

東京ロータリークラブ
「みんないきいきプロジェクト」

企業内ジョブコーチ 交流セミナー

資料



6月17日(土)
13:00-15:00

大妻女子大学千代田キャンパス
主催：NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク
協賛：東京ロータリークラブ

SCHEDULE

• **13:00~13:10** 開会挨拶・趣旨説明

• **13:10~13:30**

「国のジョブコーチ人材養成の方向性と
企業内ジョブコーチのこれから」
大妻女子大学 小川 浩 氏

• **13:30~14:10**

「特例子会社における企業内ジョブコーチの
役割と人材養成」

1. コニカミノルタウイズユー株式会社

代表取締役社長 東野村 光昭 氏

2. MS&AD アビリティワークス株式会社

シニアマネージャー 遠藤 貴子 氏

• **14:10~14:45** グループディスカッション

「企業内ジョブコーチが抱える現実の課題」

• **14:45~15:00** 全体のまとめ

• **15:00-16:00** 懇談会

JC-NET・東京ロータリークラブ:みんないきいきプロジェクト



国のジョブコーチ人材養成の方向性と 企業内ジョブコーチのこれから

大妻女子大学
NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク
小川 浩

1

この時間の内容



- 厚生労働省における人材養成に関わる検討経過
- 障害者雇用の変化と企業内ジョブコーチの役割の変化
- 人材確保の課題と大妻女子大学での取り組み

2

障害者雇用・就労支援に関わる人材の課題



障害者雇用担当者に求められる専門性の複雑化・高度化

障害者雇用・就労支援共に人材が定着し難い

労働人口減少の中、年々深刻化する人材確保

ジョブコーチの専門性が曖昧、体系化が不十分

糸口が見え難い社会経済的地位の向上に向けた戦略

3

R2～5年に厚生労働省で行われてきた集中的な検討



第1段階: 令和2年8月～令和3年1月

職場適応援助者養成研修のあり方に関する検討会

第2段階: 令和2年11月から令和3年6月

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会(第2ワーキング)
障害者就労を支える人材の育成・確保について

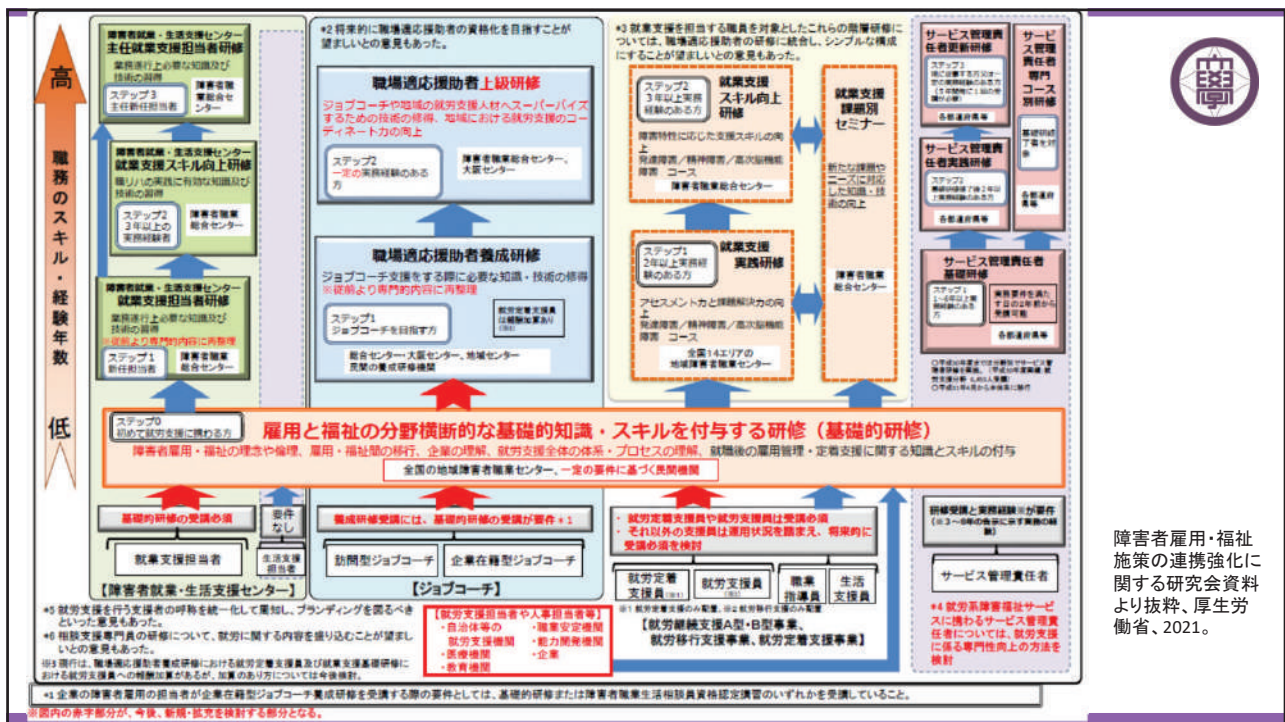
第3段階: 令和3年9月から令和3年12月

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

第4段階: 令和4年4月から

職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会

4



障害者雇用・福祉
施策の連携強化に
関する研究会資料
より抜粋、厚生労
働省、2021。

5

分野横断的基礎的研修の確立

- ◆ 専門人材の育成に当たっては、その最初の段階において、まずは雇用と福祉の両分野の基本的な知識等を分野横断的に付与する基礎的な研修の確立が必要である。
- ◆ 基礎的研修については、受講の門戸は広く設定した上で、一定の人材に対しては基礎的研修の受講を必須とするなど、悉皆的な受講の仕組みを設ける必要がある。

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

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

6

専門分野別研修とその階層化



- ◆ 基礎的研修に上乗せした各専門人材の役割に応じた研修制度を設けることが必要である。
- ◆ 専門人材の高度化に向けて、階層的な研修制度を設け、適切なタイミングでより実践的なスキルを身につけることができる研修が必要である。
- ◆ 就労支援に携わる人材にスーパーバイズできる人材の育成も重要である。
- ◆ 基礎的研修の内容を踏まえ、例えば職場適応援助者養成研修は、職場適応援助者（以下「ジョブコーチ」という。）としての専門性を更に高めていくことに特化した研修とするなど、研修内容の再整理が必要である。

（障害者雇用と福祉施策の連携強化に関する検討会（第2ワーキング報告書より）

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

7

ジョブコーチの資格化の可能性

23



- ◆ 就労支援に携わる人材の確保、社会的地位の向上等を目的として、ジョブコーチを国家資格等にすることについて検討を始めるべきである。
- ◆ 専門性を明確化し、就労支援に携わる専門人材の社会的・経済的地位を向上させることで人材の確保がしやすくなるものと考えられるが、そのためにはジョブコーチを認定資格や国家資格等の「資格」として位置づけることで可能となると考えられる。

