

ジョブコーチ支援の実施ニーズ及び関係 機関から求められる役割に関する研究

2014年4月

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

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ジョブコーチ支援の実施ニーズ及び関係機関 から求められる役割に関する研究

まえがき

障害者職業総合センターは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、我が国における職業リハビリテーションの推進とサービスの質的な向上に貢献することをめざして、職業リハビリテーションに関する調査・研究、効果的な職業リハビリテーション技法の開発、職業リハビリテーション施設の運営・指導、職業リハビリテーションに関する人材の育成などの業務を行っており、調査研究の成果は、調査研究報告書等の形で取りまとめ、関係者に提供しております。

本資料シリーズは、当センター研究部門の「平成25年度調査・研究業務計画」における研究2-⑤「ジョブコーチ支援の実施ニーズ及び関係機関から求められる役割に関する研究」の成果を取りまとめたものです。

ジョブコーチ支援制度では、全国で約1,200人のジョブコーチが活動しており、年間5,000件近くの障害者と事業所の両者へのきめ細かな支援を行っています。障害者の企業への就労や職場定着に大きく寄与している制度ですが、現在の助成金を活用する形式になってから10年近くが経過しているため、見直しの時期にきています。昨年度、厚生労働省からの要請により、当センターでは、助成金を支給する第1号及び第2号ジョブコーチとして活動している者等に対するアンケート調査を中心に、その制度の現状と課題を把握し、資料シリーズNo.74として調査研究の成果を報告しています。

一方、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により、平成30年度から精神障害者の法定雇用率算定基礎への追加が予定されています。また、平成25年度から障害者雇用率が引き上げられました。

おりしも、厚生労働省において平成25年10月より、「地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次）」が開催され、ジョブコーチ支援及び障害者就業・生活支援センターの今後の在り方について検討がなされ、平成26年3月に報告書がとりまとめられたところです。この報告書において、ジョブコーチについては、特定の障害への対応強化や、障害者就業・生活支援センターへの経験豊富なジョブコーチの配置・精神障害等に係る研修の充実によるジョブコーチの対応能力の向上、第一次的な相談窓口の設定等企業ニーズへの的確な対応、ジョブコーチの養成促進等が盛り込まれ、障害者の就労支援に係るジョブコーチの役割は今後益々高まっていくと予想されます。

これらの動向等を踏まえ、ジョブコーチ支援に係る潜在的な支援ニーズの現況や、ジョブコーチ支援に係る関係機関の支援者からの意見要望も広く把握する必要を考え、本年度は、「ジョブコーチ支援の実施ニーズ及び関係機関から求められる役割に関する研究」を行うこととしました。

本研究では、特別支援学校、就労移行支援施設、障害者就業・生活支援センター等に対して、アンケート調査を実施するとともに、教育・医療・福祉の各分野の実践者にインタビューを行うことにより、ジョブコーチ支援制度に関する支援ニーズを量的、また、質的に把握するとともに、支援を共同して行う施設や機関から見た支援制度の課題や改善点を明らかにすることを目的にしています。本書では、その結果を基に、今後のジョブコーチ支援制度や保有すべきスキルのあり方について検討したことを取りまとめています。

この研究を進めるに際しては、調査にご協力くださった特別支援学校、就労移行支援を行う事業所、障害者就業・生活支援センターの皆様をはじめ、ヒアリングの実施に協力いただいた実践者の皆様など、多くの方々から多大なご協力を賜りました。ここに深く感謝申し上げます。

本書が、今後のジョブコーチ支援の的確な運営に関して、有効な情報提供が行えるとともに、本書で提起する課題等が国のジョブコーチ支援制度やその養成研修の改善、さらにはジョブコーチの専門性の向上を図るための取組みに関して、お役に立てれば幸いです。

2014年3月

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
研究主幹 落合 淳一

執筆担当者

小池 眞一郎 障害者職業総合センター 主任研究員 概要、第1章から第9章、巻末資料

研究担当者

小池 眞一郎 障害者職業総合センター 主任研究員
土屋 美悠 障害者職業総合センター 研究協力員

目 次

概 要	1
第1章 調査研究の背景	6
1 ジョブコーチ支援制度の概要と調査研究までの流れ	6
2 ジョブコーチ支援制度の現状とこれまでの実績の推移	8
(1) ジョブコーチの人数	8
(2) ジョブコーチ支援の実施件数	8
(3) ジョブコーチ養成研修の実施人数	9
3 平成25年度調査研究の追加分析	10
(1) 調査研究の方法	10
(2) 調査研究の結果の分析	10
(3) 第1号ジョブコーチに関する調査結果と追加分析	10
ア 兼任状況と兼務に伴う課題	10
イ 助成金制度の運用に関する課題	12
ウ ジョブコーチの配置形態に係る3極化	14
エ 追加分析後のまとめ	19
第2章 本調査研究の目的、調査事項及び調査方法	20
1 本調査研究の目的	20
2 調査研究事項	20
3 調査研究の方法	21
(1) 関係機関・施設へのアンケートの実施	21
ア アンケート調査の対象	21
イ アンケート調査の方法	22
ウ アンケート調査の期間	22
エ アンケート調査票の回収状況	22
(2) 関係機関・施設の実践者へのヒアリング	22
第3章 関係機関・施設からみた制度の有効性、支援結果の満足度等	24
1 回答のあった機関・施設の割合	24
2 関係機関・施設の運営開始年月の状況	24
3 ジョブコーチ支援を依頼する主な動機	25
4 ジョブコーチ支援制度の有効性	27
5 ジョブコーチ支援結果の満足度	29
6 支援の有効性と結果の満足度との関係	31
第4章 関係機関・施設から見たジョブコーチの知識技術	32
1 ジョブコーチの職務の適切な遂行に関する評価の全体像	32
2 関係機関別に見た職務の適切な遂行に関する評価	34
(1) 業務プロセスの適切さ	34
(2) 支援内容の適切さ	35

(3) その他の業務の適切さ	36
3 職務の遂行に関する関係機関・施設の評価とジョブコーチ自己評価との関係	37
(1) 業務プロセスの適切さ	37
(2) 支援内容の適切さ	39
(3) その他の業務の適切さ	40
第5章 ジョブコーチ支援に関係する人数の推移等	41
1 関係機関・施設において就職活動を支援した人数の推移	41
2 関係機関・施設において職場適応を支援した人数の推移	42
3 関係機関・施設における就職者数の推移	43
4 関係機関・施設からの職業リハビリテーションの実施依頼者数の推移	45
5 関係機関・施設からのジョブコーチ支援実施依頼者数の推移（雇入れ時）	46
6 関係機関・施設からのジョブコーチ支援実施依頼者数の推移（職場不適応時）	47
7 精神障害者に関する潜在ニーズの変化	49
8 ジョブコーチ支援の実施を依頼したが支援が行われなかった事例	52
9 関係機関・施設の支援とジョブコーチ支援の実施依頼との関係	53
10 ジョブコーチ支援の実施依頼数の実績と見込み	55
第6章 ジョブコーチ支援の対象者等に関する今後の質的な変化	56
1 支援対象者像の変化の有無	56
2 支援対象者像の変化の内容	57
3 特定の障害を有する者への支援増加について	58
4 その他	59
第7章 ジョブコーチ支援制度やジョブコーチの役割に関する意見・要望等	60
1 支援制度やジョブコーチの役割に関する意見・要望	60
(1) ジョブコーチの力量差、技術向上	61
(2) 連携連絡、情報共有	61
(3) ジョブコーチ等の人数不足	62
(4) その他の区分に関して	62
2 支援制度を利用したことがない理由	63
(1) 支援を行う機会や必要性がなかった区分について	63
(2) その他のジョブコーチ支援を利用したことがない理由について	64
第8章 関係機関・施設の実践者からのヒアリング意見のまとめ	65
1 支援実施に係る動向（現状と今後）	65
2 ジョブコーチ支援の有効性、役立ち点	65
3 ジョブコーチ支援制度の課題	65
4 ジョブコーチのスキルアップ	66
5 ジョブコーチ支援制度のあり方	67
第9章 本調査研究におけるまとめ	68
1 関係機関・施設から見た現行制度の有効性と満足度	68
2 関係機関・施設からのジョブコーチ支援制度に関する支援ニーズ	68
(1) 支援を依頼する主な動機	68

(2) 役に立つが、満足していない理由	69
(3) ジョブコーチのスキル	72
3 関係機関・施設からのジョブコーチ支援の実施依頼数の見込み	73
4 ジョブコーチ支援の対象者等に関する今後の質的な変化	73
5 関係機関・施設から見たジョブコーチ支援制度に関する課題	74
(1) ジョブコーチ支援制度を利用した関係機関・施設からの意見・要望	74
(2) ジョブコーチ支援制度を利用したことがない理由と利用の可能性	74
6 本調査研究におけるまとめ	75
参考文献	77

巻末資料

1 支援実施関係機関・施設の実践者からのヒアリング内容一覧	79
2 ジョブコーチ支援の実施ニーズとジョブコーチの役割に関する調査票	86
3 調査票の自由記述内容の一覧	90
(1) 問7 今後の数年での対象者像の変化一覧（全機関・施設）	90
(2) 問9 支援やジョブコーチの役割に関する意見・要望一覧（利用した機関・施設）	98
(3) 問10 支援制度を利用したことがない理由一覧（利用したことがない機関・施設）	118

概 要

本資料シリーズは、国のジョブコーチ支援制度に関して、関係機関・施設から見たジョブコーチの役割や支援ニーズ、現状と課題、今後の制度に係る動向などを把握・分析したものである。

1 調査研究の目的と方法

(1) 調査研究の背景と目的

ジョブコーチ支援事業が障害者雇用助成金を基盤とした制度に改正されてから5年余りが経過し、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）の配置型や助成金によるジョブコーチとして活動する者が1,200人を超え、全国的な広がりを見せているとともに、社会福祉法人等による単独支援が行われるケースも増えてきた。

一方で、活動の質、キャリアの蓄積、各種ジョブコーチの役割分担等には課題も見えてきている。また、今後も精神障害者や発達障害者等、きめ細やかな支援が必要な者の就労支援ニーズが高まる中で、ジョブコーチの質の向上を図るためには、ジョブコーチ支援制度の現状と課題を把握する必要があることから、昨年度は厚生労働省の要請研究として第1号及び第2号ジョブコーチ本人とその事業管理者を対象とした調査を中心とした調査研究を行い、「ジョブコーチ支援制度の現状と課題に関する調査研究」（当機構障害者職業総合センター資料シリーズ No.74 で報告。）を取りまとめた。今回の調査研究は、これを引き継ぐ形で展開しており、教育、医療、福祉及び就労支援機関に対して、アンケート調査等で情報収集を行い、ジョブコーチ支援に関する実施ニーズや、期待されるジョブコーチの役割等を把握することを目的とした。

(2) 調査研究の方法

- (1) 関係機関・施設からの職業場面での人的支援へのニーズ等に関する資料の収集・分析
- (2) 教育、福祉及び就労支援機関に対するジョブコーチ支援に関する調査の実施
 - ① 過去3年実績と今後2年の実績予測（求職者、職場不適応者及びジョブコーチ支援対象者）
 - ② 現行の制度の有効性、支援内容、支援期間等に関する満足度
 - ③ ジョブコーチ支援依頼時の主な動機
 - ④ 障害の種類、程度の変化等の今後の支援対象者の動向
 - ⑤ ジョブコーチやその支援に今後期待していること 等
- (3) 障害特性に応じたジョブコーチ支援の実施ニーズに関する情報収集及び分析等（ジョブコーチ支援依頼元等での支援の実践者からのヒアリングの実施）

2 調査研究の結果

(1) 関係機関・施設から見た制度の有効性、支援結果の満足度等（第3章）

第3章では、回答のあった関係機関・施設の種類や運営開始年月、ジョブコーチ支援を依頼する主な動機、ジョブコーチ支援制度の有効性、支援結果の満足度及びその有効性と満足度との関係性について記述した。

関係機関・施設からジョブコーチ支援を依頼する場合の主な動機では、「障害者、事業所の双方への直接的な支援が有用」が49.1%で最も多く、ほぼ半数を占めた。

ジョブコーチ支援制度の有効性では、サービスを提供する障害者及び企業にとって役に立つとする関係機関・施設は全体の90%を越えており、自らの機関・施設にとってもジョブコーチ支援は役立つとするところが88.6%存在した。ジョブコーチ支援制度は公的な施策として必要であるとする関係機関・施設も全体の90.4%であり、ジョブコーチ支援制度は、受益者にとって、また、施策として、有効であると関係機関・施設は捉えていることが分かった。

ジョブコーチによる支援の支援結果については、障害者への支援は「満足」と「やや満足」を合わせて91.4%であり、事業所への支援は同様に89.1%と非常に高い評価が得られた。障害者への支援では、支援が役立つとともに、支援結果が満足できる範囲にあるとする関係機関・施設が全体の87.2%で、事業所への支援では、支援が役立つとともに、支援結果が満足できる範囲にあるとする関係機関・施設が全体の84.9%であった。いずれの支援においても、8割以上は支援内容、経過、成果、結果等において良好であると評価されていると考えられる。

(2) 関係機関・施設から見たジョブコーチの知識技術（第4章）

第4章では、ジョブコーチの職務の遂行に関して、業務プロセス（段階に沿った支援）が適切か、支援内容（の質）が適切か、その他の業務は適切かに区分して評価するとともに、関係機関・施設からのジョブコーチの職務遂行に関する評価とジョブコーチ自身の評価との関係について記述した。

業務プロセスの適切さでは、「障害者のアセスメント」、「職場環境のアセスメント」、「作業工程の把握、分析」及び「支援計画の策定」は「適切に行っている」との評価が過半数を越えていた。また、この区分では、ジョブコーチ自身が「できる」と評価した割合に比べて、関係機関・施設が「適切に行っている」と評価した割合は、全般に下回っている状況にあった。唯一、「支援計画の策定」については「適切に行っている」が「できる」を上回っていた。

支援内容の適切さでは、「障害特性に応じた障害者に対する支援」、「障害や職場に応じた支援ツールの作成」、「障害者の職務に関する事業所調整」、「人間関係に関する事業所支援」及び「障害や個性の理解に関する事業所支援」は適切に行えているとの評価が過半数を越えていた。また、この区分では、ジョブコーチ自身が「できる」と評価した割合に比べて、関係機関・施設が「適切に行っている」と評価した割合は、全てにおいて下回っていた。

その他の業務の適切さでは、関係機関・施設との役割分担をして支援する部分が多かった。ジョブコーチは「適切に行っている」との評価が過半数を越えているものは4項目で1つもなかった。「その他」の区分のうち、就労支援としての業務の度合いが強いものとして、「障害特性に応じた職域の開拓（職場開拓）」があるが、適切でないとする割合が全18項目を通じて最も高く、約25%を占めていた。

