

第1章 問題の所在と目的

第1節 ジョブコーチ支援の経緯、精神障害者への適用状況

公共職業安定所における障害者の職業紹介の状況を見ると、精神障害者の有効求職者数及び就職件数は増加傾向にあり、今後、企業就労を希望する精神障害者の障害の態様に応じた支援策の一層の拡充が望まれている。

そのような中、訓練場面での指導内容を事業所で汎化しにくい知的障害者や精神障害者などへの効果的な雇用支援方法として、広く社会に認知されているものとして、ジョブコーチによる職場での支援がある。

ジョブコーチ支援は、米国1986年修正リハビリテーション法により「援助付き雇用」が制度化されたことを日本職業リハビリテーション学会関係者が中心となりわが国に紹介し^{1) 2) 3)}、多くの実践家がその手法を知る機会となったのが、平成4年の日本障害者雇用促進協会（現：独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構）地域障害者職業センター（以下、地域センター）での「職域開発援助事業」の開始である。

この職域開発援助事業は、雇用を前提とせず、地域センターの職員である生活支援パートナー（通勤や人間関係面の指導を担当）と事業主の選任した技術支援パートナー（作業指導面を担当）の両者が、職業生活全般について幅広い指導・援助を行うことを特徴とし、職業準備訓練と比較すると高い就職率を示した。

その後、同事業は生活支援パートナーを小規模作業所の職員に委託する「小規模作業所との職域開発援助事業」（平成6年）、「社会福祉法人等との連携による職域開発援助事業」（平成11年）と拡大することで、雇用支援に従事する関係機関の職員の高い関心を集めることにつながった。

同事業の精神障害者への適用に際しては、障害特性の易疲労性を勘案し、短時間の支援期間を設け段階的な就業時間の延長を行うことにより、平成11年度には、114名（総利用者数1,106名）の利用者のうち75名が就職に至るなどの成果を挙げる事となった。

職域開発援助事業での利用者数が年を追うごと増加する中、求職者である障害者以外の同事業への適用、具体的には採用後、職場定着に課題を持つ障害者への支援が求められ、平成12、13年に「ジョブコーチによる人的支援パイロット事業（以下、パイロット事業）」を行った。

パイロット事業においては、援助付き雇用制度を踏まえ職場適応援助者（ジョブコーチ）を事業所に派遣して実施する人的支援のあり方について総合的に検討を行い、効果的なジョブコーチ支援の方法とジョブコーチの養成のあり方について示唆することを目的に、この2年間で148名の障害者へサービスを提供した。

学識経験者、事業所関係者等で構成されたパイロット事業プロジェクト委員会では、支援が終了した

者のうち114名（88%）が平成14年3月の時点で継続されていること、支援を受けた事業主のほぼ全員（98%）が肯定的に評価していることからジョブコーチによる人的支援が障害者の雇用の安定に確かな効果を有していると総括し⁴⁾、平成14年度の障害者雇用促進法の改正を経て職域開発援助事業は、「職場適応援助者（ジョブコーチ）による人的支援事業（以下、ジョブコーチ支援事業）」に発展、改組された。

このジョブコーチ支援事業での精神障害者の利用者数は、平成14年度175名（総利用者数2,120名）、平成15年度238名（総利用者数2,759名）となっており、今後も精神障害のある利用者数の増加が見込まれる。

表1-1-1 ジョブコーチ支援事業利用者数

障害種類	平成14年度	平成15年度
身体障害	186人	277人
知的障害	1,719人	2,204人
精神障害	175人	238人
その他	40人	40人
合計	2,120人	2,759人

一方、ジョブコーチという呼称及びその支援は名称独占、業務独占ではなく、職場で障害のある人の支援を行う専門職を総称するものといえ、ジョブコーチによる支援は地域センターのジョブコーチ支援事業のみならず、精神障害者の場合、医療、社会福祉法人による就労支援サービス、地方自治体の就労支援事業で行われている実態がある。

