

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会
第12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6年2月5日(月) 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) 令和5年度中間とりまとめ項目案について
- (4) 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 | JCの資格化に向けた課題の整理 |
| 資料3 | 令和5年度中間とりまとめ項目案 |
| 参考資料1 | 第11回作業部会での議論(上級JC研修の在り方について) |
| 参考資料2 | 上級JC研修カリキュラム案及び講師の要件案 |
| 参考資料3 | 第11回作業部会での議論(JCの資格化に向けた課題の整理) |

上級 J C 研修の在り方について（モデルカリキュラム、実施方法、受講要件）

モデルカリキュラム、実施方法、受講要件における個別の論点について、以下の観点から検討してはどうか。

（モデルカリキュラム、実施方法）

- 企業実習を行う場合、事前の説明・演習や事後の振り返り部分について、その目的・内容に関する科目に組み入れることも可能としてはどうか。
- 総研修時間を 28 時間以上（企業実習を除く）としている点について、受講者の負担軽減の観点から以下の対応を検討してはどうか。
 - ・ 上記 1 つめの○のとおり演習の一部を他の科目の時間内に組み込むことを可能とする。
 - ・ 講義部分はオンライン（ライブ）方式を採用することも可能とする（オンライン 1 日 + 対面 3 日を想定）。
 - ・ 事前に課題を与えて整理させ、その時間を演習時間に含める。

（受講要件）

- 「実務経験」の年数について、J C 運営法人へのヒアリングを実施した際、一般的に J C として自律的に支援が可能となるのは 3 年程度という意見が多かったことや、国家資格における受験資格を参考に「3 年」を基本として検討してはどうか。その際、養成研修修了後にも一定の実務経験（半年、1 年等）を要することとすることはどうか。

〔参考〕

- ・ キャリアコンサルタント : 実務経験 3 年（労働者の職業選択等に関する相談に継続的・反復的に携わった経験）
 - ・ キャリアコンサルティング技能士 2 級 : 実務経験 5 年（労働者の職業選択等に関する相談に継続的・反復的に携わった経験）
 - ・ 精神保健福祉士、社会福祉士 : 実務経験 4 年 → 一般養成課程 1 年、福祉系短大指定科目履修 2 年 → 実務経験 2 年
※ 上記各資格における受験資格は一例であり、他に複数のルートがある。
- 受講申込時における「実務経験」の内容について、申請者及び実施機関の手続き上の負担を軽減しの利便性を向上する観点から、技能検定の受験に係る申請書類を参考に、職務内容とその経験年数を自己申告させることとしてはどうか（職務経歴書を提出させるなど）。また、厳密に事業主の証明を求めるか。

J C の資格化に向けた課題の整理

前回の議論（参考資料 3）を踏まえ、資格化に向けた課題の整理について、以下の観点から検討することについてどのように考えるか。

〔人材像の整理〕

- 本作業部会では、J C 支援の活性化の観点から議論を行ってきたところ。今後、資格化を検討する人材像については、J C 支援の理念や支援方法・技術をもつ人材を中核として、幅広く「障害者就労支援に関して専門性を有する人材」（以下「就労支援人材」という。）を対象として議論してはどうか。
- その際、今後予定されている専門人材の研修体系の構築（P3）による人材の育成状況（J C 及び上級 J C を含む）を踏まえ、どのように整理するか議論が必要ではないか。
- 研修修了者による助成金活動は低調である一方、障害者雇用をとりまく状況の変化（精神・発達障害者の増加、雇用率上昇等）に対応するため、企業や就労支援関係者からの養成研修のニーズは高い。就労支援人材の整理のため、養成研修修了者が働いているフィールド・業務内容について、既存の調査結果を踏まえつつ、必要な実態調査を行ってはどうか。

〔資格化の検討の方向性〕

- 上記のとおり検討を行う場合、令和 6 年度以降も本作業部会において、「障害者就労支援に関して専門性を有する人材の整理」及び「J C 支援の活性化」について、継続的に検討を行うこととしてはどうか（その場合、令和 5 年度における議論については、中間的なとりまとめを行う）。
- なお、就労支援人材に係る資格創設について、雇用福祉連携検討会における議論を踏まえ、以下の観点から必要性を整理してはどうか。
 - ・ 専門人材の社会的・経済的地位の向上、人材確保
 - ・ 地域における障害者就労支援体制の強化
 - ・ 障害者の一般就労の実現、雇用の質の向上

