

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会
第10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11月16日（木） 15：00～17：00

2 場所

厚生労働省 仮設第3会議室及びオンライン

3 議題

- （1）助成金申請手続きについて
- （2）上級JC研修の在り方について
- （3）資格化に向けた課題の整理等
- （4）その他

4 資料

- 資料1－1 職場適応援助者助成金の申請手続きの簡素化
- 資料1－2 JCの支援実績に係るヒアリング結果
- 資料2－1 上級JC研修の在り方について
- 資料2－2 上級JC研修カリキュラム案
- 資料3 JCの資格化に向けた課題の整理
- 参考資料1 JC支援の活性化に向けた対応（助成金申請手続等）
- 参考資料2 上級JC研修に係る第9回作業部会における主な意見
- 参考資料3 中間とりまとめにおける上級JCの人材像・業務の範囲

職場適応援助者助成金の申請手続きの簡素化

所属法人の職業リハビリテーション計画の作成及び支援計画承認手続きを不要とする「助成金を活用した一定の支援実績がある」JC（経験豊富なJC）」について、以下のとおり設定してはどうか

〔第8回作業部会における主な意見〕

- 助成金を使って稼働しているということは、計画に基づいて緻密に支援を行っているということ。実態に合った簡素化を。
- 一定の支援実績については、何年、あるいはどれぐらいの実績でというところを明確にする必要がある。
- 大事なのは、現役のJCとして動いていなければいけないという大前提があって、その中で、直近の何年間はどのぐらいのケースをやっているということを基準とすることが質の担保につながるのではないか。

〔ヒアリング概要〕（詳細は資料 1 - 2）

- 時期：令和 5 年 8 月～ 9 月
- 対象：一定程度の訪問型助成金支給実績のある法人のうち、地域・活動実績を勘案し 8 法人を抽出

〔「一定の支援実績」の要件の設定案〕

- 訪問型職場適応援助者助成金については、所属JCの支援件数を要件として設定することとしてはどうか。
- 具体的な件数は、直近 3 年間で 20 件以上としてはどうか。なお、2 名以上の JC で 1 名の対象障害者へ支援を行うことがあるが、それぞれの支援件数として計上して構わないこととしてはどうか。
- 各 JC の実績は、構築予定の助成金活用 JC データベースにおいて管理することとしてはどうか。
- 企業在籍型職場適応援助助成金については、現行、同一の事業所内での 2 回目以降の支援は支給対象とならないため、件数を確保することができず、基準の設定が困難。令和 6 年度以降の見直し（2 回目以降も可）の施行状況を踏まえ、設定を行うこととしてはどうか。

J Cの支援実績に係るヒアリング

ヒアリング時期：令和5年8月～9月

ヒアリング対象法人：一定程度の訪問型助成金支給実績のある法人のうち、地域・活動実績を勘案し8法人を抽出

日程順	ヒアリング対象		ヒアリング項目
	法人名	所在地	J C 1人あたりの年間支援対象障害者数 (支援計画を承認され支援を開始した障害者数)
1	特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん	静岡県浜松市	・担当しているケースは年10、11件。（ジョブコーチ1人） ・今年度は現時点で支援対象者10人。 ・支援には2人体制で入る。
2	社会福祉法人南高愛隣会	長崎県諫早市	・R4年度の支援開始件数は、25件。 ・JC2人体制で対応。 ・支援形態の内訳は、法人単独13件、地域センターとペアが12件
3	特定非営利活動法人東松山障害者就労支援センター	埼玉県東松山市	・今年度の支援対象者数は、現時点で17人。主となるJCが9人、サブJCが8人。 ・多くて1JCあたり、年間10ケースがくらい。 ・数年間の実績を見ると、3名配属でR2～4年度で60件になる。
4	社会福祉法人加島友愛会	大阪市淀川区	・R2年度、R3年度の支援件数は年10件。 ・R4年度は3件。公的機関への就職が多くJ Cを使えなかった。 ・特段の事情がなければ、年平均としては10件程度となる。
5	社会福祉法人口ザリオ聖母会（東総就業センター運営法人）	千葉県旭市	・R4年度の支援対象者数は6人。例年より少ない。 ・例年は10人程度で推移。
6	社会福祉法人慧誠会(十勝障害者就業・生活支援センターだいち運営法人)	北海道帯広市	・R3年度18人、4年度6人、5年度9人。
7	社会福祉法人やおき福祉会（紀南障害者就業・生活支援センターアンカー運営法人）	和歌山県田辺市	・R4年度は支援対象者は12人。全対象者に2人のJCが関わっているので1人あたりとしても12人。 ・例年安定的に10人程度は支援していると思う
8	社会福祉法人京都総合福祉協会（京都障害者就業・生活支援センター運営法人）	京都府左京区	・R4年度6人、R3年度6人。 ・今年度は現時点で8人。昨年度より増加見込み。 ・R2年度はコロナによる活動自粛の必要があり3人、R元年度2人、平成30年度6人、平成29年度は10人。

