

「ジョブコーチをもう一度本気で考える」

全国ジョブコーチ連絡協議会設立記念セミナー 2022.06.29

厚生労働省職業安定局
障害者雇用対策課長 小野寺徳子
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

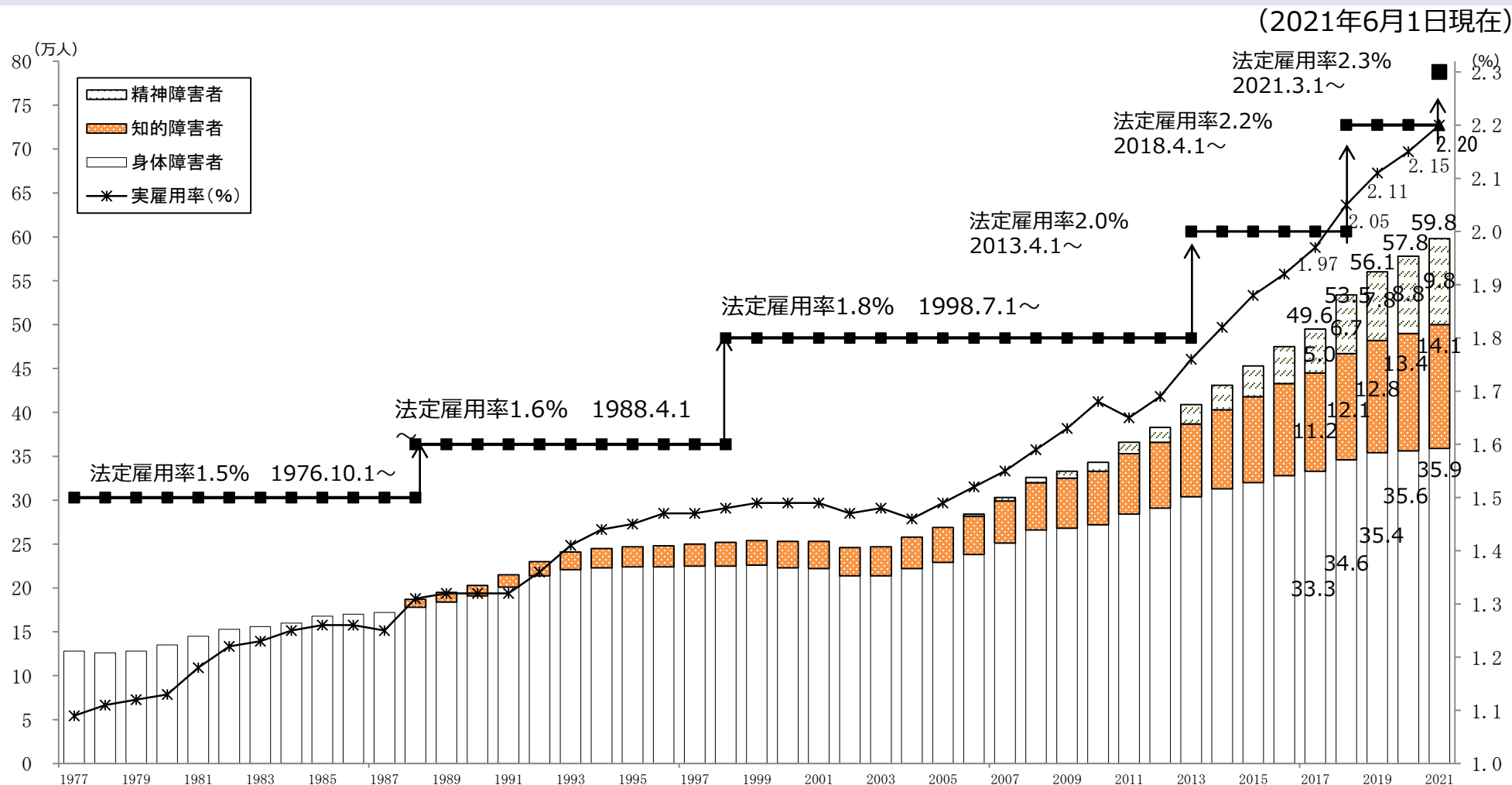
- ジョブコーチ支援の現状
- ジョブコーチ支援に係るこれまでの検討状況
- ジョブコーチ支援の今後の展望

1

- ジョブコーチ支援の現状
- ジョブコーチ支援に係るこれまでの検討状況
- ジョブコーチ支援の今後の展望

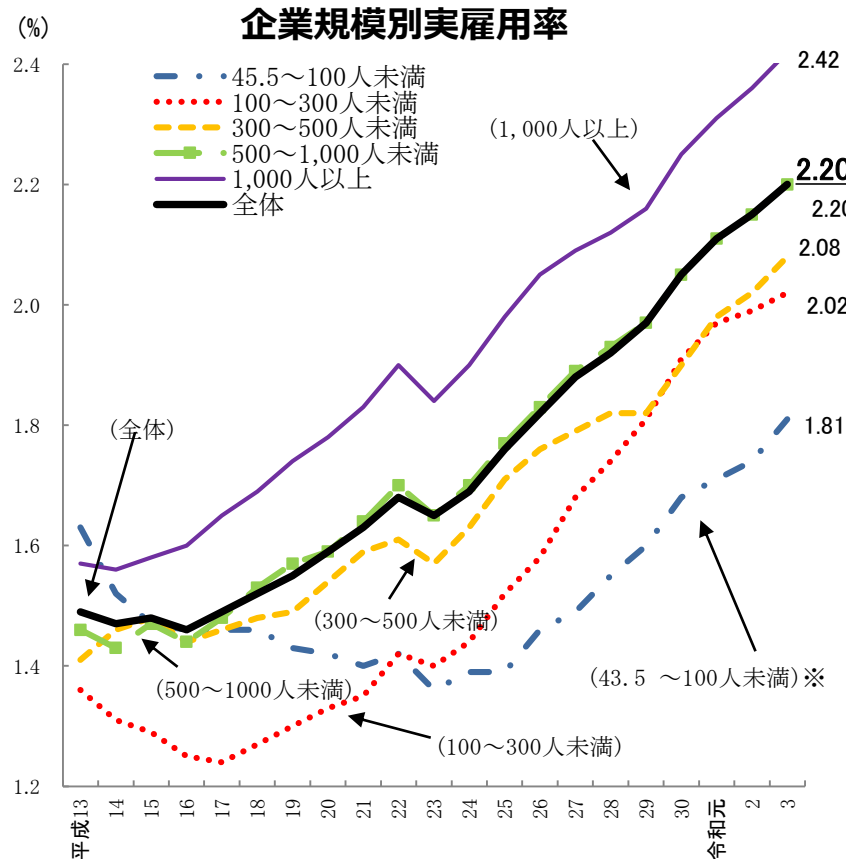
障害者雇用の状況

- 民間企業の雇用状況 雇用者数 59.8万人 (身体障害者35.9万人、知的障害者14.1万人、精神障害者9.8万人)
実雇用率 2.20% 法定雇用率達成企業割合 47.0%
- **雇用者数は18年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。