一部の医療、社会福祉法人施設では援助付き雇用が制度化される以前より社会適応訓練や施設独自の実習制度を通じ、主にグループ就労（援助付き雇用の実施形態でのエンクレーブに相応）の形態で精神保健従事者が就職支援を実施しており、①知らない職場で働く際の不安や緊張感を緩和させ、精神的安定を得られること、②仲間がいる安心感を得ること、③勤務日数や時間をローテーションすることにより、力に応じた勤務体制を組むことができること、などの利点が指摘されている⁵⁾。

また、最近では一部の県や市町村区が単独で、ジョブコーチ支援を行う就労支援事業を立ち上げており⁶⁾、その利用者の中には相当数の精神障害者が含まれるものと推察するが、医療、社会福祉法人施設での支援実績と同様に、その詳細な実施数等に関する調査は行われていない。

今後、精神障害者に雇用率が適用されれば、地域センターの精神障害のある利用者数が増加することが考えられ、これに伴いジョブコーチ支援事業の一層の利用が見込まれるとともに、医療、社会福祉法人職員や地方自治体職員のジョブコーチ支援を中心とした職業リハビリテーションサービスへの関心がより高まることから、その支援でのノウハウの集積は急務の課題といえよう。

第2節 問題の所在

前節で触れたとおり、ジョブコーチ支援事業等のプログラムを通じ、精神障害のある人へのジョブコーチ支援の数はこれからも増加していくと思われるが、ジョブコーチによる具体的な支援内容、利用者の職場定着に資する課題等に関する調査、研究、それに基づく知見は少ない現状にある。

例えば、前掲したパイロット事業報告書では、利用者総数148名のうち精神障害者の数は12名で、今後も更なる事例蓄積が必要である旨、予め述べた上で12名への支援経過から次のような支援方法を提案している。

精神障害者については、休憩時間に何を話したらいいのか不安に感じる場合もあり、作業時間中の対人的なストレスや疲れの感じやすさへの支援と同様に、休憩時間への対応が重要な場合もある。支援期間の内、1ヶ月なり2ヶ月なり集中的にはりついて支援をするというより、対象者がストレスを感じている時間帯や、希望する時間帯に支援に入ることが重要と考えられた。

また、対象者と継続的なコミュニケーションを図りながら、段階的な目標設定を行い、その目標の達成方法を提示しながら支援を行う必要があると考えられた。

さらに、支援を実施している間は順調であっても、支援終了後に調子を崩すこともあるため、医療機関や保健所等の関係機関との連携体制を確立し、対象者の生活支援にも留意しておくべきである⁷⁾。

一方、医療、福祉法人、地方自治体でのジョブコーチ支援を対象とした調査研究では、一事例を通じた実践報告が多く、調査対象となる利用者数が少ないことから、収集された知見を精神障害者へのジョブコーチ支援での共通項として幅広く活用し難い現状にある。近年では、倉知（2003）による地域生活支援センターを利用する精神障害者38事例へのジョブコーチ支援の状況を調査した結果から、以下のような考察が導き出されている。

- ① 作業現場におけるジョブコーチの支援では、見守りを通じ利用者を精神的に安心させることが重要である。
- ② これを可能とするにはジョブコーチ自身が職場開拓を行い、事業所担当者に利用者の職業的特性及び精神障害をわかりやすく説明し、適性、能力に応じた適切な勤務日数を提案することが肝要である。
- ③ 雇用後のフォローアップ段階では定期的な面接、職場訪問を通じジョブコーチが利用者を励まし、不安に思っていることがないか把握することとともに、セルフヘルプグループの組織化による当事者相互の支援を形成することをジョブコーチは重視している⁸⁾。

これら2つの調査結果からは、精神障害のある人へのジョブコーチ支援では、不安感が発生する要因、場面をジョブコーチが分析の上、支援することで利用者が安心して働き続けられるような環境づくりに努めることやフォローアップ時には病状（障害）の波に配慮することが肝要であることが分かる。今後、精神障害者へのジョブコーチ支援での現状と課題を概観するには、調査対象の事例数を増やし、支援内容などを精査することが必要で、これにより今後の精神障害のある人への効果的な支援を検討する上で