→結果概要：令和4年度の支援件数は1人あたり平均10件程度。10件程度4法人、6件程度3法人、12件程度1法人、25件程度1法人。

ただし、就職者の状況（公務部門への就職においては助成金を活用不可）等により、年度によりばらつきがある。

また、1名の対象障害者に2名以上のJ Cが支援を実施している場合も多く、主となるJ Cを決めている法人もあるが、両J Cが同等に関わっている法人もあった。

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 〕

（ 1 ）モデルカリキュラム

- 上級 J C 研修におけるモデルカリキュラムの科目について、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、事務局案（資料 2 - 2）を参考に検討してはどうか。
- 各研修機関におけるカリキュラム設定にあたっては、モデルカリキュラムの科目・内容及び研修時間の範囲内で、各科目の内容、形態、時間の設定について、一定の裁量を認めることとしてはどうか。一定の裁量を認める場合でも、事例検討については、講師からの事例紹介だけでなく、受講者同士のディスカッションを中心とすることなど、研修効果を高めるためのルールを設定する必要はないか。

（ 2 ）企業における実習

- 企業実習は、必須科目とはせず任意科目とすることなども検討してはどうか。その場合、他の科目において、演習、事例検討、ロールプレイ、スーパーバイズの指導等、実践的な手法を十分に採り入れることも検討してはどうか。
- 企業実習を科目に入れる場合、一定の支援実績のある上級 J C 研修受講者に対して実施する目的、その内容をどのように考えるか。実習先の確保についてどう考えるか。（障害者雇用に取り組む中小企業（もにす認定企業等）における実習等）

上級ＪＣ研修の在り方について

上級ＪＣの人材像やその業務を踏まえ、上級ＪＣ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ＪＣ研修の受講要件〕

（１）「一定の実務経験」の考え方

- 養成研修修了後の一定の実務経験について、職場適応援助者助成金の活用実績や障害者就労支援に関する実績を採用してはどうかとの意見があった。一定程度の上級ＪＣを確保する観点からも、どちらか一方のみではなく、いずれも採用することとしてはどうか。

	障害者就労支援に関する実績（※） （経験年月日数、支援件数など）	職場適応援助者助成金の活用実績 （助成金を活用した支援件数など）
客観的な基準設定	○ （事業主による証明等）	◎ （データベースによる確認）
受講対象者の範囲	◎	△

※ 障害者就業・生活支援センター、就労系障害福祉サービスにおける就労支援事業所、地方公共団体が設置する支援機関、特例子会社、一般企業の人事部等において、養成研修修了後にＪＣ支援（広義・狭義）を行っている実績を想定

- その場合、受講要件とする実績の水準をどのように整理するか（助成金活用実績の場合はデータベースを分析するなど）。

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するが、その場合の要件については、J C 養成研修及び上級 J C 研修の双方の実効性を担保する観点から、①法人であること、②実施体制の確保、③ J C 養成研修の実績（数年間の継続実施）としてはどうか。

〔 実施方法の在り方 〕

- 研修の実施方法について、短期間にまとめて実施する「集中方式」か、各科目を一定期間内に受講する「分散方式」を採用するかどうかについて、各方式のメリット・デメリットを踏まえ、各上級 J C 研修実施機関が選択できることとしてはどうか。
- 研修実施手法について、対面、オンライン（オンデマンド、ライブ）による実施が考えられるが、受講の確認、研修効果の確保の観点からどのように考えるか。

