

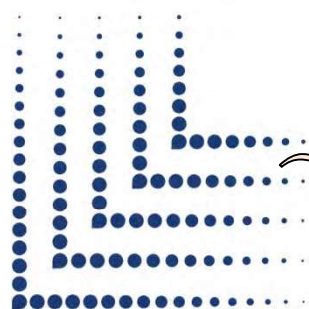
東京ロータリークラブ協賛
「みんないきいきプロジェクト」



第5回企業内ジョブコーチ交流セミナー

「障害者就労支援士」

の流れ



～企業内ジョブコーチとの
関係はどうなるのか～

資 料

3月20日(木)

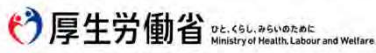
14:00-17:30

大妻女子大学
千代田キャンパス
G棟4階 423

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
：全国ジョブコーチ連絡協議会
：日本職業リハビリテーション学会

SCHEDULE

- 14:00-14:10 開講の挨拶
 - 14:10-14:40 厚生労働省より行政説明
障害者雇用対策課地域就労支援室室長
安蒜 孝至 氏
 - 14:40-15:10 資格化の意味と今後の課題
NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク理事長
大妻女子大学 副学長
職業リハビリテーション学会副会長
小川 浩 氏
 - 15:25-16:00 質疑応答
- ー以下、会場参加者のみー
- 16:00-17:00 グループディスカッション
 - 17:00-17:30 交流タイム



障害者就労支援人材の資格化

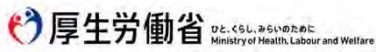
ー障害者就労支援士（仮称）の創設ー

第 5 回企業内ジョブコーチ交流セミナー資料 2025/3/20

厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課
地域就労支援室 安蒜 孝至（あんびる たかし）

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

0



Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

C
O
N
T
E
N
T
S

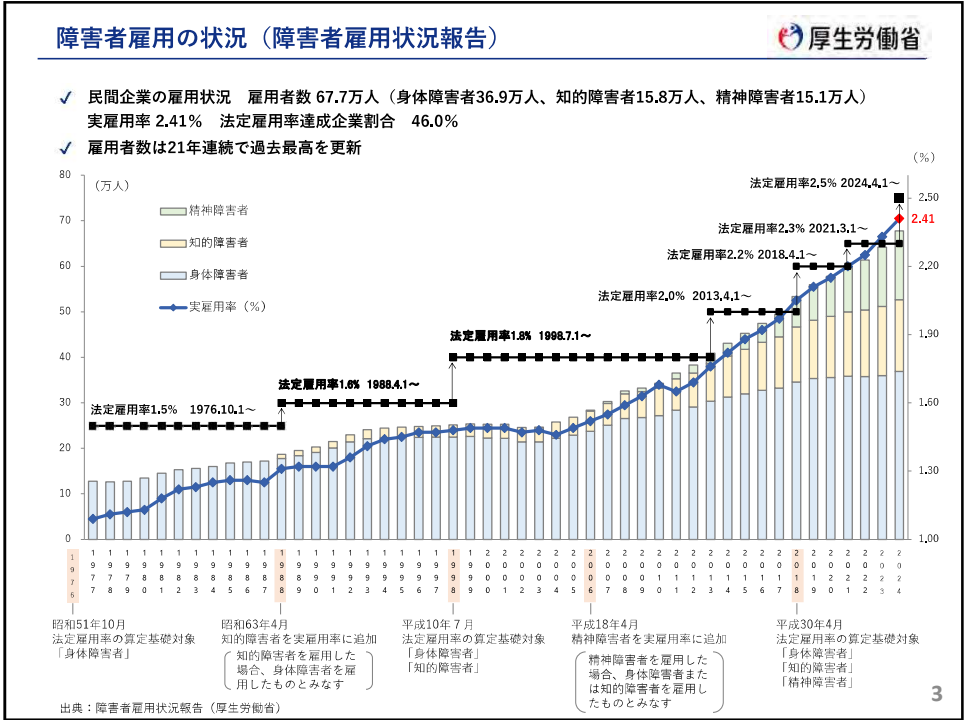
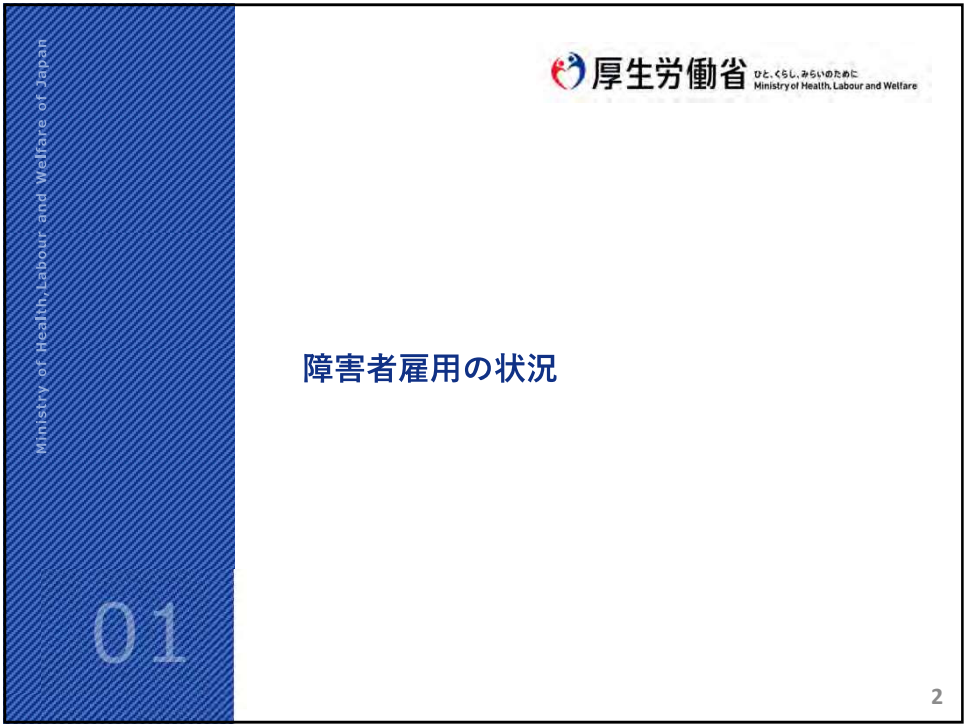
0 1 障害者雇用の状況