の資料を得ることが可能となる。

併せて、ジョブコーチ支援事業では医療、社会福祉法人等にジョブコーチ業務を委託し、支援を実施する協力機関型ジョブコーチを活用することで、支援者数の増加を見込んでいるが、精神障害者への支援を行う上で地域センターに配属する配置型ジョブコーチとの支援内容、視点の違いの有無は検証されていない。このことを明らかにすることはジョブコーチ支援事業のみならず、精神保健福祉従事者が主体となって行うジョブコーチ支援の内容の検討に資すると思われる。

第3節 目的・方法・本書の構成

1. 目的

精神障害者へのジョブコーチ支援は前述したとおり、①地域センターのジョブコーチ支援事業、②医療、社会福祉法人による就労支援サービス、③地方自治体の就労支援事業、に大別されるが、本研究では特に支援事例数が多いと思われるジョブコーチ支援事業（次節で具体的な実施体制等を説明）での利用者の事業における課題、具体的な支援内容、時期を経ることによる支援内容の変化などの実態を把握することを本研究の主な目的とし、次の2点に焦点を当てる。

第1は、ジョブコーチ支援事業での支援対象となる精神障害者（利用者）、事業主、家族、各々への支援内容の特徴を明らかにする。また、事業実施期間や終了後のフォローアップ期間、各々の期間における支援回数に関して知的障害者との相違点をまとめることである。

第2は、第1の調査結果に基づき障害者支援に限定して、その具体的な支援方法、集中・移行支援期別の支援件数を詳細に分析し、併せて、ジョブコーチの種類（配置型ジョブコーチ、協力機関型ジョブコーチ）による支援内容の違いを見ていくことがある。

また、今後その数の増加が期待されている協力機関型ジョブコーチとなる精神保健福祉従事者がジョブコーチを受託することによるメリットや配慮点等を考察する。

2. 方法

第1の課題であるジョブコーチ支援事業での精神障害者への具体的な支援内容とその方法については、地域センターを対象にして、パイロット事業での調査で使用した調査票を使用し、事業実施期間やフォローアップ期間、支援回数を集計した。障害者、事業主、家族、各々への支援内容に関してはジョブコーチ支援事業を実施する際、障害者職業カウンセラー（以下、職業カウンセラー）が事業開始時点、事業中間時点、事業終了時点に記載する記録票（自由記述で構成されたもの）の写しを回収し、事業実施要領に順じた支援項目別に分類し、考察を行った。

第2の課題である障害者支援での具体的な支援方法、期間別の変化、ジョブコーチの種類による支援の相違点については、第1の課題に関する調査を通じて把握した支援方法を項目化し作成した調査票を通じて把握の上、考察を行った。また、この調査を基に協力機関型ジョブコーチを活用して支援

を行った事例の中から面接調査を実施し、支援内容やジョブコーチ支援事業の受託に伴うメリットや配慮点を聴取した。

これらの手続きの詳細は、第2章、第3章、第4章に記載したとおりである。

3. 本書の構成

以上の方法を踏まえて、本報告書は以下の5章で構成した。

第1章は「問題の所在と目的」である。

第2章は「支援対象別の特徴」を障害者支援、事業主支援、家族支援別にまとめるとともにパイロット事業で収集した知的障害者への支援期間や支援内容に関するデータと比較することで、支援内容や特徴を把握する。

第3章は「支援時期・ジョブコーチ類型別の特徴」で、初回の調査を通じて判明した具体的な支援方法を事業実施要領で定められた支援項目別に分類の上、調査し、時期別での支援内容の変化やジョブコーチの種類による支援の違いを検討する。

第4章は「協力機関型ジョブコーチを活用した支援の特徴」をまとめた。協力機関型ジョブコーチを活用して精神障害者へのジョブコーチ支援事業を行った地域センターを訪問し、事業担当カウンセラー、協力機関型ジョブコーチ各々から、障害者支援での具体的な介入方法、知的障害者との支援の違い、協力機関型ジョブコーチによる支援のメリット、配慮点などを収集、分析する。

最後の第5章は総合考察である。

第4節 ジョブコーチ支援事業の概要

今回の調査の対象となった地域センターでのジョブコーチ支援事業の概要を以下、記載する。

1. 目的

ジョブコーチ支援事業は、職場適応援助者（ジョブコーチ）が障害者、事業主、及び当該障害者の家族に対して障害者の職場適応に関するきめ細かな支援を実施することにより、障害者の職場適応を図り、障害者の雇用の促進及び職業の安定を図ることを目的とする。

