

東京都就労支援協議会

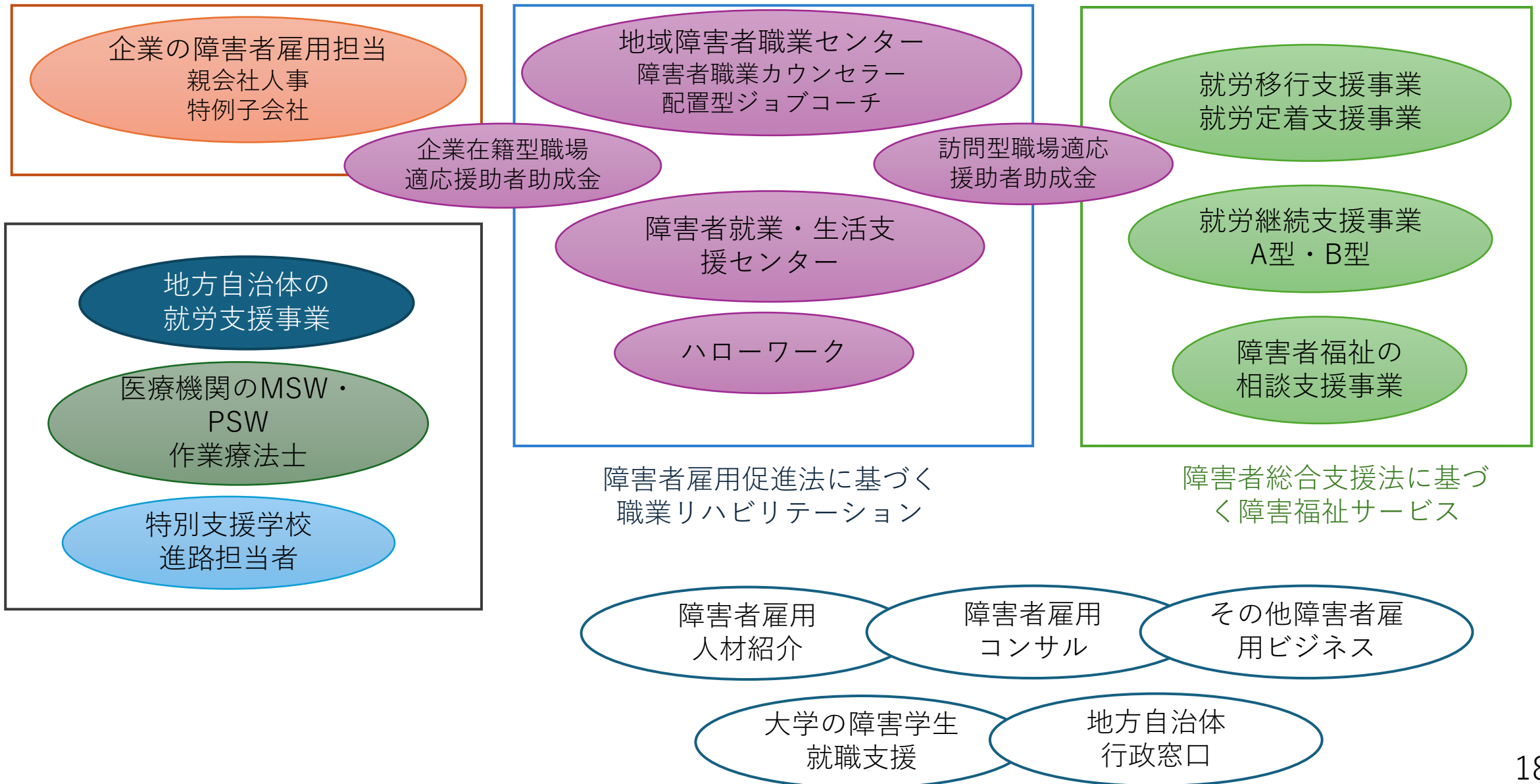
「(仮称) 障害者就労支援士」 について

大妻女子大学

NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク

小川 浩

障害者雇用・就労支援に関わる人材



R2～5年に厚生労働省で行われてきた集中的な検討

第1段階: 令和2年8月～令和3年1月

職場適応援助者養成研修のあり方に関する検討会

第2段階: 令和2年11月から令和3年6月

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会(第2ワーキング)