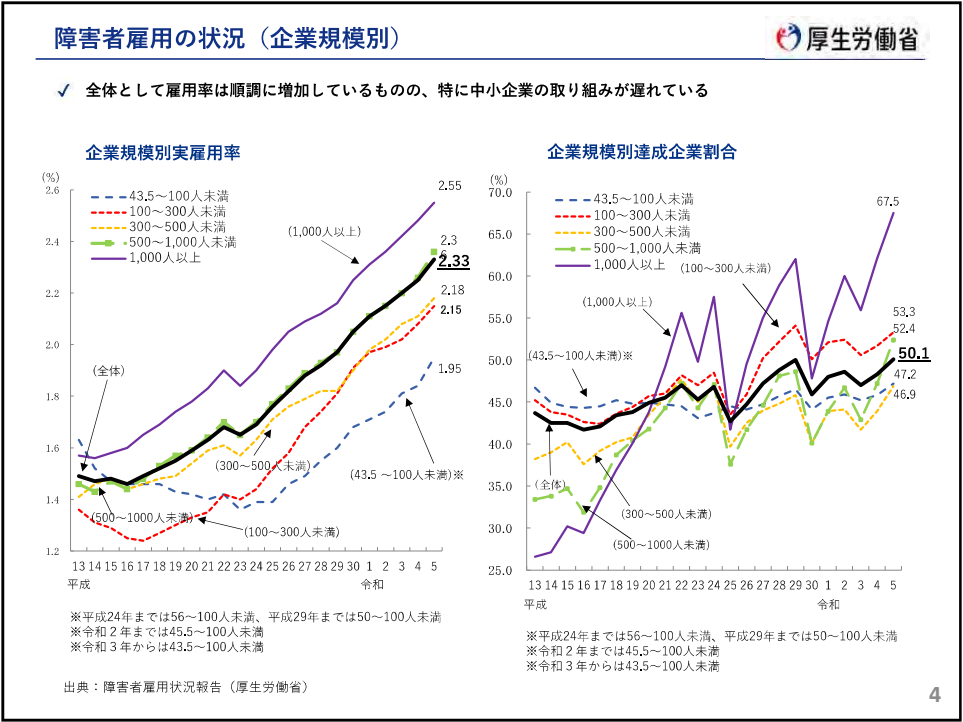
0 2 障害者就労支援人材の資格化

ー 障害者就労支援士（仮称）の創設 ー

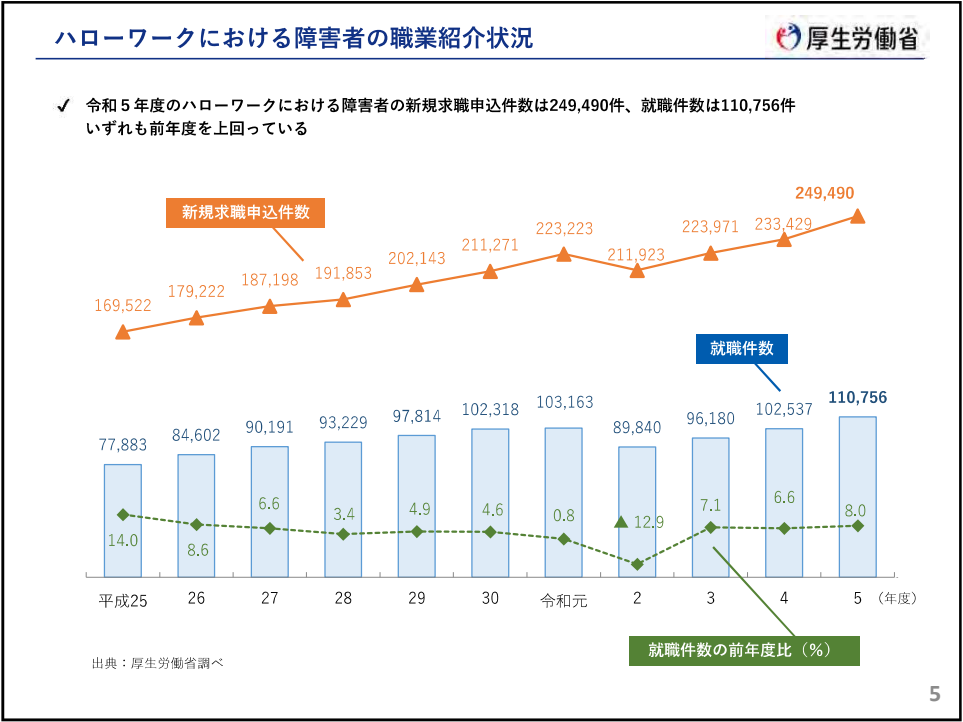
1

1

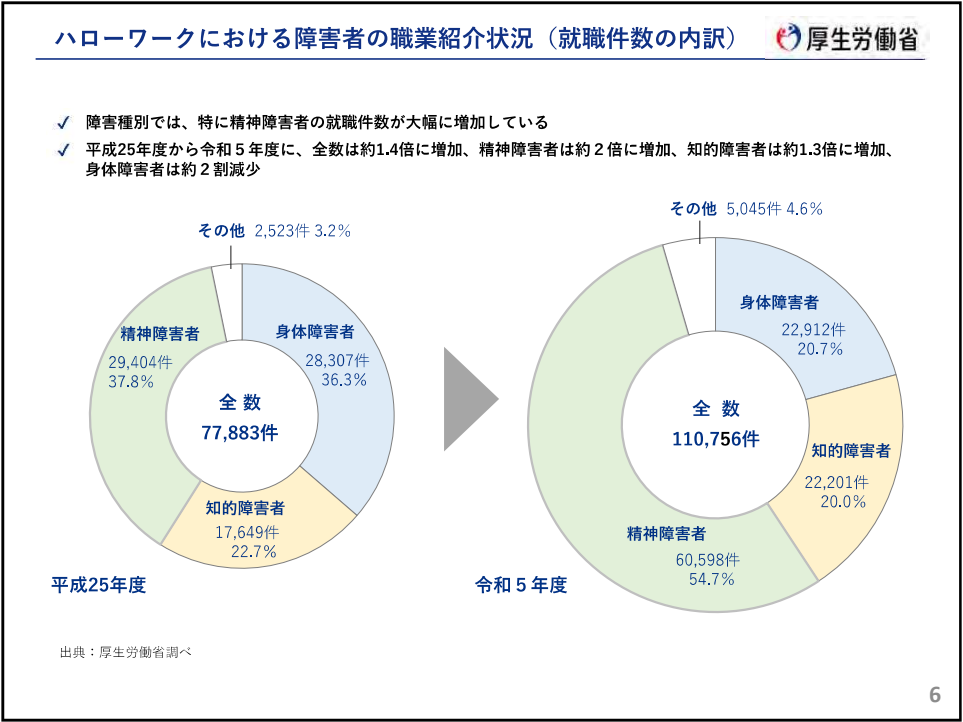




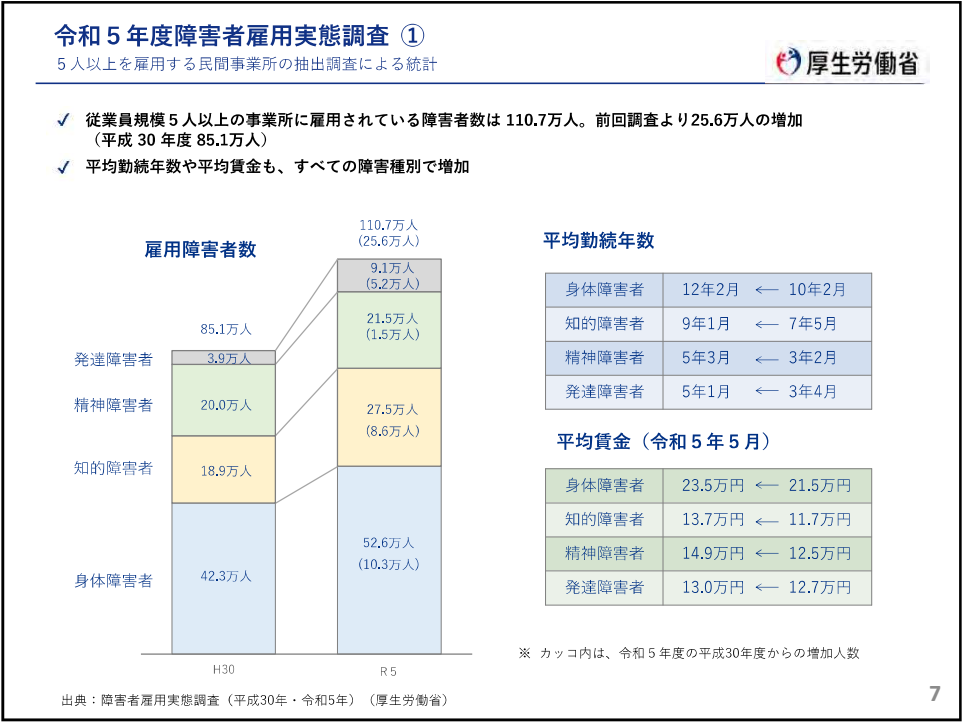
4



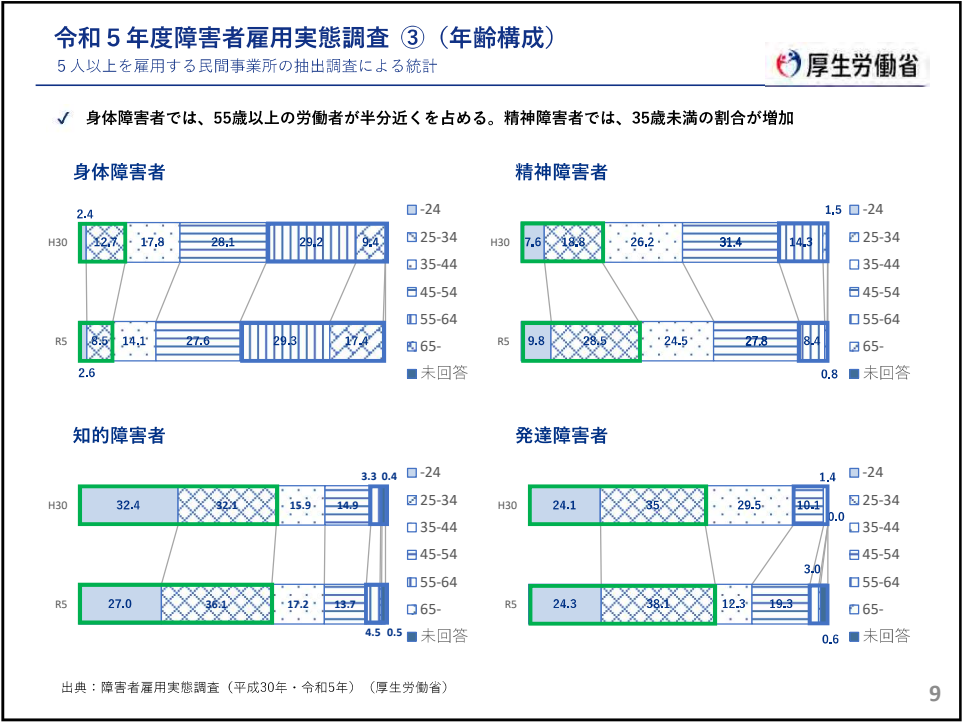
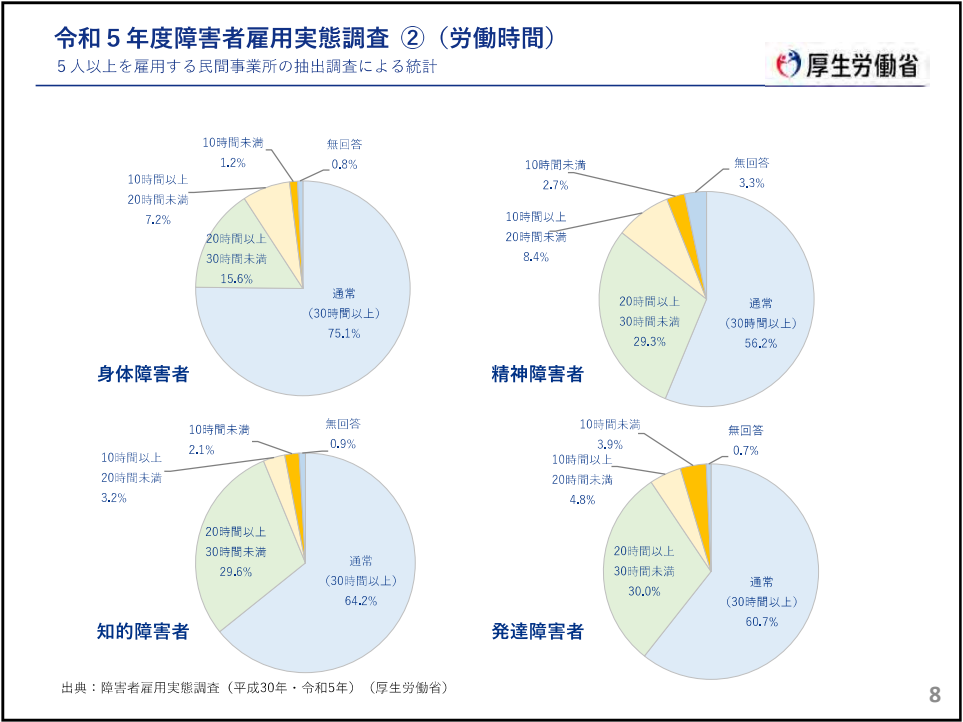
5



