

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会
第6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5年2月24日（金） 13：00～15：00

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）関係団体からのヒアリング

- ・ NPO 法人全国就労移行支援事業所連絡協議会
- ・ 特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク

（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）中間取りまとめ項目（案）について

（5）その他

4 資料

資料1	NPO 法人全国就労移行支援事業所連絡協議会	提出資料
資料2	特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク	提出資料
資料3	広義の JC 支援について	
資料4	JC 支援の活性化に向けた対応①	
資料5	中間取りまとめ項目（案）	
資料6	JC 支援の活性化に向けた対応②③	
資料7	第4回作業部会における主な意見	

2023 年（令和 5 年）2 月 24 日

職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会

主査 小川 浩 様

NPO 法人全国就労移行支援事業所連絡協議会

会長 酒井 大介

副会長 稲葉健太郎

ジョブコーチに求める役割・支援等について（ヒアリング資料）

令和 4 年障害者雇用状況の集計結果では、障害者雇用者数、実雇用率ともに過去最高を更新したことが発表された。また、労働政策審議会障害者雇用分科会において、令和 5 年度以降の法定雇用率について 2.7%とし、令和 6 年 4 月に 2.5%。令和 8 年 7 月に 2.7%と段階的に引き上げること、除外率の 10%引き下げ時期について令和 7 年 4 月とする方向性がまとめられた。

障害者雇用率の上昇、障害者雇用数の増大、障害の多様化により、専門職であるジョブコーチの必要性は益々高まると思われるが、厚労省の調査では制度に基づくジョブコーチの稼働率が低調との結果が出ており、今後の障害者雇用や就労のニーズに応えられるか懸念しております。このことから、当協議会としてジョブコーチに求める役割、支援について下記の通り意見を述べます。

I. 法令上の位置づけについて

現在、雇用障害者が 5 人以上在籍している企業に障害者職業生活相談員の配置が義務付けられているところであるが、障害の多様化、昨今の職場環境の変化や業務の高度化等を踏まえ、職場において業務を遂行する環境整備や、同僚や上司、支援機関等との間に入って調整をする人材を充実させて、職場定着を図ることが必要であると考えている。そのため、一定の雇用数に応じて、障害者職業生活相談員から企業在籍型ジョブコーチに配置の切り替えを義務付けてはどうか。

また、企業在籍型ジョブコーチの配置が困難な企業や中小企業等については、積極的に訪問型ジョブコーチを利用できる制度に発展させるなど、後述するジョブコーチの資格化を検討する際は配置義務等も法令上、一体的に整備する必要がある。

II. 現行のジョブコーチ制度の見直し**<財源について>**

現在、ジョブコーチ制度は障害者雇用納付金が財源となっているが、それが適正かどうか疑問である。企業の負担である障害者雇用納付金よりも、全国民が享受できる制度や財源が

理想である。例えば公務部門の訪問型ジョブコーチは財源の理由で利用できないことになっている。しかし、働く障害者にとっては公務部門か否かに関係なく、ジョブコーチ的な支援は必要であり、ILO 条約及び勧告の職業リハビリテーションの定義や適用範囲から考えても、障害のある人が公平に利用できる制度にするべきである。そう考えると、納付金財源だけでは限界があり、財源そのものを見直す、あるいは対象者の働く職場に応じて、別の財源に基づいてサービスが提供できる仕組みを講ずるべきではないか。

なお、公的機関で働く障害者に対しては、ハローワークや組織内で研修を受講した職場適応支援者が主な支援者として期待されているところであるが、人事異動等も影響し、量、質ともに十分とは言えない状況にある。

<障害者就業・生活支援センターのジョブコーチ配置について>

上記の現行制度に該当しない対象者の支援や地域において、更なるニーズに対応するため、障害者就業・生活支援センターにジョブコーチの配置を必須としてはどうか。就業支援、生活支援に職場適応支援を加え、財源的にも安定したジョブコーチの支援ができる制度を新たに設けるべきである。

<ジョブコーチの OJT について>

地域のジョブコーチの質の向上並びに専門性の担保をしていくためにも、地域障害者職業センターが行うペア支援等のさらなる強化と充実を図っていくことが必要と考えている。また、都道府県に 1 カ所しかない地域障害者職業センターだけがペア支援に係るのは実質困難と思われる。例えば一定の要件を満たした経験のあるジョブコーチについては、ペア支援が認められるよう、地域障害者職業センター以外でもペアのマッチングができる仕組みも検討が必要である。それにより地域での OJT が可能となりネットワークが広がることも考えられる。