障害者就労を支える人材の育成・確保について

第3段階: 令和3年9月から令和3年12月

雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会

第4段階: 令和4年4月から

職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会

4
年
半
に
わ
た
る
集
中
検
討

令和7年2月27日
第16回で終了

障害者雇用・就労支援の変化

雇用率の引き上げ・障害者雇用の中心は精神・発達へ

都市部と地方、大企業型と中小企業型の差が拡大

大企業では集中配置から分散配置へ、担当業務が高度化

専門的支援と一般従業員との連携が一層重要に

障害者雇用のノウハウがダイバーシティ全体へ展開か



障害者雇用・就労支援に関わる人材の課題

障害者雇用担当者に求められる専門性の複雑化・高度化

障害者雇用・就労支援共に人材の定着が難しい

労働人口減少の中、年々深刻化する人材確保

ジョブコーチの専門性・体系化は研修機関によって様々

糸口が見え難い社会経済的地位の向上に向けた戦略

基礎的な知識・スキルの習得

就労支援機関が増え、従事者の裾野が広がることに伴い、従事者の中には専門性が十分でない者も含まれているのではないか？

- ・ サービス管理責任者研修に就労支援の専門別サービス研修が無くなった
- ・ 一貫性をもつべき就労支援プロセスが、制度の立てつけや報酬単価により分断
- ・ 全体プロセスの共通理解が十分でないため、支援が近視眼的になりがち



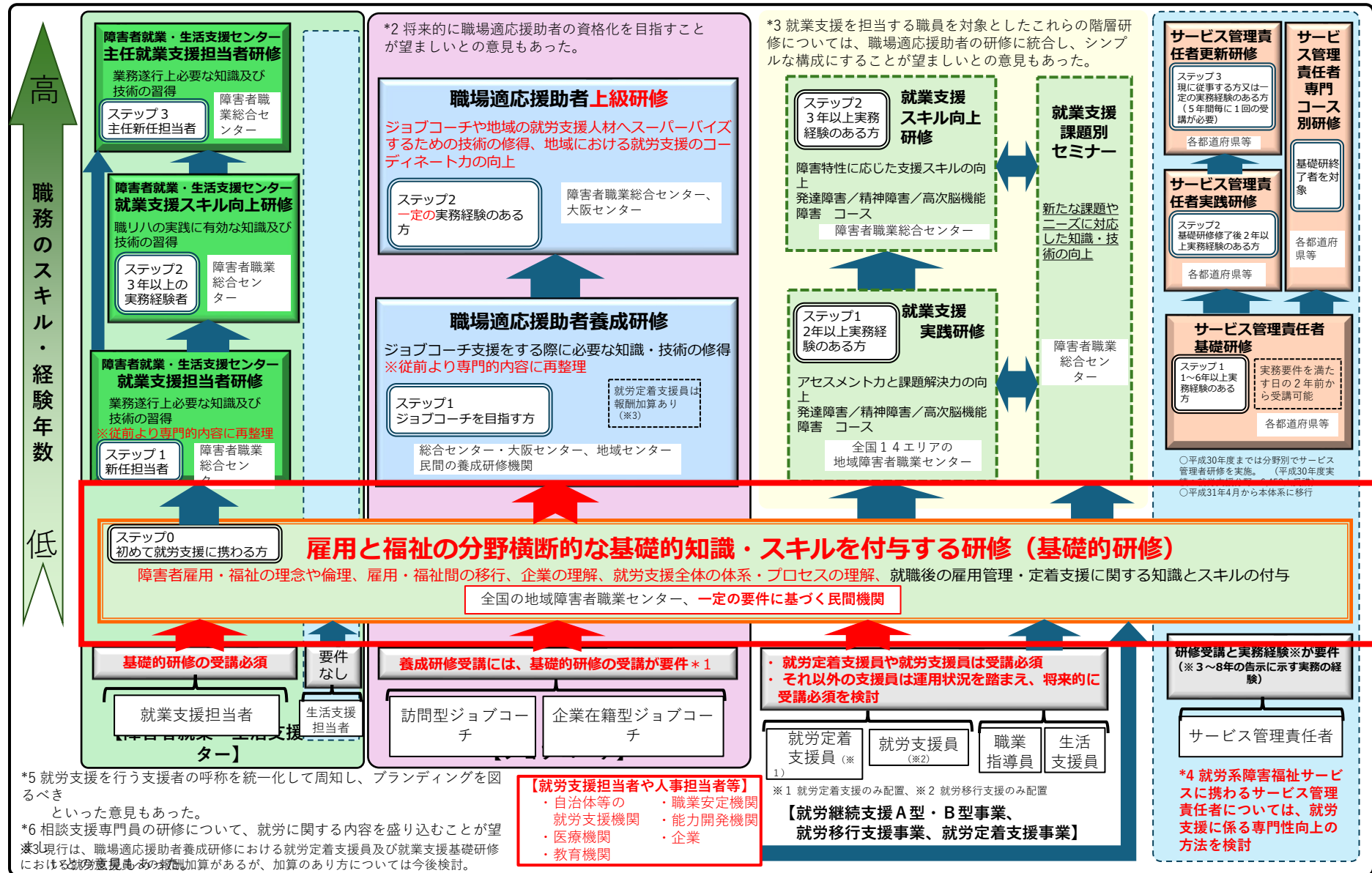
- ・ 雇用と福祉の両分野の基本的な知識等を分野横断的に付与する**基礎的な研修の確立が必要**
- ・ 基礎的研修については、**受講の門戸は広く設定**した上で、一定の人材に対しては基礎的研修の受講を必須とするなど、**悉皆的な受講の仕組み**を設ける必要がある。