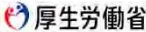
6



7



令和4年生活のしづらさ調査



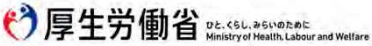
✓ 前回調査（平成28年）より障害者手帳所持者は増加。精神保健福祉手帳所持者の増が大きい

	平成28年	令和4年	(うち18～64歳)
障害者手帳所持者	559.4万人	610.0万人（9.0%増）	225.6万人
身体障害者手帳	428.7万人	415.9万人（3.0%減）	98.5万人
療育手帳	96.2万人	114.0万人（18.5%増）	66.8万人
精神保健福祉手帳	84.1万人	120.3万人（43.0%増）	85.3万人

出典：令和4年生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）（厚生労働省）

10

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan



厚生労働省
ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

障害者就労支援人材の資格化
一障害者就労支援士（仮称）の創設一

02

11

資格創設の背景

厚生労働省

障害者就労支援の課題

現状

障害者雇用の進展、就労支援ニーズの多様化

○ 障害者雇用は実雇用率、雇用者数が過去最高を更新するなど着実に進展

○ 精神・発達障害者の雇用の進展、高齢障害者の増加、これまで就業が想定されにくかった重度障害者の就労ニーズの高まりなど、障害者就労を取巻く環境は大きく変化し、就労支援ニーズは多様化

↓

課題

障害者就労を支える人材の質・量の不足

○ 障害者の就労支援に携わる人材の雇用と福祉の両分野の基礎的な知識やスキルが不十分

○ 専門人材の実践的な研修の機会が限られている

○ 障害者就労支援分野の人手不足が深刻化

課題対応の方向性

✓ 雇用と福祉の分野横断的な基礎的な知識・スキルを付与する研修（基礎的研修）の創設

✓ ジョブコーチ養成研修などの専門研修の階層化

✓ 障害者就労支援人材の認知度、プレゼンスの向上による人材確保

➡ 障害者就労支援人材の資格化：障害者就労支援士（仮称）の創設

12

12

これまでの検討経緯 ①

厚生労働省

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会

障害者就労を支える人材の質・量の不足への対応などを議論

開催状況

第1回 令和2年11月6日

・検討会の開催について

・障害者雇用・福祉施策の現状について

・今後の検討会の進め方について

・意見交換

第2回 令和2年11月17日

・関係団体からのヒアリング

第3回 令和2年12月11日

・関係団体からのヒアリング

第4回 令和3年3月12日

・ワーキンググループでの検討状況について

第5回 令和3年4月26日

・ワーキンググループにおける議論などの整理の報告

・論点（案）に係る意見交換

第6回 令和3年5月21日

・報告書（素案）について

第7回 令和3年6月4日

・報告書（案）について

構成員

阿部一彦

社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 会長

阿部正浩

中央大学経済学部 教授

阿由葉寛

社会福祉法人全国社会福祉協議会全国社会就労センター協議会 会長

池田三知子

一般社団法人日本経済団体連合会 労働政策本部長

岡田久実子

公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 理事長

菊池馨実

早稲田大学法学学術院 教授

久保厚子

一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会 会長

倉知延章

九州産業大学人間科学部 教授

駒村康平

慶應義塾大学経済学部 教授

酒井京子

NPO 法人全国就業支援ネットワーク 代表理事

酒井大介

全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長

眞保智子

法政大学現代福祉学部 教授

鈴木龍也

福島県立相馬支援学校 校長

竹下義樹

社会福祉法人日本視覚障害者団体連合会 会長

永松悟

杵築市長

仁平章

日本労働組合総連合会総合政策推進局 局長

長谷川珠子

福島大学行政政策学類 准教授

山口祥義

佐賀県知事

会議資料、会議録などは
こちらから

13

13

7

これまでの検討経緯 ②

厚生労働省

■ 検討会で示された「障害者就労を支える人材の育成・確保」の方向性

課題

- ◎ 障害者の就労支援に携わる人材の雇用と福祉の両分野の基礎的な知識やスキルが不十分
- ◎ 専門人材の実践的な研修の機会が限られている

↓ (以上により)

- ◎ 福祉と雇用の切れ目のない支援が行われにくくなっている
- ◎ 専門人材が質・量ともに不足

↓

検討の方向性

- ✓ 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を確立する
- ✓ 専門人材の高度化に向けた階層的な研修制度を創設する
- ✓ 専門人材の社会的認知度の向上や社会的・経済的地位の向上等による専門人材の確保を図る

14

14

これまでの検討経緯 ③

厚生労働省

■ 検討会で示された方向性を踏まえた対応

01 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を確立

幅広い障害者就労支援に携わる機関で働く人材

勤務機関

障害者就業・生活支援センター 障害者職業センター

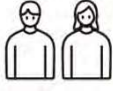
ハローワーク 自治体の就労支援機関 障害者職業能力開発校

就労継続支援事業所（A型・B型） 就労移行支援事業所

就労定着支援事業所 就労選択支援事業所 計画相談支援事業所

障害者を雇用する企業 行政機関 地域若者サポートステーション

発達障害者支援センター 医療機関・教育機関 その他関係機関など



↓ 受講

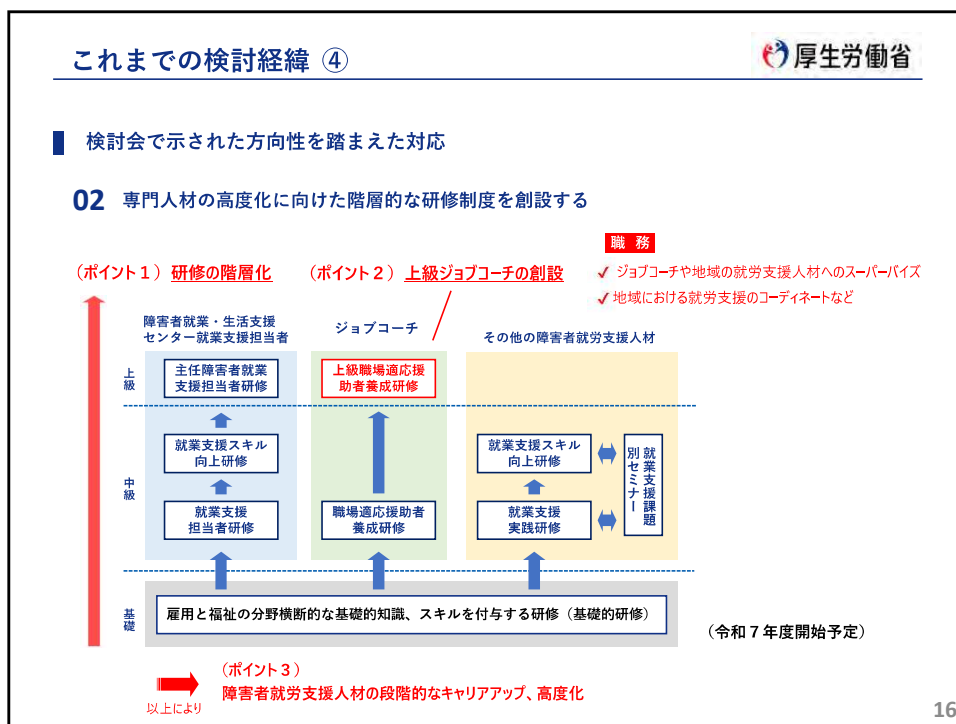
雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修（基礎的研修）

研修科目	障害者雇用・福祉の理念・倫理 就職支援全体の体系・プロセス	雇用・福祉間の移行 就職後の雇用管理・定着支援 など	企業理解

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）、厚生労働省が指定する民間機関が実施（令和7年度開始予定）

15

15



16



17

これまでの検討経緯 ⑥

厚生労働省

■ 職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会

障害者就労支援人材の資格化などを議論

QRコード

会議資料、会議録などは
こちらから

開催状況

第1回 令和4年4月20日
第2回 令和4年6月29日
第3回 令和4年9月29日
第4回 令和4年12月26日
第5回 令和5年1月17日
第6回 令和5年2月24日
第7回 令和5年3月29日
第8回 令和5年6月14日
第9回 令和5年9月20日
第10回 令和5年11月16日
第11回 令和5年12月26日
第12回 令和6年2月5日
第13回 令和6年3月21日
第14回 令和6年10月23日
第15回 令和6年12月18日
第16回 令和7年2月27日

