

第3回 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

議事次第

1 日時

平成20年10月3日（金） 18:00～20:00

2 場所

厚生労働省（中央合同庁舎第5号館）2階 共用第6会議室

3 議題

- (1) 障害者の一般就労を支える人材の現状と課題について（実態調査結果報告）
- (2) 就労支援機関の役割に応じた就労支援を行うために必要な能力要件等について
- (3) その他

4 資料

資料1 障害者の一般就労を支える人材に関する実態調査について

資料2 障害者の一般就労を支える人材の職務と能力要件

資料3 今後の進め方（案）

参考資料1 障害者の一般就労を支える人材に関する実態調査（基本集計結果）

参考資料2 第1回、第2回の議論のポイント

参考資料3 障害者の就労支援を担う人材について

参考資料4 障害者の一般就労を支える人材の職務・能力要件（各人材別）

参考資料5 現行の研修カリキュラム

障害者の一般就労を支える人材に関する実態調査 結果報告(暫定集計)

平成20年10月3日

厚生労働省障害者雇用対策課地域就労支援室

1. 調査実施の概要

(1) 対象 ※平成20年6月末時点で、連絡先が確認できた事業所を対象とした。

①就労移行支援事業者 就労支援員	1 1 9 9カ所 1 1 9 9人以上
②障害者就業・生活支援センター 就業支援担当者	2 0 4カ所 4 5 0人
③第1号職場適応援助者助成金認定法人 第1号ジョブコーチ	3 2 7カ所 5 8 8人
④第2号職場適応援助者助成金認定法人 第2号ジョブコーチ	2 4カ所 4 0人

(2) 方法

対象事業所に事業所用及び個人用調査票を送付し、事業所から対象個人に転送してもらい、回答の上、厚生労働省障害者雇用対策課地域就労支援室あて返信をもらった。

①・②については、当室からメールにより調査票・回答票を送付した。

※①のうちメールアドレスが不明であった721カ所については、調査票を郵送したところ、うち約280事業所からメールにて回答票送付依頼があり、追加でメールにより調査票・回答票を送付した。

③・④については、高齢・障害者雇用支援機構地域障害者職業センターを通じ、メールにより調査票・回答票を送付した。

(3) 内容

<事業所>

○所属法人の属性(法人の形態、従業員数、実施している事業等)

○事業所の属性(実施している事業、事業を開始した時期、従業員数、利用者数等)

○事業所の人材育成の現状と今後

<個人>

○個人の属性(性別、最終学歴、就業形態、就労経験、資格)

○職務と能力(業務量、機会、備わっているか、習得方法)

○その他(研修受講経験・受講希望、困っていること、相談先、満足度、将来展望)

(4) 期間

①について、平成20年7月23日(水)～8月12日(火)

②～④について、平成20年7月1日(火)～8月1日(金)

(いずれも9月11日到着まで集計に含めた。)

(5) 結果

	有効回答数	回収率
①就労移行支援事業者 就労支援員	565 706	47.1% —
②障害者就業・生活支援センター 就業支援担当者	117 247	57.4% 54.9%
③第1号職場適応援助者助成金認定法人 第1号ジョブコーチ	209 357	63.9% 60.7%
④第2号職場適応援助者助成金認定法人 第2号ジョブコーチ	18 27	75.0% 67.5%

※本結果は10月3日現在の暫定集計であり、確定版は研究会報告書において発表する予定である。
※「傾向がある」等の記述については、統計的解析を行っておらず、構成比から見た解釈である。
※複数回答（MA）の回答数については、構成比は各有効回答数で計算しており、表記は最も多い回答数を表記しているため、必ずしも構成比とは合致していない。

I 事業所（属性概要）

1. 移行支援事業所

- (1) 事業所の属する法人は、社会福祉法人が74.7%占め、就労移行支援事業以外に、就労継続支援B型を行っている(72.2%)法人が多かった。また約2割の法人がジョブコーチ助成金の認定法人になっていた。
- (2) 事業所は、3分の2が就労継続支援B型を行っていた。
- (3) 就労移行支援事業を開始した時期と一般就労に向けた支援を開始した時期を見たところ、ともにバラツキが見られたが、平成18年度以降に一般就労に向けた支援を開始した事業所のうちほとんどが就労移行支援事業をきっかけに一般就労に向けた支援を開始したことが見られた。
- (4) 従業員規模は平均13.90人であり、そのうち就労支援に携わっている人は就労支援員も含め2.84人であった。
- (5) 現在の利用者数は平均14.73人で知的障害者が約6割を占めた。利用終了者は平均4.92人で、そのうち就職した者は平均2.81人であった。

2. 障害者就業・生活支援センター

- (1) 事業所の属する法人は、社会福祉法人が9割を占め、ケアホーム等を実施しているところが最も多く、就労移行支援事業や就労継続支援B型を行っている法人は5割程度であった。また約6割の法人がジョブコーチ助成金の認定法人になっていた。
- (2) 従業員規模は平均4.78人であり、そのうち就労支援に携わっている人は就業支援担当者も含め3.44人であった。
- (3) 現在の利用者数は平均191.81人で知的障害者が約半数を占めた。

3. 第1号ジョブコーチ助成金認定法人

- (1) 事業所の属する法人は、社会福祉法人が9割近くを占め、ケアホーム等を実施しているところが最も多く、6割が就労継続支援B型、5割が就労移行支援事業や障害者就業・生活支援センターを実施していた。ジョブコーチ助成金の認定法人には、平成17年度上半期以前になった法人が約半数であった。
- (2) 事業所は、就労移行支援事業、就労継続支援B型、障害者就業・生活支援センター、ケアホーム等を実施しているところが3分の1程度いた。一般就労に向けた支援は平成15年度以前に開始した事業所が6割以上であった。
- (3) 従業員規模は平均23.15人であり、そのうち就労支援に携わっている人は5.99人であり、ジョブコーチ養成研修修了者は1.73人であった。
- (4) 現在の利用者数は平均115.35人で知的障害者が約4分の3を占めた。

4. 第2号ジョブコーチ助成金認定法人

- (1) 回答した事業所のうち7事業所(46.7%)が特例子会社であった。ジョブコーチ助成金の認定法人には平成18年度、19年度になった事業所が多かった。
- (2) 従業員規模は平均303.83人であり、就労支援に携わっている人は7.76人であり、ジョブコーチ養成研修修了者は1.72人であった。
- (3) 現在の利用者は平均57.94人で身体障害者が6割弱であった。

II 個人（属性概要）

1. 就労支援員

- (1) 大学・大学院卒（福祉系＜福祉系以外）の者、20代・30代の者が多かった。
- (2) 他の就労経験がなく、就労支援員として障害者就労支援に1～3年未満もしくは1年未満の経験がある者が多かった。
- (3) 現在関係資格を保有していない者が多かったが、社会福祉士所持者が2割程度いた。また今度は職場適応援助者養成研修の受講希望が5割弱あり、社会福祉士資格取得希望も4割程度あった。

2. 就業支援担当者

- (1) 大学・大学院卒（福祉系>福祉系以外）の者、30代・40代の者が多かった。
- (2) 障害者支援について5年以上の経験を持ち、就業支援担当者としては1～3年未満もしくは1年未満の経験がある者が多かった。
- (3) 現在関係資格を保有していない者が多かったが、社会福祉士所持者が4分の1程度いた。また今後は社会福祉士や精神保健福祉士の資格取得希望が3割程度あった。

3. 第1号ジョブコーチ

- (1) 大学・大学院卒（福祉系<福祉系以外）の者、30代の者が多かった。
- (2) 障害者支援について5年以上、障害者就労支援の経験は5年～10年未満の経験を持ち、うちジョブコーチとしては1～3年未満の経験がある者が多かった。
- (3) 現在関係資格を保有していない者が多く、今後は社会福祉士や精神保健福祉士の資格取得希望が2～3割程度あった。
- (4) ジョブコーチ専任として活動している者は16.4%で、兼務している者のうちジョブコーチ業務は3～5割と回答する者が多かった。また1ヶ月の平均活動日数が10日未満の者が多かった。

4. 第2号ジョブコーチ

- (1) 福祉系以外の大学・大学院卒と中卒・高卒の者、30代の者が多かった。
- (2) 企業等での就労経験や障害者就労経験が5年以上の者が多く、うちジョブコーチとしては1～3年未満の経験がある者が多かった。
- (3) 現在関係資格を保有していない者が多く、今後は精神保健福祉士や産業カウンセラー、臨床心理士の資格取得希望が2割程度あった。
- (4) ジョブコーチ専任として活動している者は7.7%で、兼務している者のうちジョブコーチ業務は1～5割と回答する者がほとんどであった。また1ヶ月の平均活動日数が15日以上と回答した者が4割程度であった。

III 事業所（人材育成）

障害者の就労支援に関わる人材の育成の現在の状況と今後の方針について質問したところ、結果は以下のとおり。

(1) 現在の状況

現在の状況として、全般的に「勤務時間中の外部研修・勉強会への参加を認めている」、「外部研修・勉強会に参加する際に費用の補助をしている」と回答した事業所が大部分であった。

また、「事業所や法人内で研修・勉強会を行っている」事業所も3～5割見られた。

「人事異動により就労支援に必要な業務を経験させることにしている」事業所は、第1号、第2号ジョブコーチ助成金認定法人において比較的多く、就労移行支援事業所で低かった。

(2) 今後の方針

今後の方針については、無回答が多かったことから、現在の状況から前進が1つでもあった事業所についてのみ集計を行った。（なお、構成比については、比較のため、現在の状況の有効回答数で割ったものを表示している。）

その結果、第2号ジョブコーチや移行支援事業所において「事業所や法人内で研修・勉強会を行う」と回答した事業所が多かった。また、障害者就業・生活支援センター以外において「人事異動により就労支援に必要な業務を経験させる」方針であると回答した事業所が多かった。

現在の状況と今後の方針を合わせると、8割以上の事業所において「勤務時間中の外部研修・勉強会への参加を認めている」、「外部研修・勉強会に参加する際に費用の補助をしている」ことになり、また5割以上の事業所又は法人内で「研修・勉強会を行っている」ことになる。また、3～5割程度「人事異動により就労支援に必要な業務を経験させる」ことがわかった。

IV 個人（職務・能力要件）

1. 業務量

(1) 就労支援員と就業支援担当者＜別添表1＞

それぞれ就労支援員／就業支援担当者として活動する場合の各業務の業務量について質問したところ、以下のような傾向※が見られた。 ※統計的な分析は行っておらず、構成比からみた解釈である。以下同じ。

①就労支援員の方が業務が多い項目	a)施設内での障害者に対する作業指導 b)施設内での作業に関わる品質管理、受注、納品等の業務 c)施設を利用する障害者の生活面に関わる支援
②就業支援担当の方が業務が多い項目	d)職業相談 h)面接練習や履歴書の作成等の支援 i)障害者に対するハローワークへの同行 j)ハローワークでの求人検索 l)自主的な求人・実習先の開拓(民間の求人情報の収集、企業訪問等) m)職場実習先での支援、実習の付き添い o)就職後のフォローアップとしての職場訪問 p)就職した障害者に対する生活面に関わる支援 q)事業主に対する障害者の特性に関する助言 r)事業主に対する障害者の雇用管理に関する助言 u)地域における就労支援機関との連携・支援ネットワークづくり v)就労支援サービスを提供する障害者の確保
③ともに行っている項目	e)障害者の職業能力・適性の把握(アセスメント) f)就労支援計画の作成 g)基礎訓練、職業準備訓練、職場実習等のあっせん s)ケア会議、ケース会議等への参加 t)家族との連絡調整(情報提供、相談等)
④ともにあまり行っていない項目	k)ハローワーク職員との同行求人開拓 n)職場適応支援(ジョブコーチ支援)

(2) 第1号・第2号ジョブコーチ＜別添表2＞

第1号ジョブコーチは、「c)支援計画の作成」と「b)職場開拓」以外の項目について業務量が多かった。特に、「n)障害者職業センターとの連絡調整」と「l)フォローアップ」については7割以上の者が「業務が多い」と回答していた。

第2号ジョブコーチは、ジョブコーチとして活動する時には全般的に業務を行っており、特に「l)フォローアップ」と「d)職場環境のアセスメント」については7割以上の者が「業務が多い」と回答していた。

2. 必要な知識・スキル（機会）＜別添表3＞

それぞれ活動する上で、項目に挙げた知識／スキルは業務上活用する機会があるかについて質問したところ、以下のような傾向が見られた。

①全般的に活用する機会があるもの	a)障害特性に関する知識 b)障害特性に応じた職業的課題に関する知識 i)就労支援計画の策定に関するスキル o)障害者の希望や特性に応じた仕事の選択やマッチング支援を行う知識・スキル p)(就職後の)フォローアップとして(職場を訪問し、)障害者の職場定着支援を行うスキル r)他の関係機関との連携・調整を行う知識・スキル
②就業支援担当者が活用する機会が多いもの	c)障害者福祉に関する知識(法律・制度を含む) f)障害者雇用促進法・雇用制度に関する知識 h)一般就労に向けたアセスメントに関するスキル k)職業相談に関するスキル m)職場実習先の開拓に関する知識・スキル n)障害者求人の開拓や職域開発に関する知識・スキル
③就業支援担当者と第2号ジョブコーチが活用する機会が多いもの	d)企業に関する基礎知識 e)職場の雇用管理に関する基礎知識 g)労働基準法、最低賃金法等雇用に関する法律・制度に関する知識
④他に比べて機会が少ない者	<就業支援担当者> j)施設内／事業所内での作業指導に関する知識・スキル <就労支援員> q)(就職後の)障害者の状況に応じて事業主への助言を／適切な対応行う知識・スキル

3. 必要な知識・スキル（自分）＜別添表4＞

それぞれ活動する上で、項目に挙げた知識／スキルが自分にどのくらい備わっているかについて質問したところ、以下のような傾向が見られた。

①全般的にある程度備わっているもの	a)障害特性に関する知識 b)障害特性に応じた職業的課題に関する知識 h)一般就労に向けたアセスメントに関するスキル j)施設内／事業所内での作業指導に関する知識・スキル i)就労支援計画の策定に関するスキル l)面接訓練や履歴書の作成支援に関する知識・スキル
②就労支援員が不足していると回答したもの	k)職業相談に関するスキル m)職場実習先の開拓に関する知識・スキル n)障害者求人の開拓や職域開発に関する知識・スキル o)障害者の希望や特性に応じた仕事の選択やマッチング支援を行う知識・スキル p)(就職後の)フォローアップとして(職場を訪問し、)障害者の職場定着支援を行うスキル q)(就職後の)障害者の状況に応じて事業主への助言を／適切な対応行う知識・スキル r)他の関係機関との連携・調整を行う知識・スキル
③2号JC>就業支援担当者>1号JC>就労支援員	d)企業に関する基礎知識 e)職場の雇用管理に関する基礎知識 g)労働基準法、最低賃金法等雇用に関する法律・制度に関する知識
④他に比べてやや不足しているもの	<2号JC>c)障害者福祉に関する知識(法律・制度を含む) <就労支援員、1号JC>f)障害者雇用促進法・雇用制度に関する知識

4. 必要な知識・スキル（習得方法）＜別添表5＞

項目に挙げた知識／スキルをどうやって身につけたか最も効果的だった方法について質問したところ、ほとんどの項目で「仕事を通じて」という回答が多かったが、「研修や講習に参加」と回答した者が比較的多かった項目は以下のとおり。

①全般	c)障害者福祉に関する知識(法律・制度を含む) f)障害者雇用促進法・雇用制度に関する知識
②就労支援員以外	a)障害特性に関する知識 b)障害特性に応じた職業的課題に関する知識
③1号、2号JC	i)就労支援計画の策定に関するスキル
④1号JC	g)労働基準法、最低賃金法等雇用に関する法律・制度に関する知識 h)一般就労に向けたアセスメントに関するスキル
⑤2号JC	p)(就職後の)フォローアップとして(職場を訪問し、)障害者の職場定着支援を行うスキル r)他の関係機関との連携・調整を行う知識・スキル

5. 困っていること<別添表6、表7、表8>

一般就労に向けた支援にあたり、困っていることがあるかについて質問したところ、以下のような傾向が見られた。

①2号JC以外で「はい」が多かった項目	a)就労支援に必要な知識が足りない b)就労支援の実践的なノウハウが蓄積されていない b)就労支援の実践的なノウハウが蓄積されていない g)企業や職場の情報が少ない ※2号JC非該当 h)職場実習先や求人企業がない ※2号JC非該当 i)障害者雇用に関して企業(【2号】トップ)の理解がない j)企業(【2号】福祉や教育等の機関)に障害者の支援ノウハウを理解させるのが難しい
②一般的に「いいえ」が多かった項目	e)業務が忙しく、外部の研修等に参加できない f)就労支援以外の業務が多く、就労支援を行う時間がほとんどない k)地域に就労支援サービスの利用対象となる障害者が少ない l)所属している法人が就労支援に関して理解がない ※2号JC非該当 m)職場の上司や同僚が就労支援に関して理解がない n)就労支援に関して悩みがあるときに相談する先がない o)支援している障害者(保護者)が一般就労に関して熱心でない p)地域の関係機関が就労支援に熱心でない q)地域の就労支援機関との連携がうまくできない r)どこから就労支援をはじめていいのかわからない s)障害者の特性や状態像の把握したり、信頼関係を築くのが難しい
③就労支援員が「はい」が多かった項目	c)就労支援に必要な知識を習得できる研修の機会が不足している d)就労支援に必要な実践的なノウハウを習得する機会が不足している

また、特に困っていることを3つまで選んでもらったところ、回答が多かったのは、それぞれ以下のとおりであった。

①就労支援員	h)職場実習先や求人企業がない[34.7%] b)就労支援の実践的なノウハウが蓄積されていない[34.3%] a)就労支援に必要な知識が足りない b)就労支援の実践的なノウハウが蓄積されていない[29.1%]
②就業支援担当者	h)職場実習先や求人企業がない[41.8%] j)企業に障害者の支援ノウハウを理解させるのが難しい[30.9%] b)就労支援の実践的なノウハウが蓄積されていない[28.0%]
③第1号ジョブコーチ	h)職場実習先や求人企業がない[41.6%] j)企業に障害者の支援ノウハウを理解させるのが難しい[29.8%] g)企業や職場の情報が少ない[23.9%]
④第2号ジョブコーチ	f)就労支援以外の業務が多く、就労支援を行う時間がほとんどない[40.9%] j)企業に障害者の支援ノウハウを理解させるのが難しい[31.8%] d)就労支援に必要な実践的なノウハウを習得する機会が不足している[27.3%] o)支援している障害者(保護者)が一般就労に関して熱心でない[27.3%]

困っている時の相談先について3つまで選んでもらったところ、回答が多かったのはそれぞれ以下のとおりであった。

①就労支援員	・同じ事業所の上司・同僚[85.5%] ・労働局・ハローワークの担当者[51.7%] ・他の機関で障害者の就労支援を担っている人(上記以外)[41.3%]
②就業支援担当者	・同じ事業所の上司・同僚[85.7%] ・労働局・ハローワークの担当者[72.2%] ・障害者職業センターの障害者職業カウンセラー[42.8%]
③第1号ジョブコーチ	・障害者職業センターの障害者職業カウンセラー[80.0%] ・同じ事業所の上司・同僚[79.4%] ・障害者職業センターの職場適応援助者(配置型ジョブコーチ)[53.1%]
④第2号ジョブコーチ	・同じ事業所の上司・同僚[77.8%] ・障害者職業センターの障害者職業カウンセラー[63.0%] ・他の機関で障害者の就労支援を担っている人(上記以外)[40.7%]

6. 研修の受講状況<別添表 9 >

研修の受講状況について質問したところ、以下のような傾向が見られた。

- 就労支援員は、「法人内で行う就労支援以外の研修」の受講経験が約 4 割あったが、それ以外の研修については「機会があれば受講したい」と答える者が多かった。
- 就業支援担当者は、「法人内で行う就労支援・就労支援以外の研修」及び「就業支援基礎講座」の受講経験が 4～5 割あったが、それ以外の研修については「機会があれば受講したい」又は「受講予定なし」と答える者が多かった。
- 第 1 号、第 2 号ジョブコーチは、「法人内で行う就労支援・就労支援以外の研修」の受講経験が 5 割程度あったが、それ以外の研修については「機会があれば受講したい」と答える者が多かった。

7. 研修の受講希望<別添表 10 >

就労支援を行うにあたって、受講したい研修プログラム等について質問したところ、以下のような傾向が見られた。

① 全般的に受講意欲が高かった項目	b)就労支援に関する専門的な知識を習得する研修 d)就労支援に関する専門的な支援スキル・技術を身につける研修 h)就労支援に関するケーススタディが中心の研修 j)他の機関の就労支援担当者等との交流会 k)地域の関係機関の関係者(就労支援を担う者以外も含む。)との交流会
② 全般的に受講意欲が低かった項目	g)就労支援に関する座学(講習)が中心の研修
③ 2号JCの受講意欲が低かった項目	c)就労支援に関する基礎的な支援スキル・技術を身につける研修 i)外部の専門家から就労支援に関する助言やアドバイス
④ その他	<第 1 号、第 2 号JCで低い>a)就労支援に関する基礎的な知識を習得する研修 <就業支援担当者、第 2 号で低い>e)ジョブコーチに関する基本的な知識やスキルを習得する研修 <就業支援担当者で低い>f)ジョブコーチに関する専門的な知識やスキルを習得する研修

8. 仕事の満足度<別添表 11 >

現在の仕事の満足度について質問したところ、以下のような傾向が見られた。

- 就労支援員は、全般的にやや満足しているが、「能力スキルの向上」についてやや不満足である。
- 就業支援担当者は、「仕事の内容」や「職場の人間関係」について満足しているが、「仕事の報酬」についてやや不満足であり、総合評価はやや満足となっている。
- 第 1 号ジョブコーチは、「仕事の内容」には満足しているが、「仕事の報酬」や「能力スキルの向上」についてやや不満足であり、総合評価はやや満足となっている。
- 第 2 号ジョブコーチは、「能力スキルの向上」についてやや満足であるが、それ以外の項目全般で満足している。

9. 仕事の展望<別添表 12 >

5年後にどのような仕事をしていると思うか質問したところ、以下のような傾向が見られた。

- 就労支援員と就業支援担当者は、「現在と同じ仕事をしている」と回答した者が 5 割弱おり、続いて「障害者福祉の仕事をしている」と回答した者が多かった。
- 第 1 号、第 2 号ジョブコーチは、「現在と同じ仕事をしている」と回答した者が 4 割弱おり、続いて「ジョブコーチ以外の障害者の就労支援の仕事をしている」と回答した者が多かった。

事業所調査(人材育成部分)

①就労移行支援事業

障害者の就労支援に関わる人材の育成(MA)	現在の状況		今後の方針	
	n(N=553)	構成比(%)	n(N=422)	構成比(%)
a)事業所内で研修・勉強会等を行っている	223	40.3	113	20.4
b)法人内で研修・勉強会を行っている	183	33.1	104	18.8
c)勤務時間中の外部研修・勉強会への参加を認めている	500	90.4	21	3.8
d)外部研修・勉強会に参加する際に費用を補助をしている	435	78.7	33	6.0
e)人事異動により就労支援に必要な業務を経験させることにしている	110	19.9	91	16.5
f)就労支援に関するスキルアップに関しては個人に任せている	93	16.8	20	3.6
g)最初からノウハウのある人材を登用しており(する方針なので)、研修等はない。	15	2.7	23	4.2
h)特に何もしていない/するつもりがない	8	1.4	-	-
i)その他	33	6	11	2.0

②障害者就業・生活支援センター

障害者の就労支援に関わる人材の育成(MA)	現在の状況		今後の方針	
	n(N=117)	構成比(%)	n(N=37)	構成比(%)
a)事業所内で研修・勉強会等を行っている	61	52.6	15	6.6
b)法人内で研修・勉強会を行っている	47	40.5	23	10.1
c)勤務時間中の外部研修・勉強会への参加を認めている	110	94	0	0.0
d)外部研修・勉強会に参加する際に費用を補助をしている	94	80.3	4	1.8
e)人事異動により就労支援に必要な業務を経験させることにしている	31	26.5	17	7.5
f)就労支援に関するスキルアップに関しては個人に任せている	27	23.1	3	1.3
g)最初からノウハウのある人材を登用しており(する方針なので)、研修等はない。	4	3.4	6	2.6
h)特に何もしていない/するつもりがない	0	0	-	-
i)その他	2	1.7	0	0.0

③第1号ジョブコーチ助成金認定法人

障害者の就労支援に関わる人材の育成(MA)	現在の状況(MA)		今後の方針(MA)	
	n(N=211)	構成比(%)	n(N=155)	構成比(%)
a)事業所内で研修・勉強会等を行っている	-	-	-	-
b)法人内で研修・勉強会を行っている	103	48.8	26	12.3
c)勤務時間中の外部研修・勉強会への参加を認めている	191	90.5	3	1.4
d)外部研修・勉強会に参加する際に費用を補助をしている	172	81.5	7	3.3
e)人事異動により就労支援に必要な業務を経験させることにしている	70	33.2	27	12.8
f)就労支援に関するスキルアップに関しては個人に任せている	54	25.6	4	1.9
g)最初からノウハウのある人材を登用しており(登用する方針なので)、研修等はない。	3	1.4	5	2.4
h)特に何もしていない/するつもりがない	2	0.9	-	-
i)その他	10	4.7	2	0.9

④第2号ジョブコーチ認定法人

障害者の就労支援に関わる人材の育成(MA)	現在の状況(MA)		今後の方針(MA)	
	n(N=18)	構成比(%)	n(N=9)	構成比(%)
a)事業所内で研修・勉強会等を行っている	10	55.6	4	22.2
b)法人内で研修・勉強会を行っている	5	27.8	3	16.7
c)勤務時間中の外部研修・勉強会への参加を認めている	16	88.9	1	5.6
d)外部研修・勉強会に参加する際に費用を補助をしている	15	83.3	1	5.6
e)人事異動により就労支援に必要な業務を経験させることにしている	6	33.3	3	16.7
f)就労支援に関するスキルアップに関しては個人に任せている	2	11.1	2	11.1
g)最初からノウハウのある人材を登用しており(登用する方針なので)、研修等はない。	0	0	0	0.0
h)特に何もしていない/するつもりがない	0	0	0	0.0
i)その他	0	0	0	0.0

個人調査(職務・能力等)