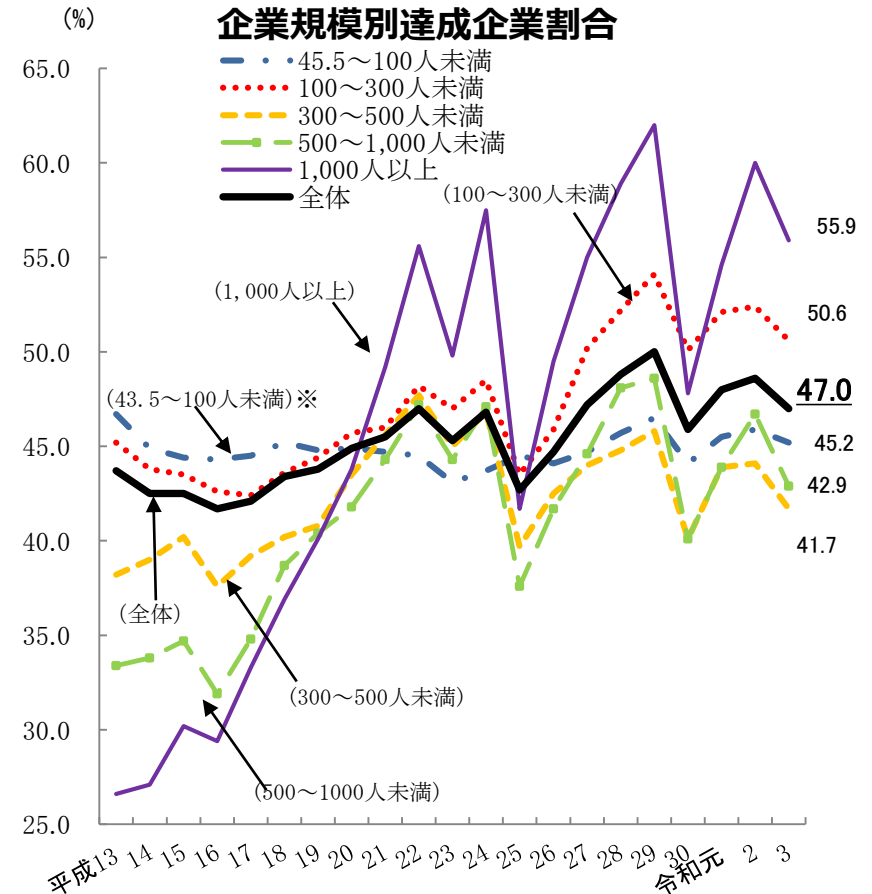


企業規模別の状況

- 全体として実雇用率は順調に伸びているものの、特に中小企業の実雇用率が遅れている。



※平成24年までは56～100人未満、平成29年までは50～100人未満
 ※令和2年までは45.5～100人未満
 ※令和3年からは43.5～100人未満

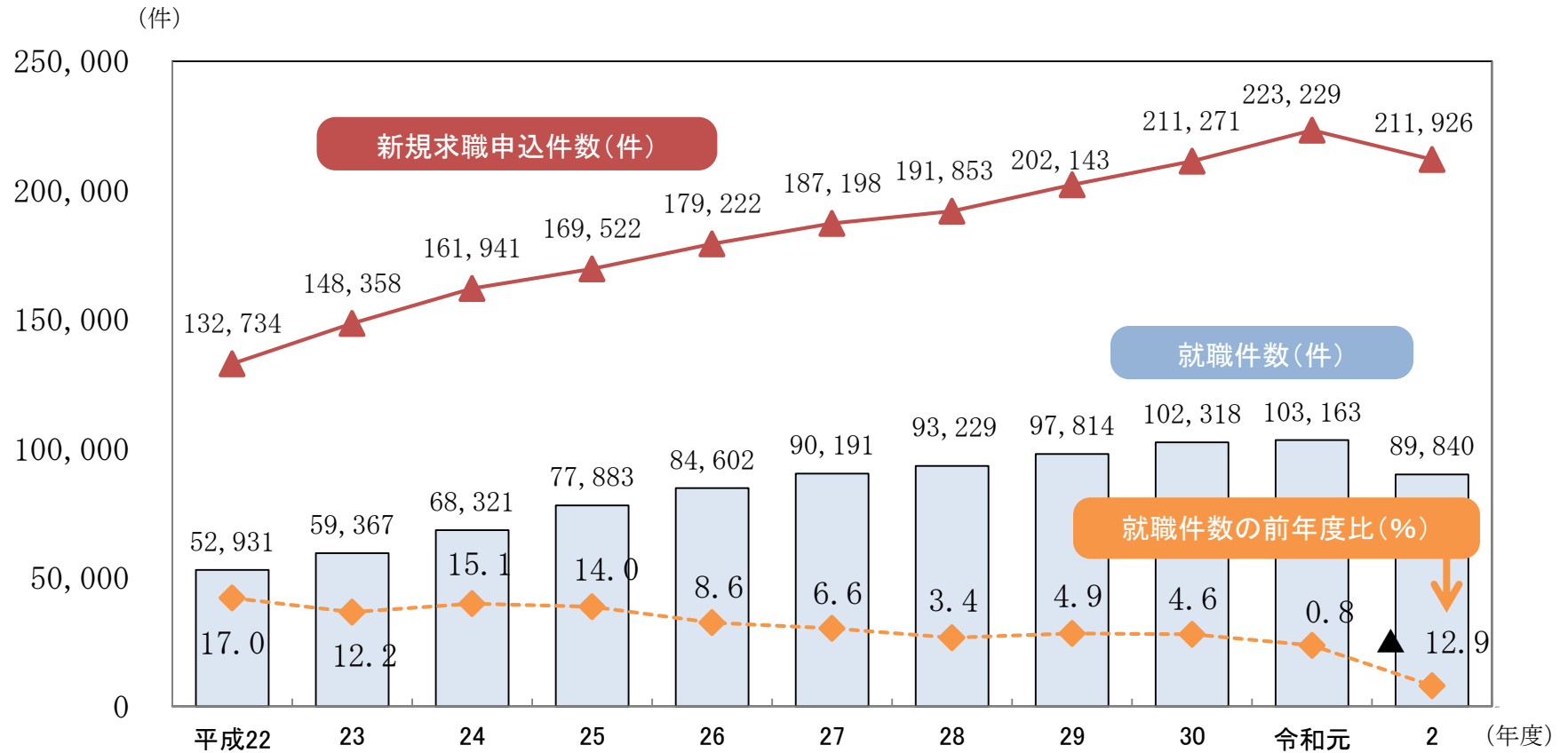


※平成24年までは56～100人未満、平成29年までは50～100人未満
 ※令和2年までは45.5～100人未満
 ※令和3年からは43.5～100人未満

ハローワークにおける障害者の職業紹介

令和2（2020）年度のハローワークにおける障害者の就職件数は89,840件と、平成20年度以来、12年ぶりに減少。

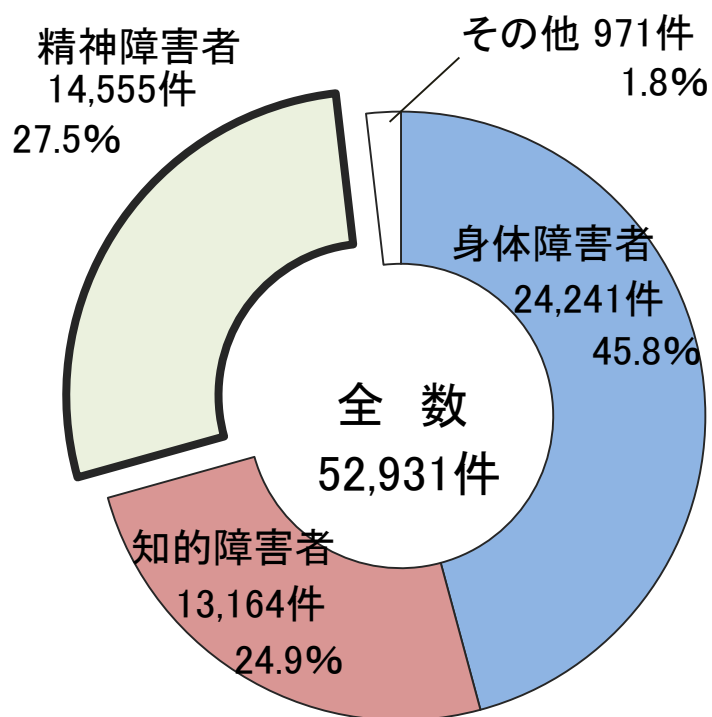
新規求職申込件数は211,926件と、平成11年度以来、21年ぶりに減少。



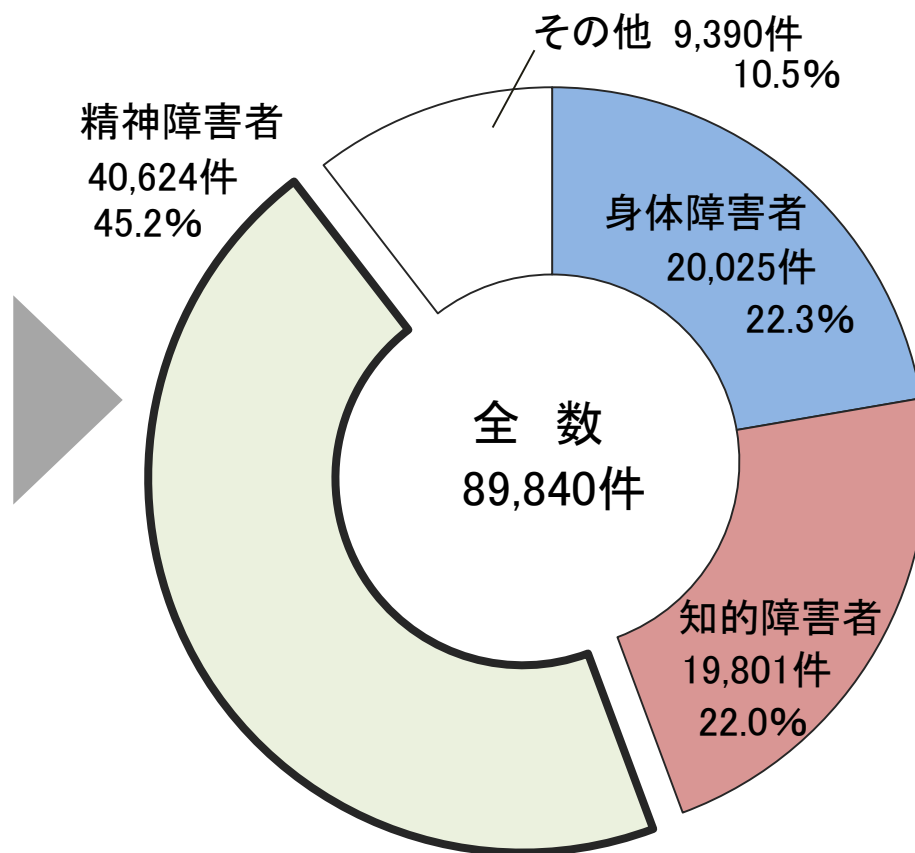
ハローワークにおける職業紹介状況（就職件数）

○ハローワークにおける障害者の就職件数を障害種別にみると、特に精神障害者の就職件数が大幅に増加している。

平成22年度



令和2年度



障害者の平均勤続年数の推移

○ 障害者の平均勤続年数については、全体として、精神障害の場合には短い傾向が見られる。

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者
平成25年	10年0ヶ月	7年9ヶ月	4年3ヶ月	—
平成30年	10年2ヶ月	7年5ヶ月	3年2ヶ月	3年4ヶ月

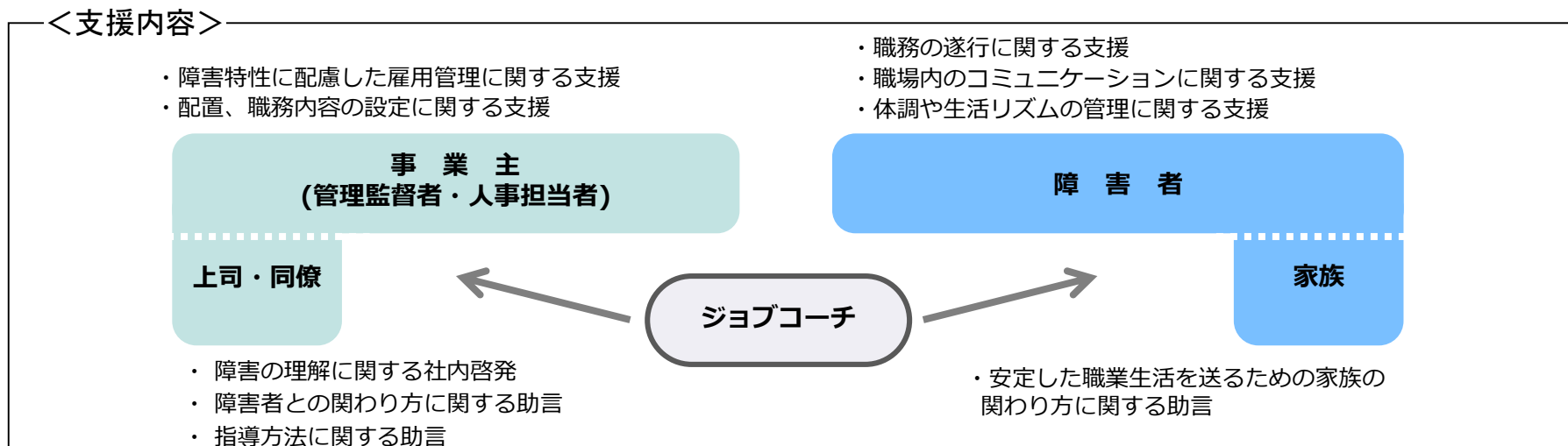
※ 勤続年数：事業所に採用されてから調査時点（平成25年：11月1日、平成30年：6月1日）までの勤続年数をいう。
ただし、採用後に身体障害者、精神障害者又は発達障害者であることが明らかとなった者の勤続年数は、身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳又は精神科医の診断書により企業が把握した年月（ただし、身体障害者、精神障害者又は発達障害者であることを把握した年月が明らかでないときは、手帳等の交付日（診断日））を起点とした。