構成員

青野 路子 トーマツチャレンジ株式会社 企画・推進部長
井口 修一 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター研究部門 シニアリサーチャー
市川 浩樹 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
職業リハビリテーション部 次長
小川 浩 大妻女子大学副学長
木村 美和 社会福祉法人 ほっと福祉記念会
県中地域障害者就業・生活支援センター
センター長・主任職場定着支援担当者
國崎 順子 一般社団法人 Bridge 代表理事
田村 孝章 株式会社アクロイト 代表取締役社長
景山 多美 株式会社東海化成 常務取締役
若尾 勝己 NPO 法人ジョブコーチ・ネットワーク 副理事長
(五十音順。敬称略) (R6.4.1現在)

中間とりまとめ (令和4年度・5年度) とりまとめ (令和6年度)

18

これまでの検討経緯 ⑦

厚生労働省

■ 作業部会で示された障害者就労支援人材の資格化の方向性

✓ 資格化を検討する人物像は、ジョブコーチ支援の理念や支援方法・技術を持つ人材を中核として、幅広く「障害者就労支援に関して専門性を有する人材」を対象として議論する

✓ 資格の対象となる人材の育成を担う業界団体が創設されることにより、資格化に向けた対応がより前進することになる。当該団体により評価基準が設定され、継続的な能力評価試験の実績が積み上げられていくことで、資格化に向けた対応がより前進するのではない

19

障害者就労支援士検定（仮称）のイメージ

厚生労働省

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

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

(試験科目のイメージ)

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

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

↑ 受検、各機関による合格者の採用、処遇への反映など

勤務機関

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

障害者就労支援に携わる人材

創設のロードマップ

中級レベルの創設後
上級、初級レベルの創設を検討

障害者就労支援業界団体
検定運営（問題作成、試験実施など）

20

20

障害者就労支援人材の資格化の効果・目的

厚生労働省

■ ステイタスとして

障害者就労支援人材の認知度、プレゼンスを向上させ、人材確保につなげる

■ スキルアップ、キャリアプランニングツールとして

障害者就労支援人材の円滑な人材育成、キャリアプランニングにつなげる

- ◎ 研修と検定を組み合わせ、手厚くスキルアップできるようにする
- ◎ 資格取得を目標に、キャリアプランニングできるようにする

■ 技術、技能を評価する「ものさし」として

障害者就労支援人材の円滑な勤務評価、処遇改善につなげる

- ◎ 企業による資格取得の勤務評価への活用を推進し、賃上げなどの処遇改善につなげる

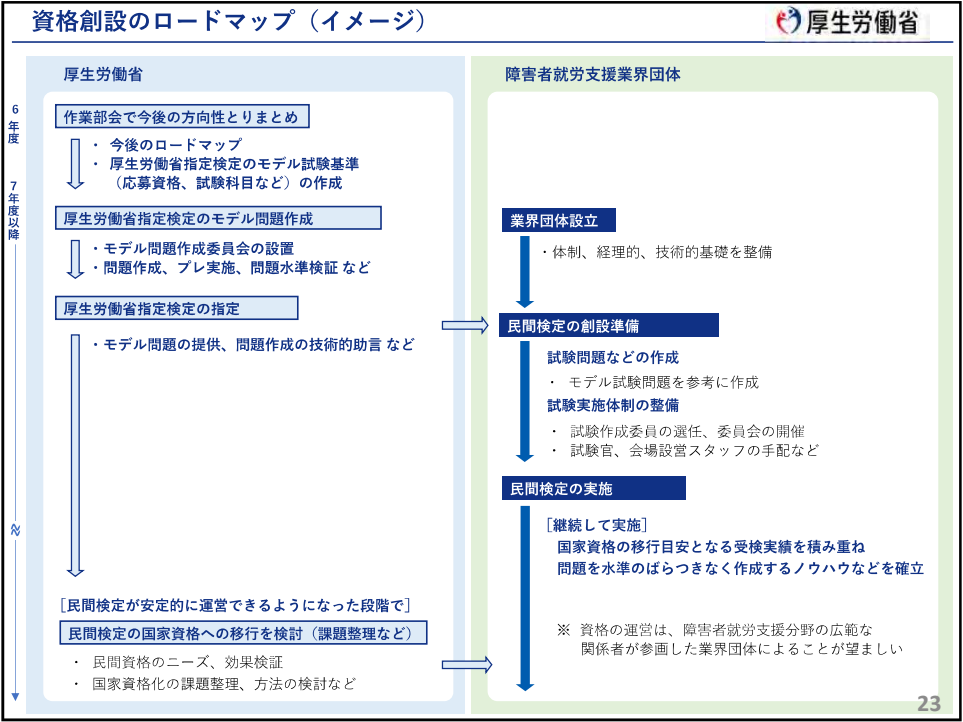
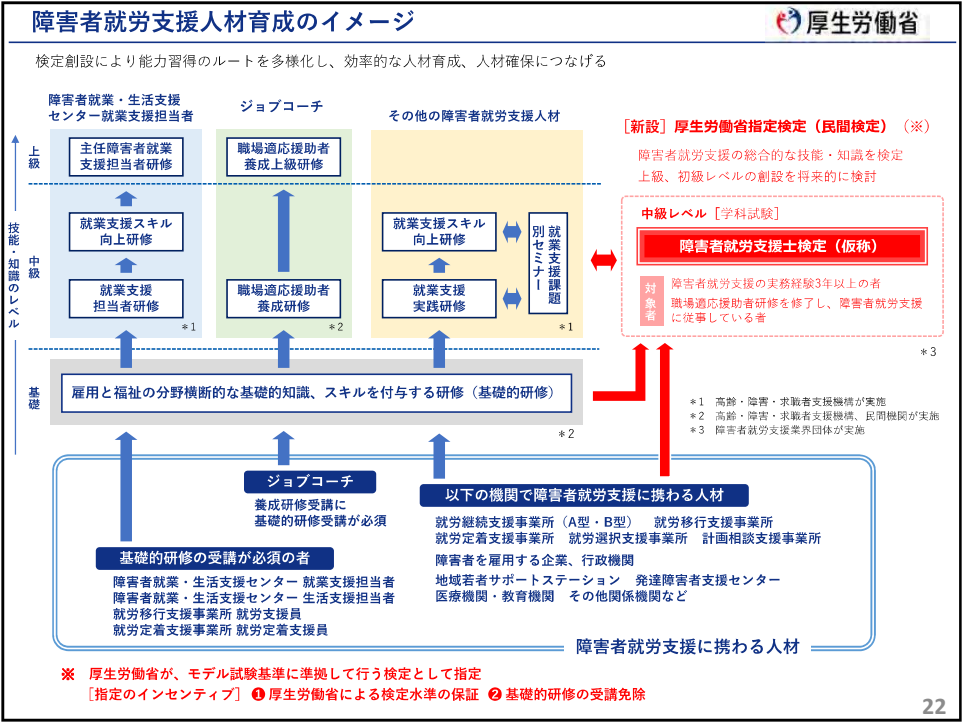
↓

以上を通じて、障害者就労支援の体制を強化し、障害者雇用を推進する

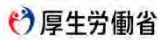
21

21

11



国家資格の運営に関する方針



行政改革に関する第五次答申（昭和58年3月14日臨時行政調査会）

2 許認可等の整理合理化

(1) 資格制度

ア 整理合理化方針

(イ) 事務の民間団体への委譲

資格制度に関する事務のうち試験事務、講習事務、登録事務等は、行政機関の裁量的判断を要するものが少なく、比較的定型的なものが多い一方、行政機関にとってかなりの負担となっている例が少なくない。このため、行政事務の簡素化等の見地から、民間団体において処理を行っても制度の意義・目的を損なうおそれのない事務については、極力、民間団体への委譲を行うものとし、現在適切な引受団体がない場合にあっては、今後その育成に努める。なお、事務の民間団体への委譲に当たっては、受益者負担の適正化の観点から独立採算制を原則とするとともに、事務運営の公正確保等についても十分配慮する

i) 試験事務については、受験者数が多数に上る資格制度を中心に、指定試験機関制度等の導入を積極的に行い、試験事務の民間団体への委譲を進める。なお、指定試験機関制度等の活用に当たっては、既存団体の活用あるいは総合的な資格試験の実施等による運営の効率化を図るべきであり、例えば、都道府県知事が行う各種の試験については都道府県ごとに一つの指定団体（資格試験センター）に実施させることなどについても検討する

行政改革の重要方針（平成17年12月24日閣議決定）

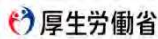
技能検定制度について、新設の職種については、民間の指定試験機関において行うことを原則とする。既存の職種については、民間の指定試験機関への移行を促進するとともに、経済社会情勢の変化に対応した統廃合を行う

資格の運営は、収支を含めて民間団体に委ねる必要がある
民間団体には、受検料収入で試験業務などの支出を賄う採算を踏まえた運営が求められる
安定的な受験者の確保が、障害者就労支援人材の認知度やプレゼンスを高めるといった政策目的の達成とともに、運営団体の財政を安定させ、継続した資格制度を確立する観点から重要となる

