

第4回 地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次） （議事次第）

日時：平成25年11月26日（火）
14：00～16：00

場所：中央合同庁舎5号館
共用第8会議室（19階）

1. 総論について
2. ジョブコーチの在り方について
3. その他

【配付資料】

資料： 研究会における論点に対する意見

【参考資料】

参考1： これまでの主な意見

参考2： ジョブコーチ関係資料

○ 総 論

地域の就労支援機関の役割をどのようにしていくべきか。その中で、ジョブコーチ支援及び障害者就業・生活支援センター（以下「障害者就業・生活支援センター」という。）をどのように位置づけていくべきか。

【研究会における意見】

《企業の役割》

- 課題が発生した際、まずは第2号ジョブコーチ又は人事部が対処している。（岡元委員、成澤委員）
- 企業内の定着支援を図る観点から第2号ジョブコーチを置くことが必要。企業・障害者双方にとって効果がある。第2号ジョブコーチを置く必要性や効用等を企業の経営者等に啓発・研修することが必要。（玉栄委員）
- 2号ジョブコーチが精神障害者について対応する際は、特性理解の深さと経験値の少なさが課題。（玉栄委員）
- 企業において第2号ジョブコーチを配置しやすくし、企業が障害者雇用について自立できるようにすることが必要。（石原委員）

《就労支援機関の役割分担》

- 地域の社会的資源の状況も踏まえつつ、障害者就業・生活支援センターやジョブコーチの役割の明確化、本来の在り方の確認が必要。特に、企業はどこを利用すればよいかわからないということのないようにすることが必要。（石原委員、小川委員、金塚委員、鈴木委員、清家委員、高井委員、玉栄委員）
- ジョブコーチ、障害者就業・生活支援センターの在り方を考えるにあたっては、就労移行支援事業所、特例子会社等との関わり方を視野に入れておくことが重要。（石原委員）

《地域の定着支援ニーズへの対応》

- 県内全域でくまなくジョブコーチ支援をするために、例えば障害者就業・生活支援センターにジョブコーチを配置することなどが必要。（小川委員、金塚委員、眞保委員）
- 障害者就業・生活支援センターにジョブコーチを配置し、企業のニーズへの対応を可能とする。（金塚委員）
- 障害者就業・生活支援センターは地元で近くにあるため、速やかに対応してもらえることが利点（岡元委員）
- 地域のニーズに対応するジョブコーチが安定的に活動するためには、現行の助成金での対応は困難であるため、委託方式等により安定的に配置する方法等の検討が必要。（小川委員）

- ジョブコーチの安定的な活動を担保するための財源を確保することが必要。(小川委員、金塚委員)
- 機構の配置型ジョブコーチは、第1号ジョブコーチの対応が困難な事例について対応している。(井口委員)

《障害者就業・生活支援センターの在り方》

- もともとの障害者就業・生活支援センターの役割（コーディネート機能等）を再確認すべき。(石原委員、高井委員、成澤委員)



《企業と就労支援機関の役割》

- 企業の文化、形態、業種等に通じた者が支援を行うことが効果的であることから、まずは雇用する企業が自ら定着支援を行えるよう、支援を行うことが必要ではないか。
- 障害者の就職後に生じた問題の内容、企業規模や障害種別等によっては企業が対応できない場合には、それぞれのニーズに対応した外部支援機関を利用できる体制が必要ではないか。

《就労支援機関の対応能力の向上》

- 就労支援機関については、企業からのさまざまなニーズに対応できるよう、精神障害等への対応を含めた支援能力の向上が必要ではないか。

《定着支援における就労支援機関の基本的役割》

- 企業からの定着支援に係るニーズについては、本来、障害者就業・生活支援センターが地域のコーディネート機能も期待されていることから、まずは障害者就業・生活支援センターが相談窓口機能を担い、地域の資源の状況によって適切な外部支援機関を紹介することとしてはどうか。
- 特にジョブコーチ支援が必要と判断した場合には、適切な第1号ジョブコーチ認定法人又は障害者就業・生活支援センター自らが対応することとしてはどうか。
- 地域センターは、第1号ジョブコーチ認定法人や障害者就業・生活支援センターでは支援が困難な障害者に対して重点的に支援してはどうか。
- なお、就労移行支援事業所等の送出し機関も就職後の定着支援を実施していることから、企業から定着支援を求められた場合には、自ら支援する又は障害者就業・生活支援センターを通じるなどして適切な支援機関に取り次ぎを行うこととしてはどうか。

○ ジョブコーチ関係

1 質的課題

(1) 特定の障害への対応強化

現行のジョブコーチ支援の中で対応が難しい特定の障害（精神障害等）に対する支援の強化をどのようにすべきか。

【研究会における意見】

- 精神・発達等については、他の障害と中心となる支援内容が異なるなど特徴的であり、研修ニーズも高まっている。（井口委員、岡元委員、小川委員、金塚委員）
- 支援スキル向上研修の見直し、障害種別に応じた専門的な研修の新設等が必要。（金塚委員、鈴木委員、玉栄委員）
- 企業としてはこれまでに支援経験がなかったり、対応が難しい課題が発生することも多く、特に外部支援の充実が必要。（岡元委員、玉栄委員）
- 医療機関の PSW や OT がジョブコーチとして活動しやすくすべき。（金塚委員）
- 視覚・聴覚障害については、手話通訳や就労支援機器・ソフトの活用を含む事務作業環境の設定等に関する支援に専門的な知識がいる場合がある。（井口委員）



- ジョブコーチに対する研修について、精神障害、発達障害に関する内容を充実すべきではないか。
- 特定の障害に専門性を有する者（PSW 等）がジョブコーチになりやすい仕組みを構築すべきではないか。
- 特定の障害に対応するための障害者支援機関又は専門家の活用促進を図るべきではないか。

(2) ジョブコーチの支援能力の向上

① 支援能力の向上を図るためには、経験の豊富なジョブコーチを活用することが有用と考えられるが、こういった活用をすべきか。

【研究会における意見】

- 第1号ジョブコーチのみによる支援、ジョブコーチ支援計画の作成、研修講師等を単独で実施可能と考える。（井口委員、小川委員）
- 第2号ジョブコーチは雇い入れられた障害者に合わせて障害特性等を経験から学ぶので、必要なときに相談できる環境が必要であり、外部からアドバイスやメンターの支援の提供が必要。（玉栄委員）
- 経験の豊富なジョブコーチが、地域に継続して配置されることが必要。（小川委員）
- 県内全域でくまなくジョブコーチ支援をするために、例えば障害者就業・生活支援センターにジョブコーチを配置することなどが必要。（小川委員、金塚委員、眞保委員）【再掲】
- 障害者就業・生活支援センターにジョブコーチを配置し、企業のニーズへの対応を可能とする。（金塚委員）【再掲】

- 障害者就業・生活支援センターは地元で近くにあるため、速やかに対応してもらえることが利点（岡元委員）【再掲】
- 地域のニーズに対応するジョブコーチが安定的に活動するためには、現行の助成金での対応は困難であるため、委託方式等により安定的に配置する方法等の検討が必要。（小川委員）【再掲】
- ジョブコーチの安定的な活動を担保するための財源を確保することが必要。（小川委員、金塚委員）【再掲】
- 処遇・OJT・研修を前提としたシニアジョブコーチを設定すべき。（小川委員、鈴木委員）



- 福祉圏域ごとに存在する障害者就業・生活支援センターに経験豊富なジョブコーチを配置し、定着支援・ジョブコーチ業務に専任で取り組める体制を構築するとともに、経験豊富なジョブコーチに地域のジョブコーチ（1号、2号）への指導・助言を行う機能を持たせてはどうか。

② その他、支援能力の向上を図るために、どのようにすべきか。

【研究会における意見】

- 支援スキル向上研修の見直し、障害種別に応じた研修の新設等が必要。（金塚委員、鈴木委員、玉栄委員）【再掲】
- 能力向上のための研修は1回で修了するのではなく、数回に分け、初回の研修を踏まえて実務を行い、再度、その成果を確認するような方式がよい。（玉栄委員）
- 特に企業の立場を理解して支援を行えるようにすることについて、配慮が必要。（金塚委員、玉栄委員、成澤委員）



- 支援スキル向上研修の効果的な実施を図るべきではないか。

（3）企業ニーズへの初期対応

フォローアップ期間経過後の一時的な支援を含むジョブコーチ支援の要否の判断についてどのようにすべきか。

【研究会における意見】

- フォローアップ期間経過後も一定の支援は必要であり、課題が発生した時にスピーディーに支援に入れることが必要。（小川委員、金塚委員、成澤委員）
- 精神は不安定な状態が続きやすいので、ジョブコーチ支援もそれに対応できるよう、障害者本人が慣れている第1号ジョブコーチがスムーズに支援に入れるような工夫が必要。（小川委員、金塚委員）
- フォローアップ期間経過後の支援要請への迅速対応とジョブコーチ支援の必要性の的確な判断の担保のバランスが必要。（井口委員）
- 障害者就業・生活支援センターにジョブコーチを配置し、企業のニーズへの対応を可能とする。（金塚委員）【再掲】



- 経験の豊富なジョブコーチの障害者就業・生活支援センターへの配置【再掲】を行い、職場で問題が生じた場合の初動を行い、その後必要な支援機関、医療機関等につなぐ役割を持たせてはどうか
- 引き続きフォローアップ期間経過後の再支援を迅速化してはどうか。

2 量的課題

(1) ジョブコーチ養成研修の拡大

ジョブコーチ支援を十分に提供するため、ジョブコーチの数を増やしていく必要があるところ、養成機関の要件や養成研修の開催地域等も含め、養成研修をどのようにすべきか。

【研究会における意見】

- 養成機関として難しいのは、実績要件より講師の確保。しかし、講師要件が緩和されると養成研修の質の低下を招くことが危惧される。(鈴木委員)
- ジョブコーチの数が不足していることと、質とのバランスを図りつつ考えることが必要。(小川委員、鈴木委員)
- 開催地域は、受講者側から見ると、参加費、交通費、時間等から、身近で受講できるほうがよい。(金塚委員)
- 民間養成機関としては、ニーズがあれば対応したいと考えるが、その際は、実習受け入れ先企業の確保等が課題。(鈴木委員)
- 地方には、毎年開催するようなニーズがあるかどうか疑問。(井口委員、鈴木委員)
- 1号認定法人を増やしたり、周知することにより、企業からの依頼が増えることが必要。(鈴木委員)
- 第2号ジョブコーチを置く必要性や効用等を企業の経営者等に啓発・研修することが必要。(玉栄委員)【再掲】



- 研修の質を確保する視点を持ちながら、養成研修実施機関の要件の見直しを検討してはどうか。
- ジョブコーチの量的拡大を図るためには、ジョブコーチの活用の重要性について理解を深めることが必要ではないか。

(2) ジョブコーチ養成促進

① 企業や社会福祉法人等がジョブコーチを養成する際の課題は何か。課題の解決のために、どのように対応すべきか。

【研究会における意見】

- 開催地域は、受講者側から見ると、参加費、交通費、時間等から、身近で受講できるほうがよい。(金塚委員)【再掲】
- 養成研修6日間を連続受講することは負担であり、分割して受講できるような仕組みが必要。(金塚委員、鈴木委員)

- 第2号ジョブコーチ養成研修修了者が第1号ジョブコーチに容易に転向できるようにすべき。(第1号から第2号については実務経験要件のみ)(小川委員)



- 研修の柔軟化を検討すべきではないか。
- 受講経費に対する助成制度(キャリア形成促進制度)を周知すべきではないか。

② 特に第2号ジョブコーチの数が少ないが、企業の活用促進をどのように図るべきか。

【研究会における意見】

- 特例子会社を中心に研修ニーズが高まっており、研修として第2号ジョブコーチ養成研修の普及・促進を図ることが望ましい。(井口委員、岡元委員、小川委員)
- 養成研修受講要件が厳しく、整理が必要。(井口委員、小川委員)
- 生活相談員も、その後のフォローアップ研修等があるとより活用できると思う。(岡元委員)
- 助成金の有無にかかわらず第2号ジョブコーチは活用できるので、助成金にとられすぎないようにすべき。(岡元委員)
- 助成金について、企業の活用が容易になるよう整理が必要。(小川委員、鈴木委員)



- 第2号ジョブコーチ養成研修の受講資格要件の緩和等を図るべきではないか。
- 障害者職業生活相談員の第2号ジョブコーチへの移行促進を図るべきではないか。

3 その他

【助成金に関するご意見】

- 1日に支援を複数回実施した場合の助成金の在り方を整理すべき。(小川委員、金塚委員)
- 就労移行支援事業所の訪問、面談、実習でのジョブコーチ対応、就労と関係する通院同行、医療機関等との連絡調整など助成金支給対象外であるものについて、支給対象に位置づけて欲しい。(小川委員)
- 公的機関からの支援要請が増えているが、助成金の対象とならないため、これらを認めて欲しい。(小川委員)
- ジョブコーチの安定的な活動を担保するための財源を確保することが必要。(小川委員、金塚委員)【再掲】
- 精神障害者の場合、電話や支援対象者の自発的来所による相談が多いので、これを助成金の対象とできないか。(金塚委員)

- 第2号ジョブコーチ助成金の有無にかかわらず第2号は活用できるので、助成金にとらわれすぎないようにすべき。(岡元委員)【再掲】
- 第2号ジョブコーチ助成金について、企業の活用が容易になるよう整理が必要。(小川委員、鈴木委員)【再掲】



- 今後、助成金の在り方について見直しが必要ではないか。

(※ 委員名は五十音順)

