

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会  
第7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3月29日(水) 10:00~12:00

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) 中間取りまとめ(案)について
- (2) その他

4 資料

- 資料1 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(案)
- 別添1 狭義のJC支援について
- 別添2 職場適応援助者養成研修モデルカリキュラム

## 1 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（案）

## 3 1 はじめに

- 4 ○ 「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」（以下「検討会」という。）にお  
5 いては、「基礎的研修」の確立に加え、障害者の就労支援に係る専門人材の高度化に向  
6 けた階層研修の再構築及び専門人材の社会的ステータスの向上とそれによる人材確保  
7 について検討することが必要であると結論付けられている。
- 8 ○ 特に職場適応援助者（以下「JC（ジョブコーチ）」という。）については更なる専門  
9 性の向上に向けた研修の見直しや、一定の資格としての位置付けを検討してはどうか  
10 といった方向性が示されたところであり、これを踏まえ、JCが期待される役割を一  
11 層果たしていくため、「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」（以下「作業部  
12 会」という。）を設置し、改めて職場適応援助に係る支援の在り方及び人材育成・確保  
13 に向けた方策について検討を行うこととした。
- 14 ○ 作業部会は、令和4年度及び令和5年度の2か年にわたり議論を行う計画となっ  
15 ており、この中間取りまとめは、今後の検討を進めるに当たり、令和4年度内に議論され  
16 た内容について中間的に整理を行ったものである。

## 18 2 作業部会における議論

## 19 （1）職場適応援助者の現状と課題

- 20 ○ 訪問型JCの現状については、10年前と比べ
- 21 ・ 活動者数が、3割近く減少（平成23年度：777名 → 令和3年度：563名）、
  - 22 ・ 支援対象者数が、4分の1程度に減少（平成23年度：2,945名 → 679  
23 名）しており、
- 24 地域偏在も課題となっている。地域における訪問型JCの活性化に向けた対応が必要  
25 となっている。
- 26 ※ 実績は職場適応援助者助成金の申請により把握した件数。
- 27 ○ 精神・発達障害者への支援が増加しており、支援対象障害者の変化に応じたJCの  
28 役割の変化について明確にしていくことが必要である。
- 29 ○ 就労定着支援事業所等にJCを配置することで報酬加算となることや、法人の経

1 営側が経験豊富な人材を管理者として置かざるを得ないという現状があり、障害者  
2 就業・生活支援センターに経験豊富な J C を配置することが難しい。地域に安定的・  
3 継続的に J C が配置され、実践的な経験を積んでいくための仕組みが必要である。

4 ○ 障害者雇用について支援を必要とする中小企業では、J C を全く知らない、知るこ  
5 とが困難な状況にある。障害者雇用の経験が少ない中小企業において、個々の職場環  
6 境に応じて適切な雇入れ・定着支援を行う J C の活用が有効であるが、どのように活  
7 用を促進していくが検討が必要である。

8 ○ 階層研修の再構築に伴い、J C 養成研修の受講要件として基礎的研修の修了が必要  
9 となることから、その内容を踏まえ、重複する内容の取扱いや研修時間等につい  
10 て、J C 養成研修のモデルカリキュラムの見直しを行う必要がある。

11 また、J C の人材育成のため、階層研修の体系を再整理し、特に上級研修の在り方  
12 について、実践経験を積んだ J C の次のステップとして上級 J C を位置付ける場合、  
13 求められる役割やスキルに応じた内容となるよう留意して設定する必要がある。

## 14 15 (2) 狭義の J C 支援

16 ○ J C 養成研修のモデルカリキュラムについて、職場適応援助者助成金を活用した「狭  
17 義の J C 支援」に求められる役割やスキルを整理し、基礎的研修の内容を踏まえた見  
18 直しを行う必要がある。

### 19 20 ア J C を巡るこれまでの議論

21 ○ 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（令和 3 年 3 月）では、J  
22 C に求められる役割・スキルについて、次のように整理されている。

23 ・ J C に従来求められている作業支援に関するスキルは必須であり、J C の基本的  
24 役割、求められるスキル自体は大きく変わっていない。

25 ・ 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、  
26 観察、情報収集、分析、助言、調整を行うためのスキルも求められる。

27 ・ 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  
28 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  
29 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

