

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会
第9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9月20日（水）14：00～16：00

2 場所

厚生労働省 職業安定局第1会議室及びオンライン

3 議題

- (1) 上級J C研修の在り方について
- (2) 今後のJ Cの育成・確保について
- (3) その他

4 資料

- 資料1 上級J C研修の在り方について
- 資料2 今後のJ Cの育成・確保について
- 参考資料1 中間とりまとめにおける上級J Cの人材像・業務の範囲
- 参考資料2 養成研修の実施機関及び実施方法に係る要件
- 参考資料3 J C支援の活性化に向けた対応（関係機関連携）

上級 J C 研修の在り方について

上級 J C の人材像やその業務を踏まえ、上級 J C 研修の受講要件、内容等についてどのように設定するかについて、以下の観点から検討してはどうか。

〔上級 J C 研修で実施すべき内容〕

- 上級 J C の人材像や業務として想定している内容を踏まえ、上級 J C 研修におけるモデルカリキュラムの研修科目をどのように設定するか（研修科目に適した実施形態（講義、演習、事例研究、実習等）、研修時間、講師要件等の設定もあわせて検討）。
- 上級 J C について、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と考えられるため、研修の構成については、訪問型・企業在籍型に分類せず実施することとしてはどうか。

〔上級 J C 研修の受講要件〕

- 受講要件として、J C 養成研修修了後の一定の実務経験を課すことが考えられるが、その「一定の実務経験」をどのように設定するか。また、このほか、受講要件としてどのようなものが考えられるか。

〔上級 J C 研修の実施主体〕

- J E E D のほか、J C 育成にノウハウや実績がある厚生労働大臣指定の J C 養成研修機関のうち、実施体制等について一定の要件を満たす機関を実施主体としてはどうか。

今後の J C の育成・確保について

今後の J C の育成・確保に向けた対応について、以下の観点から検討してはどうか。

(1) J C 養成研修機関のあり方について

- J C 養成研修の受講機会の確保、更なる拡大に向けて、研修の質を担保しつつ、J C 養成研修実施機関のあり方を見直す余地はないか。
 - ・ 研修内容の質を担保しつつ、J C 養成研修の受講機会の確保・拡大に向け、研修実施機関の指定要件について見直しを検討すべき部分はないか。また、養成研修の実施方法について、オンラインと対面のバランスや質の担保も考慮しつつ、効率的に受講機会を確保する方法は考えられないか。
 - ・ 各研修実施機関の協力・連携により、J C や研修講師の育成などの取組ができないか。
 - ・ 障害者の支援に係る資格（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）の保持者が J C 養成研修を受講する機会を増やすこととしてはどうか。

(2) 地域における J C の育成・確保について

- 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には、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 支援活性化のためのネットワーク形成の仕組みを活用して、地域内の J C 人材を把握し、必要な地域において、研修受講を推奨する等の計画的な育成を行うこととしてはどうか。
- J C 養成研修修了者間の交流など、横のつながりをどのように構築するか。
 - ・ J C 養成研修修了者に対して、フォローアップ研修への参加を積極的に勧奨し、グループワーク等における交流を通じて、横のつながりを構築・強化してはどうか。

上級 J C の人材像、業務の範囲

上級 J C の人材像、業務の範囲について、中間とりまとめにおいて、以下のとおり整理されたところ。

〔1、上級 J C の人材像〕

- 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
- 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。

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、業務の範囲

上級 J C の人材像、業務の範囲について、中間とりまとめにおいて、以下のとおり整理されたところ。

〔2、上級 J C の主な業務〕

※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

大臣指定の職場適応援助者養成研修の実施方法等に係る要件

1. 総研修時間

42時間以上（うちモデルカリキュラムに定めた内容に関する研修時間は38時間以上）

2. 研修日程

研修日程を連続して行わない場合は、全日程が3か月以内に終了するよう設定すること。

3. 研修実施方法

職場適応援助者養成研修においては、講義、演習、事例研究及び実習（通信教育を除く。）を行うこと。

- 講義…習得すべき事項に関する説明を十分に行った上で、事例を用いて具体的な説明を行う等、実践的な内容となるよう工夫すること。
- 演習…全ての受講者が主体的に参加できる模擬的实践（実技）を行うこと。
- 事例研究…障害種別の事例、成功事例又は失敗事例等、複数の事例を用い、具体的な援助の内容が理解できる内容とすること。
- 実習…実際に職場適応援助者による援助が行なわれている事業所又は障害者の雇用管理に関して十分な実績のある事業所において実地の研修を行うこと。
- オンライン…講義、演習及び事例研究については、オンラインで行うことができるが、次の点を確保して行うこと。
 - ① リアルタイムでの受講であること。
 - ② 双方向性が担保されていること（質問等の時間を設けること。）。
 - ③ 参加状況を把握できること（長時間離席するなど受講状況が悪い場合には、レポート等の課題を課す等の措置を講ずること。）