これまでの主な意見

総 論

地域の就労支援機関の役割をどのようにしていくべきか。その中で、ジョブコーチ支援及び障害者就業・生活支援センターをどのように位置づけていくべきか。

《企業の役割》

- 企業内に2号JCも配置しており、課題が起きたときには、まずは解決できることは社内に対処し、専門家にお願いするというやり方でうまくいっている。(岡元委員：第3回)
- 企業内の定着支援を図る観点から第2号JCを置くことは必要。第1号は個々の企業文化まで理解して進めづらいが、第2号がいれば当初の支援から円滑に連携でき、企業にとっても、障害者自身にとってもとても効果がある。(玉栄委員：第2回ヒアリング)
- 近年、企業の機密保持の考え方が厳しくなっており、その意味でも、外部から入る支援には限界があり、第2号は必要。(玉栄委員：第2回ヒアリング)
- 障害者の雇用に関する課題が発生した際は、まず人事部が対応し、これまでの経験の積み重ねから対応できる部分は対応し、それ以上の部分については、外部支援機関を利用している。(成澤委員：第3回)
- 長い職業人生全般にわたって障害者の定着支援を行う第2号JCは、定着支援の最終的な引き受け手である。(玉栄委員：第2回ヒアリング)
- 障害者を雇用する企業の担当者が障害者の職場定着を促すためのノウハウを学習する機会を増やすことが必要。(井口委員：第3回ヒアリング)
- 特例子会社として成功している秘訣は、課題に対して相談する外部の支援機関等を把握していて、日常的な課題以外の大きな課題には、内容ごとに専門家に連絡する等の対応ができること。2号はこうしたコーディネートを中心となる。(玉栄委員：第2回ヒアリング)
- 第2号JCは、企業内で障害者支援の要であるが、その業務の重要性が十分理解されず、企業によっては本来業務の片手間としている。職場内での同僚や上司の通常対応とJC支援を混同して軽く見る例があるが、JC支援はもっと専門的で全く違うことを明確にすべき。(玉栄委員：第2回ヒアリング)
- 企業において第2号JCを配置しやすくし、企業が障害者雇用について自立できるようにすることが必要。(石原委員：第2回ヒアリング)
- 障害者雇用の必要性和あわせて、障害者を雇用する際に社内に第2号JCをおく必要性やそれによる効用等を、企業の経営陣や担当部署に対して啓発・研修することが必要。(玉栄委員：第2回ヒアリング)
- 2号JCが精神障害者について対応する際は、特性理解の深さと経験値の少なさが課題。(玉栄委員：第2回ヒアリング)

《就労支援機関の役割分担》

- どこも障害者の評価や課題ごとにどの社会資源を活用すればよいかなどについて課題を抱えているので、これをコンサルティングする機関が必要。(玉栄委員：第2回ヒアリング)
- 地域、法人によって、ナカポツセンターやJCの役割がずいぶん違ってきており、本来の在り方を確認すべき。ただし、その際は地域ごとの状況に合わせていくことが重要。(小川委員：第3回、鈴木委員：第3回)
- 新規就労に加え、特別支援学校、就労移行支援事業所、就労継続A・B型、当事者・家族、企業等定着支援の依頼元は多岐にわたり、その数も年々増加している。各機関間の役割を明確にし、支援のための各種情報の引き継ぎや最初の時点のミスマッチといった課題を解決することが必要。(石原委員：第2回ヒアリング、高井委員：第2回ヒアリング)
- 精神障害者の支援についてきていると、JC支援とナカポツ支援については似てくるところがある。(清家委員：第3回)
- 企業の文化、形態、業種等によりどのような支援が必要かは異なることを実感。それぞれのニーズに対応した支援が実施できるようにすることが必要。(玉栄委員：第3回)
- 場面ごとに支援者が変わると企業もどこに相談してよいかわからなくなる。障害者就業・生活支援センターにコーディネート力を期待するとともに、支援の範囲、役割を整理し明確にするか、人員体制も含めて見直すかのいずれかが必要。(成澤委員：第3回ヒアリング)
- ジョブコーチ、障害就業・生活支援センターの在り方を考えるにあたっては、就労移行支援事業所、特例子会社等との関わり方を視野に入れておくことが重要。(石原委員：第1回)

《地域の定着支援ニーズへの対応》

- 障害者就業・生活支援センターに JC を配置し、企業のニーズへの対応を可能とする。(金塚委員：第 2 回ヒアリング)
- 県内全域でくまなく JC 支援をするために、例えば、ナカポツに JC を配置してはどうか(小川委員：第 3 回ヒアリング、眞保委員：第 2 回ヒアリング)
- 特に地方では、各障害福祉圏域等の顔の見える範囲で地域にジョブコーチが不足しており、質の高い JC が一定の圏域ごとに存在することが望ましい。その配置再起にはナカポツが適当との意見もあるが、そこは議論すべき。(小川委員：第 3 回ヒアリング)
- 採用の際に、就労支援機関とつながっていることを条件としており、採用時にはプロフィール票を作ってもらい、課題が発生したときはその支援機関に対応してもらっていてうまくいっている。(成澤委員：第 3 回ヒアリング)
- ナカポツセンターは地元で近くにあるため、問題が起きたときは速やかに対応してもらえることが利点。(岡元委員：第 3 回ヒアリング)
- 地域のニーズに対応する JC が安定的に活動するためには、現行の助成金での対応は困難であるため、委託方式等により安定的に配置する方法等の検討が必要。(小川委員：第 3 回ヒアリング)
- JC の安定的な活動を担保するための財源を確保することが必要。(小川委員：第 3 回ヒアリング、金塚委員：第 2 回ヒアリング)
- 機構の配置型ジョブコーチは、1 号 JC が対応しづらいところについてカバーするように活動。(井口委員：第 3 回ヒアリング)

《障害者就業・生活支援センターの在り方》

- 大都市圏では、社会的資源が複数存在するので、障害者就業・生活支援センターの役割を明確にして、コーディネート役を行うことが重要。(石原委員：第 2 回ヒアリング)
- 障害者就業・生活支援センターに求められる業務が多岐にわたり、かつ、増加しているが、体制は変わらず持ちこたえられない。制度の見直しが必要。(高井委員：第 2 回ヒアリング)
- 障害者就業・生活支援センターやその運営法人が、障害者就業・生活支援センターの本来の役割や機能を十分理解していない。(石原委員：第 2 回ヒアリング)
- 国から、障害者就業・生活支援センターへの発信が不足している。事業創設時の理念や趣旨、制度の意図やセンターの役割等を直接確認・周知する場が必要。(高井委員：第 2 回ヒアリング)
- 場面ごとに支援者が変わると企業もどこに相談してよいかわからなくなる。障害者就業・生活支援センターにコーディネート力を期待するとともに、支援の範囲、役割を整理し明確にするか、人員体制も含めて見直すかのいずれかが必要。(成澤委員：第 3 回ヒアリング)
- 障害者就業・生活支援センターについては、その活動内容を地域性に応じたものとする必要がある。(清家委員：第 2 回ヒアリング)
- 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者をスーパーバイズする者が必要。(清家委員：第 2 回ヒアリング)

ジョブコーチ関係

1 質的課題

(1) 特定の障害への対応強化

現行のジョブコーチ支援の中で対応が難しい特定の障害(精神障害等)に対する支援の強化をどのようにすべきか。

《研修関係》

- 精神障害者は作業支援のような作業上の課題より、職場内での人間関係作りや生活支援のような方面の支援が必要。(金塚委員：第2回ヒアリング)
- J C養成研修中の精神関係のカリキュラム(講座・実習とも)を増やす、精神専用コースを作る等が必要。(金塚委員：第2回ヒアリング)
- 2号J Cが企業内での作業支援等を行っていくことを想定すれば、1号は企業内で起きた2号では対応しきれない課題に対応することとなるので、そういう課題へのコンサルティング対応が必要。この点の能力の向上も併せて必要。(金塚委員：第2回ヒアリング)
- 特に2号は雇い入れられた障害者にあわせて障害特性等を経験から学ぶ面がある。必要なときに相談できる環境が必要で、外部から、アドバイスやメンターの支援の提供が必要。また、研修も必要。(玉栄委員：第2回ヒアリング)
- 現行でも、受講生のニーズに合わせて演習・事例検討の事例等では精神障害・発達障害を取り上げる比率を大きくしている。スキル向上研修等でスキルを上乗せしていくことが大切。(鈴木委員：第3回ヒアリング)
- 機構においても、今後、各種講義・演習に精神障害者支援に関する内容を増やす方向で研修内容の調整を行うこととしている。(井口委員：第3回ヒアリング)

《医療機関との連携》

- 医療機関のP S WやO TがJ Cとして活動しやすくすべき。その際に、助成金の対象とできるようにすることも必要。(金塚委員：第2回ヒアリング)
- 本人や支援機関が的確に症状を開示することが必要であり、医師や就労支援機関の就労の可否の判断基準ももっと明確にすべき。(成澤委員：第3回ヒアリング)
- 医療機関の職員の就労に関する理解が十分でなく、就労観にずれがあり、問題を複雑にしている(特に精神)。医療機関への働きかけが必要。(石原委員：第2回ヒアリング、高井委員：第2回ヒアリング)
- 障害者就業・生活支援センターに、就労できる状態でないような人が来て対応に苦慮している。第1次スクリーニングとアセスメントが必要。(石原委員：第2回ヒアリング)

《専門家の活用》

- 視覚・聴覚障害については、手話通訳や就労支援機器・ソフトの活用方法を含む事務作業環境の設定等に関する支援に専門的な知識がいる場合がある。(井口委員：第3回ヒアリング)

《障害の特徴に合わせた対応》

- 精神障害は目に見えにくい障害であり、関係者の理解不足や本人の理解不足等が課題。特に、本人に理解させることが重要。(金塚委員：第2回ヒアリング)
- 精神障害者の場合、不安定な状況が続きやすく、就職後しばらくしてから定着に課題が発生してくるケースも多いので、障害者本人が慣れている1号JCがスムーズに支援に入れるような工夫が必要。(助成金対象JC)(金塚委員：第2回ヒアリング、小川委員：第3回ヒアリング)
- これまで知的障害者や身体障害者を雇用した経験があっても、精神・発達については外部からの支援が必要。(岡元委員：第3回ヒアリング)
- 精神障害以外の障害への従来のJC支援では職務遂行関係の支援が多かったことに対し、精神障害者についてはセルフマネジメントに関する支援や、自身の課題や認知特性の気づきと課題改善のための相談、コミュニケーションや職場のルール理解促進等の支援が重要になるので、支援内容が異なる。また、支援方法も集中支援より定期的な相談支援がメインとなる。精神障害者の障害特性を踏まえた支援モデルを構築する予定。(井口委員：第3回ヒアリング)

(2) ジョブコーチの支援能力の向上

① 支援能力の向上を図るためには、経験の豊富なジョブコーチを活用することが有用と考えられるが、どういった活用をすべきか。

《メンター機能への期待》

- 企業内の第2号JCは、雇い入れられた障害者にあわせて障害特性等を経験から学ぶ面がある。必要なときに相談できる環境が必要であるが、1人配置などで相談相手がない等の課題があるので、外部から経験豊富なJCにメンター等として関与して欲しい。企業につき担当となる外部JCがメンターとして決めてもらえるともっとよい。(玉栄委員：第2回ヒアリング)
- 2号JCが精神障害者について対応する際は、特性理解の深さと経験値の少なさが課題。特に2号は雇い入れられた障害者にあわせて障害特性等を経験から学ぶ面がある。必要なときに相談できる環境が必要で、外部から、アドバイスやメンターの支援の提供が必要(玉栄委員：第2回ヒアリング)【再掲】

《実施することが可能な業務》

- 2号JCが企業内での作業支援等を行っていくことを想定すれば、1号は企業内で起きた2号では対応しきれない課題に対応することとなるので、そういう課題へのコンサルティング対応が必要。この点の能力の向上も併せて必要。(金塚委員：第2回ヒアリング)【再掲】
- 第1号JCのみによる支援、ジョブコーチ支援計画の作成、研修講師や経験の浅いジョブコーチへのスーパーバイズを単独で実施可能。(井口委員：第3回ヒアリング、小川委員：第3回ヒアリング)

《地域への継続配置》

- 経験豊富な JC が地域に継続的に配置されることが必要。(小川委員：第 3 回ヒアリング)
- 県内全域でくまなく JC 支援をするために、例えば、ナカポツに JC を配置してはどうか(小川委員：第 3 回ヒアリング、金塚委員：第 2 回ヒアリング、眞保委員：第 2 回ヒアリング)【再掲】
- ナカポツセンターは地元で近くにあるため、問題が起きたときは速やかに対応してもらえることが利点。(岡元委員：第 3 回ヒアリング)【再掲】
- 地域のニーズに対応する JC が安定的に活動するためには、現行の助成金での対応は困難であるため、委託方式等により安定的に配置する方法等の検討が必要。(小川委員：第 3 回ヒアリング)【再掲】
- JC の安定的な活動を担保するための財源を確保することが必要。(小川委員：第 3 回ヒアリング、金塚委員：第 2 回ヒアリング)【再掲】
- 障害者就業・生活支援センターに JC を配置し、企業のニーズへの対応を可能とする。(金塚委員：第 2 回ヒアリング)【再掲】
- 処遇・OJT・研修を前提としたシニアジョブコーチを設定すべき。(小川委員：第 3 回ヒアリング、鈴木委員：第 3 回ヒアリング)

② その他、支援能力の向上を図るために、どのようにすべきか。

《支援スキル向上研修の見直し》

- 2 号は、雇い入れられた障害者の障害にあわせて支援する必要があるので、障害の種類別に専門性を高められるような研修があるとよい。(玉栄委員：第 2 回ヒアリング)
- 能力向上のための研修は 1 回で修了するのではなく、数回に分け、初回の研修を踏まえて実務を行い、再度、その成果を確認するような方式がよい。(玉栄委員：第 2 回ヒアリング)
- JC に定期的な研修受講を義務づけたり、研修を更新要件とする等し、レベルを維持できるようにすべき。(金塚委員：第 2 回ヒアリング)
- 支援機関は、企業の立場をよく理解した支援を行うことが必要。(成澤委員：第 3 回ヒアリング)
- 障害特性に応じたより専門的な知識と対応スキル、障害者の差別禁止や合理的配慮に関すること、虐待防止法に関すること、労働関連法規に関すること等を踏まえた、上級ジョブコーチ研修を創設すべき。(鈴木委員：第 3 回ヒアリング)

《企業立場の理解促進》

- 1 号ジョブコーチでも、企業の文化等への理解が不足することがある。(玉栄委員：第 2 回ヒアリング)
- 時に企業の立場に関する理解が不足して、うまく課題が解決されないことがある。(成澤委員：第 3 回ヒアリング)
- 2 号 JC が企業内での作業支援等を行っていくことを想定すれば、1 号は企業内で起きた 2 号では対応しきれない課題に対応することとなるので、そういう課題へのコンサルティング対応が必要。この点の能力の向上も併せて必要。(金塚委員：第 2 回ヒアリング)【再掲】