24

24

厚生労働省が運営する主な国家資格の実施機関



技能検定

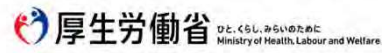
ウェブデザイン	特定非営利活動法人インターネットスキル認定普及協会	ピアノ調律	一般社団法人日本ピアノ調律師協会
キャリアコンサルティング	特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会	接客販売	一般社団法人日本百貨店協会
ファイナンシャル・プランニング	一般社団法人金融財政事情研究会	特定非営利活動法人日本ファイナンシャル・プランナーズ協会	
知的財産管理	一般財団法人知的財産研究教育財団	金融窓口サービス	一般社団法人金融財政事情研究会
プライダルコーディネート	公益社団法人日本プライダル文化振興協会	着付け	一般社団法人全日本着付け技能センター
ホテル・マネジメント	一般社団法人日本宿泊産業マネジメント技能協会	機械保全	公益社団法人日本プラントメンテナンス協会
レストランサービス	一般社団法人日本ホテル・レストランサービス技能協会	ガラス用フィルム施工	日本ウインドウ・フィルム工業会
フィットネスクラブ・マネジメント	一般社団法人日本フィットネス産業協会	調理	公益社団法人調理技術技能センター
情報配線施工	特定非営利活動法人高度情報通信推進協議会	ハウスクリーニング	公益社団法人全国ハウスクリーニング協会
ビル設備管理・ビルクリーニング	公益社団法人全国ビルメンテナンス協会		

その他の資格

社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士	公益財団法人社会福祉振興・試験センター
臨床工学技士	公益財団法人医療機器センター
義肢装具士	公益財団法人テクノエイド協会
歯科衛生士	一般財団法人歯科医療振興財団
救急救命士	一般財団法人日本救急医療財団
あん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師	公益財団法人東洋療法研修試験財団
言語聴覚士	公益財団法人医療研修推進財団
柔道整復師	公益財団法人柔道整復研修試験財団
理容師・美容師	公益財団法人理容師美容師試験研修センター

25

25



ご清聴ありがとうございました

「(仮称) 障害者就労支援士」 新資格の狙いと課題

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

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

令和7年2月27日
第16回で終了

2

基礎的な知識・スキルの習得

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

- ・ 就移行支援事業のサービス管理責任者の要件に就労支援の実務経験が規定されていない
- ・ サービス管理責任者研修に就労支援の専門別サービス管理責任者研修が無くなった
- ・ 一貫性をもつべき就労支援プロセスが、制度の構成や報酬単価によって分断されている
- ・ 全体プロセスの共通理解が十分でないため、支援が近視眼的になりがち



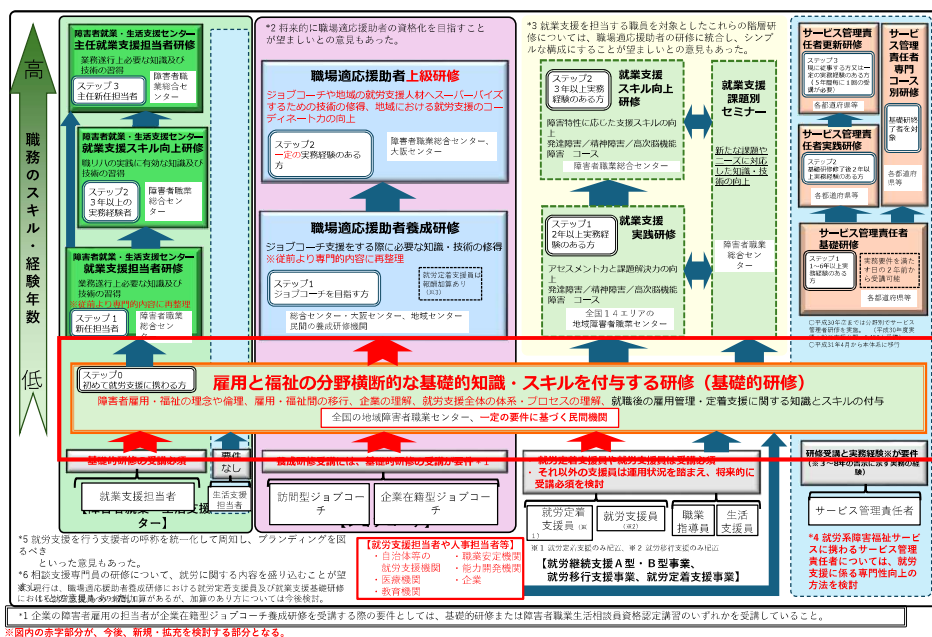
- ・ 雇用と福祉の両分野の基本的な知識等を分野横断的に付与する基礎的な研修の確立が必要
 - ・ 基礎的研修については、受講の門戸は広く設定した上で、一定の人材に対しては基礎的研修の受講を必須とするなど、悉皆的な受講の仕組みを設ける必要がある。
- (障害者雇用と福祉施策の連携強化に関する検討会 (第2ワーキング報告書より))

3

(参考)

今後の専門人材の研修体系イメージ図

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書 (別紙)



4

基礎的研修の概要

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

合計時間の目安900分
15時間

5

ジョブコーチ養成研修の変更

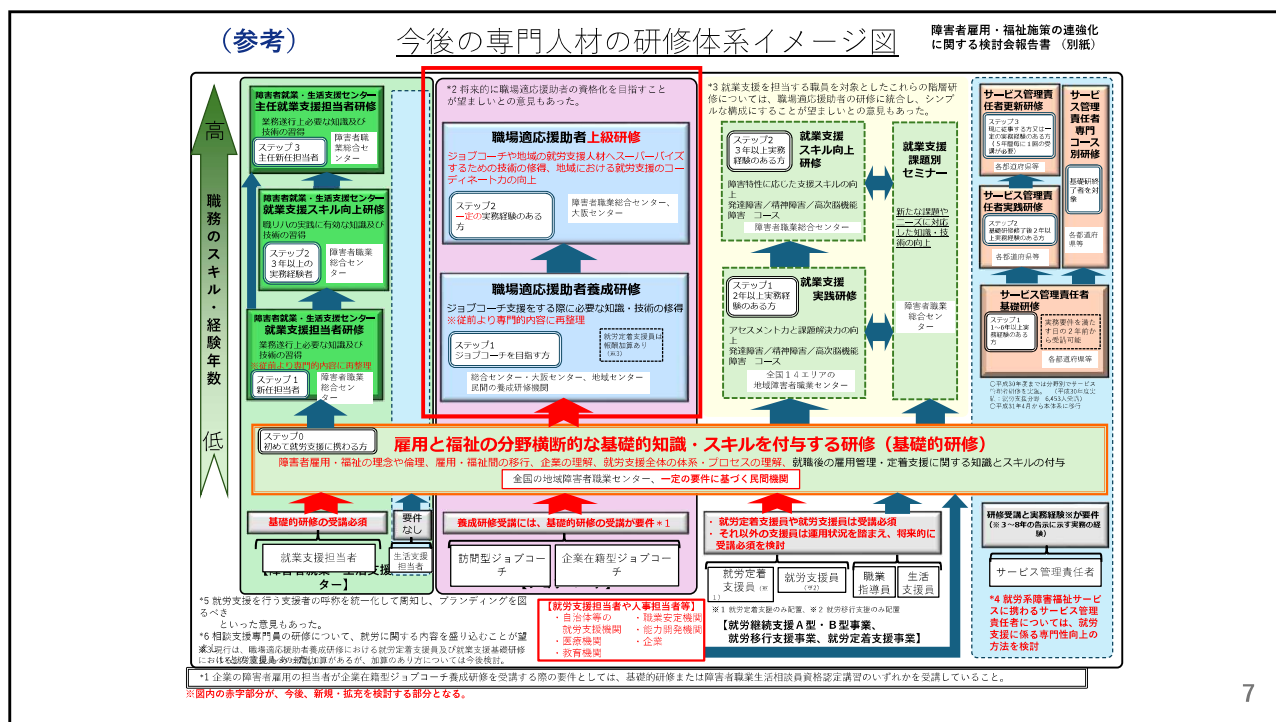
障害者就業・生活支援センター、ジョブコーチなどの専門性をどのように明確化し、研修体制を整え、専門性の向上を図るか？

- 職場適応援助者養成研修は受講者のニーズが多様化 ⇒ 研修の位置づけと内容の整理が必要
- 受講後に職場適応援助者助成金で活動する者は2割程度にとどまる
- 訪問型は、基礎知識の習得を目指す入門者、報酬加算を目的とする受講者も多い
- 多様化・複雑化への対応、スーパービジョンなど、新たに盛り込むべき内容も多い



