

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

1 はじめに

(1) 作業部会の設置経緯、趣旨

- 「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」（以下「検討会」という。）においては、「基礎的研修」の確立に加え、障害者の就労支援に係る専門人材の高度化に向けた階層研修の再構築及び専門人材の社会的ステータスの向上とそれによる人材確保について検討することが必要であると結論付けられている。
- 特に職場適応援助者（以下「ＪＣ（ジョブコーチ）」という。）については更なる専門性の向上に向けた研修の見直しや、一定の資格としての位置付けを検討してはどうかといった方向性が示されたところであり、これを踏まえ、ＪＣが期待される役割を一層果たしていくため、「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」（以下「作業部会」という。）を設置し、改めて職場適応援助に係る支援の在り方及び人材育成・確保に向けた方策について、令和４年度以降検討を行ってきた。
- 作業部会は、令和６年度も引き続き議論を行うこととしており、令和５年度中間とりまとめは、今後の検討を進めるに当たり、令和５年度内に議論された内容について中間的に整理を行ったものである。

(2) 令和４年度中間とりまとめの概要

- 作業部会は、令和４年度から継続して議論を行っており、令和５年度内の整理を行う前に、令和４年度中間とりまとめについて概説する。

ア 狭義のＪＣ支援に求められる役割・スキルの整理

- 基礎的研修の内容を踏まえたＪＣ養成研修の見直しを行う前提として、狭義のＪＣに求められる役割・スキルを次のとおり整理した。
 - ・ 職場適応援助者助成金（以下「助成金」という。）の対象となり、課題を抱える特定の障害者・企業に対する職場適応に関する専門的な支援を「狭義のＪＣ支援」とし、
 - ・ 「狭義のＪＣ支援」について、これまでの「仕事を教える」という役割に加え、

企業と障害者との調整による合意形成や関係機関とのコーディネートを行う「調整役、橋渡し」という役割が大きくなってきている。

イ JC養成研修のモデルカリキュラムの見直し（別添1参照）

- 「狭義のJC支援」に求められる役割・スキル及び基礎的研修の内容を踏まえた見直しを行った（基礎的研修と重複する科目・内容の取扱い、新規に追加する内容等）。

ウ 広義のJC支援（上級JCが行う支援）

- 検討会における、階層研修の再構築及び専門人材の育成・確保に向けた議論を踏まえ、特定の障害者・企業に対する支援である「狭義のJC支援」に留まらない他のJCへのスーパーバイズやコーディネート等を含む支援を「広義のJC支援」と定義し、これを行うJCを上級JCとした。上級JCを育成するための研修の必要性、その人材像について以下のとおり整理した。
 - ・ JCを専門人材として育成するための研修については、ゼロステップの基礎的研修、JC支援に特化したJC養成研修を修了した後、実務経験や培ったスキルを論理的・体系的に整理し、他のJCへスーパーバイズ等を行う指導者として必要な知識・スキルを習得するための上級JC研修を設定し、階層的な研修として再構築することにより専門性を高めていく必要がある。
 - ・ 上級JC研修を設定するに当たり、上級JCの人材像、業務の範囲について整理を行った（別添2参照）。

エ JC支援¹の活性化に向けた対応（助成金額、申請手続の簡素化）

- 助成金額について、業務量に見合わないなどの意見を踏まえ、令和6年度より引き上げ等を行うこととした。
- 助成金申請手続の簡素化のため、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については、一定の要件に該当する場合は不要とする方向で引き続き議論することとした

オ その他

- 作業部会において、障害者や支援者等の意見を踏まえた議論を行うため、関係団体からJC支援に対する意見・要望等についてヒアリングを実施した。

¹ 「JC支援」と記載する場合、狭義のJC支援及び広義のJC支援の双方を指す。以後、同じ。

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

ア 助成金制度の見直しの概要（申請手続の簡素化等）

- 令和4年度において、職業リハビリテーション計画及び支援計画承認手続の簡素化を行うこと、また、ペア支援可能なJ Cの範囲について議論がなされたため、引き続き検討を行った。
- なお、簡素化については、イ「地域における関係機関との連携、周知」にて議論された、助成金活用J Cのデータベースを活用することとなるため、データベースの構築後に実施する。