《資格制度》

- 将来において、資格制度の導入を検討すべき。(鈴木委員：第 3 回ヒアリング)

(3) 企業ニーズへの初期対応

フォローアップ期間経過後の一時的な支援を含むジョブコーチ支援の要否の判断についてどのようにすべきか。

《迅速対応の必要性》

- 精神障害者を念頭に考えたとき、状態が安定しないことから、課題が発生した時に、スピーディに、フォローアップできることが必要であり、それが可能となるような何らかの対応が必要。企業も定着支援を望んでいる。(小川委員：第3回ヒアリング、金塚委員：第2回ヒアリング)
- 希望通りでの日程での派遣が厳しい。支援終了後の連携がとれない。(成澤委員：第3回ヒアリング)
- 精神は不安定な状態が続きやすいので、ジョブコーチ支援のそれに対応できるよう、障害者が慣れている第1号JCがスムーズに支援に入れるような工夫が必要。(小川委員：第3回ヒアリング、金塚委員第2回ヒアリング)
- JCを障害者就業・生活支援センターに配置して、企業への対応を可能とする。この場合、何らかの形で、これが可能となるような経費のバックアップを付ける。(金塚委員：第2回ヒアリング)
- 機構の配置型JCは、たとえ遠方でも対応しており、第1号JCが対応しづらいところについては、地域のセーフティーネットとして稼働している。(井口委員：第2回)
- 精神は不安定な状態が続きやすいので、ジョブコーチ支援もそれに対応できるよう、障害者本人が慣れている第1号JCがスムーズに支援に入れるような工夫が必要。(小川委員：第2回ヒアリング、金塚委員：第2回ヒアリング)
- 障害者就業・生活支援センターにJCを配置し、企業のニーズへの対応を可能とする。(金塚委員：第2回ヒアリング)【再掲】

《ジョブコーチ支援の必要性判断》

- 支援要請への迅速な対応と支援の必要性についての的確な判断を担保することの両方のバランスをとることが必要。(井口委員：第3回ヒアリング)

2 量的課題

(1) ジョブコーチ養成研修の拡大

ジョブコーチ支援を十分に提供するため、ジョブコーチの数を増やしていく必要があるところ、養成機関の要件や養成研修の開催地域等も含め、養成研修をどのようにすべきか。

《養成機関要件》

- 養成機関として難しいのは、実績要件より講師の確保である。しかし、講師要件が緩和されると養成研修の質の低下を招くことが危惧される。(鈴木委員：第3回ヒアリング)
- 養成研修の質を担保するためには、就労支援実績等のある法人が企画等を担うことが必要。(井口委員：第3回ヒアリング)

《養成ニーズ》

- JC の数が足りないことも事実であるので、質とのバランスが必要。(小川委員：第3回、鈴木委員：第3回)
- 企業においては、JC の必要性を十分に理解していない経営者が多いことが課題。第2号 JC を置く必要性や効用等を企業の経営者等に啓発・研修することが必要。(玉栄委員：第2回ヒアリング)
- 1号認定法人を増やしたり、周知することにより、企業からの依頼が増えることが必要。(鈴木委員：第3回ヒアリング)

《養成研修開催場所》

- 参加費、交通費、宿泊費と時間がかかることから、身近で受講できる方がよい。(金塚委員：第2ヒアリング)
- 養成研修等の研修で1カ所に集まることで、ネットワークができる効果がある。(玉栄委員：第2回ヒアリング)
- 機構としては、地方の大都市圏は民間養成機関が養成研修を実施しているので、機構としては、地方開催は不要ではないかと考えている。(井口委員：第3回ヒアリング)
- 地域の要望に積極的に応じていく必要性を感じているが、毎年開催するほど地域のニーズがあるとは考えにくい。また、地方で開催する場合、実習受け入れ先の確保と費用がかかることが課題。(鈴木委員：第3回ヒアリング)

(2) ジョブコーチ養成促進

① 企業や社会福祉法人等がジョブコーチを養成する際の課題は何か。課題の解決のために、どのように対応すべきか。

《ジョブコーチの必要性》

- 企業においては、JC の必要性を十分に理解していない経営者が多いことが課題。第 2 号 JC を置く必要性や効用等を企業の経営者等に啓発・研修することが必要。(玉栄委員：第 2 回ヒアリング)【再掲】

《認定法人の増加・周知の必要性》

- 認定法人を増やしていく仕組みが必要。(鈴木委員：第 3 回ヒアリング)
- 認定法人自体を各地域で知らせていくことが必要。(鈴木委員：第 3 回ヒアリング)

《日程・経費等》

- 連続 6 日間の参加は難しい。(金塚委員：第 2 回ヒアリング、鈴木委員：第 3 回ヒアリング)
- 参加費、交通費、宿泊費と時間がかかることから、身近で受講できる方がよい。(金塚委員：第 2 ヒアリング)【再掲】
- 第 2 号 JC 養成研修修了者が第 1 号 JC に容易に転向できるようにすべき。(小川委員：第 3 回ヒアリング)

② 特に第 2 号ジョブコーチの数が少ないが、企業の活用促進をどのように図るべきか。

《企業啓発》

- 障害者雇用の必要性とあわせて、障害者を雇用する際に社内に第 2 号 JC をおく必要性やそれによる効用等を、企業の経営陣や担当部署に対して啓発・研修することが必要。(玉栄委員：第 2 回ヒアリング)
- 特例子会社を中心に研修ニーズが高まっており、研修として第 2 号 JC 養成研修の普及・促進を図ることが望ましい。(井口委員：第 3 回ヒアリング、岡元委員：第 3 回ヒアリング、小川委員：第 3 回ヒアリング)

《養成研修要件》

- 機構の養成研修は、助成金の支給対象となることを受講要件としており、そもそもの受講者が少ない。(井口委員：第 3 回ヒアリング)
- 2 号 JC 研修を普及させる方向での研修要件の整理が必要。(小川委員：第 3 回ヒアリング)

《助成金関係》

- 他の助成金との関係を整理し、活用しやすいものとする必要がある。(小川委員：第3回ヒアリング、鈴木委員：第3回ヒアリング)
- 助成金の有無にかかわらず第2号は活用できるので、助成金にとらわれすぎないようにすべき。(岡元委員：第3回)

《生活相談員関係》

- 生活相談員との整合性の検討が必要。(鈴木委員：第3回ヒアリング)
- 生活相談員も、その後のフォローアップ研修等があるともっと活用できると思う。(岡元委員：第3回)

3 その他

【 制度の改善要望 】

- 1日に支援を複数回実施した場合の助成金の在り方を整理すべき。(金塚委員：第2回ヒアリング、小川委員：第3回ヒアリング)
- 就労移行支援事業所の訪問、面談、実習でのジョブコーチ対応、就労と関係する通院同行、医療機関等との連絡調整など助成金支給対象外であるものについて、支給対象に位置づけて欲しい。(小川委員：第3回ヒアリング)
- 公的機関からの支援要請が増えているが、助成金の対象とならないため、これらを認めて欲しい。(小川委員：第3回ヒアリング)
- JCの安定的な活動を担保するための財源を確保することが必要。(小川委員：第3回ヒアリング、金塚委員：第2回ヒアリング)
- 精神障害者の場合、電話や支援対象者の自発的来所による相談が多いので、これを助成金の対象とできないか。(金塚委員：第2回ヒアリング)
- 助成金の増額又は兼業禁止の緩和等ができないか。(小川委員：第3回ヒアリング)
- 他の助成金との関係を整理し、活用しやすいものとする必要がある。(小川委員：第3回ヒアリング、鈴木委員：第3回ヒアリング)【再掲】
- 助成金の有無にかかわらず第2号は活用できるので、助成金にとらわれすぎないようにすべき。(岡元委員：第3回)【再掲】

障害者就業・生活支援センター関係

1 質的課題

(1) 特定の障害への対応強化

対応が難しく、かつ、数も増加している精神障害者等への対応をどのようにすべきか。

《研修関係》

- 精神障害・発達障害について専門性のある人材を確保又は、育成することが必要。(石原委員：第2回ヒアリング)
- 利用者1人1人をアセスメントすることが必要であるが、そのためには人材育成が必要。(清家委員：第2回ヒアリング)
- 研修は整備されているが、数年に1回と少な過ぎる。(清家委員：第2回ヒアリング)
- 支援員の能力向上が必要。(高井委員：第2回ヒアリング)

《外部専門家の活用》

- 専門職の職員配置が可能となるようにすべき。(高井委員：第2回ヒアリング)
- 精神障害・発達障害について専門性のある人材を確保又は、育成することが必要。(石原委員：第2回ヒアリング)【再掲】

《医療機関の就労に関する理解の促進》

- 障害者就業・生活支援センターに、就労できる状態でないような人が来て対応に苦慮している。第1次スクリーニングとアセスメントが必要だが、就業支援担当者の配置数が少なく対応できない。(石原委員：第2回ヒアリング)【再掲】
- 医療機関の職員の就労に関する理解が十分でなく、就労観にずれがあり、問題を複雑にしている。医療機関への働きかけを行う必要。(石原委員：第2回ヒアリング、高井委員：第2回ヒアリング)【再掲】
- 特に小規模の医療機関の場合、PSW もいないので、積極的にネットワークに包含するような努力が必要。(高井委員：第2回ヒアリング)

《障害の特徴に合わせた対応》

- 本人及び家族の障害受容が低いケースも多く、特に困難なケースとなる。(石原委員：第2回ヒアリング、高井委員：第2回ヒアリング)
- 本人への支援のほか、家族支援も必要となるケースがある。また、高学歴の方ほど福祉サービスにつながりにくい傾向。(高井委員：第2回ヒアリング)
- 本人の理解のためのアセスメント能力の向上及び早い段階から介入して関係を構築することが重要。(高井委員：第2回ヒアリング)

(2) 職場定着支援の強化

利用者の相談等が多い職場定着に向けた支援を進める上での課題は何か。その対応をどのようにすべきか。

《コーディネート機能》

- 他機関と連携することが必要。(高井委員：第2回ヒアリング)
- 会社との連携が重要であり、ときに JC を活用することも有効。(高井委員：第2回ヒアリング)
- どこも障害者の評価や課題ごとにどの社会資源を活用すればよいかなどについて課題を抱えているので、これをコンサルティングする機関が必要。(玉栄委員：第2回ヒアリング)【再掲】
- 大都市圏では、社会的資源が複数存在するので、センターの役割を明確にして、コーディネート役を行うことが重要。(石原委員：第2回ヒアリング)【再掲】
- 障害者就業・生活支援センターに求められる業務が多岐にわたり、かつ、増加しているが、体制は変わらず持ちこたえられない。制度の見直しが必要。(高井委員：第2回ヒアリング)
- 場面ごとに支援者が変わると企業もどこに相談してよいかわからなくなる。障害者就業・生活支援センターにコーディネート力を期待するとともに、支援の範囲、役割を整理し明確にするか、人員体制も含めて見直すかのいずれかが必要。(成澤委員：第3回ヒアリング)【再掲】
- 障害者就業・生活支援センターについては、その活動内容を地域性に応じたものとする必要がある。(清家委員：第2回ヒアリング)

《相談窓口機能の強化》

- スタッフの人数が少なく、急ぎの案件でも連絡が取れないことがある(成澤委員：第3回ヒアリング)
- 県内全域でくまなく JC 支援をするために、ナカポツに JC を配置してはどうか(眞保委員：第2回ヒアリング、金塚委員：第2回ヒアリング)【再掲】
- 特に地方では、各障害福祉圏域等の顔の見える範囲で地域にジョブコーチが不足しており、質の高い JC が一定の圏域ごとに存在することが望ましい。その配置再起には障害者就業・生活支援センターが適当との意見もあるが、そこは議論すべき。(小川委員：第3回ヒアリング)【再掲】

《早期からの支援機関関与とその後のフォローアップの必要性》

- 定着支援は、あらかじめ関係性が構築されている障害者については難しくない。(清家委員：第2回ヒアリング)
- 職場で課題が生じてから初めて支援依頼がくるようなケースは対応が困難。できるだけ、就職前からいずれかの支援機関に所属するよう啓発することとしてはどうか。(清家委員：第2回ヒアリング)
- 就労移行支援事業所は、出身の事業所がフォローアップすることがより高い定着をしている傾向が見られることから、出身事業所が定着支援できる仕組みが必要。(石原委員：第2回ヒアリング)
- 就業する当初の時点で職業準備性が欠如しており、支援しても離職につながるケースもある。きちんと確認する必要がある、それには基礎訓練先を十分確保することが必要。(高井委員：第2回ヒアリング)
- 採用時に必ず支援機関についてもらっているが、採用直前から付いた支援者では十分な支援ができないことがある。(成澤委員：第3回ヒアリング)

(3) 障害者就業・生活支援センターの支援水準の引き上げ

障害者就業・生活支援センター間で実績に差が生じているが、実績が特に低迷しているセンターへの対応をどのようにすべきか。

《経験交流会等の工夫》

- 現行の経験交流会を、大都市圏域、地方都市にある圏域等の地域特性、対象者に多い障害特性等の観点で類似するところの間で開催する等工夫してはどうか。
(清家委員：第2回ヒアリング)
- ブロックごとの経験交流会とは別に都道府県ごとの「センター連絡会」を立ち上げ、情報共有、研修等の企画検討等を行うことにより、質的な底上げが可能。
(高井委員：第2回ヒアリング)

《評価手法》

- 実績報告の項目の定義や数字の根拠が統一されていないため、過大に見えたり過小に見えたりする。労働局による事業監査でもっと各障害者就業・生活支援センターの支援実態支援内容を把握すべき。(石原委員：第2回ヒアリング)
- 就職件数等の数のみで判断すべきではなく、支援の質も考慮できるようにすべき。(清家委員：第2回ヒアリング、高井委員：第2回ヒアリング)
- 各障害者就業・生活支援センターや運営法人が、障害者就業・生活支援センターの役割や機能を十分理解していない。(石原委員：第2回ヒアリング)【再掲】
- 受託法人の理念等が異なるため、結果も異なる。地域格差があるので、結果が異なることは当然。(高井委員：第2回ヒアリング)