2. 利用者及び利用者への支援開始時期

ジョブコーチ支援事業の対象となる障害者は、職場適応に課題を有する知的障害者、精神障害者、その他支援が必要な障害者であって、求職活動もしくは既に事業所に雇用されているものとなる。

利用者への支援開始時期としては雇用前（就職前）、雇用（就職）と同時、雇用後（就職後）の3段階で、各々次のようなものが利用者となる。

(1) 雇用前

雇用前に対象者に適した職務内容等を見極めることが必要と判断されるもの。

職場環境になじむためには雇用前から雇用後にかけて、長期的な支援が必要とされるもの。

(2) 雇用と同時

福祉機関や学校等で職場実習を実施し雇用が決まったが、雇用後においてもしばらくは継続した支援が必要とされるもの。

(3) 雇用後

地域センターや関係機関がフォローアップを行う中で、さらに支援が必要とされるもの。

今まで職業リハビリテーションサービスを受けたことはないが、事業所等から支援の要請があったもの。

3. 実施体制

地域センターの職業カウンセラーとジョブコーチにより実施している。具体的には、職業カウンセラーは支援内容、方法等をコーディネートし円滑に支援を進める調整役であり、ジョブコーチはカウンセラーと連携しながら実際の職場内での支援を担当している。

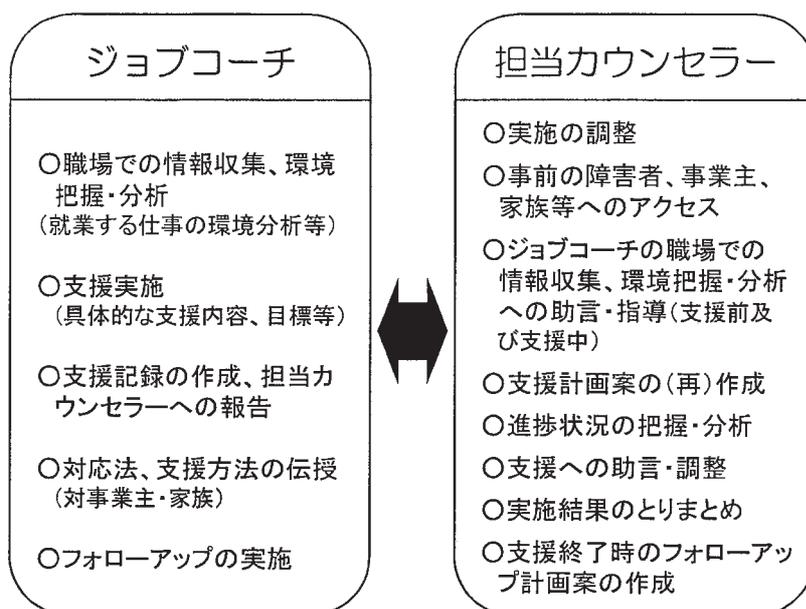


図1-1-1 ジョブコーチと職業カウンセラーとの役割分担

なお、ジョブコーチには、地域センターに所属する配置型ジョブコーチと、社会福祉法人等が運営する施設に所属する協力機関型ジョブコーチがあり、地域の職業リハビリテーション関係機関の協力も得ながら支援を実施している。

4. 支援期間

支援期間は個々の利用者の状況に応じて設定しており（標準2ヶ月から4ヶ月）、支援期間中は、次のような支援期を設定し、段階的に支援を行っている。

支援主体	各期の支援でのポイント		支援内容
ジョブコーチによる支援 上司など事業所 関係者による支援	集中支援期	対象者との 信頼関係 課題への 集中支援 職場内での 支援体制を 形成	【障害者支援】 ①人間関係、職場内のコミュニケーションに関する事項 ②基本的労働習慣に関する事項 ③職務遂行に関する事項 ④通勤に関する事項 ⑤社会生活技能、余暇活動等に関する事項 【事業主支援】 ①障害に係る知識に関する事項 ②職務内容の設定に関する事項 ③職務遂行に係る指導方法に関する事項 ④職場の従業員の障害者との関わり方に関する事項 ⑤家族との連絡、連携体制の確立に関する事項 【家族支援】 ①障害に係る知識に関する事項 ②職業生活を支えるために必要な知識、家庭での支援体制に関する事項 ③事業主との連絡、連携体制の確立に関する事項
	移行支援期	事業主の支 援体制への 円滑な移行 より安定した 職業生活の 維持	