（障害者雇用と福祉施策の連携強化に関する検討会（第2ワーキング報告書より））

(参考)

今後の専門人材の研修体系イメージ図

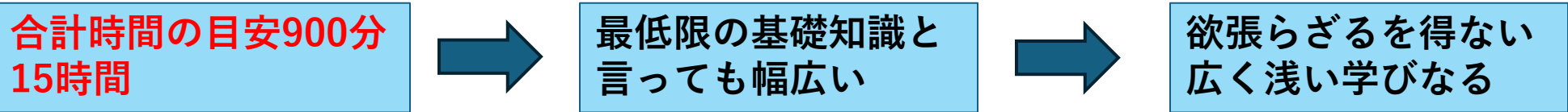
障害者雇用・福祉施策の連強化
に関する検討会報告書（別紙）



※図内の赤字部分が、今後、新規・拡充を検討する部分となる。

基礎的研修の概要

就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策	労働関係法規の基礎知識
就労支援のプロセスⅠ（インターク～職業準備性の向上のための支援）	企業に対する支援の基礎
就労支援のプロセスⅡ（求職活動支援～定着支援）	ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援
就労支援機関の役割と連携	アセスメントの基礎
障害特性と職業的課題Ⅰ（身体障害、高次脳機能障害、難病）	企業における障害者雇用の実際
障害特性と職業的課題Ⅱ（知的障害、発達障害）	地域における就労支援の取組
障害特性と職業的課題Ⅲ（精神障害）	オンライン形式での講義の振り返り



ジョブコーチ養成研修の変更

障害者就業・生活支援センター、ジョブコーチなどの専門性をどのように明確化し、研修体制を整え、専門性の向上を図るか？

- 受講後に職場適応援助者助成金で活動する者は2割程度にとどまる
- 受講者のニーズが多様化 ⇒ 研修の位置づけと内容の整理が必要
- 訪問型は、基礎知識の習得を目指す入門者、報酬加算を目的とする受講者も多い
- 一方で、多様化・複雑化への対応、スーパービジョンなど、高い専門性を求める声もある