2 量的課題

障害者就業・生活支援センターは、全障害保健福祉圏域に設置することを目標としているが、次についてどのようにすべきか。

① 人口が少ない地域について

《未設置圏域への全配置》

- 他の機関との併設等でもいいので、未設置圏域をなくすことが基本。（高井委員：第2回ヒアリング）

《経過措置的な対応》

- 人口規模や地域に存在する資源を考慮し、実情に応じた予算配分を行ったり、設置基準を設定することが必要。（石原委員：第2回ヒアリング）
- 地域の物理的状況を勘案して配置すべき。（高井委員：第2回ヒアリング）

② 人口が多い地域について

《業務量に応じた相談窓口強化》

- 大都市圏では、社会的資源が複数存在するので、障害者就業・生活支援センターの役割を明確にして、コーディネート役を行うことが重要。（石原委員：第2回ヒアリング）【再掲】
- 人口比に応じた設置数が望ましく、複数設置する場合は、自治体独自の就労支援機関の設置状況等にあわせて、別法人に同一機能のセンターを委託する形態、又は、既存の障害者就業・生活支援センターの人員を増配して、支店形式で地域をカバーするなど、設置については柔軟な対応が望ましい。（石原委員：第2回ヒアリング）
- 地域によって利用可能な社会的資源に差があるが、障害福祉圏域に1カ所の設置であり、運用が地域に応じて柔軟にできないので、これを可能とする。（石原委員：第2回ヒアリング）
- 大都市圏では、就業支援担当者の数が不足。また、数を増やすだけでなく、窓口が複数あることが必要。（高井委員：第2回ヒアリング）

③ 支援員の配置数について

《地域の社会的資源の状況に応じた在り方》

- 地域によって利用可能な社会的資源に差があるが、障害福祉圏域に1カ所の設置であり、運用が地域に応じて柔軟にできないので、これを可能とする。(石原委員：第2回ヒアリング)【再掲】

3 その他

- 事業を単年度契約から複数年度契約に変更できないか。(清家委員：第2回ヒアリング)
- 事務管理の職員を配置できないか。(高井委員：第2回ヒアリング)
- 参加できる研修が限定的で、能力向上を図れない。(高井委員：第2回ヒアリング)
- 障害者就業・生活支援センターに対する委託費は、使途制限が多く、結果として受託法人の持ち出しが多くなっており問題。(高井委員：第2回ヒアリング)
- 退職金積み立てが対象外経費となっている。(高井委員：第2回ヒアリング)

ジョブコーチ関係資料

目 次

《制度関係資料》

- 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援
- 職場適応援助者（ジョブコーチ）の種類
- ジョブコーチの実績
- ジョブコーチ研修の概要
- 平成25年度における職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修の概要（平成25年5月1日現在）
- 職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成研修の種類
- 職場適応援助者養成研修を実施する機関の要件
- 職場適応援助者養成研修 開催地域
- 都道府県別ジョブコーチ配置状況
- 職場適応援助者助成金（ジョブコーチ助成金）の概要
- 第1号職場適応援助者助成金の支給対象となる援助内容
- 職場適応援助者助成金の支給対象法人要件
- 職業コンサルタントと第2号ジョブコーチの比較

《背景資料》

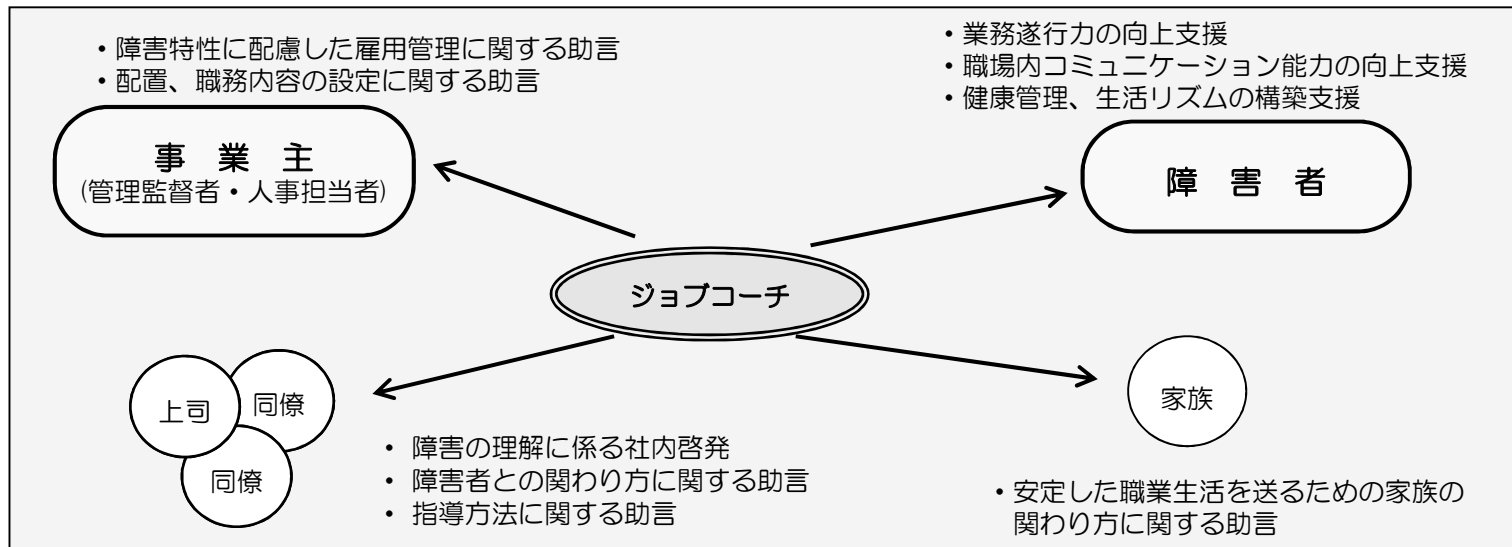
- 障害者の勤続年数等について（平成20年度障害者雇用実態調査結果より）
- 受講してみたい研修科目
- 第1号ジョブコーチの認定法人の種類・事業、配置人数、担当した障害者の障害の種類、支援実施対象者の属性等
- 第2号ジョブコーチの認定法人の業種、従業員数、特例子会社の割合、配置人数、支援事業所での障害者の雇用人数、障害種別、担当した障害者の障害の種類
- 雇用管理サポート事業の概要
- 障害者職業生活相談員について
- キャリア形成促進助成金について

職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

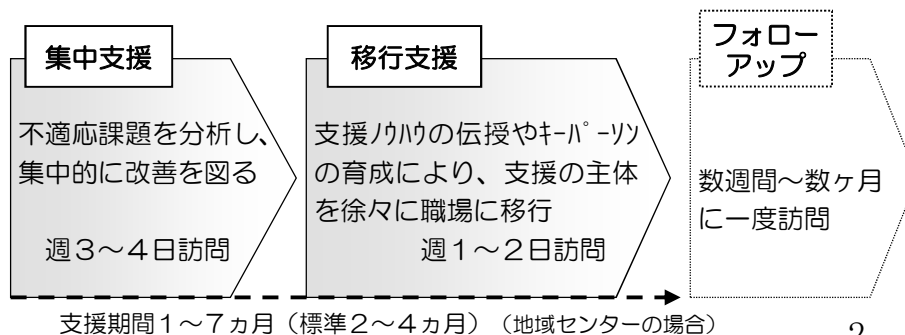
障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、

- ・ 障害者に対する業務遂行力やコミュニケーション能力の向上支援
- ・ 事業主や同僚などに対する職務や職場環境の改善の助言を実施

◎支援内容



◎標準的な支援の流れ



◎ジョブコーチ配置数(25年3月末現在)

計1,230人	地域センターのジョブコーチ	310人
	第1号ジョブコーチ(福祉施設型)	781人
	第2号ジョブコーチ(事業所型)	139人

◎支援実績(24年度、地域センター)

支援対象者数 3,670人

職場定着率(支援終了後6ヶ月) 86.7%

(支援終了後6ヵ月:23年10月～24年9月までの支援修了者の実績)

(第1号ジョブコーチによる単独支援の実績を除く)

職場適応援助者(ジョブコーチ)の種類

	配置型ジョブコーチ	第1号ジョブコーチ	第2号ジョブコーチ
所属／身分	<u>地域障害者職業センターの職員</u> (非常勤嘱託)	就労支援を行っている <u>社会福祉法人等の職員</u>	障害者を雇用している <u>事業主の職員</u>
活動場所	ジョブコーチ支援の依頼があった企業	ジョブコーチ支援の依頼があった企業	自社
配置人数 ※1 (平成24年度末)	310人	781人	139人
要件	障害者関係業務の経験を有し、 <u>機構が委嘱した者</u>	<u>第1号ジョブコーチ養成研修を修了し</u> 、相当程度の経験・能力を有すると機構が認めた者	<u>第2号ジョブコーチ養成研修を修了し</u> 、相当程度の経験・能力を有すると機構が認めた者
公的助成	(運営費交付金より支出) (日額11,380円又は11,780円)	第1号職場適応援助者助成金により活動費を助成 (1日14,200円※2)	第2号職場適応援助者助成金により活動費を助成(賃金の時給換算分(月15万が上限))
その他	委嘱に当たっては、必要に応じ、研修を実施	・配置型ジョブコーチと連携して支援を実施 ・単独の場合、地域センターが策定又は承認した支援計画に基づき支援を実施	

※1 配置型ジョブコーチは全国の地域センターに配置されている実人数。

第1号ジョブコーチは、平成24年度末時点で第1号職場適応援助者助成金の対象となるジョブコーチ支援を行っている者の実人数。

第2号ジョブコーチは、平成24年度末時点で第2号職場適応援助者助成金の対象となるジョブコーチ支援を行っている者の実人数。

※2 3時間未満の場合は7,100円

ジョブコーチの実績

1 ジョブコーチ配置数

(単位:人)

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
配置型ジョブコーチ	304	304	306	306	309	310
第1号ジョブコーチ	567	614	689	744	777	781
第2号ジョブコーチ	31	52	66	92	120	139
合 計	902	970	1,061	1,142	1,206	1,230

2 ジョブコーチ支援の実施状況

(単位:件)

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
機構実施	3,019	3,064	3,087	3,302	3,342	3,670
単 独	1,380	1,378	1,366	1,492	1,476	1,671
連 携	1,639	1,686	1,721	1,810	1,866	1,999
第1号ジョブコーチ 実施	577	682	721	918	939	915
合 計	3,596	3,746	3,808	4,220	4,281	4,585

注) 機構実施のうち、「単独」とは地域センターに配置されたジョブコーチが単独で実施するもの、「連携」とは地域センターに配置されたジョブコーチと社会福祉法人等に配置されたジョブコーチ(第1号職場適応援助者)等が連携して実施するものを指す

ジョブコーチ研修の概要

支援スキル向上研修（演習中心）

- 回数：** 年1回（8月又は9月）、10時間以上（3日）
（カリキュラム以外1号、2号共通）
- 対象者：** ジョブコーチ歴3年以上（1号）、1年以上（2号）の者
- 費用：** 無料
- 実施者：** （独）高障求機構
- 内容：** 経験の少ないジョブコーチへの支援のノウハウ伝達、指導、支援計画の作成等ジョブコーチとしてマネジメントを行うために必要な知識・技術を修得するため、講義、演習、ケーススタディ等を実施。

職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修（基礎）

- 回数：** 第1号年16回、第2号13回（平成25年予定）、40時間以上（6日間程度）
- 対象者：** ジョブコーチとして活動する予定の者等
- 費用：** （独）高障求機構実施分無料、民間養成機関実施分有料（5万円程度）
- 実施者：** （独）高障求機構又は大臣指定研修を実施する民間養成機関
- 内容：** 職業リハビリテーションやジョブコーチによる援助に関する一般的な知識や支援技能の修得を図るために必要な講義、演習、ケーススタディ等を実施。

平成25年度における職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修の概要(平成25年5月1日現在)

○配置型職場適応援助者養成研修

実施主体	回数	定員	研修時間	実施地域	受講対象者
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構	年4回※	若干名 ※(特段の定員数なし)	42.5時間以上 (本部研修5日間程度) (地域研修4日間程度)	本部研修:千葉県 地域研修:地域障害者職業センター	地域障害者職業センターにおいて配置型職場適応援助者として新たに委嘱された者

※第1号と同時受講

○第1号職場適応援助者養成研修

実施主体	回数	定員	研修時間	実施地域	受講対象者
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構	年4回	30名程度/回 (特段の定員数なし)	42.5時間以上 (本部研修5日間程度) (地域研修4日間程度)	本部研修:千葉県 地域研修:地域障害者職業センター	原則として、第1号ジョブコーチ助成金に係る認定を受けた社会福祉法人等に雇用される職員で第1号ジョブコーチとなる予定の者
厚生労働大臣が指定する研修					
(NPO)ジョブコーチ・ネットワーク	年4回	44名程度(東京/回) 40名程度(大阪) 35名程度(鳥取)	43時間(6日間)	東京都2回、大阪府 鳥取	障害者の就職支援に携わっているか、近い将来携わることとを予定している者で、ジョブコーチに関する専門性の習得を希望する者
(NPO)大阪障害者雇用支援ネットワーク	年3回	38名程度/回	44時間(6日間)	大阪府2回、兵庫県	就労支援機関、福祉施設職員等の就労支援に携わる人、およびこれから携わろうとしている人
(NPO)くらしえん・しごとえん	年2回	30名程度/回	42時間(6日間)	静岡県、滋賀県	障害者の就労支援を実施している法人または専門機関に所属し、ジョブコーチの支援技術の習得を希望する者で障害者の就労支援に係る経験が一定程度ある者
(NPO)全国就業支援ネットワーク	年1回	40名程度	47.5時間(7日間)	島根県	障害者の就労支援に携わる人、又はこれから携わろうとしている人
(NPO)なよろ地方職親会	年1回	20名程度	42.5時間(6日間)	北海道	障害者の就労支援を実施している法人または専門機関に所属し、ジョブコーチの支援技術の習得を希望する者で障害者の就労支援に係る経験が一定程度ある者
(社福)南高愛隣会	年1回	20名程度	43時間(6日間)	長崎県	障害者の就労支援を実施している法人または専門機関に所属し、ジョブコーチの支援技術の習得を希望する者で障害者の就労支援に係る経験が一定程度ある者