■表1 【移行・ナカポツ】業務量

	移行支援 全体	＜移行＞				ナカポツ 全体	＜ナカポツ＞			
		業務が多 い	やや多い	ほとんど ない	全くない		業務が多 い	やや多い	ほとんど ない	全くない
a)施設内での障害者に対する作業指導	696 100.0	295 42.4	260 37.4	128 18.4	13 1.9	234 100.0	3 1.3	13 5.6	95 40.6	123 52.6
b)施設内での作業に関わる品質管理、受注、納品等の業務	698 100.0	177 25.4	261 37.4	193 27.7	67 9.6	235 100.0	1 0.4	8 3.4	45 19.1	181 77.0
c)施設を利用する障害者の生活面に関わる支援	698 100.0	133 19.1	359 51.4	186 26.6	20 2.9	234 100.0	29 12.4	60 25.6	87 37.2	58 24.8
d)職業相談	696 100.0	91 13.1	287 41.2	254 36.5	64 9.2	237 100.0	143 60.3	67 28.3	19 8.0	8 3.4
e)障害者の職業能力・適性の把握(アセスメント)	697 100.0	159 22.8	367 52.7	148 21.2	23 3.3	238 100.0	95 39.9	90 37.8	46 19.3	7 2.9
f)就労支援計画の作成	699 100.0	145 20.7	321 45.9	182 26.0	51 7.3	236 100.0	53 22.5	89 37.7	73 30.9	21 8.9
g)基礎訓練、職業準備訓練、職場実習等のあっせん	696 100.0	100 14.4	303 43.5	220 31.6	73 10.5	236 100.0	86 36.4	112 47.5	28 11.9	10 4.2
h)面接練習や履歴書の作成等の支援	699 100.0	63 9.0	218 31.2	295 42.2	123 17.6	238 100.0	34 14.3	119 50.0	74 31.1	11 4.6
i)障害者に対するハローワークへの同行	698 100.0	58 8.3	206 29.5	276 39.5	158 22.6	238 100.0	110 46.2	99 41.6	24 10.1	5 2.1
j)ハローワークでの求人検索	699 100.0	40 5.7	188 26.9	291 41.6	180 25.8	237 100.0	101 42.6	98 41.4	32 13.5	6 2.5
k)ハローワーク職員との同行求人開拓	695 100.0	16 2.3	59 8.5	283 40.7	337 48.5	237 100.0	12 5.1	59 24.9	114 48.1	52 21.9
l)自主的な求人・実習先の開拓(民間の求人情報の収集、企業訪問等)	696 100.0	55 7.9	185 26.6	295 42.4	161 23.1	238 100.0	53 22.3	102 42.9	72 30.3	11 4.6
m)職場実習先での支援、実習の付き添い	698 100.0	142 20.3	231 33.1	180 25.8	145 20.8	236 100.0	98 41.5	95 40.3	34 14.4	9 3.8
n)職場適応支援(ジョブコーチ支援)	690 100.0	49 7.1	95 13.8	197 28.6	349 50.6	234 100.0	28 12.0	57 24.4	49 20.9	100 42.7
o)就職後のフォローアップとしての職場訪問	691 100.0	64 9.3	176 25.5	178 25.8	273 39.5	236 100.0	123 52.1	86 36.4	22 9.3	5 2.1
p)就職した障害者に対する生活面に関わる支援	693 100.0	36 5.2	132 19.0	251 36.2	274 39.5	238 100.0	84 35.3	102 42.9	43 18.1	9 3.8
q)事業主に対する障害者の特性に関する助言	695 100.0	52 7.5	232 33.4	211 30.4	200 28.8	234 100.0	55 23.5	134 57.3	39 16.7	6 2.6
r)事業主に対する障害者の雇用管理に関する助言	694 100.0	29 4.2	155 22.3	253 36.5	257 37.0	235 100.0	36 15.3	110 46.8	73 31.1	16 6.8
s)ケア会議、ケース会議等への参加	699 100.0	101 14.4	318 45.5	199 28.5	81 11.6	237 100.0	89 37.6	107 45.1	30 12.7	11 4.6
t)家族との連絡調整(情報提供、相談等)	698 100.0	107 15.3	308 44.1	228 32.7	55 7.9	237 100.0	80 33.8	122 51.5	29 12.2	6 2.5
u)地域における就労支援機関との連携・支援ネットワークづくり	699 100.0	57 8.2	212 30.3	302 43.2	128 18.3	237 100.0	98 41.4	106 44.7	26 11.0	7 3.0
v)就労支援サービスを提供する障害者の確保	487 100.0	26 5.3	107 22.0	214 43.9	140 28.7	207 100.0	23 11.1	82 39.6	65 31.4	37 17.9
w)その他	130 100.0	16 12.3	18 13.8	32 24.6	64 49.2	55 100.0	13 23.6	13 23.6	10 18.2	19 34.5

■表2 【1号JC・2号JC】業務量

	全体	<1号JC>				全体	<2号JC>			
		業務が多い	やや多い	ほとんどない	全くない		業務が多い	やや多い	ほとんどない	全くない
a)障害者本人のアセスメント	346 100.0	129 37.3	93 26.9	71 20.5	53 15.3	26 100.0	18 69.2	6 23.1	2 7.7	0 0.0
b)職場開拓／企業内での障害特性に応じた職域の開拓	345 100.0	72 20.9	41 11.9	117 33.9	115 33.3	26 100.0	9 34.6	7 26.9	7 26.9	3 11.5
c)支援計画の作成	346 100.0	87 25.1	76 22.0	65 18.8	118 34.1	26 100.0	16 61.5	5 19.2	2 7.7	3 11.5
d)職場環境のアセスメント	345 100.0	135 39.1	100 29.0	61 17.7	49 14.2	26 100.0	19 73.1	4 15.4	2 7.7	1 3.8
e)雇用前に職場への適応能力向上を図るために実施する職場実習等の支援	346 100.0	142 41.0	99 28.6	50 14.5	55 15.9	25 100.0	11 44.0	5 20.0	3 12.0	6 24.0
f)雇用後の本人に対する集中的支援	346 100.0	236 68.2	97 28.0	4 1.2	9 2.6	26 100.0	17 65.4	4 15.4	3 11.5	2 7.7
g)事業所／事業所内調整(本人の職務に関すること)	344 100.0	210 61.0	110 32.0	14 4.1	10 2.9	26 100.0	17 65.4	6 23.1	1 3.8	2 7.7
h)事業所／事業所内調整(人間関係に関すること)	346 100.0	206 59.5	111 32.1	18 5.2	11 3.2	26 100.0	17 65.4	6 23.1	1 3.8	2 7.7
i)事業所／事業所内調整(雇用契約等に関すること)	344 100.0	70 20.3	120 34.9	93 27.0	61 17.7	26 100.0	10 38.5	4 15.4	6 23.1	6 23.1
j)支援ツール等の作成	345 100.0	179 51.9	105 30.4	39 11.3	22 6.4	26 100.0	16 61.5	4 15.4	3 11.5	3 11.5
k)家族との相談、調整	345 100.0	164 47.5	112 32.5	50 14.5	19 5.5	26 100.0	15 57.7	6 23.1	3 11.5	2 7.7
l)フォローアップ	346 100.0	245 70.8	84 24.3	7 2.0	10 2.9	24 100.0	18 75.0	5 20.8	1 4.2	0 0.0
m)ケース会議開催の調整	344 100.0	95 27.6	108 31.4	83 24.1	58 16.9	26 100.0	15 57.7	6 23.1	5 19.2	0 0.0
n)障害者職業センターとの連絡調整	343 100.0	266 77.6	52 15.2	17 5.0	8 2.3	25 100.0	13 52.0	3 12.0	6 24.0	3 12.0
o)関係機関(障害者職業センター以外)との連絡調整	346 100.0	171 49.4	93 26.9	51 14.7	31 9.0	26 100.0	13 50.0	6 23.1	3 11.5	4 15.4
p)職場適応援助者助成金の支給申請手続き	347 100.0	178 51.3	47 13.5	40 11.5	82 23.6	26 100.0	11 42.3	5 19.2	3 11.5	7 26.9
q)その他	37 100.0	11 29.7	0 0.0	3 8.1	23 62.2	2 100.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

■表3 【全】知識・スキル(機会)

	全体	<移行>				全体	<ナカホツ>				全体	<1号JC>				全体	<2号JC>			
		非常に ある	たまに ある	減多に ない	全くな い		非常に ある	たまに ある	減多に ない	全くな い		非常に ある	たまに ある	減多に ない	全くな い		非常に ある	たまに ある	減多に ない	全くな い
a)障害特性に関する知識	690 100.0	445 64.5	210 30.4	31 4.5	4 0.6	233 100.0	181 77.7	49 21.0	3 1.3	0 0.0	344 100.0	275 79.9	67 19.5	1 0.3	1 0.3	27 100.0	19 70.4	7 25.9	1 3.7	0 0.0
b)障害特性に応じた職業的課題に関する知識	686 100.0	329 48.0	259 37.8	87 12.7	11 1.6	233 100.0	157 67.4	65 27.9	10 4.3	1 0.4	344 100.0	236 68.6	99 28.8	8 2.3	1 0.3	27 100.0	14 51.9	13 48.1	0 0.0	0 0.0
c)障害者福祉に関する知識(法律・制度を含む)	688 100.0	278 40.4	297 43.2	98 14.2	15 2.2	232 100.0	136 58.6	85 36.6	11 4.7	0 0.0	342 100.0	129 37.7	179 52.3	32 9.4	2 0.6	27 100.0	9 33.3	10 37.0	6 22.2	2 7.4
d)企業に関する基礎知識	687 100.0	173 25.2	299 43.5	174 25.3	41 6.0	232 100.0	119 51.3	86 37.1	25 10.8	2 0.9	344 100.0	128 37.2	153 44.5	55 16.0	8 2.3	27 100.0	14 51.9	9 33.3	3 11.1	1 3.7
e)職場の雇用管理に関する基礎知識	682 100.0	149 21.8	259 38.0	212 31.1	62 9.1	231 100.0	113 48.9	86 37.2	27 11.7	5 2.2	342 100.0	117 34.2	142 41.5	64 18.7	19 5.6	27 100.0	14 51.9	7 25.9	5 18.5	1 3.7
f)障害者雇用促進法・雇用制度に関する知識	676 100.0	191 28.3	267 39.5	168 24.9	50 7.4	231 100.0	134 58.0	71 30.7	25 10.8	1 0.4	342 100.0	115 33.6	155 45.3	57 16.7	15 4.4	27 100.0	10 37.0	8 29.6	7 25.9	2 7.4
g)労働基準法、最低賃金法等雇用に関する法律・制度に関する知識	681 100.0	154 22.6	280 41.1	193 28.3	54 7.9	232 100.0	104 44.8	93 40.1	31 13.4	4 1.7	343 100.0	87 25.4	153 44.6	86 25.1	17 5.0	27 100.0	11 40.7	10 37.0	5 18.5	1 3.7
h)一般就労に向けたアセスメントに関するスキル	684 100.0	277 40.5	249 36.4	116 17.0	42 6.1	231 100.0	148 64.1	57 24.7	24 10.4	2 0.9	343 100.0	165 48.1	116 33.8	46 13.4	16 4.7	—	—	—	—	—
i)就労支援計画の策定に関するスキル	684 100.0	290 42.4	224 32.7	123 18.0	47 6.9	230 100.0	98 42.6	81 35.2	40 17.4	11 4.8	344 100.0	143 41.6	81 23.5	81 23.5	39 11.3	26 100.0	12 46.2	10 38.5	3 11.5	1 3.8
j)施設内/事業所内での作業指導に関する知識・スキル	682 100.0	415 60.9	199 29.2	53 7.8	15 2.2	230 100.0	37 16.1	72 31.3	79 34.3	42 18.3	343 100.0	168 49.0	108 31.5	52 15.2	15 4.4	27 100.0	20 74.1	5 18.5	1 3.7	1 3.7
k)職業相談に関するスキル	681 100.0	202 29.7	250 36.7	173 25.4	56 8.2	231 100.0	165 71.4	51 22.1	13 5.6	2 0.9	343 100.0	125 36.4	132 38.5	66 19.2	20 5.8	—	—	—	—	—
l)面接訓練や履歴書の作成支援に関する知識・スキル	688 100.0	192 27.9	230 33.4	178 25.9	88 12.8	232 100.0	85 36.6	111 47.8	34 14.7	2 0.9	343 100.0	91 26.5	120 35.0	94 27.4	38 11.1	—	—	—	—	—
m)職場実習先の開拓に関する知識・スキル	684 100.0	194 28.4	214 31.3	185 27.0	91 13.3	231 100.0	114 49.4	86 37.2	26 11.3	5 2.2	342 100.0	92 26.9	93 27.2	99 28.9	58 17.0	—	—	—	—	—
n)障害者求人の開拓や職域開発に関する知識・スキル	684 100.0	175 25.6	209 30.6	194 28.4	106 15.5	231 100.0	116 50.2	84 36.4	25 10.8	6 2.6	339 100.0	92 27.1	92 27.1	101 29.8	54 15.9	—	—	—	—	—
*)適切な障害者募集の方法や職域開発に関する知識・スキル	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	27 100.0	12 44.4	4 14.8	8 29.6	3 11.1
o)障害者の希望や特性に応じた仕事の選択やマッチング支援を行う知識・スキル	686 100.0	243 35.4	209 30.5	164 23.9	70 10.2	231 100.0	164 71.0	53 22.9	12 5.2	2 0.9	341 100.0	163 47.8	105 30.8	47 13.8	26 7.6	27 100.0	14 51.9	10 37.0	1 3.7	2 7.4
p)(就職後の)フォローアップとして(職場を訪問し、)障害者の職場定着支援を行うスキル	681 100.0	206 30.2	147 21.6	156 22.9	172 25.3	231 100.0	186 80.5	35 15.2	9 3.9	1 0.4	344 100.0	260 75.6	65 18.9	8 2.3	11 3.2	27 100.0	17 63.0	8 29.6	2 7.4	0 0.0
q)(就職後の)障害者の状況に応じて事業主への助言を/適切な対応を行う知識・スキル	681 100.0	165 24.2	172 25.3	170 25.0	174 25.6	232 100.0	136 58.6	80 34.5	14 6.0	2 0.9	344 100.0	219 63.7	96 27.9	18 5.2	11 3.2	27 100.0	21 77.8	6 22.2	0 0.0	0 0.0
r)他の関係機関との連携・調整を行う知識・スキル	676 100.0	242 35.8	203 30.0	135 20.0	96 14.2	230 100.0	178 77.4	45 19.6	5 2.2	2 0.9	343 100.0	174 50.7	117 34.1	38 11.1	14 4.1	27 100.0	12 44.4	7 25.9	7 25.9	1 3.7

■表4 【全】知識・スキル(自分)

	全体	<移行>				全体	<ナボツ>				全体	<1号JC>				全体	<2号JC>			
		ある	少しある	少し不足	不足		ある	少しある	少し不足	不足		ある	少しある	少し不足	不足		ある	少しある	少し不足	不足
a)障害特性に関する知識	683	163	307	149	64	233	58	124	30	21	344	73	184	63	24	26	5	16	4	1
	100.0	23.9	44.9	21.8	9.4	100.0	24.9	53.2	12.9	9.0	100.0	21.2	53.5	18.3	7.0	100.0	19.2	61.5	15.4	3.8
b)障害特性に応じた職業的課題に関する知識	681	97	267	213	104	233	42	113	50	28	344	50	178	86	30	26	5	16	4	1
	100.0	14.2	39.2	31.3	15.3	100.0	18.0	48.5	21.5	12.0	100.0	14.5	51.7	25.0	8.7	100.0	19.2	61.5	15.4	3.8
c)障害者福祉に関する知識(法律・制度を含む)	683	81	264	214	124	233	35	106	59	33	341	42	131	121	47	26	3	8	10	5
	100.0	11.9	38.7	31.3	18.2	100.0	15.0	45.5	25.3	14.2	100.0	12.3	38.4	35.5	13.8	100.0	11.5	30.8	38.5	19.2
d)企業に関する基礎知識	682	74	180	239	189	232	40	77	66	49	342	25	113	132	72	27	12	9	4	2
	100.0	10.9	26.4	35.0	27.7	100.0	17.2	33.2	28.4	21.1	100.0	7.3	33.0	38.6	21.1	100.0	44.4	33.3	14.8	7.4
e)職場の雇用管理に関する基礎知識	681	52	165	229	235	232	32	81	63	56	341	18	109	125	89	27	10	8	4	5
	100.0	7.6	24.2	33.6	34.5	100.0	13.8	34.9	27.2	24.1	100.0	5.3	32.0	36.7	26.1	100.0	37.0	29.6	14.8	18.5
f)障害者雇用促進法・雇用制度に関する知識	675	50	193	230	202	231	40	99	56	36	341	26	121	122	72	26	7	9	7	3
	100.0	7.4	28.6	34.1	29.9	100.0	17.3	42.9	24.2	15.6	100.0	7.6	35.5	35.8	21.1	100.0	26.9	34.6	26.9	11.5
g)労働基準法、最低賃金法等雇用に関する法律・制度に関する知識	679	43	205	227	204	234	28	97	65	44	343	19	115	126	83	27	7	13	2	5
	100.0	6.3	30.2	33.4	30.0	100.0	12.0	41.5	27.8	18.8	100.0	5.5	33.5	36.7	24.2	100.0	25.9	48.1	7.4	18.5
h)一般就労に向けたアセスメントに関するスキル	678	68	251	211	148	231	46	94	57	34	343	44	145	107	47	—	—	—	—	—
	100.0	10.0	37.0	31.1	21.8	100.0	19.9	40.7	24.7	14.7	100.0	12.8	42.3	31.2	13.7	—	—	—	—	—
i)就労支援計画の策定に関するスキル	676	77	241	217	141	232	28	92	67	45	342	45	130	103	64	27	6	14	4	3
	100.0	11.4	35.7	32.1	20.9	100.0	12.1	39.7	28.9	19.4	100.0	13.2	38.0	30.1	18.7	100.0	22.2	51.9	14.8	11.1
j)施設内／事業所内での作業指導に関する知識・スキル	679	155	336	122	66	232	34	100	50	48	342	92	161	61	28	26	14	10	1	1
	100.0	22.8	49.5	18.0	9.7	100.0	14.7	43.1	21.6	20.7	100.0	26.9	47.1	17.8	8.2	100.0	53.8	38.5	3.8	3.8
k)職業相談に関するスキル	680	58	232	242	148	231	59	105	37	30	342	44	131	112	55	—	—	—	—	—
	100.0	8.5	34.1	35.6	21.8	100.0	25.5	45.5	16.0	13.0	100.0	12.9	38.3	32.7	16.1	—	—	—	—	—
l)面接訓練や履歴書の作成支援に関する知識・スキル	684	102	241	192	149	232	56	112	38	26	342	55	134	104	49	—	—	—	—	—
	100.0	14.9	35.2	28.1	21.8	100.0	24.1	48.3	16.4	11.2	100.0	16.1	39.2	30.4	14.3	—	—	—	—	—
m)職場実習先の開拓に関する知識・スキル	684	53	164	212	255	232	41	82	64	45	340	31	93	109	107	—	—	—	—	—
	100.0	7.7	24.0	31.0	37.3	100.0	17.7	35.3	27.6	19.4	100.0	9.1	27.4	32.1	31.5	—	—	—	—	—
n)障害者求人の開拓や職域開発に関する知識・スキル	685	46	133	221	285	231	40	83	60	48	339	27	86	121	105	—	—	—	—	—
	100.0	6.7	19.4	32.3	41.6	100.0	17.3	35.9	26.0	20.8	100.0	8.0	25.4	35.7	31.0	—	—	—	—	—
o)適切な障害者募集の方法や職域開発に関する知識・スキル	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	27	7	11	4	5
	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	100.0	25.9	40.7	14.8	18.5
p)障害者の希望や特性に応じた仕事の選択やマッチング支援を行う知識・スキル	684	65	191	244	184	231	50	87	63	31	341	42	141	105	53	27	9	13	3	2
	100.0	9.5	27.9	35.7	26.9	100.0	21.6	37.7	27.3	13.4	100.0	12.3	41.3	30.8	15.5	100.0	33.3	48.1	11.1	7.4
q)(就職後の)フォローアップとして(職場を訪問し、)障害者の職場定着支援を行うスキル	681	59	191	190	241	231	65	103	43	20	343	94	163	60	26	27	11	10	4	2
	100.0	8.7	28.0	27.9	35.4	100.0	28.1	44.6	18.6	8.7	100.0	27.4	47.5	17.5	7.6	100.0	40.7	37.0	14.8	7.4
r)(就職後の)障害者の状況に応じて事業主への助言を／適切な対応行う知識・スキル	674	54	167	197	256	232	57	83	66	26	340	71	163	76	30	27	11	14	1	1
	100.0	8.0	24.8	29.2	38.0	100.0	24.6	35.8	28.4	11.2	100.0	20.9	47.9	22.4	8.8	100.0	40.7	51.9	3.7	3.7
s)他の関係機関との連携・調整を行う知識・スキル	676	73	206	208	189	230	58	100	42	30	341	65	138	96	42	27	9	9	8	1
	100.0	10.8	30.5	30.8	28.0	100.0	25.2	43.5	18.3	13.0	100.0	19.1	40.5	28.2	12.3	100.0	33.3	33.3	29.6	3.7

■表5 【全】知識・スキル(習得方法)

	<移行>				<ナカボツ>				<1号JC>				<2号JC>			
	全体	研修や講習に参加	仕事を通じて	独学・自己啓発	全体	研修や講習に参加	仕事を通じて	独学・自己啓発	全体	研修や講習に参加	仕事を通じて	独学・自己啓発	全体	研修や講習に参加	仕事を通じて	独学・自己啓発
a)障害特性に関する知識	686	155	495	36	228	76	140	12	343	121	217	5	27	17	10	0
	100.0	22.6	72.2	5.2	100.0	33.3	61.4	5.3	100.0	35.3	63.3	1.5	100.0	63.0	37.0	0.0
b)障害特性に応じた職業的課題に関する知識	664	173	455	36	227	68	150	9	341	133	205	3	27	17	9	1
	100.0	26.1	68.5	5.4	100.0	30.0	66.1	4.0	100.0	39.0	60.1	0.9	100.0	63.0	33.3	3.7
c)障害者福祉に関する知識(法律・制度を含む)	668	257	325	86	227	91	106	30	333	158	156	19	25	13	8	4
	100.0	38.5	48.7	12.9	100.0	40.1	46.7	13.2	100.0	47.4	46.8	5.7	100.0	52.0	32.0	16.0
d)企業に関する基礎知識	634	107	422	105	228	25	176	27	334	60	240	34	25	3	22	0
	100.0	16.9	66.6	16.6	100.0	11.0	77.2	11.8	100.0	18.0	71.9	10.2	100.0	12.0	88.0	0.0
e)職場の雇用管理に関する基礎知識	629	151	393	85	227	46	165	16	331	91	221	19	27	5	21	1
	100.0	24.0	62.5	13.5	100.0	20.3	72.7	7.0	100.0	27.5	66.8	5.7	100.0	18.5	77.8	3.7
f)障害者雇用促進法・雇用制度に関する知識	632	232	304	96	225	81	126	18	333	152	156	25	26	15	9	2
	100.0	36.7	48.1	15.2	100.0	36.0	56.0	8.0	100.0	45.6	46.8	7.5	100.0	57.7	34.6	7.7
g)労働基準法、最低賃金法等雇用に関する法律・制度に関する知識	636	181	336	119	227	61	139	27	336	121	185	30	26	7	17	2
	100.0	28.5	52.8	18.7	100.0	26.9	61.2	11.9	100.0	38.0	55.1	8.9	100.0	26.9	65.4	7.7
h)一般就労に向けたアセスメントに関するスキル	639	165	428	46	226	58	158	10	339	105	222	12	-	-	-	-
	100.0	25.8	67.0	7.2	100.0	25.7	69.9	4.4	100.0	31.0	65.5	3.5	-	-	-	-
i)就労支援計画の策定に関するスキル	644	175	417	52	225	62	149	14	337	108	220	9	27	16	11	0
	100.0	27.2	64.8	8.1	100.0	27.6	66.2	6.2	100.0	32.0	65.3	2.7	100.0	59.3	40.7	0.0
j)施設内/事業所内での作業指導に関する知識・スキル	666	70	559	37	223	20	189	14	338	38	294	6	26	6	19	1
	100.0	10.5	83.9	5.6	100.0	9.0	84.8	6.3	100.0	11.2	87.0	1.8	100.0	23.1	73.1	3.8
k)職業相談に関するスキル	635	115	450	70	226	30	182	14	335	75	254	6	-	-	-	-
	100.0	18.1	70.9	11.0	100.0	13.3	80.5	6.2	100.0	22.4	75.8	1.8	-	-	-	-
l)面接訓練や履歴書の作成支援に関する知識・スキル	635	95	411	129	228	34	152	42	332	66	237	29	-	-	-	-
	100.0	15.0	64.7	20.3	100.0	14.9	66.7	18.4	100.0	19.9	71.4	8.7	-	-	-	-
m)職場実習先の開拓に関する知識・スキル	619	83	460	76	226	14	192	20	326	64	246	16	-	-	-	-
	100.0	13.4	74.3	12.3	100.0	6.2	85.0	8.8	100.0	19.6	75.5	4.9	-	-	-	-
n)障害者求人の開拓や職域開発に関する知識・スキル	613	96	448	69	226	20	191	15	324	64	237	23	-	-	-	-
	100.0	15.7	73.1	11.3	100.0	8.8	84.5	6.6	100.0	19.8	73.1	7.1	-	-	-	-
o)適切な障害者募集の方法や職域開発に関する知識・スキル	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	7	17	0
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	29.2	70.8	0.0
p)障害者の希望や特性に応じた仕事の選択やマッチング支援を行う知識・スキル	624	117	451	56	227	35	187	5	335	85	246	4	26	3	22	1
	100.0	18.8	72.3	9.0	100.0	15.4	82.4	2.2	100.0	25.4	73.4	1.2	100.0	11.5	84.6	3.8
q)(就職後の)フォローアップとして(職場を訪問し、)障害者の職場定着支援を行うスキル	620	106	446	68	227	18	202	7	340	75	262	3	26	8	17	1
	100.0	17.1	71.9	11.0	100.0	7.9	89.0	3.1	100.0	22.1	77.1	0.9	100.0	30.8	65.4	3.8
r)(就職後の)障害者の状況に応じて事業主への助言を/適切な対応を行う知識・スキル	618	106	443	69	226	24	192	10	336	64	270	2	27	5	21	1
	100.0	17.2	71.7	11.2	100.0	10.6	85.0	4.4	100.0	19.0	80.4	0.6	100.0	18.5	77.8	3.7
s)他の関係機関との連携・調整を行う知識・スキル	628	86	492	50	224	18	200	6	337	46	288	3	27	9	18	0
	100.0	13.7	78.3	8.0	100.0	8.0	89.3	2.7	100.0	13.6	85.5	0.9	100.0	33.3	66.7	0.0