出典：障害者雇用実態調査結果報告書（平成25、30年度）（厚生労働省障害者雇用対策課）

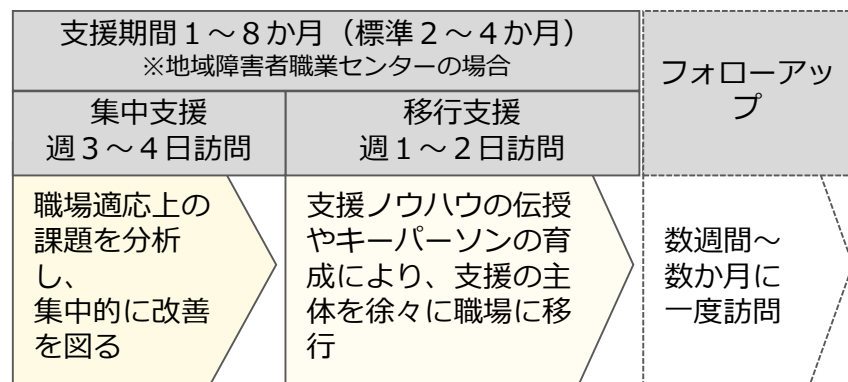
職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

障害者の職場適応を容易にするため、ジョブコーチが職場を訪問し、

- ・ 障害者に対する職務の遂行や職場内のコミュニケーションに関する支援
- ・ 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



＜標準的な支援の流れ＞



＜ジョブコーチ養成実績（令和 2 年度）＞

計497人（11,436人）

- －訪問型ジョブコーチ（福祉施設型） 215人（7,320人）
- －企業在籍型ジョブコーチ（事業所型） 282人（4,116人）

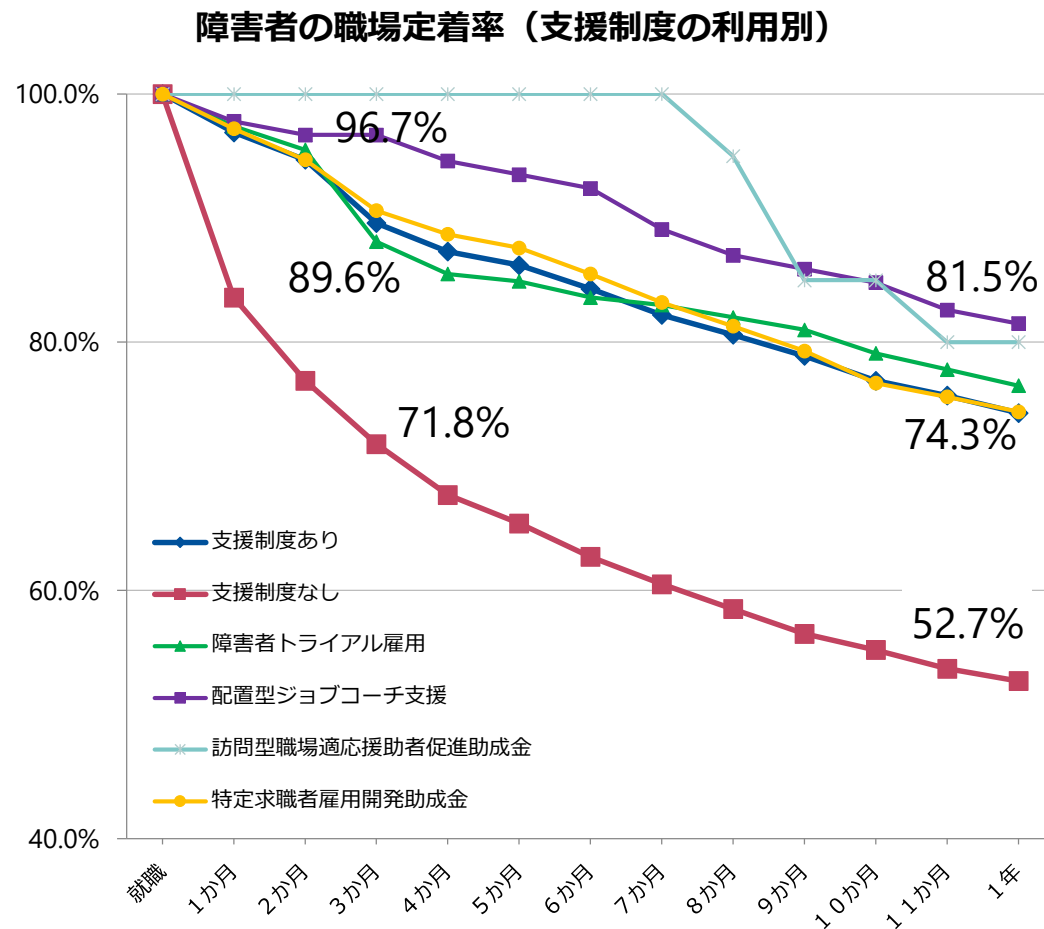
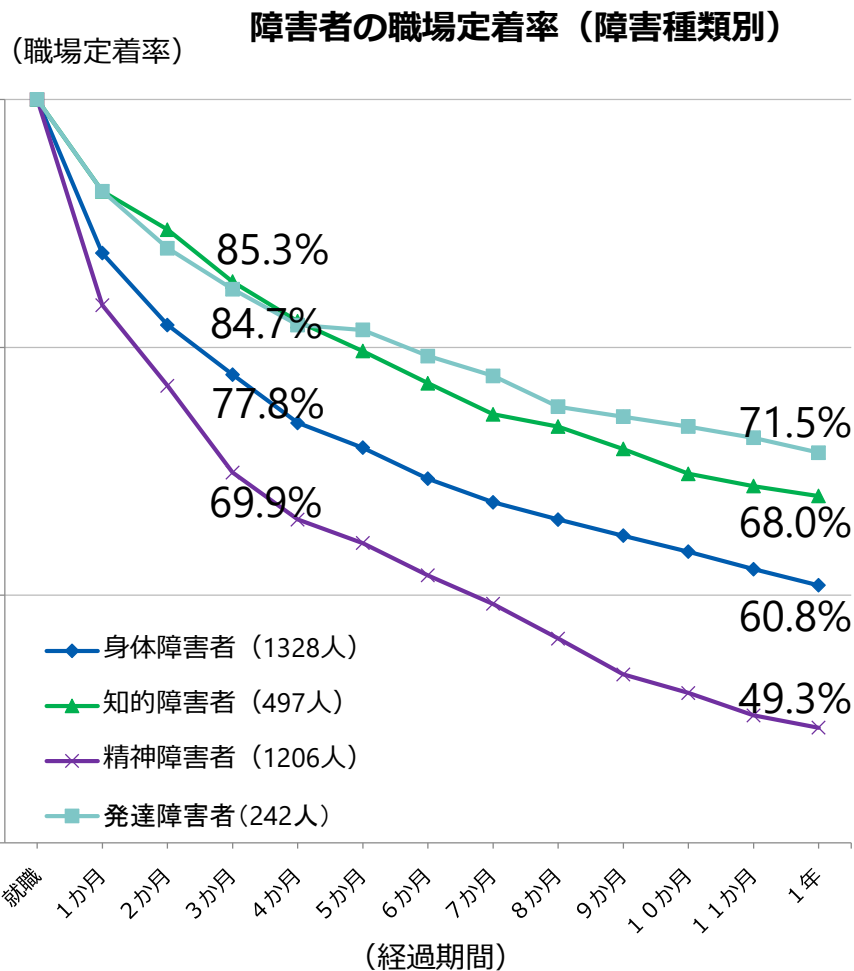
※（ ）内は、養成研修開始（平成17年度）からの養成実績累計

※ 新型コロナウイルス感染症の影響により、開催予定44回のうち17回中止

- ・ 支援対象者 2,656人
- ・ 職場定着率（支援終了後 6 か月時点） 89.3%
（支援終了後 6 か月時点：R元年10月～R2年9月までの支援終了者の実績）

障害者の定着状況について

障害者の職場定着状況について、知的障害や発達障害の場合に比較的安定しているのに対して、特に、精神障害については定着が困難な者が多い状況となっている。一方で、支援制度の利用があると定着率が高くなっている。