- 基礎知識の習得に関する部分は別途基礎研修で対応する
- 職場適応援助者養成研修はジョブコーチの専門性に特化した内容で拡充する
- スーパービジョンを含めた上位研修を設けて更なる階層化と専門性の向上を図る

ジョブコーチ研修体系の階層化

従来

訪問型・企業在籍型
職場適応援助者養成研修

基礎・入門から実践・応用まで、多様なニーズを職場適応援助者養成研修1つで対応してきた。
ニーズに応じた階層化、体系化を行い、専門性を明確にしていくことが必要。

これから

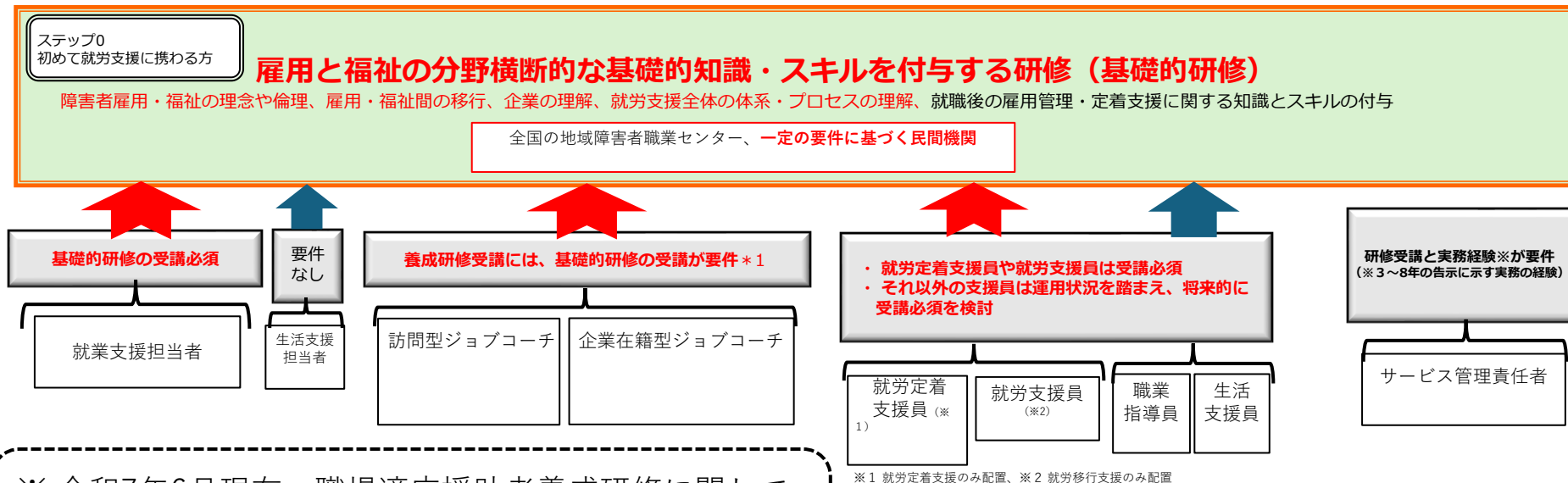
上級ジョブコーチ研修

訪問型・企業在籍型
職場適応援助者養成研修

基礎的研修

悉皆(しっかい)研修の意味

- 基礎的研修を研修体系の土台と位置づけ、①障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者、②ジョブコーチ養成研修の受講、③就労支援員と就労定着支援員、は受講を必須とした。



※ 令和7年6月現在、職場適応援助者養成研修に関しては、猶予措置として、基礎的研修の修了が受講要件となっていない。

研修体系の階層化

基礎的、職場適応援助者、上級職場適応援助者、3段階に階層化

モデルプログラムが作成され研修内容の大枠が決定

基礎的研修については、研修体系の土台として受講を義務付け

「就労支援の基礎知識・スキル」が明確になった意義は大きい

次は、その根拠を確立することが必要ではないか

ジョブコーチの資格化の可能性

- ◆ 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。
- ◆ 専門性を明確化し、就労支援に携わる専門人材の社会的・経済的地位を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。

（障害者雇用と福祉施策の連携強化に関する検討会（第2ワーキング報告書より）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_19137.html）

