

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会
第11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12月26日(火) 13:00～15:00

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) 上級JC研修の在り方について
- (2) 資格化に向けた課題の整理
- (3) その他

4 資料

- | | |
|-------|-----------------------|
| 資料1 | 上級JC研修の在り方について |
| 資料2 | 上級JC研修カリキュラム案及び講師の要件案 |
| 資料3 | JCの資格化に向けた課題の整理 |
| 参考資料1 | 第10回作業部会での主な意見 |
| 参考資料2 | 既存の国家資格の概要 |

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及び各科目の講師の要件について、前回までの議論を踏まえ、事務局案（資料 1 - 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する。ただし、時間は実習を除き 28 時間以上とする。
- 各研修機関の実際のカリキュラムにおいて、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とする。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。

(2) 企業における実習

- 上級 J C 研修受講者は、障害者を雇用する企業への一定の支援実績を有する者とするため、モデルカリキュラムにおける企業実習は任意科目とする。
- 企業実習を実施する場合、企業が抱える問題について、事前課題の設定、雇用現場での支援体験、事後の振り返りを行い、問題解決に向けた一連の流れを経験できるようにするなど、各研修機関により実施目的を明確にした上で、実践的な内容を設定する。

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。

※前회のご意見を反映し、更新した箇所に下線

〔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（直近 3 年間の継続実施）とする。

〔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する
- 研修の実施手法について、実践的な演習が中心であるため、原則として対面実施とし、講義部分や研修機関が繰り返し学習が必要と考える内容などについては、オンライン（ライブ、オンデマンド）実施も可能とする。なお、オンライン実施の場合は、受講の確認、研修効果の確保の観点から、研修機関及び受講者双方に適切な受講環境の整備を行うことを必須とする。

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 研修の受講要件〕

(1) 「一定の実務経験」の考え方

- 上級 J C 研修の受講要件である、養成研修修了後の一定の実務経験について、上級 J C の質と数を確保する観点から、①職場適応援助者助成金の活用実績又は②障害者の一般就労にかかる支援に関する実績により判断することとするが、以下のとおり設定してはどうか。

(2) 具体的な受講要件の設定案

- ア 養成研修を修了していること
- イ 以下①・②のいずれかの実務経験を有していること
 - ① 職場適応援助者助成金を活用した支援
 - ② 障害者の一般就労にかかる支援

上級 J C は、助成金対象となる活動だけでなく雇用前からの支援や他の J C へのスーパーバイズ等の幅広い支援、障害者雇用経験のない企業への介入度の高い支援が可能な人材を想定していることから、受講要件の指標として幅広い経験を勘案することが適当ではないか。

- 「実務経験」の年数について、直近の 3～5 年程度に限定するなど、上級 J C 研修の受講要件として適当な年数をどのように考えるか。
- 「②障害者就労支援」には、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、ハローワーク、地域障害者職業センター等において、J C 支援（広義・狭義）、一般就労に関する支援、それらに関する管理的な業務など実施している期間を含めることとしてはどうか。

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	講義	60	1、2	1,2,4
2	障害特性に応じた支援	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	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	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	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	講義 演習	90	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	講義 演習	330	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	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)	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

上級 J C 研修における講師の要件（案）

	科 目	講師の要件	養成研修 関連科目
1	職場適応援助に関する制度	障害者雇用施策及び J C による援助に関し精通している者であること	1,2,4
2	障害特性に応じた支援	障害の特性及び職業的課題に精通し、各障害特性に関し支援実績を有する者であること	3,12
3	企業における労務管理の実務	労働関係法令に精通し、企業において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	4,5,6,15
4	障害者雇用に向けた支援のプロセス	J C として 5 年以上の実務経験がある者又はこれに準ずる者であること	1,7,9,10,11
5	職場定着に関する相談と調整	J C として 5 年以上の実務経験がある者又はこれに準ずる者であること	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	J C として 5 年以上の実務経験があり、他の J C に対する指導経験を有する者又はこれに準ずる者であること	
7	J C 支援におけるスーパーバイズの実際	J C として 5 年以上の実務経験があり、他の J C に対する指導経験を有する者又はこれに準ずる者であること	
8	就労系障害福祉サービスの現状、連携	就労系障害福祉サービス事業所において一般雇用への移行に関し実務経験を有する者	6,7,13
9	企業における支援の実際（実習：任意）	以下のいずれかに該当する者であること又はこれに準ずる者であること。 ① J C による援助業務に精通し、職業リハビリテーションに関し学識経験を有する者 ② J C として 3 年以上かつ 20 件以上の実務経験を有する者	16

※「J C」は職場適応援助者養成研修又は上級 J C 研修修了後、J C 支援（狭義・広義）を行っている者

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）	
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	共通	・アセスメントの視点と方法	60～120
		演習	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践	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践	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、J C 3 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 4 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のモデルカリキュラムにおける講師の要件