J Cの資格化に向けた課題の整理

〔 J C支援の活性化 〕

(1) J Cの社会的認知度向上等

- 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。
(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)

(2) J Cの全国的な養成

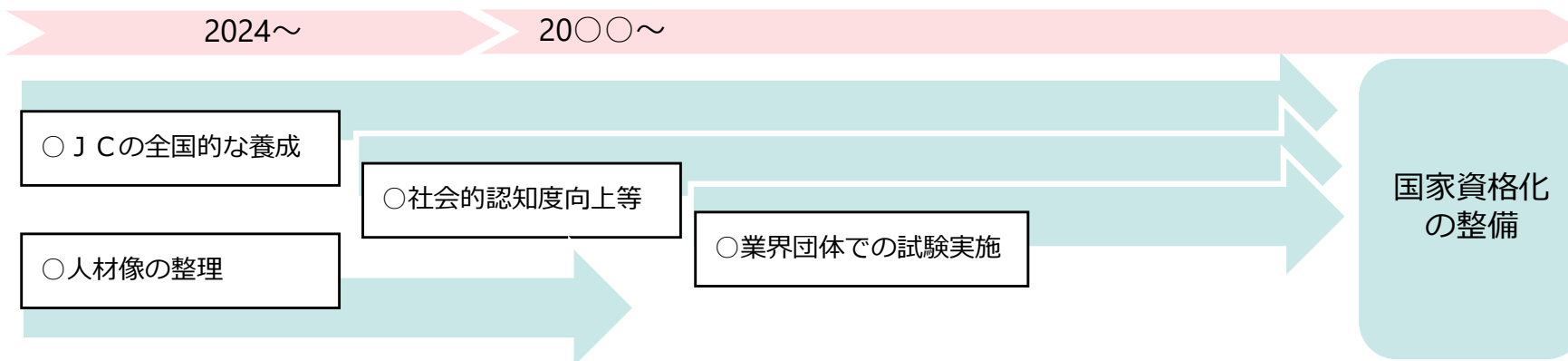
- J C養成研修及び上級J C研修修了者の全国的な養成のため、以下の対応を検討してはどうか。
 - ・ 研修受講機会の拡大のため、J C養成研修機関の育成・拡大を積極的に図ることとしてはどうか(大臣指定機関から新たに研修機関として指定を希望する民間法人等にノウハウを提供するなど)。
 - ・ 「就労支援人材」の裾野を広げる観点から、基礎的研修についても、悉皆4者(※)以外の幅広い人材が受講できるよう、J C養成研修機関の育成・拡大を図ることとしてはどうか。

※ 就労移行支援事業所の就労支援員、就労定着支援事業の就労定着支援員、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者及び生活支援担当者