■表6 【全】困っていること

	全体	<移行>		全体	<カネツ>		全体	<1号JC>		<2号JC>		
		はい	いいえ		はい	いいえ		はい	いいえ	はい	いいえ	
a) 就労支援に必要な知識が足りない	684	470	214	237	126	111	344	192	152	27	8	19
b) 就労支援の実践的なノウハウが蓄積されていない	1000	667	313	1000	532	468	1000	558	442	1000	296	704
c) 就労支援に必要な知識を得得できる研修の機会が不足している	684	521	163	235	129	106	346	192	154	27	6	21
d) 就労支援に必要な実践的なノウハウを得得する機会が不足している	1000	762	238	1000	549	451	1000	55.5	44.5	1000	222	778
e) 業務が忙しく、外部の研修等に参加できない	681	433	248	233	98	135	347	173	174	27	8	19
f) 就労支援以外の業務が多く、就労支援を行う時間がほとんどない	1000	636	364	1000	421	57.9	1000	49.9	50.1	1000	29.6	704
g) 企業や職場の情報が少ない	683	486	190	233	109	124	347	192	155	27	10	17
h) 職場実習先や求人企業がない	1000	71.9	291	1000	46.8	55.2	1000	55.3	44.7	1000	37.0	630
i) 障害者雇用に関して企業(2号)トップの理解がない	683	331	352	234	36	198	346	146	200	27	6	21
j) 企業(2号)福祉や教育等の機関に障害者の支援ノウハウを理解させるのが難しい	1000	48.5	51.5	1000	15.4	84.6	1000	25.7	74.3	1000	37.0	630
k) 地域に就労支援サービスへの利用対象となる障害者が少ない	682	515	167	235	140	95	346	89	89	27	10	17
l) 所属している法人が就労支援に関して理解がない	682	44.7	55.3	1000	77	158	346	42.2	57.8	1000	22.2	778
m) 職場の上司や同僚が就労支援に関して理解がない	682	331	352	234	36	198	346	146	200	27	6	21
n) 就労支援に関して悩みがあるときに相談する先がない	682	48.5	51.5	1000	15.4	84.6	1000	25.7	74.3	1000	37.0	630
o) 支援している障害者(保護者)が一般就労に関して熱心でない	682	48.5	51.5	1000	15.4	84.6	1000	25.7	74.3	1000	37.0	630
p) 地域の関係機関が就労支援に熱心でない	682	48.5	51.5	1000	15.4	84.6	1000	25.7	74.3	1000	37.0	630
q) 地域に就労支援機関との連携がうまくできない	682	48.5	51.5	1000	15.4	84.6	1000	25.7	74.3	1000	37.0	630
r) どこから就労支援をはじめたいのかわからない	682	48.5	51.5	1000	15.4	84.6	1000	25.7	74.3	1000	37.0	630
s) 障害者の特性や状態像の把握したり、信頼関係を築くのが難しい	681	243	438	236	101	135	346	127	219	27	6	21
	1000	35.7	64.3	1000	42.8	57.2	1000	36.7	63.3	1000	22.2	778

■表7 【全】特に困っていること【MA、3つまで】

	N	移行	カネツ		1号JC	2号JC
			はい	いいえ		
a) 就労支援に必要な知識が足りない	623	225	49	66	305	22
b) 就労支援の実践的なノウハウが蓄積されていない	181	21.8	21.6	18.2	4	4
c) 就労支援に必要な知識を得得できる研修の機会が不足している	291	63	71	18.2	4	4
d) 就労支援に必要な実践的なノウハウを得得する機会が不足している	34.3	28.0	23.3	18.2	3	3
e) 業務が忙しく、外部の研修等に参加できない	96	23	53	13.6	6	6
f) 就労支援以外の業務が多く、就労支援を行う時間がほとんどない	15.4	10.2	17.4	13.6	6	6
g) 企業や職場の情報が少ない	138	34	67	13.6	6	6
h) 職場実習先や求人企業がない	22.2	15.2	22.0	27.3	5	5
i) 障害者雇用に関して企業(2号)トップの理解がない	73	31	40	22.7	9	9
j) 企業(2号)福祉や教育等の機関に障害者の支援ノウハウを理解させるのが難しい	11.7	13.8	13.1	22.7	9	9
k) 地域に就労支援サービスへの利用対象となる障害者が少ない	146	16	43	9	9	9
l) 所属している法人が就労支援に関して理解がない	23.4	7.1	14.1	40.9	0	0
m) 職場の上司や同僚が就労支援に関して理解がない	147	55	73	0	0	0
n) 就労支援に関して悩みがあるときに相談する先がない	23.6	24.6	23.9	0	0	0
o) 支援している障害者(保護者)が一般就労に関して熱心でない	216	94	127	0	0	0
p) 地域に就労支援機関が就労支援に熱心でない	34.7	41.8	41.6	0.0	0.0	0.0
q) 地域に就労支援機関との連携がうまくできない	121	53	54	2	2	2
r) どこから就労支援をはじめたいのかわからない	19.4	23.8	17.7	9.1	7	7
s) 障害者の特性や状態像の把握したり、信頼関係を築くのが難しい	95	69	91	31.8	1	1
	56	15	35	1	4.5	4.5
	90	6.7	11.5	1	1	1
	11	12	12	0	0	0
	1.8	5.3	3.9	0.0	0.0	0.0
	14	4	16	2	2	2
	2.2	1.8	5.2	9.1	9.1	9.1
	22	6	9	0	0	0
	35.5	2.7	3.0	0.0	0.0	0.0
	99	8	35	6	6	6
	15.9	3.6	11.5	27.3	2	2
	30	21	11	2	2	2
	4.8	9.3	3.6	9.1	9.1	9.1
	31	26	20	4	4	4
	5.0	11.6	6.6	18.2	1	1
	65	12	6	1	1	1
	10.4	5.3	2.0	4.5	4.5	4.5
	10.4	46	46	5	5	5
	9.8	20.4	15.1	22.7	22.7	22.7

■表8 【全】相談先【MA、3つまで】

	N	移行	カネツ		1号JC	2号JC
			はい	いいえ		
同じ事業所の上司・同僚	695	245	349	27	27	27
社会福祉法人等の職場応援者(第1号JC・ジョブコーチ)	594	210	277	21	21	21
企業の担当者や職場応援者(第2号JC・ジョブコーチ)	85.5	85.7	79.4	77.8	2	2
障害者職業センターの障害者	107	40	74	7.4	7.4	7.4
障害者職業センター	30	3	8	3	3	3
障害者職業センターの職員	153	104	280	11.1	11.1	11.1
応援者(配置型ジョブコーチ)	39	12	186	3	3	3
労働局・ハローワークの担当者	5.6	4.9	53.1	11.1	11.1	11.1
他の機関で障害者の就労支援を担っている人(上記以外)	359	177	94	5	5	5
特別支援学校の先生	287	95	26.9	18.5	18.5	18.5
地方自治体の職員	41.3	38.8	18.9	40.7	40.7	40.7
その他	4.9	1.5	1.1	4	4	4
相談先はない	7.1	6.1	3.1	14.8	14.8	14.8
	54	17	3	0	0	0
	7.8	7.0	0.9	0.0	0.0	0.0
	80	14	9	7	7	7
	8.6	5.7	2.6	25.9	25.9	25.9
	23	1	0.0	0	0	0
	3.3	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0

■表9 【全】研修の受講状況

	<移行>					<ナカボツ>					<1号JC>					<2号JC>				
	全体	受講した	受講予定	機会があれば受講したい	受講予定なし	全体	受講した	受講予定	機会があれば受講したい	受講予定なし	全体	受講した	受講予定	機会があれば受講したい	受講予定なし	全体	受講した	受講予定	機会があれば受講したい	受講予定なし
a)法人内で行う研修・勉強会(就労支援関係)	678	210	31	305	132	224	90	12	72	50	343	156	9	110	68	26	12	2	5	7
	100.0	31.0	4.6	45.0	19.5	100.0	40.2	5.4	32.1	22.3	100.0	45.5	2.6	32.1	19.8	100.0	46.2	7.7	19.2	26.9
b)法人内で行う研修・勉強会(就労支援以外)	678	310	33	224	111	225	114	16	54	41	345	179	16	92	58	26	14	1	6	5
	100.0	45.7	4.9	33.0	16.4	100.0	50.7	7.1	24.0	18.2	100.0	51.9	4.6	26.7	16.8	100.0	53.8	3.8	23.1	19.2
c)高障機構が行う職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修	674	43	14	418	199	221	33	5	97	86	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	100.0	6.4	2.1	62.0	29.5	100.0	14.9	2.3	43.9	38.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
d)職業リハビリテーション実践セミナー(高障機構・総合センター)	673	56	7	395	215	221	50	13	102	56	345	70	4	231	40	26	8	0	13	5
	100.0	8.3	1.0	58.7	31.9	100.0	22.6	5.9	46.2	25.3	100.0	20.3	1.2	67.0	11.6	100.0	30.8	0.0	50.0	19.2
e)職業リハビリテーション研究発表会(高障機構・総合センター)	668	28	4	373	263	223	39	5	106	73	345	39	2	244	60	26	8	1	12	5
	100.0	4.2	0.6	55.8	39.4	100.0	17.5	2.2	47.5	32.7	100.0	11.3	0.6	70.7	17.4	100.0	30.8	3.8	46.2	19.2
f)就業支援基礎講座(高障機構・障害者職業センター)	675	56	17	430	172	224	96	24	83	21	343	58	2	223	60	27	3	1	17	6
	100.0	8.3	2.5	63.7	25.5	100.0	42.9	10.7	37.1	9.4	100.0	16.9	0.6	65.0	17.5	100.0	11.1	3.7	63.0	22.2
g)職業リハビリテーション推進フォーラム(高障機構・障害者職業センター)	663	36	5	375	247	219	39	5	114	61	348	88	6	211	43	27	2	0	16	9
	100.0	5.4	0.8	56.6	37.3	100.0	17.8	2.3	52.1	27.9	100.0	25.3	1.7	60.6	12.4	100.0	7.4	0.0	59.3	33.3
h)民間機関・NPO等の行う厚生労働大臣指定の職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修	669	52	12	391	214	222	14	2	85	121	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	100.0	7.8	1.8	58.4	32.0	100.0	6.3	0.9	38.3	54.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
i)民間機関・NPO等の就労支援研修(上記ジョブコーチ養成研修以外)	669	74	11	395	189	225	34	5	118	68	345	79	8	192	66	25	4	0	11	10
	100.0	11.1	1.6	59.0	28.3	100.0	15.1	2.2	52.4	30.2	100.0	22.9	2.3	55.7	19.1	100.0	16.0	0.0	44.0	40.0
j)自治体が行う就労支援研修	665	98	12	431	124	221	33	4	126	58	340	50	7	209	74	26	4	0	12	10
	100.0	14.7	1.8	64.8	18.6	100.0	14.9	1.8	57.0	26.2	100.0	14.7	2.1	61.5	21.8	100.0	15.4	0.0	46.2	38.5

■表10 【全】研修希望

	<移行>					<ナカボツ>					<1号JC>					<2号JC>				
	全体	ぜひ受けた	どちらかといえば受けた	受けたくない(必要がないから)	受けたくない(業務多忙のため)	全体	ぜひ受けた	どちらかといえば受けた	受けたくない(必要がないから)	受けたくない(業務多忙のため)	全体	ぜひ受けた	どちらかといえば受けた	受けたくない(必要がないから)	受けたくない(業務多忙のため)	全体	ぜひ受けた	どちらかといえば受けた	受けたくない(必要がないから)	受けたくない(業務多忙のため)
a)就労支援に関する基礎的な知識を習得する研修	694	390	222	62	20	228	95	84	31	18	349	128	151	44	26	27	3	18	5	1
	100.0	56.2	32.0	8.9	2.9	100.0	41.7	38.8	13.6	7.9	100.0	36.7	43.3	12.6	7.4	100.0	11.1	66.7	18.5	3.7
b)就労支援に関する専門的な知識を習得する研修	696	448	198	28	22	232	153	66	9	4	351	227	112	4	8	27	11	11	3	2
	100.0	64.4	28.4	4.0	3.2	100.0	65.9	28.4	3.9	1.7	100.0	64.7	31.9	1.1	2.3	100.0	40.7	40.7	11.1	7.4
c)就労支援に関する基礎的な支援スキル・技術を身につける研修	693	405	219	50	19	230	108	80	26	16	351	160	126	40	25	27	5	15	6	1
	100.0	58.4	31.6	7.2	2.7	100.0	47.0	34.8	11.3	7.0	100.0	45.6	35.9	11.4	7.1	100.0	18.5	55.6	22.2	3.7
d)就労支援に関する専門的な支援スキル・技術を身につける研修	690	446	195	27	22	232	161	57	10	4	353	245	98	3	7	27	13	10	2	2
	100.0	64.6	28.3	3.9	3.2	100.0	69.4	24.6	4.3	1.7	100.0	69.4	27.8	0.8	2.0	100.0	48.1	37.0	7.4	7.4
e)ジョブコーチに関する基本的な知識やスキルを習得する研修	688	311	250	79	48	229	72	101	37	19	351	138	129	57	27	26	6	13	4	3
	100.0	45.2	36.3	11.5	7.0	100.0	31.4	44.1	16.2	8.3	100.0	39.3	36.8	16.2	7.7	100.0	23.1	50.0	15.4	11.5
f)ジョブコーチに関する専門的な知識やスキルを習得する研修	688	332	252	59	45	227	89	92	31	15	352	232	104	7	9	26	12	9	1	4
	100.0	48.3	36.6	8.6	6.5	100.0	39.2	40.5	13.7	6.6	100.0	65.9	29.5	2.0	2.6	100.0	46.2	34.6	3.8	15.4
g)就労支援に関する座学(講習)が中心の研修	689	255	324	47	63	230	77	120	19	14	351	102	189	28	32	27	2	19	2	4
	100.0	37.0	47.0	6.8	9.1	100.0	33.5	52.2	8.3	6.1	100.0	29.1	53.8	8.0	9.1	100.0	7.4	70.4	7.4	14.8
h)就労支援に関するケーススタディが中心の研修	690	340	285	31	34	231	128	87	7	9	352	210	121	8	13	27	14	11	2	0
	100.0	49.3	41.3	4.5	4.9	100.0	55.4	37.7	3.0	3.9	100.0	59.7	34.4	2.3	3.7	100.0	51.9	40.7	7.4	0.0
i)外部の専門家から就労支援に関する助言やアドバイスを	689	351	273	33	32	234	142	81	5	6	352	205	129	7	11	27	8	14	2	3
	100.0	50.9	39.6	4.8	4.6	100.0	60.7	34.6	2.1	2.6	100.0	58.2	36.6	2.0	3.1	100.0	29.6	51.9	7.4	11.1
j)他の機関の就労支援担当者等との交流会	690	332	290	23	45	233	129	90	4	10	349	182	144	4	19	27	14	12	1	0
	100.0	48.1	42.0	3.3	6.5	100.0	55.4	38.6	1.7	4.3	100.0	52.1	41.3	1.1	5.4	100.0	51.9	44.4	3.7	0.0
k)地域の関係機関の関係者(就労支援を担う者以外も含む。)との交流会	689	289	307	34	59	238	121	96	9	12	350	160	163	6	21	27	14	10	2	1
	100.0	41.9	44.6	4.9	8.6	100.0	50.8	40.3	3.8	5.0	100.0	45.7	46.6	1.7	6.0	100.0	51.9	37.0	7.4	3.7

■表11 【全】仕事の満足度

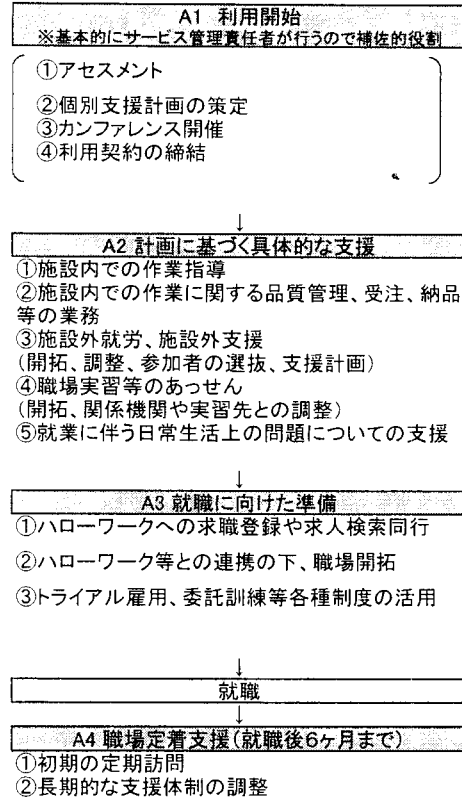
	全体	<移行>				全体	<なかぼつ>				全体	<1号JC>				全体	<2号JC>			
		満足	やや満足	やや不満足	不満足		満足	やや満足	やや不満足	不満足		満足	やや満足	やや不満足	不満足		満足	やや満足	やや不満足	不満足
a)仕事の内容・やりがい	692	270	327	77	18	223	118	88	16	1	353	164	149	34	6	27	18	4	5	0
	100.0	39.0	47.3	11.1	2.6	100.0	52.9	39.5	7.2	0.4	100.0	46.5	42.2	9.6	1.7	100.0	66.7	14.8	18.5	0.0
b)仕事の報酬	690	100	248	203	139	221	42	65	75	39	349	42	106	121	80	27	12	7	5	3
	100.0	14.5	35.9	29.4	20.1	100.0	19.0	29.4	33.9	17.6	100.0	12.0	30.4	34.7	22.9	100.0	44.4	25.9	18.5	11.1
c)職場の管理者・上司との人間関係、コミュニケーション	688	244	320	101	23	222	104	94	17	7	350	125	143	60	22	27	11	10	6	0
	100.0	35.5	46.5	14.7	3.3	100.0	46.8	42.3	7.7	3.2	100.0	35.7	40.9	17.1	6.3	100.0	40.7	37.0	22.2	0.0
d)職場の同僚との人間関係、コミュニケーション	691	250	330	96	15	222	114	90	17	1	351	143	148	47	13	27	15	6	6	0
	100.0	36.2	47.8	13.9	2.2	100.0	51.4	40.5	7.7	0.5	100.0	40.7	42.2	13.4	3.7	100.0	55.6	22.2	22.2	0.0
e)能力スキルの向上	688	66	261	304	57	222	27	101	84	10	351	39	123	163	26	27	8	9	7	3
	100.0	9.6	37.9	44.2	8.3	100.0	12.2	45.5	37.8	4.5	100.0	11.1	35.0	46.4	7.4	100.0	29.6	33.3	25.9	11.1
f)総合評価	680	107	357	189	27	216	48	125	38	5	341	47	205	75	14	27	12	9	5	1
	100.0	15.7	52.5	27.8	4.0	100.0	22.2	67.9	17.6	2.3	100.0	13.8	60.1	22.0	4.1	100.0	44.4	33.3	18.5	3.7

■表12 【全】仕事の展望

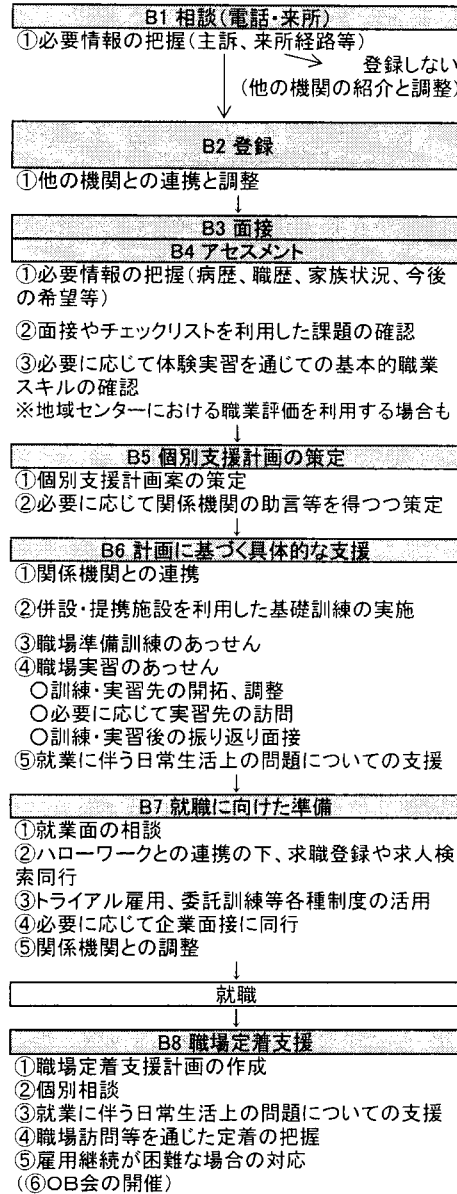
	移行支援		なかぼつ		1号JC		2号JC	
全体	675	100.0	242	100.0	352	100.0	27	100.0
現在と同じ仕事をしている	304	45.0	113	46.7	132	37.5	10	37.0
現在の仕事以外の障害者の就労支援の仕事をしている	83	12.3	23	9.5	70	19.9	7	25.9
障害者の就労支援以外の障害者福祉の仕事をしている	126	18.7	28	11.6	58	16.5	0	0.0
障害者福祉以外の仕事をしている	39	5.8	19	7.9	29	8.2	2	7.4
仕事をしていない	43	6.4	23	9.5	15	4.3	0	0.0
その他	80	11.9	36	14.9	48	13.6	8	29.6

<職務>

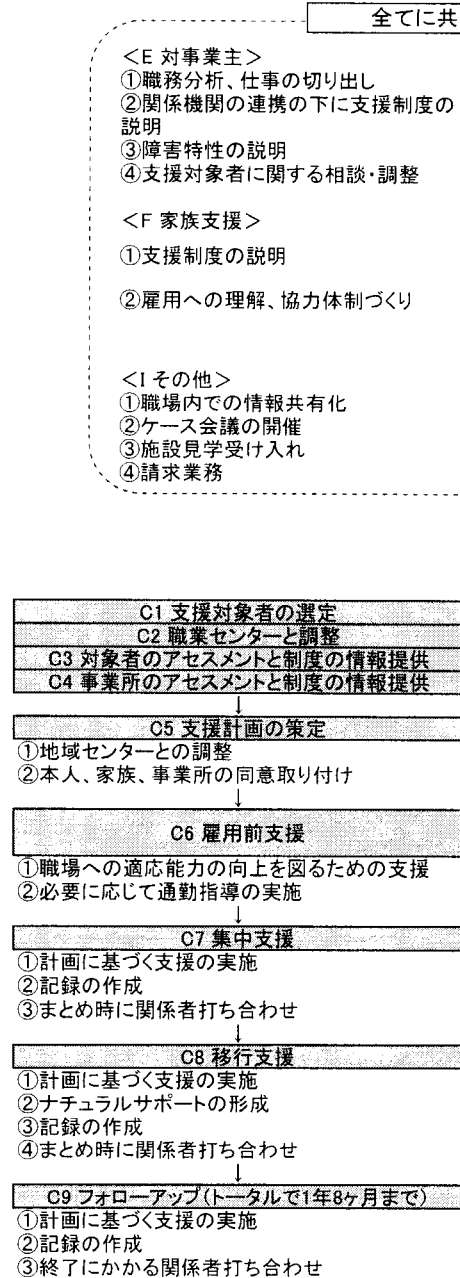
A 就労支援員



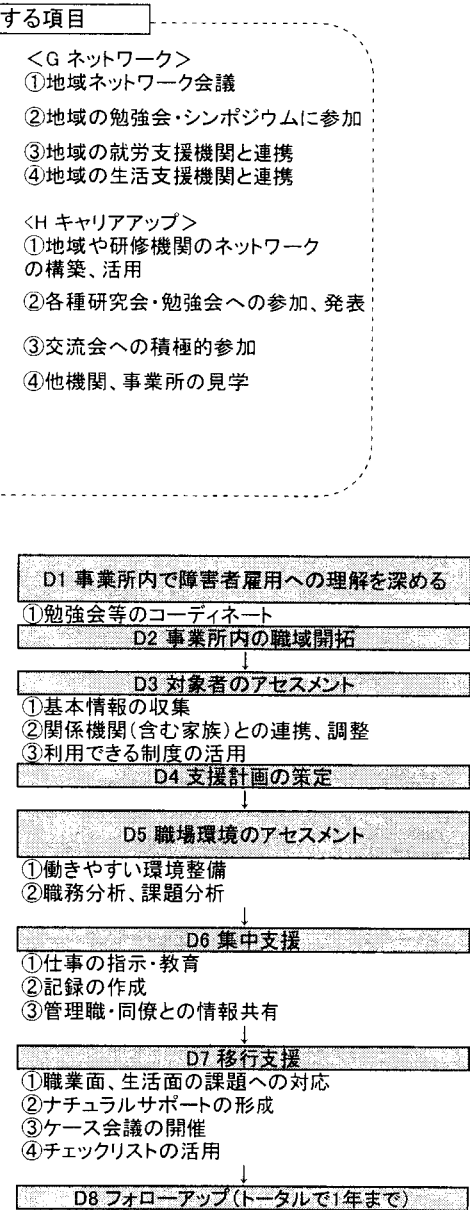
B 就業支援担当者



C 1号ジョブコーチ



D 2号ジョブコーチ



<能力要件>

※実態調査の調査結果及び作成いただいた各就労支援人材の職務等を参考にして、整理を行った。必要性の高いものを◎～△。下段は特に関連の深い場面のみ記載した。

	就労支援員	就業支援担当者	1号ジョブコーチ	2号ジョブコーチ
a)障害特性に関する知識を活用するスキル	◎ A1-4, E, F	◎ B1-8, E, F	◎ C1-9, E, F	◎ D1-8, E, F
b)障害特性に応じた職業的課題に関する知識を活用するスキル	○ A1-4, E, F	◎ B1-8, E, F	◎ C1-9, E, F	◎ D1-8, E, F
c)障害者福祉に関する知識(法律・制度を含む)を活用するスキル	○ A1-4, E, F	◎ B1-8, E, F	○ C1-9, E, F	○ D1-8, E, F
d)企業に関する基礎知識を活用するスキル	○ A3, E	○ B7, E	◎ C4-7, E	◎ D1, D2, D5
e)職場の雇用管理に関する基礎知識を活用するスキル	○ A3, A4, E	◎ B7-8, E	○ C4-7, E	◎ D1-5
f)障害者雇用促進法・雇用制度に関する基礎知識を活用するスキル	○ A3, A4, E	◎ B7-8, E	○ C4-7, E	○ D1-3
g)労働基準法、最低賃金法等雇用に関する法律・制度に関する基礎知識を活用するスキル	○ A3, A4, E	◎ B7-8, E	○ C4-7, E	○ D3
h)一般就労に向けたアセスメントに関するスキル	△ A1①	◎ B4	◎ C3	◎ D3
i)就労支援計画の策定に関するスキル	○ A1②	◎ B5	○ C5	○ D4
j)施設内/事業所内での作業指導に関するスキル	◎ A1①, A1②	△ B4③, B6②~④	◎ C7, 8	◎ D6, D7
k)職業相談に関するスキル	○ A3①	◎ B7①, ②	○ C3	-
l)面接訓練や履歴書の作成支援に関するスキル	○ A3①	○ B7①, ②, ④	○ B1	-
m)職場実習先の開拓に関するスキル	○ A2④	◎ B6②~④	△ C3	-
n)障害者求人の開拓や職域開発に関するスキル	○ E①, A3②	◎ E①	△ E①	-
*適切な障害者募集の方法や職域開発に関するスキル	-	-	-	○ D1, D2
o)障害者の希望や特性に応じた仕事の選択やマッチング支援を行うスキル	△ A3①, ②	◎ B7①, ②	○ C1	◎ D3
p)(就職後の)フォローアップとして(職場を訪問し、)障害者の職場定着支援を行うスキル	○ A4①	◎ B8	◎ C9	◎ D8
q)(就職後の)障害者の状況に応じて事業主への助言を/適切な対応行うスキル	△ A4, E②~④	◎ B8, E②~④	◎ C7-9, E②~④	◎ D6-8, E②~④
r)他の関係機関との連携・調整を行うスキル	○ 全	◎ 全	◎ 全	○ 全
<その他>				
援助の原則(傾聴、受容、共感、感情の明確化、支持、自己決定、個別化、秘密保持等)	◎ 全	◎ 全	◎ 全	◎ 全
わかりやすく説明する能力	◎ 全	◎ 全	◎ 全	◎ 全
記録の作成	◎ 全	◎ 全	◎ 全	◎ 全
チェックリストの活用	○ A2	○ B6	△ C7, C8	(○) D6, D7
ケース概要の作成、引継ぎ	◎ I①-②	◎ I①-②	◎ I①-②	◎ I①-②
ケース会議のコーディネート、運営	○ I①-②	◎ I①-②	◎ I①-②	◎ I①-②
グループワーク、SST等	◎ A2⑤	△ B2⑤, B7①等	△ C7-C9	△ C7-C9
就業に伴う日常生活又は社会生活上の課題への対処能力	○ A2⑤, A3, A4	◎ B2⑤, B7-8	○ C8, C9	△ D7, D8
ビジネスマナー	◎ A2④, A3, A4	◎ B7②, B7-8	◎ C4, C6-C9	◎ D1-D8
関係機関へ周知を図る能力	◎ (前)	◎ (前)	△ (前)	△ (前)
事務能力、請求業務の処理能力	○ A1④, A2③④, I④	○ B6-④, I④	○ C2, I④	○ I④

