身体、知的、精神、発達障害者のうち、複数の障害種別（精神または発達を含む）について支援を実施した経験を有すること

〔業務の範囲〕

- 地域の J C 等への助言
- 相談先が分からない企業に対する一次的な相談窓口として、職場定着や雇用管理等についての相談・助言、他機関へのコーディネート
- 職場定着が困難な事例における支援の実施
- その他必要に応じて、就業支援担当者の業務も実施

今後の障害者雇用施策の充実強化について（労働政策審議会障害者雇用分科会 意見書）

- 個々の中小企業をきめ細かく支援することに加えて、特に障害者の雇用を進めることが困難な障害者雇用ゼロ企業を中心に、障害者雇用に関するコンサルティングを行う事業者等から、雇入れから雇用管理まで一体的な伴走型の相談支援を受けることで、障害者雇用の取組を促進する事業主に対して支援することが適当である。
- この場合には、特に地域の中小企業に対する身近な支援者である訪問型のジョブコーチが配置されている社会福祉法人や N P O の活用が適当という意見や、相談支援の質を確保することが必要という意見があった。

職場適応援助者（ジョブコーチ）の今後の方向性について（イメージ）

広義のジョブコーチ〔上級JC〕（上級研修受講要件該当者・受講修了者）

障害者就業・生活支援センターへの配置の在り方についても再整理が必要

障害者雇用に向けた一般的な
事業主支援

JC支援全体のマネジメントができる高度なスキル
JC支援に関して助言・指導ができる指導者レベル

実践経験等による
スキルの向上

実践経験等による
スキルの向上

狭義のジョブコーチ（職場適応援助者養成研修修了者）

具体的な課題を抱える特定の障害者・企業に対する職場適応を容易にするための専門的な支援

- ・障害者の職場適応を容易にするため、職場において障害者に対する職務の遂行・職場内のコミュニケーションに関する支援や事業主・同僚に対する職務・職場環境の改善に向けた助言を実施。
- ・精神・発達障害者の支援増加により、職場のコミュニケーション、人間関係等の課題対応のため、本人・職場からの情報収集、分析スキルやコミュニケーションスキル、アセスメントスキルなどが一層必要
- ・職場定着に必要な職場外サポートの構築に向け、障害者就業・生活センターをはじめ、医療・生活支援等に係る関係機関とのコーディネートが重要

実践経験等
によるスキルの
向上

事業主
に対する一般
的な雇
入れ前
支援

- ・JCの地域偏在を無くし、安定的かつポリウム感を持った養成を実現
- ・質を担保しつつ、大臣指定機関（高等教育機関を含む）の指定拡大
- ・JC支援の実践の場を確保するための支援策強化（政策とのリンケージ・助成金の拡充等）

障害者就労に係る支援者（基礎的研修修了者）

- ・雇用・福祉両分野の横断的な知識等について一定レベル修得
- ・障害者本人・企業に対して基本的な支援を実施

異なる分野・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・役割を理解、地域の連帯感、共通認識を形成、ネットワークの構築にも有意義

認定資格・国家資格等「資格化」による支援の質の担保・標準化
社会的地位の向上による障害者就労を支える専門人材確保の促進

3 J C 支援の活性化に向けた対応①

○ J C の活動を支えるにはどのような助成が必要か。

J C 支援の活性化のため、現在の職場適応援助者助成金について、以下の観点から見直す余地はないか。

助成金の支給金額

〔現在の支給金額〕

○ 支援計画に基づき支援を行った日数/月数に、それぞれ以下の日数/月数を掛けて算出した額

- ・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（精神障害者の場合3時間以上）
4時間未満の日：8,000円（精神障害者の場合3時間未満）

※ 支援計画作成のためのアセスメントは4日まで支給対象

- ・企業在籍型（月額） 大企業：6万円（短時間労働者3万円）〔精神障害者の場合9万円（短時間労働者5万円）〕
中小企業：8万円（短時間労働者4万円）〔精神障害者の場合12万円（短時間労働者6万円）〕

※ 同一支給対象事業主の同一雇用保険適用事業所において2回目の支援は支給対象外

○ 支援実施のために新たに職場適応援助者を養成した場合、養成研修受講料の1/2

見直しの観点

〔訪問型〕

- 助成金の日額は、約10年前のJ C の人件費と交通費を参考に設定されているが、現在の障害福祉サービスに従事する者の給与などを参考に見直してはどうか。
- 1日に複数のケースを支援した場合、ケースごとではなく合計時間で決定しているが、支援ケースごとに支給を決定すべきではないか。この場合、1日の支給金額の上限を上げてはどうか。