<ジョブコーチ制度の発展について>

地域におけるジョブコーチの計画的な体制整備や進捗状況の把握などを推進する観点から、ジョブコーチ制度で稼働する人員数や支援日数、更には JEED や民間指定機関を含めたジョブコーチ養成数の目標数値を設定するなど、国がある一定の指針を示して推進していくことも必要ではないか。

Ⅲ. 養成研修について

現在、就労支援基礎的研修の創設に向けて議論されており、就労系障害福祉サービスの就労支援員及び定着支援員の受講が悉皆となることについては、歓迎する動きではある。しかし、あくまでも基礎的な内容であるため、さらに上位の研修を受講できる仕組みが必要であり、その対象がジョブコーチ養成研修であることは間違いない。更なる事業所の質、サービ

スや支援力向上に向けて多くの事業所が基礎的研修に加えジョブコーチ養成研修の受講が進むよう、加算などのインセンティブの強化が求められる。

一方で各々の研修内容が盛りだくさん過ぎても受講のハードルが高くなる。上位の研修であるジョブコーチ養成研修と基礎的研修に、内容が重複しないよう合理的なカリキュラムや仕組みの検討をお願いしたい。

また、JEED と民間研修機関の実施主体が違うことによる費用負担の差についても、受講生側からみると負担が不公平と感じる。受講者の費用発生部分に助成措置をするなど検討願いたい。

IV. 資格化に向けて

ジョブコーチの国家資格を目指していくのであれば、ジョブコーチの数を増やしていくことと併せて質の担保が重要となってくる。そのため、例えばキャリアコンサルタント資格のように、技能検定から始めて国家資格化を目指すなど段階を踏みながら、在るべきジョブコーチの国家資格像を検討することも必要ではないか。

更には、就労支援者の資格化に向けて、これまでも障害者雇用対策課に要望してきたように、地域でより専門性の高い人材が職業リハビリテーション計画の策定や職業評価の実施を担い、支援者の養成に向けて助言を行うなど、身近な地域で職業リハビリテーションサービスの充実を図ることも必要である。そのため現在 JEED だけに配置されている障害者職業カウンセラーの所属組織の枠組みを見直し、オープン化も併せて検討するべきである。

以上

令和 5 年 2 月 21 日

「第 6 回職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」提出資料

特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク

代表理事 藤尾 健二

職場適応援助者の育成や活動について、当ネットワークの障害者就業・生活支援センター（以下、ナカポツ）会員からの意見を以下に述べます。

1. ナカポツにおける職場適応援助者の活用について

○ ナカポツ、就労定着支援事業、ジョブコーチ、主任職場定着支援担当の連携について

・ナカポツが基幹型の役割の中で職場適応における支援全体を俯瞰し、初期の適応支援や中期支援において職場での適応上の課題を集中的に解決するためにジョブコーチ支援を活用することが望ましい。

とはいえ、現状では地域における訪問型ジョブコーチが減ってきており、ジョブコーチ、就労移行支援、就労定着支援事業が無い圏域ではナカポツが代替的にジョブコーチ的支援を提供している実態がある。また、主任職場定着支援担当もジョブコーチがいない地域においてはスーパーバイズの対象がおらず役割を遂行できない状況にある。

・地域でのジョブコーチを増やしていくためには、ジョブコーチの謝金単価を体系的に改め、安定的な人件費の確保をすることが望まれる。

・就業支援を行う上で、訪問型職場適応援助者の支援スキルが必須と思われ、ナカポツの職員がジョブコーチの技法を学び取得することは有効と考える。就業・生活支援センター委託費からジョブコーチ養成研修の受講費支出が認められない期間が長くあったため、受講したくともできない職員が多かったが、変更となり、専門性を評価される仕組みへと方向転換されており、今後に期待する。

・就労定着支援事業者には、初期の段階においてジョブコーチを活用し、ナチュラルサポートの形成を前提にした支援計画を実施していくという視点をもつことを期待する。就労定着支援事業の期間を経てナカポツへの引継ぎが行われる際には、引き続きの支援が必要かどうかを十分に検討することが必要である。