1 ことも求められる。

2  
3 イ 作業部会における新たな視点

4 ○ 作業部会において、狭義のＪＣ支援を整理するに当たり、各構成員から新たな視点  
5 として、次のような意見があった。

- 6 ・ 狭義のＪＣ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  
7 支援としてはどうか
- 8 ・ ＪＣの育成や質的向上を考えたとき、訪問型ＪＣの臨床数が少ないことに対して、  
9 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  
10 ないということを補完する仕組みとして、障害者職業センターの専門性のあるカウ  
11 ンセラー等とのコミュニケーションがある。
- 12 ・ ＪＣの仕事は、障害特性の把握や環境調整を行う上で、高い専門性を求められる。  
13 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  
14 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者を取り込んで  
15 いくことはできないか。
- 16 ・ ＪＣ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  
17 非常に高度な仕事を行っている。そのＪＣとしての資質を測ることや測る仕組みを  
18 設けることができるのか等についても議論すべき。
- 19 ・ ＪＣ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  
20 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ＪＣを派遣する  
21 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。  
22 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  
23 場合、これまで期待されてきたＪＣのスキルだけでは対応しきれない。
- 24 ・ 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  
25 問型ＪＣは面談という手法を使って、合意形成の場を作るといった調整が増えてい  
26 る。
- 27 ・ 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  
28 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  
29 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。

- 1 ・ 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  
2 分伝わっていないのではないか。
- 3 ・ 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。

#### 4 5 ウ 作業部会における「狭義の」JC支援」の考え方

- 6 ○ 「狭義の」JC支援」について、これまでの」JC支援に関する議論や、作業部会にお  
7 ける新たな視点を踏まえ、以下のとおり整理した。

8 [ 狭義の」JC支援について ] (別添1参照)

- 9 ○ 「狭義の」JC支援」とは、職場適応援助者助成金の対象となり、課題を抱える特定  
10 の障害者・企業に対する職場適応に関する専門的な支援とする。この際、助成金の支  
11 給がされない場合でも、支援計画を作成した上で、」JC支援に準ずる支援を行う場合  
12 も「狭義の」JC支援」に含めることとする。
- 13 ○ 「仕事を教える」という役割に加え、障害者雇用に取り組むパートナーとして、多  
14 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、企業と障害  
15 者との調整により合意形成を図ることや、関係機関とのコーディネートを行う「調整  
16 役、橋渡し役」という役割が大きくなってきている。

#### 17 18 (3) 基礎的研修の内容及び「狭義の」JC支援」を踏まえた」JC養成研修の在り方

- 19 ○ 」JC養成研修のモデルカリキュラムの見直しに当たっては、独立行政法人高齢・障  
20 害・求職者雇用支援機構（以下「J E E D」という。）及び厚生労働大臣指定機関（J  
21 E E Dを含め、以下「研修機関」という。）によって実際のカリキュラムは異なるため、  
22 J E E Dにおける基礎的研修シラバスと」JC養成研修のカリキュラムの科目ごとの関  
23 連を参考とし、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つい  
24 て議論を行った。
- 25 ○ 加えて「狭義の」JC支援」の整理を踏まえ、現在の」JC支援の求められる役割・スキ  
26 ルに対応するため、新たな科目・内容を設定することとした。

#### 27 28 ア 」JC養成研修の見直しの概要

29 [ 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いては各科目の時間数の範囲内で、研修機関に対して研修内容及び時間数に一定の裁量を認めているため、実際の研修科目、内容、時間数は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、同様の考え方に立ち、モデルカリキュラムに準拠し、その設定の範囲内で調整することとする。省略する場合でも、関連する科目の中で概要について触れるなど、J C支援に必要な知識で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重要であると考える内容について、J C養成研修で再度設定することやより内容を深めて行うことは妨げない。
- 総研修時間については、基礎的研修と重複する内容の省略と、新たな科目・内容の追加を相殺的に調整することとし、現行の42時間以上（モデルカリキュラムから38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、現状を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⑩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

1 は省略可能。

2 [ 新規に追加する科目・内容 ]

3 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（120～24  
4 0分）

5 ○ 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  
6 き、企業からの評価、要求等を踏まえ、合理的な解決へと導いていくため調整して  
7 いく技法を講義・演習にて学習

8 ○ 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  
9 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  
10 義・演習にて学習

11 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」  
12 を追加

13 ○ 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

14 ○ 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）

15 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  
16 に関する留意点」を追加

17 ○ 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  
18 て、より介入度の高い伴走型支援について学習

19 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」  
20 の中に「（フェイディング後の計画的サポート）」を含める