(3) ジョブコーチ支援に関係する人数の推移（第5章）

第5章では、関係機関・施設において就職活動や職場適応を支援した者、就職をした者について、過去3年の実績、今年度の見込み、来年度に予測される人数を把握したものを集計するとともに、同様に、関係機関・施設からの職業リハビリテーションの実施依頼者及びジョブコーチ支援実施依頼者についても人数を把握したものを集計した。

関係機関・施設における在学者、利用者等への支援人数のうち、精神障害者保健福祉手帳（以下「精

神障害手帳」という。)を所持する者の割合は、平成 25 (2013) 年度まで、ジョブコーチ支援の実施依頼者を中心に徐々に高まってきていた。また、平成 24 (2012) 年度にジョブコーチ支援を依頼したが、支援が行われなかったものは 119 件で、実施依頼総数の 5.6%であった。

(4) ジョブコーチ支援の対象者等に関する今後の質的な変化 (第 6 章)

第 6 章では、ジョブコーチ支援の対象者像の変化の有無及び変化の内容について、集計、分析を行った。

関係機関・施設に対して、今後の数年でジョブコーチ支援の対象者像の変化があるかどうかを把握したところ、「あまり変化しないと思う」が 55.3%で最も多く、次いで「変化すると思う」が 26.6%、「変化しないと思う」が 18.1%の順であった。これを関係機関・施設別に見ると、地方公共団体の予算で運営する県区市町村立の障害者就労支援センター、障害者雇用支援センター等の機関（以下「就労センターという。」）は「変化すると思う」の割合が特別支援学校（以下「支援学校」という。）や就労移行支援施設（以下「移行施設」という。）と比べて高く、特に、障害者就業・生活支援センター（以下「就業センター」という。）は「あまり変化しないと思う (45.5%)」と「変化すると思う (44.6%)」とがほぼ同じ割合となっていた。

また、対象者像の変化の内容では、「特定の障害を持つ支援対象者の増加」が 59.2%で、次いで「障害の重度化や多様化」が 16.6%であり、この 2 項目で全体の 3/4 を占めた。特定の障害対応で最も多く指摘されたのが「発達障害者への支援の増加」で 68.4%、次いで「精神障害者への支援」が 40.9%であった。

(5) ジョブコーチ支援制度やジョブコーチの役割に関する意見・要望等 (第 7 章)

ジョブコーチを依頼した経験がある関係機関・施設から寄せられたジョブコーチ支援制度やジョブコーチの役割に関する自由記述の内容を分析した。また、ジョブコーチ支援を利用したことがない関係機関・施設からの利用したことがない理由についても併せて分析した。

ジョブコーチを依頼した経験がある関係機関・施設から寄せられた意見・要望で最も多かったのは、「ジョブコーチの力量差や技術向上」に関するものであり、担当したジョブコーチにより力量の差があること、基本的な接遇、態度、支援方法、立ち位置（企業側に寄りがち）などに課題があるジョブコーチがいるといった記載がみられた。

次いで、「関係機関・施設との連携連絡、情報共有」に関する意見・要望が多く、回答の多くは、実際の支援に際しての関係機関・施設から見た意見であった。連携連絡等が少ないために、ジョブコーチ支援の内容が見えない、役割分担したきめ細かな支援ができない、支援後の引継ぎ（フォローアップ）がうまくできない等の指摘が見られた。

3 番目に多い要求・要望は「ジョブコーチ等の人数不足」で、ジョブコーチを主としたマンパワーの不足の指摘であった。支援学校の新規学卒者の支援が集中する時期にジョブコーチが不足する、地域的にみてジョブコーチの人数が少ない、定着支援やフォローアップを考えるとマンパワーが必要である、職場定着率や雇用率向上のために人員を増やして欲しい等の様々な状況からの意見・要求が見られた。

また、支援を利用したことがない理由では、「ジョブコーチ支援制度を実施する機会や必要性がなかった」とする回答が全体の 4 分の 3 を占め、次いで、「ジョブコーチ支援制度の内容がよく分からない」、「関係機関施設との連携が少ない」などとする回答が約 1 割あった。

(6) 機関・施設の実践者からのヒアリング意見のまとめ（第8章）

第8章では、教育、福祉及び就労支援の各分野からジョブコーチ支援に関する知識と依頼実績が多い実践者7名からのヒアリングの内容について、支援実施に係る動向、ジョブコーチ支援の有効性、ジョブコーチのスキルアップ、支援制度の課題とあり方としてとりまとめた。

ジョブコーチ支援制度の有効性については、多くの実践者に認められていた。特に支援学校からは、「職場定着支援でのニーズがあり、良い形で職場に入っていくので、本人、家族、職場に安心感を与えられる」との好評価を得た。

制度上の課題として最も挙げられたものは、職場適応援助者助成金の日額単価が安いことであり、意見の取りまとめの調整の中での意向確認も含めると、大半の実践者が挙げている。「ジョブコーチ支援がタイムリーに行えない」、「ジョブコーチの人数が不足している」という意見がそれぞれ4氏から出されており、これらの意見はアンケート調査の結果の中でも同様の意見が出されていた。

ジョブコーチのスキルアップでは、「ジョブコーチに企業的な視点を養成する」と「企業にジョブコーチ的な視点を養成する」という意見がそれぞれ複数名の実践者から出された。これらは両意見共に、ジョブコーチ側、企業側の両方向からのアプローチにより、より効果的な支援が行えると考えられたものであった。

また、ジョブコーチのスキルに関しては、「支援結果から見えるもののチェックだけでなく、全体を通したフィードバックが足りない」、「広く全体が見渡せるジョブコーチが必要ではないか」、「積み上げる形のジョブコーチの育成が必要なのではないか（配置換えがあっても専門性が担保できるため）」、「ジョブコーチに求められる職務範囲の整理を踏まえたキャリアの充実」等、制度面で発展させていく必要があると考えている実践者が過半数を越えていた。

3 本調査研究におけるまとめ

アンケート調査の結果では、ジョブコーチ支援を依頼する関係機関・施設は、直接的なサービスを受ける障害者及び企業にとって役に立つとするところが全体の9割を越えており、自らの機関・施設にとってもジョブコーチ支援は役立つとするところが9割近く存在した。また、障害者、事業主への支援結果の満足度も9割程度であり、ジョブコーチ支援制度は公的な施策として必要であるとする関係機関・施設も全体の9割を越えている。このため、ジョブコーチ支援制度は、受益者にとって、また、施策としても有効であると関係機関・施設は捉えていることが分かり、その施策としての存在意義が改めて確認された。

しかし、今回の調査では、全体の約9割が、ジョブコーチ支援は、「障害者・家族に役立つ」、「企業に役立つ」、「自機関・施設に役立つ」と回答し、施策としても必要としているのに対して、ジョブコーチ支援の実施結果に満足していると回答したのは全体の約65%であった。満足していない理由を関係機関・施設からの意見の中や実践者ヒアリングの内容を中心に分析すると、助成金支給決定に係る事務を適切に運用する側面があるものの、①段取りの多さ、②支援の実施期間の短さや支援頻度の少なさ、③ジョブコーチにスキルの差があること、④関係機関・施設との連絡、情報共有が少ないこと、⑤フォローアップ期間が短い、定着支援が弱いことの5点を中心となっていることが推察された。

ジョブコーチの本来業務の中で、関係機関・施設から強化、改善が必要とされた割合が多かったものは、「支援後のフォローアップの実施」、「障害や個性の理解に関する事業所支援」、「新たな仕事の切り出しや職務の再設計」、「経営、雇用管理に関する事業所支援」及び「ナチュラルサポートの形成」であった。

ただし、「支援後のフォローアップの実施」に関しては、ジョブコーチ自身のスキルの向上を求めるも

のではなく、関係機関・施設からの意見・要望を総合してみると、ジョブコーチ支援制度は役立つものの、満足していないとされる要因の1つである「④関係機関・施設との連絡、情報共有が少ないこと」とも関連性が窺え、支援期間中を通じた適切な支援の実施状況に関する情報提供が依頼元の関係機関・施設に行われていないことも意見・要望に繋がる要因となっている。支援後のフォローアップの開始に当たり、障害者、事業所に加えて、関係機関・施設も含めた経過の説明を行い、フォローアップの内容、期間等の合意地点を見出しつつ、同意を得た上で、フォローアップ計画に基づき的確な支援を展開していくことで、強化、改善が図れるものと推察される。

「支援後のフォローアップの実施」を除くと、強化、改善が必要とされた割合が多かったものは、全て事業所へのアプローチを伴うものであり、これらはジョブコーチの職務の中でもレベルが高い職務であった。ジョブコーチの持つスキルにばらつきがあることも強化、改善が必要とされた要因の1つである可能性はあるが、事業所へのアプローチ、特に、事業所内でのナチュラルサポートの形成に関する支援はジョブコーチの根幹的な職務の1つであることから、十分な教育、研修、指導が行える体制を整備していく必要がある。

関係機関・施設からのジョブコーチ支援制度への意見では、地域的に、また、圏域で見てジョブコーチの絶対数が少ないという指摘がなされていた。併せて、1号ジョブコーチに係る助成金の支給対象にもなりうる移行施設や機関・施設の実践者から職場適応援助者助成金のジョブコーチの活動に係る日額単価の設定等が適切でないことも言われていた。

関係機関・施設に対して行ったジョブコーチ支援ニーズとジョブコーチの役割に関する今回の調査研究では、ジョブコーチの需要と供給のバランス、また、ジョブコーチの支援スキルの均一化や向上がキーワードであった。併せて、関係機関・施設からのジョブコーチ支援制度の評価の高さと今後への大いなる期待を感じることができた。今回の調査研究の結果を一助として、現在検討中の厚生労働省の研究会をはじめ、ジョブコーチ支援制度を実施・運営する機関・施設の中で、制度設計や運営方法の見直しが行われ、障害者の就労支援として有効な制度であるジョブコーチ支援制度がさらに充実強化されていくことを期待したい。

第1章 調査研究の背景

1 ジョブコーチ支援制度の概要と調査研究までの流れ

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）（以下「雇用促進法」という。）第 49 条第 1 項第 4 号の 2 にある「職場適応援助者による援助」を根拠に国のジョブコーチ支援制度が行われている。

ジョブコーチ支援は、アメリカ合衆国において、昭和 61（1986）年の改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契機として、日本の職業リハビリテーション関係者への理解が進んでいった。さらに、平成 4（1992）年に当機構の前身である日本障害者雇用促進協会が地域センターにおいて職域開発援助事業を開始したこと、また、平成 10（1998）年から横浜の社会福祉法人がジョブコーチの人材育成を開始したことで、その手法が全国に広まっていった。

職域開発援助事業の利用者数が年を追うごとに増加するとともに、求職者だけではなく、採用後の職場定着に課題を持つ障害者への支援が求められる中で、2年間のパイロット事業を行った。そして、平成 14（2002）年度の雇用促進法の改正を経て、「職場適応援助者（ジョブコーチ）による人的支援事業（以下、「ジョブコーチ支援制度」という。）」に発展、改組された。

その後、平成 17（2005）年 10 月には「職場適応援助者助成金」が創設され、障害者雇用納付金制度に基づく助成金が活用されたことで、国内のジョブコーチの人数が大幅に増えるとともに、制度としてさらに強化された。それ以降は、配置型ジョブコーチ、第 1 号ジョブコーチ及び第 2 号ジョブコーチの 3 種類のジョブコーチが存在しており、それぞれの役割を担い、地域における職業リハビリテーションの実践を行っている（表 1-1）。

また、各地域センターには、障害者、事業所のアセスメントや、地域センターの行うジョブコーチ支援計画やフォローアップ計画の作成、支援を担当するジョブコーチの判断、進捗管理、支援を受ける事業所への雇用管理に関する助言、第 1 号及び第 2 号ジョブコーチの作成した支援計画の承認等を行う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が 1 人又は複数人おり、制度及び各支援をコーディネートしている。

表 1-1 各ジョブコーチの行う支援の概要

	配置型ジョブコーチ	第 1 号ジョブコーチ	第 2 号ジョブコーチ
主な対象者	他の就労支援機関では支援困難性の高い障害者	障害者全般	第 2 号ジョブコーチが勤務する企業に就労する障害者
対象事業主	雇用保険加入企業	障害者雇用納付金制度の対象企業	第 2 号ジョブコーチが勤務する企業
ジョブコーチの所属	地域センター	障害者雇用に係る支援実績がある社会福祉法人等	支援対象となる障害者が就労する企業
支援期間 (集中支援期、移行支援期)	1 人原則 1 カ月以上 7 カ月以内	1 人 8 カ月が限度	支援計画 1 回 6 カ月、1 人 12 カ月が限度
フォローアップ	フォローアップ計画による (期間の制限なし)	1 人 12 カ月が限度	支援期間を含めて 1 人 12 カ月が限度

一方、雇用促進法では、ジョブコーチ（職場適応援助者）の職務を（身体障害者、知的障害者、精神障害者その他厚生労働省令で定める障害者（以下「知的障害者等」という。）が職場に適応することを容易にするための援助を行う者）と規定されているが（第 20 条第 3 項）、ジョブコーチという呼称そのものやその支援は名称及び業務独占ではなく、職場で障害のある人の支援を行う専門職を呼称するが多い。また、上記雇用促進法に基づく国のジョブコーチ支援制度以外にも、地方自治体等が運営する東京都の東京ジョブコーチ支援事業、大阪府のジョブライフサポート事業などの類似事業も存在する。その内容では、国のジョブコーチ支援制度の業務の一部を特化した支援が展開されている。

今回の調査研究は、「ジョブコーチ支援制度の現状と課題に関する調査研究」（当機構障害者職業総合センター資料シリーズNo.74 で報告。）を引き継ぐ形で行われた。

ジョブコーチ支援制度が障害者雇用助成金を基盤とした制度に改正されてから 7 年余りが経過し、地域センターの配置型や助成金によるジョブコーチとして活動する者が 1,200 人を超え、全国的な広がりを見せているとともに、社会福祉法人等による単独支援が行われるケースも増えてきた。