出典：『障害者の就業状況等に関する調査研究』（2017年、JEED）

職場適応援助者（ジョブコーチ）の種類

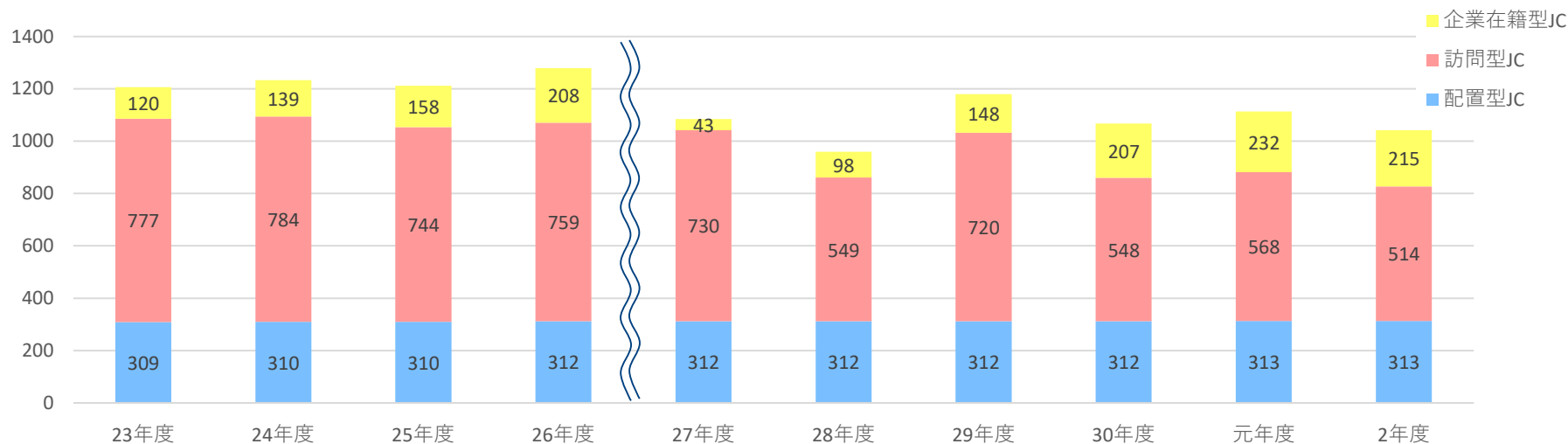
	配置型ジョブコーチ	訪問型ジョブコーチ	企業在籍型ジョブコーチ
所属／身分	地域障害者職業センターの 職員（非常勤嘱託）	就労支援を行っている 社会福祉法人等に所属する者	障害者を雇用している 企業等に雇用される者
主な活動場所	支援対象労働者が雇用されている 又は雇用される予定である事業所	支援対象労働者が雇用されている又 は雇用される予定である事業所	自社
ジョブコーチ数 （令和2年度）	313人	514人 （※助成金（※1）の受給資格認定 により把握した人数）	215人 （※助成金（※1）の受給資格認定に より把握した人数）
要件	障害者関係業務の経験を有し、機 構（※2）が委嘱した者 委嘱後は、原則として研修を受講	訪問型ジョブコーチ養成研修を修了 し、障害者の就労支援に係る業務経 験が1年以上ある者	企業在籍型ジョブコーチ養成研修を 修了した者
公的助成	活動経費は運営費交付金により支 出	地域障害者職業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 施した場合は、助成金（※1）によ り活動費を助成 ▶1日の支援時間によって、日額最 大16,000円	地域障害者職業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し た場合は助成金（※1）により活動費 を助成 ▶月額最大12万円

※1 ～令和2年度 障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）
令和3年度～ 職場適応援助者助成金 ※（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施
（訪問型職場適応援助者助成金・企業在籍型職場適応援助者助成金）

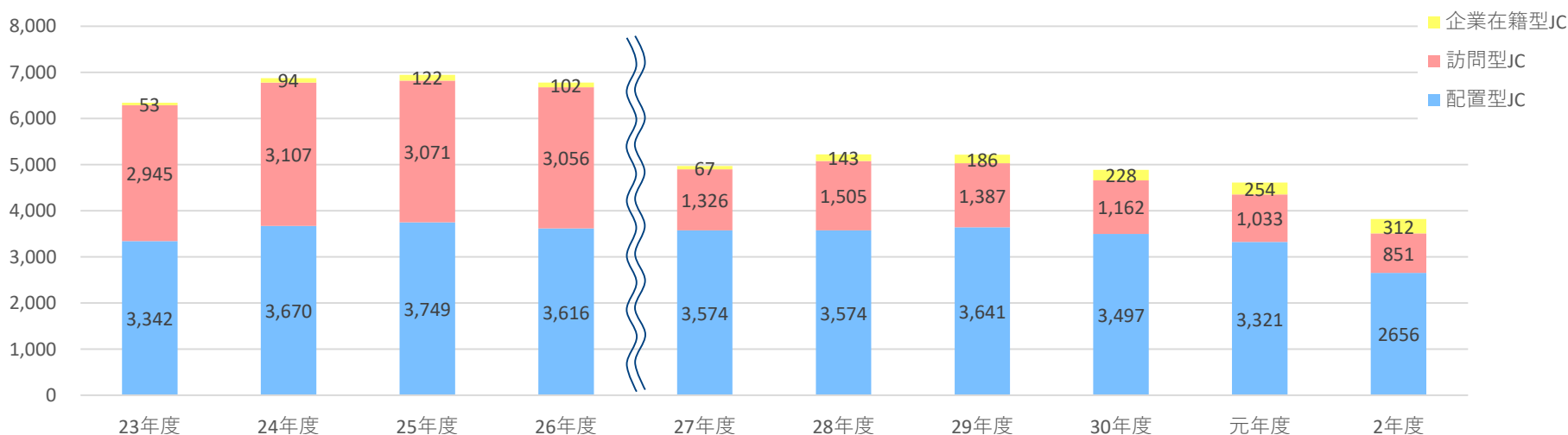
※2 （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構

職場適応援助者（ジョブコーチ）の活動実績

1 ジョブコーチ活動者数



2 ジョブコーチ支援対象者数



都道府県別職場適応援助者（ジョブコーチ）活動状況（R2年度実績）

県名	全体		訪問型		企業在籍型	
	活動予定 人数	助成金 支給件数	活動予定 人数	助成金 支給件数	活動予定 人数	助成金 支給件数
北海道	44	36	44	32	0	4
青森	7	16	7	16	0	0
岩手	2	10	2	9	0	1
宮城	8	6	6	5	2	1
秋田	2	6	2	6	0	0
山形	8	13	8	13	0	0
福島	14	27	13	27	1	0
茨城	7	22	5	21	2	1
栃木	4	15	2	15	2	0
群馬	0	0	0	0	0	0
埼玉	19	27	15	24	4	3
千葉	26	30	19	24	7	6
東京	102	109	49	46	53	63
神奈川	35	44	11	12	24	32
新潟	35	56	31	55	4	1
富山	9	16	5	11	4	5
石川	6	11	5	10	1	1
福井	6	26	6	26	0	0
山梨	7	10	3	8	4	2
長野	17	22	13	21	4	1
岐阜	2	4	0	4	2	0
静岡	14	16	9	12	5	4
愛知	54	143	25	50	29	93
三重	6	5	0	0	6	5

県名	全体		訪問型		企業在籍型	
	活動予定 人数	助成金 支給件数	活動予定 人数	助成金 支給件数	活動予定 人数	助成金 支給件数
滋賀	2	21	1	18	1	3
京都	15	35	13	32	2	3
大阪	82	97	67	73	15	24
兵庫	40	68	32	56	8	12
奈良	5	2	1	0	4	2
和歌山	7	26	7	26	0	0
鳥取	6	19	6	19	0	0
島根	4	9	1	7	3	2
岡山	19	17	13	15	6	2
広島	5	11	0	0	5	11
山口	4	5	2	4	2	1
徳島	9	18	6	14	3	4
香川	0	3	0	3	0	0
愛媛	6	11	4	9	2	2
高知	14	11	14	11	0	0
福岡	18	35	13	20	5	15
佐賀	0	4	0	4	0	0
長崎	9	34	9	34	0	0
熊本	15	33	11	24	4	9
大分	6	10	5	9	1	1
宮崎	5	20	5	20	0	0
鹿児島	11	24	11	24	0	0
沖縄	13	9	13	9	0	0
総計	729	1192	514	878	215	314

（注1）活動予定人数：当該年度に活動を予定していたジョブコーチの人数。受給資格認定申請書により把握。受給資格認定申請書は、当該年度に初めて支援計画を策定する前に提出。

（注2）助成金支給件数：障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）の支給件数。なお、活動予定人数が0にも関わらず、支給件数があるのは、前年度から継続して支給されているため。

職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修の概要

（NPO）ジョブコーチ・ネットワーク

訪・企ともに年4回開催 1回当たり定員：24名程度
研修時間：43時間（6日間）

（NPO）くらしえん・しごとえん

訪・企ともに年3回開催 1回当たり定員：30名程度
研修時間：42時間（6日間）

（社福）あしーど

訪・企ともに年1回開催 1回当たり定員：訪24名・
企12名程度
研修時間：42時間（6日間）

（社福）南高愛隣会

訪・企ともに年1回開催 1回当たり定員：訪30名・
企10名程度
研修時間：43時間（6日間）

（NPO）なよろ地方職親会

訪・企ともに年1回開催 1回当たり定員：訪30名・
企20名程度
研修時間：42時間（6日間）

（学）大妻学院

大妻女子大学在学学生対象 訪・企ともに定員10名程度
研修時間：150時間（3年間）

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構

訪・企ともに年11回開催 1回当たり定員：千葉68
名・大阪24名程度（訪・企合計）
研修時間：42時間（8日間）
このほかに年7回程度配置型職場適応援助者養成研修を
開催

（NPO）大阪障害者雇用支援ネットワーク

訪・企ともに年2回開催 1回当たり定員：25名程度
研修時間：42時間（6日間）

（NPO）全国就業支援ネットワーク

訪のみ年2回開催 1回当たり定員：30名程度
研修時間：42時間（6日間）

※ 訪：訪問型職場適応援助者養成研修、企：企業在籍型職場適応援助者養成研修

職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修の拡充

精神障害者等の職場定着の支援の強化が求められていること、研修の受講ニーズが増大していることを踏まえ、ジョブコーチ養成・研修の体系を見直すとともに、受講ニーズへの的確な対応を図るための研修体制を整備。

（１）研修体系の見直し（研修修了者に対する支援の質の維持・向上を図る支援の充実）

○「研修修了者サポート研修」の実施 平成30年度から

ジョブコーチ養成研修修了後に個別ケースに係る効果的な支援方法の助言等を行う「研修修了者サポート研修」を実施

- ・ JC養成研修修了者サポート研修 平成30年度受講者数1,115人、令和元年度受講者数1,190人、令和2年度受講者数1,001人
- ・ JC支援スキル向上研修修了者サポート研修 平成30年度受講者数702人、令和元年度受講者数703人、令和2年度受講者数643人