21 ○ JCが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  
22 れるような企業内の仕組みの形成、意識付けを行う

23  
24 イ 職場適応援助者養成研修モデルカリキュラム

25 ○ 本作業部会として、上記アのとおり見直しを行うこととし、モデルカリキュラムを  
26 別添2のとおり改定する。

27 ○ 今後、各研修機関において、モデルカリキュラム相当以上の内容となるよう、カリ  
28 キュラムを設定することとなるが、実際に新たなカリキュラムにより養成研修を行  
29 っていく中で、基礎的研修の運用状況や障害者雇用を取り巻く環境の変化などによ

1 り、個別の課題が生じた場合は、適宜、各研修機関においてカリキュラムの見直しを  
2 行うこととする。

- 3 ○ また、各研修機関での個別の対応では解決困難な課題がある場合については、必要  
4 に応じて、モデルカリキュラムの改定や制度改善等の検討を行う場を厚生労働省が  
5 設定することとする。

#### 7 (4) 広義のＪＣ支援（上級ＪＣ）

##### 8 ア 上級ＪＣの必要性

- 9 ○ 検討会における、専門人材の高度化に向けた階層研修の再構築及び育成・確保に向  
10 けた議論において、

- 11 ・ ＪＣの養成研修については、ＪＣとしての専門性を更に高めていくことに特化し  
12 た研修とするとともに、研修内容の再整理が必要である
- 13 ・ その上で、障害者の就労支援に携わる専門人材を安定的に確保していくために、  
14 社会的・経済的地位の向上等を目的として、ＪＣを国家資格等について検討を始め  
15 るべき

16 との結論が示された。

- 17 ○ ＪＣを専門人材として育成するための研修については、ゼロステップの基礎的研  
18 修、ＪＣ支援に特化したＪＣ養成研修を修了した後、実務経験や培ったスキルを論理  
19 的・体系的に整理し、他のＪＣへスーパーバイズ等を行う指導者として必要な知識・  
20 スキルを習得するための上級ＪＣ研修を設定し、階層的な研修として再構築するこ  
21 とにより専門性を高めていく必要がある。上級ＪＣ研修を設定するにあたっては、上  
22 級ＪＣの人材像、業務の範囲等について議論を深める必要がある。

##### 24 イ 上級ＪＣのイメージ（人材像、業務の範囲、配置等）

- 25 ○ 上級ＪＣについては、最終的に何らかの資格化の実現を目指すことを念頭におく  
26 と、訪問型ＪＣ、企業在籍型ＪＣといった活動の領域や立ち位置、支援のアプローチ  
27 方法等が異なるとしても、最終的に障害者の雇用を支える高度な人材として求めら  
28 れるスキルは統一であるものと考えられるのではないか。

- 29 ○ こうした考えに立ち、上級ＪＣの人材像については、訪問型ＪＣ、企業在籍型ＪＣ



1 それぞれで整理することなく、以下のとおりとし、今後の議論の内容により、適宜、  
2 見直すこととすることとしてはどうか。

- 3 ○ 加えて、上級 JC の人材像を踏まえ、その育成（上級 JC 研修の受講要件、カリキ  
4 ュラム等）の検討を引き続き行っていくこととする。

5 【上級 JC の人材像】

6 豊富な経験及び高度なスキルを生かし、

- 7 ・ 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  
8 の  
9 ・ 特定の企業、特定の障害者を前提とした支援ではなく、マッチング前からの雇入  
10 れ支援を含む一般的な相談支援や障害者雇用の経験が少ない企業への雇用管理等  
11 を含む介入度の高い支援が可能となるよう、企業に対する障害者雇用に係る豊富な  
12 相談実績があり、企業の経営マインド、労務管理実務等にも一定精通しているもの  
13 ・ 地域における障害者の就労に係る支援能力の向上のため、他機関の JC や企業内ま  
14 たは企業グループ全体・関連企業等の他の JC に対して相談・助言等に係る豊富な  
15 経験を有し、他の JC に対してスーパーバイズや JC 支援のコーディネートを行う  
16 ことができるもの

- 17 ○ 上級 JC の人材像を上記のとおり想定する場合、上級 JC の主な業務については、  
18 訪問型 JC と企業在籍型 JC により、以下のとおり整理することとし、検討の状況に  
19 応じて新たに含めることとする。