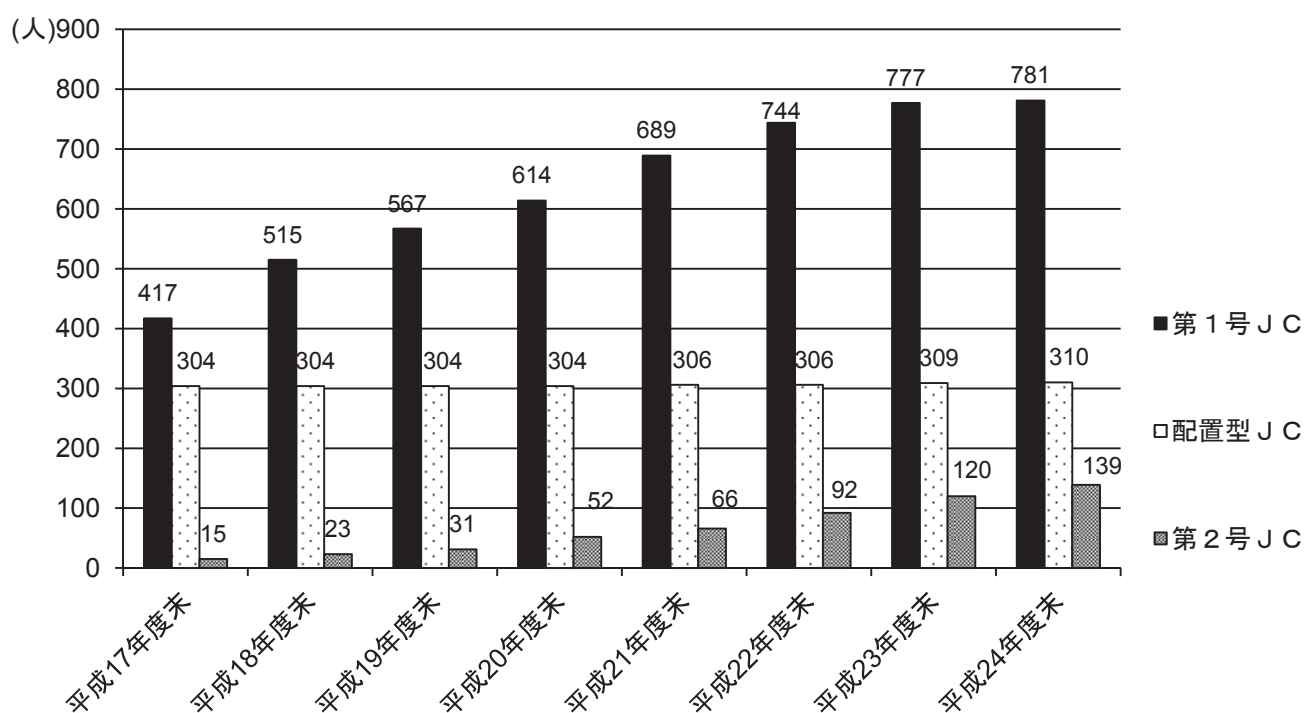
一方で、活動の質、キャリアの蓄積、各種ジョブコーチの役割分担等には課題も見えてきている。また、今後も精神障害者や発達障害者等、きめ細やかな支援が必要な者の就労支援ニーズが高まる中で、ジョブコーチの質の向上を図るためには、ジョブコーチ支援制度の現状と課題を把握する必要があることから、平成 24（2012）年度には、第 1 号及び第 2 号ジョブコーチ本人とその事業管理者を対象とした調査を中心とした研究を実施した。今年度の「ジョブコーチ支援の実施ニーズ及び関係機関から求められる役割に関する研究」では、教育、医療、福祉及び就労支援機関に対して、アンケート調査等で情報収集を行い、ジョブコーチ支援に関する中期的な実施ニーズや、期待されるジョブコーチの役割等を把握することとした。

2 ジョブコーチ支援制度の現状とこれまでの実績の推移

(1) ジョブコーチの人数

平成 17 (2005) 年 10 月に障害者雇用納付金制度に基づくジョブコーチ支援制度が開始されたが、職場適応援助者助成金の支給対象となる業務に従事している第 1 号ジョブコーチは平成 17 (2005) 年度末と比べて、24 (2012) 年度末で約 1.9 倍、同様に第 2 号ジョブコーチは 9.3 倍になった (図 1-1)。

なお、第 1 号ジョブコーチは制度改正以前の地域センターの協力機関型ジョブコーチから移行した者が多いのに対して (平成 16 (2004) 年度末の協力機関型ジョブコーチ数 : 360 人)、第 2 号ジョブコーチは平成 17 (2005) 年 10 月からの新設の制度であることから、その伸び率は単純に比較できないが、着実に第 1 号ジョブコーチ者数及び第 2 号ジョブコーチ者数は増加傾向にあることが分かる。



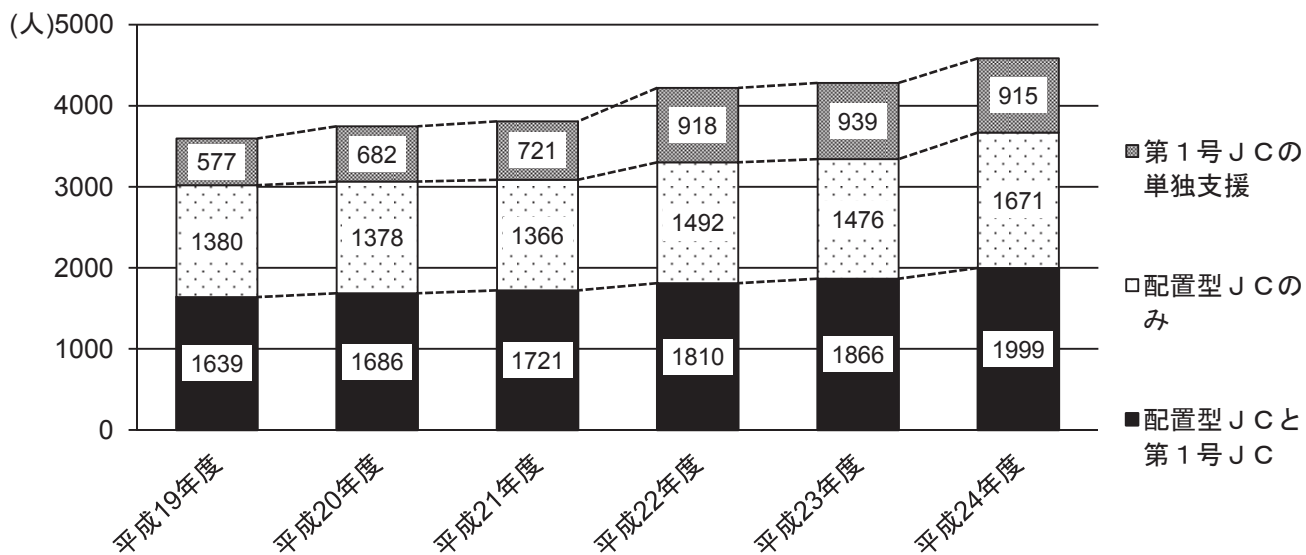
(高齢・障害・求職者雇用支援機構, 2013)

図 1-1 ジョブコーチの人数の推移

(2) ジョブコーチ支援の実施件数

次に、平成 19 (2007) 年度から、支援の体制ごとに、ジョブコーチ支援の開始者数の推移を図 1-2 に示した。いずれの支援体制においても開始者数の伸びが見られ、特に、第 1 号のみの支援体制での支援開始者数は平成 19 (2007) 年度と比べて、24 (2012) 年度末で約 1.6 倍になっており、他の区分の約 1.2 倍と比べて伸びが大きかった。この伸びから第 1 号ジョブコーチが単独で支援を行う支援件数が着実に増加しているといえる。

なお、本報告書では必要に応じてジョブコーチを「J C」と略す。

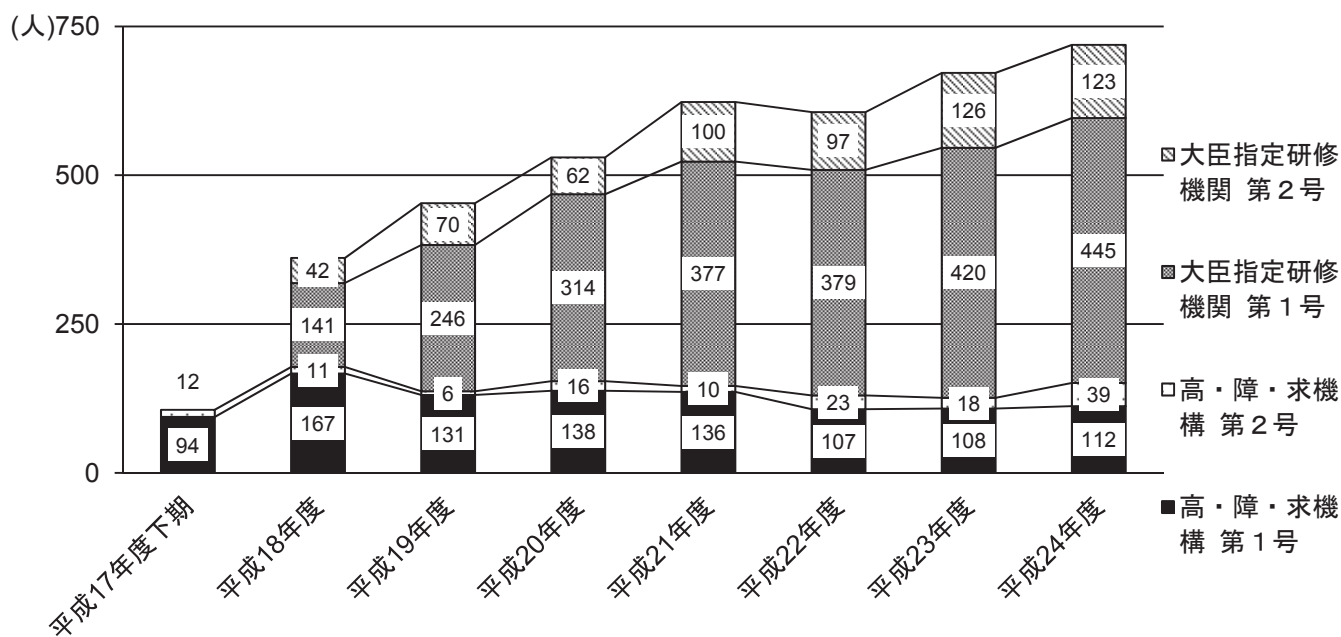


(高齢・障害・求職者雇用支援機構, 2013)

図1-2 支援体制別に見たジョブコーチ支援開始者数の推移

(3) ジョブコーチ養成研修の実施人数

平成17(2005)年10月以降、平成24(2012)年度までの累計の職場適応援助者養成研修の受講者数は第1号、第2号ジョブコーチを合わせて4,070人であり、24(2012)年度末における活動中のジョブコーチの人数は1,230人であった。また、厚生労働大臣が指定する研修実施機関では、平成18(2006)年度から研修を開始しているが、実施機関数は2機関から平成24(2012)年度は7機関に増加し、同様に養成実施人数は183人から568人に増えていた。しかし、厚生労働大臣が指定する研修実施機関全体の約7割は養成研修を受講しているが、現在は職場適応援助者助成金の支給対象となる業務に従事していない状態にある。



(厚生労働省, 2013)

図1-3 ジョブコーチ養成研修の実施人数の推移

3 平成 25 年度調査研究の追加分析

(1) 調査研究の方法

平成 24 (2012) 年度の「ジョブコーチ支援制度の現状と課題に関する調査研究」では、下記の項目について調査を行った。

ア 配置型ジョブコーチの活動

ジョブコーチの活動を含む地域センターの事業の状況を中心に当機構の職リハ施設の管理運営部門、地域センターのジョブコーチ支援担当の障害者職業カウンセラー等からの資料提供等により情報収集を実施した。

イ 第 1 号及び第 2 号ジョブコーチの活動

活動状況や制度の課題を中心に第 1 号ジョブコーチ配置施設及び第 2 号ジョブコーチ配置企業の管理者並びに第 1 号及び第 2 号ジョブコーチに対してアンケート調査を実施するとともに、専門家やジョブコーチ本人からの資料提供等により情報収集を実施した。

(2) 調査研究の結果の分析

配置型及び第 2 号ジョブコーチに関しては、概ね制度の趣旨に沿った運用となっている実情が確認されたが、第 1 号ジョブコーチに関してはいくつかの課題が見られた。このため、本研究では第 1 号ジョブコーチの調査結果を概観するとともに、さらに考察を深めた。

(3) 第 1 号ジョブコーチに関する調査結果と追加分析

ア 兼任状況と兼務に伴う課題

① 専任・兼任の状況

第 1 号ジョブコーチのうち、91.5%は他の業務を兼任しており、ジョブコーチ支援以外の就労支援を兼務していることが多かった (57.5%)。

また、ジョブコーチとしての勤務が全体の 5 割以下である者が 70.9%であり (図 1-4)、4 年以内で 69.7%がその職務から離れる状況にあった。

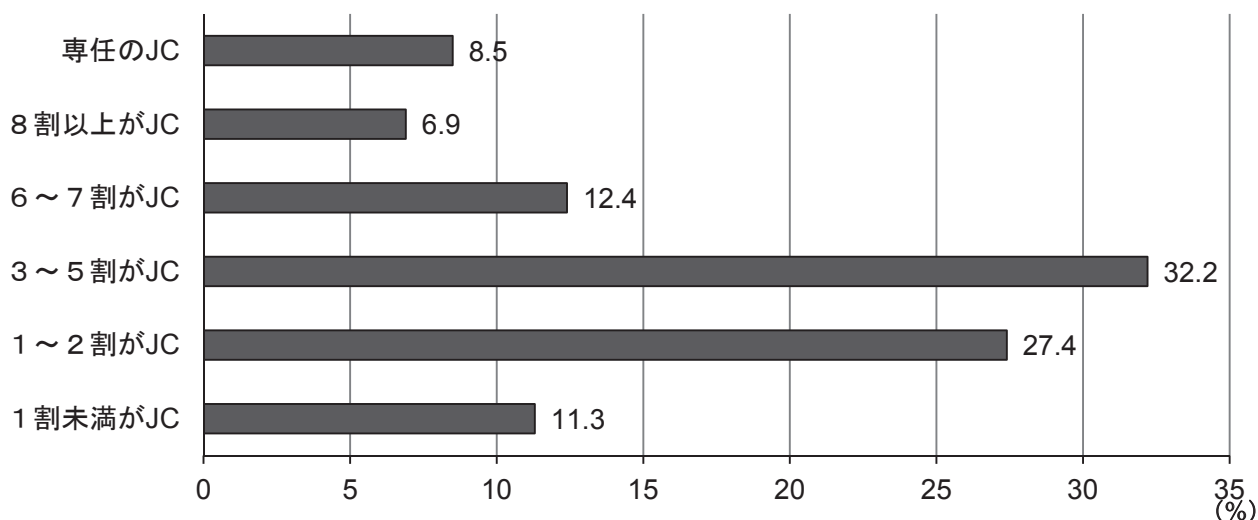


図 1-4 ジョブコーチとしての業務の割合 (n=218)