資格化に関わる2つの流れ

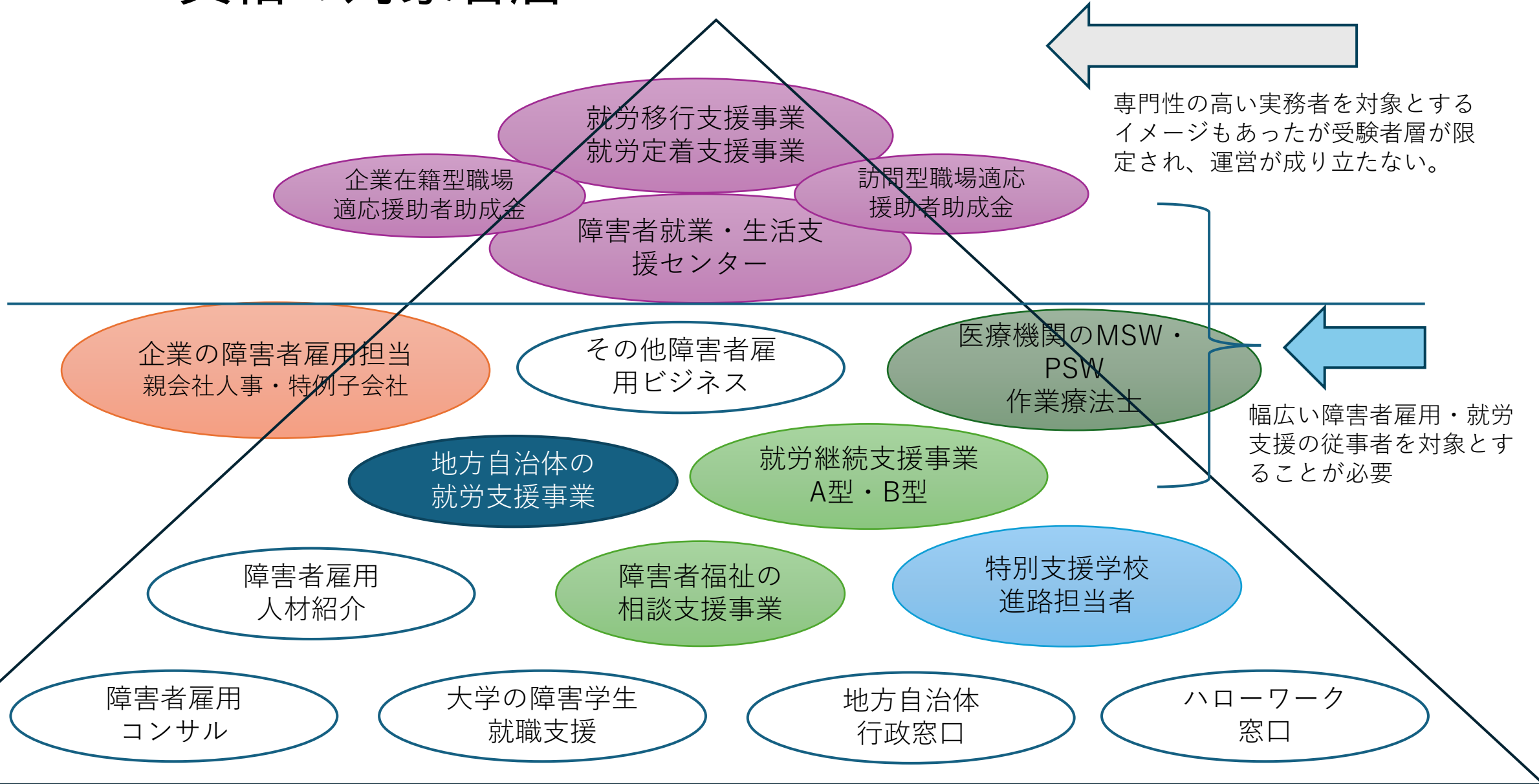
障害者雇用・就労支援領域の人材確保 (幅広い専門知識を重視)