20 なお、訪問型の上級 JC の業務については、障害者就業・生活支援センターの主任  
21 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  
22 談・助言、他機関へのコーディネート、地域の JC への助言）をモデルとして整理す  
23 る。

24 〔訪問型 JC 〕

- 25 ・ 困難事例への支援、当該支援結果の事例研究等を通じた他の JC や支援者へのノ  
26 ウハウの共有、支援手法に関する指導  
27 ・ 企業や障害者へのマッチング前の一般的な雇用前支援から、雇入れ後の職場定着  
28 や雇用管理等までの一貫した伴走支援  
29 ・ 他機関への支援のコーディネート等を通じた、JC を中心とした周辺地域の支援

1 ネットワーク形成

- 2 ・ 助成金を活用したペア支援やケース会議等を通じた地域の J C へのスーパーバ  
3 イズ、助言

4 [ 企業在籍型 J C ]

- 5 ・ 企業内の J C や企業内に限らず親会社、関連会社等のグループ内の他社の J C や  
6 人事担当等への支援に係るノウハウの共有、支援手法に関する指導
- 7 ・ 雇入れ前の職場実習等の雇用前支援から職場定着や雇用管理等までの一貫した  
8 伴走支援
- 9 ・ 他機関との連携に係るコーディネート等を通じた、地域の資源活用のためのネッ  
10 トワーク形成
- 11 ・ 企業内の他の J C や人事担当者等に対する障害者の労務管理等を含む相談・助言、  
12 事業内容への障害者雇用の効果的な組み込みなど企業全体の障害者雇用の推進

13 ○ 上級 J C 研修のあり方については、当該研修の修了者を上級 J C とすることを前  
14 提に、その受講要件（助成金活用を含む支援実績、隣接資格の保持等）も含め、引き  
15 続き検討する。

16 ○ 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、まず障害者就業・生  
17 活支援センターに J C を必ず配置することを目指し、実務経験を経た上で、上級 J C  
18 として育成してはどうか。また、一定規模以上の企業に上級 J C を必ず配置してはど  
19 うかとの意見があった。

20 ○ 上級 J C の質の担保・向上に関連して、

- 21 ・ 支援を受ける障害者や企業等の第三者から評価（コメント、リクエスト件数等）  
22 を公開する仕組みを検討してはどうか

- 23 ・ 上級 J C について更新制を導入してはどうか

24 との意見があり、引き続き検討する。

25 ○ 上級 J C の育成・確保に関連して、

- 26 ・ 現場で実際の支援を行っていないが、一定の J C 支援経験があり、他の J C へス  
27 ーパービジョン等を実施している管理的業務を行っている者についても、「準ずる  
28 者」として上級 J C の対象とすると裾野が広がるのではないかと

- 29 ・ 上級 J C を育成するにあたり、他の J C へスーパービジョンを実施する手法等の

1 習得については、研修だけではなく、OJTにより実務を通じて養成していくこと  
2 を検討してはどうか  
3 との意見があり、引き続き検討する。

#### 5 (5) JC支援の活性化に向けた対応（助成金関係）

- 6 ○ 職場的応援助者助成金は、職場適応に課題を抱える障害者や当該障害者を雇用する  
7 企業等に対して、訪問型JC・企業在籍型JCによる支援を実施する場合、その支援に  
8 要する費用の一部を助成している。
- 9 ○ JC支援は、障害者の就職と職場適応、その後に発生する多様な課題への対応を  
10 図る上で極めて有効であるが、特に訪問型JCの活動は減少傾向にあり、地域偏在も課  
11 題となっている。JCの活動が低調である理由として、助成額が業務量に見合わない  
12 などの声があるため、現行の助成内容等を拡充する。

#### 14 ア 助成金制度の見直しの概要（助成金額）

- 15 ○ 助成金額について、現状を踏まえて引き上げることし、労働政策審議会障害者雇  
16 用分科会における省令改正案に係る諮問等を経た上で、令和6年度から適用するこ  
17 ととする。

#### 19 〔訪問型〕

- 20 ○ 助成金の日額は、約10年前の訪問型JC<sup>※</sup>の person 費と交通費を踏まえて設定され  
21 ており、その後、見直しは行われていない。障害福祉サービスに従事する者の給与に  
22 ついては、処遇改善に向けた取組により引き上げられていることから、現在の障害福  
23 祉サービス従事者の給与水準を踏まえ、助成金の日額については、現行の4時間（精  
24 神障害者は3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。