〔 職業リハビリテーション計画 〕

- J C支援に当たり必要となる地域障害者職業センターにおける職業リハビリテーション計画の作成を省略することができるJ C所属法人の要件を以下のとおり設定する。
 - ・ 助成金を活用した一定の支援実績（現に支援を実施しているもの）があるJ C（経験豊富なJ C）が在籍している法人であること
 - ・ 計画作成を省略することについて、事前に助成金業務を行う独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（J E E D）の確認を受けていること

〔 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省略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する。
 - ・ 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、一定の支援実績により判断する）
また、法人内に上級J Cが在籍しておらず、チェック体制がない場合は、上級J Cを配置している他の機関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省略することについて、事前にJ E E Dの確認を受けていること

〔 ペア支援 〕

○ 訪問型・企業在籍型共通

- ・ 初回支援について、配置型ＪＣ以外の上級ＪＣとのペア支援も可能とする（上級ＪＣが一定数確保されるまでは、経験豊富なＪＣもペア支援可能とする）。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。

○ 訪問型

- ・ 訪問型ＪＣは、ＪＣ養成研修修了後１年に達するまでの間にＪＥＥＤ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行う。
- ・ ペア支援可能なＪＣとして、支援スキル向上研修修了者に替えて、上級ＪＣ（上級ＪＣが一定数確保されるまでは、経験豊富なＪＣ）を対象とする。
- ・ ＪＣ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する。この場合、ペア支援可能となっている回数は、初回の支給対象期に８回までとなっているが、支援対象期間を通じて８回までとする。

○ 企業在籍型

- ・ 企業在籍型ＪＣについて、企業内に上級ＪＣが配置されていない場合、人材育成の観点から、訪問型ＪＣであり上級ＪＣである者（上級ＪＣが一定数確保されるまでは、経験豊富なＪＣ）とのペア支援を可能とし、当該訪問型ＪＣによる支援を助成対象とする。

〔 ペア支援可能なＪＣの情報管理 〕

- 厚生労働省において、ＪＥＥＤ、厚生労働大臣指定のＪＣ養成研修機関²、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。

〔 経験豊富なＪＣの要件 〕

- 職業リハビリテーション計画及び支援計画承認手続を省略する場合並びにペア支援を行う場合の経験豊富なＪＣの要件について、
 - ・ 訪問型職場適応援助者助成金については、ＪＣの支援件数を要件として設定する

² 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第 20 条の 2 の 3 第 2 項第 2 号及び同条第 3 項第 2 号に規定する厚生労働大臣が定める研修を実施する研修機関

こととし、直近3年間で20件以上とする。

- ・ 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、基準の設定が困難である。そのため、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検討することとする。

〔 支給申請期間 〕

- 支給申請の単位期間を6か月から3か月に短縮してはどうかとの意見が多数あったことから、申請事務や審査事務の負担増とのバランス、納付金助成金制度全体の見直しを踏まえた運用状況等を踏まえて検討することとする。

イ 地域における関係機関との連携、周知

- J C支援活性化のためには、地域レベルでの育成・確保の取組が必要であり、厚生労働省（都道府県労働局、ハローワーク含む）、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等の関係機関によるネットワーク形成のため、今後、都道府県労働局単位で以下の取組を進める（別添4参照）。

i) 助成金活用 J Cのデータベース構築

- ・ 厚生労働省において、J Cの助成金活用による支援実績等の情報を収集し、厚生労働省及びJ E E Dが助成金を活用しているJ C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。

ii) 連絡会議の活用

- ・ 都道府県労働局及び障害者就業・生活支援センターは、現在両機関で開催されている連絡会議等の場を活用し地域の支援機関等とのネットワーク作りの推進や地域における支援実態の共有を行う。連絡会議の開催にあたっては、両機関から地域の支援機関等³の参加を促すこととする。
- ・ 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。

iii) 地域内のJ C人材の把握、育成・確保

³ J C支援実施事業所、就労移行支援事業所、就労定着支援事業所、就労継続支援A型事業所、就労継続支援B型事業所、自治体設置の就労支援機関、障害者雇用企業等を想定

