

第4回 職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会（資料）

「ジョブコーチに求める役割・支援等」について

日本発達障害ネットワーク

JC は、障害者の就労移行・定着支援において重要な役割があり、障害者雇用を促進していく上で重要な位置付けであり、作業部会で目標としている「個人及び地域間格差を無くす方向」に大いに賛同し期待をしている。

発達障害について、当団体では、障害特性を理解したうえで、「個々の特性を活かせる支援」と「職場環境の調整及び整備」を進めることについて特に留意をしてほしいと考えており、具体的な提案は以下の通りである。

まず、＜JC の役割、職域、支援のあり方＞の再検討を行い、

■**広義の JC となる者の要件に、既存の専門資格を有効活用する視点を加えること**

狭義の JC に加え広義の JC（以下上級 JC）を設けスキルアップできる仕組みは JC の人材育成において重要である。また、上級 JC においては JC 支援全体のマネジメント及び助言・指導ができる高度なスキルが求められる。その為、本研修体系において求められる知識・技術を補完できる既存の専門資格を有している者が広義の JC として位置づけることを検討してはどうか。たとえば、福祉専門職（作業療法士、社会福祉士、精神保健福祉士、公認心理師等）や雇用専門職（社労士、キャリアカウンセラー、労働衛生コンサルタント、衛生管理者）など、その領域に関する高度な専門人材を登用することは、実践の質向上にも繋がるのではないかと考えられる。

■**JC の職域（業務範囲）を明確にすること**

現場では、発達障害者が関わる労使間交渉（賃金交渉や合理的配慮獲得交渉など）に関与する場合など、本来の JC の業務範囲を超えるケースも存在し、現場では業務範囲の明確化が必要だと感じているとの話があることから、JC が対応する業務や、社労士や弁護士など専門家に依頼する業務などを整理したガイドラインを示し、JC 自身の立場を守るような環境整備を進めてはどうか。このガイドラインに示された業務範囲に沿って、カリキュラムを作成することで、JC が業務に取り組む上で経験する現実的なトラブル対処方法の習得ができるのではないかと考えられる。

また、＜JC 養成研修体系及び内容の充実や、他機関・他職種連携の強化＞として

■**「就労の継続」以外の視点も研修内容の追加すること**

JC も発達障害者、その家族が、就労継続を目的として疲弊してしまう場合などがあることから、カリキュラム案の 12.15 の科目内容において「長期的なライフステージを見据えた上でのメンタルヘルスの視点」についても触れることとしてはどうか。

■研修運営にあたり、医療専門職を登用すること

昨今の就労支援においては、発達障害や高次脳機能障害を含む精神障害者の就労系障害福祉サービスの利用と並行して医療的支援を受けることがある。そのため、他機関・他職種連携を強化するためには、医療機関等の実情について情報提供することが必須となることから、医療専門職を、研修会講師に登用してはどうか。

以上