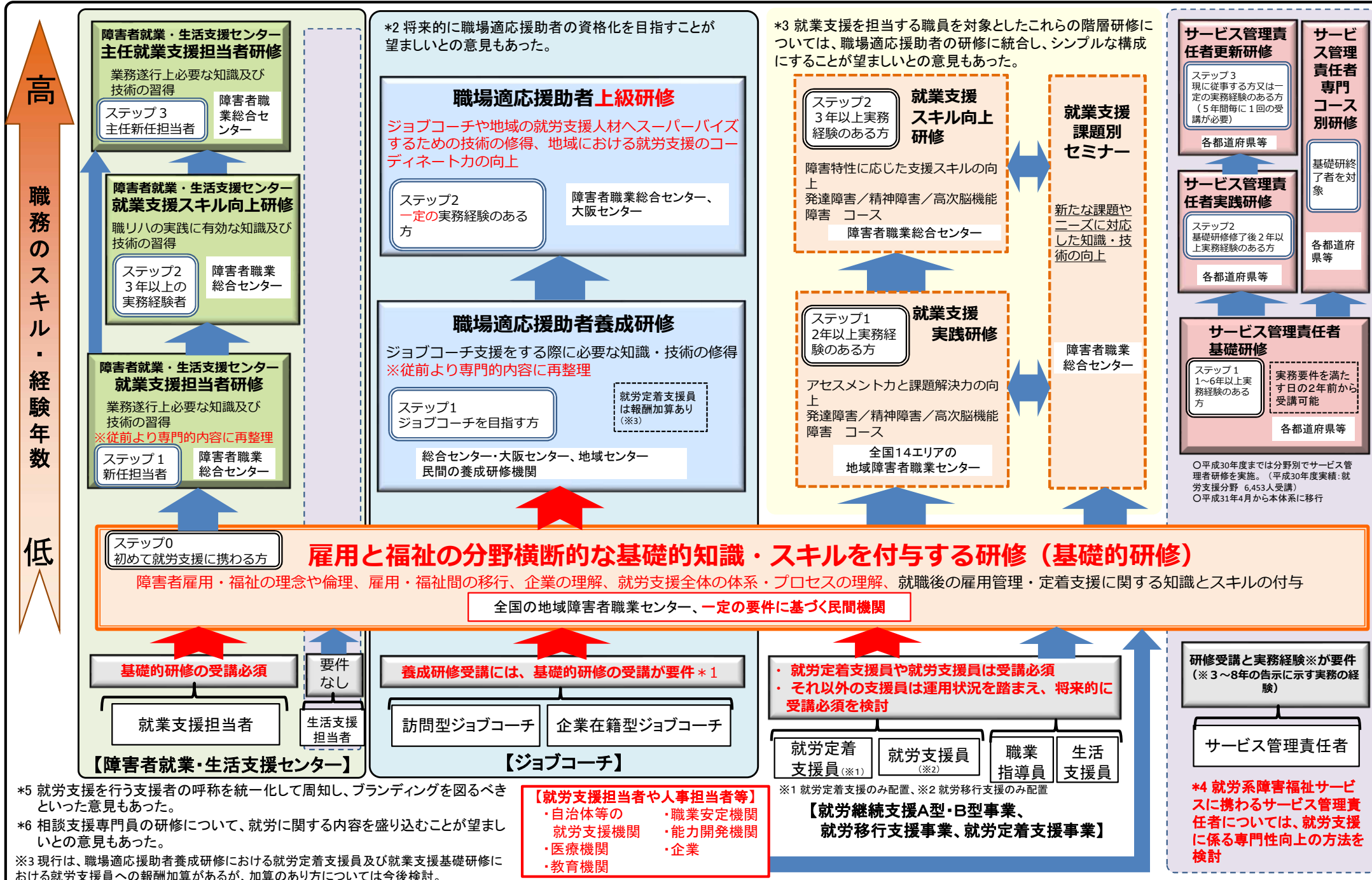
(3) 業界団体

- 「就労支援人材」を対象として資格化の議論を行う場合、当該人材の育成を担う業界団体については、養成研修機関、J C運営法人、高等教育機関、特例子会社等の障害者雇用企業、障害者福祉サービス事業者等の多様な機関が関与していく必要があるのではないかと。

(対応イメージ)



今後の専門人材の研修体系イメージ図



*5 就労支援を行う支援者の呼称を統一化して周知し、ブランディングを図るべきといった意見もあった。
*6 相談支援専門員の研修について、就労に関する内容を盛り込むことが望ましいとの意見もあった。
※3 現行は、職場適応援助者養成研修における就労定着支援員及び就業支援基礎研修における就労支援員への報酬加算があるが、加算のあり方については今後検討。