② 兼務に伴う課題

ジョブコーチ支援以外の業務を兼任している第1号ジョブコーチは、「他の業務の影響でジョブコーチ支援時間が不足する」(44.8%)、「助成金の支給対象とならない附帯業務に手間取る」(34.3%)などの課題を挙げていた(図1-5)。

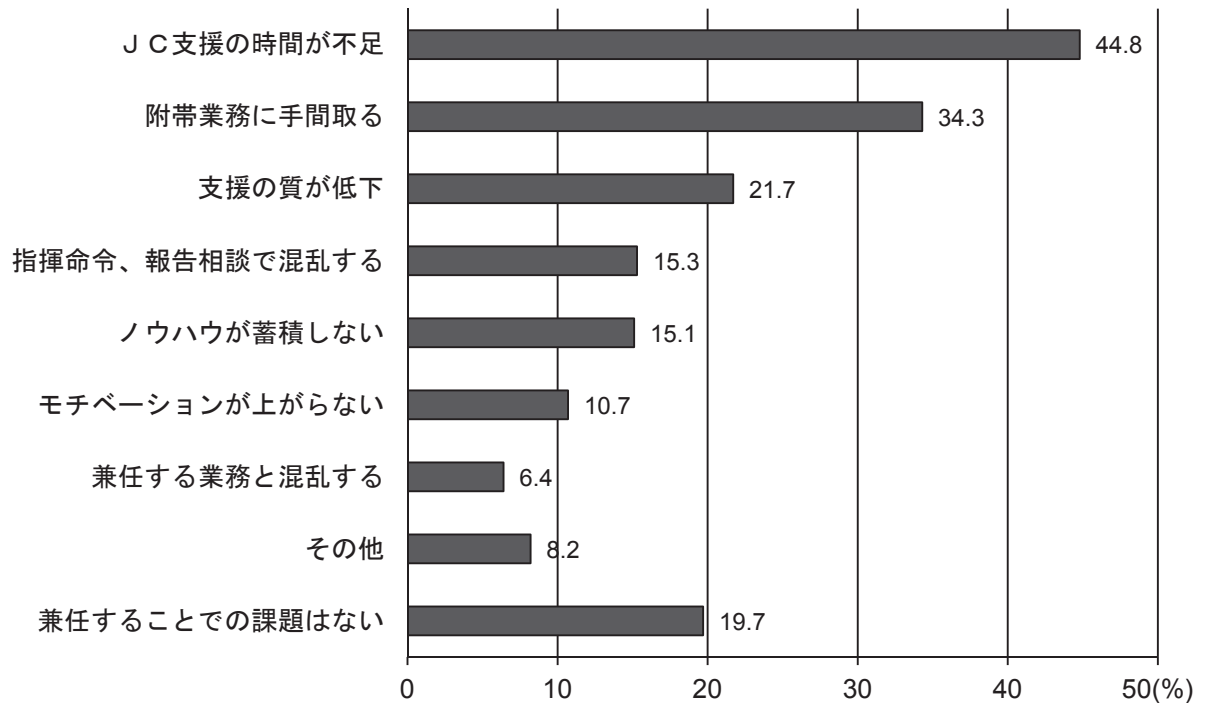


図1-5 他の職務を兼任する場合の課題 (n=391)

イ 助成金制度の運用に関する課題

① 管理する立場からみた制度面全体の課題

第1号ジョブコーチ支援を実施する施設の管理者は、制度面での課題として、助成金に関する課題を多く指摘している。第1号職場適応援助者助成金はその活動費用を助成するものであるが、人件費の支弁として捉えている施設が多く、「助成金の範囲で人件費が支払えないこと」(58.3%)、「日額制で収入が安定しないこと」(55.9%)、「1年間のフォローアップ期間を過ぎたら助成金が支給されないこと」(51.4%)などを挙げていた(図1-6)。

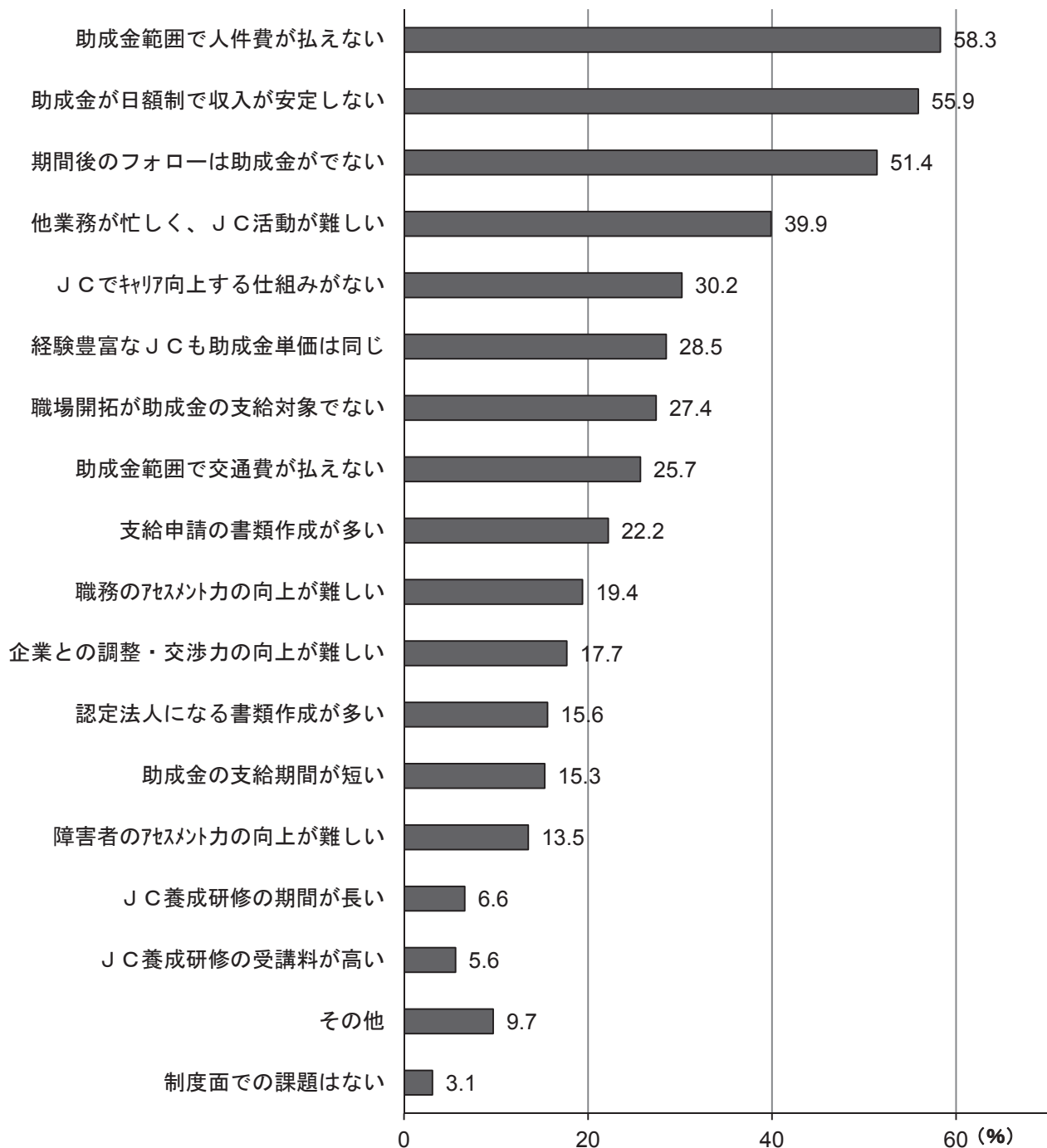


図1-6 制度面全体での課題(第1号JC)(n=418)

② 業務割合と助成金との関係

ジョブコーチ支援業務の割合と、月給のうち助成金で支払える割合との関係を見ると、ジョブコーチ支援の業務割合が5割までは、ほぼ助成金で活動費相応の支弁が可能だが、その業務割合が6割を超えると助成金で支払えるとする割合が低くなる傾向が窺えた(図1-7)。この傾向に関しては、業務割合が多くなることにより助成金支給範囲外の附帯業務が増えることや、費用面での課題が大きくなることが想定される。

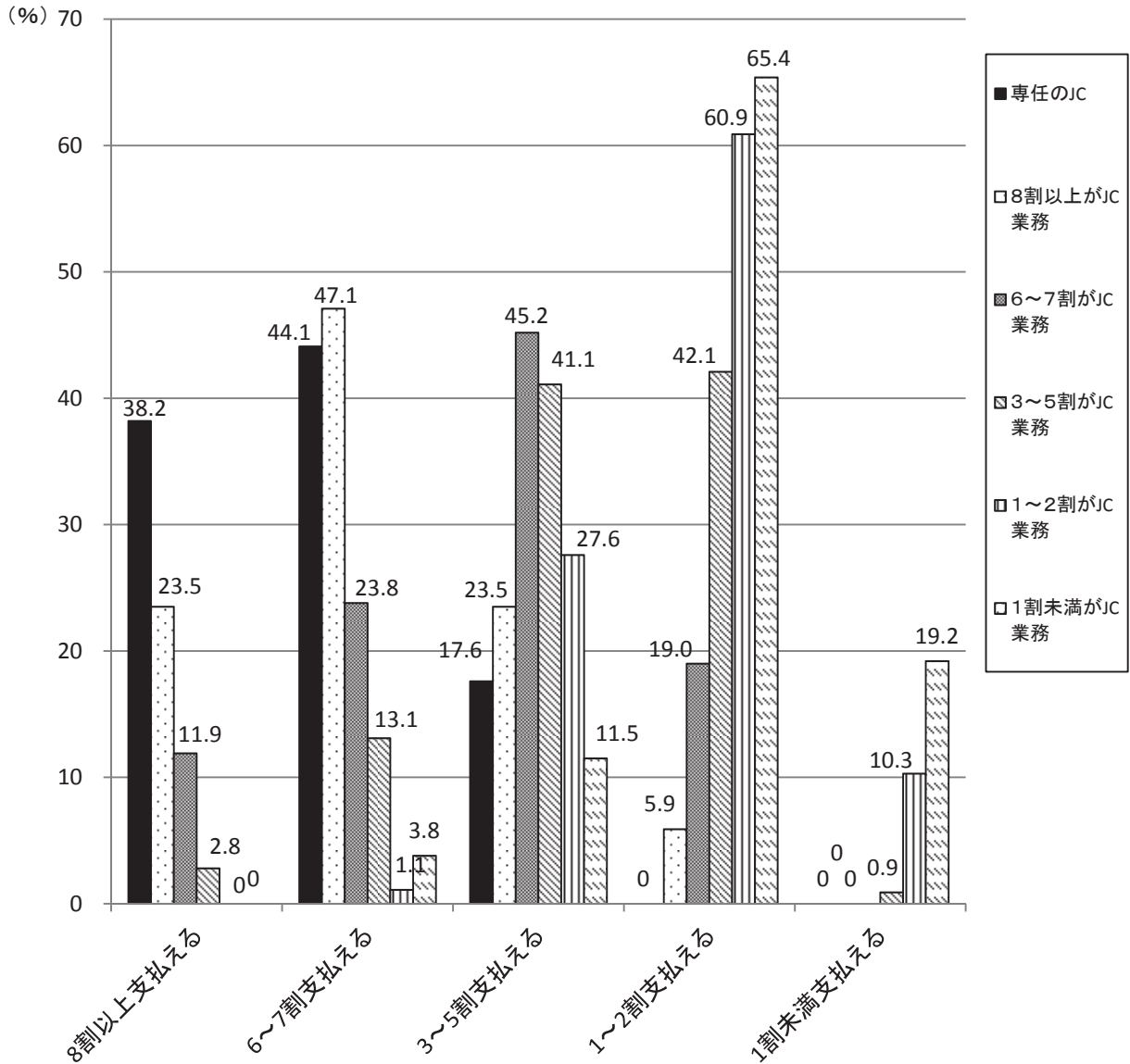


図1-7 業務割合と助成金で支払える給与割合 (n=316)

ウ ジョブコーチの配置形態に係る3極化

ジョブコーチ支援実施施設等からのヒアリングにより、ジョブコーチには専従している者のほか、兼務している者、殆どジョブコーチの業務をしていない者がいることが判明した。

そのため、ここでは、再度、調査結果を集計し直し、専従型（専任者又はその者の勤務全体の8割以上ジョブコーチ支援に従事する者）、兼務型（勤務の1～7割はジョブコーチ支援を行う者）及び稀務型（これまでにジョブコーチとしての勤務が1割未満あったものの、現在はジョブコーチとして殆ど活動していない者）に分けて、それぞれの型による差異を中心に分析した。

① 各類型の年齢及び労働条件の状況

兼務型及び稀務型ともに30歳代が最も多く、稀務型は40歳代が次いで多かった。専従型は年齢層の幅が広く、他の類型と比べて60歳代の者が10.4%と多く存在した（図1-8）。

また、専従型では嘱託職員が40.3%と他の類型と比べて多く、稀務型では正職員の割合が93.9%と高かった（図1-9）。

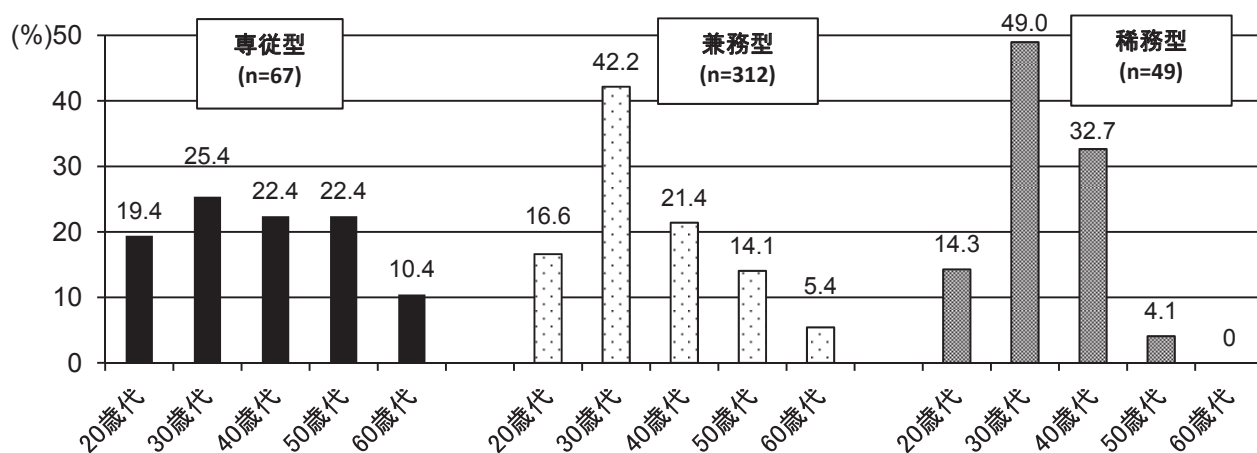


図1-8 各類型の年齢分布 (n=428)