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
今後の進め方（案）

第1回（7月4日）

- 障害者の一般就労を支える人材の現状と課題について〔ヒアリング〕
- 障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方について
- フリーディスカッション

第2回（7月28日）

- 障害者の一般就労を支える人材の現状と課題について〔ヒアリング〕
- 研修機関における人材育成の現状と課題について〔ヒアリング〕
- 障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方について
- フリーディスカッション

第3回（10月3日）

- 障害者の一般就労を支える人材の現状と課題について〔アンケート調査結果報告〕
- 就労支援機関の役割に応じた就労支援を行うために必要な能力要件等について
（就労支援のプロセス、職務・業務、必要な知識・スキルの明確化）

第4回（11月）

- 障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方について
（就労支援員の育成のあり方、研修体系・研修内容等）

第5回（12月）

- 障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方について
（就業支援担当者、ジョブコーチの育成のあり方、研修体系・研修内容等）

第6回（1月）

- 障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方について
- 障害者の一般就労を支える人材の研修体系・モデルカリキュラムについて
- 報告書（骨子案）について

第7回（2月）

- 報告書（案）について

障害者の一般就労を支える人材に関する実態調査（基本集計）（暫定集計）

平成20年10月3日

I 事業所調査（属性）

1. 就労移行支援事業所

(1) 法人の属性

①法人の形態と従業員数

事業所の属する法人の形態及び法人全体の従業員数について質問したところ、社会福祉法人が4分の3を占め、NPOは30人未満の規模が主であった。

	合計	5人未満	5~9人	10~29人	30~49人	50~99人	100~299人	300人以上
全体	562	9	63	166	73	95	93	63
	100.0	1.6	11.2	29.5	13.0	16.9	16.5	11.2
社会福祉法人	420	3	22	117	60	84	83	51
	100.0	0.7	5.2	27.9	14.3	20.0	19.8	12.1
医療法人	16	0	0	2	0	0	9	5
	100.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	56.3	31.3
株式会社	24	0	8	9	3	3	1	0
	100.0	0.0	33.3	37.5	12.5	12.5	4.2	0.0
地方自治体	13	0	0	2	2	4	0	5
	100.0	0.0	0.0	15.4	15.4	30.8	0.0	38.5
NPO	74	6	29	31	5	3	0	0
	100.0	8.1	39.2	41.9	6.8	4.1	0.0	0.0
その他	15	0	4	5	3	1	0	2
	100.0	0.0	26.7	33.3	20.0	6.7	0.0	13.3

②法人が実施している他の事業

就労移行支援事業以外に法人で実施している他の事業について質問したところ、就労継続支援B型やケアホーム等を実施している法人が多かった。なお、その他と回答をした中では、自由記述として、生活介護(210法人)、自立訓練(129法人)などが多かった。

No.	法人が実施している他の事業(MA)	n (N=562)	構成比(%)
1	就労継続支援A型	70	12.5
2	就労継続支援B型	406	72.2
3	障害者就業・生活支援センター	69	12.3
4	自治体単独設置の就労支援センター	23	4.1
5	ケアホーム・グループホーム・福祉ホーム	304	54.1
6	障害者委託訓練	35	6.2
7	その他	407	72.4
8	本事業のみ	26	4.6

③ジョブコーチ助成金の認定法人

法人が第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)助成金の認定法人になっているか否か、また認定されている場合はジョブコーチの活動人数について質問したところ、約2割がジョブコーチ助成金の認定法人となっていた。また、回答があった100事業所のジョブコーチ配置数の平均は1.78人(最小値1、最大値12、標準偏差1.35)であった。

No.	JC認定法人の適否	n	構成比(%)
1	認定法人になっている	116	21.0
2	認定法人になっていない	436	79.0
	全体	552	100.0

(2) 事業所の属性

①事業所が実施している他の事業

就労移行支援事業以外に事業所が実施している他の事業について質問したところ、約3分の2の事業所がB型と多機能型であった。

No.	事業所が実施している他の事業(MA)	n (N=560)	構成比(%)
1	就労継続支援A型	43	7.7
2	就労継続支援B型	365	65.2
3	地域活動支援センター	33	5.9
4	生活介護	173	30.9
5	自立訓練	142	25.4
6	グループホーム	69	12.3
7	その他	78	13.9
8	就労移行支援事業のみ	57	10.2

②就労移行支援事業を開始した時期と一般就労に向けた支援を開始した時期

事業所が就労移行支援事業を開始した時期と一般就労に向けた支援を開始した時期について質問したところ、ともにばらつきが見られたが、平成18年度以降に一般就労に向けた支援を開始した事業所のうちほとんどが就労移行支援事業をきっかけに開始したことが見られた。

一般就労支援 開始時期 移行した時期	合計	S63年 度以前	H元～ 5年度	H6～1 0年度	H11～ 14年度	H15～ 16年度	H17年 度	H18年 度	H19年 度	H20年 度
		全体	556	56	21	38	64	49	26	57
	100.0	10.1	3.8	6.8	11.5	8.8	4.7	10.3	27.5	16.5
H18下半期	104	14	4	9	14	8	6	39	10	0
	100.0	13.5	3.8	8.7	13.5	7.7	5.8	37.5	9.6	0.0
H19上半期	219	23	12	17	23	20	7	9	103	5
	100.0	10.5	5.5	7.8	10.5	9.1	3.2	4.1	47.0	2.3
H19下半期	63	5	1	1	7	5	3	4	33	4
	100.0	7.9	1.6	1.6	11.1	7.9	4.8	6.3	52.4	6.3
H20上半期	167	14	4	10	19	16	9	5	7	83
	100.0	8.4	2.4	6.0	11.4	9.6	5.4	3.0	4.2	49.7

③事業所の従業員数

平成20年7月1日現在の従業員数について質問したところ、平均13.90人であり、そのうち就労支援に携わっている人は就労支援員も含め、2.84人であった。

	合計	平均	分散	標準偏差	最大値	最小値	n
全体	7228.45	13.90	182.67	13.52	179	1.4	520
就労支援員	780.83	1.43	0.73	0.85	8	0.4	545
職業指導員	1701.12	3.17	8.37	2.89	25	0.1	537
生活支援員	2550.60	4.72	47.17	6.87	102	0.2	540
就労支援に携わる人	1149.75	2.84	8.15	2.86	30	0.5	405
ジョブコーチ養成研修修了者	177.00	0.32	0.48	0.69	5	0	560

④現在の利用者数

平成20年7月1日現在の利用者数について質問したところ、合計8099人、平均14.73人であり、うち知的障害者が約6割と多かった。

	合計	平均	分散	標準偏差	最大値	最小値	n
全体	8099	14.73	150.18	12.25	77	1	550
身体障害者	1081	1.97	35.51	5.96	60	0	550
知的障害者	5042	9.17	133.62	11.56	77	0	550
精神障害者	1582	2.88	36.73	6.06	35	0	550
発達障害者	196	0.36	5.17	2.27	33	0	549
その他	62	0.11	0.93	0.96	16	0	550

⑤利用終了後の進路

平成20年7月1日現在の就労移行支援サービスを受けて利用を終えた人の人数について質問したところ、回答のあった313事業所の合計は1539人、平均4.92人であった。

その内訳として、就職した者が878人(平均2.81人)、就労継続支援A型64人(平均0.20人)、B型188人(平均0.60人)などであった。

2. 障害者就業・生活支援センター

(1) 法人の属性

①法人の形態と従業員数

事業所の属する法人の形態及び法人全体の従業員数について質問したところ、社会福祉法人が9割を占め、半数以上が100人以上の規模であった。

	合計	5人未満	5~9人	10~29人	30~49人	50~99人	100~299人	300人以上
全体	117	0	2	15	6	30	47	17
	100.0	0.0	1.7	12.8	5.1	25.6	40.2	14.5
社会福祉法人	105	0	0	10	5	30	45	15
	100.0	0.0	0.0	9.5	4.8	28.6	42.9	14.3
医療法人	4	0	0	0	0	0	2	2
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
NPO	6	0	1	5	0	0	0	0
	100.0	0.0	16.7	83.3	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	2	0	1	0	1	0	0	0
	100.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0

②法人が実施している他の事業

障害者就業・生活支援センター以外に法人で実施している他の事業について質問したところ、約8割の法人がケアホーム等を実施しており、約半数が就労移行支援事業や就労継続支援B型を実施していた。なお、その他と回答をした中では、自由記述として、更生施設(43法人)、生活介護(30法人)、地域活動センター(25法人)等が多かった。

No.	法人が実施している他の事業	n (N=115)	構成比(%)
1	就労移行支援事業	52	45.2
2	就労継続支援A型	10	8.7
3	就労継続支援B型	64	55.7
4	自治体単独設置の就労支援センター	10	8.6
5	ケアホーム・グループホーム・福祉ホーム	91	78.4
6	障害者委託訓練	26	22.4
7	その他	95	81.9

③ジョブコーチ助成金の認定法人

法人が第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)助成金の認定法人になっているか否か、また認定されている場合はジョブコーチの活動人数について質問したところ、約6割がジョブコーチ助成金の認定法人となっていた。また、回答があった68事業所のジョブコーチ配置数の平均は2.04人(最小値1、最大値7、標準偏差1.14)であった。

No.	JC認定法人の適否	n	構成比(%)
1	認定法人になっている	69	59.0
2	認定法人になっていない	48	41.0
	全体	117	100.0

(2) 事業所の属性

①障害者就業・生活支援センターを開始した時期

事業所が障害者就業・生活支援センターを開始した時期について質問したところ、約3分の1が平成20年度から開始しており、実際（平成19年度：135箇所→平成20年度：204箇所）の増加と一致している。

No.	障害者就業・生活支援センター開始時期	n	構成比(%)
1	平成14年度以前	16	13.7
2	平成15年度	7	6.0
3	平成16年度	20	17.1
4	平成17年度	6	5.1
5	平成18年度	10	8.5
6	平成19年度	14	12.0
7	平成20年度	44	37.6
	全体	117	100.0

③事業所の従業員数

平成20年7月1日現在の従業員数について質問したところ、平均4.78人であり、そのうち就労支援に携わっている人は就業支援担当者も含め、3.44人であり、ジョブコーチ養成研修修了者は1.0人であった。

	合計	件数	平均	分散	標準偏差	最大値	最小値
全体	550	115	4.78	13.21	3.63	30	3
就業支援担当者	305	117	2.61	1.10	1.05	9	2
うち国の委託費	256	112	2.29	0.31	0.56	4	2
うち国の委託費以外	39	113	0.35	0.62	0.79	5	0
生活支援担当者	136	116	1.17	0.35	0.59	6	1
就労支援に携わる人	244	71	3.44	2.56	1.60	10	2
ジョブコーチ養成研修修了者	114	117	0.97	1.94	1.39	7	0

④現在の利用者数

平成20年7月1日現在の利用者数について質問したところ、合計22,250人、平均191.8人であり、うち知的障害者が約半数であった。就労移行支援事業所に比べ、精神障害者の割合が4分の1と高くなっている。

	合計	平均	分散	標準偏差	最大値	最小値	件数
全体	22,250	191.81	20533.77	143.30	1091	21	116
身体障害者	3,802	32.78	841.51	29.01	140	0	116
知的障害者	11,724	101.07	5173.80	71.93	427	3	116
精神障害者	5,664	48.83	6380.16	79.88	820	0	116
発達障害者	347	3.04	22.71	4.77	28	0	114
その他	650	5.60	70.50	8.40	49	0	116

3. 第1号ジョブコーチ

(1) 法人の属性

①法人の形態と従業員数

事業所の属する法人の形態及び法人全体の従業員数について質問したところ、社会福祉法人が9割近くを占め、50人以上規模が約3分の2を占めた。

	合計	5人未満	5～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
全体	208	2	7	41	16	52	64	26
	100.0	1.0	3.4	19.7	7.7	25.0	30.8	12.5
社会福祉法人	178	0	4	28	14	50	59	23
	100.0	0.0	2.2	15.7	7.9	28.1	33.1	12.9
医療法人	5	0	0	1	0	0	3	1
	100.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	60.0	20.0
株式会社	1	0	0	0	0	1	0	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
NPO	15	1	2	10	1	0	1	0
	100.0	6.7	13.3	66.7	6.7	0.0	6.7	0.0
その他	9	1	1	2	1	1	1	2
	100.0	11.1	11.1	22.2	11.1	11.1	11.1	22.2

②法人が実施している事業とジョブコーチ配置事業

法人が実施している事業について質問したところ、ケアホーム等を実施している法人が最も多く、続いて就労継続支援B型あり、約半数が就労移行支援事業や就労継続支援B型を実施していた。なお、その他と回答をした中では、自由記述として、生活介護(33法人)、自立訓練、地域活動センター(20法人)等が多かった。

また、ジョブコーチを配置している事業としては、就労移行支援事業が最も多く、5割以上の事業所にジョブコーチを配置していた。

No.		法人が実施している事業(MA)		JCを配置している事業(MA)	
		n (N=209)	構成比(%)	n (N=190)	構成比(%)
1	就労移行支援事業	101	48.3	57	30.0
2	就労継続支援A型	28	13.4	4	2.1
3	就労継続支援B型	126	60.3	26	13.7
4	障害者就業・生活支援センター	93	44.5	34	17.9
5	自治体単独設置の就労支援センター	19	9.1	14	7.4
6	ケアホーム・グループホーム・福祉ホーム	157	75.1	12	6.3
7	障害者委託訓練	39	18.7	-	-
8	その他	154	73.7	0	0.0

③ジョブコーチ助成金認定法人になった時期

法人が第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)助成金の認定法人になった時期について質問したところ、半数以上が平成17年度上半期以前に認定法人となっていた。

No.	JC認定法人になった時期	n	構成比(%)
1	平成17年度上半期以前	116	55.8
2	平成17年度下半期	29	13.9
3	平成18年度	29	13.9
4	平成19年度	30	14.4
5	平成20年度	4	1.9
	全体	208	100.0

(2) 法人内で最も就労支援を行っている事業所の属性

①事業所が実施している事業

法人内で最も就労支援を行っている事業所に、当事業所が行っている事業について質問したところ、就労移行支援事業、就労継続支援B型、障害者就業・生活支援センター、ケアホーム等が約3分の1程度であった。

	事業所が実施している事業(MA)	n (N=206)	構成比(%)
1	就労移行支援事業	73	35.4
2	就労継続支援A型	9	4.4
3	就労継続支援B型	72	35.0
4	障害者就業・生活支援センター	72	35.1
5	自治体単独設置の就労支援センター	16	7.8
6	ケアホーム・グループホーム・福祉ホーム	65	31.6
7	障害者委託訓練	20	9.7
8	その他	104	50.2

②一般就労に向けた支援を開始した時期

一般就労に向けた支援を開始した時期について質問したところ、平成14年度以前に開始した事業所が6割以上であった。

No.	一般就労に向けた支援を開始した時期	n	構成比(%)
1	昭和63年度以前	36	17.6
2	平成元～5年度	16	7.8
3	平成6～10年度	23	11.3
4	平成11～14年度	50	24.5
5	平成15～16年度	33	16.2
6	平成17年度	12	5.9
7	平成18年度	11	5.4
8	平成19年度	17	8.3
9	平成20年度	6	2.9
	全体	204	100.0

③事業所の従業員数

平成20年7月1日現在の従業員数について質問したところ、平均23.15人であり、そのうち就労支援に携わっている人は就業支援担当者も含め、5.59人であり、ジョブコーチ養成研修修了者は1.73人であった。

	合計	平均	分散	標準偏差	最大値	最小値	件数
全体	4492	23.15	1293.11	35.96	231	1	194
就労支援に携わる人	1113	5.59	20.88	4.57	31	1	199
ジョブコーチ養成研修修了者	361	1.73	1.42	1.19	6	0	209

④現在の利用者数

平成20年7月1日現在の利用者数について質問したところ、合計22,493人、平均115.35人であり、うち知的障害者が約3分の2であった。

	合計	平均	分散	標準偏差	最大値	最小値	n
全体	22,493	115.35	21537.71	146.76	1394	3	195
身体障害者	2,779	14.32	1354.19	36.80	349	0	194
知的障害者	14,510	74.79	7689.57	87.69	580	0	194
精神障害者	3,507	18.08	1012.12	31.81	173	0	194
発達障害者	441	2.28	101.47	10.07	130	0	193
その他	422	2.18	42.03	6.48	60	0	194

4. 第2号ジョブコーチ

(1) 法人の属性

①法人の形態と従業員数

事業所の属する法人の形態及び法人全体の従業員数について質問したところ、業種、規模ともにばらつきが見られた。

全体	製造業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	医療、福祉	複合サービス業	サービス業(他に分類されないもの)	その他
15	3	1	2	1	1	4	3
100.0	20.0	6.7	13.3	6.7	6.7	26.7	20.0

全体	56人未満	56～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1000～1999人	2000～4999人	5000人以上
18	1	5	5	1	2	1	2	1
100.0	5.6	27.8	27.8	5.6	11.1	5.6	11.1	5.6

②特例子会社の有無

特例子会社の有無について質問したところ、回答数17法人のうち7件(41.2%)が特例子会社があると回答した。また、特例子会社数は1社が6法人、2社が1法人件となっており、グループ適用を受けている法人は5法人であった。

(2) 事業所の属性

①特例子会社であるか

事業所が特例子会社か否か質問したところ、回答数15事業所のうち7事業所(46.7%)が特例子会社であった。

②ジョブコーチ助成金認定法人になった時期

法人が第2号職場適応援助者(ジョブコーチ)助成金の認定法人になった時期について質問したところ、平成18年度、19年度に認定法人となった事業所が多かった。

No.	JC認定法人になった時期	n	構成比(%)
1	平成17年度上半期以前	1	5.9
2	平成17年度下半期	3	17.6
3	平成18年度	6	35.3
4	平成19年度	5	29.4
5	平成20年度	2	11.8
	全体	17	100.0

③事業所の従業員数

平成20年7月1日現在の従業員数について質問したところ、平均303.83人であり、そのうち就労支援に携わっている人は就業支援担当者も含め、7.76人であり、ジョブコーチ養成研修修了者は1.72人であった。

	合計	平均	分散	標準偏差	最大値	最小値	n
全体	5469.00	303.83	282309.56	531.33	2313.00	34.00	18
就労支援に携わる人	132.00	7.76	91.44	9.56	43.00	2.00	17
ジョブコーチ養成研修修了者	31.00	1.72	3.51	1.87	9.00	1.00	18

④現在の利用者数

平成20年7月1日現在の障害を持っている労働者数について質問したところ、合計985人、平均57.94人であり、うち身体障害者が6割弱であった。

	合計	平均	分散	標準偏差	最大値	最小値	n
全体	985	57.94	9718.81	98.58	428	2	17
身体障害者	560	31.11	7671.52	87.59	378	0	18
知的障害者	361	21.24	296.82	17.23	53	0	17
精神障害者	42	2.47	9.14	3.02	9	0	17
発達障害者	44	2.59	53.38	7.31	30	0	17
その他	7	0.41	2.88	1.70	7	0	17

II 個人票（属性）

1 就労支援員

①年齢と性別

本人の年齢と性別について質問したところ、男性が約3分の2で、20代と30代が多かった。

	合計	10代	20代	30代	40代	50代	60歳以上
全体	706	0	181	265	124	94	42
	100.0	0.0	25.6	37.5	17.6	13.3	5.9
男性	451	0	102	186	79	53	31
	100.0	0.0	22.6	41.2	17.5	11.8	6.9
女性	255	0	79	79	45	41	11
	100.0	0.0	31.0	31.0	17.6	16.1	4.3

②最終学歴

本人の最終学歴について質問したところ、大学・大学院卒が多く、福祉系以外の専攻の者が多かった。

最終学歴	中卒・高卒	専門学校・短大卒(福祉系)	専門学校・短大卒(福祉以外)	大学・大学院卒(福祉系)	大学・大学院卒(福祉以外)	その他	全体
n	127	106	81	164	218	7	703
構成比(%)	18.1	15.1	11.5	23.3	31.0	1.0	100.0

③就業形態

本人の就業形態について質問したところ、回答（705件）中、605人（85.2%）が正社員であった。

④就労経験

これまでの就労経験について質問したところ、他の就労経験がなく、就労支援員として障害者就労支援に1年～3年未満、もしくは1年未満という者が多かった。

<移行>	全体	経験はない	1年未満	1年～3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年以上
障害者就労支援	616	99	147	227	49	59	35
	100.0	16.1	23.9	36.9	8.0	9.6	5.7
うち就労支援員	603	91	205	238	34	30	5
	100.0	15.1	34.0	39.5	5.6	5.0	0.8
うち就業支援担当者	422	384	20	9	3	4	2
	100.0	91.0	4.7	2.1	0.7	0.9	0.5
障害者支援	605	107	27	99	94	148	130
	100.0	17.7	4.5	16.4	15.5	24.5	21.5
一般の就労支援	527	483	15	15	5	7	2
	100.0	91.7	2.8	2.8	0.9	1.3	0.4
企業や行政機関での福祉関係以外の就労	552	279	22	53	38	60	100
	100.0	50.5	4.0	9.6	6.9	10.9	18.1

⑤資格

障害者の就労支援を行うにあたり、現在保有している資格と、今後取りたい資格について質問したところ、現在は特に資格がない者が最も多く、社会福祉士の資格を持っている者は2割程度いた。なお、その他の自由記述として、社会福祉主事(25)、介護福祉士(23)、ヘルパー2級等が多かった。

今後としては、職場適応援助者養成研修の受講の希望が最も高く5割弱おり、社会福祉士の資格取得希望も4割程度あった。

	現在の資格(MA)		今後取りたい資格(MA)	
	n	構成比(%)	n	構成比(%)
	(N=500)		(N=621)	
a)社会福祉士	95	19.0	252	40.6
b)作業療法士	3	0.6	41	6.6
c)精神保健福祉士	70	14.0	119	19.2
d)臨床心理士・臨床発達心理士	3	0.6	37	6.0
e)キャリアコンサルタント	2	0.4	38	6.1
f)産業カウンセラー	5	1.0	61	9.8
g)職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修修了	67	13.4	302	48.6
h)その他	122	24.4	25	4.0
i)特になし	190	38.1	104	16.8

2 就業支援担当者

①年齢と性別

本人の年齢と性別について質問したところ、男性が6割弱で、30代と40代が多かった。

	合計	10代	20代	30代	40代	50代	60歳以上
全体	247	0	49	72	61	45	20
	100.0	0.0	19.8	29.1	24.7	18.2	8.1
男性	145	0	23	50	32	21	19
	100.0	0.0	15.9	34.5	22.1	14.5	13.1
女性	102	0	26	22	29	24	1
	100.0	0.0	25.5	21.6	28.4	23.5	1.0

②最終学歴

本人の最終学歴について質問したところ、大学・大学院卒が多く、福祉系の専攻の者が多かった。

最終学歴	中卒・高卒	専門学校・短大卒(福祉系)	専門学校・短大卒(福祉以外)	大学・大学院卒(福祉系)	大学・大学院卒(福祉以外)	その他	全体
n	45	29	32	75	64	2	45
構成比(%)	18.2	11.7	13.0	30.4	25.9	0.8	18.2

③就業形態

本人の就業形態について質問したところ、回答(246件)中、主任は105人(42.7%)、担当者は141人(57.3%)であった。

また、回答(247件)中、正社員は166人(67.27%)、非正規社員が81人(32.8%)であった。

④就労経験

これまでの就労経験について質問したところ、企業等での就労や一般の就労支援の経験はないが、障害者支援については5年以上の経験を持ち、就業支援担当者として1年～3年未満、もしくは1年未満という者が多かった。