（障害者雇用と福祉施策の連携強化に関する検討会（第2ワーキング報告書より）

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

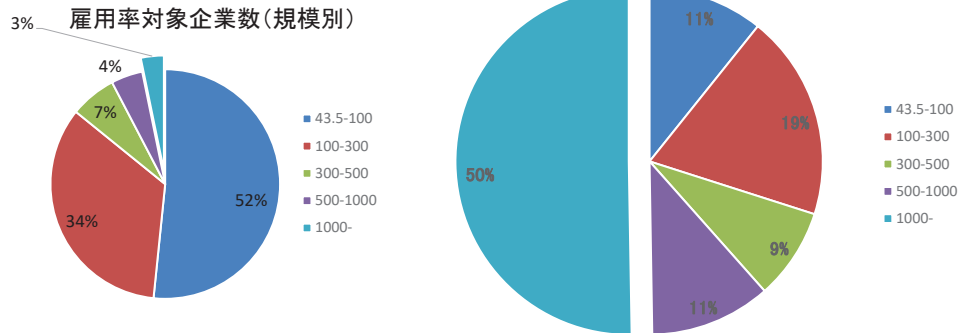
8

大企業が牽引する障害者雇用



雇用率対象企業の中で、3%に過ぎない1000人以上の企業が、障害者雇用数の50%を担っている。

雇用障害者数（規模別）

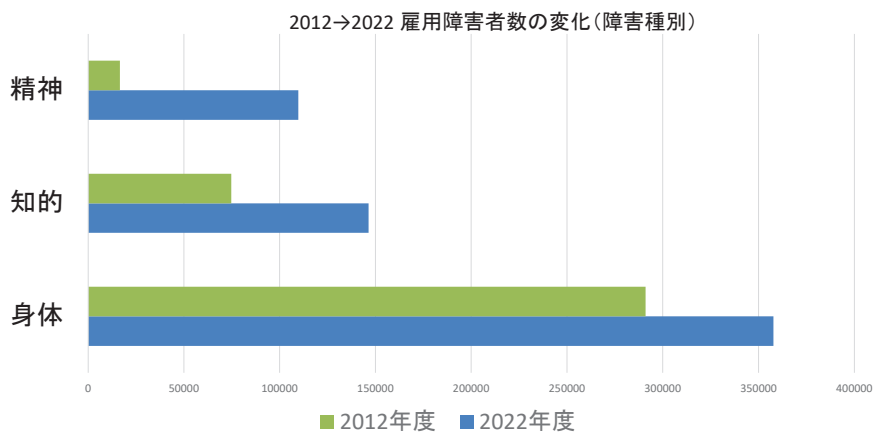


特例子会社数:579社 雇用障害者数:43,857

令和4年度厚生労働省障害者雇用状況調査より

9

障害者雇用の対象者の変化



厚生労働省 障害者雇用状況調査（平成24年度、令和4年度）より

10

ジョブコーチの役割の変化



- 障害者雇用の対象が知的障害から精神・発達障害へシフトすることで求められる変化。

知的中心		精神・発達中心
仕事の行い方の直接支援	➡	仕事の行い方の改善（行動観察と助言中心）
要求水準を下げる方向での調整	➡	部分的、限定的な配慮に関わる調整
集団・グループでの雇用管理	➡	個別性の高い雇用管理
分かりやすく伝える、定型化の工夫	➡	認知面の特徴の発見と配慮
家族や福祉施設との連携	➡	医療機関との連携も加わる

11

企業在籍型ジョブコーチが良く行う業務



順位	業務内容	回答数	割合
1	3-7 仕事の行い方の習得に関する直接支援	122	47.3%
2	3-11 人間関係およびコミュニケーションの向上支援	117	45.3%
3	3-9 作業課題を改善する業務（作業能率向上、作業ミス軽減など）	115	44.6%
4	4-1 上司や同僚に対する対象者の特性や関わり方、仕事の教え方、雇用管理等に関する助言	106	41.1%
5	3-10 障害特性に応じた職務内容および実施方法の調整	103	39.9%

参考：訪問型ジョブコーチが良く行う業務

順位	業務内容	回答数	割合
1	1-5 支援の記録の作成	129	62.6%
2	1-2 就労（職業）相談	125	60.7%
3	1-3 障害者本人のアセスメント	122	59.2%
4	3-1 対象者に適した職場や業務の開拓、ハローワーク等への同行、求人検索、求職活動等の支援	91	44.2%
5	1-4 支援計画の作成	89	43.2%