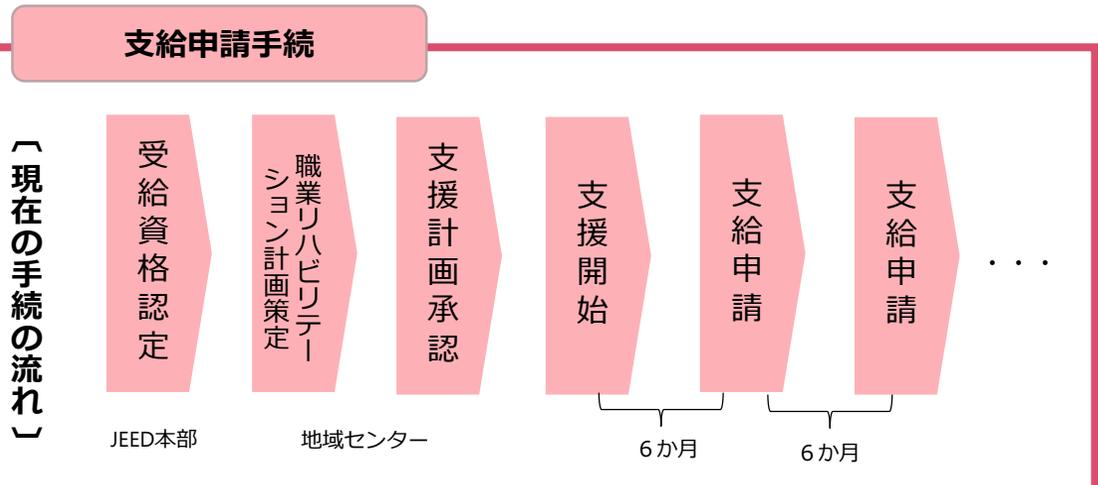
〔企業在籍型〕

- 2回目の支援を支給対象外としている点について、支援への影響はあるか。

3 J C 支援の活性化に向けた対応①

- J C の活動を支えるにはどのような助成が必要か。

J C 支援の活性化のため、現在の職場適応援助者助成金について、以下の観点から見直す余地はないか。



ペア支援

〔現在のペア支援の取扱い〕

- 初回支援の場合（訪問型は過去5年に助成金を活用したJ C 支援を実施していない場合も含む）、地域障害者職業センターが指定する配置型J C とのペア支援を行う（地域障害者職業センターが障害者に対する就労支援経験が十分であると認める場合を除く）。

見直しの観点

〔支給申請手続〕

- 毎年度必要となる受給資格認定手続について、簡素化してはどうか。
- 訪問型職場適応援助者助成金について、経験豊富な訪問型J C が支援を行う場合や一定の助成金活用実績のある事業所については、地域障害者職業センターにおける職業リハビリテーション計画の策定を不要としてはどうか。
- 支援計画承認手続について、経験豊富な訪問型J C が支援を行う場合や一定の助成金活用実績のある事業所は、不要とすることはできないか。その場合、支援の質をどのように担保するか。企業在籍型J C の場合も同様の取扱いとしてよいか。

〔ペア支援〕

- 初回ペア支援について、配置型J C 以外に経験豊富な訪問型J C とのペア支援も可能としてはどうか。その場合、ペア支援可能な訪問型J C の情報をどのように把握・周知するか。

3 J C 支援の活性化に向けた対応②

- 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。

J C と障害者就業・生活支援センターや地域障害者職業センターとの関係について、以下の観点から検討してはどうか。

〔 障害者就業・生活支援センターとの関係 〕

- 障害者就業・生活支援センターは、基幹型の機能として地域の J C に対してスーパーバイズしていくことが求められるが、具体的にどのような場面でその役割を果たすことができるか。
- 障害者就業・生活支援センターと地域の J C が、ネットワークを形成するにはどのような方法が考えられるか。

〔 地域障害者職業センターとの関係 〕

- 地域障害者職業センターや配置型 J C に地域の J C 支援との関係でどのような役割を求めるか。

3 J C 支援の活性化に向けた対応③

- 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。
- 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。

J Cの社会的認知度の向上や中小企業における J Cの活用について、以下の観点から検討してはどうか。

〔 J Cの社会的認知度の向上 〕

- 認知度の向上のための手段及びその実施主体として、どのようなものが考えられるか。
 - ・ 国、支援機関、 J Cなど、それぞれの役割・立場に応じてどのようなことができるか
- このほかに認知度の向上を図るべき対象はあるか。