	講師の要件	訪問型 科目No	企業在籍型 科目No
(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	①
(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	②	②
(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	③	③
(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であること	④	④
(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	⑤⑥	⑤
(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	-	⑥
(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	⑩	⑩
(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	⑫⑬	⑫⑬
(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	⑧⑨⑪⑮⑯	⑧⑨⑪⑮⑯
(10)	以下のいずれかに該当する者であること。 ①職場適応援助者による援助業務に精通し、職業リハビリテーションに関し学識経験を有する者 ②職場適応援助者として3年以上かつ10件以上の実務経験を有する者 ③上記①に準ずる者 ④上記②に準ずる者	⑦⑭⑮	⑦⑭⑮

J C の資格化に向けた課題の整理

〔 課題の整理 〕

- 資格化の前提として、以下の課題があると考えられる。
 - ① その能力が専門的であり、かつ企業横断的・業界標準的な普遍性を有するものであること
 - ② 客観的な能力評価が可能であること
 - ③ 職種・職業として社会的に認知されており、その能力を有する人材に対する社会的な需要が大きいこと又は増大していること
 - ④ 地域に限定されることなく全国的に相当数存在すること
 - ⑤ 一般的に人材育成を担う業界団体、事業主団体等が存在すること
- 本作業部会におけるこれまでの議論も踏まえ、課題への対応について、以下の観点から検討を行ってはどうか。

〔 対応の検討 〕

(1) 資格取得者の人物像の整理 (①③へ対応、本作業部会で対応)

- 資格を取得をした者に対して求める能力水準、人物像については、上級JCを参考とし、議論してはどうか。これに加え、広く障害者雇用や障害者就労支援に関して専門性のある者として設定するのにかについても、検討する必要があるのではないか。

(2) 業界団体、事業主団体等の創設及び当該団体による J C の能力評価試験の実施 (②⑤への対応、業界主体で対応)

- 人材育成を担う業界団体、事業主団体等が創設されることにより資格化に向けた対応がより前進するのではないか。
- 当該団体等により J C の能力評価基準の設定され、継続的な能力評価試験の実施の実績が積み上げられていくことで、資格化に向けた対応がより前進するのではないか。なお、実務的には、試験実施方法 (筆記・実技等) の検討、試験科目、試験問題作成、試験実施体制の確立、試験官育成等) への対応が必要となる。

J Cの資格化に向けた課題の整理

(3) J Cの社会的認知度向上 (③への対応、業界・国が連携して対応)

- 社会的認知度向上のため、J Cの障害者就労支援に関する能力は、障害者雇用における質の向上や一般就労の実現にとって有効であることを示すことが重要であるが、どのような方法が考えられるか。
- 本作業部会において既に議論している「地域における関係機関連携」において対応を進めることとしてはどうか。
(地域のネットワークへのJ Cの参加の増加、データベースの構築により障害者・企業が活用しやすくなるなど)。

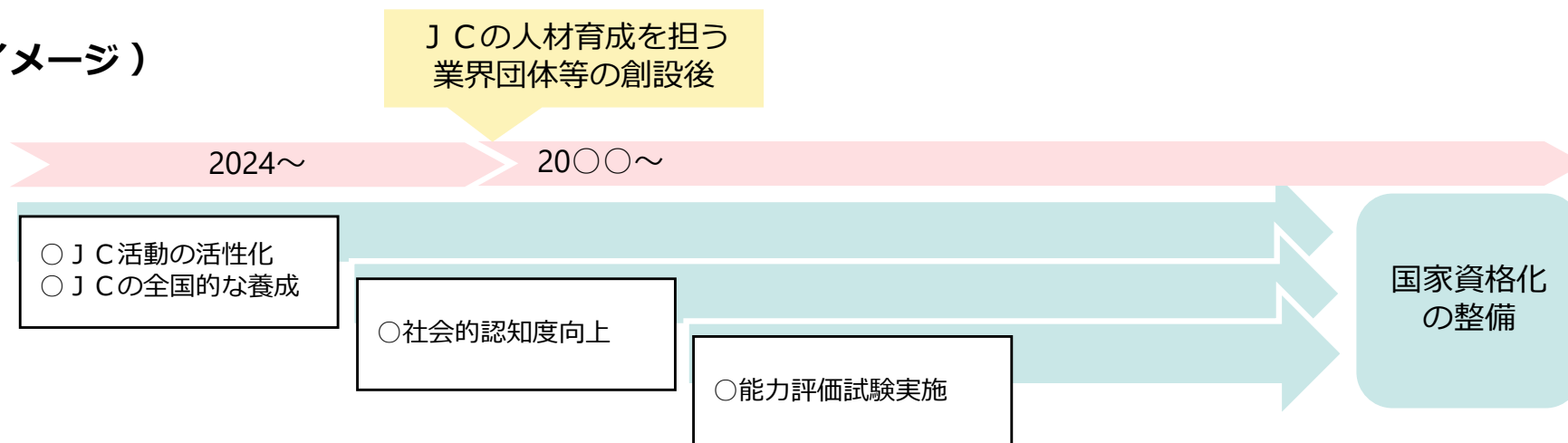
(4) J C活動の活性化 (③④への対応、業界・国が連携して対応)