【就労支援担当者や人事担当者等】
 ・自治体等の就労支援機関
 ・医療機関
 ・教育機関
 ・職業安定機関
 ・能力開発機関
 ・企業

※1 就労定着支援のみ配置、※2 就労移行支援のみ配置
【就労継続支援A型・B型事業、就労移行支援事業、就労定着支援事業】

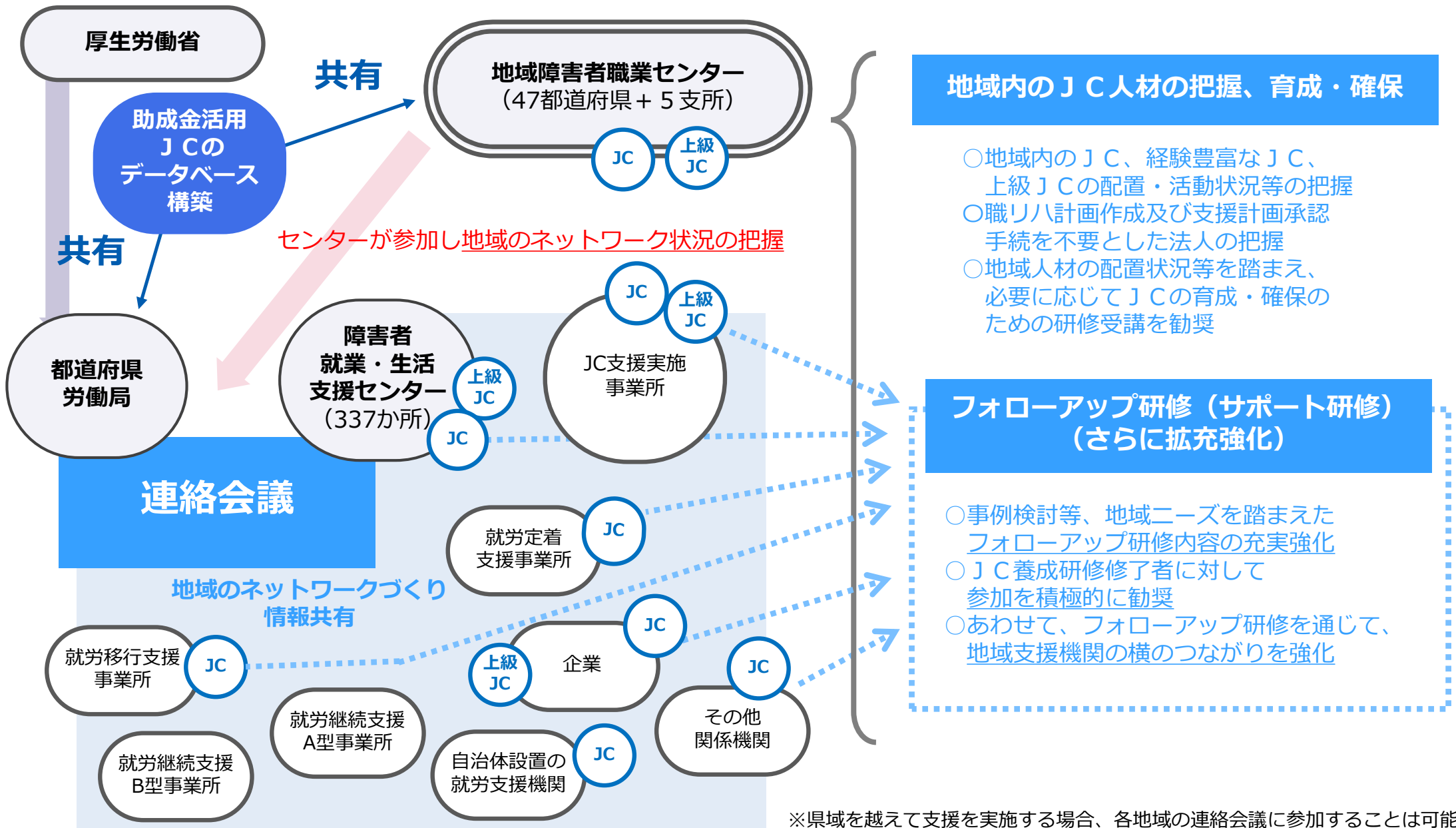
*4 就労系障害福祉サービスに携わるサービス管理責任者については、就労支援に係る専門性向上の方法を検討

*1 企業の障害者雇用の担当者が企業在籍型ジョブコーチ養成研修を受講する際の要件としては、基礎的研修または障害者職業生活相談員資格認定講習のいずれかを受講していること。