- ・ 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ＪＣの活動状況に加え、連絡会議への参加により地域の支援資源を把握し、引き続き地域内のＪＣ人材の計画的な育成・確保行う（例：支援が手薄な地域におけるＪＣ養成研修の受講勧奨等）。これにより、地域のＪＣ支援の活性化に向けて、引き続き中心的な役割を担う。

iv) 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が実施するＪＣ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ＪＣ間の横のつながりを強化する。

（２）今後のＪＣ及び上級ＪＣの育成・確保

ア ＪＣ養成研修機関の在り方

- 企業や就労支援関係者からの受講ニーズに対応するとともに、ＪＣの地域偏在を解消し、全国的に育成していくため、研修の質を担保しつつ、ＪＣ養成研修の受講機会の確保、更なる拡大に向けて、ＪＣ養成研修機関の在り方について検討を行った。

〔 研修実施方式 〕

- ・ ＪＥＥＤでは、実施回によっては、「対面方式」又は「講義中心科目をオンライン形式、演習中心科目を対面方式」で実施している。企業実習や地域での講義・演習が必要な科目は、受講者の各地域（地域障害者職業センター）において実施している。
- ・ また、ＪＣ養成研修機関であるジョブコーチ・ネットワークでは、モデルカリキュラムを基礎課程と実践課程に再構成し、基礎課程ではオンライン形式による講義で一斉に実施、実践課程では対面形式の演習等を複数の地域において日程を変えて実施している。実践課程では、各地域の企業や就労支援機関と協力・連携しながら実施することで、地域における研修講師の育成にもつながっている。
- ・ これらの取組を踏まえ、研修の質や効果を維持しつつ、オンラインによる効率的な方法も活用し、受講機会の拡大を図る。

〔 高等教育機関 〕

- ・ 高等教育機関の指定要件について、令和５年３月に講師に係る常勤要件の削除、

在学生だけでなく社会人を対象とした研修も可能とするなどの改正を行った。この改正について広く周知を行うとともに、高等教育機関と意見交換を行いながら、引き続き可能な対応を行う。

- ・ 障害者の支援に関係する資格（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）の養成課程をもつ高等教育機関に対して、ＪＣ支援やＪＣ養成研修機関の指定について周知を行う。

〔 その他 〕

- ・ ＪＣ養成研修機関の指定要件のうち、助成金活用件数などのボトルネックとなっている要件について見直しを行ってはどうかとの意見があったため、厚生労働省において必要な見直しを行う。

イ 地域におけるＪＣ及び上級ＪＣの育成・確保

- ＪＣ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、各地域において以下のとおりＪＣ及び上級ＪＣの育成を進める。
 - ・ 地域障害者職業センターは、ＪＣ支援活性化のためのネットワーク形成の仕組み（上記２（１）イ参照）を活用して、地域内の障害者の就労支援を行っている人材を把握し、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。
 - ・ 厚生労働省は、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者等にＪＣ養成研修及び上級ＪＣ研修の受講を促すことにより、ＪＣの地域偏在の解消、地域のＪＣ支援の活性化につなげる。
- ＪＣ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、ＪＣ養成研修修了者及びＪＣ養成研修修了者が所属する機関の横のつながりを構築・強化する。

（３）上級ＪＣ研修の在り方

ア 上級ＪＣ研修モデルカリキュラム

〔 カリキュラム全般 〕

- 上級ＪＣの人材像、業務の範囲として令和４年度中間とりまとめにおいて整理した内容を踏まえ、上級ＪＣ研修のモデルカリキュラム及び各科目の講師の要件につ

いて、別添3のとおり設定する。

- 上級JC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されていくもの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
在籍型に分類せず設定する。
- 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。

〔 企業実習 〕

- 上級JC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。
- 企業実習を行う場合、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、特例子会社以外の一般企業での実習を行う、障害者雇用経験に乏しい中小
企業への実習など）。
- 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する。

〔 時間数 〕

- 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、各研修機関において以下の対応を可能とする（厚生労働省が定め
る実施要領等により留意事項を提示する）。
 - ・ 講義部分はオンライン（ライブ）方式⁴を採用する（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。