（２）研修機会の拡充・実施体制の整備 実施回数等の拡充

○ジョブコーチ養成研修及び支援スキル向上研修（※）の実施回数の拡充

- ・ 養成研修：年10回（令和2年度）→11回（令和3年度） ※令和2年度はコロナウイルスの感染拡大防止のため、うち2回中止。

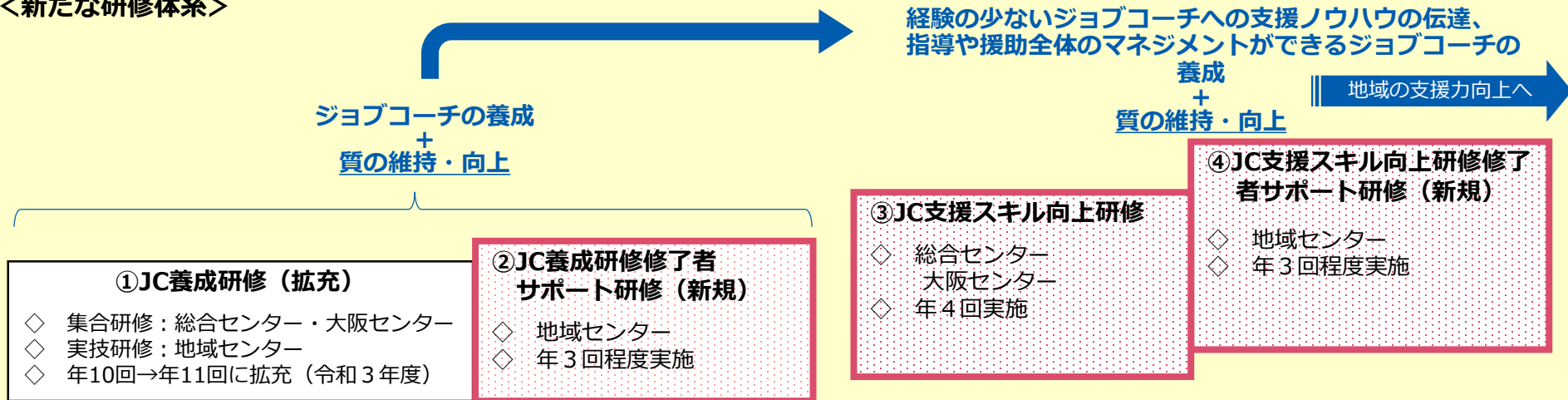
支援スキル向上研修：年4回（令和3年度） ※令和2年度はコロナウイルスの感染拡大防止のため、うち1回中止。

（平成25年度～28年度年間平均受講者数304人→平成30年度受講者数835人、令和元年度受講者数923人、令和2年度受講者数366人）

- ・ 障害者職業総合センター（千葉市）に加え、大阪センターでも新たに実施

※ 支援スキル向上研修は、一定の実務経験を有する者（訪問型・企業在籍型ともに1年以上）を対象に実施。

＜新たな研修体系＞



2

- ジョブコーチ支援の現状
- ジョブコーチ支援に係るこれまでの検討状況
- ジョブコーチ支援の今後の展望

障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会報告書〔平成21年3月〕

訪問型ジョブコーチの課題・役割

- 雇用形態をみると、専任又はジョブコーチ業務の割合が多い兼任の者ほど正社員以外である割合が高くなっており、ジョブコーチとしての職種が十分に位置付けられていないことが想定される。
- 今後、ジョブコーチを引き続き養成していくとともに、ジョブコーチとしてのスキルを上げ活躍の場を拡げていくためには、障害者と職場双方に対するアセスメント、支援計画の策定、職務再設計等事業所との調整といったジョブコーチ支援全体のマネジメントに当たる業務や経験の少ないジョブコーチへの指導ができる能力を持ったジョブコーチを育成する必要がある、養成研修修了後ある程度経験を積んだ者に対して実践力を強化するためのスキルアップ研修が必要である。
- 障害者が働く企業に出向いて、新しい仕事の作業工程等を短時間で理解し、障害者の能力等に照らして与えられた仕事を遂行できるよう教えるとともに、職場に適応し易いように環境調整を行うことが職務の基本となる。
- 福祉施設等から雇用の現場に入り込んで支援を行うことから、現場の雇用管理に関する基礎知識、当該事業所の状況・制度を正確に理解し、支援対象者に応じた雇用管理について企業と調整・相談できるスキルが重要になる。
- 経験の少ないジョブコーチに対する指導レベルの人材には、ジョブコーチ支援全体のマネジメントのできる高いスキルを持ち、ジョブコーチ支援に関して助言・指導ができる能力が必要である。

企業在籍型ジョブコーチの課題・役割

- 他の専門人材に比べて、ジョブコーチも含め障害者の就労支援経験が長く、また、障害者支援に必要な知識・スキルは研修や講習に参加して習得している場合も多く、支援ノウハウは蓄積されている状況にある。
- 障害者を多数雇用する企業において社員にジョブコーチ支援を始めとする障害者支援の知識やノウハウを習得させ、障害者の雇用管理に役立てている状況がみられる。
- 自らの事業所内において障害者のための職場適応援助を行うことから、支援対象者の障害特性や作業遂行能力等雇用管理に必要な情報を関係機関からの的確に収集し、また本人の状態等を的確に捉え、与えられた仕事の行程をわかりやすく教えることが職務の基本となる。また、事業所内において障害者の特性に応じた職務とのマッチングを図ることや、新たな職務の切り出しなどを担うことが期待される。

障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会報告書〔平成21年3月〕

人材の育成に向けた今後の課題

（人材育成による共通基盤の形成）

- 短期間で効率的に必要な知識・スキルを習得し、実践力を身につけるには、研修の目的、対象者を絞った研修も効果的であるが、障害者の一般就労を支える人材に必要とされる共通の基本的な知識・スキルを習得するための研修は、分野・職種を問わず様々な人材が参加できるような検討することも必要である。異なる分野や機関の担当者が同じ研修に参加する機会を通じて、お互いの立場や役割を理解し、地域の連帯感、共通認識を形成し、ネットワーク構築に役立てることができるのではないかと考えられる。また、障害者の一般就労を支える地域のネットワーク構築には様々な人材が関わっており、その裾野は広いことから、こうした幅広い人材も参加しやすいよう検討する必要がある。
- 一般就労を支える幅広い人材が共通の知識・スキルを習得することで、地域の就労支援のネットワークを支える共通基盤の形成に資することができるものであり、共通基盤の形成には、専門人材だけでなく、様々な分野の多様な人材が積極的に参画することは必要である。

（大学教育における取組）

- 積極的に障害者雇用に取り組む企業等も増加しており、高等教育期間中から障害者の一般就労に関する専門知識・スキルを体系的に習得し、支援機関や企業等において障害者を支える人材として活躍できるよう、福祉関係の過程をもつ大学等においては、就労支援・職業リハビリテーションに関する講座、講義内容を盛り込むこと等について検討すべきとの意見もあった。

（処遇等のあり方）

- 障害者の一般就労を支える人材を育成し安定的に確保していくためには、労働環境の整備を図っていくことが重要である。ジョブコーチのさらなる拡充を図るためには職場適応援助者助成金の見直しについても検討していくべきである。
- 専門性の高い高度なスキルをもった人材の育成のためには、処遇等の改善と併せて、将来的に専門職としての資格の認証等のしくみも必要であるとの意見もあり、さらに資格の認証等に向けては、そのスキルや能力を評価するしくみを検討することも必要になると考えられる。

地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書（第2次）〔平成26年3月〕

ジョブコーチの支援能力の向上

- ジョブコーチの中には、経験年数が短い、支援を行った障害種別に偏りがある等の理由によりジョブコーチ支援に関する指導・助言を希望する者も存在している。今後、障害者の就労支援がますます重要となっている中、こうした経験の浅いジョブコーチの支援能力の向上が必要である。
- 経験豊富なジョブコーチが指導・助言を行うことにより、経験の浅いジョブコーチの支援能力の向上を図ることが有効と考えられ、経験豊富なジョブコーチに地域のジョブコーチへの指導・助言を行う機能を持たせることが必要である。
- 第1号（訪問型）ジョブコーチの活動状況をみると、地域的な偏在があり、経験年数の短い者が多くなっている。こうした中、地域内の企業のジョブコーチ支援等のニーズへの対応能力の底上げを図るには、経験豊富なジョブコーチが地域に継続して配置されるようにすることが重要である。どの地域においても経験豊富なジョブコーチが地域のジョブコーチへの指導・助言を行う体制を構築することが効果的であり、障害保健福祉圏域ごとに存在し、地域の就労支援についてコーディネート機能を果たす障害者就業・生活支援センターに経験豊富なジョブコーチを配置することが最も有効と考えられる。

企業のニーズへの対応

- 企業から支援要請を受けた障害者就業・生活支援センターは迅速に対応する必要があるが、その際、課題の特定、その内容の分析及び支援策の選定を行うとともに、必要に応じ支援策に対応した他の支援機関等との連携のコーディネートを行うことが必要となる。これらを迅速かつ的確に行うためには、経験豊富なジョブコーチのような障害者の支援に関する十分な知識と経験を持つ者がこれにあたることが適当である。

障害者就業・生活支援センターの職場定着支援の強化

- 企業からの支援要請の第一次的な相談窓口となり、また必要に応じ関係機関を紹介する機能を果たす機関として、障害者就業・生活支援センターが適切であることを踏まえると、実際に障害者就業・生活支援センターが企業が必要とする支援を把握し、適切な支援を自ら実施する、あるいは必要に応じて関係機関に紹介するといった機能を果たすためには、障害者の定着支援に当たって生じた問題の所在を把握し、必要に応じ自ら支援することもできる経験豊富なジョブコーチを配置することが効果的である。
- 障害者就業・生活支援センターに、障害者の定着支援に関する経験の豊富なジョブコーチが配置されれば、当該障害者就業・生活支援センターの定着支援能力の向上も期待できる。

1. 趣旨

障害者の就労支援は、雇用施策と福祉施策との連携の下、その取組を進め、進展してきたが、雇用・福祉施策の双方で整理、対応していくべき課題も引き続き存在している。

また、近年、技術革新や多様な働き方の普及など、障害者就労を取り巻く環境も変化してきており、新たな支援ニーズも出てきている。さらに、新型コロナウイルス感染症への対応として、テレワークでの在宅勤務など、新たな生活様式の定着を見据えた取組がみられ、ウィズ・ポストコロナ時代には、障害者就労の可能性の拡がりが予想される。