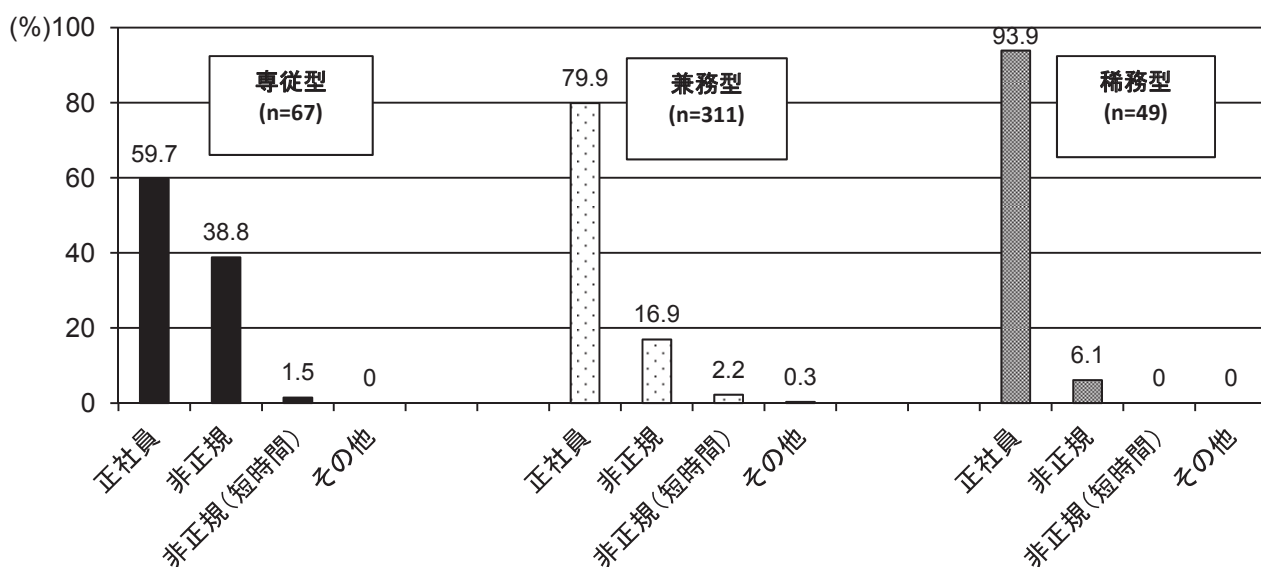


図1-9 各類型の労働条件 (n=427)

② 各類型の就労支援の勤務経験の状況

専従型は他の類型と比べて就労支援の実務経験年数の幅が広い状況が窺えた。稀務型は実務経験年数が5年以上の者が全体の51.0%を占め、他の類型よりもその割合が高かった（図1-10）。

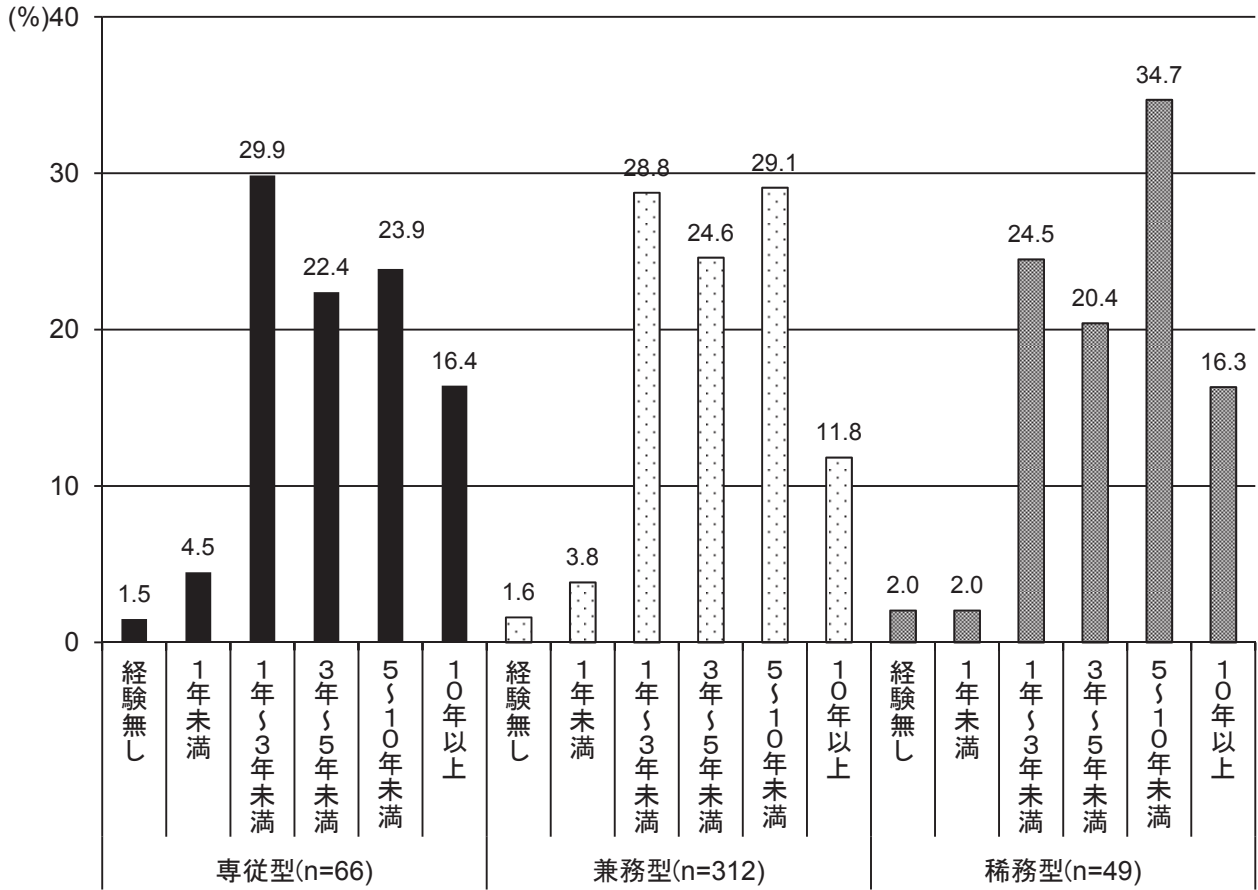


図1-10 各類型の就労支援の経験年数 (n=427)

③ 各類型の支援対象者の人数及び障害の状況

ジョブコーチ支援を実施した対象者の合計人数では、専従型では 31 人以上の者の割合が最も高いのに対して、兼務型、稀務型ともに 10 人以下の者が最も割合が高かった（図 1-11）。稀務型の者は就労支援の経験年数は多いものの、ジョブコーチ支援の実施実績は少ない傾向が窺えた。

また、知的障害者に対するジョブコーチ支援の実施経験の有無は各類型で大きな差がないが、精神障害、発達障害を持つ利用者の支援経験では大きな差が見られ、専従型と稀務型で比較すると実施した経験がある者の割合は両障害とも専従型の支援経験が高く、30 ポイント以上の差が見られた（図 1-12）。

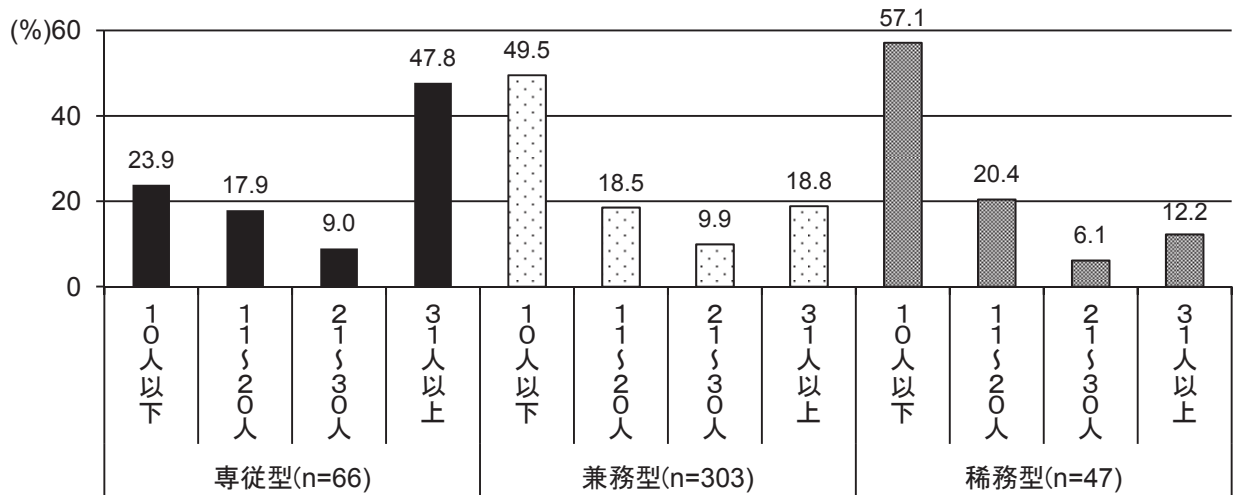


図 1-11 各類型の支援実施対象者の人数 (n=416)

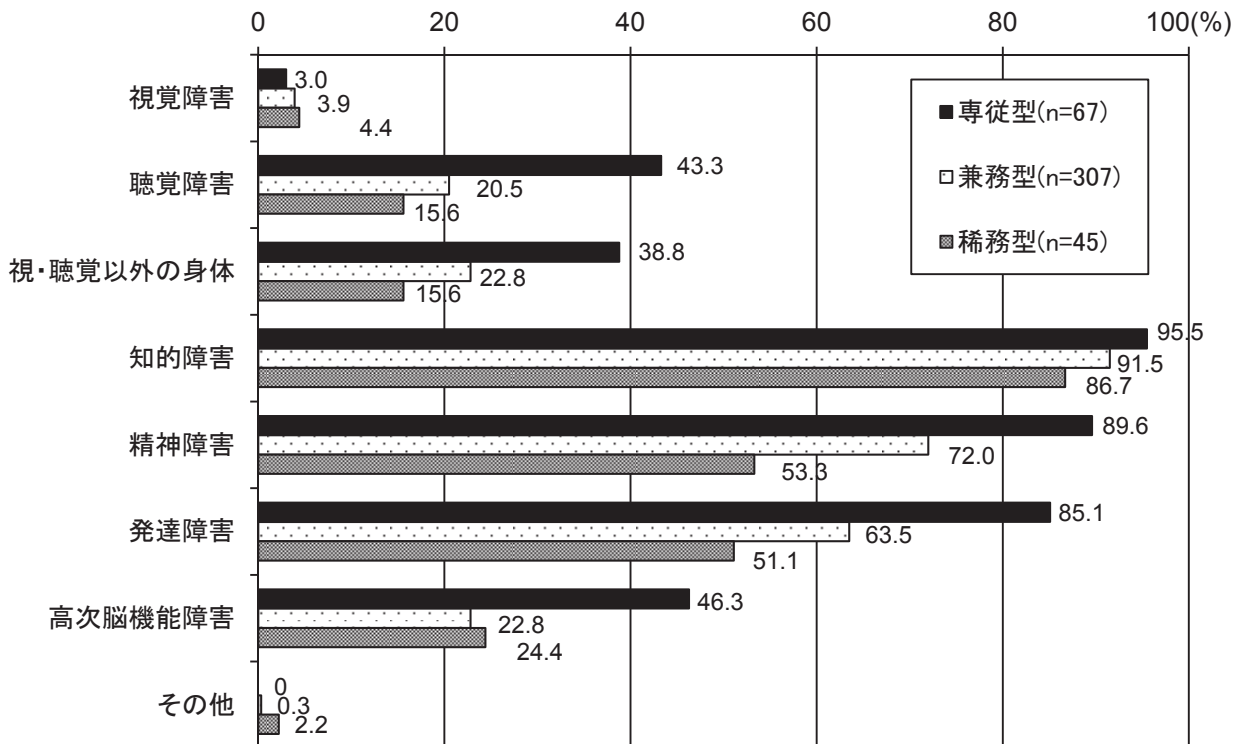


図 1-12 各類型の支援した障害の種類 (n=425)

④ 各類型の職務能力及び実務上の課題の状況

各類型とジョブコーチの職務能力との関係では、やはり実務経験の多い専従型が全般に業務としてできるとする者の割合が高いことが分かった。兼務型と稀務型を比較すると、「健康管理、金銭管理、異性関係等の生活支援」や「経験の浅いジョブコーチへの指導、助言」「障害特性に応じた職域の開発」で稀務型の方ができるとする者の割合が高くなっている（図1-13）。