⁴ ライブは、講師、受講者間で双方向のコミュニケーションが可能な方式、オンデマンドは録画視聴方式をいう。

イ 上級ＪＣ研修の実施（実施主体、実施方法、受講要件等の考え方）

〔実施主体〕

- ＪＥＥＤのほか、厚生労働大臣指定のＪＣ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、ＪＣ養成研修及び上級ＪＣ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、③ＪＣ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。

〔実施方法〕

- 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ＪＣ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、講義部分はオンライン（ライブ）実施を可能とし、研修機関において繰り返し学習が必要と考える内容などについては、付加的にオンライン（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。

〔受講要件の考え方〕

- 上級ＪＣ研修の受講要件については、①及び②のいずれも満たすこととする。
 - ① ＪＣ養成研修を修了していること
 - ② 一定の実務経験があること
- 「一定の実務経験」については、上級ＪＣの質と数を確保する観点から、
 - ・ 助成金を活用して支援を実施した経験年数
 - ・ 障害者の一般就労にかかる支援^５を実施した経験年数を合計した期間とし、いずれか一方のみの経験年数でも可とする。
- 「一定の実務経験」の年数について、ＪＣ所属法人へのヒアリング結果や他の国家資格における受験資格の状況を踏まえ「３年」とする。

^５ 障害者就業・生活支援センター、就労系障害福祉サービス事業所、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、ＪＣ支援（広義・狭義）、一般就労に関する支援、支援内容に係る管理的な業務（支援内容の指導等）など実施している機関等。

- また、３年の実務経験のカウント方式について、
 - ・ 他者へのスーパーバイズを行い地域の支援力を向上させる人材を上級ＪＣとして育成するため、ＪＣ養成研修修了後に３年の実務経験が必要であるとする意見と、
 - ・ 実務経験を積んだ後、キャリア形成の一環として支援スキル向上や他者へスーパーバイズを行う手法を学ぶため、ＪＣ養成研修を受ける者も存在することから、ＪＣ養成研修修了前の実務経験も一定カウントすべきとの意見があった。
- 上級ＪＣ研修は、能力評価よりも人材育成が目的であることを踏まえ、ＪＣ養成研修修了前の実務経験も一定カウントし、より多くの人材が上級ＪＣとしてのノウハウを学ぶことも妥当と考える。このため、原則としてＪＣ養成研修修了後に必要な実務経験は３年以上とするが、上級ＪＣ研修機関において想定する受講者層にあわせて設定することも可能とする。ただし、この場合においても、ＪＣ養成研修修了後の一定の実務経験を必要とする。なお、各研修機関における受講要件の設定について、厚生労働省が定める実施要領等により留意事項を提示する。
- 受講要件となる実務経験の確認は、手続き負担の軽減や利便性向上の観点を踏まえ、受講申込者に職務内容とその経験年数を申告させることが想定されるが、事業主に証明等を求めているかどうかとの意見があったため、各研修機関における実務的な取扱いについて、厚生労働省が定める実施要領等により留意事項を提示する。

ウ 上級ＪＣ研修の推進

- 地域において経験豊富なＪＣやＪＣ養成研修受講後に障害者の就労支援を行っている人材を把握し、上級ＪＣとして育成していくことが重要である。
- 地域における関係機関連携（上記２（１）イ、２（２）イ参照）の枠組みを活用し、各地域において経験豊富なＪＣ等を上級ＪＣとして育成するため、上級ＪＣ研修の周知・受講勧奨等を行う。

（４）ＪＣ等の資格化に向けた課題の整理

ア 総論

ｉ）資格創設の必要性

- 就労支援人材に係る資格創設については、検討会において、人材確保の方策として議論されている。本作業部会においても、検討会における議論を踏まえ、JC支援の理念や支援方法・技術を活用して障害者の就労支援を行う人材を育成・確保していくため、以下の視点から資格創設の必要性について整理した。

- ・ 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

ii) 他の国家資格の状況

- JC等の資格化に向けた検討にあたっては、既存の国家資格を概観することが有効であった。このため、国家資格の分類、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の資格創設の経緯や仕組み^{※1}、技能検定制度における職種の新設要件^{※2}等を踏まえ、課題の整理を行った。