12

これからの企業在籍型ジョブコーチ



集中配置から分散配置へ

- 求められるナチュラルサポートの形成力

特例子会社内からグループ全体へ

- 障害者雇用全体の支援と提案力、個別事例に対する専門的助言

障害者からダイバーシティ全体へ

- 雇用率対象だけでなく多様性への対応全般へ展開

専門性の階層化、スーパービジョンが重要に

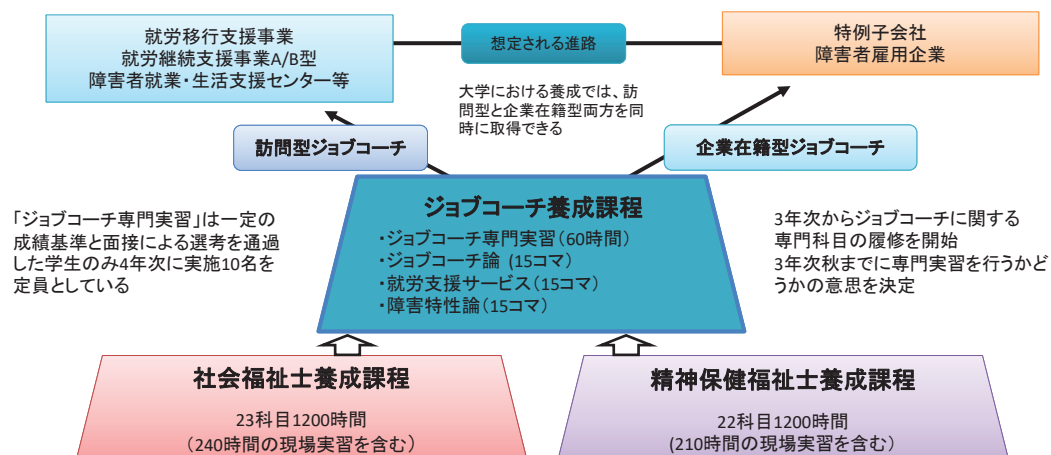
- 上級ジョブコーチ研修や資格化等、専門性のエビデンスが必要

13

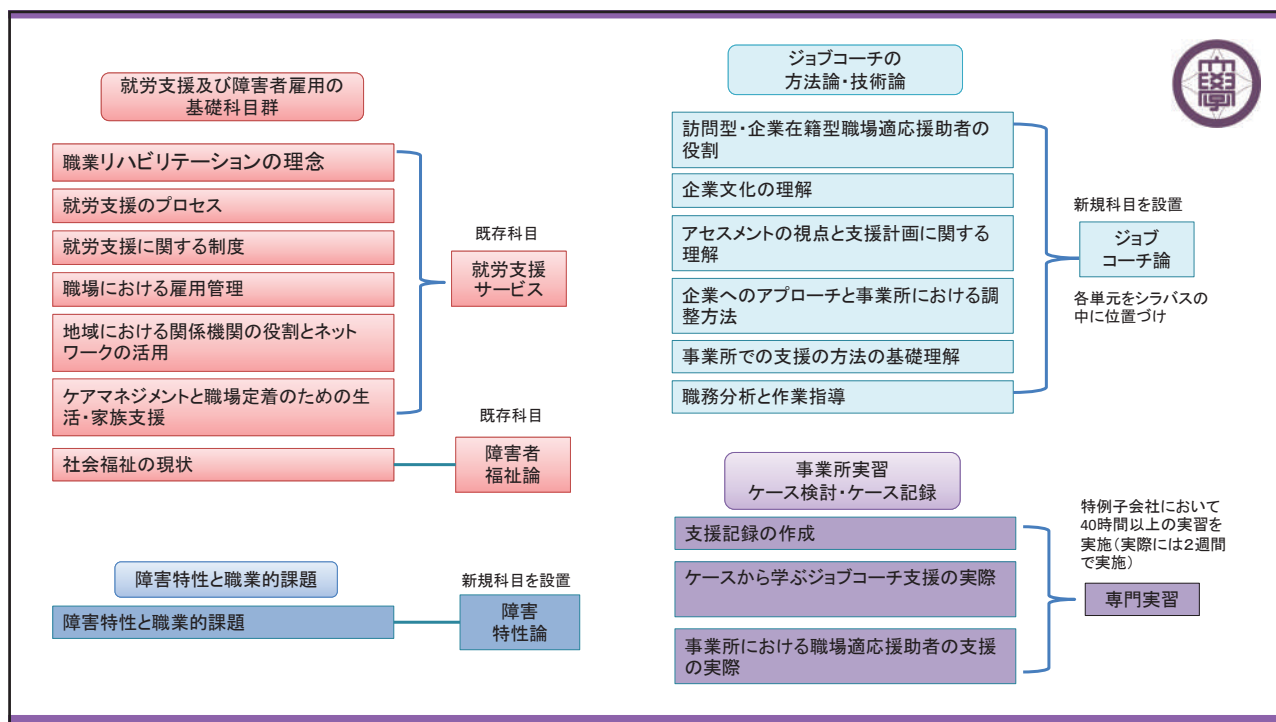
大妻女子大学におけるジョブコーチ養成課程



大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科のジョブコーチ養成課程は、社会福祉士又は精神保健福祉士の養成課程の上に、ジョブコーチ養成に関連する講義・演習科目、更に特例子会社等における2週間のジョブコーチ専門実習を新設して成り立っている。



14



15

大妻女子大学での在学学生を対象とした養成研修の現状

- 平成30年度入学生から厚労省指定を受けて「職場適応援助者養成」を開始。1期生5名、2期生4名、3期生5名。新型コロナの影響が薄れる中、今後、5～10名で推移していくことを予想している。
- 1～2期計9名の就職先は、5名が特例子会社、4名が就労移行支援事業等の障害福祉サービスであった。
- 福祉専門職希望者が減少する中で、特に企業在籍型ジョブコーチについては関心を示す学生が一定数存在する。
- 雇用率が引き上げられる中、今後、企業は専門人材の確保に苦勞するのではないかと。従来の既卒者志向から、新卒採用へと流れが変わっていく気配を感じている。
- 障害者雇用の対象が精神障害・発達障害にシフトする中、PSW＋ジョブコーチは企業側のニーズも高い。
- 大学での養成が広がるためには、就職先の確保と、社会経済的地位の向上が必要。

16





コニカミノルタ ウイズユー株式会社

～事業内容と人財育成の取り組みご紹介～ (企業内ジョブコーチの役割)

2023年6月17日

Giving Shape to Ideas

© KONICA MINOLTA

0



コニカミノルタウイズユー概要

コニカミノルタウイズユー株式会社

所在地
東京都八王子市石川町2970番地

代表者
代表取締役社長 東野村光昭

設立
2013年10月1日

資本金
1000万円（コニカミノルタ全額出資）

売上高
639百万円（2021年度）

決算期
3月31日

従業員数
181名（2023年5月1日現在）
（内メンバー122名）

【経営理念】

・私たちは「協働共生カンパニー」を目指し、
関わりのある皆様全てに常に心をこめて
できる最大の価値を提供します

【ビジョン】

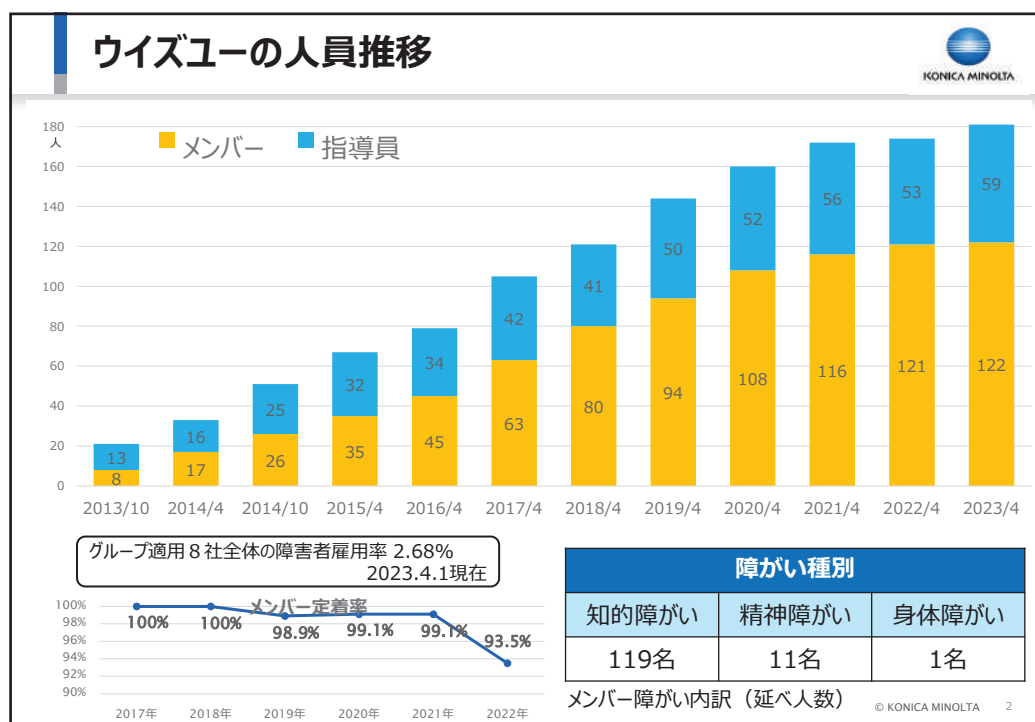
・メンバーのビジネスパーソンとしての成長・自立
（業務遂行能力・ソーシャル面の成長）
・コニカミノルタグループへの事業貢献の拡大と
やり甲斐の向上