※図内の赤字部分が、今後、新規・拡充を検討する部分となる。

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）

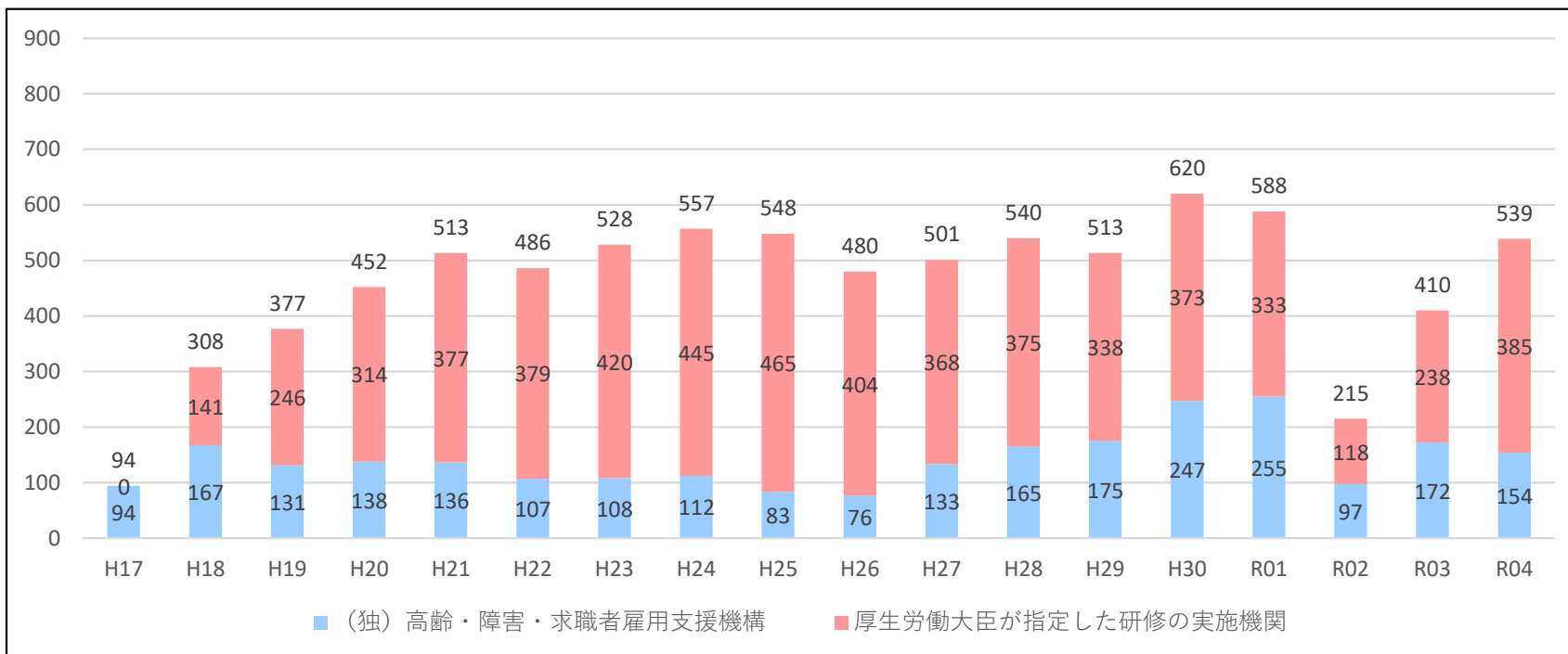
J C 支援活性化のためのネットワーク形成の今後の方向性（イメージ）



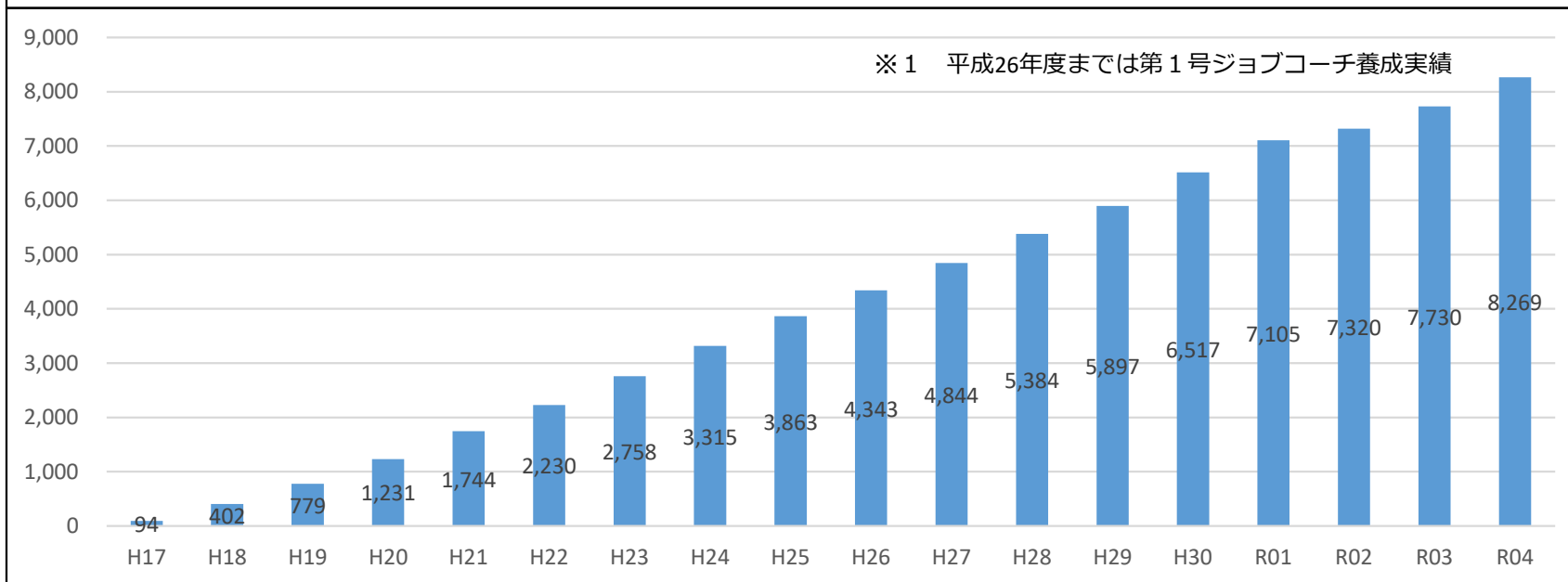