<移行>	全体	経験はない	1年未満	1年～3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年以上
障害者就労支援	220	14	29	61	37	49	30
	100	6.4	13.2	27.7	16.8	22.3	13.6
うち就労支援員	158	132	4	13	3	3	3
	100	83.5	2.5	8.2	1.9	1.9	1.9
うち就業支援担当者	216	19	49	67	36	34	11
	100	8.8	22.7	31.0	16.7	15.7	5.1
障害者支援	213	36	6	37	24	50	60
	100	16.9	2.8	17.4	11.3	23.5	28.2
一般の就労支援	191	157	5	11	5	7	6
	100	82.2	2.6	5.8	2.6	3.7	3.1
企業や行政機関での福祉関係以外の就労	202	97	10	27	21	17	30
	100	48.0	5.0	13.4	10.4	8.4	14.9

⑤資格

障害者の就労支援を行うにあたり、現在保有している資格と、今後取りたい資格について質問したところ、現在は特に資格がない者が最も多かったが、社会福祉士の資格を持っている者も4分の1程度いた。その他の自由記述としては、社会福祉主事(21)が最も多く、その他介護福祉士やヘルパー、保育士、教員免許等も見られた。

今後取りたい資格としては、社会福祉士や精神保健福祉士取得の希望が3割程度と高く、次に職場適応援助者養成研修の受講の希望が高かった。

	現在の資格(MA)		今後取りたい資格(MA)	
	n (N=242)	構成比(%)	n (N=242)	構成比(%)
a)社会福祉士	62	25.6	75	31.0
b)作業療法士	1	0.4	8	3.3
c)精神保健福祉士	27	11.2	73	30.2
d)臨床心理士・臨床発達心理士	3	1.2	17	7.0
e)キャリアコンサルタント	0	0.0	20	8.3
f)産業カウンセラー	1	0.4	31	12.8
g)職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修修了	39	16.1	63	26.1
h)その他	69	28.5	13	5.4
i)特になし	97	40.1	76	31.4

3 第1号ジョブコーチ

①年齢と性別

本人の年齢と性別について質問したところ、男性が6割弱で、30代が多かった。

	合計	10代	20代	30代	40代	50代	60歳以上
全体	351	0	62	145	82	49	13
	100.0	0.0	17.7	41.3	23.4	14.0	3.7
男性	200	0	32	97	47	14	10
	100.0	0.0	16.0	48.5	23.5	7.0	5.0
女性	150	0	30	48	35	35	2
	100.0	0.0	20.0	32.0	23.3	23.3	1.3

②最終学歴

本人の最終学歴について質問したところ、大学・大学院卒が多かったが、就労支援員や就業支援担当者と比較すると、福祉系の専門学校・短大卒の者がやや多かった。

最終学歴	中卒・高卒	専門学校・短大卒(福祉系)	専門学校・短大卒(福祉以外)	大学・大学院卒(福祉系)	大学・大学院卒(福祉以外)	その他	全体
n	58	69	40	88	95	3	58
構成比(%)	16.4	19.5	11.3	24.9	26.9	0.8	16.4

③就業形態

本人の就業形態について質問したところ、回答(354件)中、正社員は259人(73.2%)であった。また非正規社員95人のうち、常勤労働者は62人(65.3%)であり、労働日や時間が短かったり、非定型的な短時間労働者であった。

④ジョブコーチ活動状況

ジョブコーチ業務と他の業務との兼務状況について質問したところ、専任と答えたのは353人中58人(16.4%)であった。兼務している者のうち、3～5割程度ジョブコーチ業務をしている者が37.0%と最も多かったが、ほとんどない～2割程度の回答の者が合わせて4割強いた。

業務の割合	ほとんどない	1～2割	3～5割	6～7割	8割以上	全体
n	32	87	107	48	15	289
構成比(%)	11.1	30.1	37.0	16.6	5.2	100.0

また、ジョブコーチとしての1ヶ月の平均活動日数について質問したところ、6～9日、続いて1～5日と回答した者が多かったが、全体的にばらつきが見られた。

活動日数(月)	0日	1～5日	6～9日	10～14日	15日以上	全体
n	31	93	96	79	51	350
構成比(%)	8.9	26.6	27.4	22.6	14.6	100.0

⑤就労経験

これまでの就労経験について質問したところ、企業等での就労や一般の就労支援の経験はないが、障害者支援については5年以上の経験を持ち、障害者の就労支援経験は5年～10年未満あり、そのうちジョブコーチとして1年～3年未満という者が多かった。

	全体	経験はない	1年未満	1年～3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年以上
障害者就労支援	327	13	25	94	70	99	26
	100	4.0	7.6	28.7	21.4	30.3	8.0
うちジョブコーチ	332	15	78	128	50	59	2
	100	4.5	23.5	38.6	15.1	17.8	0.6
障害者支援	336	26	10	45	56	91	108
	100	7.7	3.0	13.4	16.7	27.1	32.1
一般の就労支援	320	284	5	10	5	8	8
	100	88.8	1.6	3.1	1.6	2.5	2.5
企業や行政機関での福祉関係以外の就労	323	164	10	40	15	42	52
	100	50.8	3.1	12.4	4.6	13.0	16.1

⑥ジョブコーチ養成研修時期と研修機関

職場適応援助者養成研修の受講の時期と研修機関について質問したところ、多くの者が高齢・障害者雇用支援機構で研修を受講しており、大臣指定の研修では平成19年度に受講した者が多かった。

	合計	平成17年度上半期以前	平成17年度下半期	平成18年度	平成19年度	平成20年度
全体	354	116	30	84	94	30
	100.0	32.8	8.5	23.7	26.6	8.5
高齢・障害者雇用支援機構	330	116	30	78	77	29
	100.0	35.2	9.1	23.6	23.3	8.8
大臣指定の民間研修	24	-	-	6	17	1
	100.0	-	-	25.0	70.8	4.2

⑦資格

障害者の就労支援を行うにあたり、現在保有している資格と、今後取りたい資格について質問したところ、特に資格がない者が最も多かった。その他の自由記述としては、社会福祉主事(23)、介護福祉士(22)、保育士(18)等が多く見られた。

今後取りたい資格としては、社会福祉士や精神保健福祉士取得の希望が2～3割程度であったが、特になしと回答した者も半数弱いた。

	現在の資格(MA)		今後取りたい資格(MA)	
	n(N=242)	構成比(%)	n(N=242)	構成比(%)
a)社会福祉士	49	13.8	108	30.4
b)作業療法士	1	0.3	21	5.9
c)精神保健福祉士	41	11.5	81	22.8
d)臨床心理士・臨床発達心理士	0	0.0	36	10.1
e)キャリアコンサルタント	0	0.0	22	6.2
f)産業カウンセラー	1	0.3	30	8.5
g)その他	90	25.4	15	4.3
h)特になし	195	54.9	160	45.1

4 第2号ジョブコーチ

①年齢と性別

本人の年齢と性別について質問したところ、男性が6割弱で、30代が多かった。

	合計	30代	40代	50代	60歳以上
全体	26	14	5	5	2
	100.0	53.8	19.2	19.2	7.7
男性	15	10	1	3	1
	100.0	66.7	6.7	20.0	6.7
女性	11	4	4	2	1
	100.0	36.4	36.4	18.2	9.1

②最終学歴

本人の最終学歴について質問したところ、福祉系の大学・大学院卒は0人で、福祉系以外の大学・大学院卒を中卒・高卒が大部分を占めた。

最終学歴	中卒・高卒	専門学校・ 短大卒(福 祉系)	専門学校・ 短大卒(福 祉以外)	大学・大学 院卒(福祉 系)	大学・大学 院卒(福祉 以外)	全体
n	10	2	3	0	11	26
構成比(%)	38.5	7.7	11.5	0.0	42.3	100.0

③就業形態

本人の就業形態について質問したところ、回答(26件)中、全員正社員であった。

④ジョブコーチ活動状況

ジョブコーチ業務と他の業務との兼務状況について質問したところ、専任と答えたのは26人中2人(7.7%)であり、ほとんどの者は他の業務と兼務していた。兼務している者(24人)のうち、1~2割、3~5割程度ジョブコーチ業務をしている者が大部分を占めた。

業務の割合	ほとんどない	1~2割	3~5割	6~7割	8割以上	全体
n	1	12	10	1	0	24
構成比(%)	4.2	50.0	41.7	4.2	0.0	100.0

また、ジョブコーチとしての1ヶ月の平均活動日数について質問したところ、15日以上活動していると回答した者が11人(42.3%)と最も多かった。

活動日数(月)	0日	1~5日	6~9日	10~14日	15日以上	全体
n	5	6	1	3	11	26
構成比(%)	19.2	23.1	3.8	11.5	42.3	100.0

⑤就労経験

これまでの就労経験について質問したところ、企業等での就労経験及び障害者就労経験が5年以上あり、そのうちジョブコーチは1～3年未満の経験があると回答した者が多かった。

	全体	経験はない	1年未満	1年～3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年以上
障害者就労支援	24	5	0	2	2	8	7
	100	20.8	0.0	8.3	8.3	33.3	29.2
うちジョブコーチ	24	2	4	16	1	1	0
	100	8.3	16.7	66.7	4.2	4.2	0.0
障害者支援	24	11	0	2	2	7	2
	100	45.8	0.0	8.3	8.3	29.2	8.3
一般の就労支援	23	15	0	0	1	5	2
	100	65.2	0.0	0.0	4.3	21.7	8.7
企業や行政機関での福祉関係以外の就労	24	5	1	0	0	6	12
	100	20.8	4.2	0.0	0.0	25.0	50.0

⑥ジョブコーチ養成研修時期と研修機関

職場適応援助者養成研修の受講の時期と研修機関について質問したところ、多くの者が高齢・障害者雇用支援機構で研修を受講しており、大臣指定の研修では平成19年度に受講した者が多かった。

	合計	平成17年度上半期以前	平成17年度下半期	平成18年度	平成19年度	平成20年度
全体	26	4	3	7	10	2
	100.0	15.4	11.5	26.9	38.5	7.7
高齢・障害者雇用支援機構	22	4	3	7	6	2
	100.0	18.2	13.6	31.8	27.3	9.1
大臣指定の民間研修	3	-	-	0	3	0
	100.0	-	-	0.0	100.0	0.0

⑦資格

障害者の就労支援を行うにあたり、現在保有している資格と、今後取りたい資格について質問したところ、現在は特に資格がない者が最も多かったが、精神保健福祉士や産業カウンセラー、臨床心理士等の資格取得の希望が見られた。

	現在の資格(MA)		今後取りたい資格(MA)	
	n(N=242)	構成比(%)	n(N=242)	構成比(%)
a)社会福祉士	0	0.0	3	13.0
b)作業療法士	0	0.0	0	0.0
c)精神保健福祉士	0	0.0	6	26.1
d)臨床心理士・臨床発達心理士	0	0.0	5	21.7
e)キャリアコンサルタント	1	6.7	3	13.0
f)産業カウンセラー	1	6.7	6	26.1
g)その他	2	13.3	1	4.3
h)特になし	12	80.0	11	47.8

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
 における論点・意見の概要（第1回～第2回）

※ 研究会における報告、意見を集約したもの。また、「福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会」報告書（H19年8月）からの論点を補足している。

1. 就労支援を担う人材の現状と課題

〔レベルに応じた育成〕

- ・ 就労支援を担う人材の養成について、全体の底上げと意識改革だけで終わってしまわないよう、支援機関に応じた役割分担と求められる人材のレベル・階層を踏まえ、それに対応した育成方法を考えていく必要がある。

〔福祉における就労支援の位置付け〕

- ・ 福祉サイドの現場の中では就労支援、さらには企業就労に向けた支援は始まったばかりの分野であり、さらに支援対象者も障害者全体の5%程度で非常にわずかであるため、福祉サービス全体の中ではマイナーな分野であり、福祉サイドの職員にとってみるとイメージも実感もつかみにくいのが現状ではないか。

〔就労支援を担う人材育成の視点〕

- ・ 障害者に対しては個々の特性・ニーズに応じた個別の対応が求められる。また、就労支援を行うには、働きたいというニーズの把握から準備訓練、求職活動、マッチング、定着支援に至るまでの全行程を理解し、包括的な対応が求められる。このため、必要なサービスを提供するためには、ケアマネジメントに基づくアセスメントが重要であるが、これが出来ていないため、思いつきの計画性のないサービス提供になっていると思う。アセスメントに必要な能力もはっきりしていないのが現状であるが、理論・知識の習得だけでなく、演習、実践場面での実習等が必要であると思う。
- ・ 就労支援はネットワークの構築が最重要の課題である。ネットワークの構築は知識やノウハウを習得すればできるものではなく、人材育成の機会を通じてお互いの理解を深めることでネットワークを構築していくことが重要なのではないか。
- ・ 就労支援に当たっては、労働市場から見て就労支援の対象となり得る障害者の絞り込みを行うことが求められるが、必ずしも福祉サイドでは絞り込みをよしとしない風潮がある。就労支援に当たっては、支援対象者の絞り込みの必要性や方向性を十分認識させることが第1の課題ではないか。そのためには、人材育成だけでなく、制度や仕組みの中で就労支援が機能するようなインセンティブが働くようにする必要があるのではないか。
- ・ 企業サイドからみると、福祉施設の人材は最低限のビジネスマナーを身につけていない。電話応対、服装はもちろんのこと、訪問先企業についてもある程度情報収集した上で訪問してほしい。個人的な問題というより、就労支援機関の質の格差が大きい。
- ・ ビジネスマナーについても研修カリキュラムに入れた方がいいと思うが、就労支援の人材育成のなかで、これがクローズアップされるのはどうかと思うが。

〔就労支援に関する研修ニーズの増大〕

- ・ 研修ニーズは量的、質的に拡大している。福祉施設の他、医療・保健機関、教育機関、企業、ニート支援機関等といった直接障害者を支援していない機関も含め、多様な機関に就労支援のニーズが増加している。
- ・ 基礎的な研修以外にも、経験に応じて実践的なスキル付与に関するニーズが強くなってきている。
- ・ 就労支援スキルの習得ニーズは幅広くなってきており、障害者の送り出し側だけでなく、受け入れ側である企業サイドの管理職や 2 号ジョブコーチではなく日頃から職場で指導にあっている者のニーズも高まってきている。

〔育成方法〕

- ・ 福祉サイドの人材の経験・スキルの差が大きいことや、施設から派遣できる体制の余裕が様々であるため、1 度に長期間の研修を実施するのは難しいのではないかと。初級、中級、上級と段階的に行うべき。また、上級では支援機関と企業の人材がペアになって行う研修は非常に有効である。
- ・ OJT によるスキルアップが重要

2. 就労支援機関の役割に応じた就労支援の職務・必要な能力要件等

○ 就労移行支援事業者・就労支援員

〔就労移行支援事業者の役割〕

- ・ 就労移行支援事業においては、一般雇用への移行を希望する障害者に対して、就労移行支援事業所内での作業訓練や職場実習を通じて、一般雇用に必要な知識の習得及び能力の向上を一定期間にわたって計画的に行い、企業に送り出す役割が求められている。(連携研報告書)

〔就労支援員の職務〕

- ・ 定着支援は一連の就労支援の中で付け足しのように見えるが、就労支援というのは就労するまでではなく就労してからが本格的に実施されるもので、より重要な意味を持つ。企業と連携した定着支援を実施することにより、企業のニーズ、マッチングノウハウが身に付き、就労までの支援期間も短縮できることにつながる。就労支援は、就労までの準備訓練のみを重視するのではなく、長期的な定着支援に視点をおいてプログラムすべきでないか。

〔就労支援員の育成方法〕

- ・ 育成は OJT を基本とし、経験年数等を勘案し段階的に配置している。ステップ 1 は、就業生活の基本を学ぶため、施設内訓練の場で、作業の進行管理、工程分析、受注に関する事務処理等を行いながら、障害者との向き合い方、職員間のコミュニケーション方法等を習得する。ステップ 2 は、就労支援の基礎的な手順を習得するためハローワーク等と連携しながら求職活動支援や雇用支援制度等を習得する。ここまでは比較的容易に行うことができる。難しくなってくるのはステップ 3 である障害者への長期的な定着支援で、生じてくる様々な課題や

問題に対する解決能力や企業とのパートナーシップの在り方等を習得する。権利擁護等の専門知識や福祉以外の知識も必要となる。さらに最も高いレベルであるステップ4としては、障害者のニーズを読み取るインテーク相談や経験の浅い職員の指導、地域のネットワークづくり等ができる人材であるが、ここまでは多くは育たないのが実情かと思う。ステップ3までが標準的に求められる就労支援の人材であり、概ね4年間を要する。

〔就労移行支援事業者の支援の質の確保〕

- ・ 事業者が行う就労支援に対して、就労支援のノウハウを有する地域障害者職業センターが、技術的・専門的な観点から助言・援助を行うことも有効であると考えられる。(連携研報告書)

○ 障害者就業・生活支援センター・就業支援担当者

〔障害者就業・生活支援センターの役割〕

- ・ 障害者就業・生活支援センターは、福祉、教育から雇用への円滑な移行を促進するとともに、職業生活の継続を支えるため、雇用、福祉、教育等の関係機関との連携の下、就職に向けての支援や仕事を続けていくための支援を日常生活面や社会生活面も含めて行う身近な地域の職業リハビリテーション機関として、着実に実績をあげている。また、地域の障害者を広く対象とすること、就職の前後を問わず随時必要な支援を生活面も含めて行うこと等、就職支援において幅広い役割を果たすことが期待されており、就労移行支援事業者を含む地域の関係機関と連携しながら、相談から就職準備、職場定着に至るまで、個々の障害者に必要な支援をコーディネートする役割が求められる。(連携研報告書)

〔ワーカーの職務、必要な能力要件〕

- ・ 主任ワーカーは法人との調整、事業、予算、統括責任、他機関との連絡調整、利用者へのインテーク相談を担っている。責任者がインテークを担うことによりワーカーが利用者に対して相談をする際やケース会議の際にスーパーバイズしやすくなるメリットがある。
- ・ ワーカーに求められるのは、全ての障害に対応できる知識、専門支援機関との調整、ネットワークの構築であり、必要となる能力・技能は、アセスメントスキル、プランニングスキル、コーディネートスキル、コミュニケーションスキルであり、事務処理能力等も必要となる。一番の課題は、インテーク相談、地域のネットワーク構築をできる人材の育成である。

〔ワーカーの育成方法〕

- ・ 内部研修によるワーカーの育成方法は3段階ある。複合施設である強みを生かして、最初の段階である3ヶ月間はさまざまな福祉サービスについて研修を通じて知ることから始める。就労支援は生活支援の一部であると考えていることから、まずは生活支援の実務からスタートし、障害者の特性を十分理解した上で就労支援を担うという流れをとっている。第2段階として、SSTやピアカウンセリングを通じて柔軟な対応力を身につける学習を行い、第3段階はこれまで学んだことを活かして利用者に対する新たな支援プログラムを作り上げていく段階であると考えている。

〔障害者就業・生活支援センターの支援の質の確保〕

- ・ 障害者就業・生活支援センターが担う就労への移行の力は、他の福祉施設とは異なるものであり、専門性が必要である。
- ・ 障害者就業・生活支援センターの支援の質を確保するためには、センターを指導・援助できるような広域的なセンターが必要ではないか。

○ ジョブコーチ

〔ジョブコーチ養成の在り方〕

- ・ ジョブコーチとしての支援力を身につけるには、養成研修の受講だけでは十分とせず、研修受講後も、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者等の組織的に就労支援に取り組む機関において就労支援に携わりながら、実践経験の豊富なジョブコーチとのペア支援による OJT、経験の積み重ね、ケーススタディ等を通じて、様々な課題に対応できる力をつけていくことが必要である。さらに、アセスメントや支援計画の策定、経験の少ないジョブコーチへの支援技法の伝授、指導（スーパーバイズ）をできるようになることが求められ、そのためのスキルアップを図る仕組みを検討することが必要である。（連携研報告書）
- ・ ジョブコーチとして活躍できるようになるには、養成研修修了後3年程度の OJT が必要。ジョブコーチとして5年くらい経つと障害者就業・生活支援センターのワーカーのように全体的なコーディネートができるようになる。しかし、研修を受けた者の異動・離職も多く専門性が確立していかない。研修を受けた者が、就労支援の専門職として仕事を続けられる環境を整備することも重要な問題である。

〔1号ジョブコーチの在り方〕

- ・ 今後のジョブコーチは、就業当初の職場適応援助だけ（狭義のジョブコーチ）ではなく、障害者が継続就業中に、仕事や職場環境が変化してもナチュラルサポートにより職場で支えていけるような環境の育成、障害者と仕事とのマッチング、生活面の問題にも対応するためのケースマネジメント等といった役割を担う必要があるのではないかと（広義のジョブコーチ）。また、主体的にジョブコーチ支援計画をつくっていくことも求められてくる。広義のジョブコーチを前提とした研修が必要ではないか。

〔2号ジョブコーチの在り方〕

- ・ 2号ジョブコーチの育成は、特例子会社や重多事業所等の管理職を念頭においたものなのか、実際に現場で直接仕事の指導にあたる者を対象にしたものなのか整理してターゲットを絞ったカリキュラムを考えていくことが必要なのではないか。障害者の指導にあたる者を非常勤で採用し限定的に活用しているケースも増えてきている。
- ・ どんな人材が2号ジョブコーチになるべきかについては、管理職の中にも2号ジョブコーチとして障害者を理解していることが望ましい。企業は2号ジョブコーチを専任で雇い入れる余裕はなく、実務をやりながらジョブコーチ支援を兼務するケースが多く、障害者支援に関するノウハウと会社の業務に関する専門的な知識、実務責任者としてのリーダーの素質を兼ね

備えた人材が第2号ジョブコーチとして適任でないかと思う。

- ・ 企業内で障害者を雇用し支援していくためには、職場における支援者の育成、外部支援機関との連携のための障害者支援の知識が必要である。2号ジョブコーチの研修を複数人に受けさせることが必要。
- ・ 障害者の就労に当たっては生活面での問題が原因となる就業面への影響は大きいですが、企業が行う障害者支援はコストを考えると生活面全般にわたるものではない。

〔研修方法〕

- ・ 1号と2号と一緒に研修を受けることで相互理解が進むのではないか。
- ・ 現場経験の豊富な福祉サイドの職員に対しては、講義だけではなくグループディスカッションを取り入れることも必要ではないか。
- ・ より高い専門性を身につけるための研修ニーズも高い。ただし、長期間にわたる研修は現場をもつ職員には難しい。
- ・ カリキュラムやシラバスだけでなく、講師陣の実務経験なども重要なポイントである。
- ・ 養成カリキュラムに1週間程度の企業研修を組み込むことが必要。企業におけるジョブマッチングやナチュラルサポートを体験することが重要。また、研修時に企業に対する障害者雇用に関する提案書作成というものもあってもいい。

〔助成金制度の見直し〕

- ・ 実戦経験の豊富な高いスキルを有するジョブコーチを配置・活用する方策の検討に当たっては、職場適応援助者助成金制度の在り方と絡めて検討することが必要である。(連携研報告書)
- ・ 現行制度では、1号→2号は認められているが、2号→1号の流れについても必要なのではないか。

障害者の就労支援を担う人材について

(平成20年7月1日現在)

1. ハローワーク

名称	主な職務	主な要件	研修・育成
職業指導官 就職促進指導官	<ul style="list-style-type: none"> 求職障害者の態様・適性に応じた、職業指導、職業相談、職業紹介、職場定着支援等の実施 障害者を対象とした求人受理、求人者に対する情報提供、相談等の実施 障害者への就職支援に当たっての、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、福祉施設等の関係機関との連携 	<p>障害者の紹介関係業務に従事している者で、行政経験が概ね15～25年の者</p>	<p>【中央レベルでの研修】 「障害者雇用専門研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業指導官、就職促進指導官を対象 労働大学校(独立行政法人 労働政策研究・研究機構)で実施 前期及び後期、各2週間ずつ実施 <p>【地方レベルでの研修】 「新任障害者業務担当者研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> 初めて障害者業務を担当する者 労働局主催 2日間(異動内示後の年度内)
雇用指導官	<ul style="list-style-type: none"> 事業所に対する雇用率達成指導等、障害者の雇用促進のための指導 障害者の雇用促進のための指導を行うに当たっての、地域障害者職業センター等の関係機関との連携 	<p>障害者に係る事業主指導業務に従事している者で、行政経験が概ね15～25年の者</p>	<p>【中央レベルでの研修】 「事業主指導専門研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用指導官を対象 労働大学校で実施 8日間(年3回) <p>【地方レベルでの研修(例)】 「新任雇用指導官研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働局主催 1日間(年度当初)
障害者専門支援員	<ul style="list-style-type: none"> 求職障害者の障害の態様や適性を把握するとともに、職業紹介を行うために必要な援助について明らかにすること。 	<p>障害の理解、障害者の雇用管理上必要な配慮、障害者の職業リハビリテーションに関する理解等の専門的知識を有する</p>	<p>「障害者支援経験交流会議」</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者専門支援員を対象(各都道府県労働局職業対策課長が推)

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域障害者職業センター等の職業リハビリテーション実施機関、福祉関係機関、医療機関との調整を行うこと。 ・ 障害者向け求人開拓の実施について、雇用指導官、求人部門と協力すること。 ・ 求職障害者の紹介に同行し事業主への助言を行うとともに、採用後も必要に応じて事業主に対する助言を行うこと。 	者	薦) ・ 本省主催 ・ 1日間(年1回)
職業相談員(障害者職業相談担当)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就職を希望する障害者、その家族等に対して、職業に関する相談及び援助、職業生活に関する相談等を行うこと。 ・ 障害者の家庭等を訪問し、本人、その家族等に対して、安定した職業生活を送るための相談等を行うこと。 ・ 障害者を雇用する事業所を訪問し、職場適応の状況の把握を行うこと。 ・ 福祉施設、特別支援学校、病院、保健所等、障害者関係施設を訪問し、障害者の求職状況の把握を行うこと。 	社会的信望があり、障害者の職業問題について理解と関心を有する者	特になし
職業相談員(求人開拓担当)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用率が未達成の企業を中心に、事業所への電話、訪問等により、管内の雇用失業情勢、求職失業者の動向に応じた求人を開拓すること。 ・ 事業所との接触を通じ、必要に応じ、求職情報、労働市場の情報、各種助成制度の情報等求人を確保するに当たり効果的な情報を提供すること。 ・ 経済団体、個別企業等に対する協力要請により求人開拓を推進すること。 ・ 求人開拓業務に関して内部の事務処理、開拓求人のアフターフォロー等を行うこと。 	これまでの経歴等から、企業とのつながりや企業に関する知識、障害者の雇用に関する知識等を活かした障害者求人開拓の推進を期待できる者	特になし
精神障害者就職サポーター	<ul style="list-style-type: none"> ・ 精神障害者の求職者に対して、精神障害に関する専門的知見に基づいてカウンセリング等を行うこと ・ 精神障害者である求職者、精神障害者を雇用している又 	以下のいずれかの要件を具備する者 ・ 精神保健福祉士又は臨床心理士の資格保有者で、精神障害者の相談に係る	特になし