25 ※ 当時の訪問型JCの所属先の約8割は社会福祉法人で、障害福祉サービスの従事者として勤務。

- 26 ・現行 4時間以上：16,000円 4時間未満：8,000円
- 27 ・改正 4時間以上：18,000円 4時間未満：9,000円

- 28 ○ 現行は1日の支援時間の合計により助成額が算定されており、1日に複数のケー  
29 スを支援しても16,000円が上限となっている。精神障害者への支援が増加したこ

1 とにより、1日に短時間の支援を複数ケース行う場合があるため、1日に複数のケー  
2 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  
3 を引き上げる。

4 ・上限額 現行：16,000円 → 改正：36,000円

5 ○ 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。

6 ・現行：最大4日 → 改正：最大8日（複数のJCによる支援を想定）

7  
8 [ 企業在籍型 ]

9 ○ 企業在籍型職場適応援助者助成金については、助成金の財源が、令和3年度に雇用  
10 保険二事業から障害者雇用納付金（以下「納付金」という。）に変更された。これに  
11 伴い、納付金財政の状況等も踏まえ、企業の自立的な支援を助成する制度（導入助成）  
12 に位置付け直し、JCによる同一事業主の同一事業所における2回目以降の支援は、  
13 助成金の対象外とされたところ。

14 ○ しかしながら、企業在籍型JCを配置する企業等から、自立的な支援体制を構築す  
15 る上で、1回の助成では十分な人材育成を行うことができないため、助成金の拡充を  
16 望む声があったところ。

17 ○ これを踏まえ、支給上限額の設定をもって、JCによる同一事業主の同一事業所に  
18 おける2回目以降の支援についても対象とすることとする。

19 ・過去の支給実績を参考に同一事業主の1年度の上限額（300万円※）を設定

20 ※ 令和2年度（支援回数に制限なし）の支給実績によると、300万円以下が92%を占めている（300万円超の企業は  
21 8社）。

22  
23 ○ また、助成金の対象とすべき支援について、

24 ・ コロナ禍における特例によりオンラインによる支援も対象としているところ  
25 あるが、在宅ワークの増加や遠隔地支援に対応するため、恒常的な取り扱いとして  
26 これを助成金の対象としてはどうか

27 ・ 専門人材育成の観点から、他の同型JCへのスーパーバイズの実施時間を助成金  
28 対象としてはどうか

29 ・ ネットワーク形成やJC支援には、ケース会議が重要であることから、地域障害  
30 者職業センターが関わらない場合の上級JCや経験豊富なJCとのケース会議を

1 含めてはどうか

- 2 ・ 支援スキル向上等のための研修に参加した時間を助成金の対象としてはどうか
  - 3 ・ 遠隔地支援を行った場合の交通費について、助成金により実費支給することとし
  - 4 てはどうか
- 5 との意見があったため、引き続き検討する。

## 7 イ 助成金制度の見直しの概要（申請手続）

### 8 〔 職業リハビリテーション計画 〕

#### 9 ○ 職業リハビリテーション計画について、

- 10 ・ 法人内でＪＣに対するスーパーバイズを行う体制を構築している場合など、自律
- 11 的にＪＣ支援を進めていける場合は、必ずしも作成する必要はない
- 12 ・ マッチング後の具体的な課題について計画的な支援を行う場合は一般的にはＪ
- 13 Ｃ支援が行われるため、必ずしも作成する必要はない
- 14 ・ 一方、単独で配置されており、スーパーバイズを受ける機会がないＪＣが支援を
- 15 行う場合などは、地域障害者職業センターが引き続き職業リハビリテーション計画
- 16 を作成し、その過程においてカウンセラーからの指導を受けるなど、質の担保を図
- 17 る仕組みが必要である

18 との意見があった。

- 19 ○ これらの意見を踏まえ、職業リハビリテーション計画については、一定の要件に該
- 20 当する場合は作成不要とするが、その要件については、引き続き検討する。

### 22 〔 支援計画承認手続 〕

#### 23 ○ 地域障害者職業センターによる支援計画承認手続について、上級ＪＣや経験豊富

24 なＪＣが支援を行う場合などにおいては、不要とする点について、

- 25 ・ 支援の質の担保のため、支援計画を第三者が客観的に確認する必要があるのでは
- 26 ないか
- 27 ・ ＪＣ養成研修実施機関が、支援計画を承認する役割を担うこととしてはどうか
- 28 との意見があった。

