

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ます。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