	<p>は雇用しようとする事業主等に対して、精神障害者の特性や職場適応に関する助言を行うこと</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働局が実施する精神障害に関する研修等に協力すること 	<p>実務経験を有する者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 社会福祉士、作業療法士、看護師、保健師又は産業カウンセラーの資格保有者で精神障害者の相談にかかる実務経験を1年以上有する者 ・ 精神科病院、精神保健福祉センター、保健所、精神障害者の生活支援施設等で精神障害者の相談にかかる実務経験を2年以上有する者 ・ 上記に準ずると認められる者 	
障害者就労支援コーディネーター	<ul style="list-style-type: none"> ・ 福祉施設や特別支援学校における就労支援の実施状況に関する情報収集、地域の福祉施設等に対する就労支援の情報提供等の実施 ・ 福祉施設利用者等が具体的に就職活動を行うに際しての初動的な支援の実施 ・ 地域の福祉施設や特別支援学校における就職希望者の把握、「チーム支援」の対象とする福祉施設利用者等の選定 ・ 具体的な障害者支援計画の作成や具体的な支援の実施に係る役割分担等に関する各関係機関間の連絡調整 ・ 職場定着支援(生活支援等を含む)に際しての関係機関・企業との連絡調整 ・ 「チーム支援」の効果的な実施に向けた関係機関間の連絡調整等の実施 	<p>これまでの経歴等から障害者福祉施設や特別支援学校とのつながりや企業における障害者雇用の知識等を活かした、関係機関との効果的な連絡調整が期待できる者</p>	特になし
手話協力員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員等に随伴し、ろうあ者と手話をかかわすことにより、ろうあ者に対する就職指導業務に協力すること。 	<p>手話通訳ができる者であって次に掲げる要件を具備している者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 社会的信望があり、当該地域の聴覚障害 	特になし

		<p>者関係団体等からも信頼され、かつ、安定所の行う業務に深い関心と理解を持つものであること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者の雇用促進に積極的な熱意を有し、かつ、聴覚障害者の職業問題等について専門的知識を有するものであること。 ・ 自己の利益を図り、又は政治目的に利用しようとするものでないこと。 ・ 公選による公職にあるもの又はその候補者でないこと。 	
--	--	---	--

2. 地域障害者職業センター

名称	主な職務	主な要件	研修・育成
障害者職業カウンセラー	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者に対する職業評価(職業リハビリテーション計画の策定) ・ 障害者に対する職業指導(職業リハビリテーションカウンセリング) ・ 障害者に対する職業準備支援、OA講習を行うこと。 ・ 障害者及び事業主に対する職場適応援助者による支援 ・ 事業主に対する障害者の雇用管理に関する事項についての助言その他の援助 ・ 職場適応援助者の養成・研修 ・ 知的障害者及び重度知的障害者の判定(原則として、障害者職業カウンセラーとして2年以上の経験を有する者) <p>上記に付随し、関係機関との連絡・調整、関係機関に対する専門的な職業リハビリテーション技法の提供、職業リハビリ</p>	<p>厚生労働大臣が指定する試験*¹に合格し、かつ、厚生労働大臣が指定する講習*²を修了した者その他厚生労働省令で定める資格を有する者*³</p> <p>*1:厚生労働大臣が指定する試験 高障機構が実施する、障害者職業センターにおいて障害者職業カウンセラーとなる職員を採用するための試験</p> <p>*2:厚生労働大臣が指定する講習 高障機構が実施する、障害者職業センターにおいて障害者職業カウンセラーとして必要とされる基礎的な知識及び技術を付与するための講習</p> <p>*3:その他厚生労働省令で定める資格を有</p>	<p>[厚生労働大臣が指定する講習]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新規採用者を対象 ・ 期間:1年間 <p>〔前期合同講習 1ヵ月程度 実地講習 9ヵ月程度 後期合同講習 2ヵ月程度〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 前期と後期は総合センター、実地は配属先の地域センターで実施 <p>「フォローアップ研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 採用後3年程度の者を対象 ・ 総合センターで実施 ・ 5日間 <p>「専門第二期研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 採用後5年程度の者を対象

	<p>テーションに関する情報の収集・提供、ケース会議の運営等を実施</p>	<p>する者 公共職業安定所において、5年以上障害者の職業紹介に係る事務に従事した経験を有する者又はこれと同等以上の経験を有する者と厚生労働大臣が認める者</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 総合センターで実施 ・ 6日間 <p>「専門第三期研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 採用後9年程度の者を対象 ・ 総合センターで実施 ・ 6日間
評価アシスタント	<p>(職業評価業務を担当する障害者職業カウンセラーの指示に基づく)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職業準備支援における職業評価の補助 ・ 職業準備支援における作業支援 ・ 作業状況の観察及び記録のとりまとめ ・ 職業準備講習カリキュラムの実施 ・ 職業準備支援及びOA講習の対象者のフォローアップ ・ 職業準備支援の実施に係る関係機関等との連絡及び調整に関すること。 	<p>次のいずれかの業務に概ね1年以上従事した経験のある者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域障害者職業センター等の施設における職業リハビリテーション業務 ・ 公共職業安定所における障害者の職業指導に関する業務 ・ 特殊教育諸学校における障害者の指導に関する業務 ・ 福祉・医療機関等における障害者の作業指導等に関する業務 ・ 民間事業所における障害者の作業指導又は労務管理の業務 ・ 障害者関係団体における障害者の相談又は指導に関する業務 	<p>特になし</p>
ジョブコーチ(配置型)	<p>(ジョブコーチ支援事業を担当する障害者職業カウンセラーの指示に基づく(一部、評価担当カウンセラーの指示に基づく))</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 支援実施事業所の職場環境等の把握・分析並びに支援対象者に係る適応状況の把握及び問題点の整理 ・ 支援対象者に対する職場適応のための指導・援助 ・ 支援対象事業主に対する支援対象者の雇用管理全般にわたる指導・助言 	<p>次のいずれかの業務に概ね1年以上従事した経験のある者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域障害者職業センター等の施設における障害者職業カウンセラー業務 ・ 公共職業安定所における障害者の職業指導に関する業務 ・ 特別支援学校における障害者の指導に関する業務 	<p>[配置要件として]</p> <p>高障機構が実施する「配置型職場適応援助者養成研修」を修了した者(「第1号職場適応援助者養成研修」を修了した者も可)</p> <p>「配置型職場適応援助者養成研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 総合センター及び地域センター

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支援対象者の家族に対する支援対象者の職業生活の安定のための指導・助言 ・ 通勤指導の実施 ・ 事業終了後のフォローアップの実施 ・ 支援記録の作成 ・ 地域センターにおけるジョブコーチ養成研修実施に係る補助 ・ 職業準備支援における作業支援 <p>※ 1人の支援対象障害者に対して複数担当制(ジョブコーチ(配置型)同士又はジョブコーチ(配置型)と第1号ジョブコーチとの組み合わせによるペア)で支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 福祉施設における障害者の作業指導等に関する業務 ・ 民間事業所における障害者の作業指導又は労務管理の業務 ・ 障害者関係団体における障害者の相談又は指導に関する業務 	<p>で実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本部研修5日、地域研修4日(年4回)
リワークアシスタント	<p>(精神障害者を主に担当する障害者職業カウンセラーの指示に基づく)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場復帰支援に係る障害者の支援の実施 ・ 職場復帰支援に係る事業主の支援の補助 ・ 対人技能等の習得のための支援の実施(職業準備支援における自立支援カリキュラムの実施) ・ 障害者の職場適応指導の実施 ・ 支援終了後のフォローアップ ・ 支援の実施に係る事業主、医師、関係機関等との連絡及び調整の補助 	<p>次のいずれかの業務に概ね1年以上従事した経験のある者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 民間事業所等における障害者の作業指導又は労務管理の業務 ・ 民間事業所等における従業員の労務管理のうちメンタルヘルスマネジメントに係る業務 ・ 地域障害者職業センター等の施設における職業リハビリテーション業務 ・ 精神障害者関連の福祉・医療機関等における障害者の作業指導・就労支援等に関する業務 ・ 精神障害者関係団体における障害者の相談又は指導に関する業務 	

3. 障害者就業・生活支援センター

名称	主な職務	主な要件	研修・育成
主任就業支援担当者 就業支援担当者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 授産施設等への訪問により支援対象者を把握し、職業リハビリテーションの受講を奨励すること。 ・ 障害者からの相談に応じ、就業及びこれに伴う日常生活上の問題について、必要な指導・助言その他の援助を行うこと。 ・ 障害者に対して職業準備訓練及び職場実習をあっせんすること。 ・ 支援対象者を雇用する事業主に対して就職後の雇用管理に係る助言等を行うこと。 ・ 関係機関との連絡調整を行うとともに、連絡会議を開催すること。 ・ 関係機関に係る情報を支援対象者や関係機関等に提供すること。 	特になし	<p>「主任就業支援担当者研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新任の主任就業支援担当者を対象 ・ 総合センターで実施 ・ 2～4日(年4回) <p>「就業支援担当者研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新任の就業支援担当者を対象 ・ 総合センターで実施 ・ 3～4日(年4回) <p>「就業支援スキルアップ研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 3年以上の経験者を対象 ・ 総合センターで実施 ・ 前期3日、実践期(12週間程度)、後期3日 <p>「全国就業支援担当者経験交流会議」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就業支援担当者を対象 ・ 本省から全国就業支援ネットワークの事務局センターに委託 ・ 1日間(年1回)

※ 上記のほか、生活支援担当者が配置されている。生活支援担当者は、各センター1名配置。

要件は、身体障害者、知的障害者、精神障害者のいずれかの障害者の生活支援について相当の経験及び知識を有する者であり、かつ他の障害福祉についても熟知しているものであること。研修はなし。

4. 障害者雇用支援センター

名称	主な職務	主な要件	研修・育成
指導員	<p>(業務全体を統括するセンター長の下)</p> <ul style="list-style-type: none"> 授産施設等への訪問により支援対象者を把握し、職業リハビリテーションの受講を奨励すること。 支援対象者に対して、職業準備訓練を行うこと。(作業訓練の指導、職場実習の指導)(*) 職業準備訓練を受けた後に就職した支援対象者に対して、必要な助言等を行うこと。(職場定着指導、通勤援助)(*) 支援対象者を雇用し、又は雇用しようとする事業主に対して、当該支援対象者の雇用管理に関する事項について助言等を行うこと。 <p>(*は地域障害者職業センターの行う職業評価に基づく)</p>	特になし	<p>付記</p> <p>指導員については、「障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修」の受講を可能とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 新任の指導員を対象 総合センターで実施 3～4日(年3回)

5. ジョブコーチ支援実施機関

名称	主な職務	主な要件	研修・育成
第1号ジョブコーチ	<p>(地域障害者職業センターが策定した職業リハビリテーション計画に基づく)</p> <ul style="list-style-type: none"> 支援実施事業所の職場環境等の把握・分析並びに支援対象者に係る適応状況の把握及び問題点の整理 支援対象者に対する職場適応のための指導・援助 支援対象事業主に対する支援対象者の雇用管理全般にわたる指導・助言 支援対象者の家族に対する支援対象者の職業生活の安定のための助言・援助 	<p>次のいずれにも該当する者</p> <ul style="list-style-type: none"> 社会福祉法人等に雇用されている者 高障機構が行う第1号職場適応援助者養成研修^{☆1}、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^{☆2}を修了した者 障害者の就労支援に係る業務を1年以上行った者(*) <p>* 障害者の就労支援に係る業務を1年以上</p>	<p>[要件として]</p> <ul style="list-style-type: none"> ☆1: 高障機構が行う「第1号職場適応援助者養成研修」 総合センター及び地域センターで実施 本部研修5日、地域研修4日(年4回) ☆2: 厚生労働大臣が定める「第1号職場適応援助者養成研修」

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 通勤指導の実施 ・ 事業終了後のフォローアップの実施 ・ 支援記録の作成 <p>※ 1人の支援対象障害者に対して複数担当制(第1号ジョブコーチ同士又はジョブコーチ(配置型)と第1号ジョブコーチとの組み合わせによるペア)で支援</p>	<p>行った者:就労支援等を実施する機関、医療・保健・福祉・教育機関、障害者団体、障害者雇用事業所等において、障害者の就職又は雇用の継続のために行う次の業務を1年以上行った経歴がある者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職業指導、作業指導等に関する業務 ・ 社会復帰、職場復帰の支援に関する業務 ・ 障害者の雇用管理等に関する業務 	
--	--	--	--

6. 就労移行支援事業者

名称	主な職務	主な要件	研修・育成
サービス管理責任者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者の状態のアセスメント ・ 個別支援計画の作成と変更 ・ 個別支援計画の説明と交付 ・ サービス提供内容の管理 ・ サービス提供プロセスの管理 ・ 個別支援計画策定会議の運営 ・ サービス提供職員に対する技術的な指導と助言 ・ サービス提供記録の管理 ・ 利用者からの苦情の相談 ・ 支援内容に関する関係機関との連絡調整 ・ 管理者への支援状況報告 	<p>次のいずれにも該当する者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者の保健・医療・福祉・就労・教育の分野における直接支援・相談支援などの業務における実務経験(3年～10年) ・ 新制度における「相談支援従事者研修」(講義部分)を受講 ・ サービス管理責任者研修を受講 <p>注)経過措置あり</p>	<p>「サービス管理責任者研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 研修事業者が実施(当面、都道府県自らが実施することも可能) ・ 3日程度(講義・演習)(うち、1日半が共通、1日半が各専門分野(就労)を履修)
就労支援員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 適性にあった職場探し ・ 企業内授産、職場実習の指導 ・ 就職後の職場定着支援 等 	特になし	特になし
職業指導員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生産活動の実施 ・ 事業所内授産の指導 等 	特になし	特になし

※ 上記のほか、生活支援員が配置されている。要件、研修とも、特になし。

7. 発達障害者支援センター

名称	主な職務	主な要件	研修・育成
就労支援を担当する職員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就労を希望する発達障害児(者)に対する就労に向けた相談等 ・ 企業等への継続的な訪問による発達障害に関する理解の促進 ・ 公共職業安定所、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労働関係機関との連携 	発達障害児(者)の就労について、相当の経験及び知識を有する者、又は、それと同等と都道府県知事等が認める者	下記<参考>を参照

※ 上記のほか、相談支援を担当する職員、発達支援を担当する職員が配置されている。

8. 特別支援学校等

名称	主な職務	主な要件	研修・育成
進路指導担当主事	<ul style="list-style-type: none"> ・ 進路指導に関する全校教職員間の連絡調整 ・ 進路指導に関する年間指導計画の立案、修正、評価 ・ 進路指導に関する校内研修の企画・運営等 ・ 学級担任などが行う進路指導への援助・助言 ・ 生徒理解のための個人資料の収集の企画、整理、解釈、活用 ・ 進路情報の収集・整理・活用 ・ 生徒の進路相談 ・ 職業安定機関・上級学校・事業所等の関係機関との連絡 <p>(学校が公共職業安定所の業務を分担する場合)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 求人の受理及び当該求人の安定所への連絡 ・ 求職の申込みの受理 ・ 職業指導 ・ 就職後の指導 等 	<p>当該学校の教諭であること</p> <p>(学校長が教諭の中から選任)</p>	<p>【中央レベルでの研修】</p> <p>「キャリア教育指導者養成研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 5日間 ・ 教員研修センターで実施 <p>【地方レベルでの研修(例)】</p> <p>「新任進路指導主事研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1日間(年2回) ・ 県教育センターで実施

9. 企業

名称	主な職務	主な要件	研修・育成
<p>第2号ジョブコーチ (障害者助成金制度)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業所内の職場環境等の把握・分析並びに支援対象者に係る適応状況の把握及び問題点の整理 ・ 支援計画の作成 ・ 支援対象者に対する職場適応のための指導・援助 ・ 事業所内の職場適応体制の確立に向けた調整 ・ 支援対象者の家族に対する支援対象者の職業生活の安定のための助言・援助 ・ 通勤指導の実施 ・ 支援対象者に関わる関係機関との調整 ・ 支援記録の作成 	<p>次のいずれにも該当する者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主に雇用されている者 ・ 高障機構が行う第2号職場適応援助者養成研修^{☆1}、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^{☆2}を修了した者 ・ 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ている者(＊) <p>＊ 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ている者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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ていた者 ・ 特例子会社・重度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 ・ 地域センターにおいて1年以上の職場適応援助者としての実務経験があるもの及び第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並びに職場適応援助者としての実務経験がこれと同等と機構が認める者 	<p>[要件として]</p> <p>☆1:高障機構が行う「第2号職場適応援助者養成研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 総合センター及び地域センターで実施 ・ 本部研修5日、地域研修4日(年3回) <p>☆2:厚生労働大臣が定める「第2号職場適応援助者養成研修」</p>
<p>障害者職業生活相談員 (障害者雇用促進法第79条)</p>	<p>次の事項に関する障害者からの相談を受け、又は指導を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 適職の選定、能力の開発向上等、障害者が従事する職務の内容に関すること ・ 障害の態様に応じた施設・設備の改善等、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等、職業生活に関すること 	<p>次のいずれにも該当する者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主に雇用されている者 ・ 厚生労働大臣が行う講習を修了した者又は次のいずれかに該当する者 <p>① 職業能力開発総合大学の長期課程の指導員訓練(福祉工学科)修了者</p> <p>② 大学・高等専門学校卒業生等で、1</p>	<p>[要件として]</p> <p>☆「障害者職業生活相談員資格認定講習」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 高障機構が都道府県障害者雇用促進協会等に委託して実施 ・ 2～3日、計12時間以上

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 余暇活動に関すること 	<p>年以上の実務経験を有する者</p> <p>③ 高等学校等卒業者で、2年以上の実務経験を有する者</p> <p>④ 3年以上の実務経験を有する者</p> <p>※ 実務経験:障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導の経験</p>	
<p>職業コンサルタント (障害者助成金制度)</p>	<p>雇用する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。具体的には、雇用した障害者の</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場適応や職業能力の開発 ・ 職場や自宅における福祉の増進等の職業生活の充実を図るための一連の相談及び指導の業務。 	<p>次のいずれにも該当する者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業生活相談員の資格を有すること ・ 障害者職業生活相談員の資格取得後、障害がある労働者の職業生活に関する相談及び指導の業務について3年以上の経験を有すること 	<p>上記<障害者職業生活相談員>を参照</p>
<p>業務遂行援助者 (障害者助成金制度)</p>	<p>雇用する障害者に対する業務の遂行に関する援助及び指導の業務を担当する。具体的には、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 作業方法、作業手順等の手本を見せながらのきめ細かな反復した指導 ・ 作業の遂行に当たり、見守りつつ行う指導・援助 	<p>事業主に雇用されている者</p>	<p>特になし</p>
<p>職場介助者 (障害者助成金制度)</p>	<p>雇用する障害者の業務の遂行のために必要不可欠な次の業務を行う。</p> <p>(障害等級2級以上の視覚障害がある労働者の場合)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者の事務処理に必要な文書の朗読と録音テープの作成 ・ 障害者の指示に基づく文書の作成とその補助業務 ・ 障害者の業務上外出の付添 等 <p>(障害等級2級以上の両上肢機能障害及び両下肢機能障害</p>	<p>事業主に雇用されている者又は委嘱された者</p>	<p>特になし</p>

	を重複する障害者等) ・ 障害者の指示に基づく文書の作成とその補助業務 ・ 障害者の指示に基づく機械の操作、コンピュータ入力とその補助業務 ・ 障害者の業務上外出の付添 等		
--	---	--	--

(参考) 福祉、保健医療、教育等の分野の職業リハビリテーション人材の育成等

障害者職業総合センター等において、職業リハビリテーションを担う人材の育成等を実施。

名称	主な対象	内容	実施主体等
職業リハビリテーション実践セミナー	医療、保健、福祉、教育等の関係機関の職員等であって、就労支援の経験が少ない者	職業リハビリテーションに関する基礎的理論、情報、技法を体系的に提供(初心者向けプログラム)	<ul style="list-style-type: none"> 総合センターで実施 2～4日間(年2回)
地域職業リハビリテーション推進フォーラム	医療、保健、福祉、教育等の関係機関の職員、事業所関係者であって、地域の職業リハビリテーションのネットワークに関わる者	地域の職業リハビリテーションのネットワークの維持・発展のための情報共有、検討	<ul style="list-style-type: none"> 地域障害者職業センターで実施 半日～1日程度
地域就業支援基礎講座	医療、保健、福祉、教育等の関係機関の職員であって、就労支援の知識、経験が少ない者	職業リハビリテーションに関する基礎的知識、情報等	<ul style="list-style-type: none"> 地域障害者職業センターで実施 半日～1日程度
職業リハビリテーション研究発表会	職業リハビリテーション機関をはじめ、企業、労働行政、医療・保健、福祉、教育等の関係機関の職員等	職業リハビリテーションの調査研究成果、就労支援に関する実践等の周知・紹介及び、参加者相互の意見交換、経験交流	<ul style="list-style-type: none"> 総合センターで実施 2日間(年1回)
発達障害者の就労支援を担当する職員のための講習会(発達障害者就労支援者育成事業)	雇用、医療、保健、福祉、教育等関係機関における発達障害者に対する支援従事者	雇用支援制度の概要、発達障害者の職業生活上の課題、効果的な支援技法等の基本的な知識・スキルに関する講習	<ul style="list-style-type: none"> 発達障害者支援センター(全国6団体) 1日程度

<p>発達障害者就業支援セミナー</p>	<p>発達障害者支援センターや発達障害者支援を実施している機関において就業支援を担当する者</p>	<p>発達障害者の支援施策の現状や、職業的課題とその対応方法、総合センターにおける支援技法、企業における雇用管理の実際、事業主支援の方法、事例検討、意見交換等、発達障害者の就業支援に関する知識、支援技術</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 総合センターで実施 ・ 3～4日間(年2回)
----------------------	---	---	---

参考資料4

障害者の一般就労を支える人材の職務・能力要件（各人材別）

- ① 就労支援員 作成者：社会福祉法人電機神奈川福祉センター
常務理事 志賀 利一
- ② 就業支援担当者 作成者：社会福祉法人JHC板橋会 ワーキングトライ
雇用支援ワーカー 清家 政江
- ③ 第1号職場適応援助者 作成者：NPOぴゅあさぼーと 障害者就労支援センター げんき品川
就労支援担当（第1号ジョブコーチ） 小島 ゆう子
- ④ 第2号職場適応援助者 作成者：株式会社カネボウ
人事グループ部長（第2号ジョブコーチ） 塚田 慎二