- 29 ○ 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選択肢を設ける方

1 向性で検討するが、その要件や支援の質をどのように担保するかについては、引き続  
2 き検討する。

3  
4 [ ペア支援 ]

5 ○ ペア支援について、

- 6 ・ 配置型 J C 以外の上級 J C との支援を可能とする場合、地域に支援可能な上級 J  
7 C の所在、活動実績等を周知する方法も併わせて検討が必要である
- 8 ・ ネットワーク形成や J C 育成には、ケース会議が重要であり、地域障害者職業セ  
9 ンターが関わらない場合でも、助成金の対象としてはどうか（再掲）  
10 との意見があった。

11 ○ 支援可能な J C のマッチングや周知を含めた情報管理をどのように実施するかに  
12 ついては、引き続き検討する。

13  
14 [ 支給申請の期間 ]

15 ○ 支給申請の期間が 6 か月であることについて、

- 16 ・ 法人にお金が 6 か月間入ってこないため、J C として人員配置が困難である声を  
17 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  
18 で、バランスを含め検討した方がいい。
- 19 ・ 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  
20 してもありがたい。
- 21 ・ 中小企業庁から、約束手形の支払期間は 60 日以内という要請が出ている現状で、  
22 キャッシュフローを考えたとき、債権の発生後、支払われるまで大体 90 日あれば  
23 健全な活動ができるため、3 か月が望ましいのではないかと。

24 との意見があった。

25 ○ 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のどの意見が多かったが、  
26 申請事務や審査事務の負担増を踏まえ、引き続き検討する。

27 ○ また、受給資格認定手続について簡素化してはどうかとの意見があった。

28  
29 3 関係団体からの J C 支援に対する意見・要望

1 (1) 一般社団法人日本難病・疾病団体協議会

- 2 ○ 難病患者へのアンケートによると、ＪＣ等の専門的な支援サービスを知らないとい  
3 う割合が多く、また、支援機関の周知や就労支援機関との連携がうまくいっていない  
4 のではないかと意見があった。
- 5 ○ 「支援機関や第三者による定期的な定着フォロー」に関して、潜在的な期待は高い  
6 が、助成制度や企業における自由な働き方へのニーズが高いため、埋没している。こ  
7 のため、難病患者への支援には、ＪＣだけでなく他の課題の解決と共に進めることが  
8 肝要である。
- 9 ○ 難病の発症を理由に退職する例が多くあり、ＪＣの支援により、このようなことが  
10 減ることを期待している。

11  
12 (2) 一般財団法人全日本ろうあ連盟

- 13 ○ 手話言語のできるＪＣを育成のため、ＪＣ養成研修カリキュラムに、手話言語を聴  
14 覚障害者におけるコミュニケーションの特性についてという形で位置付け、障害当  
15 事者の話を聞くということも必須とすること。
- 16 ○ ＪＣ制度自体が、仕事を探している障害者に知られていないため、公共職業安定所  
17 の紹介により採用に至った場合、ＪＣ制度があることを、障害者や企業にパンフレッ  
18 ト等を渡すことにより周知してはどうか。
- 19 ○ ＪＣ活用時のコミュニケーション上の障壁を解消するため、公共職業安定所での  
20 手話相談の拡充、障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関において、手話言  
21 語による支援サービス提供体制の整備が必要である。その一環として、手話通訳、要  
22 約筆記利用時の費用助成も検討して欲しい。

23  
24 (3) 一般社団法人日本発達障害ネットワーク

- 25 ○ 狭義のＪＣに加えて上級ＪＣを設けることは人材育成において重要であり、ＪＣ  
26 支援全体のマネジメントや助言・指導ができる高度なスキル求められる。そのため、  
27 福祉専門職や雇用専門職となどの高度な専門人材を上級ＪＣとして登用することで、  
28 支援の質の向上にもつながるのではないかと。
- 29 ○ 支援の現場では、労使間交渉に関与する場合など、ＪＣの業務範囲を超えるケース

1 も存在しており、J Cの職域（業務範囲）の明確化が必要ではないか。J Cが対応す  
2 る業務と弁護士等の専門家が対応する業務をガイドラインとして整理し、これに沿  
3 って研修のカリキュラムを作成することで、J Cが業務に取り組む上で、経験する現  
4 実的なトラブル対処方法が習得できるのではないか。