〔 中小企業における J C活用 〕

- 特に中小企業に求められる支援とは何か。その支援ニーズに対応するため、 J Cをどのように活用するか。
- 支援が必要な中小企業に対して、支援可能な J Cの情報をつなぐにはどのような手段が考えられるか。支援可能な J Cの情報をどのように把握・集約するか。

職場適応援助者の活動状況

職場適応援助者（ジョブコーチ）の種類

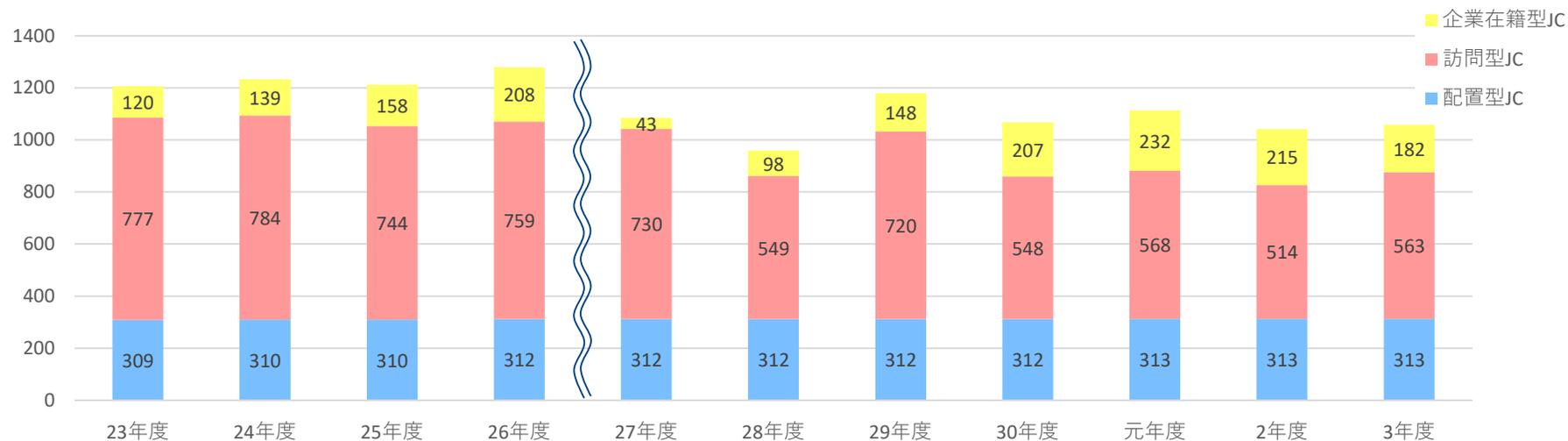
	配置型ジョブコーチ	訪問型ジョブコーチ	企業在籍型ジョブコーチ
所属／身分	地域障害者職業センターの職員（非常勤嘱託）	就労支援を行っている社会福祉法人等に所属する者	障害者を雇用している企業等に雇用される者
主な活動場所	支援対象労働者が雇用されている又は雇用される予定である事業所	支援対象労働者が雇用されている又は雇用される予定である事業所	自社
ジョブコーチ数 （令和3年度）	313人	563人 （※助成金（※1）の受給資格認定により把握した人数）	182人 （※助成金（※1）の受給資格認定により把握した人数）
要件	障害者関係業務の経験を有し、機構（※2）が委嘱した者 委嘱後は、原則として研修を受講	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）
※一部障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）の経過措置分を含む

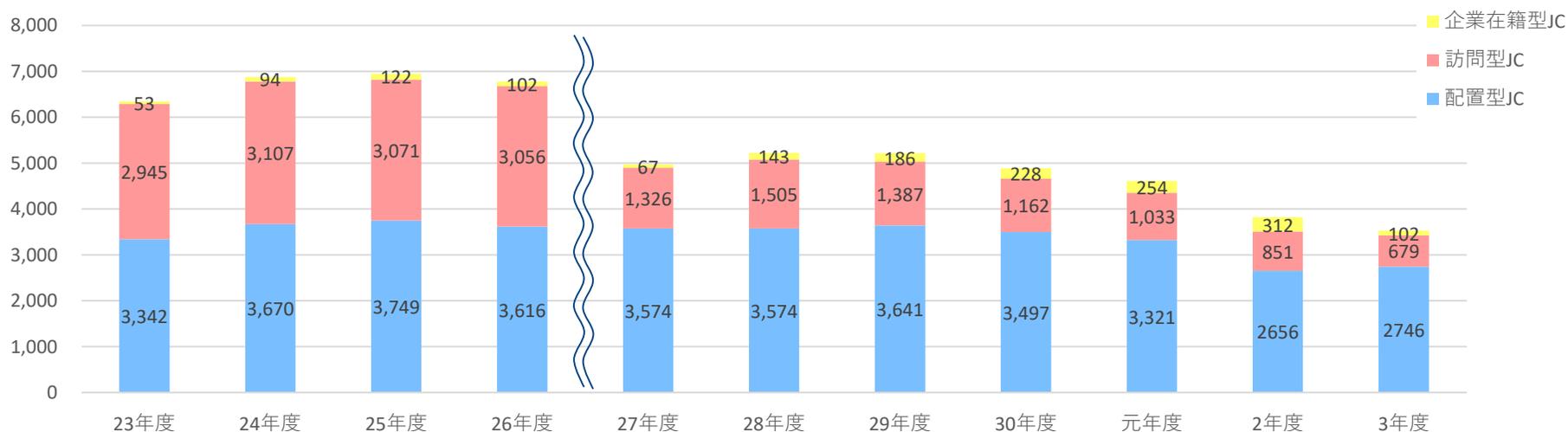
※2 （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構