【なりたい姿】

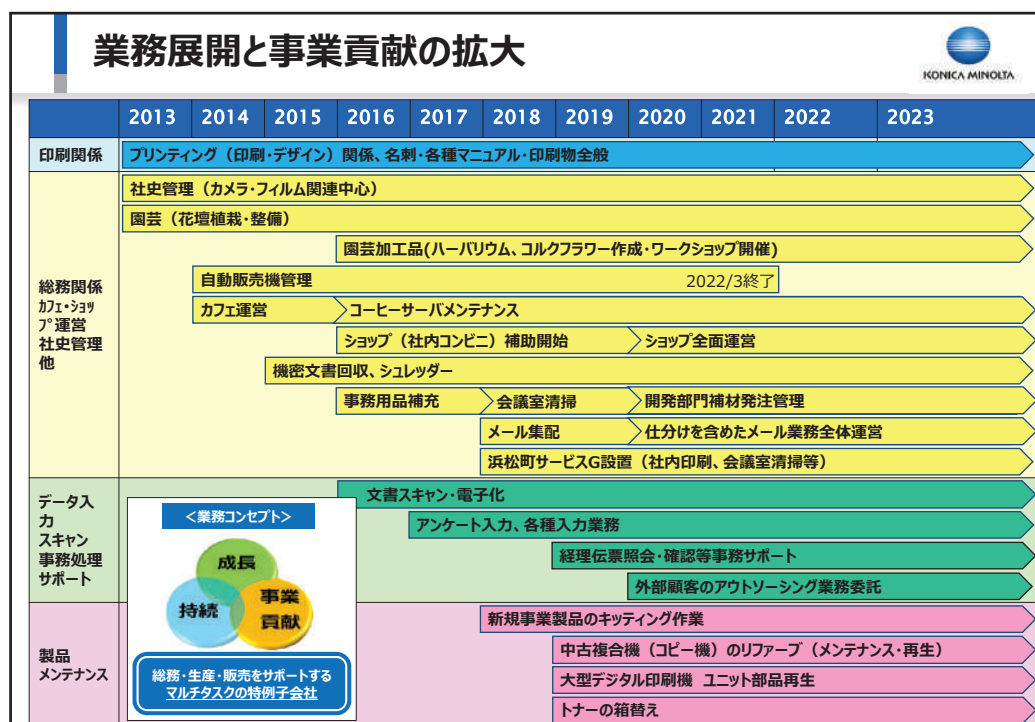
・社員全員が持っている個性を活かし、
ともに学びあい、成長できる会社
・担当業務のプロとして成長し、事業に
貢献することで、やり甲斐と喜びを感じる会社