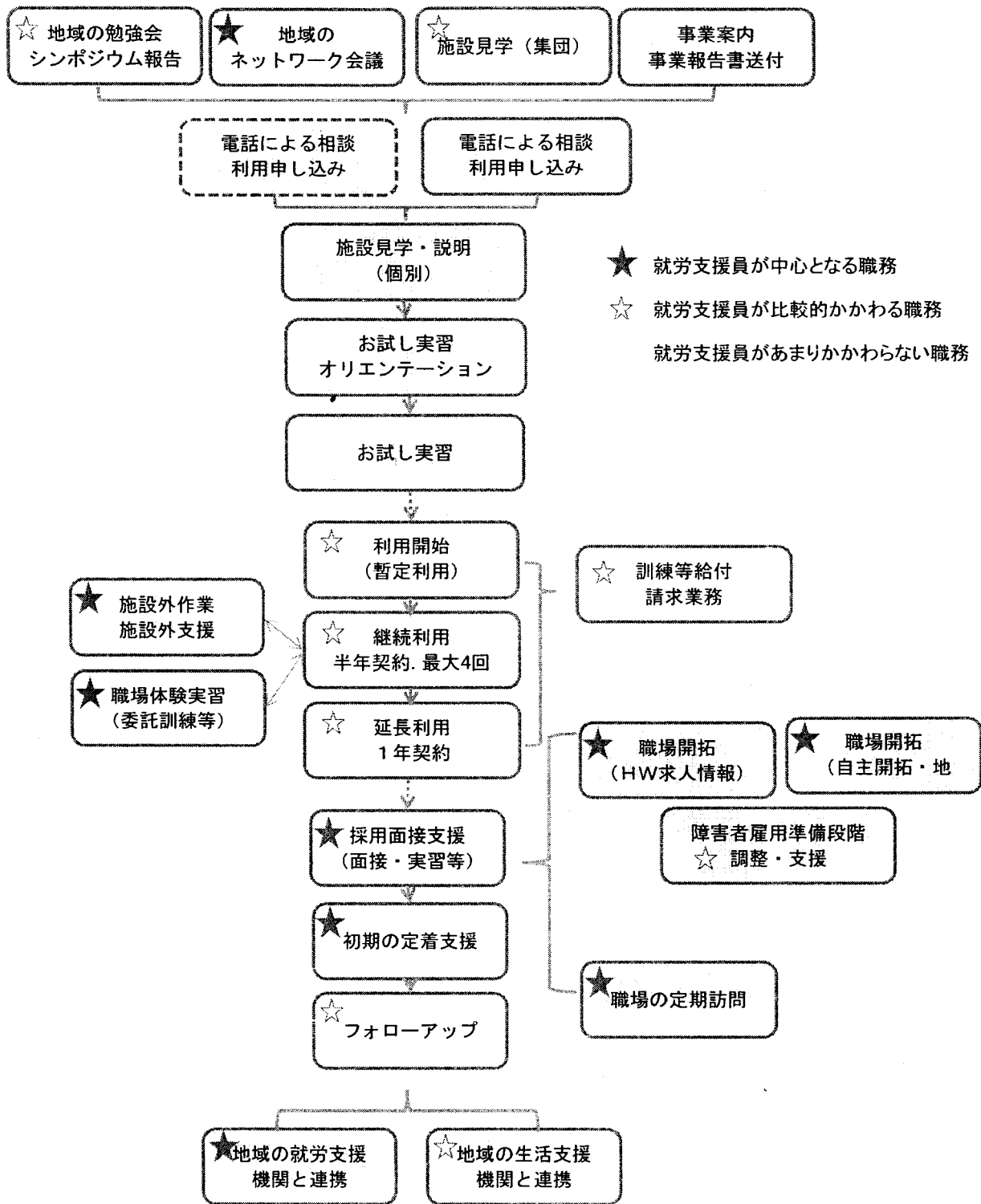
参考資料4①就労支援員

作成者：社会福祉法人電気神奈川福祉センター わーくす大師 志賀

必要な支援内容		必要な能力要件		備考
就労支援のプロセス	就労支援の職務	必要な知識	必要なスキル	
就労支援員が中心となる職務				
① 地域ネットワーク会議	会議参加者との人脈づくり 就労支援に関連する情報の共有 ネットワークの在り方検討・議論	自事業所の機能と実績 地域の各関係機関の機能と実績 就労支援ネットワークの役割	関係者との連携・人脈づくり 利用者確保の戦略と営業	施設外就労・支援の運営には、 作業内容、受注金額、品質、スケジュール、 さらに受注契約と継続的に比較的責任の 重い業務となる 施設外就労・支援の割合が多ければ、 就労支援員はこの仕事を中心となる。 求人に対しての実習ではない場合においても 採用になる可能性を残す場合は、委託訓練等 の制度適応を検討するか、HWに連絡・相談 を行う 障害者雇用制度の変化や 雇用上の各種課題への相談・助言など 主に企業に対する支援として
② 施設外就労・施設外支援	施設外就労の開拓・調整 施設外就労参加者の選抜・計画 施設外支援の支援計画 施設外就労の運営と調整	ステップアップとしての施設外就労の 役割と意義・先駆的な取り組みの知識 個別支援計画と施設外支援の役割 受注契約と施設外就労の管理全般	施設外就労事業所の開拓・調整 利用者工賃額と受注売り上げ見通し 通勤訓練と仕事内容調整	
③ 職場体験実習(委託訓練等)	委託訓練の調整 HW等との連絡・相談 職場体験実習中の各種調整 (実習日時・期間、賃金なし等)	委託訓練の流れと手続き 職業安定業務の制度と役割	HW等との綿密な連携 通勤訓練と仕事内容調整 業務・職務分析と 障害特性に合わせた調整	
④ 職場開拓(HWとの連携)	求職登録の確認(求職登録) 求人情報の開拓と確認 HWとの職場開拓等の同行	職業安定業務の制度と役割	HW等との綿密な連携	
⑤ 職場開拓(自主的な開拓)	民間の求人情報の確認 就労支援ネットワーク等の情報確認 職場への訪問(業務と労働条件確認) HW等との連絡・相談	基本的な労働法の知識 基本的な助成金制度の知識 職場環境のアセスメント 職業安定業務の制度と役割	業務・職務分析と 障害特性に合わせた調整	
⑥ 職場の定期訪問	職場への定期訪問	基本的な助成金制度の知識	企業等との継続的な連携作り	
⑥ 採用面接支援	求人企業との面接調整 事前実習の手順確認・調整 実習評価とカンファレンス参加 採用手順の確認・調整 HW等との連絡・相談 初期の定着支援の提案	面接時のビジネスマナー 職場での支援・指導の基本 職業安定業務の制度と役割 障害特性の配慮と家族等との調整 ジョブコーチ制度の知識と調整	業務・職務分析と 障害特性に合わせた調整	
⑦ 初期の定着支援	職場内での定着支援 初期と定期訪問 長期的な支援体制の調整	職場での支援・指導の基本 障害特性の配慮と家族等との調整 カンファレンス開催	業務・職務分析と 障害特性に合わせた調整	
⑧ 地域の就労支援機関と連携	地域の就労支援機関との連携 長期的な支援の引き継ぎ	カンファレンス開催 就労支援機関と随時情報交換	ケースの概要作成、引き継ぎ	長期のフォローアップの大多数は、地域の 就労支援機関と連携により行う体制を前提に

必要な支援内容		必要な能力要件		備考
就労支援のプロセス	就労支援の職務	必要な知識	必要なスキル	
① 地域の勉強会・シンポジウム	学校・施設等の勉強会での事業報告	自事業所の機能と実績 地域の各関係機関の機能と実績 就労支援ネットワークの役割	プレゼンテーション 関係者との連携・人脈づくり 利用者確保の戦略と営業	個別支援計画は基本的にはサービス管理責任者の職務であり、就労支援員はその補足的な役割を果たす。 ただし、施設外就労・施設外支援、職場体験実習、求人情報など、就労支援員がより適切な情報を持っている場合も多い。
② 施設見学(集団)	見学受け入れ	自事業所の機能と実績 自立支援法・訓練等給付の仕組み	プレゼンテーション 関係者との連携・人脈づくり 利用者確保の戦略と営業	
③ 利用開始(暫定期間)	個別支援計画の作成 利用契約 カンファレンス 個別支援計画の行政への報告	包括的なアセスメント 多数の個別就労支援の経験と知識 自立支援法・訓練等給付の仕組み カンファレンス開催	インテーク・状況把握 障害特性の理解と将来の見通し 関係者の視線を一致させる	
④ 継続利用(半年×4回)	個別支援計画の作成 利用契約 カンファレンス 個別支援計画の行政への報告	包括的なアセスメント 多数の個別就労支援の経験と知識 自立支援法・訓練等給付の仕組み カンファレンス開催	インテーク・状況把握 障害特性の理解と将来の見通し 関係者の視線を一致させる	
⑤ 延長利用(1年×1回)	個別支援計画の作成 利用契約 カンファレンス 個別支援計画の行政への報告	包括的なアセスメント 多数の個別就労支援の経験と知識 自立支援法・訓練等給付の仕組み カンファレンス開催 地域の各関係機関の機能と実績	インテーク・状況把握 障害特性の理解と将来の見通し 関係者の視線を一致させる	
⑥ 障害者雇用準備段階の調整	事業所指導者の研修プログラム作成 事業所指導者との相談・調整	基本的な障害特性 障害に関する初級的な研修プログラム 事業所における障害者雇用の現状	業務・職務分析と 障害特性に合わせた調整	
⑦ 訓練等給付請求業務	出勤簿管理 請求業務 入金確認	自立支援法・訓練等給付の仕組み	電算・請求の確認	
⑧ フォローアップ	定期的な職場巡回 電話や面談による障害者と定期相談 地域の就労支援機関との連携 家庭や生活支援機関と連絡調整 カンファレンス	障害特性の配慮と家族等との調整 カンファレンス開催	離職・トラブル時の適切な対応・相談	
⑨ 地域の生活支援機関と連携	カンファレンス 家庭や生活支援機関と連絡調整	障害特性の配慮と家族等との調整 カンファレンス開催	離職・トラブル時の適切な対応・相談	

わーくす大師における就労支援の大まかな流れ



必要な支援内容		必要な能力要件			
就労支援のプロセス	就労支援の職務	必要な知識	必要なスキル		
1. 電話での相談問い合わせ (必要に応じて支援機関の方へ同行依頼)	<ul style="list-style-type: none"> ・主訴の把握、来所経路→これまでの経過把握 ・誰から、どんな問い合わせなのか? ・現状をうかがい、相談に繋げるのか、主治医、関係機関の方と相談のうえ、再度連絡をいただくかこの段階で判断する。 	<ul style="list-style-type: none"> ※全ての支援において ○ケアマネジメント インテイク アセスメント プランニング 計画の実施 計画の進行状況と評価 総合評価 終結 ○相談 面接 ○援助原則 ①傾聴 ②受容 ③共感 ④感情の明確化 ⑤支持 ⑥自己決定 ⑦個別化 ⑧秘密保持 ○記録の記入 ○障害特性 	<ul style="list-style-type: none"> ・ケアマネジメントスキル ・相談 面接スキル 障害特性や制度、支援機関について知識は必要であるがすべてを把握することはできない。自分にとって分からないことに出会った時、適切なところに尋ねる、聞くスキルが必要。 		
2. 来所による相談(初回面接) (来所のみではなく他機関へ出向くこともある)	<ul style="list-style-type: none"> ・本人の働きたいという動機の確認 ・W.Tの支援の説明 ↓(他機関連携)↓(他機関の紹介) 登録 登録しない ・相談の中で必要な支援機関(支援機関がかかわる理由の説明やどんな所なのか説明)の紹介と調整(保健所、職業センター等) ※単なる情報提供だけではなく、当事者の前で紹介先へ連絡することも 				
3. 登録の場合の面接 (複数回の場合もある)	<ul style="list-style-type: none"> ・病歴、職歴、家族状況、今後の希望を把握 ・同行者がいれば本人から了解を得て、情報を収集また医療面での確認も 				
4. 具体的活動場面での基本的職業スキルの確認 (アセスメント)	<ul style="list-style-type: none"> ・提携施設での体験(3日~4日間)参加の方 ・体験実習依頼書の作成 ・提携施設との調整(本人の状況、日程等) ・体験実習の間、ジョブコーチとして作業の見まもり、声かけ ・1日終了後、ふり返り面接、チェックリスト(生活、作業、医療)を利用しながら、出来ている事、課題の確認を行なう ・施設利用者であれば通所施設を訪問し、本人の活動の様子を見ることも ・障害者職業センター職業評価等を利用する場合も 			4. 職業評価 チェックリスト	
5. 雇用支援プログラム作成	<ul style="list-style-type: none"> ・具体的活動場面でのアセスメントをもとに雇用支援プログラムの作成 ・アセスメントをもとに出来ている事、課題の確認 → 課題をクリアする為、何をこなしていくのか、どんな場面が必要か? 			5. 6. プログラム作成	<ul style="list-style-type: none"> →グループワーク、SST 集団を運営するスキル
6. 合同面接	<ul style="list-style-type: none"> ・本人、支援機関、W.T ・本人の希望と雇用支援プログラムをつきあわせ、今後について具体的プログラムを検討 ↓プログラム作成にあたり 生活や就労、利用者にとって必要と思われる地域の支援機関の情報提供 ・制度についての情報提供 (※利用者が10人居れば、10通りのプログラムとなり、個性が高い) 			<ul style="list-style-type: none"> ・地域支援機関 ハローワーク、職業センター 職業能力開発校、施設等の情報と知識 ・制度(生活面、就労面の諸制度)知識 	
<支援の流れの中で>					
7. 就労基礎訓練	<ul style="list-style-type: none"> ・保健師、施設との調整(就労基礎訓練の場の検討) ・基礎訓練の状況についての確認(合同面接) ・個別支援とともに就労に向けての学習会等の企画とコーディネート 				
8. 職場体験実習	<ul style="list-style-type: none"> ・制度利用(委託訓練、社会適応訓練、等) ・協力事業所の開拓 ・本人の希望を聞きながら、制度利用、協力事業所、受け入れ企業の開拓・あつせん ・職種、日数、時間等の調整-職務分析、整理 ・ジョブコーチ支援 ・就労ミーティング(職場体験実習を行っている方たちのグループ)個別の課題を確認しながら、現場でどうだったのか常に振り返る。グループ場面であるので同じ体験をしているものとして、他者の話を聞いたり、自分自身の話をすることでより振り返りが深まる。 ・ミーティングや個別の相談を通し直接的、または間接的に介入の必要があれば職場訪問を行うなど調整 ・実習のふり返り面接の設定(本人、企業、W.T) →出来ている事、課題の確認→次のステップへどのようにつなげるか、プログラムの検討 	8. 職務、課題分析			

必要な支援内容		必要な能力要件	
就労支援のプロセス	就労支援の職務	必要な知識	必要なスキル
<p>9. 求職活動</p> <p>10. 定着支援</p> <p>〈企業に対して〉 (雇用に向けて)</p> <p>1. 企業からの相談(電話、来所)</p> <p>2. W.Tの説明</p> <p>3. 障害特性の説明</p> <p>4. 職務分析、仕事の切り出し</p> <p>5. 企業と障害者マッチング</p> <p>6. トライアル雇用制度など制度の説明 (ハローワークに協力を依頼しながら)</p> <p>〈在職者について〉</p> <p>1. 企業から相談</p> <p>2. 本人との相談</p> <p>3. 本人、企業、W. Tで話し合う</p> <p>※その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場内でのケースの共有化 ・各機関との情報交換 	<p>→メンバー紹介シートの作成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハローワーク障害者登録同行 ・求人検索同行 ・障害者窓口担当者や雇用指導官に協力依頼。 事前に履歴書、職務経歴書作成、面接の受け方等支援 → 面接の受け方ではSSTを利用 ・企業面接同行 →障害の特性、できる事、苦手な事、接し方のポイント等説明 <ul style="list-style-type: none"> ・個別相談 ・ジョブコーチ支援(W.T独自であったり、関係機関の支援者にジョブコーチを依頼することもある。また、職業センター、ジョブコーチ支援事業を依頼の場合もある。) ・適宜、上司と情報交換(本人の了解を得て) ・節目、節目でふり返り(本人、企業、支援者) ・就労ミーティング or OB会(就労している方達のグループ。職場での事、生活の事など自身の話をしたり他メンバーの話を聞く。自助グループの育成の方向で。) <ul style="list-style-type: none"> ・障害者の働いている企業や施設の案内をしながら実際の場面の確認 ・どのような仕事があるのか(出来そうな仕事は、どんな流れで仕事を組み合わせていくか) ・就労に向けて準備をしている障害者と働く場のマッチング ・見学→面接→実習→面接→トライアル雇用→本雇用。この流れをコーディネート <ul style="list-style-type: none"> ・何が問題なのか、職場としてどうしたいのか確認 <ul style="list-style-type: none"> ・W.Tの説明 ・W.Tの支援を本人が必要としているのか <ul style="list-style-type: none"> ・本人から状況を伺う ・本人としてどうしていきたいのか ・これまでの状況(医療面、生活面、支援機関)→情報収集 <ul style="list-style-type: none"> ・問題に対して具体的に対処を検討していく ・本人に出来るところから <ul style="list-style-type: none"> ・課題、現状、今後について共有化。 ・ケース会議 ・スーパービジョンを受ける ・コンサルテーション 	<p>9. 面接の受け方、履歴書の書き方など具体的な知識</p> <p>10. 集団援助技法(グループワーク) SSTの知識</p> <p>〈ジョブコーチについて〉</p> <p>〈企業〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害特性等、当事者に即したかたちで企業の方へわかりやすくプレゼンテーション 	<p>→プレゼンテーション</p>

参考資料4③ 第1号職場適応援助者

作成者：NPOぴゅあさぼーと 障害者就労支援センター げんき品川 小島

1. 業務の概要	JCが直接職場に入り、職場定着のための支援を行う。		作業遂行に必要な技能・事項等	
	作業項目	作業手順	必要な知識	必要なスキル
2. 作業工程・作業内容	職場適応援助者が必要な対象者の選定	①当法人内でケース検討を行い、選定する ②支援形態(配置型とペア・1号単独)を決める	・障害特性 ・JC導入による効果 ・JC以外の社会資源	
	職業センターへ相談	①職業センターへケース概要伝え、JC支援が妥当かどうかなどを相談する	・伝えるべき事項の把握(基礎的な情報と課題状況)	・わかりやすく説明する
	対象者のアセスメント(対象者の希望・能力・特性を知る)制度の情報提供	(①信頼関係を築く・・・※当法人にあらかじめ登録している方を対象とするため、本来はすでになされていることが多い) (②職業評価の依頼・・・※同上) ③本人へ就労状況、課題などの聞きとりを行う ④実際の就労状況を観察する ⑤職場適応援助制度の情報提供、利用の希望などを把握する	・職業評価 ・障害特性に応じた対応 ・職場適応援助者制度	・信頼関係構築する ・障害特性(対象者)に応じた対応する ・主訴を聞きとる
	事業主のアセスメント(労働条件、要求水準を知る)制度の情報提供	①事業主へ就労状況、課題に思うこと、要求水準などの聞き取りを行う ②実際の職場を観察し、職場環境を把握する ③職場適応援助制度の情報提供、利用の希望などを把握する	・ビジネスマナー ・当該事業主の基礎的な情報 ・職場適応援助者制度 ・基本的な労働法、助成制度など	・信頼関係構築する ・事業主(担当者)に応じた対応する ・主訴を聞きとる ・ビジネスマナーを身につけている
	支援計画案策定	①収集した情報をもとに、課題を明確化する ②支援事項、支援方法、支援期間、支援頻度を定める	・対象者の障害特性 ・支援計画策定	・収集した情報を総合的に判断し、当該の対象者の障害特性・特徴(1次障害)を見極め ・職場定着のために必要な支援内容について見通しをたてる
	支援計画の実施の決済をとる	①職業センターへ支援計画案を提示し、必要に応じて修正、支援実施の了解を得る		・わかりやすく説明する ・同意を得る
	対象者・事業主(家族)へ支援計画の説明と同意の取り付け	①対象者・事業主(家族)へ支援計画案を説明し、同意を得る		・わかりやすく説明する ・同意を得る
	集中支援	①支援計画に基づく支援の実施(集中的に職場へ入り、課題解決のための支援を行う) ②記録の作成(日毎) ③集中支援期の記録のまとめを作成し、今後の支援にかかわる打ち合わせを行う	・指導方法 ・障害特性とその対応方法 ・ビジネスマナー	・対象者の障害特性を理解し、職務内容や環境を整える ・都度の課題に対し、打開策を提案する ・わかりやすく説明をする ・継続して信頼関係を構築する ・キーパーソンを選定する ・日々の支援やそのまとめについて、正確でわかりやすい記録を作成する ・関係者と情報を共有する ・支援経過や今後必要な支援について、わかりやすく説明し、対象者や事業主へ実行してもらうようにする

	作業項目	作業手順	作業遂行に必要な技能・事項等	
			必要な知識	必要なスキル
2. 作業工程・作業内容	移行支援	①支援計画と上記打ち合わせに基づく支援の実施(職場定着のために必要な支援事項を事業主へ引き継ぐ) ②記録の作成(日毎) ③移行支援期の記録のまとめを作成し、今後の支援にかかわる打ち合わせを行う	・ナチュラルサポート	・キーパーソンにJCの役割を引き継ぎ、環境を整え、徐々にJc支援回数を減らす ・支援経過や今後必要な支援について、わかりやすく説明し、継続して実行してもらうようにする
	フォローアップ	①支援計画と上記打ち合わせに基づく支援の実施(職場定着のために必要な支援事項が事業主によって継続してなされていることを確認する) ②記録の作成(日毎) ③支援終了にかかわる打ち合わせを行う	・職場定着のために必要な支援事項	・職場定着のために必要な支援事項が事業主によって継続してなされていることを確認する ・新たな課題が発生していないか確認する
3. その他	<p>【ジョブコーチ支援事項】</p> <p>①障害者支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人間関係、職場内のコミュニケーションに関する事項 ・基本的労働習慣に関する事項 ・職務遂行に関する事項 ・通勤に関する事項 ・社会生活技能、余暇活動等に関する事項 <p>②事業主支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害に関する知識に関する事項 ・職務内容の設計に関する事項 ・作業指導・技術指導の方法に関する事項 ・障害者とのかかわり方に関する事項 ・家族との連絡、連携体制の確立に関する事項 <p>③家族支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害に関する知識に関する事項 ・職業生活を支えるために必要な知識、支援体制に関する事項 ・事業主との連絡、連携体制の確立に関する事項 <p>【基本的に知っておくべき知識・スキル】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害特性に関する知識 ・障害特性に応じた職業的課題と対応方法に関する知識・スキル ・職場の雇用管理に関する知識 ・助成金や制度などの基礎知識 ・労働基準法などの基礎知識(権利擁護) ・事業所内での作業指導に関する知識・スキル ・職場に障害を理解してもらうスキル ・障害者の状況に応じて事業主への助言や適切な対応を伝える知識・スキル <p>【そのほか】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1号請求手続き(毎月) 			

参考資料 4④ 第2号職場適応援助者

作成者:株式会社カネボウ 塚田人事グループ長、事務局

必要な支援内容		必要な能力要件	
就労支援のプロセス	就労支援の職務	必要な知識	必要なスキル
事業所内の職域開拓	①事業所内の業務の切り出しを行う。	・事業所の職務全般 (例) 一般社員の業務を切り出すと清掃、シュレッダー、パソコン出入力が主な業務	・必要な業務遂行能力や必要人員の判断を行う。 (注) 本来の職域開拓の意味からすると、「新しい仕事を作り出すこと、売上や効率につながる仕事を見つけ出すことが肝要」
	②人事管理部門が求人表を提出する場合に、助言を行う。	・求人職種の内容	・その職種に必要なスキルを確認し、提案すること。
対象者へのアセスメント	①基礎情報を収集する。 (注) 基礎情報の収集により学ぶことで、障害ごとの特性や特徴について知ることには、ジョブコーチとしての基本として当然重要である。	・障害種別ごとの障害特性 ・職業準備性	・障害特性の把握と、その特性に応じた対応をすること。
	①関係機関との連携・調整を行う。	・関係機関の役割と調整方法 (ハローワーク雇用指導官、国立職業リハビリテーションセンター、障害者職業能力開発校、精神保健福祉センター、地域生活支援センター、特別支援学校)	・関係機関の業務内容を知った上で、各関係機関との信頼関係を構築する。 ・ネットワークの構築
	②家族と面談する。	・連携方法	・信頼関係を構築する。 (顔の見える支援体制の確立)
	・障害者雇用に関する支援制度の活用等を行う。	①雇用関係の制度及び各種支援措置の内容 ②労働基準法、最低賃金法、安全衛生法の概要	・効果的な運用方法等について本人、会社上司等に対するアドバイス ・法律・制度に関する理解と適正な運営
支援計画の策定		・職業生活をサポートする方策	・生活支援機関、就業・生活支援センター等との連携及び調整を行う。
職場環境のアセスメント	①働きやすい職場環境の整備を行う。	・職場全体の職務と主要な仕事の理解	・職務分担の変更や職務の再構成、作業の切り出し等に関し管理者へ提案する。
	②職務分析や課題分析を行う。	・職場内の職務内容	・対象者へのアセスメントで把握した職業準備性に応じた職務に適合させる。
		・職務ごとの仕事内容・手順等	・時間、仕事内容、就業場所等を明示するとともに、本人にわかりやすく説明する。 ・障害特徴、仕事の特徴に応じた指示書(文字・絵図等)を作成する。
③必要に応じて就労支援機器を準備する。	・障害特性に応じた就労支援機器の機能と利用方法	・障害程度・区分に応じた支援機器を選択し、活用する。	

必要な支援内容		必要な能力要件	
就労支援のプロセス	就労支援の職務	必要な知識	必要なスキル
職場における集中的支援	①仕事の指示・教育を行う。	・必要な期間とわかりやすい指導(教育)内容	・最小限の介入による指導のあり方
	②ナチュラルサポートを形成するため、管理職への働きかけと同僚の理解促進を行い、現場との連携を強化する (注) ジョブコーチだけが理解していることのないようにすること。	・本人の特性や特徴、職業的課題	・状況を正確に把握し、集中支援期間の設定を行う。 (注) 将来のナチュラルサポート体制への移行を視野に入れること。
職場における支援の継続	①支援記録を作成する。	・支援記録の内容	・日々の支援を記録し、状況の確認を行う。 ・今後必要となる支援内容を判断する。
	②ケース会議を開催する。	・会議に必要なメンバー、会議進行方法	・開催時期、開催頻度、確認事項等を判断し、関係者との調整を行う。
	③職業的課題への対応	・課題分析表の把握	・課題に対する対応状況の見極めと職務における自立度の判断を行う ・日々の行動を注意深く観察する。
	④生活面での課題への対応	・就業・生活支援センター、医療機関等関係機関の役割	・状況に応じた関係支援機関への相談やあっせんを行う。
	⑤相談援助	・傾聴、権利擁護	・メンター等のカウンセリングの実践能力
	⑤チェックリストの作成	・チェックリストの概要	・チェックリストの活用方法
	⑥能力評価、キャリア形成	・能力評価	・適性に能力を評価し、管理者へ助言する。
フォローアップ	・フォローアップ	・フェイディング	・集中支援からナチュラルサポートへ移行するタイミングの見極めを行う。 ①仕事の自立度 ②仕事・職場の変化 ③障害のある人の特性 ④ナチュラルサポート形成等の状況判断をする。
その他：キャリアアップ	①地域におけるネットワークを構築し活用 ②ジョブコーチ会議をはじめとする交流会への積極的参加 ③他企業の事業所見学 ④ジョブコーチコーチとしてのキャリアアップ・研修機関のネットワークの利用・各種研修会への参加		

平成20年度 人材育成の概要（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構）

名称	対象者	内容	日数	回数	備考
職業リハビリテーション実践セミナー	福祉、医療・保健、教育機関の職員等で、障害者の就業支援に携わっている者（これから携わろうとしている者を含む）	知的障害コース (18年度は発達障害コース)	4日	(2)	○土日を含めて4日間で開催 ○基礎的講座は選択制、平日（木金）実施
		精神障害コース	4日	(2)	
		高次脳機能障害コース	4日	(2)	
		3コース合計		2	
障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修	新たに障害者就業・生活支援センターにおいて就業支援担当者等になった者	(1) 障害者雇用対策の体系と障害者就業・生活支援センターの役割、関係機関との連携の方策 (2) 知的・発達・精神・身体・高次脳機能障害に係る障害別の障害特性・職業的課題、就業支援に係るニーズ、支援技法等 (3) 企業における障害者の雇用管理の実際と就業支援に係るニーズ、事業主支援の基礎	4日	4	
障害者就業・生活支援センター職員研修	就業支援スキルアップ研修	次の何れにも該当する者 ①障害者就業・生活支援センターにおいて3年程度の就業支援実務経験を有し、今後も継続勤務の予定があること ②障害者就業・生活支援センターにおいて中堅職員として支援技法等のスキルアップを図ることが望まれるとその支援センターの長が認めた者 ③同一年度内に全ての課程を履修できる見込みのある者	前期 3日	1	○前期・実践期・後期と3期に分け、集合研修と実務が連動した構成
			実践期 10週間		
			後期 3日		
障害者就業・生活支援センター主任就業支援担当者研修	新たに障害者就業・生活支援センターにおいて主任就業支援担当者になった者	(1) 障害者雇用対策の体系と障害者就業・生活支援センターの役割、関係機関との連携の方策、支援センターのマネジメント業務と主任の役割 (2) 企業における障害者の雇用管理の実際と就業支援に係るニーズ、事業主支援の基礎	4日	4	
発達障害者就業支援セミナー	発達障害者支援センター及び発達障害者支援を実施している機関において就業支援を担当する者（これから担当することとなる者を含む）	(1) 発達障害者の雇用対策の体系と就業支援者の役割、関係機関との連携の方策 (2) 発達障害者の障害特性・職業的課題、就業支援に係るニーズ、支援技法等 (3) 企業における発達障害者の雇用管理の実際と就業支援に係るニーズ、事業主支援の基礎	4日	2	
ジョブコーチ養成研修	新たに職場適応援助者（ジョブコーチ）としての職務を行うこととなった者	第1号ジョブコーチ 第2号ジョブコーチ 合計	9日	4	○総合センターで行う本部研修と地域センターで行う地域研修により構成
			9日	3	○総合センターで行う本部研修と地域センターで行う地域研修により構成 ○地域研修は原則事業所で実施
				7	
地域職業リハビリテーション推進フォーラム	地域の職業リハビリテーションネットワークを構成する福祉、医療・保健機関等の機関、その他の関係機関、企業等の担当者	職リハネットワークの整備のため、職リハに関する共通認識が形成されるよう、就労移行支援事業者とのネットワークの形成、精神障害者の雇用支援ネットワークの整備等の地域のニーズに応じたテーマを設定し、講演、シンポジウム、意見交換等を実施。	各地域センターが設定	57	
地域就業支援基礎講座	福祉、医療・保健等の機関の職員	職リハネットワークの整備のため、職リハに関する基礎知識が付与されるよう、職リハの概要、障害者雇用に関する制度、精神障害者の就業支援の実際等の地域のニーズに応じたテーマを設定し、講義、事例検討等を実施。	各地域センターが設定	83	