職場適応援助者（ジョブコーチ）の活動実績

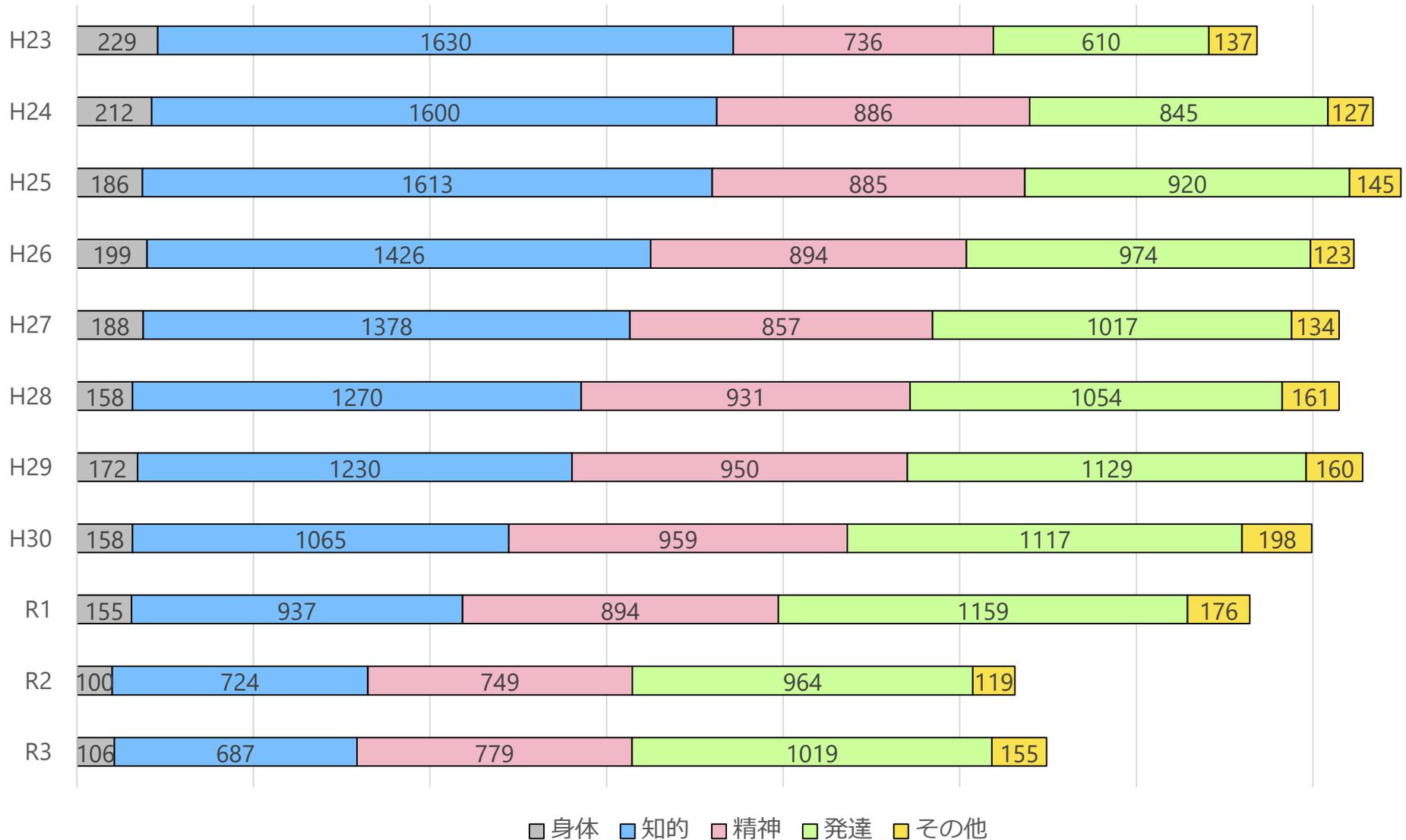
1 ジョブコーチ活動者数



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（R3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	60	30	56	25	4	5
青森	8	14	8	14	0	0
岩手	5	8	5	8	0	0
宮城	5	7	3	3	2	4
秋田	3	12	3	12	0	0
山形	4	6	4	6	0	0
福島	12	27	11	26	1	1
茨城	7	18	5	16	2	2
栃木	3	13	3	12	0	1
群馬	2	1	1	1	1	0
埼玉	24	30	15	25	9	5
千葉	33	45	24	31	9	14
東京	78	104	36	40	42	64
神奈川	34	53	16	15	18	38
新潟	25	60	25	58	0	2
富山	2	7	2	5	0	2
石川	12	9	12	8	0	1
福井	10	18	10	18	0	0
山梨	6	12	4	8	2	4
長野	7	25	6	17	1	8
岐阜	4	10	1	8	3	2
静岡	19	19	11	10	8	9
愛知	68	154	36	38	32	116
三重	2	8	0	0	2	8

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	14	13	13	11	1	2
京都	24	31	20	29	4	2
大阪	73	117	59	88	14	29
兵庫	40	84	34	69	6	15
奈良	6	4	6	3	0	1
和歌山	9	20	7	20	2	0
鳥取	9	19	7	19	2	0
島根	4	9	2	5	2	4