- 5 ○ 発達障害者やその家族が就労継続を目的として疲弊してしまう場合があり、就労  
6 の継続以外の視点として、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  
7 スの視点を入れてはどうか。
- 8 ○ 就労支援において、医療的支援を受けることがあり、医療機関等の関係機関との連  
9 携には、医療機関等の実情について情報を共有することが必要となるため、医療専門  
10 職を研修会に登用してはどうか。

#### 11 12 (4) 一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会

- 13 ○ 現在、障害福祉サービス事業では人材の確保・育成が第一の課題となっており、J  
14 Cについても、その活動は少ない状況にあるため、一定の資格として位置付けられら  
15 れた安定した職業として保証されることが必要である。
- 16 ○ 障害者雇用代行ビジネスが課題となっている。雇用率制度による障害者雇用は、障  
17 害のある方たちの特性を十分に活かした仕事をして、職業人としての在り方を探っ  
18 ていくということだと思う。J C制度だけでなく、就労支援事業や就労移行支援を含  
19 めて、雇用と福祉の連携を図っていかないと、この課題は解決しないのではないか。

#### 20 21 (5) 公益社団法人全国精神保健福祉会連合会

- 22 ○ 就労移行支援事業等の障害福祉サービスと比べ、J Cの単価は低いのではないか。  
23 現場での支援だけでなく、それに付随する煩雑な事務処理や調整ということも背景  
24 として抱え込みながら支援を行っている。調整や情報共有についても必要経費とし  
25 て助成金の対象としていくことも必要ではないか。
- 26 ○ 就労定着支援事業による支援について、就職直後からJ Cと一緒に訪問・面談を行  
27 い、就労移行支援事業のアフターフォローを実施してはどうか。
- 28 ○ 企業のJ Cの認知度は低い状況にあり、J C支援を行っていくことを、企業と本人  
29 が理解・納得した上で、活用することが望ましい。J C支援をどこに依頼すればいい



1 のか、どのような支援が受けられるのか広まっていないため、J C支援の好事例を周  
2 知するなどの働きかけが必要である。

#### 3 4 (6) 社会福祉法人日本視覚障害者団体連合

- 5 ○ 視覚障害者のJ C支援には、視覚障害の特性だけでなく、I C Tスキル等の高度な  
6 エンジニアとしての資質も必要となる。視覚障害者からのJ Cの支援ニーズはかな  
7 りあるが、非常に少ないJ Cに頼っている実態がある。
- 8 ○ 視覚障害に対応可能なJ Cが少ない現状において、一人のJ Cが広域をカバーで  
9 きるよう、旅費等を助成してほしい。
- 10 ○ 視覚障害者には、視覚障害に精通した専門家（雇用管理サポーター等）とのコンビ  
11 ネーションにより支援ができるようにしてほしい。
- 12 ○ 視覚障害当事者が、J C等の専門家になることを推進してほしい。
- 13 ○ J Cの専門家としての報酬を見直してほしい。一日に3社も支援しないといけな  
14 い場合もあるなど、それだけのニーズがあるが、報酬としては本当に微々たるもの  
15 になっている。
- 16 ○ 雇い入れてから数年経過し、課題を抱えている障害者からJ C支援を求める声に  
17 対応するため、地域障害者職業センターが定期的にニーズ調査を行い支援につなげ  
18 るプッシュ型の支援を実施してほしい。

#### 19 20 (7) NPO 法人全国就労移行支援事業所連絡協議会

- 21 ○ 職場における支援体制を充実させ、職場定着を図るため、一定規模以上の企業に障  
22 害者職業生活相談員から企業在籍型J Cへの切替えを義務付けることとしてはどう  
23 か。
- 24 ○ J C助成金は納付金が財源となっているため、公務部門への支援は助成対象とな  
25 っていない。働く障害者にとって公務部門か否かに関係なくJ C支援は必要であり、  
26 公平に利用できる制度とするため、別の財源によりサービスが提供できる仕組みに  
27 すべきである。また、助成金の申請期間が6か月となっているが、キャッシュフロー  
28 の関係で困っているという声があり、3か月ごととしてはどうか。
- 29 ○ 障害者就業・生活支援センターにJ Cの配置を必須としてはどうか。