職業リハビリテーション実践セミナー

カリキュラム内容

区分	形態	講座名	内容	時間 (分)
全 コ ー ス 共 通 プ ロ グ ラ ム	講義	障害者雇用の現状と障害者雇用施策の概要	障害者雇用促進法の概要、雇用情勢等を踏まえた障害者雇用の現状・動向と対策等について理解する。	75
	講義	職業リハビリテーションの概要	職業リハビリテーションの基本概念を踏まえ、様々な就労支援のあり方、体系、内容を理解する。	75
	講義	ハローワークにおける障害者雇用支援	ハローワークにおける障害者雇用に関する取り組み（雇用率達成指導、職業紹介、特定求職者雇用開発助成金等）について理解する。	75
	講義	就業支援におけるケースマネジメントとネットワーク	就業支援におけるネットワークの構築と支援者の役割を踏まえ、効果的なケースマネジメントのあり方を理解する。	75
	講義 演習	企業における障害者雇用Ⅰ ～企業が就業支援者に求めること～	企業を取り巻く環境変化を踏まえ、企業が抱える障害者雇用の課題や企業の支援ニーズ等について理解を深め、企業が就業支援者に求めることについて学ぶ。併せてグループワークを通じて就業支援者としての企業へのアプローチ方法を理解する。	140
	講義	企業における障害者雇用Ⅱ ～障害者の雇用管理を理解する～	企業活動を踏まえ、企業が障害者雇用を進めるための雇用管理の実際を理解する。	90
	シンポジウム	企業における障害者雇用Ⅲ ～障害者雇用の実際～	企業の代表、人事担当者等から各企業における障害者雇用の実際について話題提供をいただき、支援者に対する企業のニーズを理解する。	150
話題提供	職業生活に必要なサポート ～障害をもつ当事者が語る！支援者へのメッセージ～	当事者・当事者団体等からの話題提供を踏まえ、支援者及び支援機関に対するニーズを理解する。	60	
コ ー ス 別 (知 的 障 害 コ ー ス ・ 精 神 障 害 コ ー ス ・ 高 次 脳 機 能 障 害 コ ー ス)	講義	職業的課題と対応方法 ～障害特性の理解と支援のあり方～	就業支援に向けた障害特性及び職業的課題、対応方法について理解する。	60
	講義・意見交換	就業支援における連携Ⅰ ～雇用に向けた各関係機関とのチームアプローチ～	就業支援に向けて、福祉、医療・保健、教育、ハローワーク等の関係機関の連携の役割分担、方法について理解する。	120
	講義・意見交換	就業支援における連携Ⅱ ～雇用継続を支えるためのチームアプローチ～	雇用継続を維持するための、関係機関の役割や支援方法について理解する。	120
	ケーススタディ ※A、Bのいずれかを選択	(Aグループ) 公開ケーススタディ (Bグループ) グループケーススタディ	就業支援機関におけるモデル事例の発表をもとに、支援を行う上でのポイントや支援ノウハウについて理解する。 受講者からの事例報告をもとに、事例検討及び意見交換を行い、就業支援のノウハウを共有化する。	150
	意見交換	バズ・セッション	小グループにわかれ、受講者同士で地域のネットワークの活用方法、明日から職場で取り組める就業支援の推進策等について意見交換を行う。	120
合計(選択カリキュラム含む)				1,310

選択カリキュラム

必修カリキュラム

障害者就業・生活支援センター 就業支援担当者研修カリキュラム

カリキュラム内容

区分	形態	講座名	内 容	時間(分)
必修カリキュラム	講義	職場における雇用管理の実際	事業所における具体的な障害者雇用の取り組み及び支援者に求める事項に関する理解	90
	講義	障害特性と職業的課題Ⅰ(知的障害・発達障害)	知的障害者及び発達障害者の障害特性と職業生活上の課題及び対処方法、雇用管理の方法と課題に関する理解	100
	講義	障害特性と職業的課題Ⅱ(精神障害)	精神障害者の障害特性と職業生活上の課題及び対処方法、雇用管理の方法と課題に関する理解	90
	講義	障害特性と職業的課題Ⅲ(身体障害・高次脳機能障害)	身体障害者及び高次脳機能障害者の障害特性と職業生活上の課題及び対処方法、雇用管理の方法と課題に関する理解	100
	講義	新たな就労支援技法の開発～発達障害者のワークシステムサポートプログラム～	職業センター部門における取り組みを通じた職業リハビリテーションにおける新たな支援技法に関する理解	55
	講義	障害者雇用対策の概要と支援センターの役割	障害者雇用対策の概要と障害者の雇用施策の現状、支援センターの施策的な位置付け及び業務運営についての理解	100
	意見交換	意見交換	就業・生活支援センターの担当者からの話題提供を受け、職業リハビリテーションにおける就業支援担当者の役割に関する理解	135
	講義	ケースマネジメントの取り組み	障害者の就業支援におけるケースマネジメントの概念及び方法論に関する理解	75
	講義	事業主支援の基礎理解	事業主支援のあり方や心構え、効果的支援方法、対応方法の理解	75
	意見交換	ケーススタディ	障害者就業・生活支援センターからの事例報告に基づき、グループでのケーススタディ	170
選択カリキュラム	講義 演習	課題分析の概要と実践	課題分析の概要、実施方法及び活用等の理解	160
合 計(選択カリキュラム含む)				1,150



選択カリキュラム

**障害者就業・生活支援センター
就業支援スキルアップ研修**

カリキュラム内容

	形態	講 座 名	内 容	時間 (分)
前 期 （ 集 合 研 修 ）	講義 演習	職業相談の技法	職業準備訓練場面等での効果的な相談技法及び課題の把握の仕方、工夫等の習得	150
	講義 演習	アセスメントの視点と技法Ⅰ	職業評価等の視点や技法等、職リハサービスの提供の方法の学習	230
	講義 演習	専門職としての自己分析・自己啓発	専門職としての自己分析の方法を学び、能力を開発、向上させるための具体的な自己研鑽の方法について習得	120
	講義	職場(作業)改善と職務再設計	事業主の業務内容を把握した上で、職場(作業)改善や職務の再設計を提案できるような技法の習得	120
	討議	意見交換(1)	前期研修の振り返りを通して、業務への活用方法についての討議	120
実践 期		実践期レポート作成(3種)	テーマに係るレポートを作成(ケーススタディ、評価関係実践結果(2種))	
後 期 （ 集 合 研 修 ）	講義 演習	アセスメントの視点と技法Ⅱ (実践期の課題の発表を含む)	前期研修を基に実施した実践期における実践結果を検討することにより、アセスメントの知識及び技術の向上	230
	事例 検討	ケーススタディ	受講者から提出してもらった支援事例を検討することにより、障害者の就業支援についての理解を促進	410
	討議	意見交換(2)	支援センターの中堅職員としての役割と効果的な支援を行うための方法、望ましい業務遂行等についての討議	120
合 計				1,500

障害者就業・生活支援センター 主任就業支援担当者研修カリキュラム

カリキュラム内容

	形態	講座名	内 容	時間 (分)
選択カリキュラム (基礎講座)	講義	職場における雇用管理の実際	事業所における具体的な障害者雇用の取り組み及び支援者に求める事項に関する理解	90
	講義	障害特性と職業的課題Ⅰ(知的障害・発達障害)	知的障害者及び発達障害者の障害特性と職業生活上の課題及び対処方法、雇用管理の方法と課題に関する理解	100
	講義	障害特性と職業的課題Ⅱ(精神障害)	精神障害者の障害特性と職業生活上の課題及び対処方法、雇用管理の方法と課題に関する理解	90
	講義	障害特性と職業的課題Ⅲ(身体障害・高次脳機能障害)	身体障害者及び高次脳機能障害者の障害特性と職業生活上の課題及び対処方法、雇用管理の方法と課題に関する理解	100
	講義	新たな就労支援技法の開発 ～発達障害者のワークシステム サポートプログラム～	職業センター部門における取り組みを通じた職業リハビリテーションにおける新たな支援技法に関する理解	55
必修カリキュラム	講義	障害者雇用対策の概要と支援センターの役割	障害者雇用対策の概要と障害者の雇用施策の現状、支援センターの施策的な位置付け及び業務運営についての理解	100
	意見交換	意見交換	就業・生活支援センター長からの話題提供を受け、職業リハビリテーションにおける主任就業支援担当者の役割に関する理解	135
	講義	就業支援におけるマネジメント	障害者の就業支援における組織のマネジメントの概念及び方法論に関する理解	75
	講義	事業主へのコンサルテーション	障害者雇用に係る事業主へのコンサルテーションの概念と方法論の理解	75
	意見交換	ケーススタディ	障害者就業・生活支援センターからの事例報告に基づき、グループでのケーススタディ	170
選択カリキュラム	講義 演習	課題分析の概要と実践	課題分析の概要、実施方法及び活用等の理解	160
合計(選択カリキュラム含む)				1,150

選択カリキュラム(就業支援担当者研修と合同)

発達障害者就業支援セミナー

カリキュラム内容

区分	形態	講座名	内容	時間 (分)
必修カリキュラム	講義	発達障害者支援施策の動向	発達障害者の支援施策(雇用対策を含む)の現状及び動向について理解する。	70
	講義 意見交換	障害特性と職業的課題 (発達障害)	発達障害者の障害特性と職業的課題、対応方法について理解する。	150
	講義	当事者のニーズ	発達障害者の当事者や家族の就業支援者に対するニーズを理解する。	90
	講義	職場における雇用管理 の実際	発達障害者を雇用する事業主の雇用管理の取り組みの実際、支援者へのニーズを理解する。	75
	講義 意見交換	事業主支援の基礎理解	発達障害者の雇用や雇用継続に向けての事業主支援のあり方や心構え、効果的支援方法等について理解する。	140
	講義 意見交換 演習	発達障害者の就業支援 の実際	障害者職業総合センター職業センターで取り組んでいる発達障害者へのワークシステム・サポートプログラムとその理論的背景を把握するとともに、実際の支援事例の紹介によって、支援技法の活用の方法を理解する。	125
	意見交換	バズセッション	受講者がワークシステム・サポートプログラム等の支援技法を実践の場で活用するためのヒントを得るためにグループディスカッションを行い、さらなる技法の習熟を目指す。	100
	事例検討 意見交換	ケーススタディ I	発達障害者の就業支援の技法に関する事例について、支援のポイントをグループで意見交換を行うことにより、支援技法についての実践的理解を深める。	120
	事例検討 意見交換	ケーススタディ II (Aグループ)	ネットワークを活用した発達障害者の就業支援に関する事例を受講者から提出してもらい、グループディスカッションを行うことにより、支援の実践についての理解を深める。	120
		ケーススタディ II (Bグループ)	ネットワークを活用した発達障害者の就業支援に関する事例を受講者から提出してもらい、事例検討及びグループディスカッションを行うことにより、発達障害者支援センター就労支援担当者としての支援の実践についての理解を深める。	
選択カリキュラム	講義 演習	課題分析の概要と実践	支援方法を具体化する際に必要となる分析方法である課題分析の概要、実施方法及び活用例等を理解する。	160
合 計(選択含む)				1,150

 選択カリキュラム

配置型職場適応援助者養成研修及び 第1号職場適応援助者養成研修

カリキュラム内容

区分	形態	実施場所	講 座 名	内 容	時間 (分)
本 部 研 修	講義	総合センター	職業リハビリテーション概論	・障害者雇用対策の概要に関する理解 ・職業リハビリテーションの基本概念と体系の理解及び現状と動向についての情報提供	100
	講義	総合センター	職場適応援助者の職務Ⅱ	職場適応援助者の職務及び職場適応援助者による援助の事業の理解、地域センター業務と職場適応援助者の職務との関連の理解、職業リハビリテーション計画及び職場適応援助者による支援計画の活用理解	120
	講義	総合センター	ケースマネジメントの取り組み	障害者のケースマネジメントの概念及び方法論についての理解	60
	講義	総合センター	障害特性と職業的課題Ⅰ(知的障害・発達障害)	知的障害及び発達障害の障害特性と職業的課題、対応方法	120
	講義	総合センター	障害特性と職業的課題Ⅱ(精神障害)	精神障害の障害特性と職業的課題、対応方法	90
	講義	総合センター	障害特性と職業的課題Ⅲ(身体障害者・高次脳機能障害)	身体障害及び高次脳機能障害の障害特性と職業的課題、対応方法	120
	講義	総合センター	課題分析の理論	課題分析の概念、内容、実施方法及び活用等の理解	150
	講義・演習	総合センター	作業指導の実際	課題分析技法を活用した作業指導及び作業環境へのアプローチの方法の理解	240
	講義	総合センター	事業主支援の基礎理解	地域センターにおける事業主支援のあり方、職場適応援助者による事業主支援の心構え、効果的支援方法、対応方法の理解	90
	講義	総合センター	職場における雇用管理の実際	企業側から見た障害者雇用管理の現状と就労支援における企業ニーズの理解	60
	ケーススタディ	総合センター	職場適応援助者による援助の実際	具体的支援事例の検討を通じての、職場適応援助者の職務及び支援技法の具体的理解	240
	講義	総合センター	家族支援と生活支援	・職場適応援助者による家族への支援の考え方と支援方法の理解 ・職業生活を支える生活支援の考え方と支援方法の理解	100
講義	総合センター	支援記録の作成Ⅰ	支援記録作成に関する基礎的事項の理解	50	
地 域 研 修	講義	地域センター	職場適応援助者の職務Ⅰ	職場適応援助者の職務について、その意義と実際について理解	90
	講義・見学等	地域センター	事業所での支援の心構えと支援技術Ⅰ	事業所における支援の際の心構え、留意事項及び具体的支援方法についての基礎理解	150
	講義・演習	地域センター	支援計画について	職場適応援助者による支援計画及びフォローアップに関する支援の計画の意味、内容、活用方法等についての理解	120
	演習	地域センター	事業所での支援の心構えと支援技術Ⅱ	事業所における支援の際の心構え、留意事項及び支援方法についての具体的理解	420
	演習	地域センター	支援記録の作成Ⅱ	支援記録作成の具体的な理解	150
	演習	地域センター	ケース会議	ケース会議の目的・位置付け、観察・聴取事項の報告、報告に基づく支援方策考察、検討内容についての理解	120
	ケーススタディ	地域センター	ケーススタディ	具体的支援事例の検討を通じての、具体的支援方法・技術及び支援上の課題等の的確な整理方法の理解	120
合 計 時 間 (分)					2,710
うち、総合センター実施分					1,540
うち、地域センター実施分					1,170

第2号職場適応援助者養成研修

カリキュラム内容

区分	形態	実施場所	講座名	内容	時間(分)
本 部 研 修	講義	総合センター	職業リハビリテーション概論	・障害者雇用対策の概要に関する理解 ・職業リハビリテーションの基本概念と体系の理解及び現状と動向についての情報提供	100
	講義	総合センター	第2号職場適応援助者の職務	第2号職場適応援助者の職務の理解	120
	講義	総合センター	ケースマネージメントの取り組み	障害者のケースマネージメントの概念及び方法論についての理解	60
	講義	総合センター	障害特性と職業的課題Ⅰ (知的障害、発達障害)	知的障害及び発達障害に関する障害特性と職業的課題、対応方法の理解	120
	講義	総合センター	障害特性と職業的課題Ⅱ (精神障害)	精神障害に関する障害特性と職業的課題、対応方法の理解	90
	講義	総合センター	障害特性と職業的課題Ⅲ (身体障害・高次脳機能障害)	身体障害及び高次脳機能障害に関する障害特性と職業的課題、対応方法の理解	120
	講義	総合センター	課題分析の理論	課題分析の概念、内容、実施方法及び活用等の理解	150
	講義・演習	総合センター	作業指導の実際	課題分析技法を活用した作業指導及び職場環境へのアプローチの方法の理解	240
	講義	総合センター	家族支援と生活支援	・職場適応援助者による家族への支援の考え方と支援方法の理解 ・職業生活支援の考え方と支援方法の理解	100
	講義	総合センター	支援記録の作成Ⅰ	支援記録作成に関する基礎的事項の理解	50
	ケーススタディ	事業所	雇用管理の実際と第2号職場適応援助者による援助	障害者を雇用する事業所の雇用管理の方法及び第2号職場適応援助者の役割の理解	240
	講義	総合センター	職業生活継続のための企業の役割	企業が行う職業生活支援のあり方の理解	60
	講義	総合センター	職業リハビリテーション機関の活用方法	職業リハビリテーション機関の機能を理解し、職場適応援助者による援助の実施のためのネットワークの構築方法の理解	60
	地 域 研 修	講義・演習	地域センター	支援計画の作成Ⅰ	職場適応援助者による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の理解
演習		地域センター	第2号職場適応援助者による作業指導の実際	課題分析の手法を活用した事業所内での作業指導等についての理解	420
演習		地域センター	支援記録の作成Ⅱ	支援記録作成の具体的な理解	120
講義		地域センター	地域の社会資源の活用	ネットワークの利用方法、福祉制度・機関の役割の理解	60
講義・演習		地域センター	事業所内調整の方法	事業所内での各種調整内容、方法の理解	90
講義・演習		地域センター	支援計画の作成Ⅱ	ケース会議等を活用し職場適応援助者による支援計画について関係者と合意形成を図る方法の理解	90
ケーススタディ		地域センター	ケーススタディ	具体的支援事例の検討を通じての、具体的支援方法・技術及び支援上の課題等の的確な整理方法の理解	180
合 計 時 間					2,650
うち、総合センター実施分					1,510
うち、地域センター実施分					1,140

厚生労働大臣指定 職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修

第1号職場適応援助者養成研修モデルカリキュラム

科目	形態	内容	講師	時間数
職業リハビリテーション概論と諸制度 【共通】	講義	<ul style="list-style-type: none"> 職業リハビリテーションの概論 障害者雇用促進に関する制度と最新動向 職業リハビリテーションの体系と職場適応援助者による援助の位置づけ 	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	1～2時間程度
第1号職場適応援助者の職務	講義	<ul style="list-style-type: none"> 第1号職場適応援助者の役割と職務内容 全体の支援プロセスと支援方法 	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	3～4時間程度
障害特性と職業的課題 【共通】	講義	<ul style="list-style-type: none"> 各障害（身体障害・知的障害・精神障害・発達障害）の障害特性、職業的課題及び支援方法 	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	3～4時間程度
職場における雇用管理の理解	講義	<ul style="list-style-type: none"> 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 	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	1時間程度
ケースマネジメントの取り組み 【共通】	講義	<ul style="list-style-type: none"> 障害者の就労支援におけるケースマネジメントの概念及び方法論 アセスメントと計画の実際 	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	1～2時間程度
課題分析の理論と作業指導の実際 【共通】	講義及び演習	<ul style="list-style-type: none"> 課題分析の概念、内容、実施方法 課題分析に基づく作業指導の方法と作業環境へのアプローチ方法 課題分析の実際 	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	4～6時間程度
家族支援と職業生活支援の実際 【共通】	講義	<ul style="list-style-type: none"> 家族への支援の考え方と障害別（知的障害・精神障害等）の効果的な家族支援の方法 職業生活を支える支援の考え方と支援方法 	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	2時間程度
職場適応援助者による援助の実際	事例研究	<ul style="list-style-type: none"> 実際の支援事例の紹介を通じての第1号職場適応援助者の職務及び支援技法の理解 	第1号職場適応援助者又は第2号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	2～4時間程度

科目	形態	内容	講師	時間数
支援計画、フォローアップ計画に関する理解	講義 及び 演習	<ul style="list-style-type: none"> 支援計画及びフォローアップ計画の意味、内容と活用方法等 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 フォローアップ計画作成のための状況把握 	職業リハビリテーション業務に精通し、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	2～3時間程度
事業所での支援方法の基礎理解	講義 及び 演習	<ul style="list-style-type: none"> 事業主支援のあり方 事業所における支援の心構えと留意事項 事業主のタイプに応じた対応方法 具体的な支援の流れと方法（企業との相談・調整、職場のアセスメントと職務再設計、事業所に対する障害特性の説明と社内啓発、 ナチュラルサポートの形成） 	第1号職場適応援助者又は第2号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	4～9時間程度
事業所での職場適応援助者による支援の実際	実習	<ul style="list-style-type: none"> 事業所での支援の実際 支援の段階に応じた支援方法 		6～7時間程度
支援記録の作成 【共通】	講義 及び 演習	<ul style="list-style-type: none"> 支援記録の作成方法と活用方法 	第1号職場適応援助者又は第2号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	2～3時間程度
ケース会議 【共通】	演習	<ul style="list-style-type: none"> ケース会議の目的と基本的な流れ ケース会議への参加を通じての観察・聴取事項の報告のあり方、支援方策の考察等の理解 		1～2時間程度
ケーススタディ 【共通】	事例研究	<ul style="list-style-type: none"> 様々な支援事例の検討を通じての、具体的な支援方法・技術及び支援上の課題等の的確な整理方法 	職業リハビリテーション業務に精通し、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時間程度
備考				
<p>1 第1欄に【共通】とある科目は、第1号職場適応援助者養成研修及び第2号職場適応援助者養成研修において共通する科目のことを指す。</p> <p>2 「事業所での職場適応援助者による支援の実際」については、実習を6～7時間行うことが困難である場合は、実習を3時間行うことに加え、演習を6～7時間行うことで代替することも可能とする。</p>				

第2号職場適応援助者養成研修モデルカリキュラム

科目	形態	内容	講師	時間数
職業リハビリテーション概論と諸制度 【共通】	講義	<ul style="list-style-type: none"> 職業リハビリテーションの概論 障害者雇用促進に関する制度と最新動向 職業リハビリテーションの体系と職場適応援助者による援助の位置づけ 	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	1～2時間程度
第2号職場適応援助者の職務	講義	<ul style="list-style-type: none"> 第2号職場適応援助者の役割と職務内容 全体の支援プロセスと支援方法 	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	3～4時間程度
障害特性と職業的課題 【共通】	講義	<ul style="list-style-type: none"> 各障害（身体障害・知的障害・精神障害・発達障害）の障害特性、職業的課題及び支援方法 	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	3～4時間程度
安定した職業生活のための企業の役割	講義	<ul style="list-style-type: none"> 職業生活支援における事業主の役割 家族、支援機関との連携方法 	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	1～2時間程度
ケースマネジメントの取り組み 【共通】	講義	<ul style="list-style-type: none"> 障害者の就労支援におけるケースマネジメントの概念及び方法論 アセスメントと計画の実際 	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	1～2時間程度
課題分析の理論と作業指導の実際 【共通】	講義及び演習	<ul style="list-style-type: none"> 課題分析の概念、内容、実施方法 課題分析に基づく作業指導の方法と作業環境へのアプローチ方法 課題分析の実際 	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	4～6時間程度
家族支援と職業生活支援の実際 【共通】	講義	<ul style="list-style-type: none"> 家族への支援の考え方と障害別（知的障害・精神障害等）の効果的な家族支援の方法 職業生活を支える支援の考え方と支援方法の理解 	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	2時間程度
雇用管理の実際と事業所内における職場適応援助者による援助の実際	事例研究	<ul style="list-style-type: none"> 事業所における障害者の雇用管理 実際の支援事例の紹介を通じての第2号職場適応援助者の職務及び支援技法の理解 	第1号職場適応援助者又は第2号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	1～4時間程度

科目	形態	内容	講師	時間数
地域の社会資源の活用	講義	<ul style="list-style-type: none"> 社会資源の種類（雇用・保健福祉・教育等）と役割 職場適応援助者による援助の効果的な実施のためのネットワークの利用方法 	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	1～2時間程度
事業所内調整の方法	講義及び演習	<ul style="list-style-type: none"> 事業所内での調整業務の内容、具体的な調整方法 	第1号職場適応援助者又は第2号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	2～8時間程度
支援計画の作成	講義及び演習	<ul style="list-style-type: none"> 支援計画の意味、内容と活用方法等 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 	職業リハビリテーション業務に精通し、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	3時間程度
事業所内での職場適応援助者による支援の実際	実習	<ul style="list-style-type: none"> 事業所での支援の実際 支援の段階に応じた支援方法 	第1号職場適応援助者又は第2号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	6～7時間程度
支援記録の作成【共通】	講義及び演習	<ul style="list-style-type: none"> 支援記録の作成方法と活用方法 		2時間程度
ケース会議【共通】	演習	<ul style="list-style-type: none"> ケース会議の目的と基本的な流れ ケース会議への参加を通じての観察・聴取事項の報告のあり方、支援方策の考察等の理解 	第1号職場適応援助者又は第2号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	1～2時間程度
ケーススタディ【共通】	事例研究	<ul style="list-style-type: none"> 様々な支援事例の検討を通じての、具体的な支援方法・技術及び支援上の課題等の的確な整理方法 		2～3時間程度

備考

- 第1欄に【共通】とある科目は、第1号職場適応援助者養成研修及び第2号職場適応援助者養成研修において共通する科目のことを指す。
- 「事業所内での職場適応援助者による支援の実際」については、実習を6～7時間行うことが困難である場合は、実習を3時間行うことに加え、演習を5～6時間行うことで代替することも可能とする。