		集中方式 (全科目を短期間で集中的に受講)	分散方式 (各科目を一定期間内に受講)
受 講 者	メリット	・各科目を関連させながら体系的に学習できる ・仕事から離れて学習に集中できる	・仕事と並行して計画的な受講が可能 ・余裕をもって受講可能（予習・復習等の準備、集中力を維持可能）
	デメリット	・数日間にわたり継続的に受講するため集中力を要する ・体調不良等による欠席のリスクあり	・各科目の受講間隔の長期化すると、体系的な学習が困難な場合がある（継続的な復習が必要）
研 修 機 関	メリット	・計画的な準備（講師、会場確保等）が可能	・幅広い受講者の確保
	デメリット	・開催時期に受講者を確保できない場合、開催経費が負担となる	・対面開催の場合、複数回の開催準備のため、負担・コストが増大し、受講料への影響大

上級 J C 研修モデルカリキュラム（案）

	科 目	内 容 【 演習、事例検討で想定する内容 】	形態	時間 (分)	人材像、 業務との関連	養成研修 関連科目
1	職場適応援助に関する制度	障害者雇用施策の動き（制度改正等）、職場適応援助者及び上級 J C の役割、障害者の労働市場の動向	講義	60	1、2	1,2,4
2	障害特性に応じた支援	障害特性や支援ニーズに応じた関係機関との調整及びコーディネート 障害特性に応じた支援事例（視覚、聴覚、高次脳機能、難病等の稀少事例を含む）の理解 【 各種障害特性に応じた支援事例について、支援ニーズの把握、関係機関との調整、支援内容の検討 】	講義 事例検討	120	1 - (3) 2 - (3)(7)	3,12
3	企業における労務管理の実務	障害者の労務管理に係る留意事項 労働法に関する知識の活用法、合理的配慮に係る助言 障害者のキャリア形成・能力開発 【 合理的配慮の設定経過を含む事例について、企業及び障害者に対する助言内容を検討 】	講義 事例検討	120	1 - (2) 2 - (1)(2)(5)(6)	4,5,6,15
4	障害者雇用に向けた支援のプロセス	障害者のアセスメント、職場実習、ジョブマッチング、職場のアセスメント等の雇用前支援 支援計画作成 職域開拓と職務の再構成 事業内容への障害者雇用の組み込み、既存業務への適応に向けた調整 【 大企業、中小企業における事例について、支援内容を検討 】	講義 事例検討	420	1 - (1)(2) 2 - (2)(6)	1,7,9,10,11
5	職場定着に関する相談と調整	課題解決に向けた関係者間（障害者、企業、家族、関係機関等）の相談と調整 状況の変化に伴う職務の再調整 【 各種事例（軽微、深刻な課題）について、課題解決に向けた関係者間の調整方法を検討 】	講義 事例検討	420	1 - (2) 2 - (1)(2)(6)(8)	5,6,8,9,10,11,13
6	J C 支援におけるスーパーバイズの基礎と心構え	各支援期（アセスメント、支援計画作成、集中支援期、移行支援期、フォローアップ）におけるスーパーバイズ、ケース会議、支援記録の分析、計画修正 【 支援事例について、客観的な評価を行い、スーパーバイズを行うための演習 】	講義 演習	60	1 - (1)(3) 2 - (1)(4)(5)(8)	
7	J C 支援におけるスーパーバイズの実際	支援経過・支援結果の分析、支援手法としての言語化・一般化、ノウハウの共有 【 自身の支援事例について、支援手法・ノウハウとして共有できるよう言語化するための演習 】	講義 演習	360	1 - (1)(3) 2 - (1)(4)(5)(8)	
8	就労系障害福祉サービスの現状、連携	就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所、就労継続支援B型事業所、就労定着支援事業所におけるケースマネジメント 一般雇用移行時における J C 支援との連携 【 移行事例について、福祉サービス事業者、障害者、企業との調整に関する演習 】	講義 演習	120	1 2 - (2)(3)(6)(7)	6,7,13
9	企業における支援の実際（実習：任意）	中小企業を中心とした困難度や介入度の高い支援の実習（アセスメント、計画作成、スーパーバイズ等）	実習 (任意)		1、2	16