- 一定の要件を満たした経験のある J C については、ペア支援可能とし、地域障害者職業センター以外でもマッチングができる仕組みも検討してはどうか。
- J C 支援推進協議会への参加についても助成金の対象とするなど、協議会自体の在り方も含めて検討すべき。
- 地域における計画的な J C 育成の推進のため、J C の稼働人数、支援日数、養成数の目標値を設定するなど、国が一定の指針を示して推進することも必要ではないか。
- 就労系障害福祉サービス事業所が、基礎的研修に加え、J C 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。J E E D と民間研修機関が異なることによる費用負担の公平性のため、助成措置を検討してほしい。

#### (8) 特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク

- 各地域で J C を増やしていくためには、J C 助成金の単価を改め、安定的な人件費の確保をすることが望まれる。
- 就労定着支援事業者には、初期の段階で J C を活用し、ナチュラルサポートの形成を前提とした支援を実施していく視点が必要であり、障害者就業・生活支援センターへ引き継ぐ際には、引き続き支援が必要かどうか十分に検討すべき。
- J C 支援が必要なとき速やかに活用できるようにすべき。
- J C 養成研修の見直しに当たっては、より実践的で具体事例を盛り込んだ内容にする。また、知識や技法の習得にとどまらず、J C としてのパースペクティブ（ものの見方、本質の捉え方等）の修養に目を向けることも必要。

### 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（地域における関係機関との連携、周知等）

- 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 との連携についてどのように考えるか。
- 障害福祉サービス事業者（就労移行支援事業、就労継続支援事業、就労定着支援事業）との連携についてどのように考えるか。
- J C の社会的認知度の向上やその支援業務の具体的イメージ・魅力等を発信して

1           いくためにはどのような手段が考えられるか。

- 2           ○ 主に中小企業などの障害者雇用におけるノウハウが乏しく、課題が多い企業にお  
3           いてＪＣの活用をどのように促進していくか。

4           (2) 上級ＪＣ研修等の在り方

- 5           ○ 　ＪＣ及び上級ＪＣの育成にあたって、それぞれの研修修了者に対する現行のスキ  
6           ル向上研修や養成研修修了後のサポート研修を含めて、階層研修の体系をどのよう  
7           に再構築するか。

- 8           ○ 　その上で、上級ＪＣに求められる役割・スキルを踏まえ、上級ＪＣ研修の受講要件、  
9           内容をどのように設定するか。

10          (3) 今後のＪＣの育成・確保

- 11          ○ 　ＪＣ養成研修の受講機会の確保、更なる拡大に向けて、ＪＣ養成研修実施機関の指  
12          定要件を見直す余地はないか。

- 13          ○ 　ＪＣの地域偏在を解消し、安定的に確保できるようにするため、各地域のＪＣ育成  
14          を計画的に進めていく上で、どのような対応が考えられるか。

- 15          ○ 　ＪＣ養成研修修了者間における連携や交流など、地域のネットワークをどのよ  
16          うに構築するか。

17          (4) 　ＪＣに係る資格化の検討（今後の課題、ロードマップ）

- 18          ○ 　ＪＣに係る資格を創設する前提として、どのような課題があり、それを解決するた  
19          めにはどのような対応が必要となるか。

- 20          ○ 　それらの課題への具体的な対応を踏まえ、資格としての位置付けるためのロード  
21          マップの設定を行う必要がある。

# 狭義の J C 支援について

- 狭義の J C 支援の基本的役割・求められるスキルは何か。
- 狭義の J C 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 J C 養成研修の見直しを行う前提として、現時点で J C に求められる役割・スキルを整理する必要がある。

J C 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 J C 支援について以下のとおり整理してはどうか。

## 〔狭義の J C 支援〕

- 「狭義の J C 支援」とは、職場適応援助者助成金の対象となり、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。この際、助成金の支給がされない場合でも、支援計画を作成した上で、J C 支援に準ずる支援を行う場合も「狭義の J C 支援」に含めることとする。
- 「仕事を教える」という役割に加え、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。

### 狭義の J C 支援



# 職場適応援助者養成研修モデルカリキュラム（訪問型）

①	科 目	形 態		内 容	時間（分）
		講義	共通		
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	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	・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	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）

	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
		講義 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 ・ <b>企業在籍型職場適応援助者助成金の概要・申請手続</b>	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 ・ <b>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</b>	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 演習 共通	・アセスメントの視点と方法	60～120
		講義 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（ <b>フェイディング後の計画的サポート</b> ） ・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	<b>面談による問題解決技法</b>	講義 演習 共通	・ <b>問題の把握と解決に向けたカウンセリング・調整</b> ・ <b>行動修正を求める場合のフィードバック</b>	<b>120～240</b>
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。