

# 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、

- (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 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

- (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 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
- (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、J C 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 J C へのスーパーバイズ、助言

### 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 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