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

6

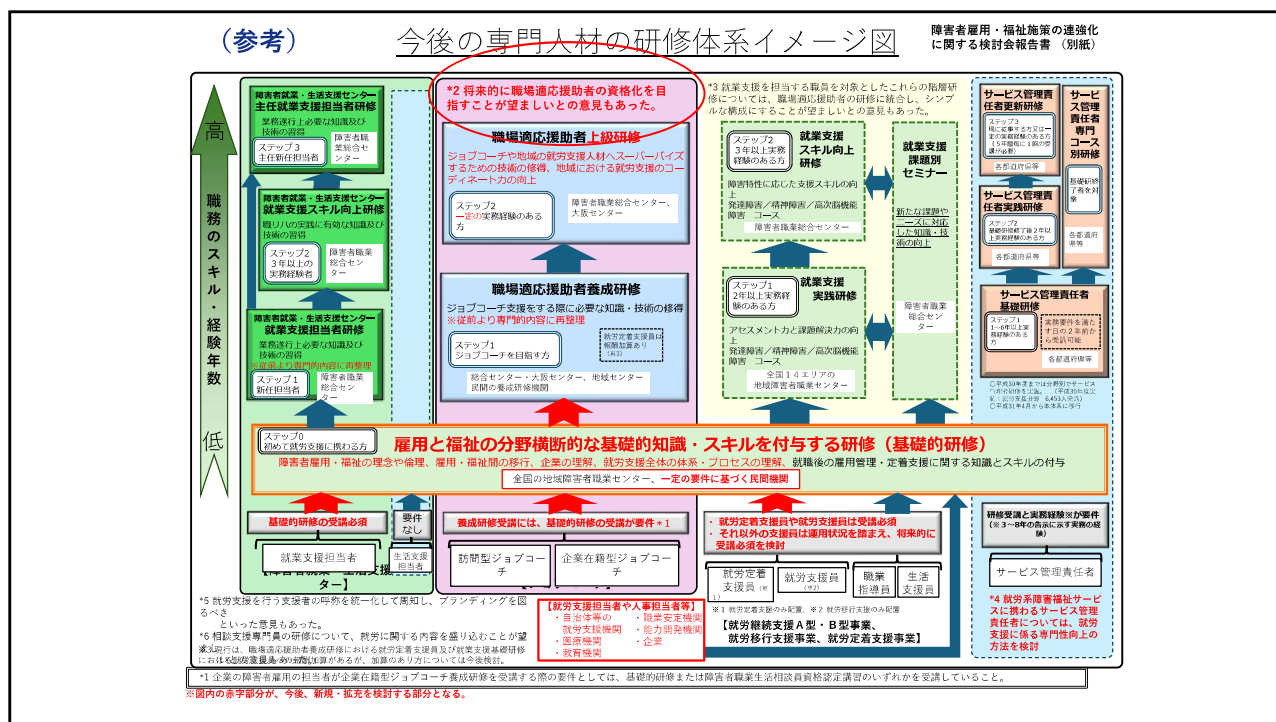


ジョブコーチの資格化の可能性

- ◆就労支援に携わる人材の確保、社会的地位の向上等を目的として、ジョブコーチを国家資格等にする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)



9

研修体系の階層化

- 基礎的研修、職場適応援助者養成研修、上級職場適応援助者養成研修、3つに階層化がなされた。
- それぞれモデルプログラムが作成され、基礎、中級、上級という3階層が明確になった。
- 基礎的研修については、就労移行支援事業の就労支援員・就労定着支援員の受講が義務付けられた。
- 労働と福祉を跨って「何が就労支援の基礎知識・スキルなのか」が明確になった意義は大きい。

10

上級ジョブコーチ

- 地域に経験豊富で専門性の高いジョブコーチが必要
- 高度な専門知識、問題解決能力、スーパービジョンの能力を備えた人材像
- 研修体系として、一般のジョブコーチとの差別化がなされたことは大きい
- 上級ジョブコーチが機能するためには、訪問型の登録者数、支援数の増加が必要
- 訪問型のすそ野があって上級ジョブコーチは成り立つ

11

資格化に関わる2つの流れ

障害者雇用・就労支援領域の人材確保 (幅広い専門知識を重視)

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

ジョブコーチの資格化 (ジョブコーチに特化した専門性・技能を重視)

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

12

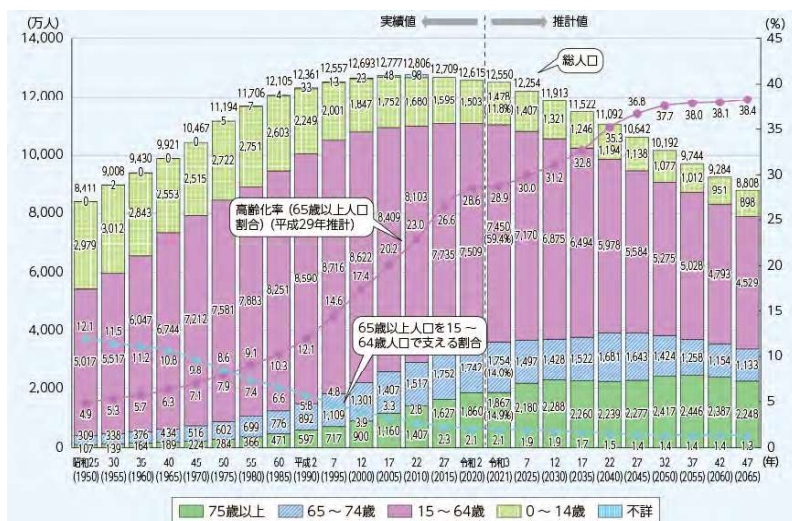
研修と資格の違い

研修	資格
特定の知識やスキルを習得し、実務能力を向上させることを目的とする	特定の分野における知識や能力が、第三者機関により一定の基準を満たしていると認定されるもの
多くの場合、業務のプロセス、知識、方法や技術など、実務に直結する内容を学ぶ	筆記試験や技能審査等により、対象者の知識や技能が評価される レベルは基礎から応用まで様々
シラバス等で取り扱う内容は規定されるが、講義、演習、実習など様々な形式で行われ、講師による自由度は高い	その業界や分野ごとに体系化・標準化された内容が設定され、統一された基準で評価がなされる
学びの証として修了証が発行されることがあるが、公的な証明という意味合いは薄い	公に専門性を有する証として「資格」が付与され、その領域において一定の信頼を得ることができる

相互に補完し合う関係。研修を修了することが資格取得の動機になることもあるし、資格を取得した後、研修で実務力を習得することもある。

13

生産年齢人口の減少



<https://news.yahoo.co.jp/articles/d044e557c809ed6564338dbeb81a8b71b3fee3e8>

- 15～64歳の生産年齢人口は令和3年から約30年後の令和32年には5,275万人へと30%減少。
- 障害者雇用・就労支援というニッチな分野での人材確保は一層深刻になることが予想される。

14

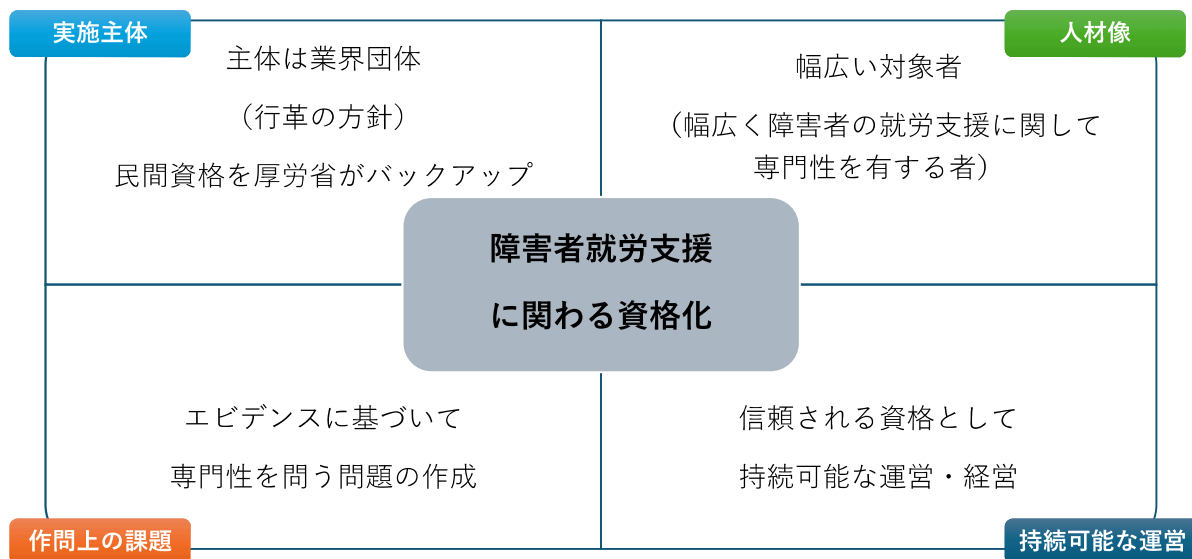
作業部会としての整理

令和5年 職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会 中間とりまとめ

- ・ 資格化を検討する人物像は、**ジョブコーチ支援の理念や支援方法・技術を持つ人材を中核として、幅広く「障害者就労支援に関して専門性を有する人材」**を対象として議論する
- ・ 資格の対象となる人材の育成を担う**業界団体が創設されることにより**、資格化に向けた対応がより前進することになる。当該団体により評価基準が設定され、継続的な能力評価試験の実績が積み上げられていくことで、資格化に向けた対応がより前進するのではないかと
- ・ 令和6年度の作業部会で、資格の対象となる人材の人材像を検討する

15

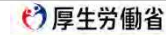
資格化を取り巻く要素



16

「(仮称) 障害者就労支援士」 新資格の狙いと課題

障害者就労支援士検定（仮称）のイメージ（案）



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

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

(試験科目のイメージ)