※県域を越えて支援を実施する場合、各地域の連絡会議に参加することは可能

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

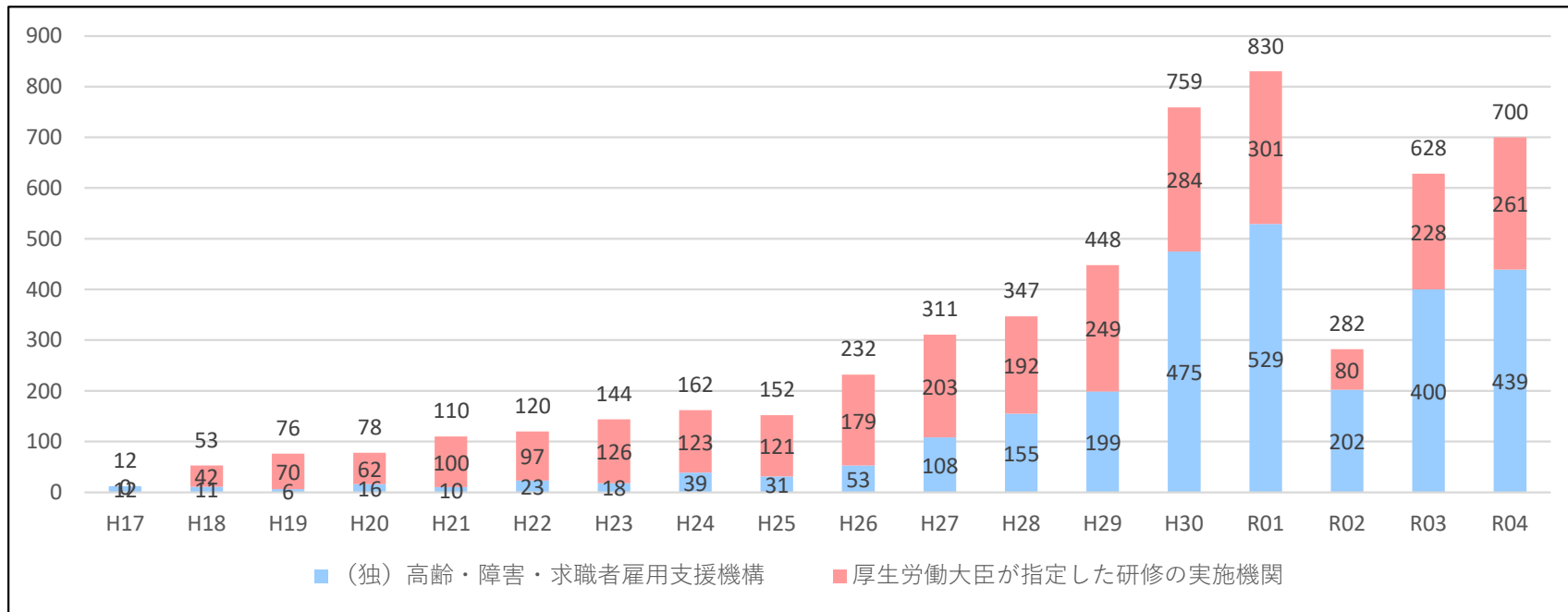


(累計)
訪問型 J C 養成数

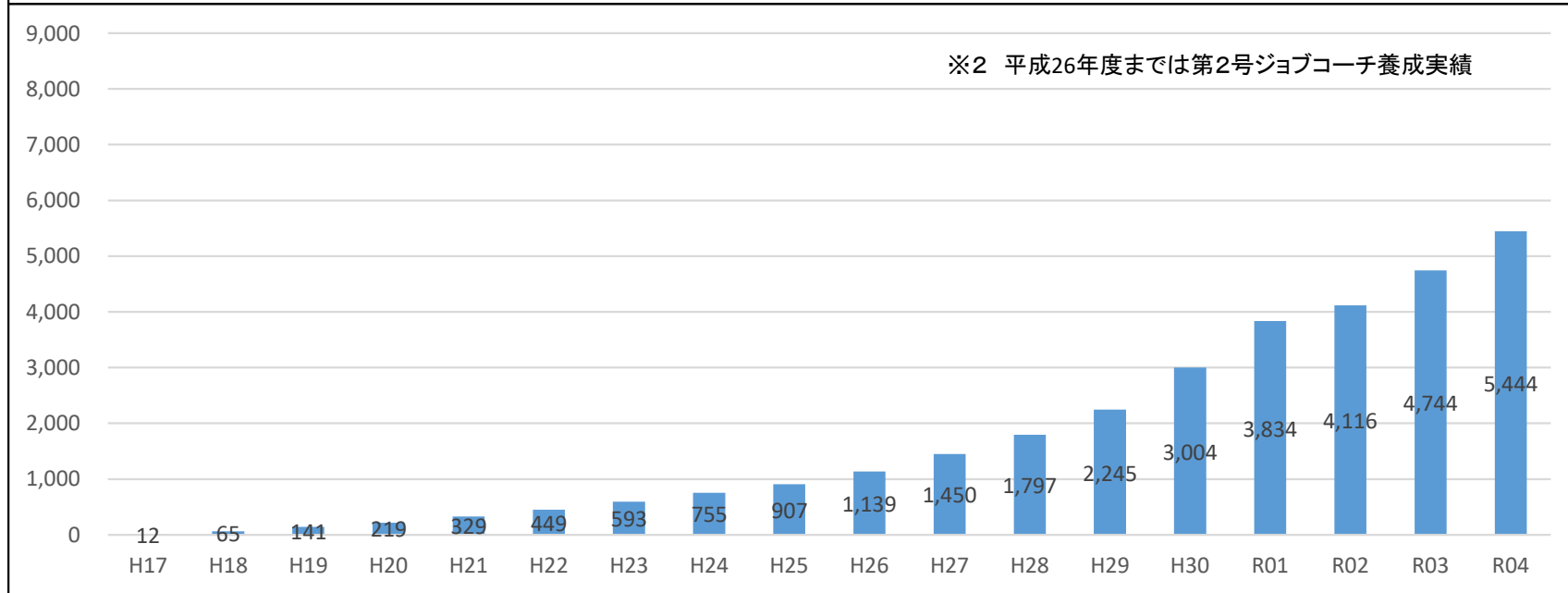


職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修の実績

(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



職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会
令和5年度中間とりまとめ項目(案)