- ・ 障害者就労を支える人材の育成・確保に向け、**障害者就労に携わる専門人材の社会的認知度の向上、社会的・経済的地位の向上が求められる。就労支援に携わる人材の何らかの資格化が急務であり、例えば、ジョブコーチ等の資格化を検討してはどうか**(令和3年 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会 報告書)

ジョブコーチの資格化 (ジョブコーチに特化した専門性・技能を重視)

- ・ 職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会では、「ジョブコーチの資格化」という言葉がしばしば用いられ、**職場適応援助者上級研修と関連させて資格化を論じる流れもあった。第11回で資格化に向けた課題を整理し、当面「資格化＝ジョブコーチの資格化」ではなく、「幅広の方向性」が示された。**
- ・ ジョブコーチの資格化は目標として忘れてはならないという意見も少なくない。

資格の対象者層



作業部会としての整理

令和5年 職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会 中間とりまとめ

- ・ 資格化を検討する人物像は、**ジョブコーチ支援の理念や支援方法・技術を持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」**を対象として議論する
- ・ 資格の対象となる人材の育成を担う**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になる。当該団体により評価基準が設定され、継続的な能力評価試験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
- ・ 令和6年度の作業部会で、資格の対象となる人材の人材像を検討する

業界団体が民間検定として運営。厚生労働省がモデル試験基準に準拠して行う検定として指定
検定取得者の雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識、スキルを付与する研修（基礎的研修）の受講を免除

合格者の人物像	障害者雇用および就労支援に関する総合的な知識、技能をもつ者 （中級レベルの障害者就労支援人材）
受検資格	障害者就労支援の実務経験3年以上の者 職場適応援助者養成研修を修了し、障害者就労支援に従事している者
試験内容	学科試験

（試験科目のイメージ）

- ・ 就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策
- ・ 障害者雇用のプロセス（インターク、職業準備性向上支援、求職活動支援、定着支援）
- ・ 就労支援機関の役割と連携
- ・ 障害特性と職業的課題（身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病）
- ・ 労働関係法規の基礎知識
- ・ 企業に対する支援の基礎
- ・ ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援
- ・ アセスメントの基礎 など

↑ 受検、各機関による合格者の採用、処遇への反映など

勤務機関

障害者就業・生活支援センター 地域障害者職業センター
ハローワーク 自治体の就労支援機関 障害者職業能力開発校
就労継続支援事業所（A型・B型） 就労移行支援事業所
就労定着支援事業所 就労選択支援事業所 計画相談支援事業所
障害者を雇用する企業、行政機関 地域サポートステーション
発達障害者支援センター 医療機関・教育機関 その他関係機関など