※1 国家資格キャリアコンサルタント

名称独占資格であり、試験、登録、養成、更新に関する業務は、厚生労働大臣が指定する民間機関が実施。国家資格化以前から能力評価試験が存在。

※2 技能検定制度の新設要件

- ① 既存の技能検定制度と競合しないこと。
- 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。

(「技能検定制度等のあり方に関する検討会」報告書(平成18年9月))

イ 個別の課題整理

- 他の国家資格の状況を踏まえると、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た。

i) 障害者就労支援に関して専門性を有する人材像の整理

- 本作業部会では、ＪＣ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、ＪＣ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。）を対象として議論する。
- 今後予定されている専門人材の研修体系の構築による人材の育成状況（ＪＣ及び上級ＪＣを含む）を踏まえた人材像の整理を行う。
- ＪＣ養成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・発達障害者である求職者の増加、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ＪＣ養成研修のニーズは高い。就労支援人材の整理のため、ＪＣ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う。

ii) 業界団体の必要性等

- 就労支援人材の育成を担う業界団体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こととなる。
- 就労支援人材の育成を担う業界団体については、ＪＣ養成研修機関、ＪＣ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。
- 当該団体によりＪＣの能力評価基準が設定され、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。

iii) J C支援の活性化

〔 J Cの社会的認知度向上 〕

- 社会的認知度向上のため、J C支援の理念や支援方法・技術は、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。
- 地域における関係機関連携（上記2（1）イ、2（2）イ参照）の枠組みを活用し、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するなどの取組を行う。

〔 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、（2）アの取組を進めるほか、
 - ・ 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（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⁶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。
 - ・ 就労移行支援事業や就労定着支援事業等を実施する障害者福祉サービス事業者においては、一般就労に向けた支援や職場定着支援を行うことから、J C養成研修の受講やJ Cとの連携した支援について、地域における関係機関連携の枠組みを活用して取り組む。

（5）今後の作業部会におけるJ C等の資格化に向けた検討

- J C養成研修修了者の活動状況を踏まえた検討等
 - ・ 就労支援人材の整理のため、J C養成研修修了者の活動状況について実態調査を行うこととする。実態調査の内容については、既存の調査結果⁷を踏まえ、検討を

⁶ 就労移行支援事業所の就労支援員、就労定着支援事業所の就労定着支援員、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

⁷ 企業在籍型職場適応援助者による支援の効果及び支援事例に関する調査研究（JEED,2020）

職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会報告書（厚生労働省,2021）

ジョブコーチの知識及びスキルの明確化と職業能力評価基準の開発に関する研究（大妻女子大学,2023）

行う（直近３年間のＪＣ養成研修修了者へのアンケート調査を想定）。

- ・ 実態調査の結果を踏まえ、就労支援人材の人材像や求められるスキルをどのように設定するか。また、就労支援人材が必要とされる業界や業種・職種等はどのようなものが考えられるか。
- 関係団体からのヒアリング
 - ・ 関係資格の業界団体、就労移行支援事業、障害者雇用企業等から、障害者の就労支援においてどのような人材やスキルが必要か、どのような活用・活躍の場が想定されるか等のニーズに関するヒアリングを実施する。

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 1
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 2 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

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

上級 J C 研修モデルカリキュラム

	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（インクルーシブな雇用の実現ため）、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（モデル事例）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	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践	支援経過・支援結果の分析、支援事例の言語化（支援とその効果の因果関係を分析し、客観的・論理的に説明できるようにする）、支援手法・ノウハウの共有 【 受講者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	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	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践（実習：任意）	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	実習 (任意)		1、2	16

