

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）

1 はじめに

- 「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。
- 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・確保に向けた方策について検討を行うこととした。
- 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年度内に議論された内容について中間的に整理を行ったものである。

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

- 民間企業における障害者雇用者数は、１９年連続で過去最高を更新しており、着実に進展している。こうした中で、障害者雇用率が、令和５年度から２．７％となり、雇入れに係る計画的な対応が可能となるよう、令和５年度は２．３％で据え置き、令和６年４月から２．５％、令和８年７月から２．７％と段階的に引き上げられることとなっている。今後、障害者雇用率の引き上げに伴い、さらに障害者雇用を促進するためには、雇入れや職場定着について専門的な支援を実施しているＪＣの活用が有効であり、ＪＣの育成・確保が必要である。
- 訪問型ＪＣの現状については、１０年前と比べ
 - ・ 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）、
 - ・ 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

名) しており、
地域偏在も課題となっている。地域における訪問型 J C の活性化に向けた対応が必要
となっている。

※ 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。

- 精神障害者及び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 J C の役割の変化について明確にしていくことが必要である。
- 就労定着支援事業所等に J C を配置することで報酬加算となることや、法人の経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・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。
- 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、どのように活用を促進していくが検討が必要である。
- 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。

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、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。

(2) 狭義の J C 支援

- 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直しを行う必要がある。

ア J C を巡るこれまでの議論

- 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 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。

- ・ 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の基本的役割、求められるスキル自体は大きく変わっていない。
- ・ 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、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。
- ・ 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ことも求められる。

イ 作業部会における新たな視点

- 作業部会において、狭義のJ C支援を整理するに当たり、各構成員から新たな視点として、次のような意見があった。
 - ・ 狭義のJ C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支援としてはどうか
 - ・ J Cの育成や質的向上を考えたとき、訪問型J Cの臨床数が少ないことに対して、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。臨床数が少ないということを補う一つの方法として、障害者職業センターの専門性のあるカウンセラーとのケース会議等におけるコミュニケーションの機会の確保が期待されている。
 - ・ J C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。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、近接領域の資格（社会福祉士、精神保健福祉士、臨床心理士、公認心理師、作業療法士等）のある専門的知見の高い者を取り込んでいくことはできないか。
 - ・ J C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、実は非常に高度な仕事を行っている。そのJ Cとしての資質を測ることや測る仕組みを設けることができるのか等についても議論すべき。
 - ・ J C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J Cを派遣する際は、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。

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。

- ・ 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う調整が増えている。
- ・ 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。
- ・ 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分伝わっていないのではないか。
- ・ 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。

ウ 作業部会における「狭義のＪＣ支援」の考え方

- 「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、作業部会における新たな視点を踏まえ、以下のとおり整理した。

〔 狭義のＪＣ支援について 〕（別添 1 参照）

- 「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[※]を行う場合も「狭義のＪＣ支援」に含めることとする。

※ 例えば、

- ・ 就労系障害福祉サービス事業者、障害者就業・生活支援センター、特例子会社等において職場適応援助者養成研修修了者による雇入れや職場定着に関する計画的な支援
 - ・ 現場で実際の支援を行っていないが、管理的業務を行う者が他のＪＣの支援計画や支援内容について行う指導・助言などが考えられる。
- 「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、企業と障害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「調整役、橋渡し役」という役割が大きくなってきている。

(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

- J C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 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、J E E Dにおける基礎的研修シラバスとJ C養成研修のカリキュラムの科目ごとの関連を参考とし、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て議論を行った。
- 加えて「狭義のJ C支援」の整理を踏まえ、現在のJ C支援の求められる役割・スキルに対応するため、新たな科目・内容を設定することとした。

ア J C養成研修の見直しの概要

〔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。

〔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、要求等を踏まえ、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企業内の仕組みの形成、意識付けを行う

イ 職場適応援助者養成研修モデルカリキュラム

- 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別添2のとおり改定する。
- 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行うこととする。
- 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設定することとする。

(4) 広義のJ C支援（上級J C）

ア 上級J Cの必要性

- 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・確保に向けた議論において、
 - ・ J Cの養成研修については、J Cとしての専門性を更に高めていくことに特化した研修とするとともに、研修内容の再整理が必要である
 - ・ 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、社会的・経済的地位の向上等を目的として、J Cを国家資格等について検討を始めるべきとの結論が示された。
- J C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修、J C支援に特化したJ C養成研修を修了した後、実務経験や培ったスキルを論理

的・体系的に整理し、他の J C へスーパーバイズ等を行う指導者として必要な知識・スキルを習得するための上級 J C 研修を設定し、階層的な研修として再構築することにより専門性を高めていく必要がある。上級 J C 研修を設定するにあたっては、上級 J C 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。