- 本作業部会の議題である「地域における関係機関連携」において検討を行っており、それにより対応を進めることとしてはどうか。
(地域ネットワークにおけるJ Cの活用の増加など)

(5) J Cの全国的な養成 (④への対応、業界主体で対応)

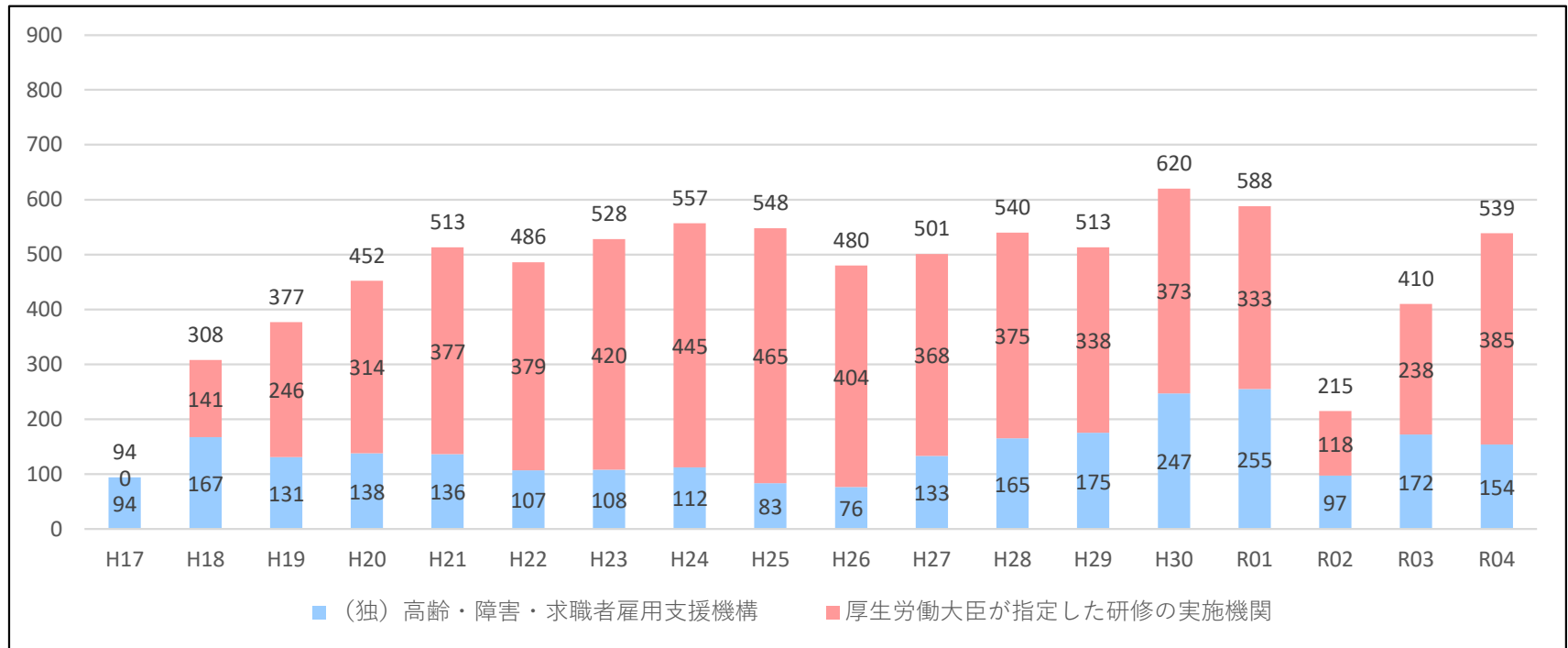
- J C養成研修、上級J C研修の修了者を全国的に養成するため、養成数の目標を設定する必要があるのではないか。その場合、どのように設定するか

(対応イメージ)