© KONICA MINOLTA 1

1



2



3

事業紹介1



機械リファブ・メンテ業務



コニカミノルタ製複合機の清掃と画質調整やその他メンテナンス、大型デジタル印刷機のユニット部品再生メンテナンス等を行い、グループ内の販売会社に貢献しています。

プリンティング業務



コニカミノルタおよびグループ社内外の名刺、マニュアル、各種パンフレットなどの印刷、製本を行っています。

© KONICA MINOLTA 4

4

事業紹介2



データ入力・スキャン業務



アンケート入力などのデータエントリーや契約書、カタログなどのスキャンを行い文書の電子化業務を行っています。

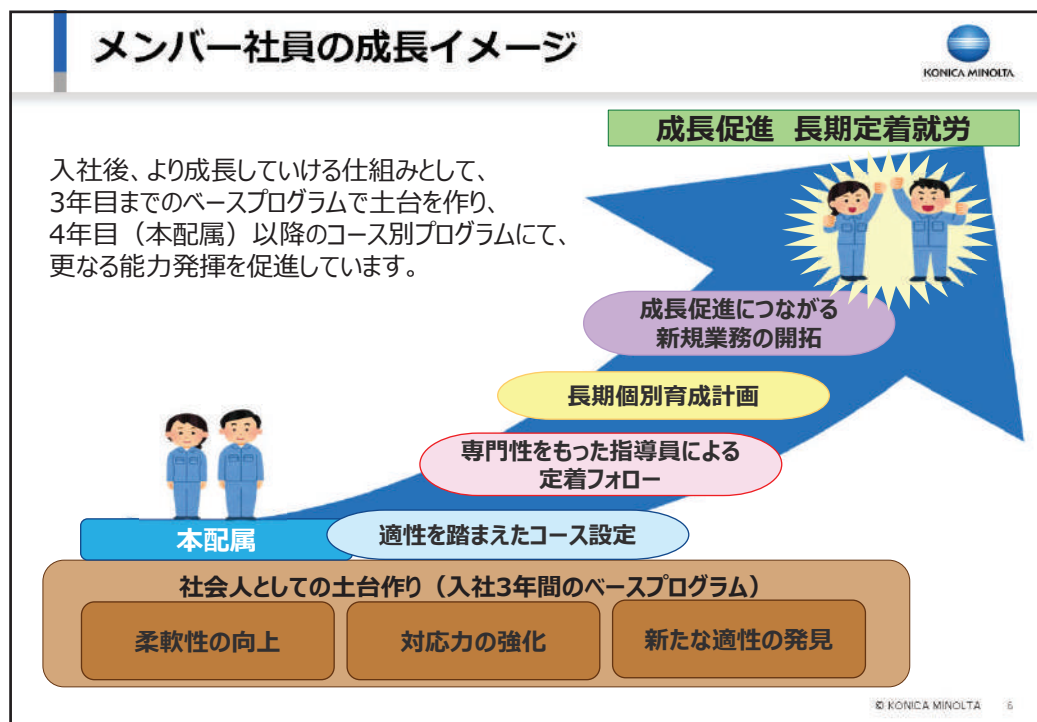
カフェ/ショップ業務



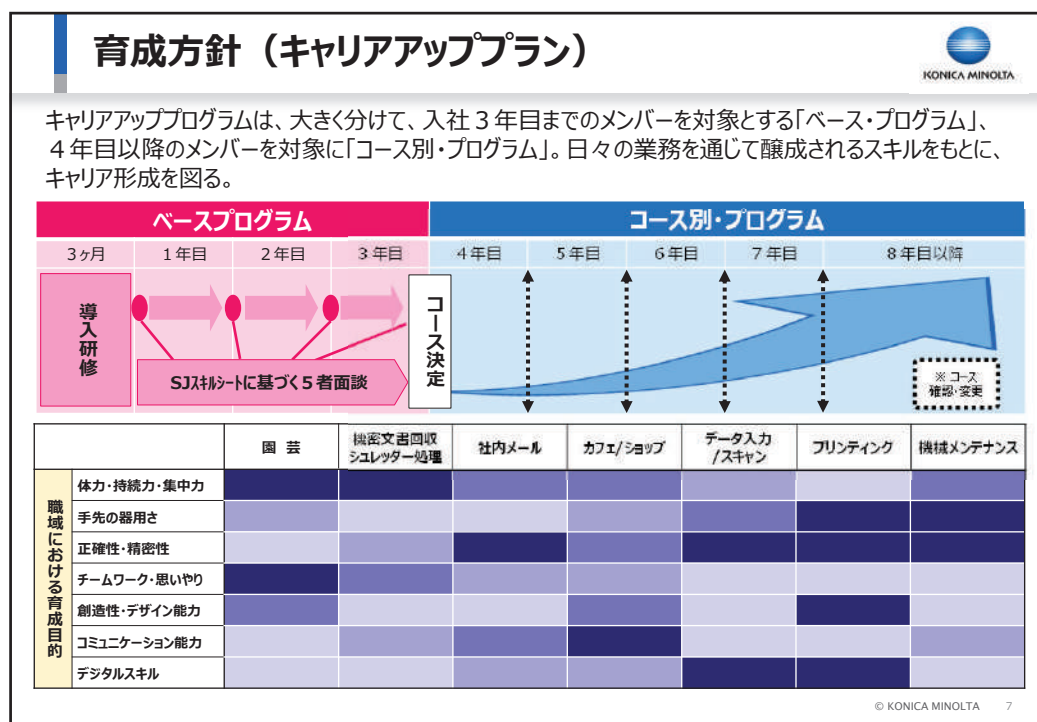
喫茶コーナーではコーヒーなどの飲み物や菓子類を、ショップでは飲料、おにぎりやパン、お菓子などを発注、レジでの販売、棚卸業務まで行っています。気持ちよくご利用いただけるように、明るい笑顔と丁寧な接客を心がけています。

© KONICA MINOLTA 5

5

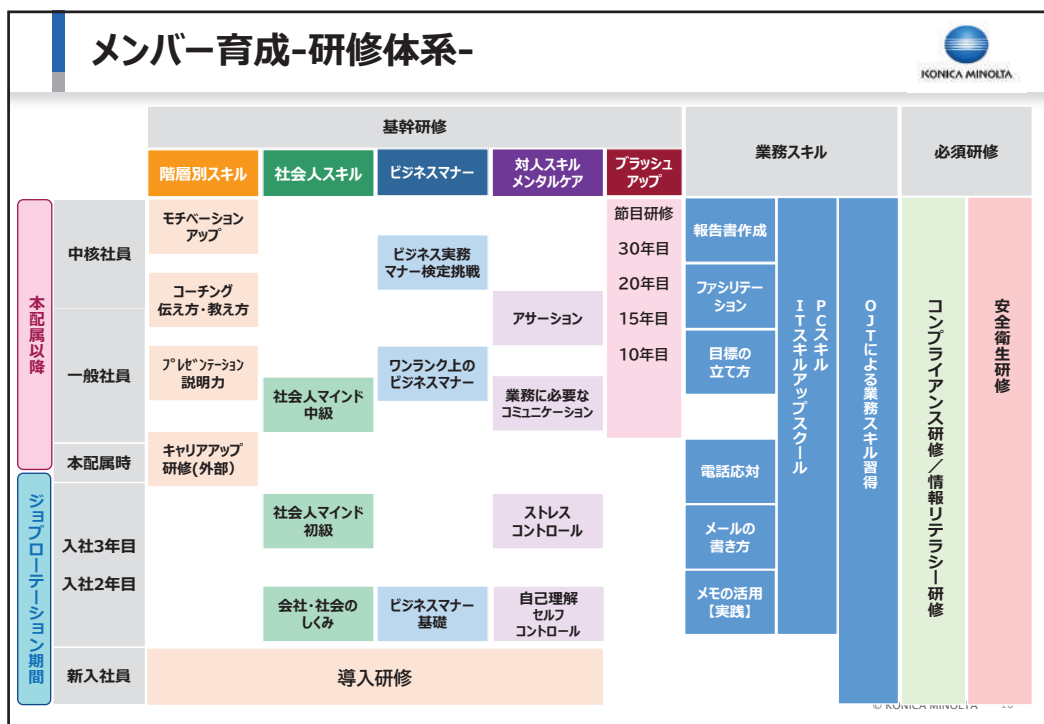


6



7

8



10

ウイズユーの人員 (2023/5/1現在)



部門	メンバー	指導員	合計
社長・人事総務部	0	9	9
経営戦略部・社長付	6	12	18
事業推進1部	29	9	38
事業推進2部	28	11	39
サイトサービス部	59	18	77
合計	122	59	181

★国家資格者による支援体制完備

サポート体制(適応グループ)