○第2号職場適応援助者養成研修

実施主体	回数	定員	研修時間	実施地域	受講対象者
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構	年3回	10名程度/回 (特段の定員数なし)	42時間以上 (本部研修5日間程度) (地域研修4日間程度)	本部研修:千葉県 地域研修:地域障害者職業センター	原則として、第2号ジョブコーチ助成金に係る認定を受けた事業主に雇用される職員で第2号ジョブコーチとなる予定の者
厚生労働大臣が指定する研修					
(NPO)ジョブコーチ・ネットワーク	年4回	22名程度(東京/回) 8名程度(大阪) 7名程度(鳥取)	43時間(6日間)	東京都2回、大阪府 鳥取	障害者の就職支援に携わっているか、近い将来携わることとを予定している者で、ジョブコーチに関する専門性の習得を希望する者
(NPO)大阪障害者雇用支援ネットワーク	年2回	12名程度/回	44時間(6日間)	大阪府、兵庫県	事業所内で障害者の支援に携わる人、およびこれから携わろうとしている人
(NPO)くらしえん・しごとえん	年2回	15名程度/回	42時間(6日間)	静岡県、滋賀県	障害者の就労支援を実施するにあたり、ジョブコーチの支援技術の習得を希望する者
(NPO)なよろ職親会	年1回	5名程度	42.5時間(6日間)	北海道	障害者の就労支援を実施している法人または専門機関に所属し、ジョブコーチの支援技術の習得を希望する者で障害者の就労支援に係る経験が一定程度ある者
(社福)南高愛隣会	年1回	10名程度	43時間(6日間)	長崎県	障害者の就労支援を実施している法人または専門機関に所属し、ジョブコーチの支援技術の習得を希望する者で障害者の就労支援に係る経験が一定程度ある者

職場適応援助者(ジョブコーチ)の養成研修の種類

ジョブコーチ養成研修は、実施主体とジョブコーチの種類により、次の4種類に分類。

ジョブコーチの種類

実施主体		第1号ジョブコーチ	第2号ジョブコーチ
	1. (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構		
	2. 厚生労働大臣が指定した研修の実施機関		

◎ 養成実績 (人)	合計	(独)高齢・障害・求職者支援機構		大臣指定研修		
		第1号	第2号	第1号	第2号	実施機関数
平成17年度下期	106	94	12	—	—	—
平成18年度	361	167	11	141	42	2
平成19年度	453	131	6	246	70	3
平成20年度	530	138	16	314	62	4
平成21年度	623	136	10	377	100	4
平成22年度	606	107	23	379	97	4
平成23年度	672	108	18	420	126	5
平成24年度	719	112	39	445	123	6
計	4,070	993	135	2,322	620	6

職場適応援助者養成研修を実施する機関の要件

次の１と２の両方の要件を満たすこと。

１ 法人格を有すること。

２. 次の(1)から(4)のいずれかの実績を有すること

※ 職場適応援助者養成研修の実施に関し必要とされる相当程度の経験及び能力を有していること等、当該研修業務を一定の水準を保ちつつ継続的に運営する能力を有することを確認するための要件。

※ 法人の実質的な前身ないしは母体と認められる法人又は任意団体が存する場合には、その実績を含む。

- (1) 第１号職場適応援助者に係る助成金の支給対象法人として、第１号職場適応援助者による援助の事業を３年以上継続して行っていること。
- (2) 障害者就業・生活支援センターの運営又は職場適応援助者による援助を３年以上継続して行っていること。
- (3) 次に掲げるいずれかの就労支援の実績があること。
 - ① 支援を行い、就職に至った障害者が過去３年間で各年３名以上、かつ合計２０名以上。
 - ② 支援を行い、就職に至った障害者が過去３年間で各年２名以上、かつ合計１０名以上であり、加えて、支援を行った障害者であって事業所等における職場実習を行った者が過去３年間で各年３名以上、かつ合計２０名以上。
- (4) 職場適応援助者による援助や、これに類する就労支援に関する研修であって、次の①～④を全て満たすものを３年以上継続実施していること。
 - ① 都道府県の圏域を超え相当程度広域的な参加者を得ている
 - ② 企業、福祉、自治体関係者等幅広い層の参加者を得ている
 - ③ ２日以上のカリキュラムである
 - ④ １回あたり２０名以上の受講者を得ている

職場適応援助者養成研修 開催地域

実施機関	①	(独)高障求機構	③	(NPO)大阪障害者雇用支援ネットワーク	⑤	(NPO)全国就業支援ネットワーク	⑦	(社)南高愛隣会
	②	(NPO)ジョブコーチ・ネットワーク	④	(NPO)くらしえん・しごとえん	⑥	(NPO)なよろ地方職親会		

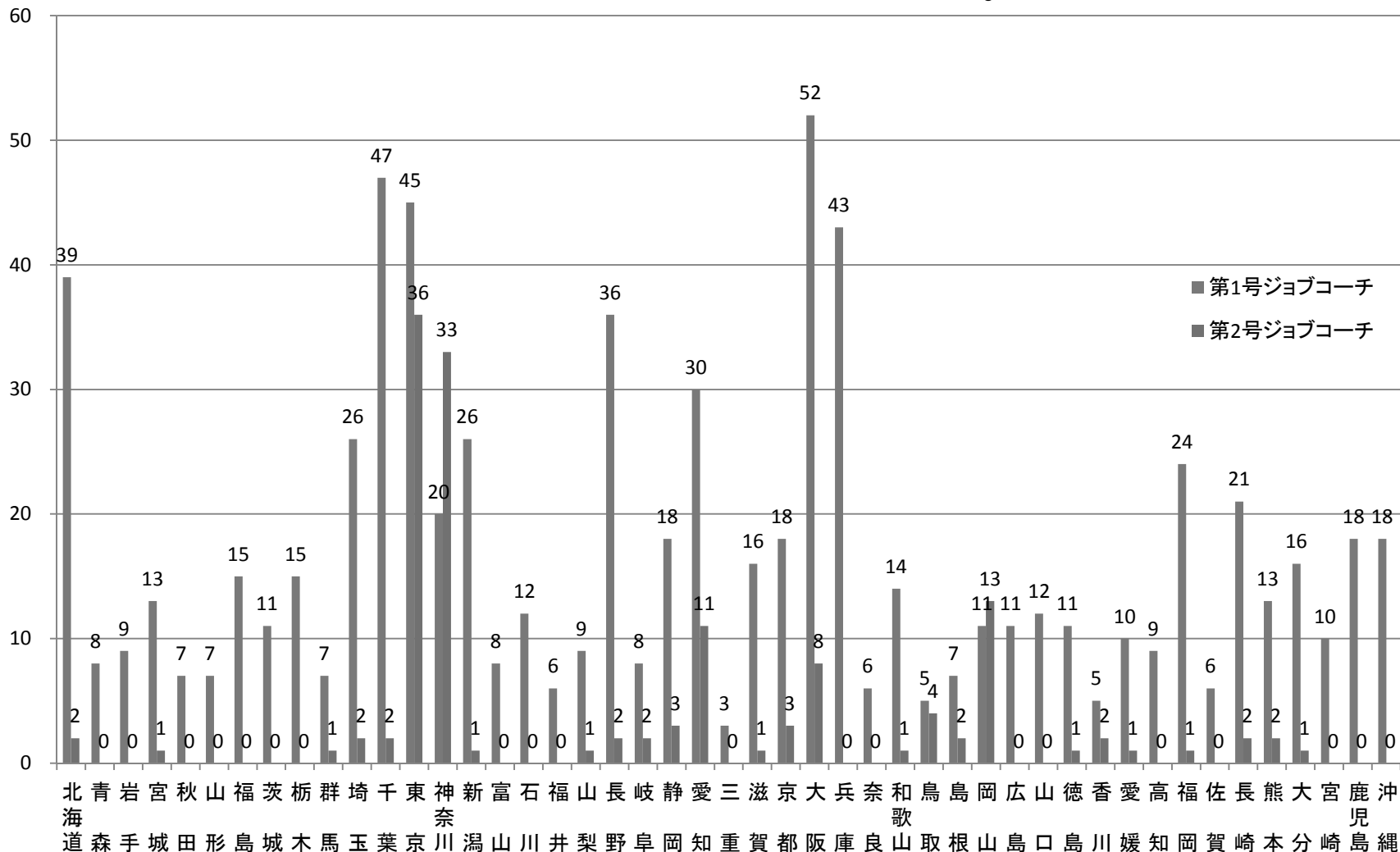
エリア	開催地															
	平成18年度		平成19年度		平成20年度		平成21年度		平成22年度		平成23年度		平成24年度		平成25年度	
北海道 ・東北											⑥	北海道	⑥	北海道	⑥	北海道
													②	北海道		
					⑤	福島 ^(1号研修のみ)	⑤	福島 ^(1号研修のみ)	⑤	福島 ^(1号研修のみ)						
関東	②	東京	②	東京(2回)	②	東京(2回)	②	東京(2回)	②	東京(2回)	②	東京(2回)	②	東京(2回)	②	東京(2回)
	①	千葉	①	千葉	①	千葉	①	千葉	①	千葉	①	千葉	①	千葉	①	千葉
									⑤	千葉 ^(1号研修のみ)						
	②	神奈川														
北陸信越					③	福井										
							⑤	長野 ^(1号研修のみ)	⑤	長野 ^(1号研修のみ)	⑤	長野 ^(1号研修のみ)				
東海			④	静岡(2回)	④	静岡(2回)	④	静岡(2回)	④	静岡	④	静岡(2回)	④	静岡	④	静岡
					③	三重										
近畿	③	大阪(2回)	③	大阪(2回)	③	大阪(2回)	③	大阪(2回)	③	大阪(2回)	③	大阪(2回)	③	大阪(2回)	③	大阪(2回)
							②	大阪	②	大阪	②	大阪	②	大阪	②	大阪
							③	兵庫	③	兵庫	③	兵庫	③	兵庫	③	兵庫
							④	和歌山					④	和歌山		
									④	滋賀	④	滋賀			④	滋賀
中国・四国	③	島根	③	広島	②	広島					③	広島				
											⑤	島根 ^(1号研修のみ)	⑤	島根 ^(1号研修のみ)	⑤	島根 ^(1号研修のみ)
															②	鳥取
九州・沖縄			②	福岡									②	福岡		
							②	沖縄								
													⑦	長崎	⑦	長崎

都道府県別ジョブコーチ配置状況

(人)

※ 配置人数とは、助成金の支給対象となったジョブコーチ数である。

(平成24年度末時点)



職場適応援助者助成金（ジョブコーチ助成金）の概要

第1号職場適応援助者助成金

(1) 支給対象法人の要件

法人格を有していること、障害者雇用に係る実績があること、地域障害者職業センターとの業務連携関係があること等の要件を満たす社会福祉法人等

(2) 第1号職場適応援助者の要件

法人に雇用されており、障害者の就労支援に係る業務を1年以上有し、機構が行う又は厚生労働大臣が定める第1号職場適応援助者養成研修を修了した者

(3) 支援対象となる障害者

身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者、その他第1号職場適応援助者による援助を行うことが特に必要であると機構が認める障害者

(4) 支給対象費用等

- ・ 第1号職場適応援助者による援助の実施に要した費用、日額14,200円
- ・ 雇用前支援における事業主の受入にかかる費用、日額2,500円
- ・ 研修の受講にかかる旅費
- ・ 支給期間：1年8ヶ月（フォローアップ期間を含む）

(5) その他

- ・ 地域センターが策定、又は認定法人が作成し地域センターが承認した支援計画に基づき援助を実施。
- ・ 原則として、1人の支援対象障害者に対し複数の職場適応援助者が担当。（職場適応援助者の支援技術の向上・維持、職場適応援助者の交替への対応、職場適応援助者自身のストレスへの対処等のため。）

第2号職場適応援助者助成金

(1) 支給対象事業主

雇用する障害者の職場適応援助を行うため第2号職場適応援助者を配置している事業主

(2) 第2号職場適応援助者の要件

法人に雇用されており、障害者の雇用関係業務について一定の経験及び能力を有し（※）、機構が行う又は厚生労働大臣が定める第2号職場適応援助者養成研修を修了した者

※ 次のいずれかに該当する者

- ・ 障害者職業生活相談員の資格取得後、3年以上障害者の雇用に関する指導等の業務に就いた者
- ・ 特例子会社、重度障害者多数雇用事業所において障害者の就業支援に関する業務を1年以上行った者

(3) 支援対象となる障害者

身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者

(4) 支給対象費用等

- ・ 第2号職場適応援助者による援助の実施に要した費用
- ・ 助成率 $3/4$ （上限 月額15万円）
- ・ 支給期間：最大6ヶ月

(5) その他

第2号職場適応援助者による援助は、単独で行うことを基本とする。ただし、必要に応じて、地域センターの配置型ジョブコーチや第1号職場適応援助者と連携して支援を行うことも可能。

第1号職場適応援助者助成金の支給対象となる援助内容

(1) 支援計画の策定

- イ 支援の実施に係る事業所の職場環境、本人の職務内容の把握または雇用前支援従事予定の作業内容把握のための事業所訪問の実施
- ロ 雇用前支援実施前の自宅等から事業所間の通勤指導の実施
- ハ 雇用前支援実施事業所との覚え書きの締結
- ニ 支援計画書（案）の作成（記載）
- ホ 支援対象障害者と援助者の関係構築（援助者が初めての支援対象障害者に対して支援を実施する場合及び支援計画書案の作成後の関係構築に限る。）
- ヘ 本人、家族に対する支援計画書（案）の内容説明・同意の取り付け
- ト 事業所に対する支援計画書（案）の内容説明・同意の取り付け
- チ 支援計画書の作成（記載）

(2) 障害者に対する支援

- イ 人間関係及び職場内コミュニケーションに関する事項
- ロ 基本的労働習慣に関する事項
- ハ 職務遂行に関する事項
- ニ 通勤に関する事項
- ホ 社会生活技能、余暇活動等に関する事項

(3) 事業主に対する支援

- イ 障害に係る知識に関する事項
- ロ 職務内容の設定に関する事項
- ハ 職務遂行に係る指導方法に関する事項
- ニ 職場の従業員の障害者との関わり方に関する事項
- ホ 家族との連絡及び連携体制の確立に関する事項

