

厚生労働省

ひと、暮らし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則等の一部改正について

令和 7 年12月22日 厚生労働省職業安定局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

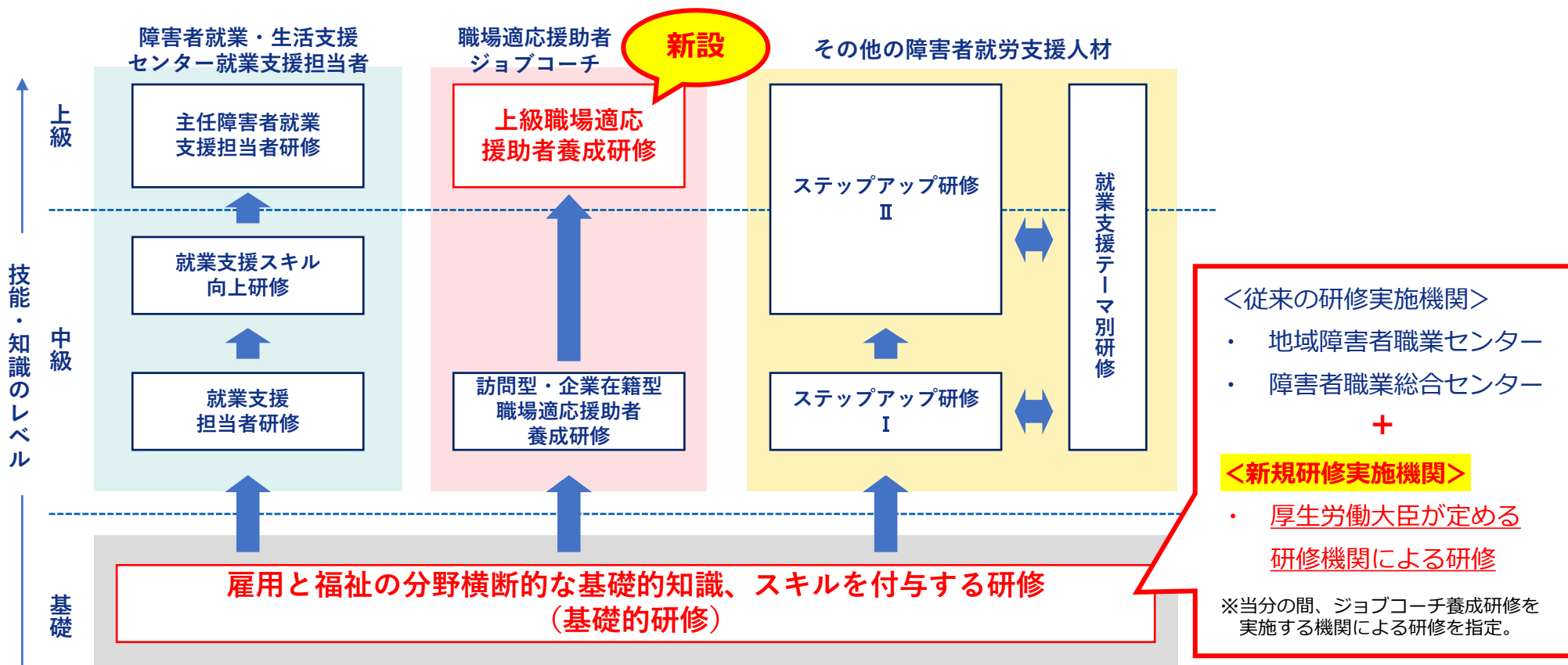
改正事項①： 基礎的研修及び上級職場適応援助者養成研修に係る規定の新設について

上級職場適応援助者（上級ジョブコーチ）研修の新設

- 障害者の就労支援に携わる専門人材の高度化に向けた階層的な研修制度創設の観点から、職場適応援助者に対する助言、指導等を行う者として、職場適応援助者のうち一定の実務経験を有することを受講要件とする上級職場適応援助者養成研修を新設。