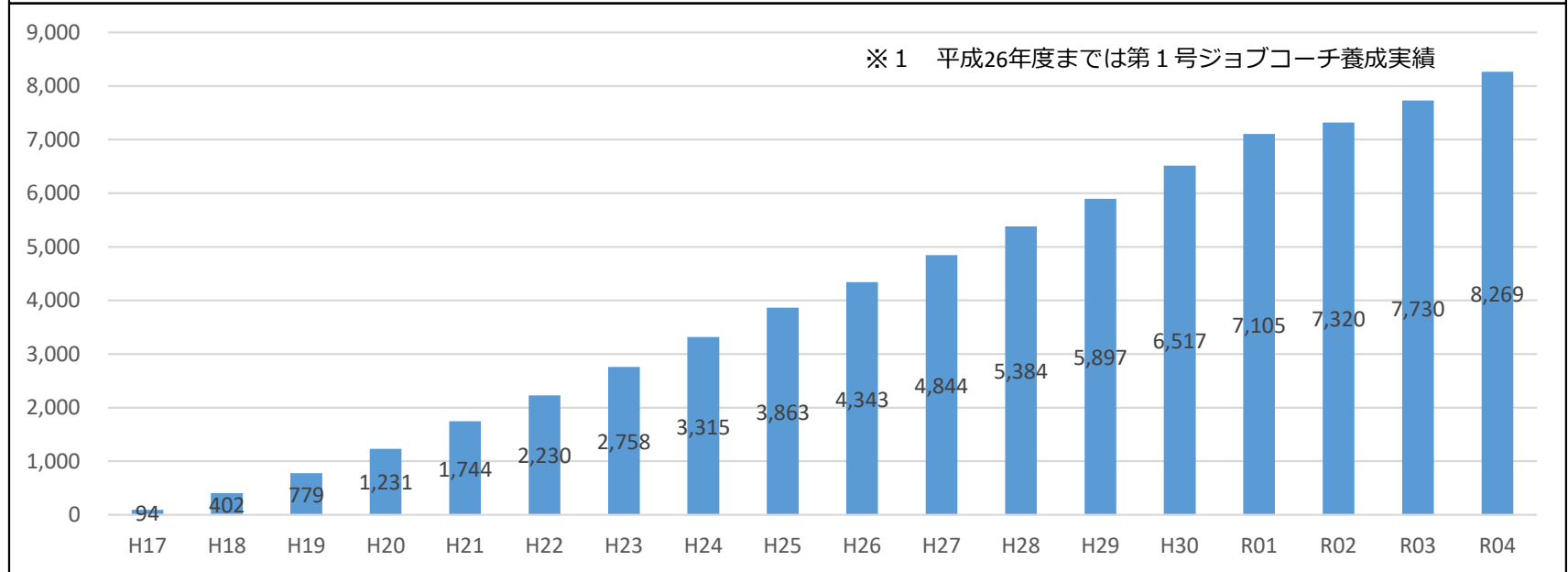


職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修の実績

(年度計)
訪問型 J C 養成数

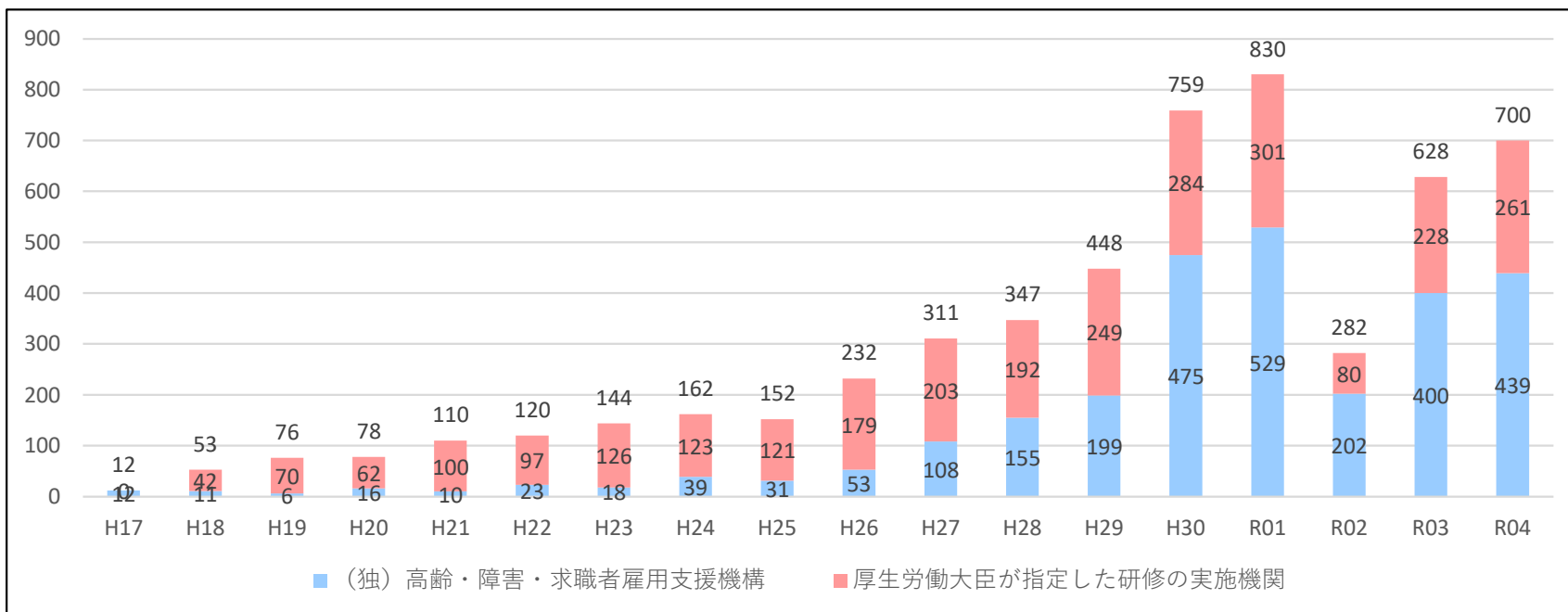


(累計)
訪問型 J C 養成数

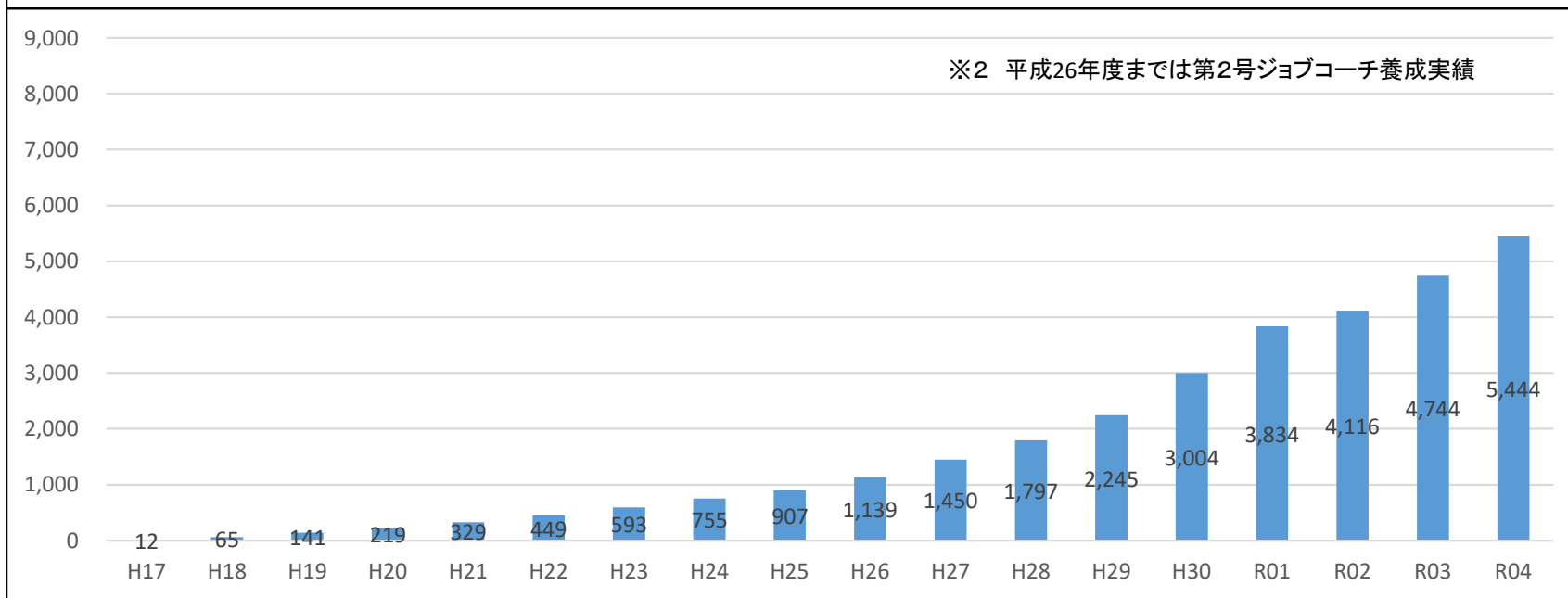


職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修の実績

(年度計)
企業在籍型 J C 養成数



(累計)
企業在籍型 J C 養成数



第10回作業部会での主な意見

<上級JC研修の在り方について>

〔実施すべき内容〕

(モデルカリキュラム・講師について)

- 一部の科目について、具体的な説明を記載すべき。(特に科目4・6・7)
- 企業の実態と福祉の専門分野をつなぐことが大切なため、講師については、企業の関係者を積極的に巻き込むことが理想的。また、助成金申請に係る支援計画の承認手続きの省略要件が認められている企業が、講師として参画してもらうことで、講師の知識のアップデートにもつながる。それらをリンクさせることが望ましいのではないか。

(企業における実習)

- 実習の実施は任意だが研修機関の判断で可能であれば実施した方がよいのでは。実施の内容は上級JCとしての課題やテーマを与え、実習の現場において体験をさせる形がよいのでは。また、実習の時間数の中に事前課題と実習での振り返りの共有をできる体制でできるとより意味があるのではないか。