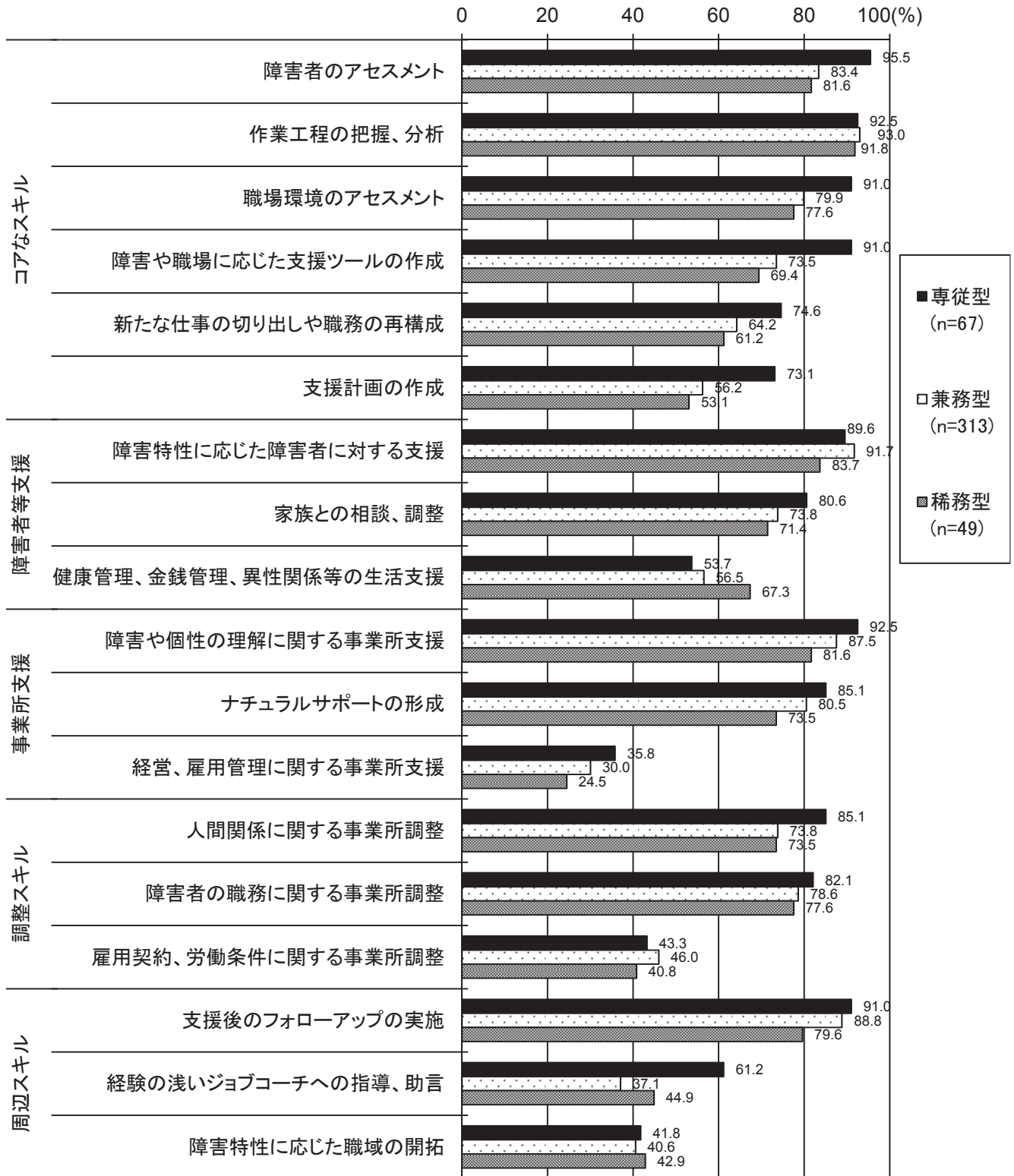


図1-13 各類型の職務能力の状況 (n=429)

また、類型ごとに見た実務上の課題では、専従型が、「障害特性から支援の難しいケースが増加している」が他の類型と比べて最も多く（71.2%）、この課題は支援を行った人数の多少に関係があると考えられる。また、兼務型では知識や経験が十分でないことに起因する課題が、稀務型ではジョブコーチ支援業務の量や活動経験に起因する課題があると推測される（図1-14）。

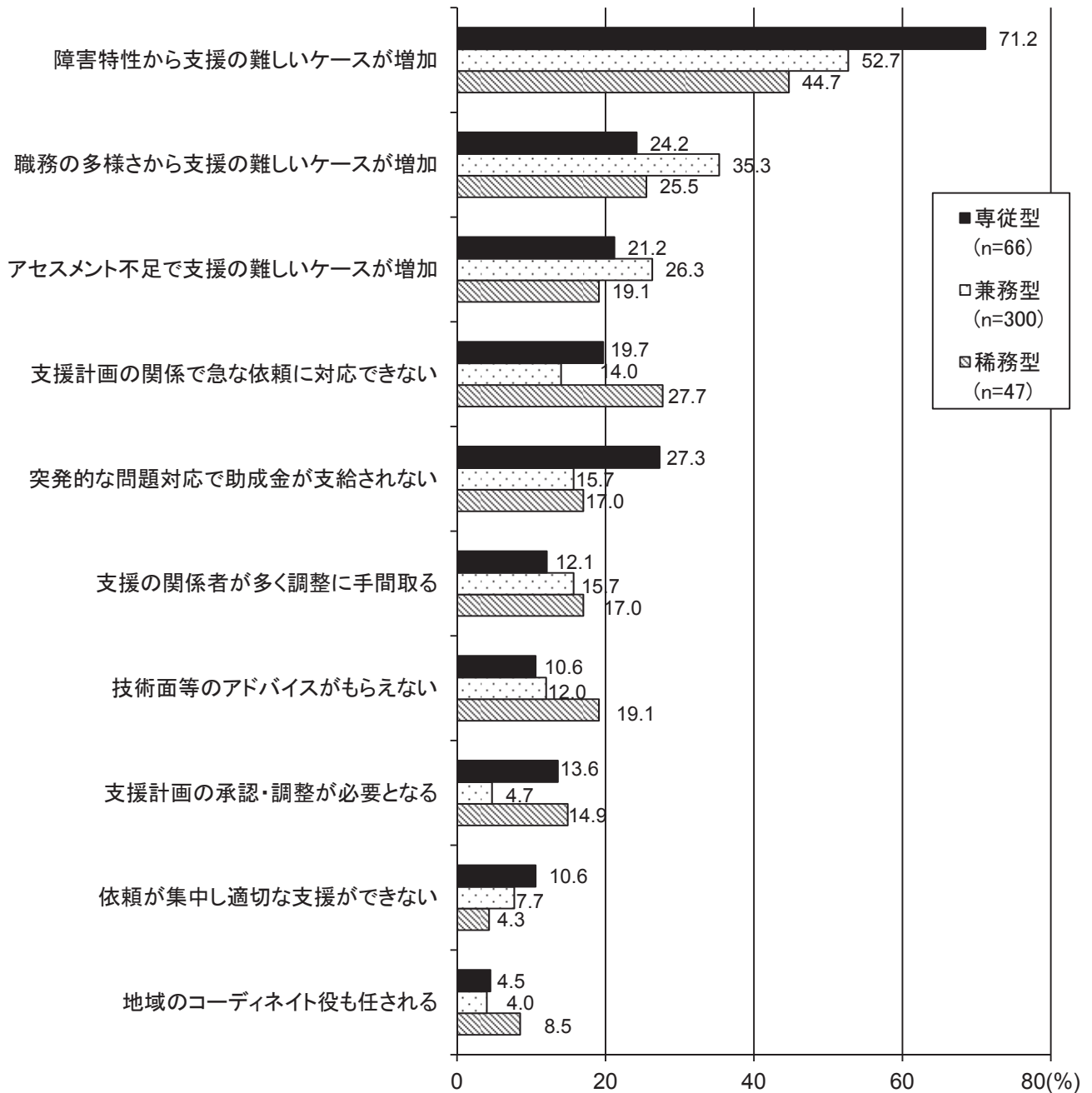


図1-14 各類型の実務上の課題 (n=413)

エ 追加分析後のまとめ

第1号ジョブコーチに関しては、支援の量・質ともにニーズが増大している中で、第1号のジョブコーチの9割が兼務であることによる、ジョブコーチに要する支援時間の不足、附帯業務の煩雑さ、支援内容の質の低下等が挙げられ、助成金制度の運用面における課題、及びジョブコーチの配置形態の3極化という3つの現況が見られた。

兼務に伴う支援時間の不足や支援内容の質の低下という課題は、ジョブコーチ全体の9割以上が兼務のジョブコーチであることによる課題であり、ジョブコーチ支援の技術が向上しない、個々の職務の習熟が進まないという大きな課題に繋がっていた。

また、助成金制度による必要経費の支弁に関する課題では、制度の適用範囲の拡大、助成金の認定・支給要件の緩和、助成金の支給単価等の引上げについての要望が多かった。助成金の支給額については、「第1号ジョブコーチはどのような人材で、どの程度の年齢なのか」という人材のイメージを明確にしつつ、今後具体的な改善策を検討していくべきである。

ジョブコーチの人物像が3極化してきている課題では、勤務実態から見て専従型、兼務型、稀務型の3極に分かれることが分かった。

専従型はその配置施設での就労支援の位置づけが高く、ジョブコーチ自身の技術も高いことが多いと考えられる。それに対して兼務型は障害者への直接支援や管理業務との兼務であるため、ジョブコーチの支援技術の習得には限界があり、人事異動により今後就労支援以外の職務に従事することもありうる、いわば施設内での、キャリアアップとしての一職務と捉えられているジョブコーチといえる。稀務型は、ジョブコーチの技術も併せ持ってはいるが、ジョブコーチ支援の活動日数は極端に少なかった。

このような3極化自体が課題であると同時に、ジョブコーチの質を高めるための共通基盤を構築することや共通意識を浸透させていくことに困難さがあることが今後の課題となっていくであろう。

第2章 本調査研究の目的、調査事項及び調査方法

1 本調査研究の目的

平成 24 (2012) 年度において、「ジョブコーチ支援制度の現状と課題に関する調査研究」を実施し、5年以上経過した制度やジョブコーチの活動の現状を明らかにするとともに、制度の従事者からの視点で第1号ジョブコーチの兼務等の課題を明確にした。

今後も精神障害者や発達障害者等、きめ細かな支援が必要な者に関するジョブコーチ支援のニーズが高まることが予想される。また、平成 26 年 3 月にとりまとめられた「地域の就労支援の在り方に関する研究会(第2次)」においては、①精神障害者等の特定の障害への対応強化、経験豊富なジョブコーチの指導・助言を行う機能の付与(就業センターへの設置)、②企業ニーズへ適切に対応するため第一次的相談窓口として、就・生センターが担うこと、③ジョブコーチの養成促進策として、研修の質を一定に保つ等養成研修機関の指定要件の見直し、障害者職業生活相談員の専門性を高めジョブコーチとして活用する等、企業内で活動するジョブコーチをより効果的活用する等の提言がとりまとめられている。

本研究では平成 24 年度の研究に引き続き、さらに関係機関からの制度利用に関する現状と課題を把握し、質の高い支援の実施及び円滑な制度の運用に資することが必要と考え、調査したところである。このため、教育、福祉及び就労支援機関・施設に対して、ジョブコーチ支援についてアンケート調査等の情報収集を行い、ジョブコーチ支援に関する中期的な実施ニーズや、期待されるジョブコーチの役割等を把握した。

なお、ジョブコーチ支援に関する実施ニーズやジョブコーチに求められる役割について「既にジョブコーチ支援を受けた障害者及び事業主」からその内容を把握することも考えられるが、ジョブコーチ支援を依頼した関係機関・施設からの意見を把握することで、障害者、事業所の両面から見た客観的な評価が得られると判断し、関係機関・施設を今回の調査対象として選定した。

2 調査研究事項

- (1) 関係機関・施設からの職業場面での人的支援へのニーズ等に関する資料の収集・分析
- (2) 教育、福祉及び就労支援機関に対するジョブコーチ支援に関する調査の実施
 - ① 過去3年実績と今後2年の実績予測(求職者、職場不適合者及びジョブコーチ支援対象者)
 - ② 現行の制度の有効性、支援内容、支援期間等に関する満足度
 - ③ ジョブコーチ支援依頼時の主な動機
 - ④ 障害の種類、程度の変化等の今後の支援対象者の動向
 - ⑤ ジョブコーチやその支援に今後期待していること 等
- (3) 障害特性に応じたジョブコーチ支援の実施ニーズに関する情報収集及び分析等(ジョブコーチ支援依頼元等での支援の実践者からのヒアリングの実施)

3 調査研究の方法

本調査研究では、ジョブコーチ支援の依頼元となる関係機関・施設に対してアンケート調査を行うとともに、ジョブコーチ支援制度に造詣の深い関係機関・施設の実践者へのヒアリングを実施した。

(1) 関係機関・施設へのアンケートの実施

本調査研究では、教育、福祉及び就労支援機関に対して、アンケート調査を行った。

このアンケート調査は、対象の関係機関・施設におけるジョブコーチ支援に関する中期的な実施ニーズや、期待されるジョブコーチの役割等を把握することを主な目的として行った。

ア アンケート調査の対象

本調査は、調査時点（平成 25（2013）年 8 月末日）において、ジョブコーチ支援事業の実施について直接の依頼元となる機関・施設の中の主なものを対象とした。

教育分野では、卒業後に一般企業への就職者が出ることが想定される高等部又は専攻科がある特別支援学校及び高等特別支援学校の全てを対象とした。

福祉分野では、一般企業への就職を目指して知識・技能の訓練を行う就労移行支援事業を行う全ての事業所とし、過去の活動実績等も把握する必要があったため、多機能型等で事業を休止している事業所も含めて対象とした。

雇用・労働分野では、就業センターのほか、地方公共団体の予算で運営する県区市町村立の障害者就労支援センター、障害者雇用支援センター等の機関の全てを対象とした。

なお、調査対象としたあて先（役職）及び送付数の詳細は表 2-1 のとおりであった。

表 2-1 調査票の送付先数

調査対象機関名	あて先	送付数（力所）
高等部又は専攻科を有する特別支援学校 高等特別支援学校（略称「支援学校」）	進路指導担当教諭	871
就労移行支援事業を実施する事業所 （多機能型等で事業を休止している事業所を含む） （略称「移行施設」）	サービス管理責任者	2,547
障害者就業・生活支援センター（略称「就業センター」）	施設長	318
県区市町村立の障害者就労支援センター 県区市町村立の障害者雇用支援センター等 （略称「就労センター」）	施設長	144
合 計		3,880

イ アンケート調査の方法

巻末資料2の「ジョブコーチ支援の実施ニーズとジョブコーチの役割に関する調査票」を、対象とした関係機関・施設の表2-1にあるあて先に文書で送付し、当機構研究部門に返送いただいた。

ウ アンケート調査の期間

平成25(2013)年9月3日(火)～9月27日(金)

エ アンケート調査票の回収状況

それぞれの対象とした関係機関・施設別の有効回答数は表2-2のとおりであった。

依頼数に対する回収率では、就労センターは独自にジョブコーチ的な支援をしている状況もあり、回収率が28.5%と若干低いものの、他の3機関・施設は36.9%から41.5%までの範囲で平均化しており、送付した母集団に占める割合は大きな差がない状況であった。

表2-2 調査票の回答数及び回収率

調査対象機関名	有効回答数	回収率
高等部又は専攻科を有する特別支援学校 高等特別支援学校(略称「支援学校」)	324	37.2%
就労移行支援事業を実施する事業所(略称「移行施設」) (多機能型等で事業を休止している事業所を含む)	940	36.9%
障害者就業・生活支援センター(略称「就業センター」)	132	41.5%
県区市町村立の障害者就労支援センター 県区市町村立の障害者雇用支援センター等 (略称「就労センター」)	41	28.5%
合 計	有効回答数 1,437 回収率 37.0%	

(2) 関係機関・施設の実践者へのヒアリング

関係機関・施設の実践者へのヒアリングでは、教育、福祉及び就労支援の各分野からジョブコーチ支援に関する知識と依頼実績が多い実践者を選出して実施した。

また、想定される精神障害者及び発達障害者に係る就労支援の増加も加味するとともに、教育、福祉、就労のうちの特定の分野に偏らないよう配慮した。ヒアリングを実施した分野及び機関・施設の種類は表2-3の通りであった。