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

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

↑ 受検、各機関による合格者の採用、処遇への反映など

勤務機関

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



障害者就労支援に携わる人材

創設のロードマップ

中級レベルの創設後
上級、初級レベルの創設を検討

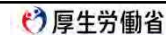
障害者就労支援業界団体



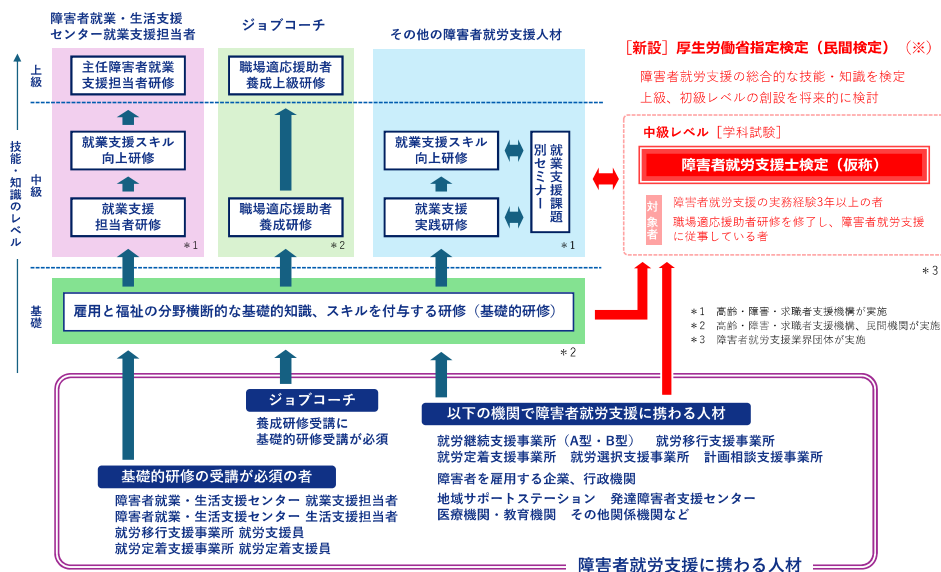
検定運営（問題作成、試験実施など）

17

障害者就労支援人材育成のイメージ（案）

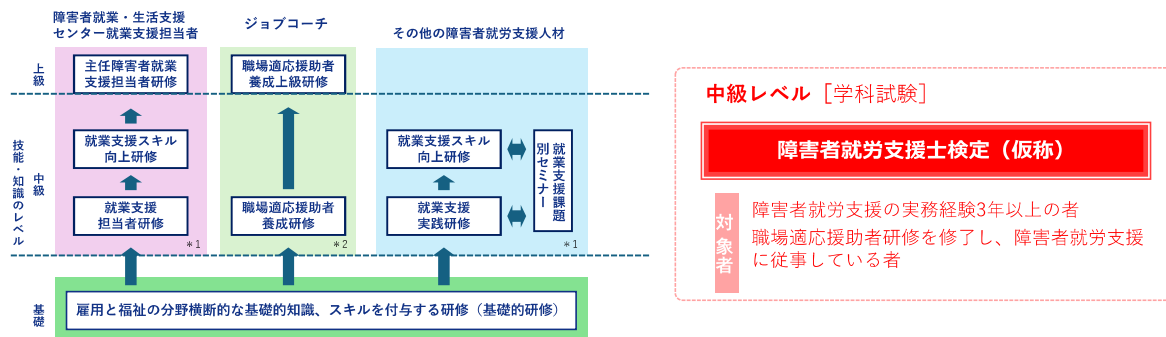


検定創設により能力習得のルートが多様化し、効率的な人材育成、人材確保につなげる



18

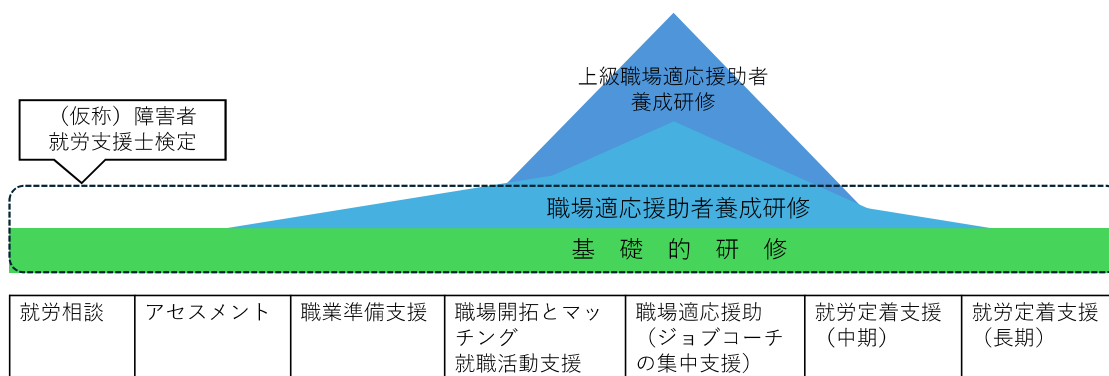
障害者就労支援士(仮)のレベル感



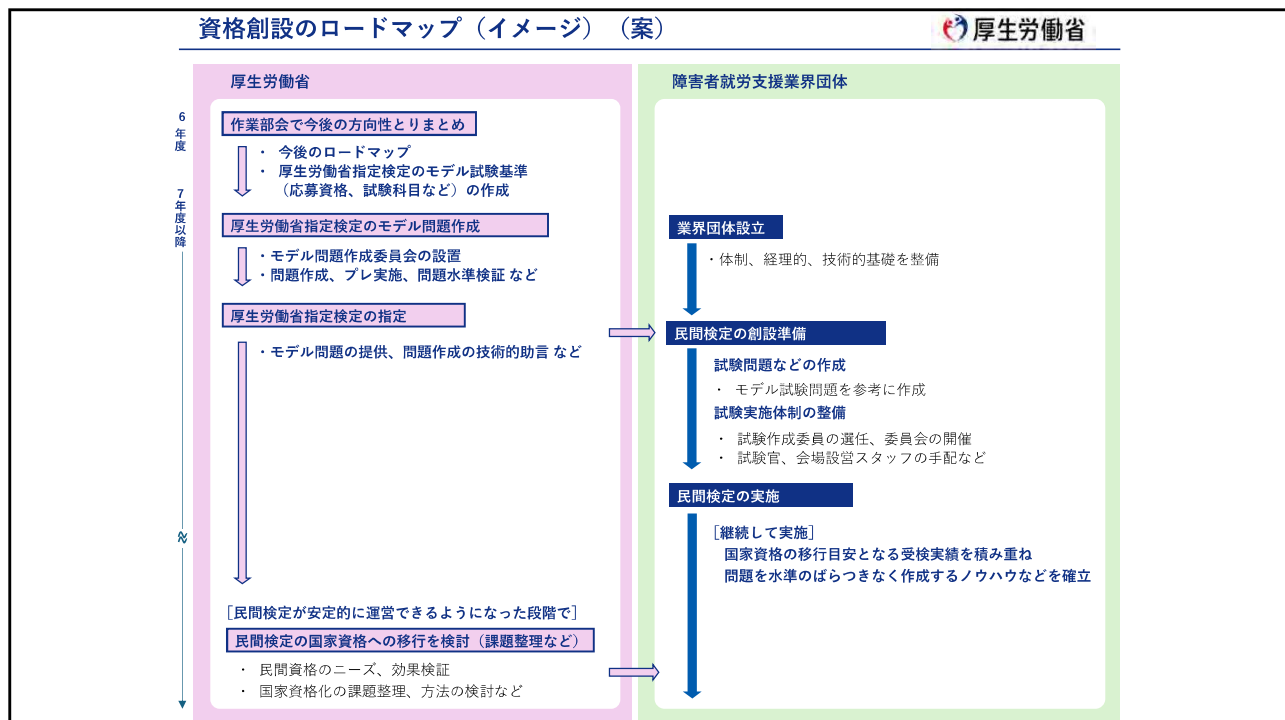
- 基礎的研修で扱う基礎的知識、スキルについては、ほぼ全てが出題範囲に含まれるイメージ。
- 資料からは、職場適応援助者養成研修で扱う内容もほぼ全てが含まれるように見えるが、学科試験で行われることから、当面はエビデンスに基づいて問題作成できる内容は限定される。実践ノウハウは問題にはなり難いため、段階的に理論化・体系化し、出題範囲に含めていくことが必要ではないか。
- 単に知識を修得するだけで資格が独り歩きしないよう、3年の実務経験を受験要件に課している。しかし、実務経験の内容は、ある程度幅広く考えることになるのではないか。
- 3年の実務経験に代わるものとして、職場適応援助者養成研修の修了と障害者就労支援への従事を要件にしている。

19

研修と検定の位置づけ(イメージ)