〔受講要件〕

- 助成金処理の観点でいえば、助成金活用実績以外の実績について証明は自己申告となり客観的ではないため調査・監査等で確認する仕組みが必要と考える。
- 社会福祉士等の国家資格においても、実務経験を算定する根拠は、施設のほうで例えば職業指導員や生活支援を何年間行ったという範囲でしか確認できていない。更に厳密な内容は確認が難しいし、詳細な監査は難しいのでは。他の業界の資格等を見ても、現状はそのレベルではないか。
- B型の事業所でも一般就労への支援を行っている事業所はあり、就労支援の実績があるのであれば、裾野を広げてよいのではないか。
- 地方公共団体が設置する支援機関、就労支援事業等については、支援の内容により個別の判断が必要になるのではないか。

第10回作業部会での主な意見

〔実施主体〕

- 年間最低1回JC養成研修を実施し、継続的に3か年は実施するのが最低ラインであると考ええる。

〔実施方法の在り方〕

- 上級JC研修のカリキュラムを考慮するとオンラインのみでの実施は難しく、対面での実施により効果が得られるのではないかと考える。なお、講義部分については必ずしも対面である必要はないと考える。
- 主任職場定着支援担当者の研修会等では対面で行うことに有効性があるという意見があるため、対面で緊張感を持って実施する方が研修効果が得られるのではないかと考える。
- 継続的な研鑽を積むことに重きを置く場合、分散での実施が望ましい。また、分散での実施に加えフォローアップにも力を入れて定期的な研鑽を積み、情報をアップデートすることにより経営陣、企業の管理者に対して、最新の情報を共有できるよう取り組むのがよいのではないかと考える。
- 上級JC研修は実務経験が豊富な者が相互に情報を共有し、スキルを高めていく側面を重視した方がよいと考える。また、講義と演習・事例検討を伴う科目に関しては講義が1、事例検討・実習を2の案分で行うのはどうか。
- 演習重視の研修形態のため講師1人が40人、50人対応するのは限界がある。社会福祉士や精神保健福祉士の教育課程の演習の場合は20人1クラスなどの規定もあるので参考にしたらどうか。

第10回作業部会での主な意見

<JCの資格化に向けた課題の整理>

- 国家資格化にあたり、上級JC研修修了者や国家資格取得に向けて一定の勉強をした方が、試験の一部免除やスライド的に国家資格を取得できるような仕組みにできれば広がりが大きくなるのでは。また、キャリアコンサルタントが国家資格となったときに、ハローワークやキャリアセンターの採用要件にもなった。国家資格となることで質の担保になる。
- 国家資格化するには相応の人数の確保が大事だと思っている。数値目標を出し、それに対して国と民間でどのように進めていったらいいか掲げてかないといけないのでは。
- 国家資格化にあたり、この資格を持っている方だからこそできることも一緒に整理していかないと、取得したが、価値が上がらないことにつながる。企業や地域に対してJCの有益性を知ってもらう対応が必要。
- JC関連の研修修了者だけでなく、近接領域で既に活動しておりかつ、障害者の就労支援に知見がある方を取り込むことでサービスの質の向上につながるのではないか。
- 国家資格化は、障害者就業・生活支援センターの質の担保にも有効。地域の支援力を上げるためには、社会的地位の向上について具体的に進めていけるような状況を作っていけるといい。また、資格取得後に見守っていく仕組みを組み込むことでさらに質の担保された就労支援ができるのでは。
- 国家資格となり受験する人が増えることで、実務につながらなくても知識がある方がそれぞれのポジションで働きづらい方のサポートができることはよいこと。加えて、助成金など現場で携わる人のスキルが一層アップするような仕組みづくりのため、国家資格、上級JC、様々なカリキュラムなどさらに整理していただきたい。
- （企業在籍型の観点では、）経営陣・企業の中核に働きかけができ、共生社会の実現等の理念・観点を持った上級JC等が資格をもつことが望まれる。
- 最終的な人物像について。JCを限定すると、助成金の下で活動する職場適応援助者ということになるが、その延長線上の「上級」そして「資格を持っている人」ということを考えるのか。あるいは障害者雇用や就労支援全般の専門性を持っている人、ダイバーシティ等も含め、働くという領域での共生社会の実現に資する専門性を持っている人材をイメージするのか。守備範囲を一体どの程度にするかということについても、もう一息議論が必要ではないか。

既存の国家資格の概要

(参考) 国家資格の分類は次のとおり。

国家資格は、法律で設けられている規制の種類により、次のように分類できる。

○ 業務独占資格

有資格者以外が携わることが禁じられている業務を独占的に行うことができる資格。 例) 弁護士、公認会計士、医師、看護師

○ 名称独占資格

有資格者以外はその名称を名乗ることを認められていない資格。 例) 保育士、栄養士、社会福祉士、キャリアコンサルタント

技能検定

労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度。技能検定に合格した者は、「技能士」と称することができる。