表 2-3 ヒアリングを行った実践者の所属一覧

分野	機関・施設の種類
教育	特別支援学校(高等部)
福祉	障害者支援施設
	発達障害者支援センター
	精神障害者の就労移行支援を行う事業所
就労支援	就業・生活支援センター
	県市区町村就労支援センター
	有料職業紹介等を行う事業所

第3章 関係機関・施設から見た制度の有効性、支援結果の満足度等

1 回答のあった機関・施設の割合

アンケート調査に回答した機関・施設の割合は、就労移行支援を行う事業所（休止中を含む）が全体の65.4%で最も多く、次いで高等部又は専攻科がある支援学校が22.5%、就業センターが9.2%、地方公共団体が設置する就労センターが2.8%の順であった。

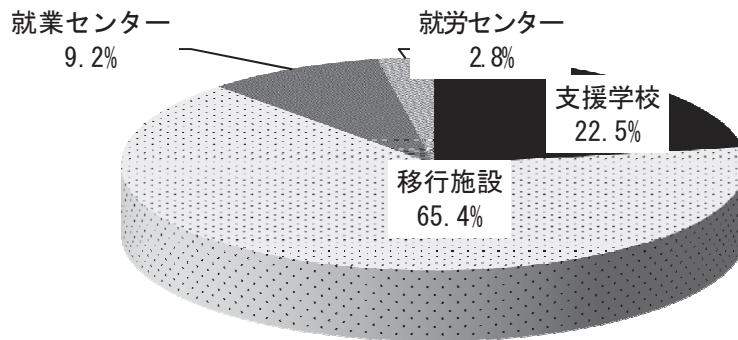


図3-1 回答のあった関係機関・施設の属性（n=1,437）

2 関係機関・施設の運営開始年月の状況

回答のあったジョブコーチ支援の依頼元となる機関・施設（以下「関係機関・施設」という。）の運営開始時期は、平成18(2006)年4月から平成22(2010)年3月の区分の関係機関・施設が437カ所(31.1%)で最も多く、次いで平成22(2010)年4月以降に運営を開始した関係機関・施設が419カ所(29.8%)で、この両区分を合わせると全体の60.9%を占めており、運営開始から年月があまり経過していない関係機関・施設が多い状況にあった。

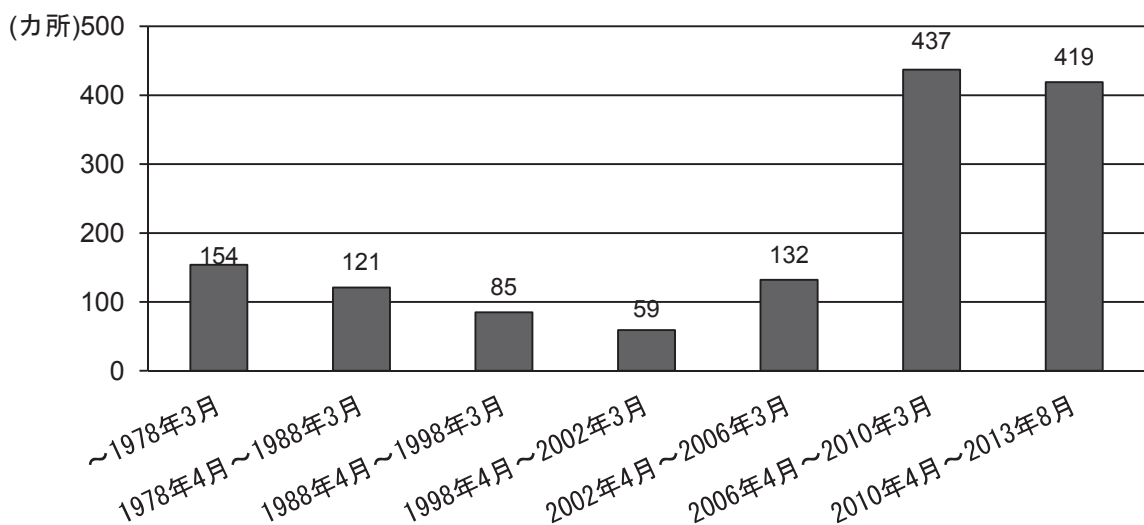


図3-2-1 関係機関・施設の運営開始年月（n=1,407）

関係機関・施設の種類を見ると、支援学校は、養護学校の義務教育化（昭和 54（1979）年）が含まれる区分以前から開設しているところが多く、その後は開設数が減少してきたが、平成 14（2002）年頃から若干増加傾向にあった。これは特別支援学校、特に高等部の生徒数の増加への対応や職業的な教育の充実を図るため、種々の形態の特別支援学校の新設等が行われている現状と符合していた。

また、就業センターは平成 14（2002）年度から設置が開始され、就労移行支援事業者等、就労系障害福祉サービス事業所は障害者自立支援法（現：障害者総合支援法）の施行（平成 18（2006）年 4 月）により定められた。それにより、就業センター、就業移行支援事業者、就労センターともに平成 18（2006）年 4 月から平成 22（2010）年 3 月までの区分がピークとなっていた。また、グラフの推移から、就業センターより早く就労センターが設置され始めていたことが見て取れた。

なお、就労移行支援事業者等及び就業センターからの回答の一部に、制定又は設置以前の授産施設、作業所等の開設時期が記載されていたものがあったが、本調査は無記名であり再確認ができないこと、また、今後の分析で活用する部分ではないことから、アンケート調査票に記載されていた開所時期をそのまま使用することとした。

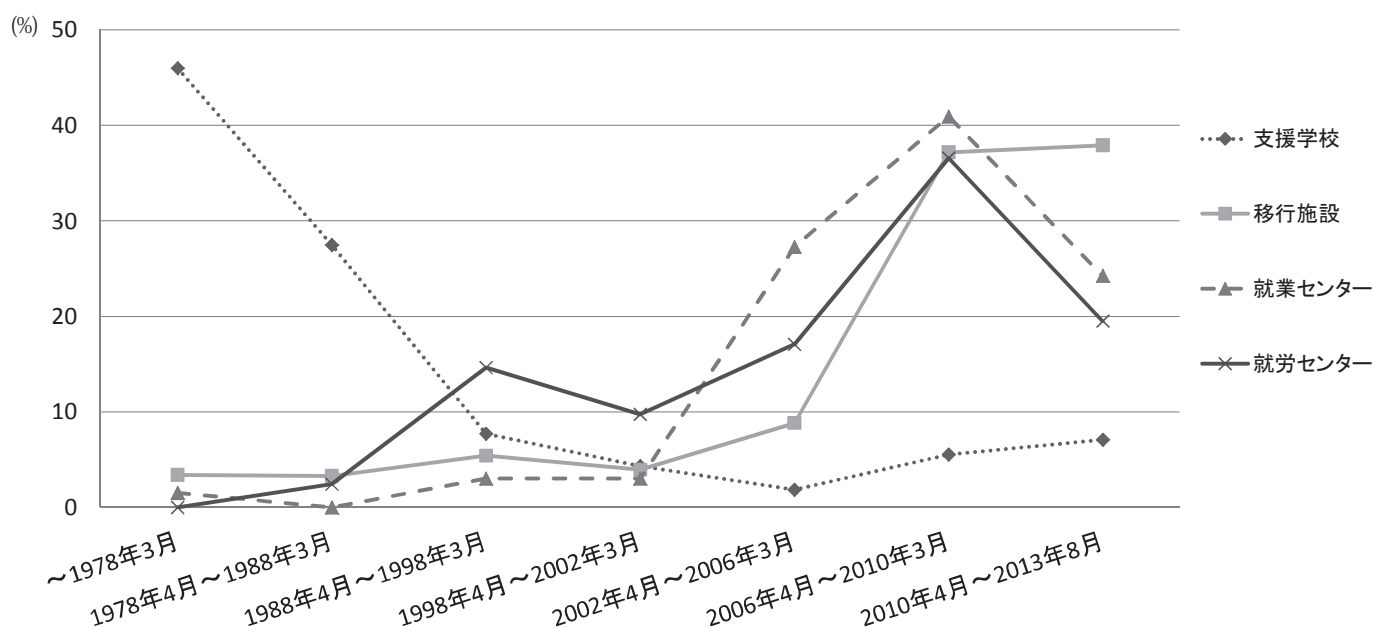


図 3-2-2 関係機関・施設別に見た運営開始年月の割合 (n=1,407)

3 ジョブコーチ支援を依頼する主な動機

関係機関・施設からジョブコーチ支援を依頼する場合の主な動機では、「障害者、事業所の双方への直接的な支援が有用」が 49.1%で最も多く、ほぼ半数を占めた。次いで、「職場の同僚等との調整や障害の理解が必要」が 14.5%であったが、これら以外の主な動機には大きな差が無かった。

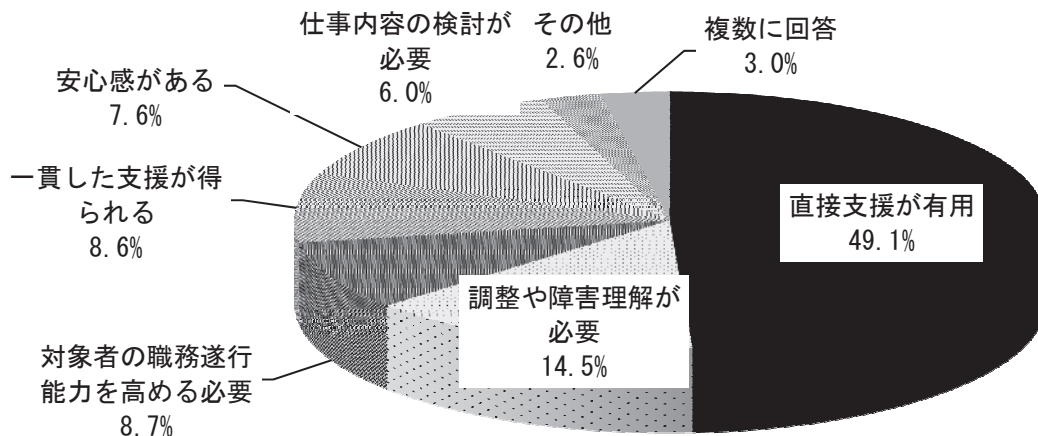


図3-3-1 ジョブコーチ支援を依頼する主な動機 (n=1,321)

ジョブコーチ支援を依頼する主な動機を関係機関・施設の種類別に見てみると、就業センター及び就労センターは「障害者、事業所の双方への直接的な支援が有用であるため」が主な動機とする割合が他の関係機関・施設と比べて若干高かった。

また、就業センターでは「対象者の職務遂行能力を高める必要があるため」が、就労センターでは「仕事内容を検討しながら進める必要があるため」がそれぞれ他の関係機関・施設と比べてその割合が高かった。全体として両センターでは仕事とのマッチングを意識した動機が強い傾向があると推測される。

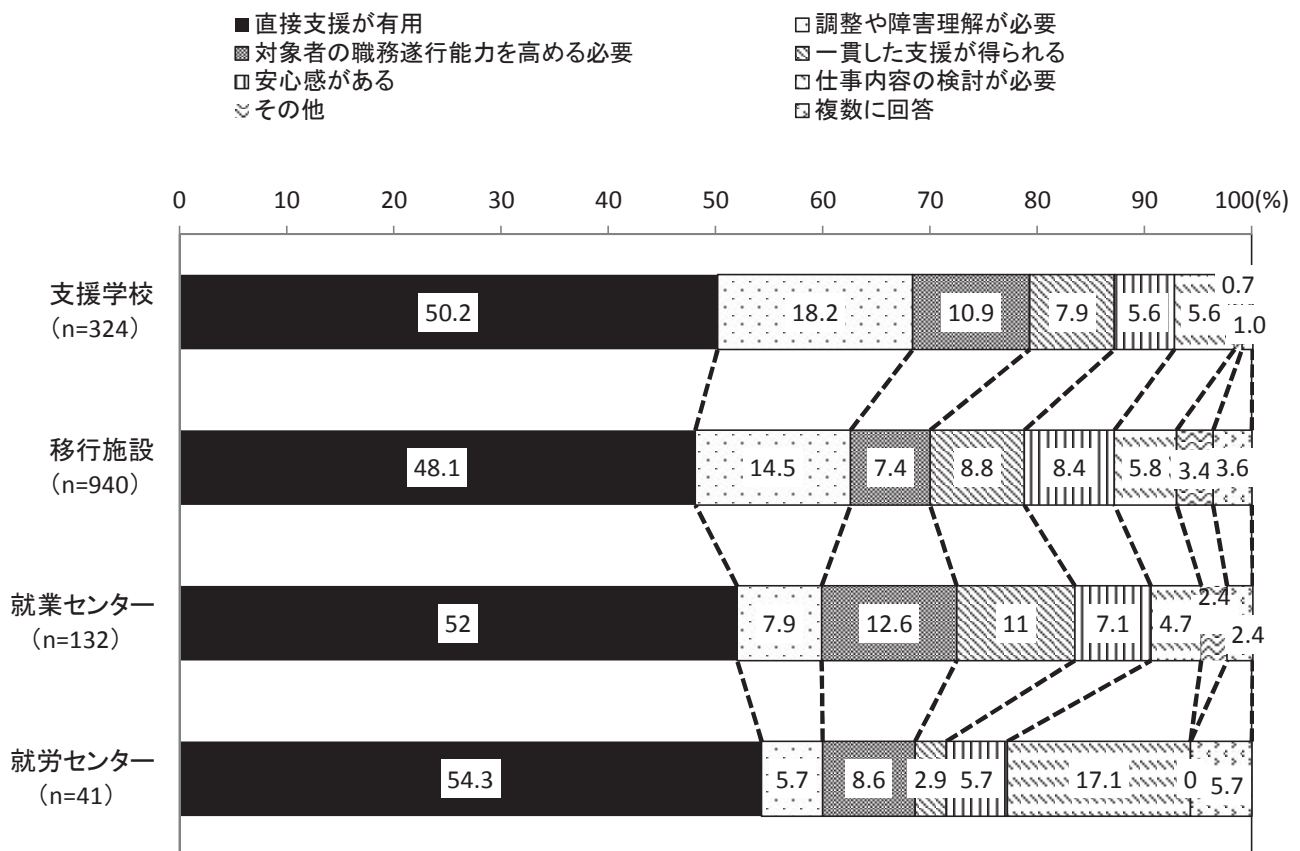


図3-3-2 関係機関・施設別に見たジョブコーチ支援を依頼する主な動機

4 ジョブコーチ支援制度の有効性

直接サービスを提供する障害者及び企業にとって、ジョブコーチ支援は役に立つとする関係機関・施設は全体の90%を越えており、自らの機関・施設にとってもジョブコーチ支援は役立つとするところが88.5%存在した。また、ジョブコーチ支援制度は公的な施策として必要であるとする関係機関・施設も90.4%を占め、ジョブコーチ支援制度は、受益者にとって、また、施策として、有効であると関係機関・施設は捉えていることが分かった。