民間機関等による基礎的研修の認定等

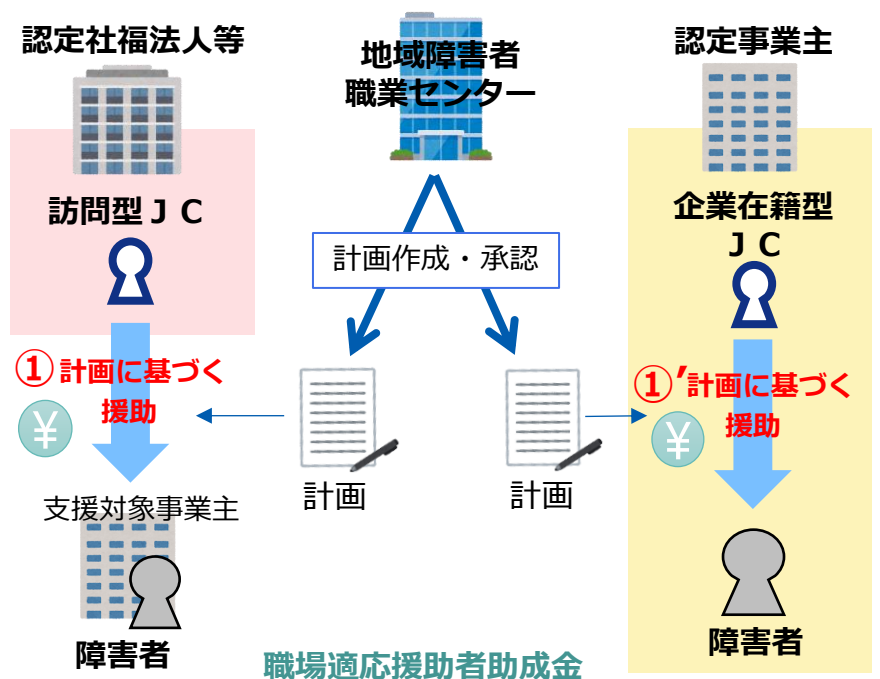
- 現在、障害者職業総合センター・地域障害者職業センターにおいて、福祉・雇用の切れ目ない支援を可能にするための専門人材の育成・確保を目指し、雇用・福祉に係る分野横断的な基礎的知識及び技能習得のための研修（基礎的研修）を実施。
- 今般、基礎的研修を障害者雇用促進法施行規則に規定を位置付けることで、法令上の位置づけを明確化するとともに、民間機関等においても基礎的研修を実施できるようにするため、厚生労働大臣が民間機関による研修を認定する旨の規定を新設する。



改正事項②： 職場適応援助者助成金の支給対象の拡充について

- 職場適応援助者助成金については、これまで、地域障害者職業センターにより作成又は承認された計画に基づき援助を実施した場合に、援助を実施した認定社会福祉法人等（※）に対してのみに支給（①）。
※障害者の職場適応や雇用に伴う援助事業を適切に行うことができると（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）が認めたもの
- 今般、上級職場適応援助者研修を修了した上級職場適応援助者（上級ジョブコーチ）も、援助の計画を作成・承認できることとし、
（１）訪問型の上級職場適応援助者が計画の作成・承認を行った場合（②）、その計画に基づき援助を実施した場合（③）
（２）訪問型又は企業在籍型の上級職場適応援助者が作成・承認した計画に基づき援助を実施した場合（③'）
等も、職場適応援助者助成金の支給対象とする。