図1-1-2 集中支援期、移行支援期の支援ポイント、内容

(1) 集中支援期

支援計画の課題状況に基づき、ジョブコーチを派遣して利用者の課題の改善を集中的に行う期間で、事業主に対して事業所内の支援体制の形成に向けた環境の整備及び調整を行うとともに、利用者への支援方法を例示し、支援方法の理解、習得に職場適応上の課題を改善するための支援を集中的に行う期間。

(2) 移行支援期

集中支援期における課題の改善状況を確認しながら、当初の改善目標に到達していない課題について、支援方法等を再検討し支援を継続するとともに、支援の主体をジョブコーチから事業所内の支援体制に徐々に移行していく期間。

5. 支援内容

障害者、事業主、家族に対しては各々、次の支援を行うことが定められている。

(1) 障害者支援

- ① 人間関係、職場内のコミュニケーションに関する事項
- ② 基本的労働習慣に関する事項
- ③ 職務遂行に関する事項
- ④ 通勤に関する事項
- ⑤ 社会生活技能、余暇活動等に関する事項

(2) 事業主支援

- ① 障害に係る知識に関する事項
- ② 職務内容の設定に関する事項
- ③ 職務遂行に係る指導方法に関する事項
- ④ 職場の従業員の障害者との関わり方に関する事項
- ⑤ 家族との連絡、連携体制の確立に関する事項

(3) 家族支援

- ① 障害に係る知識に関する事項
- ② 職業生活を支えるために必要な知識、家庭での支援体制に関する事項
- ③ 事業主との連絡、連携体制の確立に関する事項

6. フォローアップ

支援は事業所における支援体制を整備して終了するが、その後も必要なフォローアップを行うこととしている。

7. ジョブコーチ養成のための研修

当該事業のジョブコーチを養成するため、障害者職業総合センター及び各地域センターにおいて、ジョブコーチの職務遂行に必要となる専門的知識及び技術を習得させるための養成研修を体系的に実施している。

引用・参考文献

- 1) 朝日雅也：アメリカにおけるSupported Employment、職業リハビリテーション、pp.99-103、1987
- 2) 久保耕造：米国において援助付き雇用はなぜ始まったか、職業リハビリテーション、pp. 5-12、1989
- 3) 松為信雄：援助付き雇用の特徴とプログラムの内容、職業リハビリテーション、pp.13-20、1989
- 4) ジョブコーチによる人的支援パイロット事業プロジェクト検討委員会：ジョブコーチによる人的パイロット事業報告書、p.37、2002
- 5) 牧野田恵美子：集団就労の効果と課題、精神障害者の就労援助、pp.150-165、牧野出版、1988

- 6) 小島伸一郎、石井和子他：精神障害者のための就労支援促進事業について、日本職業リハビリテーション学会第30回大会抄録集、pp.86-88、2002
- 7) ジョブコーチによる人的支援パイロット事業プロジェクト検討委員会：ジョブコーチによる人的パイロット事業報告書、p.37、2002
- 8) 倉知延章：精神障害者に対するジョブコーチ支援のあり方に関する研究～職場開拓からフォローアップまでの各段階における支援のあり方について～、国際医療福祉大学大学院修士論文、pp.33-35、2003

東京都立保健科学大学作業療法学科、障害者雇用政策研究会：新たな施策 ジョブコーチ、障害者雇用政策の実情と我が国の取組むべき課題 ― 衆議院第三特別調査室委託調査報告書 ― 、pp.111-121、2003

堀宏隆：わが国におけるジョブコーチ的支援の経緯、ジョブコーチによる地域就労支援のあり方とジョブコーチの人材養成に関する研究（主任研究者：小川浩） ― 平成13年度厚生科学研究報告書 ― 、pp.55-62、2002