イ 上級 J C のイメージ（人材像、業務の範囲、配置等）

- 上級 J C 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と、訪問型 J C、企業在籍型 J C といった活動の領域や立ち位置、支援のアプローチ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と。
- こうした考えに立ち、上級 J C の人材像については、訪問型 J C、企業在籍型 J C 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、見直すこととするかどうか。
- 加えて、上級 J C の人材像を踏まえ、その育成（上級 J C 研修の受講要件、カリキュラム等）の検討を引き続き行っていくこととする。

【上級 J C の人材像】

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、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
 - ・ 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 J C や企業内または企業グループ全体・関連企業等の他の J C に対して相談・助言等に係る豊富な経験を有し、他の J C に対してスーパーバイズや J C 支援のコーディネートを行うことができるもの
- 上級 J C の人材像を上記のとおり想定する場合、上級 J C の主な業務については、訪問型 J C と企業在籍型 J C により、以下のとおり整理することとし、検討の状況に

応じて新たに含めることとする。

なお、訪問型の上級 J C の業務については、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に求められている業務（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）をモデルとして整理する。

〔 訪問型 J C 〕

- ・ 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 J C や支援者へのノウハウの共有、支援手法に関する指導
- ・ 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や雇用管理等までの一貫した伴走支援
- ・ 他機関への支援のコーディネート等を通じた、J C を中心とした周辺地域の支援ネットワーク形成
- ・ 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 へのスーパーバイズ、助言

〔 企業在籍型 J C 〕

- ・ 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
 - ・ 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伴走支援
 - ・ 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トワーク形成
 - ・ 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、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
- 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 とすることを前提に、その受講要件（助成金活用を含む支援実績、近接資格の保持等）も含め、引き続き検討する。
- 地域に安定的・継続的に上級 J C が配置される仕組みの検討が必要であり、その仕組みの一例として、
- ・ まず障害者就業・生活支援センターに 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 として育成してはどうか

- ・ 一定規模以上の企業に上級 J C を必ず配置してはどうかとの意見があった。

○ 上級 J C の質の担保・向上に関連して、

- ・ 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）を公開する仕組みを検討してはどうか

- ・ 上級 J C について更新制を導入してはどうか

との意見があり、引き続き検討する。

○ 上級 J C の育成・確保に関連して、

- ・ 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 ヘスーパー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

- ・ 上級 J C を育成するにあたり、他の J C ヘスーパージョンを実施する手法等の習得については、研修だけではなく、O J T により実務を通じて養成していくことを検討してはどうか

との意見があり、引き続き検討する。

(5) J C 支援の活性化に向けた対応（助成金関係）

○ 職場適応援助者助成金は、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企業等に対して、訪問型 J C ・企業在籍型 J C による支援を実施する場合、その支援に要する費用の一部を助成している。

○ J C 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図る上で極めて有効であるが、特に訪問型 J C の活動は減少傾向にあり、地域偏在も課題となっている。J C 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などの声があるため、現行の助成内容等を拡充する。

ア 助成金制度の見直しの概要（助成金額）

○ 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

ととする。

〔 訪問型 〕

- 助成金の日額は、約 10 年前の訪問型 J C[※]の person 費と交通費を踏まえて設定されており、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。

※ 当時の訪問型 J C 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。

- ・ 現行 4 時間以上：16,000 円 4 時間未満：8,000 円
- ・ 改正 4 時間以上：18,000 円 4 時間未満：9,000 円
- 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引き上げる。
 - ・ 上限額 現行：16,000 円 → 改正：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 → 改正：最大 8 日（複数の J C による支援を想定）

〔 企業在籍型 〕

- 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）に位置付け直し、J C による同一事業主の同一事業所における 2 回目以降の支援は、助成金の対象外とされたところ。
- しかしながら、企業在籍型 J C を配置する企業等から、自立的な支援体制を構築する上で、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、助成金の拡充を望む声があったところ。

○ 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。

・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

※ 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８社）。

○ また、助成金の対象とすべき支援について、

・ 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であるが、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これを助成金の対象としてはどうか

・ 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対象としてはどうか

・ 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とのケース会議を含めてはどうか

・ 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

・ 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てはどうか

・ 支援スキル向上研修修了者が、ＪＣ養成研修修了後１年未満の者とのペア支援により指導を行う場合について一定回数までは助成対象となっているが、ＪＣの育成にとって重要であるため、回数について拡充してはどうか

との意見があったため、引き続き検討する。

イ 助成金制度の見直しの概要（申請手続）

〔 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、

・ 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

・ 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ＪＣ支援が行われるため、必ずしも作成する必要はない

- ・ 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、質の担保を図る仕組みが必要である

との意見があった。

- 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。

〔 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について、上級ＪＣや経験豊富な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、
 - ・ 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ないか
 - ・ 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
 との意見があった。
- 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、引き続き検討する。