これら課題や変化に対応し、障害者がより働きやすい社会を実現していくためには、雇用施策と福祉施策が引き続き連携し、対応策を探っていくことが必要となる。本年9月には、厚生労働省内の「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」において、障害者就労に係る雇用施策と福祉施策の連携強化について中間報告を取りまとめたところである。

このため、本検討会は、この取りまとめ内容も踏まえつつ、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策のより具体的な検討の方向性を議論することを目的として開催するものである。

2. 主な検討事項

- (1) 効果的で、切れ目ない専門的支援体制の構築について
- (2) 技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応について
- (3) その他雇用施策と福祉施策の連携強化に関する事項について

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書について（令和3年6月）

※ 報告書の概要を職業安定局及び障害保健福祉部において整理したもの

障害者本人を中心としたシームレスな就労支援を提供することを通じて、障害者がより働きやすい社会を実現していくために、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策について具体的な検討の方向性を議論し、報告書を取りまとめ。

第1 障害者の就労支援における基本的な考え方

- 「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力すること。

第2 雇用施策と福祉施策の連携強化に関する対応策の具体的な検討の方向性

（1）障害者のニーズの把握と就労能力や適性の評価の在り方

- 働くことを希望する障害者に対しては、本人のニーズを踏まえた上で、一般就労の実現に向けて納得感のある支援を提供するため、
 - ・ まずは福祉・雇用それぞれのサービス体系におけるアセスメント(ニーズ把握、就労能力や適性の評価)の仕組みを構築・機能強化
 - ・ 将来的には、福祉・雇用それぞれのサービス等を選択・決定する前の段階で、「共通の枠組み」によるアセスメントを実施 等

（2）障害者就労を支える人材の育成・確保

- 両分野の基礎的知識・スキルが不十分、研修機会が限られている等により、専門人材が質・量ともに不足しているため、
 - ・ 雇用・福祉の分野横断的な基礎的研修の確立、専門人材の高度化に向けた階層研修の創設など、研修体系の見直しを実施
 - ・ 一定の「資格」化等を通じ、専門人材の社会的認知度の向上や社会的・経済的地位の向上等による専門人材を確保 等

（3）障害者の就労支援体系の在り方

- これまでの連携では十分な対応が出来ていない、支援内容に重複があるといった課題や、企業等への支援ニーズにも対応するため
 - ・ 企業等での働き始めの時期、一時的な不調時、加齢等により雇用継続が困難な場合の、企業等で雇用されている間における就労継続支援事業の利用の取組を実施
 - ・ 障害者就業・生活支援センターは、基幹型の機能も担い、地域の支援ネットワークを強化、充実
 - ・ 就労継続支援 A 型事業所の役割や在り方について、改めて整理 等

➡ 今後、労働政策審議会障害者雇用分科会及び社会保障審議会障害者部会において制度所管ごとに具体的な議論を進める。

障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ

職場適応援助者（ジョブコーチ）に関する主な意見①

スキル向上に向けた階層研修の体系及び内容等

- 今後、新たに基礎的研修を創設した場合、職場適応援助者養成研修や就業支援担当者研修の受講に当たり、基礎的研修の受講修了をその受講要件とすることが考えられるが、その場合、基礎的研修の内容を踏まえ、例えば職場適応援助者養成研修は、職場適応援助者（以下「ジョブコーチ」という。）としての専門性を更に高めていくことに特化した研修とするなど、研修内容の再整理が必要である。
- さらに、その上で就労支援に携わる人材の確保、社会的地位の向上等を目的として、ジョブコーチを国家資格等にすることについて検討を始めるべきである。
- ジョブコーチや障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者に対する研修は、企業と地域の支援機関とをコーディネートする当該機関の役割を担うことができる人材を育成できるような専門的な内容とすべきである。

各専門人材の育成（ジョブコーチについて）

- 中小企業に対する助成金の活用や職務の選定等、より専門的に支援を行うジョブコーチを育成することが望ましい。
- ジョブコーチを資格化することでブランディングすることも検討すべきである。
- 一方で、職場適応援助者養成研修を修了した者のうち、ジョブコーチとして活動する者は多くないことから、ジョブコーチを更新制として、実績を報告させることも考えられる。その際、「実績」として評価する支援内容としては、例えば、支援計画から活動報告書までの一連の支援内容の報告が考えられるが、障害者本人や企業の担当者からの評価を反映させる等、困難な事例の取組を評価することが望ましいといった意見があった。
- 職場適応援助者養成研修受講後のスキル向上研修については、ジョブコーチの更新制度を導入することとした上で、一定の期間に一定の科目を継続的に受講することを要件とすることも考えられる。
- また、上級ジョブコーチを育成する場合、現行の職場適応援助者養成研修と同スキル向上研修によるジョブコーチの人材育成体系を再編する必要があるが上級ジョブコーチは豊富な経験を有し、他のジョブコーチにスーパーバイズできるスキルが求められることから、上位の研修受講にあたっては、ジョブコーチの更新を複数回行っていることや実務経験を受講の要件とすることが考えられる。なお、上級ジョブコーチを育成するための研修受講に係るインセンティブについて検討することが望まれる。
- さらに、その上で就労支援に携わる人材の確保、社会的地位の向上等を目的として、ジョブコーチを国家資格等にすることについて検討を始めるべきである。（再掲）

障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ

職場適応援助者（ジョブコーチ）に関する主な意見②

人材確保について

- 障害者の就労支援に携わる専門人材を今後も安定的に確保していく上では、こうした専門人材の社会的認知度の向上やその支援業務の具体的なイメージや魅力を発信していくことが重要である。
- 現状では、専門人材が細分化されているため、障害者や企業側からみると複雑であり、それぞれの認知度も高くない。このため、例えば「ジョブコーチ」として呼称を統一化して周知すること等を通じて、ブランディングを図ることが重要である。なお、どのような呼称が適当がどうかについては今後議論する必要がある。
- また、人材を確保する上では、専門家としてしかるべき水準の賃金を得られるようにすることも重要である。例えば、上級ジョブコーチ等のより専門性の高い者を育成する場合は、専門家としてしかるべき水準の賃金を得られるようにすべきである。
- 専門性を明確化し、就労支援に携わる専門人材の社会的・経済的地位の向上させることで人材の確保がしやすくなるものと考えられるが、そのためにはジョブコーチを認定資格や国家資格等の「資格」として位置づけることで可能となると考えられる。
- 併せて、就労支援機関の人材確保のために、高等教育の場での育成も検討すべきである。現状、障害者の就労支援の現場は学生にとってイメージしにくいいため、例えば、社会福祉を専攻している学生に現場での実習や体験ができる機会を作ることによって興味を持つ学生が出てくると考えられる。また、実践を積んだ者が資格を取得できるようにすることも重要であるが、それに加えて、高等教育の場で資格を取得できるようにすることも考えられる。
- こうした取組により、障害者就労を支える人材としてのキャリアイメージが描きやすくなり、専門人材になりたいと考える者が増えるものと考えられる。
- 加えて、障害者の就労支援の質の向上のためには、これに関わる研究者を増やしていくことも重要である。
- さらに、人材の確保にあたっては、新規に入職する者を増やすことに加えて、すでに障害者の就労支援に携わっている者をどう活用するかも考えるべきであり、例えば、企業在籍型ジョブコーチの出向や副業による活動も助成対象とすることや、外国人、引きこもり、生活困窮者等への支援は障害者への支援のノウハウと重なっている部分もあることから、他の分野との協業も考えられるといった意見もあった。
- また、人材の育成にあたっては、研修の受講だけでなく、所属する組織の中で上位者から助言や指導を受けながら実務を通して学ぶことが必要であり、育成された人材の定着にあたっても重要であるものと考えられる。

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〔令和3年3月〕

ジョブコーチに求められる役割・スキル

- この10年のジョブコーチを取り巻く障害者雇用等の状況は大きく変化し、現業系から事務系への拡大といった支援対象者の仕事内容や、集中型・グループ型から分散型へといった雇用管理、直接現場に入る作業支援から人間関係等職場環境の調整への移行といった支援内容の変化にも影響を与えている。しかしながら、依然としてジョブコーチに従来求められている作業支援に関するスキルは必須であり、ジョブコーチの基本的役割、求められるスキル自体は大きく変わっていない。
- その中で、精神・発達障害者の支援の増加に伴い、職場におけるコミュニケーションや人間関係の課題に対して、本人や職場からの聞き取り、分析や助言、環境調整を行う支援が増えてきており、情報を収集し分析するスキルがより求められるようになっている。
- 例えば、就職直後の緊張感が緩和された後にどの位実力を発揮できるかといった見極めや、仕事上の指示者、相談相手等との人間関係の調整をジョブコーチが行い、本人や事業所に伝えていくことが求められる。
- 特に、精神・発達障害者に対しては、本人も気づいていない課題を抽出し、どういった課題でつまづいているのかをアセスメントして整理し、説明することが求められる。加えて、結果をどう伝えるかについてもアセスメントの重要な要素であり、コミュニケーションスキルや伝え方の技術が必要である。また、職場で起こる課題の背景には障害特性に起因する場合が多く考えられ、アセスメントの前提として障害特性の理解が重要である。
- また、就職直後のみならず、職場になじんだ後でも、職場には言えない悩みを抱えていることや新たな課題が発生する場合もあり、職場定着のためには、職場外のサポートも重要である。ジョブコーチは関係機関のコーディネートを行う役割があるが、障害者が抱えている問題は生活面・経済面など多様であり、医療、生活支援等その他の支援機関との連携が必要である。
- ジョブコーチは、今起こっている職業上の具体的な課題を短期間の支援の中で解決する役割である。一方、課題には短期で解決できることと長期に渡っての支援が必要なものもあり、後者については、職場内のサポート体制を整えるとともに、職場外のサポートとして障害者就業・生活支援センター等が継続的に支援していくことが望ましいことから、支援期間中から関係機関と調整を行い、スムーズに支援を移行できるようにすることが求められる。