4. 講師

- ・ カリキュラムの各科目に応じた講師の要件は別表のとおり。
- ・ 複数人の体制をとることにより客観性を確保すること。

5. 研修カリキュラム

- ・ 訪問型・企業在籍型の区分に応じ、それぞれ次に掲げる要件を満たすこと。
- ・ それぞれのカリキュラムの科目中、その内容が相互に共通する科目又は双方の視点を取り入れることが効果的であると考えられる科目については、合同の研修を行うことができる。このとき、合同で研修を行う科目は、一方に関する内容に偏らないよう留意するとともに、それぞれのモデルカリキュラムで定められた内容、時間等を下回らないものとする。
- ・ 受講生のレベルや地域の実情等に応じてモデルカリキュラムに掲げる科目以外の独自の科目を設定することもできるが、当該科目が研修の目的に合致し、かつすべての受講生に有益な内容であると認められる場合に限られるものとする。

大臣指定の職場適応援助者養成研修の研修機関に係る要件

1. 実施主体

法人格を有すること。

2. 実績及び運営能力

次の一から四までに掲げるいずれかの実績を有し、研修の実施に必要とされる相当程度の経験及び研修業務を一定の水準を保ちつつ継続的に運営する能力を有すること

一 次の①から③に掲げる全ての要件を満たすこと

- ① 訪問型職場適応援助者による援助事業または企業在籍型職場適応援助者による援助事業を継続して行っており、かつ、一定の期間において、地域障害者職業センターが作成または承認した支援計画による支援件数が10件以上あること。
- ② 企業在籍型職場適応援助者による援助を行っている法人の場合は、次のアからウに掲げる全ての要件を満たすこと
 - ア 障害者を10人以上雇用していること
 - イ 障害者の実雇用率が法定雇用率以上であること
 - ウ 一定期間の間に雇い入れた障害者の雇入れ後6か月経過時点の定着率が80%以上であること
- ③ 職場適応援助者による援助に関する研修であって、次のアからウまでに掲げる全ての要件を満たす研修を各年1回以上実施していること
 - ア 企業、福祉、自治体関係者等の複数の分野から幅広い層の参加者を得ていること。
 - イ 2日以上連続したカリキュラムであること。
 - ウ モデルカリキュラムに掲げる科目⑦～⑩の内容を含んだ研修であり、かつ、講義及び演習の形態で実施していること。

二 次の①及び②に掲げる全ての要件を満たすこと

- ① 障害者就業・生活支援センターの運営を継続して行っていること。
- ② 訪問型職場適応援助者による援助を行っており、かつ、複数の障害種別の支援対象者に対して、地域障害者職業センターが作成又は承認した支援計画による支援件数が5件以上あること。

三 職場適応援助者養成研修を一定の期間において各年1回以上実施していること。

四 職場適応援助者による援助その他これに類する就労支援に関する研修であって、上記一③のアからウまで及び次の①から③までに掲げる全ての要件を満たすものを、年1回以上実施していること。

- ① 都道府県の圏域を超え、相当程度広域的な参加者を得ていること
- ② 1回当たり20名以上の受講者を得ていること
- ③ 職場適応援助者による援助事業の実践経験を有していること又は団体会員の実践経験を集約する仕組みを有していること。