〔 ペア支援 〕

- ペア支援について、
 - ・ 配置型ＪＣ以外の上級ＪＣとの支援を可能とする場合、地域に支援可能な上級ＪＣ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
 - ・ ネットワーク形成やＪＣ育成には、ケース会議が重要であり、地域障害者職業セ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）
 との意見があった。
- 支援可能なＪＣ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ついては、引き続き検討する。

〔支給申請の期間〕

- 支給申請の期間が6か月であることについて、
 - ・ 法人にお金が6か月間入ってこないため、JCとして人員配置が困難である声を多く聞く。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。
 - ・ 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。
 - ・ 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、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意見があった。
- 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、引き続き検討する。
- 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。

3 関係団体からのJC支援に対する意見・要望

(1) 一般社団法人日本難病・疾病団体協議会

- 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のではないかと意見があった。
- 「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肝要である。
- 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、このようなことが減ることを期待している。

(2) 一般財団法人全日本ろうあ連盟

- 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

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、障害当事者の話を聞くということも必須とすること。

- J C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、公共職業安定所の紹介により採用に至った場合、J C制度があることを、障害者や企業にパンフレット等を渡すことにより周知してはどうか。
- J C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、要約筆記利用時の費用助成も検討して欲しい。

(3) 一般社団法人日本発達障害ネットワーク

- 狭義のJ Cに加えて上級J Cを設けることは人材育成において重要であり、J C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、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J Cとして登用することで、支援の質の向上にもつながるのではないかと。
- 支援の現場では、労使間交渉に関与する場合など、J Cの業務範囲を超えるケースも存在しており、J Cの職域（業務範囲）の明確化が必要ではないかと。J Cが対応す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、経験する現実的なトラブル対処方法が習得できるのではないかと。
- 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スの視点を入れてはどうか。
- 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、医療専門職を研修会に登用してはどうか。

(4) 一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会

- 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

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た安定した職業として保証されることが必要である。

- 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。

(5) 公益社団法人全国精神保健福祉会

- 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。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て助成金の対象としていくことも必要ではないか。
- 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。
- 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支援の好事例を周知するなどの働きかけが必要である。

(6) 社会福祉法人日本視覚障害者団体連合

- 視覚障害者のJ C支援には、視覚障害の特性だけでなく、ICTスキル等の高度な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りあるが、非常に少ないJ Cに頼っている実態がある。
- 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が広域をカバーできるよう、旅費等を助成してほしい。
- 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）とのコンビネーションにより支援ができるようにしてほしい。
- 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。
- J Cの専門家としての報酬を見直してほしい。一日に3社も支援しないとイケな

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となっている。

- 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ＪＣ支援を求める声に対応するため、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るプッシュ型の支援を実施してほしい。

(7) NPO 法人全国就労移行支援事業所連絡協議会

- 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害者職業生活相談員から企業在籍型ＪＣへの切替えを義務付けることとしてはどうか。
- ＪＣ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ＪＣ支援は必要であり、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。
- 障害者就業・生活支援センターにＪＣ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ＪＣ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ほしい。
- ＪＣ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ＪＣ育成の推進のため、ＪＣ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、ＪＣ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。ＪＥＥＤ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ＪＣを増やしていくためには、ＪＣ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・魅力等を発信していくためにはどのような手段が考えられるか。
- 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、障害者の雇入れや職場定着に向けた環境整備に係る具体的な取組について課題が多い企業において J C の活用をどのように促進していくか。

(2) 上級 J C 研修等の在り方

- J C 及び上級 J C 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に再構築するか。
- その上で、上級 J C に求められる役割・スキルを踏まえ、上級 J C 研修の受講要件、内容をどのように設定するか。

(3) 今後の J C の育成・確保

- J C 養成研修の受講機会の確保、更なる拡大に向けて、J C 養成研修実施機関のあり方を見直す余地はないか（研修実施機関を増やすやための指定要件等）。

- J C (J C 養成研修修了者を含めた狭義及び広義の J C) 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 J C 育成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。
 - J C 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うに構築するか。
- (4) J C に係る資格化の検討 (今後の課題、ロードマップ)
- J C に係る資格を創設する前提として、その必要性や J C 支援の特性 (独自の強み、専門性等)、他の資格の専門性等との関係について整理してはどうか。また、資格化には、どのような課題があり、それを解決するためにはどのような対応が必要となるか。
 - 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） ・職場適応援助者の支援の流れ ・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
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
			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 ・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 ・フォローアップ計画の意味と活用方法	120～240
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）

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	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 演習	共通	・アセスメントの視点と方法	60～120
			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。