既存の助成金支給

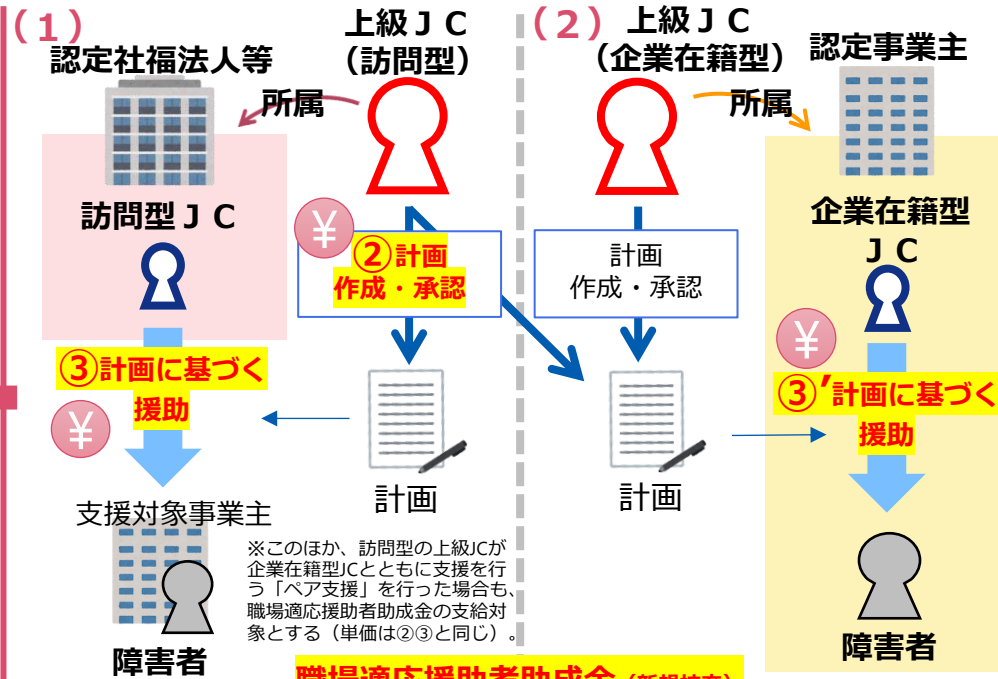


① 18,000円 or 9,000円/件（最大36,000円/日）
（4時間以上の援助）（4時間未満の援助）
※精神障害者への援助等の場合、4時間とあるのは3時間。

①' 60,000円/障害者数（月あたり。最大300万円/年）

※精神障害者への援助の場合は、90,000円/月。企業規模・障害者の就業形態により支給額が異なる。

（新規拡充）助成金支給の新ケース



②③ 18,000円 or 9,000円/件（最大36,000円/日）
（4時間以上の援助等）（4時間未満の援助等）

（最大36,000円/日）

※精神障害者への援助等の場合、4時間とあるのは3時間。

③' 60,000円/障害者数（月あたり）

（最大300万円/年）

※精神障害者への援助等の場合は、90,000円/障害者数。
※企業規模及び障害者の就業形態により支給額が異なる。

(参考) 分科会意見書・作業部会におけるとりまとめ①

労働政策審議会障害者雇用分科会 意見書（令和4年6月17日）（抄）

第3 障害者雇用と障害者福祉の連携の促進

2 障害者就労を支える人材の育成・確保

- 障害者就労を支える人材の育成・確保については、検討会報告書において、福祉と雇用の切れ目のない支援を可能とするために、障害者本人と企業双方に対して必要な支援ができる専門人材の育成・確保を目指し、雇用・福祉の分野横断的な基礎的な知識・スキルを付与する研修（以下「基礎的研修」という。）を確立することが必要であるとの方向性が示された上で、令和3年9月から同年12月まで開催された「雇用と福祉の分野横断的な基礎的な知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会」で、具体的な検討がなされたところである。
- これらを踏まえ、当分科会において議論を行い、以下の対応が適当であるとされた。
 - ・ 基礎的研修は、雇用・福祉分野の横断的な知識等について一定レベルの習得を目指すこととし、研修受講者の仕上がり像は、障害者本人や企業に対して基本的な支援を開始できるレベルの人材とする。
 - ・ 上述の目的を踏まえ、基礎的研修の実施期間は3日以内（概ね900分以内）とし、一部にオンラインの活用も可能とする。
 - ・ 基礎的研修の受講を必須とすべき者は、当面、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・生活支援担当者の4者とする。
 - ・ 基礎的研修は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高障求機構」という。）が実施する。その上で、民間機関も活用していくこととするが、質の確保の観点から、まずは、厚生労働大臣指定の職場適応援助者養成研修実施機関とする。
- また、基礎的研修については、効果検証をしっかりと行った上で効率的な運用に努めるとともに、研修内容を適時適切に見直していくことが適当である。

(参考) 分科会意見書・作業部会におけるとりまとめ②

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(令和6年5月24日) (抄)

- 1 はじめに
 - (2) 令和4年度中間とりまとめの概要
- 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。
- 2 令和5年度の作業部会における議論
 - (1) ＪＣ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ＪＣ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。
 - (中略)
 - 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ＪＣ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ＪＣが一定数確保されるまでは、経験豊富なＪＣも対象とする。経験豊富なＪＣ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ＪＣが在籍しておらず、チェック体制がない場合は、上級ＪＣ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
- (3) 上級ＪＣ研修の在り方
- 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)
 - 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。

※職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会について

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検討を行うため、令和4年4月に「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」の下に設置された作業部会。