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〔令和3年3月〕

職場適応援助者養成研修の中長期的課題

（地域の就労支援体系とジョブコーチ支援）

- 養成研修のあり方を検討するにあたっては、中長期的な地域の就労支援体系におけるジョブコーチのあり方を念頭に置く必要がある。
- 地域の就労支援体系の中で、ジョブコーチ支援に関しては、特に、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業や就労定着支援事業との役割分担や連携を改めて整理し、支援が必要な人に、より適切なサービスを提供できるようにすることが求められる。
- 訪問型ジョブコーチに関しては、その活動について地域差が見られることや経験豊富なジョブコーチの育成、確保が依然として課題である。訪問型ジョブコーチについては、平成27年度以降、助成金を活用した支援実績が減少傾向にあり、令和元年度の支給実績がない県もみられるところである。また、地域の社会資源が多い都市部のみならず地方においても、養成研修修了後に地域においていかにジョブコーチが積極的に支援を実施できるかが課題である。

（高等教育機関におけるジョブコーチの養成）

- 高等教育機関において養成研修を実施するためには、一部の科目は社会福祉士養成課程の科目で読み替えができるものの、新規科目を立ち上げる必要がある。担当教員の確保や新規科目の立ち上げには一定のコストがかかるため、コストに見合うだけの学生確保に向けて、養成研修やジョブコーチ自体の魅力を高めていく必要がある。

（就労支援を担う人材の支援力の底上げ）

- 雇用・労働と福祉分野において求められる専門人材としては、両方を見据えたニーズに対応できる人材が求められており、自ずと分野横断的な人材育成のあり方が問われる。また、就労支援を担う人材の支援力の底上げのためには、就労支援の基礎的な知識・スキルを習得できる研修を就労支援の担当者のみならず、教育・医療等様々な関係者に受講してもらえるような仕組みやジョブコーチ等の専門人材がそれぞれの専門性を実践経験とともに段階的に高めていけるような人材育成に係る体系の整理が必要であり、横断的スキルの習得と垂直的な人材育成が中長期的課題であると考ええる。

（ジョブコーチのスキルアップに向けた研修の必要性）

- 養成研修は、これからジョブコーチ支援を始めるという段階で受講するものであるため、ジョブコーチ支援に必要な多くの知識を当該研修において一括して付与するよりも、実務を通じてその必要性について理解が可能となった段階において研修を実施することで効果が高まるものである。スキルアップのためには、知識を実務に活用し、実務経験を積んだ者に対して更に新しい知識を付与するといった段階的な研修が効果的であろう。ジョブコーチに係るスキルアップの研修と実践の体系化については、前述の就労支援全体の人材育成に係る体系の整理の一環として、検討していくことが求められる。

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書〔令和3年6月〕

職場適応援助者（ジョブコーチ）に関する主な意見

人材確保の方策について

- 「障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ」での議論を踏まえた上で、就労支援に携わる人材に対する何らかの資格化が急務であり、例えば、障害者職業カウンセラーを高齢・障害・求職者雇用支援機構だけではなく他の機関においても活用される資格とすることやジョブコーチの公的資格への位置づけについて、地域の就労支援体制の強化という視点も含めて検討してはどうかという指摘があった。
- ジョブコーチの資格化に当たっては、まず、訪問型の活用が低調であることについて、ニーズの問題なのか仕組みの問題なのか他の制度との兼ね合いなのかを分析するなど、制度の問題も併せて検討し、しっかりその活動を保障していくべきとの指摘があった。併せて、どうすれば訪問型の活用が進むかなど、ジョブコーチ制度の活性化について、雇用施策だけでは限界があるなら、就労系障害福祉サービスも含めて一体的に考えることなども必要ではないかという指摘もあった。
- さらに、ジョブコーチの就労支援スキルは一般就労の実現と質の向上に向けて重要な役割を果たすため、その資格化の実現が期待されるとの指摘があった。加えて、こうした資格化と相まって実践活動の場も確保されることが、地域における支援体制の強化に繋がるとともに、これらを社会に発信することにより、高等教育における養成が促進され、裾野の拡大につなげることができるといった指摘もあった。
- 今後、資格化に関する検討に当たっては、これらの点を踏まえつつ、具体的な検討を進めることが求められる。

3

- ジョブコーチ支援の現状
- ジョブコーチ支援に係るこれまでの検討状況
- ジョブコーチ支援の今後の展望

障害者雇用の今後の検討に向けた論点整理

1 雇用率制度の在り方について

- 法定雇用率の見直しに関する検討について
- 雇用率制度における就労継続支援 A 型事業所の利用者の評価について
- 精神障害者に関する雇用率のカウントについて
- 対象障害者の範囲について
(手帳を所持しない者の取扱い / 週20時間未満の短時間労働者の取扱い)
- 中高年齢層等、長期継続雇用の評価について
- 除外率制度について

2. 納付金制度の在り方について

- 中小企業に対する障害者雇用調整金及び障害者納付金制度の適用範囲の拡大について
- 大企業及び就労継続支援 A 型事業所に対する障害者雇用調整金の在り方
- 障害者雇用納付金財政の調整機能について

3. その他

- 地域障害者職業センター、障害者職業・生活支援センターの機能強化
- 中小企業における障害者雇用の促進について
- 多様な就労ニーズ等について

今後の障害者雇用施策の充実強化について（案）（概要①）

- 令和2年4月施行の改正法の見直し規定を踏まえ、令和3年11月以降、労働政策審議会障害者雇用分科会において議論。本年6月中にとりまとめを予定している。

1. 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

障害者の活躍促進のため、事業主に対し、キャリア形成の支援を含め、適正な雇用管理をより一層積極的に行うことを求める。

2. 雇用施策と福祉施策の更なる連携強化

○ アセスメントの強化

- ✓ ハローワークは、障害者総合支援法の新たな就労アセスメント（※1）を利用した障害者に対し、その結果を参考に職業指導等を実施する。

（※1）就労系福祉サービスの利用意向のある障害者を対象とした、就労アセスメント（本人の就労能力や適性の客観的な評価を行うとともに、本人と協同して就労に関するニーズ、強みや職業上の課題を明らかにし、就労に当たって必要な支援や配慮を整理すること）を実施するもの

○ 障害者就労を支える人材の育成・確保等

- ✓ 障害者の就労支援（就労系福祉サービスを含む）に従事する人材に対して、福祉分野と雇用分野（※2）の知識・スキルを横断的に付与する基礎的研修を実施するなど、専門人材の育成を強化する。

（※2）労働関係法規、企業に対する支援、雇用管理・定着支援等に関する知識・スキル

- ✓ 地域障害者職業センターは、基礎的研修を実施するなど、これまで以上に障害者就労を支える人材の育成に努め、地域の就労支援の基盤整備を図ることとするなど、地域の就労支援機関の役割分担を整理する。

3. 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

○ 障害者雇用率制度における週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者の扱い

- ✓ 雇用義務の対象となっていない週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者の就労機会の拡大のため、これらの障害者を事業主が雇用した場合に、特例的な扱いとして、実雇用率において算定できるようにする。
- ✓ 当該措置により、週所定労働時間20時間以上の就業が困難な者に対する就業機会の拡大を直接的に図ることが可能となるため、特例給付金（※3）は廃止する。

（※3）週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者を雇用する事業主に対して、その雇用障害者数に応じて、1人当たり月額7千円（常用労働者100人以下の事業主にあっては月額5千円）を支給するもの。

今後の障害者雇用施策の充実強化について（案）（概要②）

3. 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

○ 障害者雇用率制度における精神障害者の算定特例の延長

精神障害者の雇用促進のため、週所定労働時間20～30時間未満の精神障害者の算定特例を延長する。

- ※ 障害者雇用率制度における障害者の範囲等（障害者手帳を所持していない精神障害者・発達障害者・難病患者の取扱い、就労継続支援A型の利用者の扱い、精神障害者に係る重度の扱い）は、引き続き検討。

4. 障害者雇用の質の向上の推進

障害者雇用納付金財政について、財政の安定的運営を図るとともに障害者雇用の質の向上を推進するため、障害者の数で評価する障害者雇用調整金等による支出増加を抑制し、その分を助成金に充て、企業が実施する職場定着等の取組を支援する。

○ 障害者雇用調整金、報奨金による対応

調整金を受給している企業が一定の人数（10人）を超えて、調整金の対象となる障害者を雇用している場合、当該超過人数分の調整金について単価を引き下げる。（1人当たり月額2万7千円を半額）

- ✓ また、報奨金（※4）を受給している企業が一定の人数（35人）を超えて、報奨金の対象となる障害者を雇用している場合、当該超過人数分の報奨金について支給しないこととする。

（※4）納付金の納付義務のない常用労働者100人以下の事業主が、法定雇用率を超えて障害者を雇用しており、かつ、一定の要件を満たす場合、障害者雇用を奨励等することを目的に、その超過している雇用障害者数に応じて、1人当たり月額2万1千円を支給するもの。

○ 障害者雇用を推進する企業の実施に対する支援

- ✓ 中小企業のノウハウ不足という課題に対処するため、障害者雇用に関するコンサルティングを行う民間事業者から相談支援を受けることで障害者雇用を促進する企業に対して助成する。
- ✓ 中高年齢者の障害者の雇用継続のために企業が実施する取組に対して助成する。

- ※ 常用労働者100人以下の企業に対する納付金の適用範囲拡大は、これらの企業における障害者雇用の進展等を踏まえ、引き続き検討。

今後の障害者雇用施策の充実強化について（案）（概要③）

5. その他

○ 在宅就業障害者支援制度の活用促進

- ✓ 在宅就業障害者支援制度（※5）の更なる活用を促進するため、在宅就業支援団体の新規登録が促進されるよう、登録要件の緩和（団体登録に必要な在宅就業障害者の人数要件を10人から5人に引き下げる）等を行う。

（※5）在宅就業障害者に仕事を発注する企業に対し、発注額に応じて特例的な調整金（発注額等／35万円×2万1千円）を支給するもの。

○ 有限責任事業組合の算定特例の全国展開

- ✓ 事業協同組合のスキームを活用して複数の中小企業の実雇用率を通算できる算定特例については、現在、国家戦略特区内においてのみ有限責任事業組合（LLP）（※6）が対象として認められているが、これを全国においても認める。

（※6）有限責任組合契約に関する法律により認められる事業体。

○ 除外率の引下げによる障害者雇用の促進

- ✓ 平成14年の障害者雇用促進法改正で廃止されたものの、当分の間存置されている除外率について、一律に10ポイント引き下げる。

中小企業における障害者雇用に関する課題・対応の方向性について

主な課題

- 障害者の雇入れ、雇用管理等に関するノウハウが不足している。また、その課題については個別性が高いことから、中小企業の属性に応じたきめ細かな支援が必要。
- 社会保険の適用拡大や雇用保険料率の増加等、中小企業における負担は増加。