時間数（案）は、実習を除き、最低でも1,680分（28時間）
通算で4日間（1日7時間）程度の研修を想定

職場適応援助者養成研修モデルカリキュラム（訪問型）

	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	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
			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 ・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 ・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
			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	・障害者総合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。

J C の資格化に向けた課題の整理

- 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。

〔 J Cに係る資格創設の必要性等 〕

- 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会における意見は下記のとおりである。
 - ・ 専門性を明確化し、就労支援に携わる専門人材の社会的・経済的地位の向上させることで人材の確保がしやすくなるものと考えられるが、そのためにはジョブコーチを認定資格や国家資格等の「資格」として位置づけることで可能となると考えられる。
 - ・ J Cの公的資格への位置づけについて、地域の就労支援体制の強化という視点も含めて検討してはどうか。
 - ・ J Cの就労支援スキルは、一般就労の実現と質の向上に重要な役割を果たすため、その資格化の実現が期待される。
- 資格化の必要性や資格化に向けた課題について、本作業部会における議論を踏まえ、次の観点から整理してはどうか。
 - ・ J C支援の活性化、J Cの裾野拡大（J C養成研修修了者の育成・確保のための受講機会の確保、助成金活用支援の増加等）
 - ・ ネットワークと市場の形成（連絡会議を活用したネットワーク形成、J C支援を必要とする企業・障害者へJ Cをつなぐ仕組み等）
 - ・ 各養成研修実施機関やJ C所属法人等の連携・連帯

※ 職場適応援助者養成研修の受講申し込み状況（令和4年度／J E E D、大臣指定機関合計）

訪問型			企業型		
申込者	受講者	倍率	申込者	受講者	倍率
1,379	562	2.5	1,371	718	1.9

注：申し込みを行った者のうち、本人都合により受講をしなかったものも含まれていること。

J C 支援の活性化に向けた対応（助成金申請手続等）

- 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〕

- J C 支援に当たり、地域障害者職業センターにおいて職業リハビリテーション計画の作成を不要とする場合の J C 所属法人の要件について、以下のとおり設定してはどうか。
 - ・ 助成金を活用した一定の支援実績がある J C（現に支援を実施しているもの）が在籍している法人であること
 - ・ 当該法人が行う J C 支援については計画作成を不要とすることについて、事前に J E E D の確認を受けていること
- 法人として計画作成不要とされた場合であっても、J C が支援を行うにあたり、地域障害者職業センターによる職業リハビリテーション計画作成や障害者職業カウンセラーによる指導、助言を依頼することも可能とする。

〔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を不要とする場合の要件について、支援の質の担保の観点から、以下のとおり設定してはどうか。
 - ・ 法人内に、上級 J C が在籍しており、計画内容の妥当性を客観的にチェックできる体制があること（上級 J C が一定数確保されるまでは、経験豊富な J C も対象とする。経験豊富な J C については、一定の実績（助成金を活用した J C 支援件数、研修受講回数等）により判断する）。
 - ・ また、法人内にチェック体制がない場合は、他の機関（上級 J C や主任職場定着支援者を配置している障害者就業・生活支援センター等）による支援計画の確認を受けていること。
 - ・ 支援計画承認手続を不要とすることについて、事前に J E E D の確認を受けてること

※ J E E D において、職業リハビリテーション計画の作成や支援計画承認手続を不要とする場合の要件を確認する前提として、J C の支援実績等を管理する必要があり、データベースの構築が必要となる。

J C 支援の活性化に向けた対応（助成金申請手続等）

- 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。

〔ペア支援〕

（１）J C 養成研修修了後の初回支援

- 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 としてかどうか（上級 J C が一定数確保されるまでは、経験豊富な J C もペア支援可能とすることとしてはどうか）。その場合、助成対象とする支援回数について、上限設定を行うこととしてはどうか。

（２）上級 J C とのペア支援

- 訪問型 J C は、J C 養成研修修了後 1 年に達するまでの間、J E E D の支援スキル向上研修修了者とのペア支援を行う場合、初回の支給対象期に 8 回まで助成対象となっているが、この助成対象について、以下の観点において拡充を検討してはどうか。
 - ・ ペア支援可能な J C として、支援スキル向上研修修了者に替えて、上級 J C（上級 J C が一定数確保されるまでは、経験豊富な J C）を対象としてはどうか
 - ・ J C 養成研修修了後 1 年に達するまでの間となっている対象期間を延長することとしてはどうか。この場合、初回の支給対象期に 8 回までとなっているペア支援可能な回数についてどのように考えるか。
 - ・ 企業在籍型 J C について、企業内に上級 J C が配置されていない場合、人材育成の観点から、訪問型の上級 J C（上級 J C が一定数確保されるまでは、経験豊富な J C）とのペア支援を可能とし、当該訪問型 J C による支援を助成対象としてはどうか