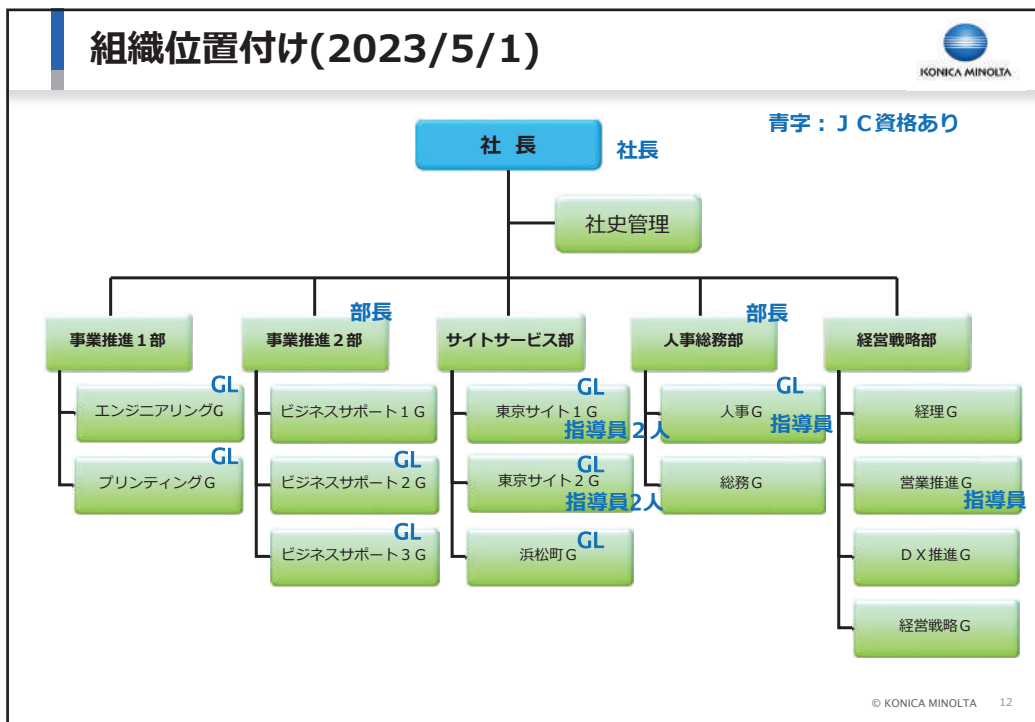
- 産業医/専門医師(非常勤) 2名

常勤指導員保有資格(延べ)

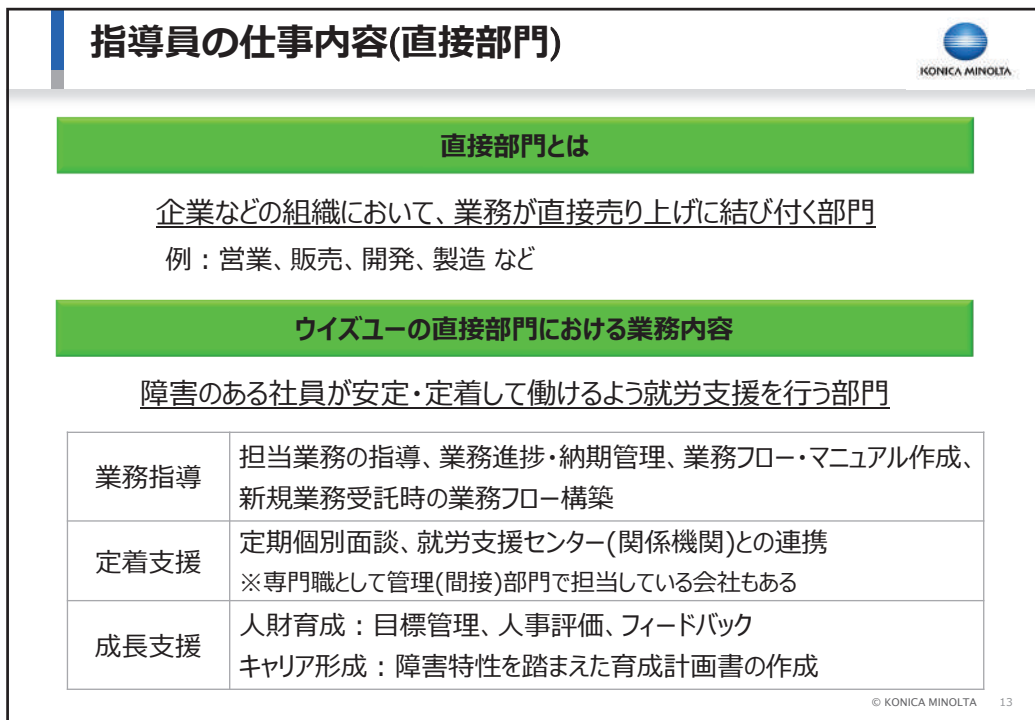
- 公認心理師 3名
- 社会福祉士 6名
- 精神保健福祉士 6名
- 介護福祉士 3名
- 産業カウンセラー 3名
- キャリアコンサルタント/CDA 4名
- 企業在籍型職場適応援助者 16名
- 訪問型職場適応援助者 1名
- 障害者職業生活相談員 50名

© KONICA MINOLTA 11

11



12



13

指導員の仕事内容(管理部門)



管理部門とは

売上に直結する部門を管理部門としてサポートする部門

例：経理、人事、総務、法務、経営企画 など

※売上に直結しない部門であるため、間接部門ともいわれる

ウイズユーの管理部門における業務内容

社員が働きやすい環境づくりを行い、後方支援を行う部門

総務	労務管理、ITシステム管理、ユニフォーム管理、助成金申請 等
人事	新卒・中途の採用活動、教育・研修、評価制度の運営、制度企画 等
経理	経費精算、各種税金の納付、予実管理、決算書類の作成・確定申告 等

© KONICA MINOLTA 14

14

特例子会社における社会福祉の実践



- ・障害のある社員が仕事を通じて成長し、いきいきとやりがいをもって働ける
- ・安定した生活を送り、社会の中で自立して生きていくことができる

＜指導員としての責務＞

業務のプロフェッショナル（＝有為な職業人）として

自立・成長できる機会を提供し、その成長をサポートする

自立・成長できる機会の提供	成長のサポート
・適度にストレッチした目標の設定や、業務の割り振り ・新規業務受託を通したスキルアップ ・5か年計画を通した持続的な成長機会の創出	・障害特性や能力に合わせた指導 ※人は十人十色である ・面談や日報を通した日々の業務状況の把握とフィードバック ・人事制度を通した成長支援

© KONICA MINOLTA 15

15



KONICA MINOLTA

障害者職業生活相談員 資格認定講習

職場適応援助者
養成研修

SST
(ソーシャルスキル・トレーニング)

初級研修

指導員として最低限必要な知識を習得する

- ・社会福祉とは/歴史
- ・特別支援教育とは/学校卒業後の進路
- ・障害年金
- ・障害とは(特性や特性に合わせた指導)
- ・雇用管理
- ・指導員としての心構え

中級研修

メンバー指導に必要な知識／スキルを
習得する

- ・就労支援のプロセス
- ・就労支援センターとの連携
- ・話を引き出す面談
- ・職務分析と作業指導
- ・ケースワーク①(定期面談)
- ・ケースワーク②(職業分析)

上級研修

より深い知識を習得し、メンバーを取り巻く環境を理解する

- ・関係機関理解(医療、行政など)
- ・連携調整
- ・関係者会議でのファシリテーション
- ・ケースワーク(関係機関連携)