対応の方向性

- ハローワークにおいて、大企業に比べて障害者雇用の取組が遅れている中小企業に対し、企業ごとの属性やニーズを踏まえたチーム支援を積極的に実施する。
- 加えて、特に障害者の雇用を進めることが困難な障害者雇用0人企業を中心に、障害者雇用に関するコンサルティングを行う民間事業者から、雇入れから雇用管理まで一体的な伴走型の相談支援を受けることで、障害者雇用の取組を促進する企業について支援する（助成金の新設）。

1. 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づけられている。

その中で、特に職場適応援助者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づ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、職場適応援助者が期待される役割を一層果たしていくため、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検討を行うため、「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」を設置する。

2. 主な検討事項

- 職場適応援助者（以下「ＪＣ」という。）の役割、職域、支援の在り方
- ＪＣ養成研修体系の整理等（カリキュラム、階層研修の再整理、実施機関（高等教育機関含む）・研修実施方針）
- ＪＣ支援の活性化に向けた対応（利活用促進策、助成金制度の見直し）
- 職場適応援助者に係る資格化の検討（例えば国家資格化を目指す場合、クリアすべき課題、今後のロードマップ等）

主な論点①

1 職場適応援助者（以下「ＪＣ」という。）の役割、職域、支援の在り方

（１）狭義のＪＣ支援について

- 狭義のＪＣ（職場適応援助者助成金の対象）の基本的役割・求められるスキルは何か。
- 狭義のＪＣの専門性が求められる職域、支援対象（障害者、企業、関係機関等）とは何か。

（２）広義のＪＣ支援について

- 狭義のＪＣが実践的な支援経験を積むことで、スキルや職域がどのように変わること期待するか。
- 広義のＪＣ支援の範囲をどのように考えるか。特定の企業における雇用を前提とした職場適応・定着支援以外に、一般的な雇用前支援などをどのように考えるか。

2 ＪＣ養成研修体系の整理等（カリキュラム、階層研修の再整理、実施機関（高等教育機関含む）・研修実施方針）

（１）基礎的研修の内容を踏まえたＪＣ養成研修の在り方について

- 基礎的研修の内容を踏まえ、ＪＣ養成研修の位置付けをどのように考えるか（専門性の更なる向上、関係機関の調整能力の育成を目的とするなど）。
- 上記のような位置付けの研修とするには、カリキュラムにどのような内容を盛り込むべきか（企業理解、企業ニーズへの対応等）。

主な論点②

(2) 上級研修等の在り方について

- 現行の支援スキル向上研修に代わる上級研修の内容、受講要件等についてどのように整理するか。
- 現行の研修終了後のサポート研修についてどのように位置付けるか。

(3) 今後のＪＣの育成・確保について

- ＪＣ養成研修の受講機会の確保及び活性化に向けて、ＪＣ養成研修実施機関の指定要件について見直す余地はないか。
- 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、各地域の育成計画の作成など、どのような対応が考えられるか。
- ＪＣ間における連携や交流など、地域のネットワークをどのように構築するか。

3 ＪＣの活性化に向けた対応（利活用促進策、助成金制度の見直し）

- ＪＣの社会的認知度の向上やその支援業務の具体的なイメージや魅力を発信していくためにはどのような手段が考えられるか。
- ＪＣの活動を支えるにはどのような助成が必要か。
- 広義のＪＣ支援の範囲をどのように考えるか。特定の企業における雇用を前提とした職場適応・定着支援以外に、一般的な雇用前支援などをどのように考えるか。

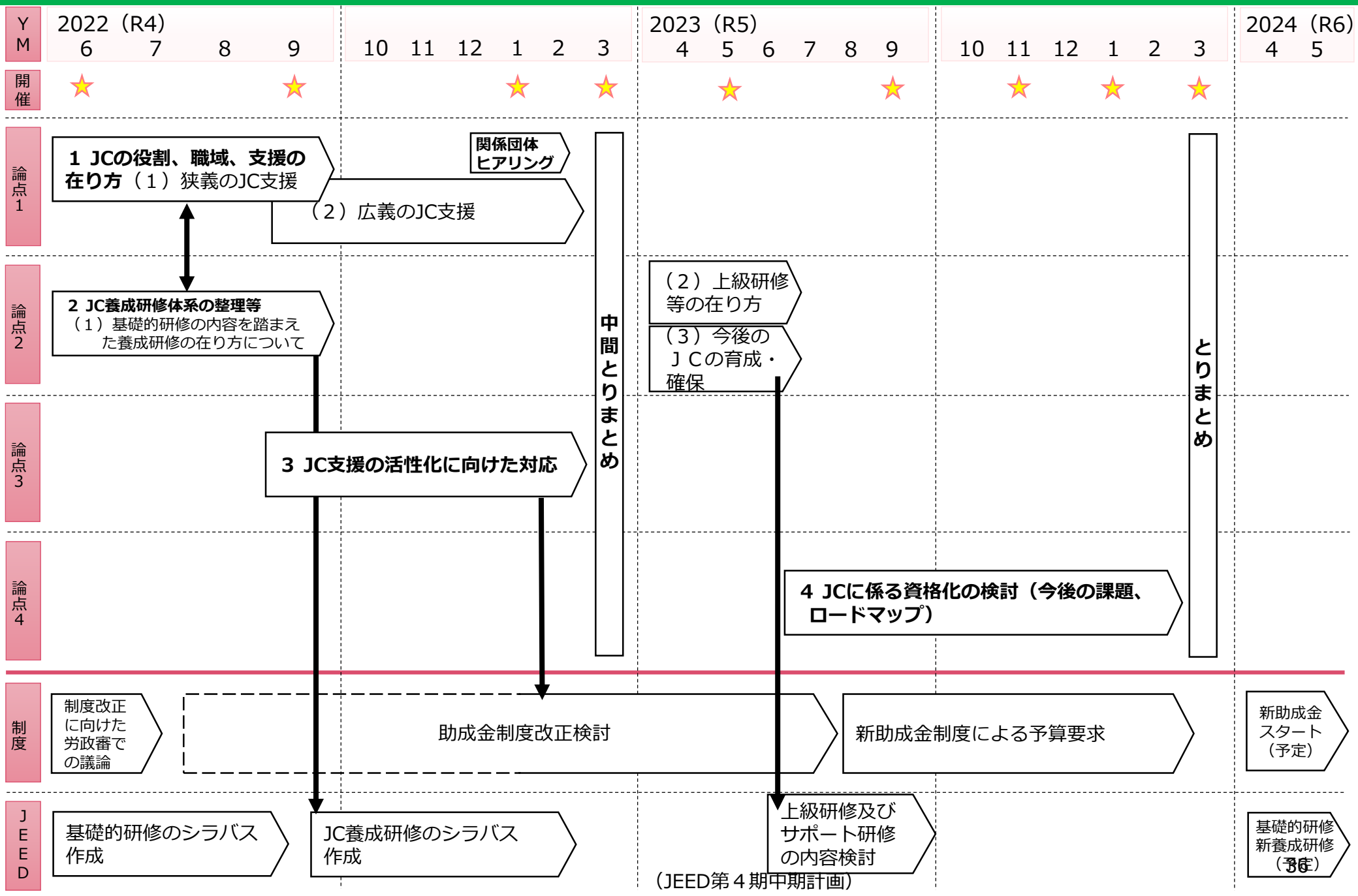
主な論点③

- 中小企業での障害者雇用においてＪＣの活用をどのように促進していくか。
- 障害者就業・生活支援センターへのＪＣ配置等を含め、障害者就業・生活支援センターとＪＣ支援との関係や連携についてどのように考えるか。
- 地域障害者職業センターとＪＣ支援との関係や連携についてどのように考えるか。

４ ＪＣに係る資格化の検討（例えば国家資格化を目指す場合、クリアすべき課題、今後のロードマップ等）

- ＪＣに係る資格化の前提として、どのような課題が考えられるか。また、その課題をクリアするには、どのような対応が必要か。

作業部会スケジュール（案）



職場適応援助者（ジョブコーチ）の今後の方向性について（イメージ）

広義のジョブコーチ（上級研修受講要件該当者・受講修了者）

障害者就業・生活支援センターへの配置の在り方についても再整理が必要

障害者雇用に向けた一般的な
事業主支援

JC支援全体のマネジメントができる高度なスキル
JC支援に関して助言・指導ができる指導者レベル

実践経験等による
スキルの向上

実践経験等による
スキルの向上

狭義のジョブコーチ（職場適応援助者養成研修修了者）

具体的な課題を抱える特定の障害者・企業に対する職場適応を容易にするための専門的な支援

・障害者の職場適応を容易にするため、職場において障害者に対する職務の遂行・職場内のコミュニケーションに関する支援や事業主・同僚に対する職務・職場環境の改善に向けた助言を実施。

・精神・発達障害者の支援増加により、職場のコミュニケーション、人間関係等の課題対応のため、本人・職場からの情報収集、分析スキルやコミュニケーションスキル、アセスメントスキルなどが一層必要

・職場定着に必要な職場外サポートの構築に向け、障害者就業・生活センターをはじめ、医療・生活支援等に係る関係機関とのコーディネートが重要

実践経験等
によるスキルの
向上

事業主
に対する一般
的な雇
入れ前
支援

・JCの地域偏在を無くし、安定的かつポリシー感を持った養成を実現
・質を担保しつつ、大臣指定機関（高等教育機関を含む）の指定拡大
・JC支援の実践の場を確保するための支援策強化（政策とのリンケージ・助成金の拡充等）

障害者就労に係る支援者（基礎的研修修了者）

- ・雇用・福祉両分野の横断的な知識等について一定レベル修得
- ・障害者本人・企業に対して基本的な支援を実施

異なる分野・機関の担当者が同じ研修に参加する機会を通じてお互いの立場・役割を理解、地域の連帯感、共通認識を形成、ネットワークの構築にも有意義

認定資格・国家資格等「資格化」による支援の質の担保・標準化
社会的地位の向上による障害者就労を支える専門人材確保の促進