3. 実習先の確保

実習の実施に当たって、障害者雇用企業との連携により、多様な業種の実習先を確保できる見込みがあること。

4. その他

労働関係法令の違反を行う等の社会通念上著しく信用を失墜させる行為をしていないこと。

高等教育機関における職場適応援助者養成研修の実施について（在学生対象）

1. 研修実施に係る要件（高等教育機関に限った要件を抜粋。以下同じ。）

- 実施機関：学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する大学及び高等専門学校並びに同法第124条に規定する専修学校（以下「高等教育機関」という。）
- 対象者：在学中の学生
- 各年度の実施回数：毎年度新しい受講者を対象に継続的に実施すること
- 研修日程：最長3年
- 実習時間：40時間（5日間）以上
- 総研修時間：74時間以上（うちモデルカリキュラムに定めた内容に関する研修時間は67時間以上）
- 受講料：高等教育機関の授業料に含まれる（別途徴収しないこと）
- 修了基準：
 - ・すべてのカリキュラムを履修していること
 - ・障害理解及び障害者支援の専門的知識の獲得が可能な課程（作業療法士、社会福祉士、精神保健福祉士、公認心理師等養成課程）を専攻
 - ・当該課程を卒業する日の属する年度において、当該国家資格の受験資格となる指定科目を全て履修し、受験資格を有すること

2. 研修機関に係る要件

- 職場適応援助者養成研修を一定の期間において各年1回以上実施していること。

又は

- ジョブコーチ等の障害者就労支援業務の実務経験が3年以上ある者又は職業リハビリテーションに係る研究業績のある学識経験者が研修の届出日の属する年の前年までの過去3年において、モデルカリキュラムの内容を含む講義を毎年実施していること。

3. 研修業務の実施に関する規程の要件

- 修了日：高等教育機関が職場適応援助者養成研修の受講終了者の各国家資格の受験資格の指定科目を履修して卒業したことを確認した日

高等教育機関における職場適応援助者養成研修の実施について（社会人対象）

1. 研修実施に係る要件

- 実施機関 : 学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する大学及び高等専門学校並びに同法第124条に規定する専修学校（以下「高等教育機関」という。）
- 対象者 : 社会人等
- 各年度の実施回数 : 毎年度新しい受講者を対象に継続的に実施すること
- 研修日程 : 研修日程を連続して行わない場合は、全日程が3か月以内に終了するよう設定すること
- 実習時間 : モデルカリキュラムに定める時間数を参考にすること
- 総研修時間 : 42時間以上（うちモデルカリキュラムに定めた内容に関する研修時間は38時間以上）
- 受講料 : 当該研修を運営するために必要な範囲内で合理的に算定した額とすること
- 修了基準 : 全てのカリキュラムを履修した受講者を修了者とすること

2. 研修機関に係る要件（在学生対象と同様）

- 職場適応援助者養成研修を一定の期間において各年1回以上実施していること。

又は

- ジョブコーチ等の障害者就労支援業務の実務経験が3年以上ある者又は職業リハビリテーションに係る研究業績のある学識経験者が研修の届出日の属する年の前年までの過去3年において、モデルカリキュラムの内容を含む講義を毎年実施していること。

大臣指定の職場適応援助者養成研修の実施方法等に係る要件 (別表) 講師の要件

	講師の要件	訪問型科目	企業在籍型科目
1	職業リハビリテーションに関し学識経験を有する者であること	①職業リハビリテーションの理念 ②就労支援のプロセス	①職業リハビリテーションの理念 ②就労支援のプロセス
2	職場適応援助者による援助に関し学識経験を有する者又はこれに準ずる者であること	③訪問型職場適応援助者の役割	③企業在籍型職場適応援助者の役割
3	当該障害の特性及び職業的課題について学識経験を有する者であること	④障害特性と職業的課題	④障害特性と職業的課題
4	障害者雇用施策及び労働関係法令等に精通している者	⑤就労支援に関する制度	⑤就労支援に関する制度
5	事業所における障害者の雇用管理に関し実務経験を有する者であること	⑥職場における雇用管理 ⑦企業文化の理解	⑥職場における雇用管理
6	障害者就労支援に携わる福祉施設における実務経験を有する者または社会福祉制度に関し学識経験を有する者であること	-	⑦社会福祉の現状
7	課題分析の理論に精通し、作業指導に関し3年以上の実務経験を有する者又はこれに準ずる者であること	⑪職務分析と作業指導	⑪職務分析と作業指導
8	障害者の就労支援に関し3年以上の実務経験を有する者又はこれに準ずる者であること	⑬地域における関係機関の役割とネットワークの活用 ⑭ケアマネジメントと職場定着のための生活・家族支援	⑬地域における関係機関の役割とネットワークの活用 ⑭ケアマネジメントと職場定着のための生活・家族支援
9	訪問型職場適応援助者及び企業在籍型職場適応援助者として実施した援助の日数の累積が240日以上である者又はこれに準ずる者であること	⑨企業へのアプローチと事業所における調整方法 ⑩事業所での支援方法の基礎理解 ⑫支援記録の作成 ⑯事業所における職場適応援助者の支援の実際	⑨事業所内における調整 ⑩事業所での支援方法の基礎理解 ⑫支援記録の作成 ⑯事業所における職場適応援助者の支援の実際
10	職業リハビリテーション業務に精通し、職場適応援助者による援助に関し学識経験を有する者又はこれに準ずる者であること	⑧アセスメントの視点と支援計画に関する理解 ⑮ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際	⑧アセスメントの視点と支援計画に関する理解 ⑮ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際