・ジョブコーチ支援の必要性があった場合、訪問型がいないため職業センターに配置型ジョブコーチ利用の依頼を行っているが、タイムラグなどが発生する状況から利用に至らなかったケースも多く、必要ときに速やかに活用できることを望む。

・訪問型ジョブコーチや配置型ジョブコーチとともに都道府県や自治体のジョブコーチ支援事業が行わ

れている場合には、お互いに補完できる形で個別課題に合わせて効果的に活用されている事例については共有できると有難い。

2. 職場適応援助者養成研修カリキュラムの見直しについて

○ より実践的で、具体事例を盛り込んだ内容にする

・『企業へのアプローチと事業所における調整方法（訪問型）』の科目において、雇用企業の実情にあわせた様々なアプローチのパターンについて具体事例を挙げて検討する（例：雇用経験ゼロ・過去に失敗トラウマあり・雇用カウント偏重等）。

・『職務分析と行動観察、作業指導（共通）』の科目で、ジョブコーチが職場と協働して間接的に指導する場合のシラバスを追加し、演習で役割を分担し、交替するなどして、実践的な訓練を実施する。

・『事業所での支援方法の基礎理解（共通）』の科目に、職場適応に役立つ（支える）雇用管理制度の先進取組事例の検討も別途、含める（就業規則、人事評価制度、合理的配慮内規等）。

○ 知識や技法の習得に留まらず、ジョブコーチとしてのパースペクティブ（ものの見方・本質の捉え方・見通しや間合いの取り方）の修養に目を向ける

・『障害特性と職業的課題』の科目では、職業的課題の要因となる障害特性と職場・生活環境の相関について総合的に考察し、診断名からではなく職場での表出事例から遡って紐解いていけるような思考力が身に付くよう事例を工夫する。

以 上

1 (2) 広義の J C 支援について (上級 J C)

広義の J C (上級 J C) について、本作業部会における議論を踏まえ、以下の点について整理してはどうか。

1 広義の J C (上級 J C) の人材像

- 上級 J C の人材像について、豊富な経験及び高度なスキルを生かし、
 - ・ アセスメントを通じて、ジョブコーチ支援計画策定（プランニング）ができるもの
 - ・ 特定の企業と障害者ではなく、マッチング前からの雇入支援を含む一般的な支援や障害者雇用の経験が少ない企業への雇用管理等を含む介入度の高い支援ができるもの
 - ・ 地域における J C 支援能力の向上のため、ほかの J C へのスーパーバイズ、J C 支援のコーディネートを行うことができるものとしてはどうか。

2 広義の J C (上級 J C) の業務の範囲

- 上級 J C の主な業務について、障害者就業・生活支援センター（以下「なかぼつ」という。）の主任職場定着支援担当者の業務（困難事例への支援、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、地域の J C への助言）をモデルとして検討してはどうか。
- 加えて、上級 J C の業務として、狭義の J C の対象となっていない支援である「マッチング前からの雇入支援を含む一般的な支援」のほかにも含めるべき支援はあるか。

3 広義の J C (上級 J C) の要件

- 上級 J C について、今後検討する上級 J C 研修の修了者とするのが適当と考えられるが、上級 J C 研修を受講する前提としてどのような要件（助成金活用を含む支援実績、隣接資格の保持等）が考えられるか。
- 支援実績について、実務経験年数以外に支援の質を評価する方法として、どのようなものが考えられるか。
- 助成金を活用した J C 支援に「準ずる支援（助成金を活用していない同様の支援等）」をどのように評価するか。

4 広義の J C (上級 J C) の配置

- 地域に安定的・継続的に上級 J C が配置される仕組みとして、なかぼつに上級 J C を必ず配置することとしてはどうか。

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。

職場適応援助者助成金の支給金額等について、本作業部会における議論を踏まえ、以下のとおり見直すこととしてはどうか。

■ 障害者雇用納付金財政の安定的運営のため、納付金を財源とする助成金制度全体のバランスを取りながら、以下の見直しを行う。

〔訪問型〕

- 助成金の日額について、現行の4時間を区切りとする計算方法を維持した上で、一定額引き上げる方向で見直す。
 - ・ 現行 4時間以上：16,000円 4時間未満：8,000円 → 変更案 4時間以上：18,000円 4時間未満：9,000円
- 1日に複数のケースを支援した場合、支援ケースごとに支給決定するとともに、1日の支給金額の上限を日額以上に引き上げる。
 - ・ 上限額 現行：16,000円 → 変更案：36,000円
- 支援計画作成のためのアセスメントについて、支給対象となる日数を増加させる。
 - ・ 現行：最大4日 → 変更案：最大8日（複数のJ Cによる支援を想定）