(4) 家族に対する支援

- イ 障害に係る知識に関する事項
- ロ 職業生活を支えるために必要な知識及び家族での支援体制に関する事項
- ハ 事業主との連絡及び連携体制の確立に関する事項

職場適応援助者助成金の支給対象法人要件

第1号職場適応援助者助成金

以下の要件を全て満たす法人であること。

- 障害者の就労支援を実施する法人であること。
- 以下の要件をすべて満たす者を、第1号職場適応援助者として配置していること。
 - ・ 法人が雇用している者または法人の代表者もしくは法人の役員であること。
 - ・ 第1号職場適応援助者養成研修を修了（受講予定を含む）していること。
 - ・ 障害者の就労支援に関する業務経験が1年以上あること。
- 障害者の就労支援の実績があること（次のいずれかの要件を満たすこと）
 - ・ 障害者就業・生活支援センターの指定を受けた法人
 - ・ 障害者雇用支援センターの指定を受けた法人
 - ・ 指定障害福祉サービスに該当する就労移行支援事業を行う法人
 - ・ 当該法人の支援を受けた障害者で就職した者が過去3年間で10名以上であること、かつ当該法人の支援対象者について事業所等に依頼して行われた職場実習が過去3年間で20件以上であるかまたは当該法人の支援を受けた障害者で就職した者が過去3年間で20名以上であること
- 障害者の就労支援に当たって、地域センターの協力を得たり、地域センターと就労支援方法等について検討する会議を実施する等、業務面で地域センターとの連携の実績があること
- 必要な時にジョブコーチによる支援が実施できる体制を確保できること

第2号職場適応援助者助成金

以下の要件をすべて満たす者を、第2号職場適応援助者として配置する事業所であること。

- 申請を行う事業所の常用労働者として雇用されていること（労働者性を有しない法人の代表者や法人の役員は含まれない）。
- 第2号職場適応援助者養成研修を修了（受講予定を含む）していること。
- 支援対象となる障害者がいる職場を熟知していて、職場内の体制整備について計画を立案できる者であること。
- 次のいずれかに該当すること。
 - ・ 障害者職業生活相談員の資格を取得した後、障害者の雇用に関する指導等の業務に3年以上就いていた者
 - ・ 重度障害者多数雇用事業所（※）または特例子会社で障害者の就業支援に関する業務を1年以上行った者
 - ・ 地域センターの職場適応援助者として1年以上の実務経験がある者、第1号職場適応援助者として240日以上の実務経験がある者

※ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金を受給している事業所、または次の両方を満たす事業所を指す。

- ・ 継続雇用されている重度身体障害者、知的障害者、身体障害者が10人以上いること。
- ・ 継続雇用されている重度身体障害者、知的障害者、身体障害者が、雇用している労働者数の10分の2以上を占めること

職業コンサルタントと第2号ジョブコーチの比較

	第2号ジョブコーチ	職業コンサルタント	職場支援員の配置
助成金	第2号職場適応援助者助成金	職業コンサルタントの配置または委嘱助成金	重度知的・精神障害者職場支援奨励金 (精神障害者等雇用安定奨励金)
概要	障害者を労働者として雇い入れるか継続して雇用する事業主が、その雇用に伴い必要となる職場適応援助を行う第2号職場適応援助者の配置を行う場合、その費用の一部を助成。	障害者を5人以上雇用する事業所の事業主で、障害者の雇用管理のために必要な職業生活に関する相談及び指導の業務を専門に担当する職業コンサルタントを配置又は委嘱する場合、費用の一部を助成。	新たに重度知的障害者又は精神障害者を雇い入れ、対象労働者の業務の遂行に関する必要な援助及び指導を行う職場支援員を配置する場合に、奨励金を支給。
要件	第2号職場適応援助者養成研修終了者	職業生活相談員資格を有し、資格取得後3年以上の実務経験があること	対象労働者が行う業務に関する実務経験を有し障害者の指導に関する実務経験又は関連する資格を有する者
対象障害者	- 身体障害者 - 知的障害者 - 精神障害者 - 発達障害者	- 重度身体障害者 - 知的障害者 - 精神障害者 3級または4級の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による上肢機能障害者及び移動機能障害者 3級の下肢障害、体幹機能障害または内部障害の在宅勤務者 } 在宅勤務者を含む	- 重度知的障害者 - 精神障害者
助成率	3/4	3/4	—
助成額	・配置1人 月15万円(限度額)	- 配置1人 月15万円 - 委嘱1人 1回 1万円 (年150万円まで。いずれも限度額)	・職場支援員1人あたり3人を上限とする支給対象労働者の数に、企業規模等により定める額(1人あたり1.5万円～4万円)を乗じた額(賃金額を上限)
支給期間	支援期間1人あたり1回につき6カ月 (のべ12カ月)限度	10年間	2年間

障害者の勤続年数について

(平成20年度障害者雇用実態調査結果より)

身体障害者

障害の種類	平均勤続年数
全体	9年 2月
視覚障害	8年10月
聴覚言語障害	11年 9月
肢体不自由	11年 5月
内部障害	6年 0月
重複障害	8年 2月

知的障害者

障害の程度	平均勤続年数
全体	9年 2月
重度	5年 6月
重度以外	12年 3月

精神障害者

障害の確認方法・疾患		平均勤続年数
全体		6年 4月
精神障害者 保健福祉手 帳により確 認している 場合	1級	3年 8月
	2級	7年 6月
	3級	4年 7月
	等級不明	6年 8月
医師の診断 書により確 認している 場合	統合失調症	4年 9月
	そううつ病	7年 3月
	てんかん	4年 5月

※ 平成20年度障害者雇用実態調査は、雇用している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の状況(賃金、労働時間、雇用管理上の措置等)について、常用労働者5人以上を雇用する民営事業所のうち無作為抽出した約7500事業所を対象に調査をしたもの。

回答があった5,511事業所(回収率73.2%)において雇用されている身体障害者は20,179人、知的障害者は2,438人、精神障害者は755人であった。なお、集計結果については、産業別、規模別に回収事業所数/母集団事業所数の逆数を復元倍率として推計して計算を行っている。

<参考> 一般労働者の平均勤続年数 11.6年

10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所(62,302事業所、有効回答45,010事業所)の常用労働者の状況
(平成20年賃金構造基本統計調査)

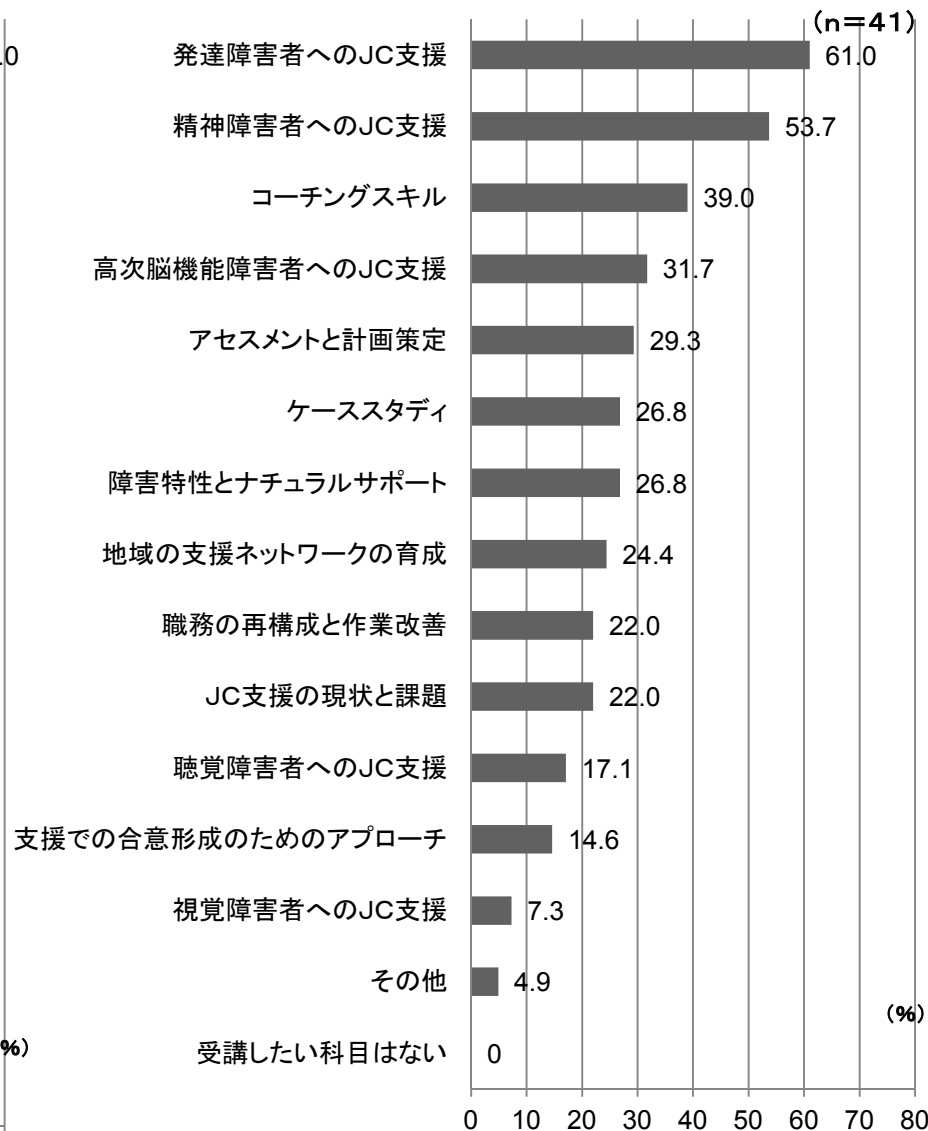
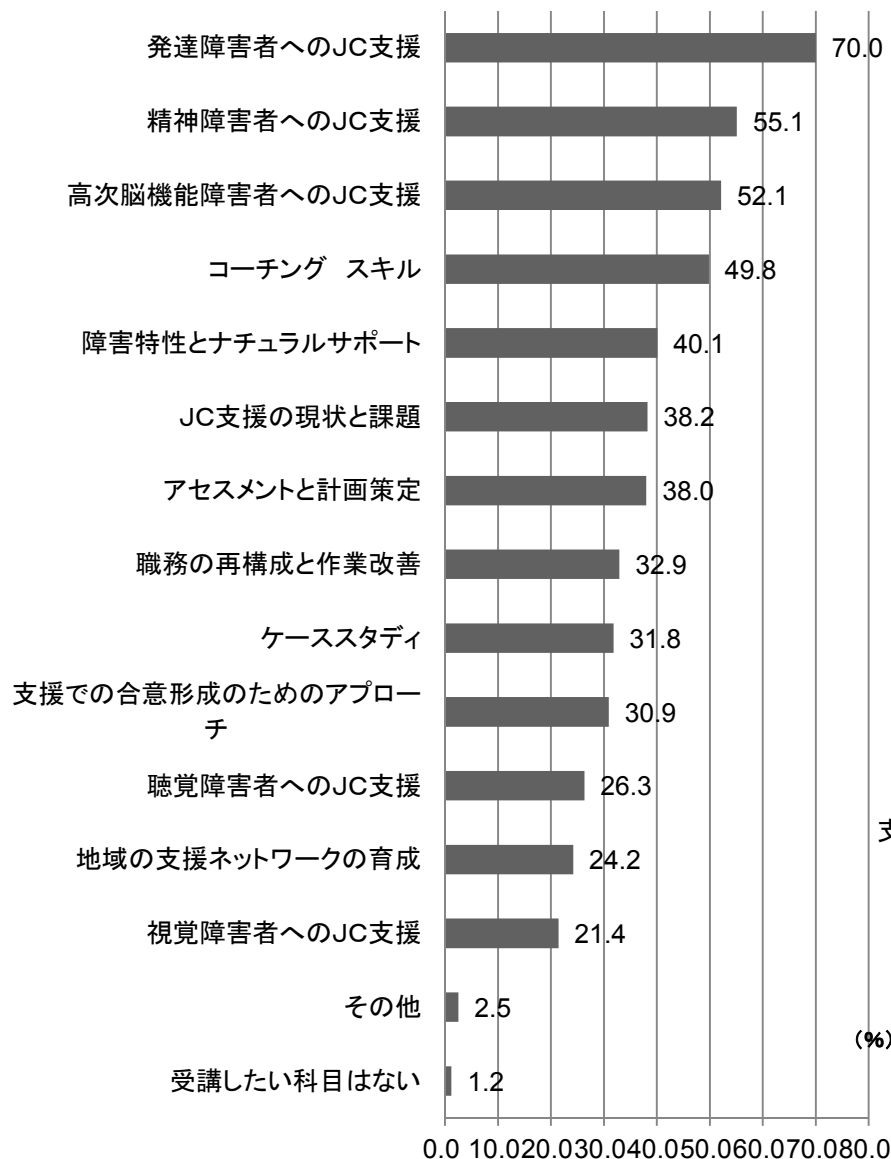
1号JC

(n=434)

受講してみたい研修科目

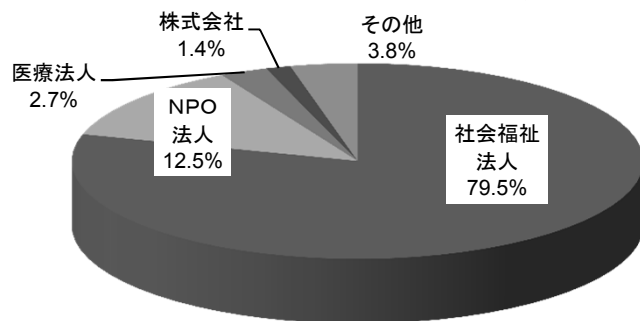
2号JC

(n=41)