職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修の概要

（NPO）ジョブコーチ・ネットワーク

訪・企ともに年3回開催 1回あたり定員：訪50名・
企40名程度
研修時間：42時間（6日間）

（NPO）くらしえん・しごとえん

訪・企ともに年3回開催 1回あたり定員：30名程度
研修時間：42時間（6日間）

（社福）あしーど

訪・企ともに年1回開催 1回あたり定員：訪24名・
企6名程度
研修時間：42.5時間（6日間）

（社福）南高愛隣会

訪・企ともに年1回開催 1回あたり定員：訪25名・
企10名程度
研修時間：42時間（6日間）

（NPO）なよろ地方職親会

訪・企ともに年1回開催 訪・企ともに15名程度
研修時間：42時間（6日間）

（学）大妻学院

大妻女子大学在学学生対象 訪・企ともに定員10名程度
研修時間：150時間（3年間）

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）

訪・企ともに年10回開催 1回あたり定員：千葉85
名・大阪40名程度（訪・企合計）
研修時間：42時間（8日間）
このほかに年6回程度配置型職場適応援助者養成研修を
開催

（NPO）大阪障害者雇用支援ネットワーク

訪・企ともに年2回開催 1回あたり定員：25名程度
研修時間：42時間（6日間）

（NPO）全国就業支援ネットワーク

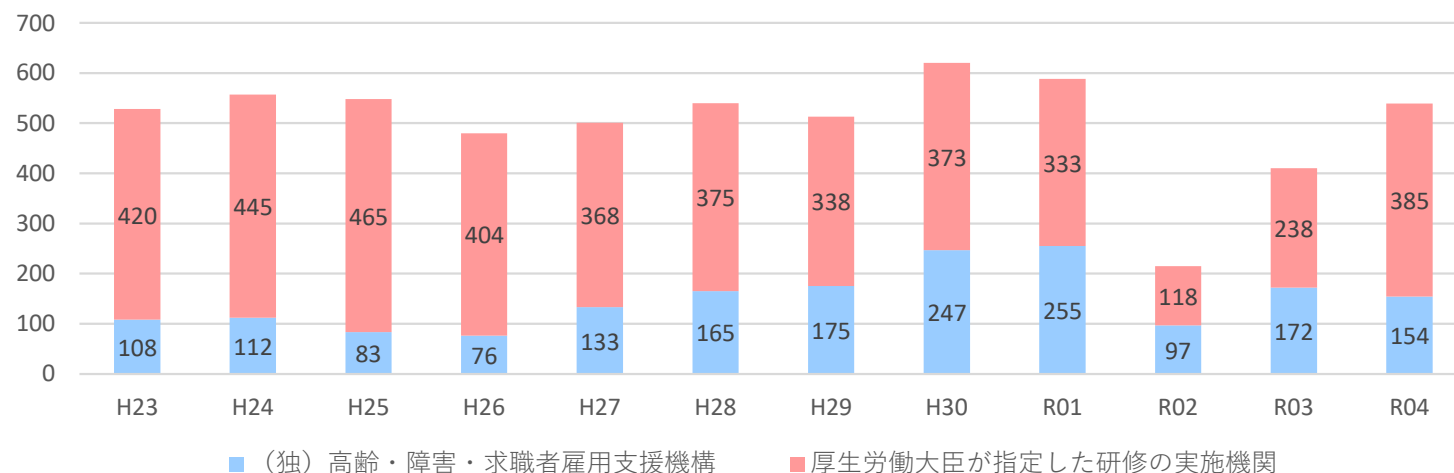
訪のみ年2回開催 1回あたり定員：30名程度
研修時間：42時間（6日間）

※ 訪：訪問型職場適応援助者養成研修、企：企業在籍型職場適応援助者養成研修

職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修の実績

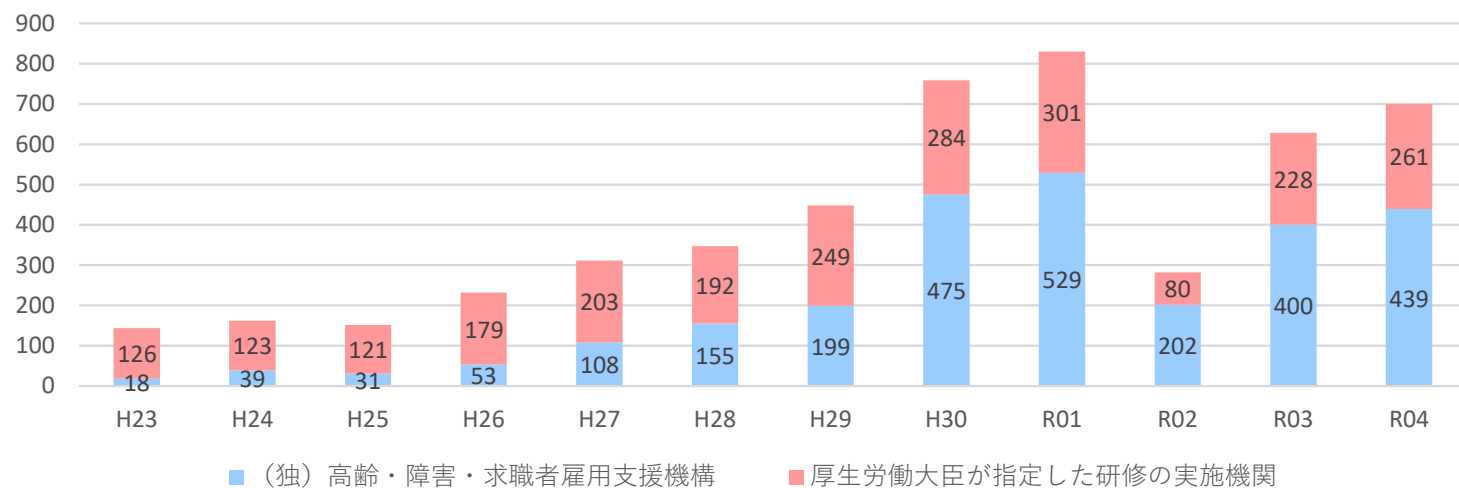
訪問型	JEED	大臣指定 研修機関	計
H23	108	420	528
H24	112	445	557
H25	83	465	548
H26	76	404	480
H27	133	368	501
H28	165	375	540
H29	175	338	513
H30	247	373	620
R01	255	333	588
R02	97	118	215
R03	172	238	410
R04	154	385	539