20



21

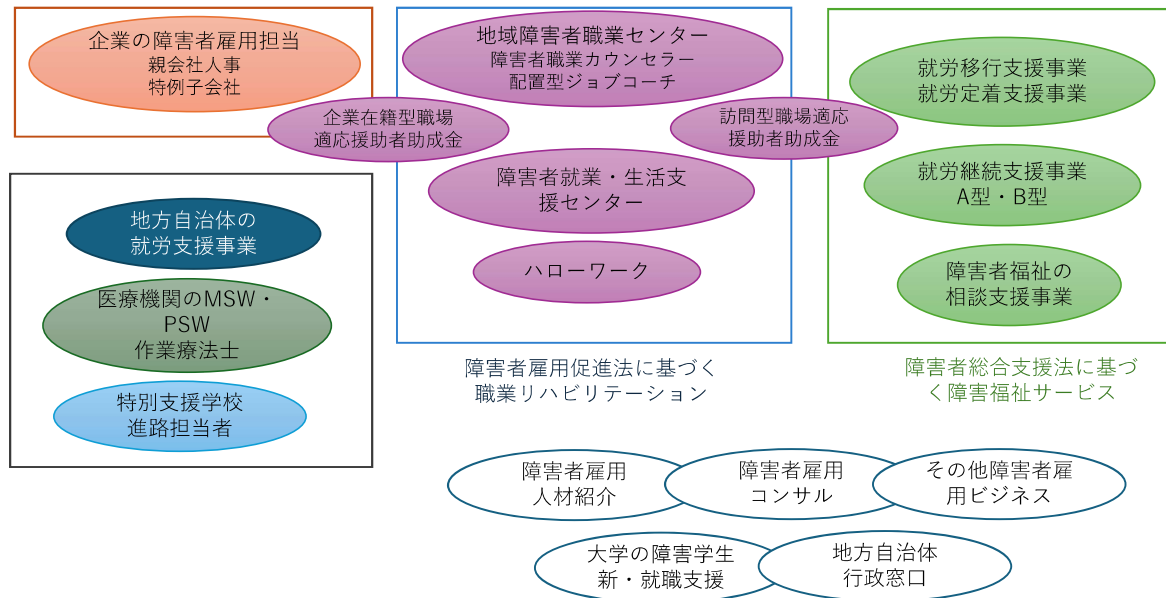
資格化に関わる業界団体

- ・ 厚生労働省が試験基準を定め、民間検定の実施機関を指定して行うものになる。
- ・ 新たに民間検定を実施するための業界団体を設立するイメージ。
- ・ 民間検定で求める内容が、すなわち「質の高い障害者雇用」「質の高い就労支援」を支える人材像となる。
- ・ そのためには、厚生労働省の施策と連動し、現場の実情に精通し、障害のある人、雇用する企業、就労支援機関など、バランスの良いスタンスの組織体が求められる。
- ・ 受験料が原資になることから、受験者の規模に応じた組織体としていく必要がある。

22

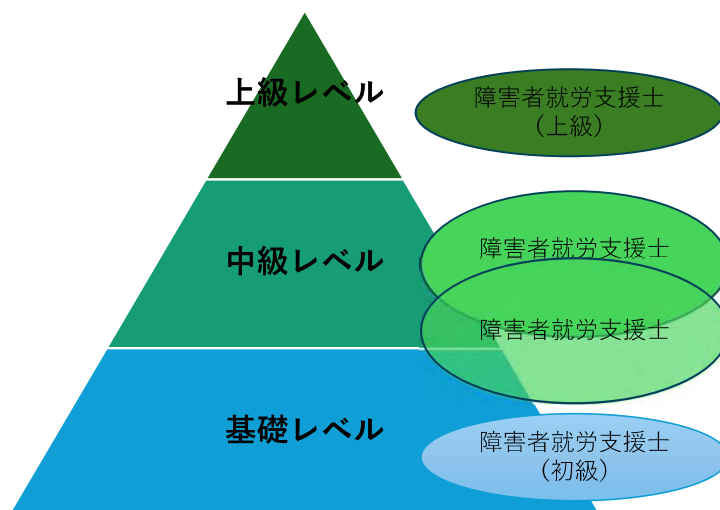
「(仮称) 障害者就労支援士」
新資格の狙いと課題

障害者雇用・就労支援に関わる人材



23

資格の階層は段階的に



例えば「質の高いサービス」について考えた時

「レストランサービス技能検定」:
(国家検定技能試験)一般社団法人日本ホテル・レストランサービス技能協会
「ホテルビジネス実務検定」:
一般社団法人日本ホテル教育センター
「サービス接客実務検定」:
公益財団法人 実務技能検定協会
「ホテル実務技能認定試験」:
株式会社サーティファイ

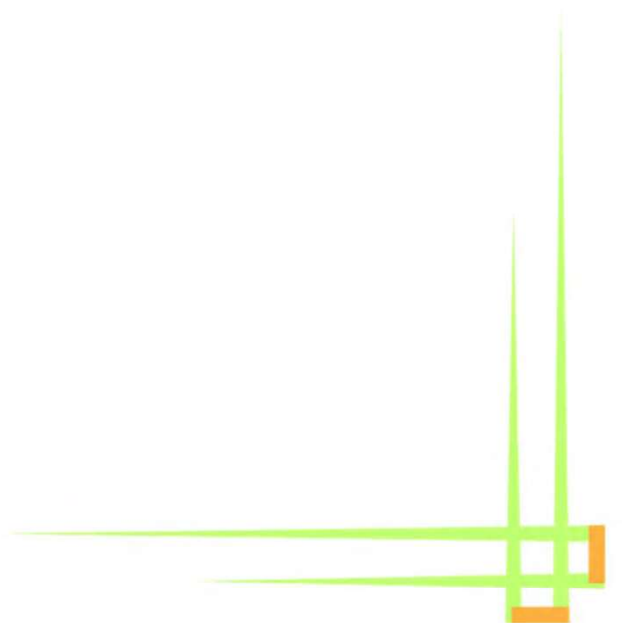
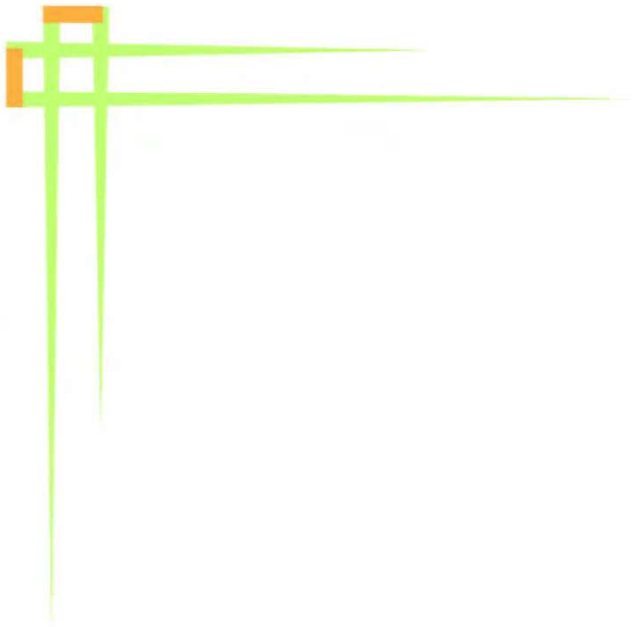
当初は、基礎レベルに寄った「障害者就労支援士」からスタートし、実績を重ねる中で問題の体系化、階層化、妥当性を向上させ、レベルを中級に相応しいものとしていく。

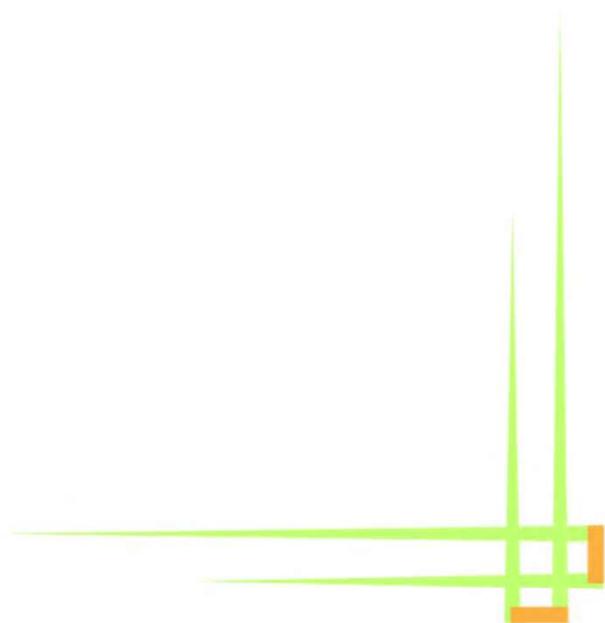
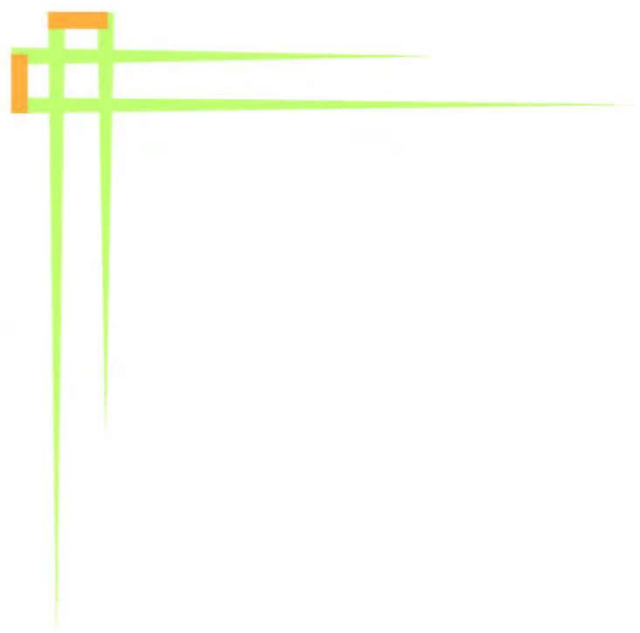
基礎レベルと上級レベルとの差別化が出来るようになった段階で、基礎知識のみを問う「基礎」と高度な技能を問う「上級」の資格創設を目指すことが必要。

24

資格化の意味

- ・専門性の明確化、専門性を有することの証明
- ・業界・領域のプレゼンスのアップ
- ・人材確保、人材移動、キャリアアップの促進
- ・処遇改善、キャリアアップに活用できる根拠
- ・就労支援に関わる研修内容の標準化
- ・近接領域との障害者就労支援の知識の共有・展開
- ・質の高い障害者雇用の実現







アンケートにご協力をお願いします

「みんないきいきプロジェクト」
第5回企業内ジョブコーチ交流セミナー

日 時：2025年3月20日（木）
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
全国ジョブコーチ連絡協議会
日本職業リハビリテーション学会

非売品・禁複製