1 はじめに

- (1) 作業部会の設置経緯、趣旨
- (2) 令和4年度中間とりまとめの概要

2 令和5年度の作業部会における議論

- (1) J C支援の活性化に向けた対応
 - ・助成金制度の見直しの概要（申請手続の簡素化）
 - ・地域における関係機関との連携、周知
- (2) 今後のJ Cの育成・確保
 - ・J C養成研修機関の在り方
 - ・地域におけるJ Cの育成・確保
- (3) 上級J C研修の在り方
 - ・上級J C研修モデルカリキュラム
 - ・上級J C研修の実施（実施主体、実施方法、受講要件等の考え方）
- (4) J C等の資格化に向けた課題の整理
 - ア 総論
 - ・資格創設の必要性
 - ・他の国家資格の状況
 - イ 個別の課題整理
 - ・J C等の障害者就労支援に関して専門性を有する人材像の整理
 - ・業界団体の必要性等
 - ・J Cの社会的認知度向上、J C活動の活性化、J Cの全国的な養成
- (5) 今後の作業部会における検討
 - ・養成研修修了者の活動状況を踏まえた検討等

上級 J C 研修の在り方について（モデルカリキュラム、実施方法）

モデルカリキュラム、実施方法について、本作業部会で概ね合意を得られた事項は以下のとおり。

（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、事務局案（参考資料 2）のとおりとする。
- 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。
- 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。
- 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、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（例：企業が抱える問題について解決に向けた一連の流れを経験できるようにする、インクルーシブの観点から特例子会社以外への実習を行う、障害者雇用経験に乏しい中小企業への実習など）。

（上級 J C 研修の実施主体、実施方法）

- J E E D のほか、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 年間の最低年 1 回の継続実施）とする。
- 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（受講要件）

受講要件について、本作業部会で概ね合意を得られた事項は以下のとおり。

（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。

（2）具体的な受講要件

- 以下ア及びイの要件を満たしていること
 - 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（養成研修修了前の実績も含む）
- 「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（支援計画作成、ケース会議、ベア支援等における指導）など実施している期間を含める。

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）

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

第 1 1 回作業部会における構成員からの主な意見は以下のとおり。

- 資格取得者の人物像の整理について、様々な論点があるため令和 5 年度末までにまとめるのは困難であり、引き続き作業部会において議論したい。
- 人物像は雇用や障害者就労支援に関して専門性のある方として広く設定するというところを取り入れていただけると良いのではないかと。企業の実態に
応じて、どこを調整すれば一緒に働けるのかというところを橋渡ししていく視点を持って資格化を検討していくと良いのではないかと。
- 上級 J C と資格化の議論がまだ整理ができていないというのが率直な感想。上級 J C の受講要件のところ、養成研修を受けても、実際に関わって
いた仕事の中でできる幅と、今現在 J C として動いているところ、もう少し深めた上での設定のほうが質の担保につながるのではないかと。いずれにしても、J C という名前とするかは置いておいて、J C を踏襲する流れで労働側の国家資格として重要。これに向けてもっと検討する
会議を継続的にお願いしたい。
- 人物像を議論するにあたり、養成研修を受けた方がどういう場で活躍をされているのかを調べる必要があるのではないかと。助成金以外で J C のよう
な役割を果たしているのか。
- 雇用率が上がる中で経験のない企業がたくさんあり、J C がどのようにかかわっていけるのか。中小企業を巻き込んだヒアリングの場があるとよい。
業界団体ができることを期待する中で、国も業界団体と一緒に作り上げていくことが望まれる。
- 制度設計に向けて、実際に現場で支援にあたっている人の声がどのくらい入るのか心配。現場の声を拾い上げる時間を国でとっていただいて、形づ
くっていけるといい。
- 養成研修を受ける人というのは、助成金を活用せずとも様々な場面で障害者の就労や障害者雇用に関わっている方たち。それが、障害者雇用の質の
向上に役に立っているというように、私たちは実感として持っている。それについての議論も、もう一回きちんと行う必要があるのではないかと。人
物像の整理について、このような作業部会の形で議論したい。
- 企業と障害のある人の両方をサポートして調整する者が必ず必要で、それこそが J C の理念であり、方法技術の柱である。障害者雇用の質と定着に
必要だということについても、もう一回議論した上で、人物像を確定していくことが必要。