0

■ 本日の内容

1. MS&ADインシュアランスグループ

2. 会社概要

要員体制 / 企業理念 / 事業内容

3. 社員の活躍を支える仕組み

業務設計 / 合理的配慮

4. 当社のジョブコーチ

役割と求められるスキル / ジョブコーチの育成

講師自己紹介

MS&ADアビリティワークスいきいき活躍推進室長 遠藤貴子

【職歴】企業人事、ハローワークでのキャリア相談、障害者職業センターの配置型ジョブコーチ職を経て
2019年4月当社入社

【資格】産業カウンセラー、キャリアコンサルタント、職場適応援助者（ジョブコーチ）

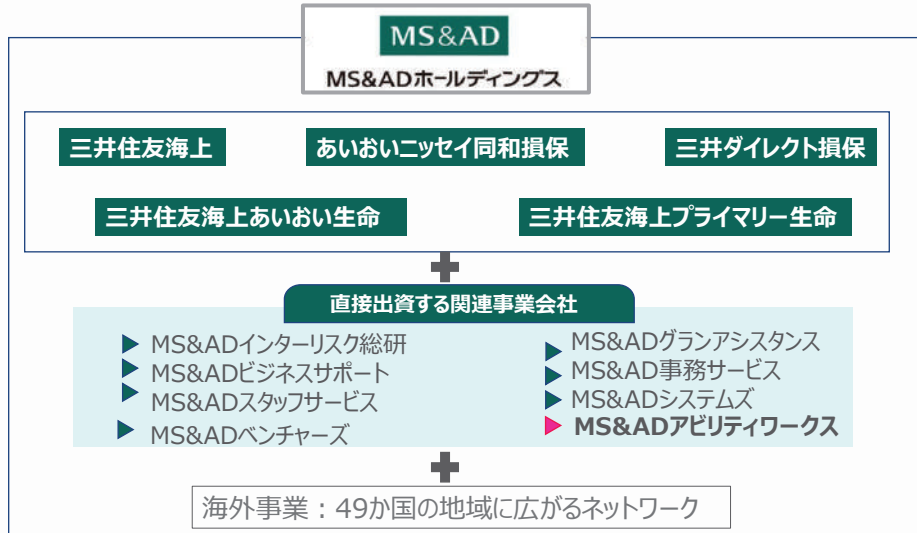
Copyright ©2021 MS&AD Abilityworks Inc.

1

1

MS&ADインシュアランスグループ

主なグループ会社

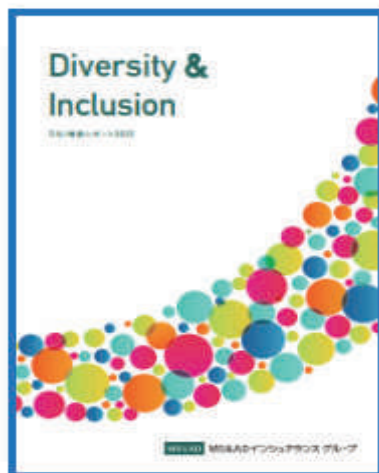


Copyright ©2021 MS&AD Abilityworks Inc.

2

2

MS&ADグループのDE&I取組み



● グループ共通取組みテーマ

MS&ADグループではグループの共通取組みテーマを定め、D&Iの取組みを継続して強化しています。

働き続け活躍し続けられる環境の整備

ライフイベントに伴う本業との両立、人材の損失を回避し、長く活躍し続けられる環境を整備する。

多様な意見が活発に出る職場づくり

多様な価値観・意見を組織の意思決定に活用するためには、一人ひとりが安心して意見を表明でき、行動できる環境・マネジメントが必要。

管理職のアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の克服

管理職の無意識の偏見が機会提供の壁、部下の成長、実力の差を生み、活躍の阻害要因となることを理解し、偏見をコントロールすることが必要。

障がい者、LGBTQなどへの理解と共生・活躍の推進

グループの持続的な発展のため、性別・年齢・障がい・LGBTQなどを問わず、多様な人材が共生を築いていく。

障がい者の活躍推進はグループ共通取組みの一つの柱となっている

Copyright ©2021 MS&AD Abilityworks Inc.

3

3

MS&ADアビリティワークス

設立年月日	2018（平成30）年6月1日
設立目的	障がい者が能力を発揮できる雇用手法の蓄積とグループ各社への伝播を通じてグループ全体の障がい者雇用を牽引すること
事業所	東京都中央区新川二丁目22番1号 いちご新川ビル4階
代表者	代表取締役 鈴木 泰子
社員数	55名（出向者10名、マネージャー11名、業務社員34名） *精神障がい者31名、知的障がい者3名 *本社25名、グループ会社出向者9名（事務S・ビジネスS） *マネージャーは精神保健福祉士、社会福祉士、ジョブコーチ、キャリアコンサルタント、産業カウンセラーなどの資格を所有する専門人財 ※2023年5月1日現在
採用経路	就労移行支援事業所 28名 障害者職業訓練校 2名 高等特別支援学校 3名 大学（新卒採用） 1名

Copyright ©2021 MS&AD Abilityworks Inc.

4

4

MS&ADアビリティワークス

【企業理念】

障がいの有無に関わらず、全ての人が、その**能力（Ability）**を**仕事（Works）**で発揮し、活き活きと誇りをもって働き、お互いを尊重する社会の実現を目指します

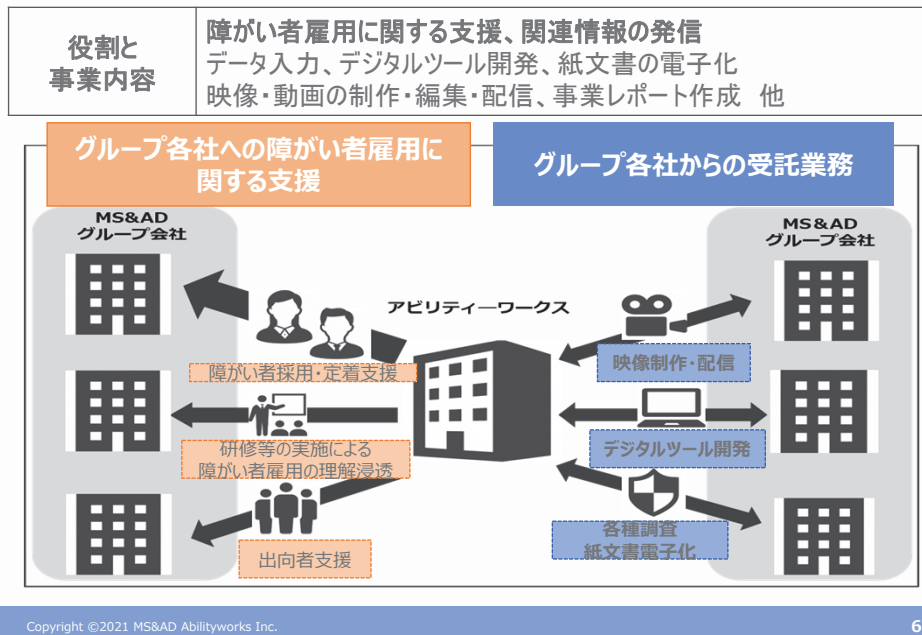


Copyright ©2021 MS&AD Abilityworks Inc.