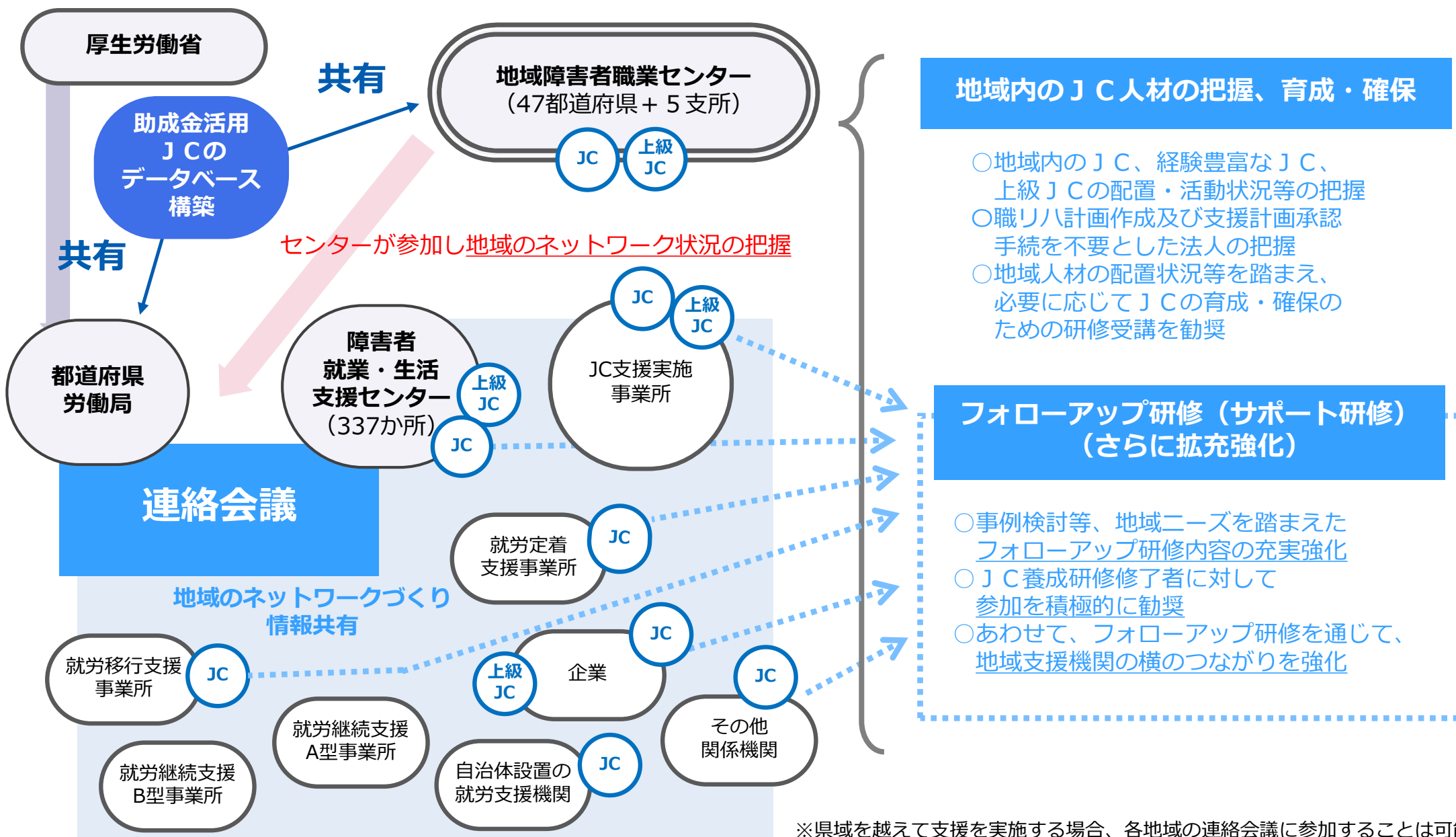
時間数（案）は、実習を除き、最低でも1,680分（28時間）
通算で4日間（1日7時間）程度の研修を想定

上級ＪＣ研修における講師の要件

	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ＪＣ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	ＪＣ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	ＪＣ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	ＪＣ支援におけるスーパーバイズの基礎と心構え	ＪＣとして５年以上の実務経験があり、他のＪＣ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	ＪＣ支援におけるスーパーバイズの実際	ＪＣとして５年以上の実務経験があり、他のＪＣ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 ＪＣ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 ＪＣとして３年以上かつ２０件以上の実務経験を有する者	16

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

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