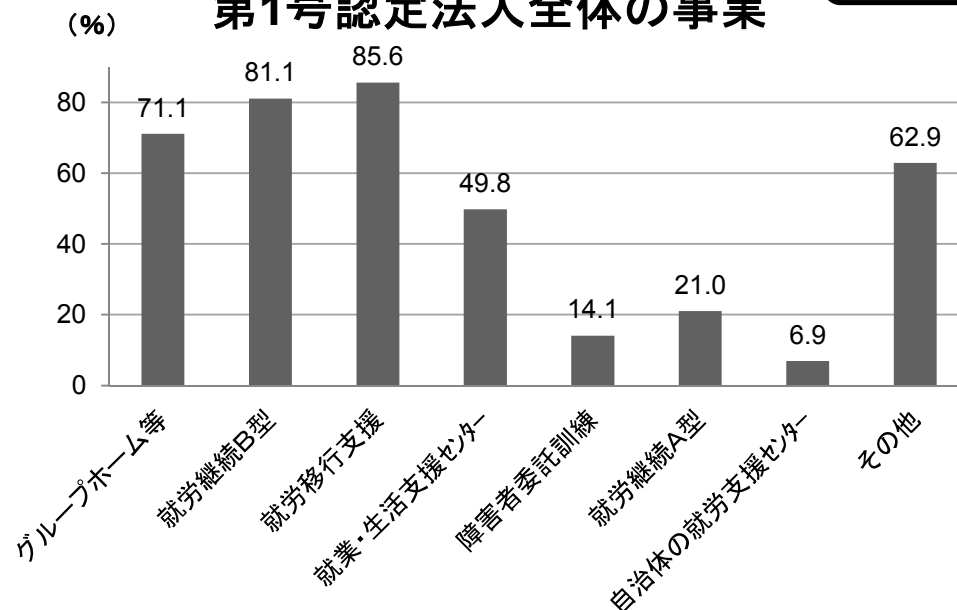


出典:「ジョブコーチ支援制度の現状と課題に関する調査研究」(2013年 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター)

第1号認定法人の種類(n=291)

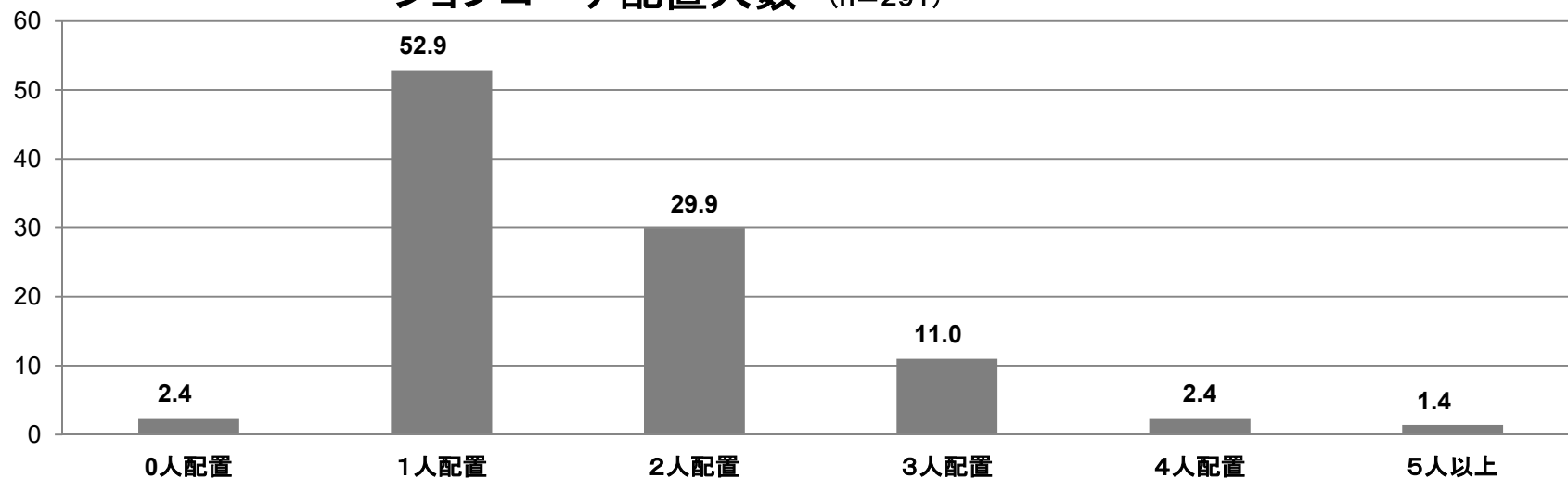


第1号認定法人全体の事業

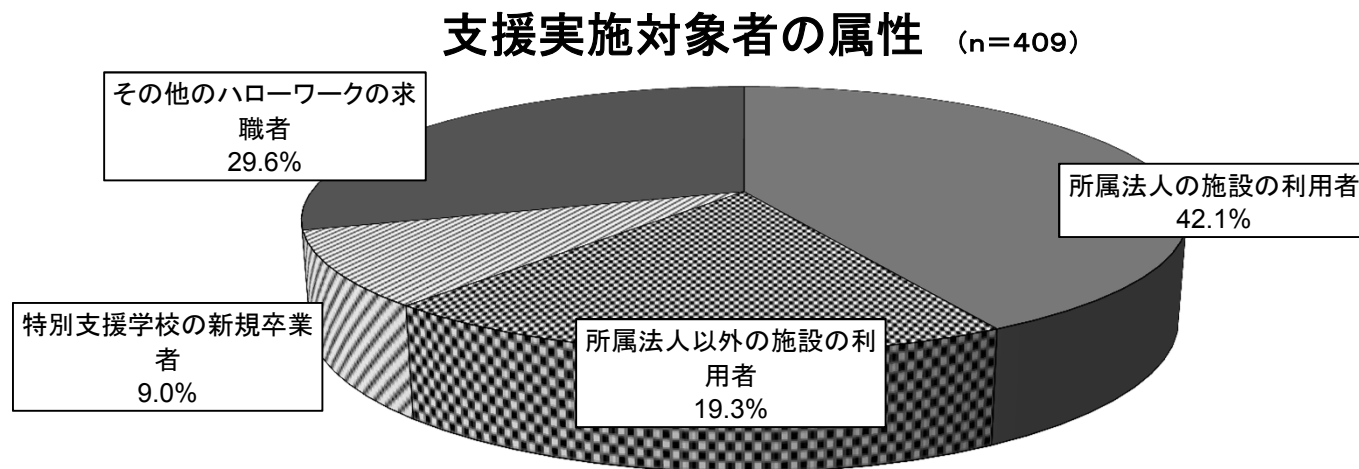
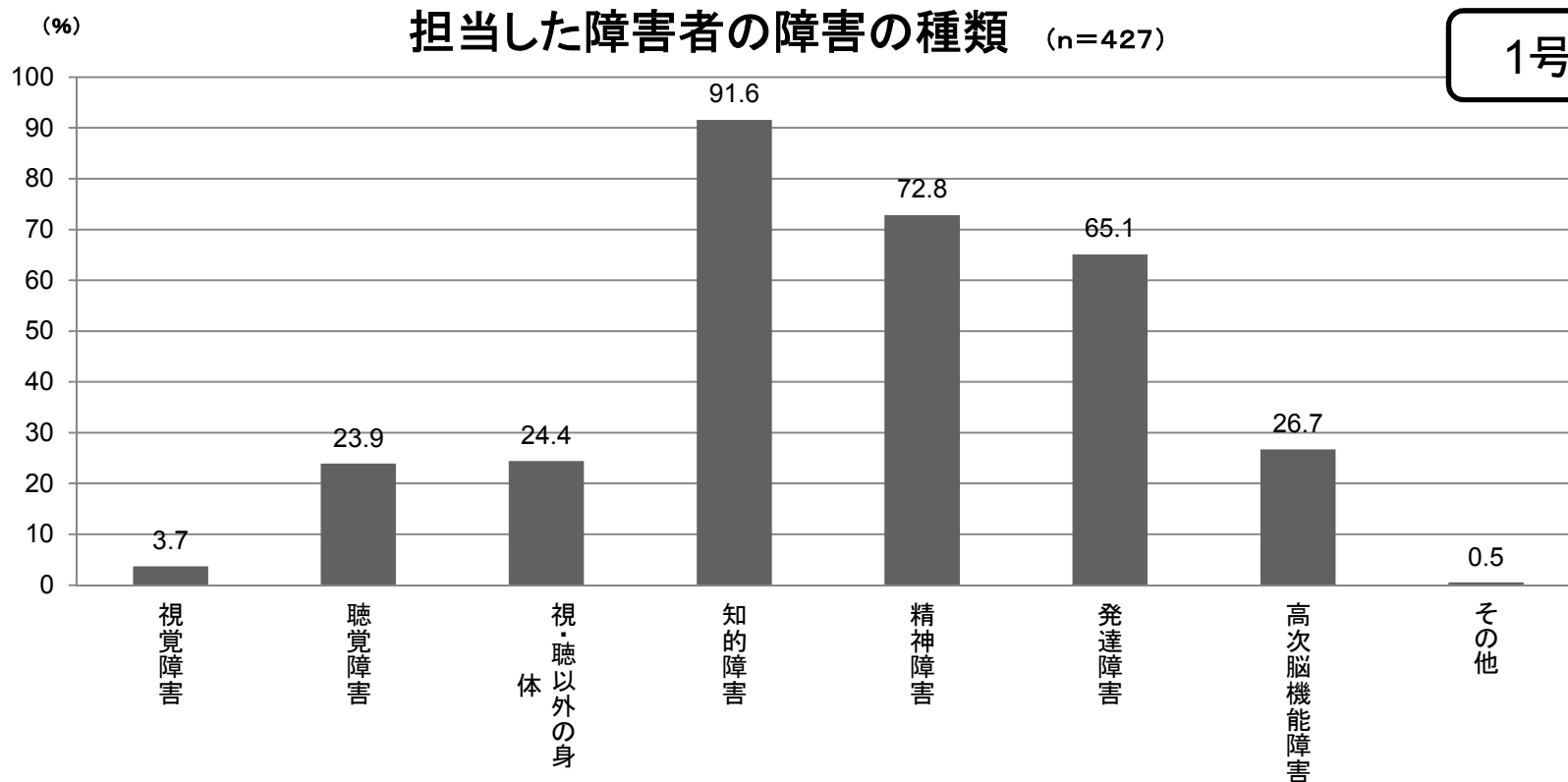


(%)

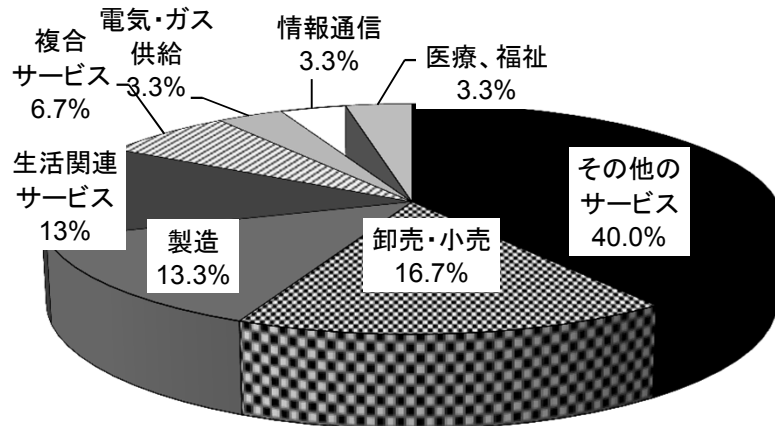
ジョブコーチ配置人数 (n=291)



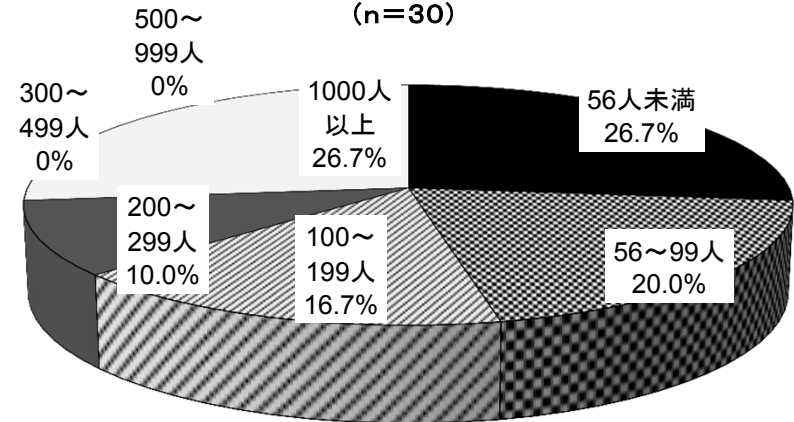
出典:「ジョブコーチ支援制度の現状と課題に関する調査研究」(2013年 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター)



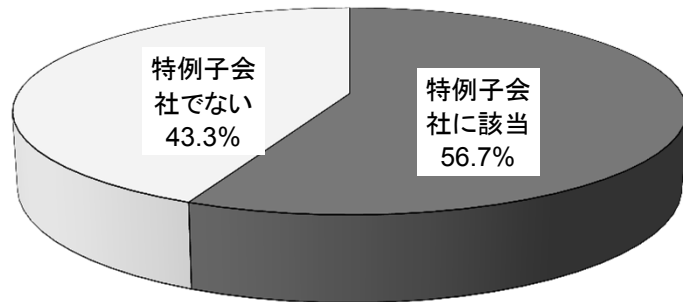
第2号認定法人の業種 (n=30)



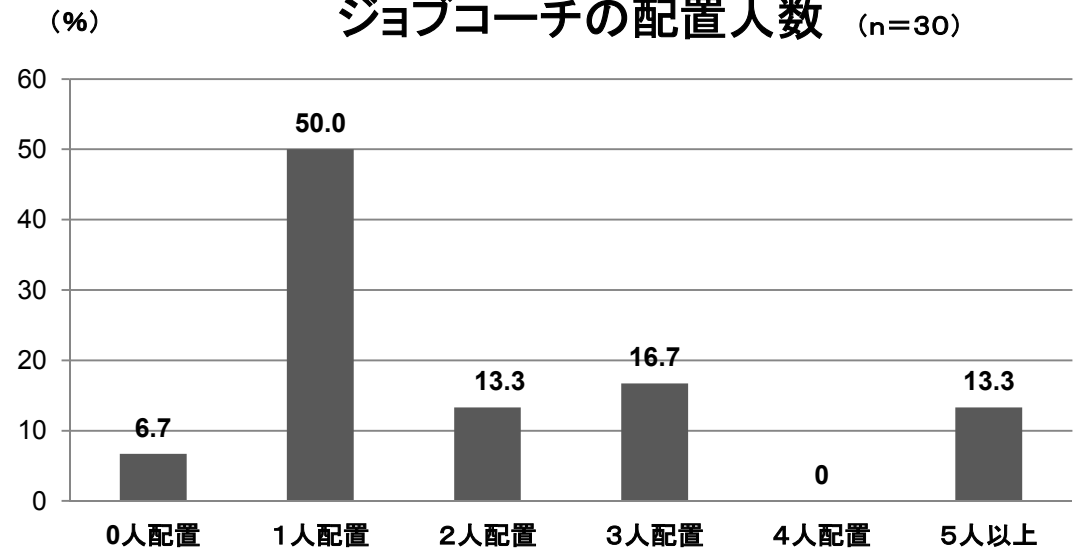
第2号認定法人全体の従業員数 (n=30)