例) ファイナンシャル・プランニング技能士、機械加工技能士、建築大工技能士、キャリアコンサルティング技能士

○ 設置義務資格

特定の事業を行う際に法律で設置が義務づけられている資格。 例) 学芸員、衛生管理者、職業訓練指導員

既存の国家資格の概要

(参考) 労働行政において、近年国家資格化されたキャリアコンサルタントに係る経緯等は次のとおり。

〔経緯〕

○平成14年以前より、民間の機関において、キャリア・コンサルティングに係る講座及び能力評価試験が実施されていた

○平成14年4月 キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力等に関する調査研究会報告書：

既存の民間講座の実態を踏まえ、キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力要件を明確化。

8月 キャリア・コンサルタントに係る試験のあり方に関する調査研究会報告書：

既存の民間試験の実態を踏まえ、標準的なキャリアコンサルタントに係る能力評価試験のあり方とその関連事項（試験の指定基準に関連した事項等）について検討。

平成14年度 キャリア・コンサルタント能力評価試験の指定



- ・ キャリアコンサルタント養成講座を受講し、民間機関が実施するキャリア・コンサルタント能力評価試験に合格した者等を「標準レベルキャリア・コンサルタント」と総称。
- ・ 上記のうち、当該試験を「キャリア形成促進助成金」の対象として職業能力開発局長が指定する仕組みを創設。

平成20年度 国家検定である技能検定においてキャリア・コンサルティング職種（技能士）を創設



- ・ 創設時に2級（熟練レベル）、平成23年度から1級（指導レベル）の検定試験をそれぞれ開始。

平成28年度 キャリアコンサルタント登録制度（国家資格制度）の創設

- ・ キャリアコンサルタント国家資格試験は、従前のキャリア・コンサルタント能力評価試験と能力の範囲及び水準が実質同等程度のものとして創設・実施
- ・ 合格者がキャリアコンサルタント名簿に登録した場合にキャリアコンサルタントと称することができる名称独占資格。

既存の国家資格の概要

- 両資格の概要は次のとおり。

キャリアコンサルタント

- 労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと（キャリアコンサルティング）を行う者。
- 名称独占の国家資格。5年ごとの更新制。
- 厚生労働大臣が以下の機関等の指定等を行う仕組み
登録試験機関（2機関）
指定登録機関（1機関）
認定養成講習（22機関）
指定更新講習（知識36機関、技能97機関）
※機関数はR5.10時点
- キャリアコンサルタント登録者数

H28（初年度）	R2	R3	R4
25,518人	59,557人	60,562人	65,879人

キャリアコンサルティング技能士

- キャリアコンサルティングの知識と技能を図る国家検定に合格した者。技能検定の1職種。
- 厚生労働大臣が指定する民間団体が実施「指定試験機関方式」（1機関）
- 1級又は2級の技能検定における学科試験又は実技試験に合格した者は、合格した試験それぞれについて、キャリアコンサルタント試験において対応する試験（学科試験又は実技試験）を免除している
- キャリアコンサルティング職種の合格者数（過去3年）

R2	R3	R4
312人	713人	575人

※ 標準レベル・キャリア・コンサルタントに係る能力評価試験の指定は、国家資格化にともない平成28年度3月までで制度終了。制度終了時点で10機関がキャリア・コンサルタント能力評価試験を実施。能力評価試験の合格者は、キャリアコンサルタント国家資格に移行できる経過措置が設定されていた（R3.3.31までの措置）。

技能検定職種の新設要件・指定試験機関の指定要件

1 職種の新設要件

- ① 既存の技能検定職種と競合しないこと。
- ② 高度な技能や専門的知識を要する等検定に値する職業能力が要求されること。
- ③ 技能及び知識を客観的に評価できること。
- ④ 検定すべき技能及び知識が、企業横断的・業界標準的な普遍性を有するものであること。
- ⑤ 技能検定の対象となる職種における高度な職業能力を有する人材に対する需要が大きいこと又は増大していること。
- ⑥ 対象労働者が地域に限定されることなく全国的に相当数存在すること。

※ 「技能検定職種等のあり方に関する検討会」報告書(平成18年9月)