訪問型ジョブコーチ養成数

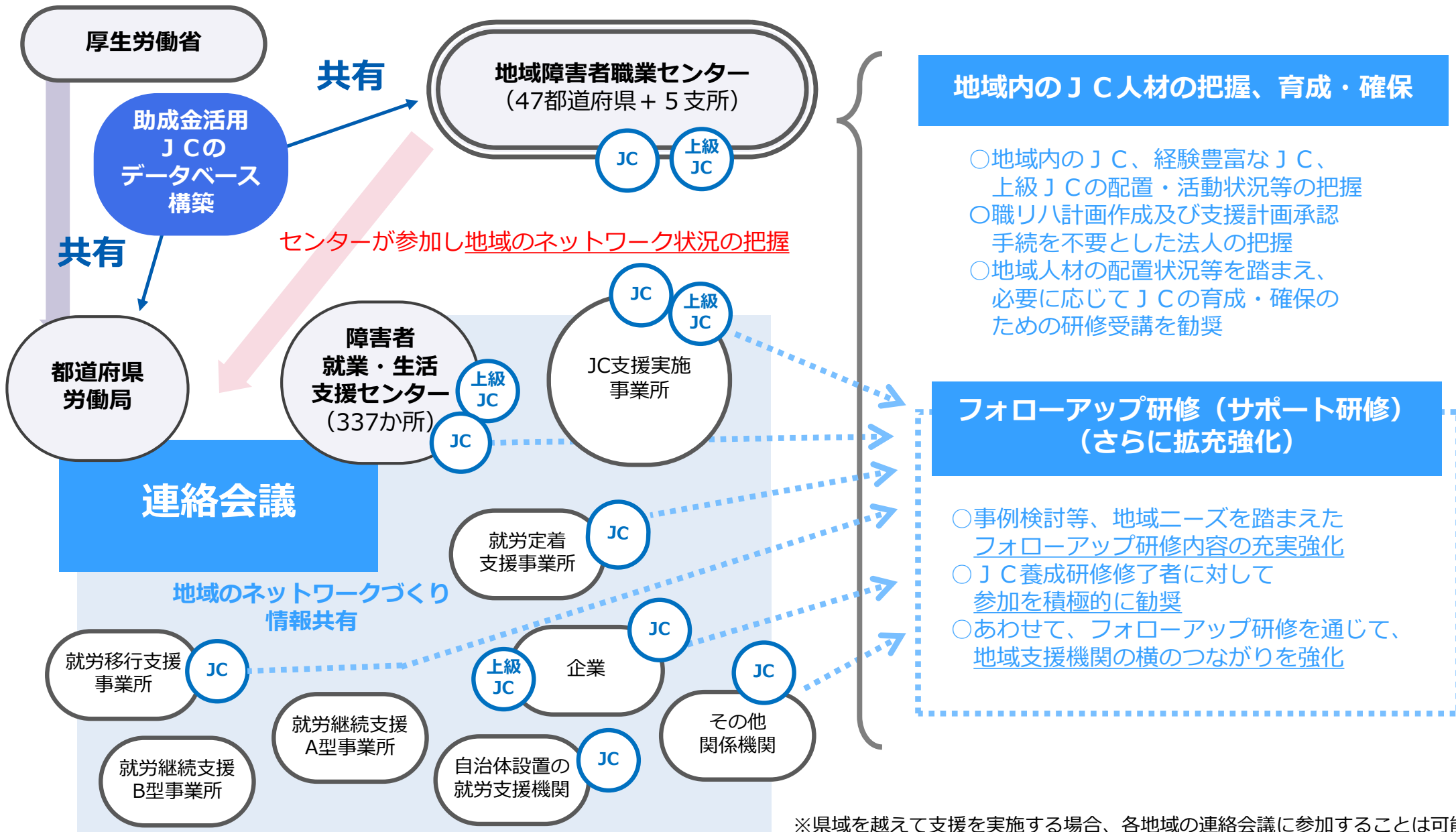


企業 在籍型	JEED	大臣指定 研修機関	計
H23	18	126	144
H24	39	123	162
H25	31	121	152
H26	53	179	232
H27	108	203	311
H28	155	192	347
H29	199	249	448
H30	475	284	759
R01	529	301	830
R02	202	80	282
R03	400	228	628
R04	439	261	700

企業在籍型ジョブコーチ養成数



J C 支援活性化のためのネットワーク形成の今後の方向性（イメージ）



※県域を越えて支援を実施する場合、各地域の連絡会議に参加することは可能

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）

〔関係機関との連携〕

○ 助成金活用JCのデータベース構築

厚生労働省において、JCの助成金活用による支援実績等の情報を収集し、助成金を活用しているJCの情報をオンラインで確認可能なデータベースを構築する（データベースの構築方針については別途検討）。

○ 連絡会議の活用

労働局及び障害者就業・生活支援センターは、連絡会議において地域の支援機関等とのネットワーク作りの推進及び地域における支援実態の共有をする。

地域障害者職業センターは、連絡会議に参加し、共有されたこれらの実態等を把握する。

○ 地域内のJC人材の把握、育成・確保

地域障害者職業センターは、データベースにより把握したJ Cの活動状況に加え、連絡会議への参加により地域の支援実態を把し、引き続き地域内のJC人材の計画的な育成・確保を行う（例：支援が手薄な地域における養成研修の受講勧奨等）。これにより、地域のJ C支援の活性化に向けて引き続き中心的な役割を担う。

○ フォローアップ研修の拡充強化

地域障害者職業センターによるJ C養成研修修了者へのフォローアップ研修（サポート研修）について、地域ニーズを踏まえて充実強化することにより、地域内の支援力向上及びJ C間の横のつながりを強化する。