岡山	6	14	6	10	0	4
広島	3	3	0	0	3	3
山口	2	6	2	5	0	1
徳島	10	22	10	22	0	0
香川	2	2	1	2	1	0
愛媛	7	6	5	5	2	1
高知	4	13	4	13	0	0
福岡	18	18	13	15	5	3
佐賀	2	6	1	5	1	1
長崎	17	29	17	29	0	0
熊本	21	25	19	23	2	2
大分	5	8	4	7	1	1
宮崎	10	17	10	17	0	0
鹿児島	17	22	17	22	0	0
沖縄	9	13	9	13	0	0
総計	745	1191	563	836	182	355

(注1) 職場適応援助者助成金（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構で実施）及び障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）（経過措置分）それぞれの数を合計したもの。

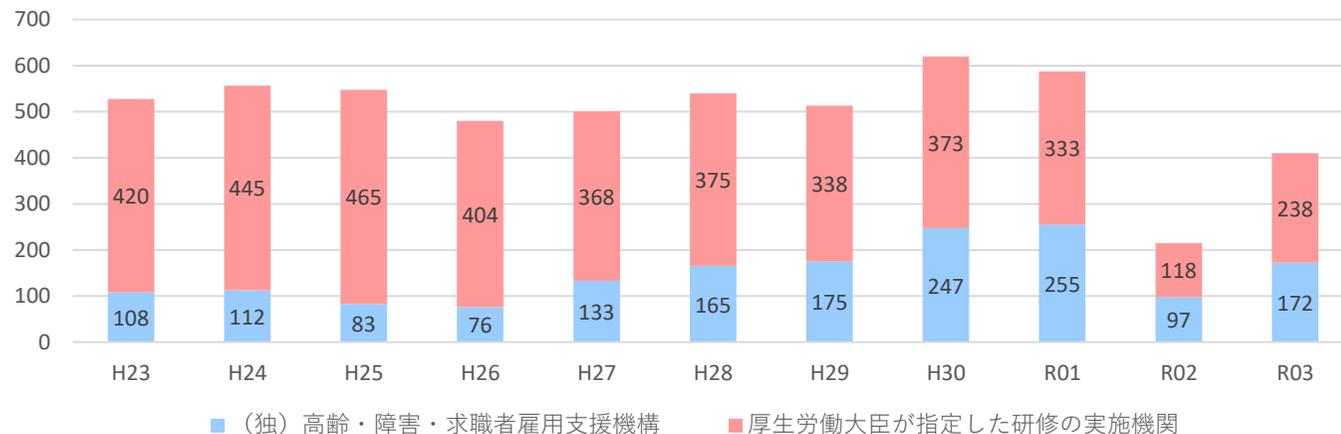
(注2) 活動予定人数：当該年度に活動を予定していたジョブコーチの人数。受給資格認定申請書により把握。受給資格認定申請書は、当該年度に初めて支援計画を策定する前に提出。

(注3) 助成金支給件数：それぞれの助成金の支給件数。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）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
R03	172	238	410

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
R03	400	228	628

企業在籍型ジョブコーチ養成数