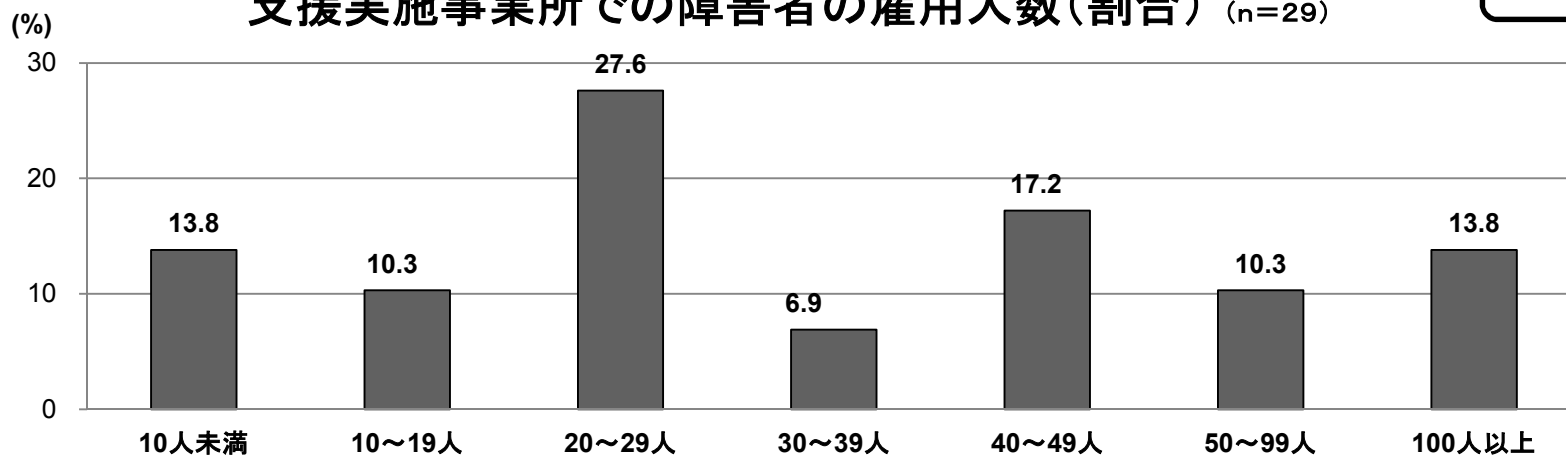
特例子会社の割合 (n=30)



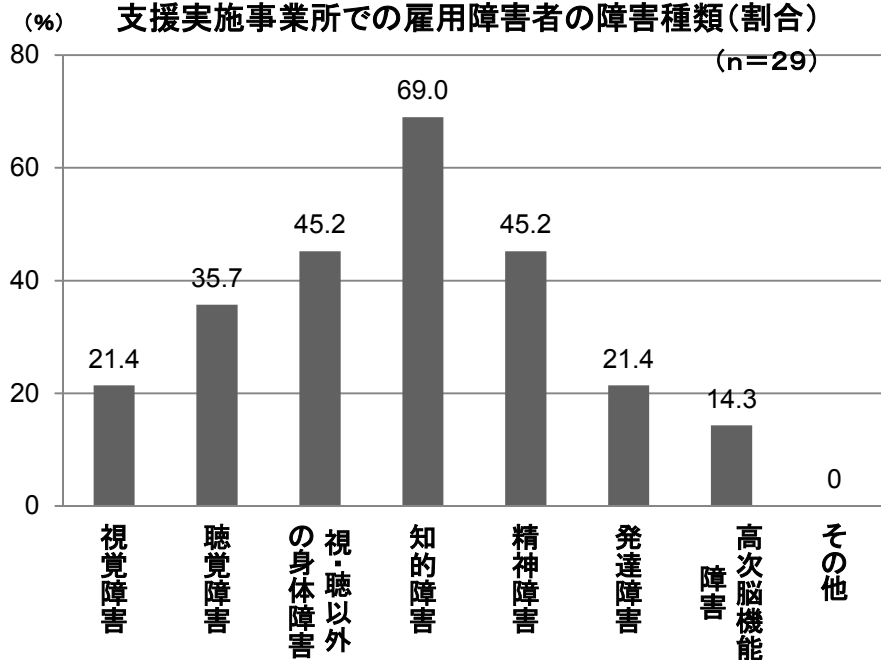
ジョブコーチの配置人数 (n=30)



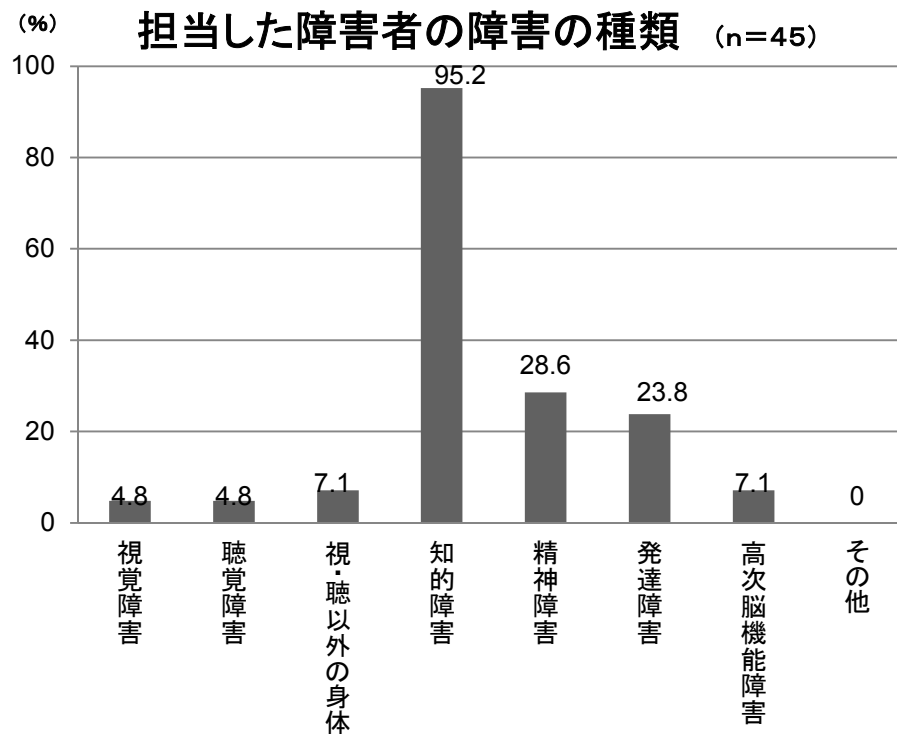
支援実施事業所での障害者の雇用人数(割合) (n=29)



支援実施事業所での雇用障害者の障害種類(割合) (n=29)



担当した障害者の障害の種類 (n=45)



雇用管理サポート事業の概要

実 施 内 容

地域障害者職業センターにおいて、障害者職業カウンセラーのみでは十分な対応が困難な障害者の雇用管理に係る援助を必要とする事業主に対し、障害者職業カウンセラーが雇用管理サポーターとして登録している専門家と連携して、雇用管理を容易にするための相談、助言、援助等を実施する。

雇用管理サポーターの専門領域

- 医療・教育・心理
- 機械工学、建築工学、情報工学
- 社会福祉
- 職業能力開発関係
- 社会保険労務士等労務管理関係
- 弁護士等法律関係
- 民間企業における障害者雇用の実務経験

雇用管理サポーターによる援助例

- 重度視覚障害者の円滑な事務作業遂行に係る音声化ソフトの活用方法等についての助言等
- 聴覚障害者とのコミュニケーション方法や職場での配慮事項等に関する助言等
- 中途障害者(脊髄損傷者)の職場復帰に係る社内の施設改善の助言等

雇用管理サポート事業の流れ

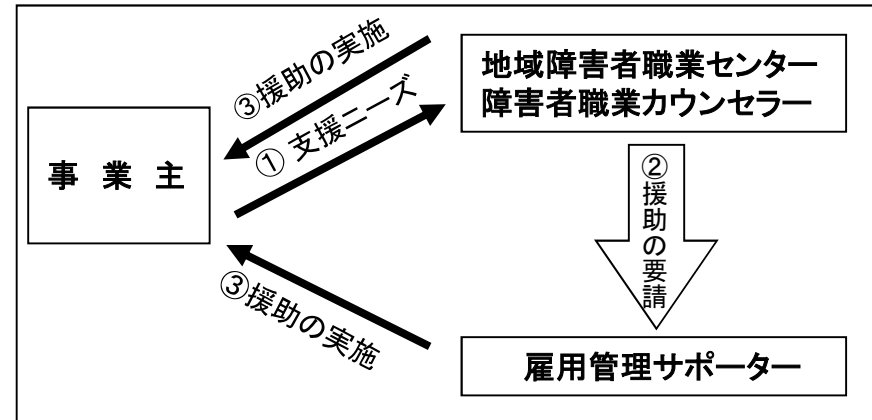
- 障害者職業カウンセラーが事業主からの障害者の雇用管理に関する支援ニーズを把握



- 障害者職業カウンセラーが事業主の支援ニーズに応じた専門領域の雇用管理サポーターに援助を要請



- 障害者職業カウンセラーと障害者雇用管理サポーターが連携して事業主に援助を実施



障害者職業生活相談員について

障害者を5人以上雇用する事業所は、「障害者職業生活相談員」を選任し、障害者の職業生活全般についての相談等を行わせることとしている（法第79条第1項）。

1. 経緯

職業を通じて障害者の福祉の向上を図るためには、その雇用促進だけでなく、雇用後の職業生活の充実を図ることも重要であることから、昭和51年の障害者雇用促進法改正により、雇用義務制度創設等と併せて創設（当時は身体障害者職業生活相談員）。

2. 相談員の選任

選任は、①厚生労働大臣が行う講習（資格認定講習）を修了した者 又は ②省令で定める資格を有する者のうちから、選任すべき事由が発生した日から3カ月以内に行い、その後、ハローワーク所長に相談員の氏名等を提出。

- ① 資格認定講習・・・ 現在、法第79条第2項により、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施。
- ② 省令で定める資格・・・職業能力開発総合大学校の長期課程の指導員訓練（福祉工学科）の修了者、又は（1）大学等を卒業しその後1年以上、（2）高校等を卒業しその後2年以上、（3）その他の者で3年以上の障害者の職業生活に関する相談等の実務経験を有する者（ex：障害者就労支援機関での勤務など）

3. 相談員の職務

次のような事項について従業員である障害者本人から相談を受け、又はこれを指導。

- ・ 障害者の適職の選定、能力開発など職務内容に関すること
- ・ 障害に応じた施設整備の改善など作業環境の整備に関すること
- ・ 労働条件や職場の人間関係など職場生活に関すること
- ・ 障害者の余暇活動に関すること
- ・ その他職場適応の向上に関すること

障害者職業生活相談員資格認定講習について

1. 受講対象者

障害者職業生活相談員としての選任が予定される者。

ただし、従業員5人以下の事業所に勤務する者であっても、必要に応じ受講することは可能。

2. 開催内容

- ・ 都道府県毎に各地域障害者職業センター主催で年1回以上の開催。
- ・ 講習期間は2日間、12時間以上で設定。
- ・ 24年度開催実績 73回(4, 332人) ⇒ 25年度開催計画 74回(5, 257人)

※ 25年度は千葉開催分を増加するとともに、全国11センターにおいて1回当たりの人数も増員。

- ・ 受講料は無料。

3. 講習内容

講習テーマは、主として次のような事項

- ① 基礎編 : 障害者雇用の現状と課題、関係行政機関と各種の障害者施策、障害者職業生活相談員の役割と活動内容
- ② 実務編 : 採用・配置、労務管理と生活指導、職場適応の向上、障害別にみた雇用の実際(知的、精神、発達)を必須テーマとし、その他、障害者の心理・特性、医学的立場からみた障害者の雇用、適職の選定、能力開発、施設整備の改善、教育訓練、カウンセリング等
- ③ 応用編 : 事業所見学、支援機関見学(就労支援施設等)、意見交換会のうちいずれか一つ以上

キャリア形成促進助成金について（平成25年度）

概要

◆職業訓練などを実施する事業主に対して訓練経費や訓練中の賃金を助成し、労働者のキャリア形成を効果的に促進

※事業内職業能力開発計画及びこれに基づく年間職業能力開発計画を作成するとともに、職業能力開発推進者を選任することが必要

助成メニュー

助成内容			助成額
政策課題対応型訓練	①若年人材育成コース	採用後5年以内かつ35歳未満の若年労働者への訓練	賃金助成:800円(1時間)
	②成長分野等人材育成コース	健康、環境等の重点分野での人材育成のための訓練	
	③グローバル人材育成コース	海外関連業務に対する人材育成のための訓練	
	④熟練技能育成・承継コース	熟練技能者の指導力強化や技能承継のための訓練、認定職業訓練	経費助成:1/2
	⑤認定実習併用職業訓練コース	厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練	
	⑥自発的職業能力開発コース	労働者の自発的な能力開発に対する支援	
一般型訓練(政策課題対応型以外)			賃金助成:400円(1時間) 経費助成:1/3

(注1) 1コースあたり20時間以上の訓練が対象

(注2) 1事業所における1年度あたりの支給限度額は500万円(認定職業訓練または認定実習併用職業訓練を実施する場合は1,000万円)

(注3) 中小企業のみ助成

(注4) 震災特例等については平成25年度においても実施