障害者就労支援に携わる人材

障害者就労支援の総合的な技能・知識を持つ人材の育成
障害者就労分野の認知度・プレゼンスの向上
障害者就労支援人材の質・量の確保・障害者雇用の推進



■ 創設のロードマップ

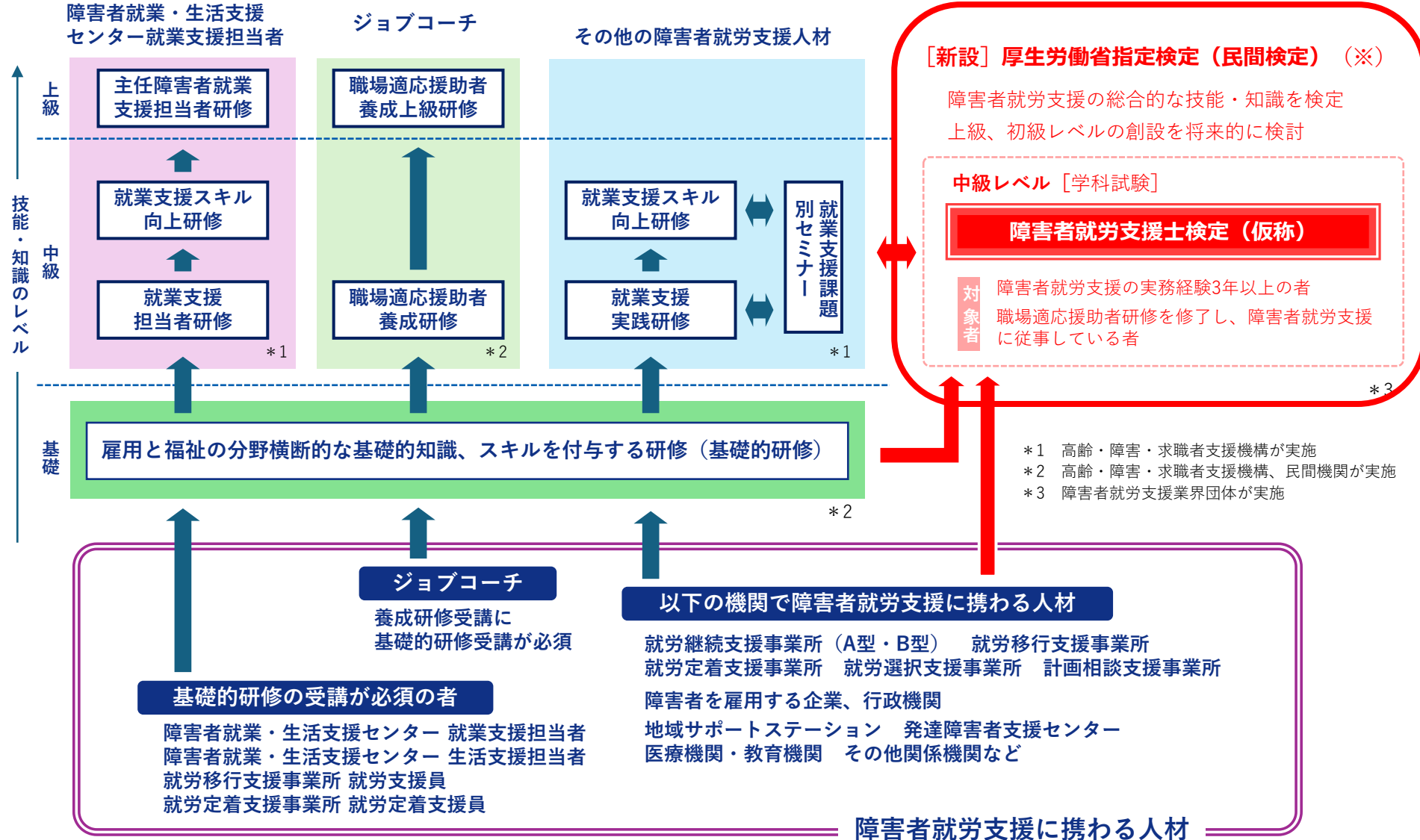
中級レベルの創設後
上級、初級レベルの創設を検討

障害者就労支援業界団体

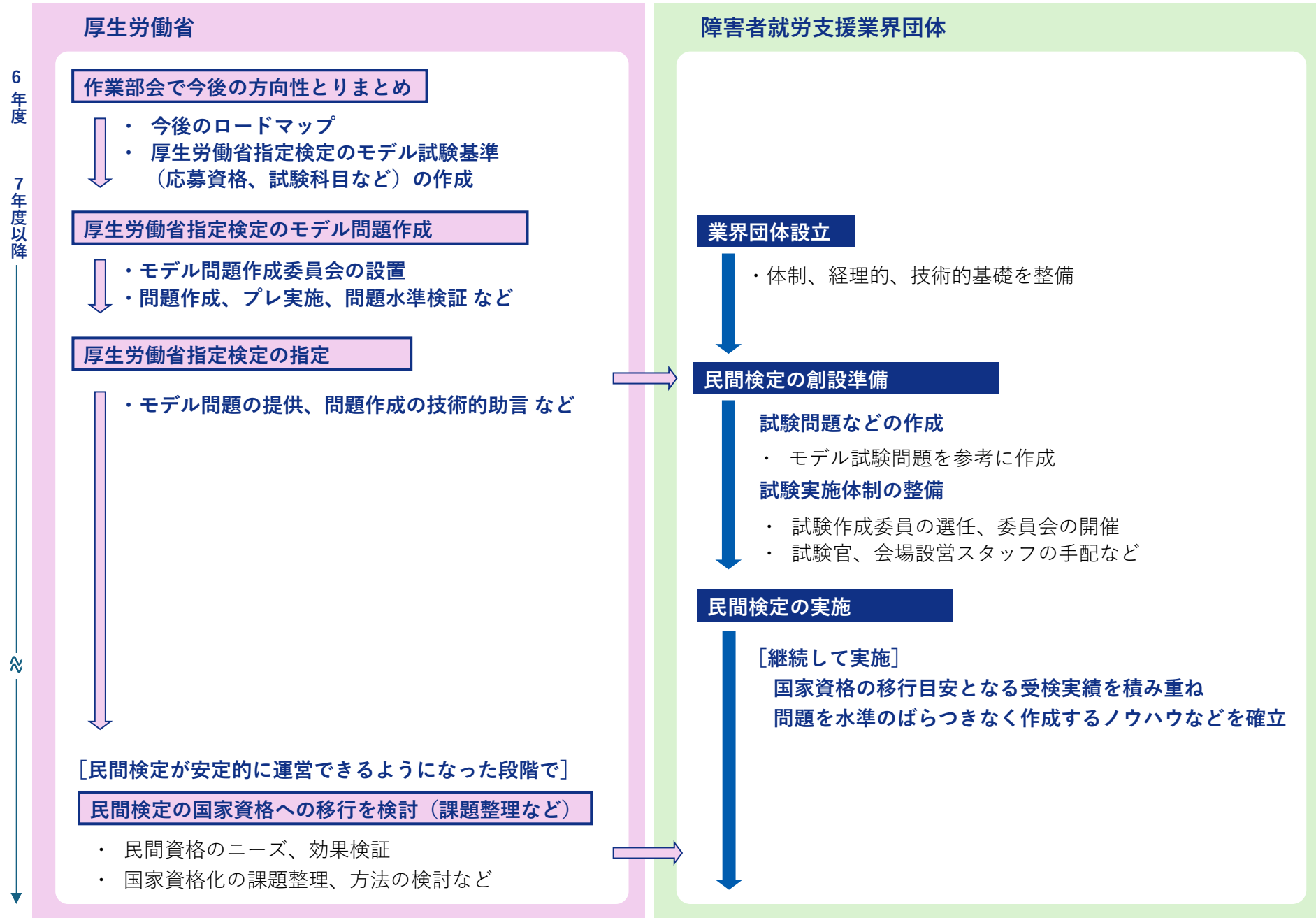


検定運営（問題作成、試験実施など）

検定創設により能力習得のルートを多様化し、効率的な人材育成、人材確保につなげる



※ 厚生労働省が、モデル試験基準に準拠して行う検定として指定
 [指定のインセンティブ] ① 厚生労働省による検定水準の保証 ② 基礎的研修の受講免除



資格化に関わる業界団体

厚生労働省が試験基準を定め、民間検定実施機関を指定

民間検定を実施する業界団体を新規に設立

検定で求める内容が「質の高い障害者雇用・就労支援」の基準

理論と実践、企業側と就労支援側等、バランスが求められる

受験料が原資となる民間検定として、運営・経営力も必要

おわりに

- 資格化の目的は、質の高い障害者雇用や就労支援の指標を明確にすること。それを質の高い障害者雇用の実現につなげることにある。
- 人材の確保が深刻化する中、業界のプレゼンスを高め、専門性を明確にする必要がある。
- 実践力とは、知識やスキル、実践知の総合体である。これを資格化にするためには、実践知を言語化し、体系化する地道な努力が必要。
- 専門性を証明する資格は、障害者雇用や就労支援に従事する人々にとっても、人材の流入を促進するきっかけ、キャリアアップの指標ともなり得る。
- 資格化は一方的に与えられるものではない。どの資格にも、組織作り、人材像の共有、試験問題の作成、継続的な運用といった地道な努力が必要。