5

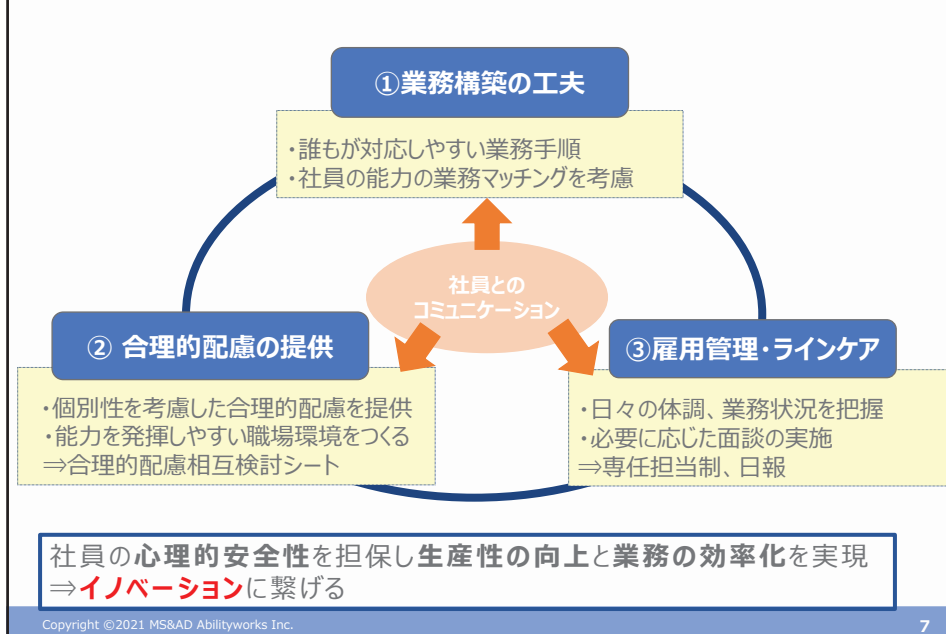
5

アビリティワークスの役割と事業内容



6

社員の活躍を支える仕組み



7

アビリティワークスの業務設計

業務の効率化



誰もができる
業務設計



負荷を軽減し
ミスをなくす



さまざまな特徴のある社員全員が業務を遂行し
グループに貢献していることを実感



「やりがい」を醸成し、いきいき活躍できる職場へ

Copyright ©2021 MS&AD Abilityworks Inc.

8

8

業務設計の工夫

アンケートはがき入力業務

自動化

補助ツール

PDFになったアンケートはがきから
選択部分や印刷文字の情報を
自動で抽出

自動抽出の部分を人の目で確認

専用開発した入力フォームで
手書き部分を入力



業務の効率化

負担の軽減

誰もができる
業務設計

Copyright ©2021 MS&AD Abilityworks Inc.

9

9

■ 当社の考える「合理的配慮」

働くためのアクセラ

合理的配慮

その配慮があれば、事業主が求める能力が発揮できるもの、できるようになる工夫

働く上でのブレーキ

安全配慮義務

働く人・働き方・職場環境にあるリスクを把握し、顕在化しないように手だてを尽くす



- 障がい者雇用ではこの2つのバランスをとることが求められる
- 社員、会社（指導・管理者）双方が共通認識を持っていることが必須

Copyright ©2021 MS&AD Abilityworks Inc.

10

10

■ 当社ジョブコーチの役割、求められるスキル

1. 自社で雇用する障がい者の指導、育成

- ☐ 企業理念、雇用の方針に沿って指導できること
- ☐ 労務管理の知識を有し、適切な助言ができること
- ☐ 関連法令、制度、国の障がい者雇用施策を理解していること
- ☐ 社員の成長を信じ育成の視点を常に持って対応すること
- ☐ 業務遂行に関する社員の様子を把握、社員の声に耳を傾ける
⇒イノベーションに繋がるきっかけになることも

Copyright ©2021 MS&AD Abilityworks Inc.

11

11

■ 当社ジョブコーチの役割、求められるスキル

2. グループ会社障がい者雇用支援

- ☐ 限られた人員で対応頂くこと、自立した障がい者雇用の実現を前提に考えること
- ☐ 支援開始前の情報収集を充分に実施すること
- ☐ 雇用促進法上の「事業主の責務」を優先に支援する
- ☐ 職場の障がい者雇用に関する理解促進を図ること
- ☐ 障がい者が能力を発揮できる職場環境を整備する意義を伝える
⇒「誰にとっても働きやすい職場」となる

Copyright ©2021 MS&AD Abilityworks Inc.

12

12

■ ジョブコーチの育成

現行の育成内容

- ☐ 障害者職業生活相談員講習、ジョブコーチ養成研修の受講
- ☐ 企業の意思決定の流れ、事業、労務管理に関する知識の習得
- ☐ 対人支援スキルの習得（アセスメント、面談）
- ☐ メンタルヘルスに関する知識
- ☐ 社会資源の種類と連携方法
- ☐ 社内事例を用いたケースワーク

Copyright ©2021 MS&AD Abilityworks Inc.

13

13

Ⅰ ジョブコーチの育成

育成に関する課題

- ☐ グループ共通の方針である「DX推進」に対応できる指導力
- ☐ 社員の育成体系の整備
- ☐ 高齢社員の業務再設計
- ☐ 「地域の特例子会社」としての役割の検討

Copyright ©2021 MS&AD Abilityworks Inc.

14

14

自社からグループへ、そして地域とともに
障がい者の能力“Ability”が仕事“Works”で
最大限発揮できる社会を目指していきます



■ 本件照会窓口
いきいき活躍推進室長 遠藤(t.endo@ms-ad-hd.com)

15

東京ロータリークラブ「みんないきいきプロジェクト」
企業内ジョブコーチ交流セミナー

日 時:2023年6月17日(土)

会 場:大妻女子大学千代田キャンパス(オンライン同時配信)

主 催:NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク

協 賛:東京ロータリークラブ

非売品・禁複製