〔企業在籍型〕

- J Cによる同一事業主の同一事業所における2回目以降の支援についても対象とするが、一定の制限を行う。
 - ・ 過去の支給実績を参考に同一事業主の1年度内の上限額を設定（300万円）

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。

職場適応援助者助成金の申請手続について、本作業部会における議論を踏まえ、以下の対応を検討してはどうか。

〔職業リハビリテーション計画〕

- 職業リハビリテーション計画について、マッチング後や雇用継続中における計画的な支援が必要な場合は、一般的には J C による支援が行われるため、必ずしも策定する必要はないのではないか。
- この場合、J C 自身が、アセスメントを通じて J C 支援の必要性を判断する必要があるが、上級 J C や経験豊富な J C を、その判断が可能な J C として設定してはどうか。また、経験豊富な J C の要件をどのように考えるか。

〔支援計画承認手続〕

- 地域障害者職業センターによる支援計画承認手続を不要とする場合、その要件（J C の支援実績、運営法人の体制等）をどのように考えるか。
- この場合、どのような方法で支援の質を担保するか（定期的な研修受講、外部機関による確認・指導等）。

〔ペア支援〕

- 初回支援について、配置型 J C 以外の J C とのペア支援も可能とすることとし、その場合、ペア支援可能な J C を上級 J C としてはどうするか。
- ペア支援可能な J C の情報管理やマッチングをどのように行うか（活性化に向けた対応②③とも関連）。

〔支給申請の期間〕

- 支給申請の期間を 6 か月から 3 か月に短縮してはどうかとの意見が多かったが、申請事務や審査事務の負担増を踏まえ引き続き検討してはどうか。

職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会 中間取りまとめ項目(案)