（３）ペア支援可能な J C の情報管理

- 厚生労働省において、JEED、JC 養成研修機関、JC 関係機関等から情報を収集するための仕組みやオンラインで確認可能な環境を構築することとしてはどうか。

〔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ことから、申請者が 6 か月又は 3 か月のいずれかを選択可能としてはどうか。なお、この場合、申請事務や審査事務の負担増とのバランスを踏まえて検討することとする。

上級 J C 研修に係る第 9 回作業部会における主な意見

〔上級 J C 研修で実施すべき内容〕

- 訪問型・企業在籍型でそれぞれの経験を積んでいる場合、カリキュラムに選択科目を入れることはどうか。
- 地域内でスーパーバイズを行う際に役に立つような内容も入れられたらどうか。
- カリキュラムに実習を入れるのであれば、上級 JC には伴走型支援に期待したいので、中小企業での実習がよいのではないか。
- 実習を行うプロセスや一定の要件を決めることがよいのではないか。（特にコロナ禍は）実習先の確保も困難だった。
- 上級 JC は、障害者と企業の具体的なズレに対応する必要があるため、演習と事例研究のウェイトを高くし、スーパービジョンを行い問題解決への道筋を言語化できるようにすることが重要ではないか。実習を必須としないのであれば、代替案の検討が必要。
- 養成研修の 42 時間よりは短くてよいのでは。3 日間程度はどうか。JC 数を増やす必要がある点も考慮して。
- 研修修了にあたり、効果測定のような仕組みが必要か否かも検討が必要では。
- 必要なカリキュラム整理し、足し上げたものがボリューム感になると思うが、養成研修と同時間が必要とは思わない。
- 月曜から金曜に収まるプログラムが望ましいのではないか。養成研修で扱われる制度に関する知識と実際の会社に合わせてそれを提案する技術はだいぶ違う。制度も事例として演習で身につけることが必要。3 日間よりはボリュームが必要ではないか。

〔上級 J C 研修の受講要件〕

- 近接する国家資格を保持していて、実務経験があれば、上級 JC に参画することとしてはどうか。
- 今現場で活動していなくとも、過去に実績があり、JC のマネジメント業務をしているのであれば、実務経験に含めていただきたい。
- なかぼつ、都道府県の福祉事業、障害福祉サービス事業所などでの活動日数を設定し、それを法人に証明させることはどうか。
- 実務経験については、自己申告ではなく証明できるものが必要。助成金の支給実績は少なくとも客観的に証明できるのでは。
- 助成金活動であれば JEED も関わっており、支援の質を担保できるのでは。タイムリーに現場を知っていることも重要では。
- エビデンスも必要であるが、狭義の JC 支援（助成金活動のみ）を要件にしてしまうと、活躍できる幅が減ってしまうのでは。
- 基礎的研修、養成研修、上級 JC 研修の階層が提案されている中で、あまり狭めてしまうと、上級 JC が成り立たなくなることも危惧される。なり手が見つかるのか、目指していた階層化が成り立つのかの観点を含め整理することが必要では。

〔上級 J C 研修の実施主体〕

- 法人格が必要なのではないか。

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、見直すこととすることとしてはどうか。
- 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、

- (1) 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
- (2) 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
- (3) 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ＪＣの人材像、業務の範囲

上級ＪＣ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ＪＣ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ＪＣへの助言）をモデルとして整理する。

訪問型ＪＣ

- (1) 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や支援者へのノウハウの共有、支援手法に関する指導
- (2) 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
- (3) 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ネットワーク形成
- (4) 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ＪＣへのスーパーバイズ、助言

企業在籍型ＪＣ

- (5) 企業内のＪＣ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ＪＣ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
- (6) 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
- (7) 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
- (8) 企業内の他のＪＣ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