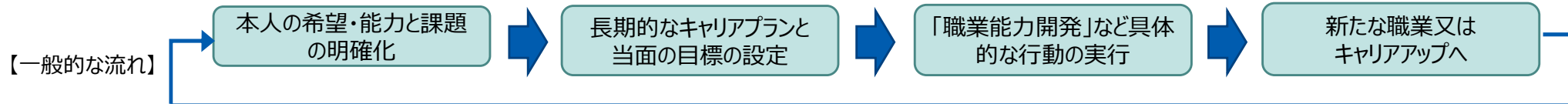
2 指定試験機関の指定要件

- (1) 職員、設備、試験業務の実施の方法その他の事項についての試験業務の実施に関する計画が、下記の事項をすべて満たし、試験業務の適正かつ確実な実施のために適切なものであること。(職業能力開発促進法第47条第1項及び施行規則第63条の5の2)
 - ① 試験業務を適正かつ確実に実施するために必要な職員の確保について定められていること。
 - ② 試験業務を適正かつ確実に実施するために必要な事務所その他の設備の確保について定められていること。
 - ③ 試験業務の対象に、申請者又はその関係者が雇用する者その他当該申請者又はその関係者と密接な関係を有する者以外の者を含むこととされていること。
 - ④ 試験業務に係る経理が、申請者の行う他の業務に係る経理と区分して整理されることとされていること。
- (2) 下記の事項をすべて満たし、試験業務の実施に関する計画の適正かつ確実な実施に必要な経理的及び技術的な基礎を有するものであること。(職業能力開発促進法第47条第1項及び施行規則第63条の5の3)
 - ① 全国的な規模で継続して毎年1回以上技能検定を実施できる資産及び能力があり、かつ、次のいずれかに該当すること。
 - イ 検定職種に係る業務に従事する労働者を対象とした職業能力を評価する試験として実技試験を含む試験を客観的な評価基準により適切に行ってきた実績を有すること。
 - ロ 検定職種に係る業務に従事する労働者を対象とした職業能力を評価する試験を全国的に毎年千人以上の規模で適切に行ってきた実績を有すること。
 - ハ 新たに試験を行おうとする場合にあっては、当該申請者の役員及び職員がイ又はロに掲げる実績を有するとともに、当該申請者が行おうとする試験に関する学科試験及び実技試験に係る試行的な試験を客観的な評価基準により適切に実施したものであること。
 - ニ 新たに試験を行おうとする場合にあっては、当該申請者が行おうとする試験に関して、客観的な評価基準による学科試験及び実技試験に係る試行的な試験であって実践的であるものとして人材開発統括官が定めるものを適切に実施したものであること。
 - ② 試験業務以外の業務を行っている場合には、その業務を行うことによって試験業務が不公正になるおそれがないこと。
 - ③ インターネットを利用して公衆の閲覧に供する方法により、技能検定の実施職種、実施期日、実施場所、技能検定受検申請書の提出期限その他の技能検定の実施に必要な事項、試験科目及びその範囲、受検資格並びに試験の免除の基準を公示することができること。4

キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントの概要

キャリアコンサルティングについて

- 労働者の職業の選択、職業生活設計、職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと（職業能力開発促進法第2条第5項）

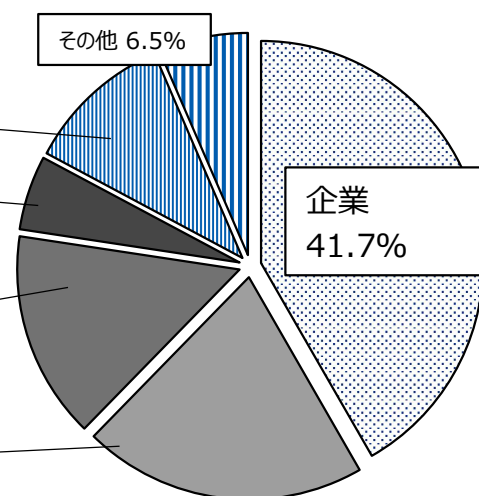


キャリアコンサルタントについて

- 本人の興味・適性の明確化や職業生活の振り返り（どんな能力があって、何が課題なのかの確認）を通じて職業生活設計を支援し、職業選択や能力開発の自信・意欲の向上、自己決定を促す支援（キャリアコンサルティング）を行う者（**名称独占の国家資格**）。
- キャリアコンサルタントは、5年ごとの更新制とすることで、最新の労働市場等に関する知識やキャリアコンサルティングに関する技能が確保され、また、守秘義務等を課すことで、個人情報や相談内容の秘密が守られ、労働者等にとって安心して相談を行うことが可能。
- 令和5年3月末現在、キャリアコンサルタント登録者数は **65,879人**

キャリアコンサルタントの活動の場

- 地域（地域若者サポートステーション、女性センター等） 10.7%
- 民間就職支援機関（職業紹介事業者等） 5.4%
- 公的就労支援機関（ハローワーク等） 15.1%
- 学校・教育機関（大学・短大、民間教育訓練機関） 20.6%



各領域において期待されるキャリアコンサルタントの活動内容の例

【ハローワークなど労働力需給調整機関】

- 求職者の職業選択の方向性・職業生活設計の明確化
- 上記を通じた就職活動の支援又は職業訓練機関への橋渡し

【企業】

- 被用者の目指すべき職業生活・職業生活設計の明確化
- 上記を通じた就労意欲・能力開発の意欲の向上や「気づき」の機会の提供

【教育機関】

- 学生の職業選択・職業生活設計・学びの方向性の明確化
- 上記を通じた円滑な就職活動の支援