1 はじめに

- ・作業部会の設置経緯、趣旨

2 作業部会における議論

(1) 職場適応援助者の現状と課題

(2) 狭義の J C 支援

- ・ J C を巡るこれまでの議論
- ・作業部会における「狭義の J C 支援」の考え方

(3) 基礎的研修の内容を踏まえた J C 養成研修の在り方

- ・ J C 養成研修の見直しの概要
- ・職場適応援助者養成研修モデルカリキュラム

(4) 広義の J C 支援（上級 J C）

- ・上級 J C の必要性
- ・上級 J C のイメージ（人材像、業務の範囲等）

(5) J C 支援の活性化に向けた対応（助成金関係）

- ・助成金制度の見直しの概要（助成金額、申請手続）

3 関係団体からの J C 支援に対する意見・要望

4 今後、整理すべき課題

(1) J C 支援の活性化に向けた対応（関係機関との連携、周知）

(2) 上級 J C 研修の在り方

(3) 今後の J C の育成・確保

(4) J C に係る資格化の検討（今後の課題、ロードマップ）

(5) その他

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。

第 4 回作業部会における主な意見（広義の J C 支援（上級 J C）関係）

- 障害者就業・生活支援センター（以下「なかぼつ」という。）の主任職場定着支援担当者を上級 J C のモデルとして示しているが、何を
もって上級 J C と位置づけていくか。
- 訪問型 J C としてしっかり経験を積んだ者を上級 J C としていくべき。また、現場から離れて管理職としてスーパーバイズ、コーディネートしている者も対象としてはどうか。そうしないと上級 J C を広げていくのは難しい。
- 助成金を活用した実績が必要だが、自治体独自事業により J C 活動をしている方もいるので、「準ずる者」の判断をどのようにするか。
- J C がいない地域では、なかぼつの主任職場定着支援担当者が地域を支えている実態がある。地域の実情を踏まえ、慎重に検討すべき。地域に安定的に経験豊富な J C を配置することが必要。
- 企業在籍型 J C も、企業内での課題解決に豊富な経験を有しており、上級 J C の対象としてはどうか。
- 精神保健福祉士等の隣接領域の資格保有者を取り込むことはできないか。
- 企業在籍型 J C を人材バンクのように登録し、他の機関の支援もできるようにしてはどうか。訪問型 J C のようになってしまいが、企業
在籍型 J C のノウハウやスーパーバイズを受けられるような体制も必要ではないか。
- ケース会議をマネジメントできることが上級 J C のステップとして必要。障害者職業カウンセラーだけでなく、訪問型 J C や企業在籍型
J C が地域の関係機関のマネジメントを行うことを認めることで、人材が育っていくのではないか。
- 中小企業が自立するには、会計については公認会計士等の外部の専門家にアドバイスしてもらうように、障害者雇用についても必要経費
として外部にスーパーバイズを求めていく必要がある。中小企業では経営に直結する問題もあるので、なかぼつだけに上級 J C の役割を
求めるのは難しいのではないか。
- 上級 J C を経験年数だけで決めるのは難しい。経験年数だけでなく中身も必要。
- 多くの実務を経験して地域の状況を理解していることが必要。必要な経験年数や支援件数については一概に言えないが、支援について一
連の流れを経験していることが必要。
- 助成金を活用した場合は障害者職業センターのレビューを受けるが、「準ずる者」はどこからレビューを受けるのか。上級 J C からレ
ビューを受けることを条件としてはどうか。
- 障害者職業センターの関与などを含め、質をどのように担保するという視点が必要。どういうことができる人が上級 J C なのか具体化する
必要がある。要件だけでなく、どういうことができるのかを規定する必要がある。

第4回作業部会における主な意見（職場適応援助者助成金関係）

1 助成金の支給金額について

〔訪問型〕

- 訪問型職場適応援助者助成金の単価については、物価高の影響もあり厳しいので、少しでも上がるとよい。それよりも、繁忙期には、1日2、3か所に支援を行うことがあるので、ケースごとに支給決定してもらえると非常にありがたい。また、支援計画作成のためのアセスメントについては、4日までが支給対象となっているが、もう1日増やして欲しい。

〔企業在籍型〕

- 企業在籍型 J C の2回目の支援を支給対象外としているが、障害者の長い就労生活の中では、また調子が悪くなることもあるので、認めてはどうか。
- 助成金の趣旨としては、最初に導入支援を行い、その後、課題を解決する仕組みを構築していくという企業の自立を期待しているのであれば、2回目を対象外としている点について異論はない。

第4回作業部会における主な意見（職場適応援助者助成金関係）

2 支給申請手続について

〔受給資格認定〕

- 受給資格認定申請を行うのは手間がかかるので、簡素化して欲しい。

〔職業リハビリテーション計画〕

- 緊急の支援を行う場合、職業リハビリテーション計画のための調整があるとないとでは大きく違う。
- 現在は、地域障害者職業センターで職業評価を行い、職場適応援助についてはＪＣ支援が必要であるとの計画に基づき、個別のＪＣ支援を実施している。詳細は検討する必要があるが、地域障害者職業センター以外の一定のノウハウがある者が、この役割を担うという大きな方向性については異論はない。

〔支援計画承認手続〕

- 支援計画については、組織内のチェックだけでなく、外部から客観的にチェックしてもらいたい。
- 支援計画を作成する段階で、支援対象にＪＣ支援による集中的な支援が必要であるということを認める仕組みを設けないと、手続を省略をするばかりでは、制度上の整合がとれないのではないか。

〔ペア支援〕

- ペア支援について、配置型だけでなく、地域に経験豊富なＪＣがいれば、そのＪＣとOJTを行いながら、助成金を活用した早急な対応が可能となる。
- 地域に経験豊富な訪問型ＪＣがいれば、助成金申請手続などの実務的なことも学べるのではないか。
- 地域によっては経験豊富なＪＣがいるが、全国となると質の担保に懸念がある。配置型との併用について検討していく必要があり、民間とJEEDとの調整ができる機会があるといい。

〔支給申請の期間〕

- 支給申請が6か月ごととなっているが、この期間を短くすることができないか。法人にお金が6か月間入ってこないため、手を出したくても出せないという声を多く聞く。一方、期間を短くすると、申請及び審査の事務量の増大が懸念されるので、バランスを含め検討した方がいい。以前は3か月だったので、3か月程度がよい。
- 6か月ごとだと運営が厳しい。3か月だと人件費に充てるキャッシュの流れからしてもありがたい。