しかし、ジョブコーチ支援の満足度に係る評価では、「満足していない」(5.3%)と「どちらとも言えない」(29.8%)を合わせると全体の35.1%あり、上記の「障害者、企業にとって役立つ」という項目と比べて、評価が異なると考えられる。支援の実施後、「就職できた・できなかった」、「仕事を辞めた・辞めずにすんだ」という結果や、ジョブコーチの支援期間中の支援に係る評価が満足度を左右していることと推測される。

また、第7章の図7-1で示すように、今回の調査では、ジョブコーチ支援制度等への全般的な意見を把握する自由記述の項目があり、その中には「ジョブコーチのスキルにばらつきがある、技術向上が必要である」との指摘があった(71件)ことから、ジョブコーチ支援事業の実施を複数回依頼した関係機関・施設では派遣されてきたジョブコーチのスキルの習熟度の差等が影響して「どちらとも言えない」等との記入になっていた可能性がある。

「フォローアップ等でジョブコーチとの連携ができていない」との設問に対しても、「どちらともいえない」(29.7%)、「連携ができていない」(7.6%)を合わせると全体の37.3%となっている。これに関しては、図3-5-1で示すように、依頼元である機関・施設では、支援終了後のフォローアップに関して何らかの不満を感じているところが全体の27.4%存在したこと、また、制度等への全般的な意見を把握する自由記述の項目でも、支援事業実施後のフォローアップ期間が短いこと等の記載(33件)があったことから、フォローアップに関する状況を念頭に置いて回答した関係機関・施設が多いという結果であることが推測される。

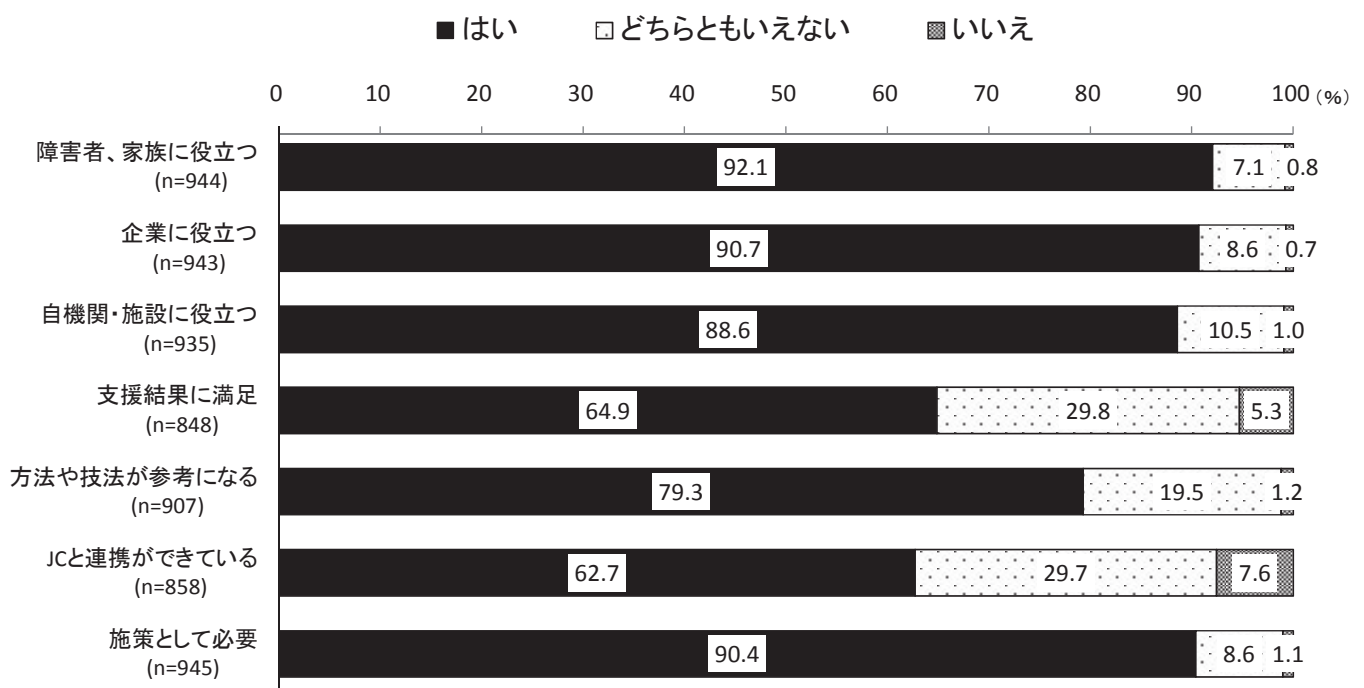


図3-4-1 ジョブコーチ支援制度の有効性

図3-4-2では、関係機関・施設ごとに、障害者・家族、企業及び自機関・施設に役立つとした割合を示した。

支援の対象である「障害者」、「企業」、加えて「依頼元の関係機関・施設」にとって役立ち、支援結果にも満足しているという有効性と満足度に関する主要な4項目について、関係機関・施設ごとに見ると、全体にどの関係機関・施設でもその割合が高いため、明確な違いは見い出せないが、傾向として、就業センター及び支援学校が若干ながら高めに出ている傾向が窺えた。

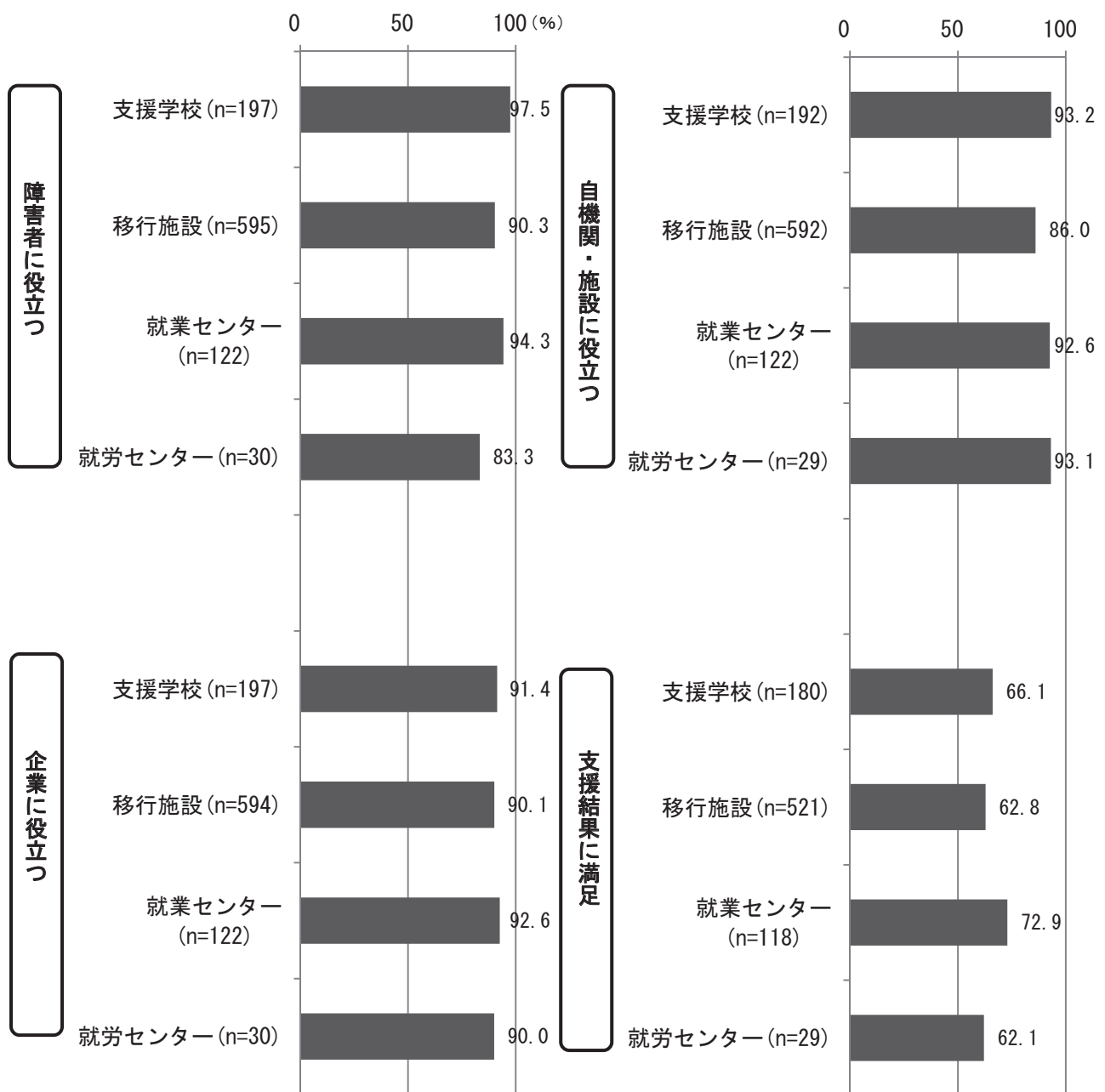


図3-4-2 関係機関・施設別に見たジョブコーチ支援の有効性と満足度の4項目

5 ジョブコーチ支援結果の満足度

ジョブコーチによる支援の支援結果については、「満足」と「やや満足」を合わせて、障害者への支援は91.4%、事業所への支援は89.1%と非常に高い評価が得られていた。

また、制度の運用や個々の支援実施での対応が影響する部分ではあるが、「満足」と「やや満足」を合わせて、支援を実施する期間については76.6%、支援終了後のフォローアップについては72.6%で、上記の障害者や事業所への支援に関する満足度と比べるとやや低調であったが、いずれも全体の3分の2以上が満足の範囲にあると評価していた。

障害者への支援に比べて、事業所への支援の満足度が若干低いことに関しては、第4章の1で示す「職務の適切な遂行」とも関係があると考えられる。第4章に詳述するが、ジョブコーチの事業主に対する支援内容は、①障害に係る知識、②職務内容の設定、③職務遂行の指導方法、④職場の従業員の障害者との関わり方、⑤家族との連絡、連携体制の確立の5点であるが、その他の、雇用契約、労働条件等に関する事業所との調整や、経営、雇用管理に関する事業所支援などの支援に関して適切であるとする割合が低い結果が見られておりこれらの結果は、今般の調査票自体にジョブコーチの職務内容に係る記述がなく、本来は障害者職業カウンセラーが行う支援計画や事業主との調整を踏まえて、職場内での支援をジョブコーチが担当することが基本であるが、以上の役割分担や職務内容を超えて、ジョブコーチという名称が与えるイメージ自体から上記の結果に影響している可能性がある。

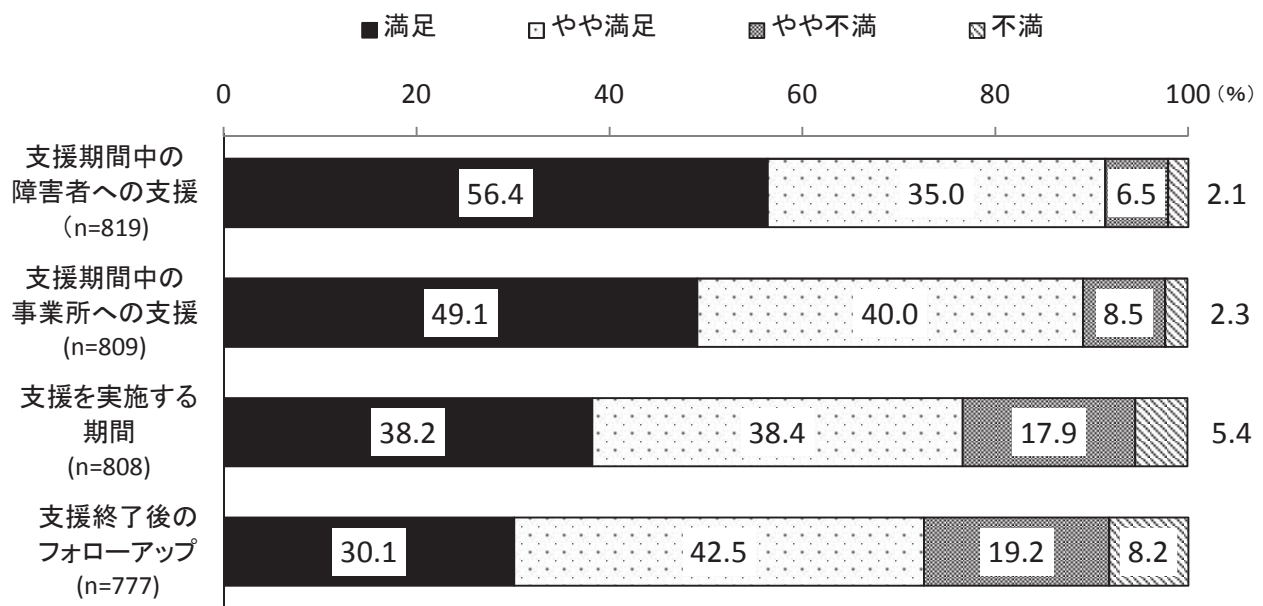


図3-5-1 ジョブコーチ支援結果の満足度

次に、ジョブコーチが行う支援内容の満足度を関係機関・施設の種類別に見た。

障害者への支援では、「満足」と「やや満足」を合わせて、就労センターが100%で最も高く、次いで就業センターが94.9%、支援学校が93.5%、移行施設が89.5%の順であった。

事業所への支援でも、就労センターが障害者への支援と同様に96.5%と最も高く、次いで支援学校が93.4%、就業センターが93.1%、移行施設が86.3%の順になっていた。障害者への支援、事業所への支援ともに移行施設の満足度が他の関係機関・施設と比べて若干低かった。この満足度の差は一般企業への就職・

職場適応に関して、障害者支援と事業所支援のウエイトの差や視点の違い、利用者等との関係の深さなどが要因となっている可能性がある。

また、支援を実施する期間では、移行施設が「満足」と「やや満足」を合わせて77.8%で最も高く、次いで支援学校が77.1%、就業センターが72.4%、就労センターが68.9%の順であった。

支援終了後のフォローアップでは、支援学校が80.3%と最も高く、次いで移行施設が71.1%、就業センターが70.5%、就労センターが62.9%の順になっていた。

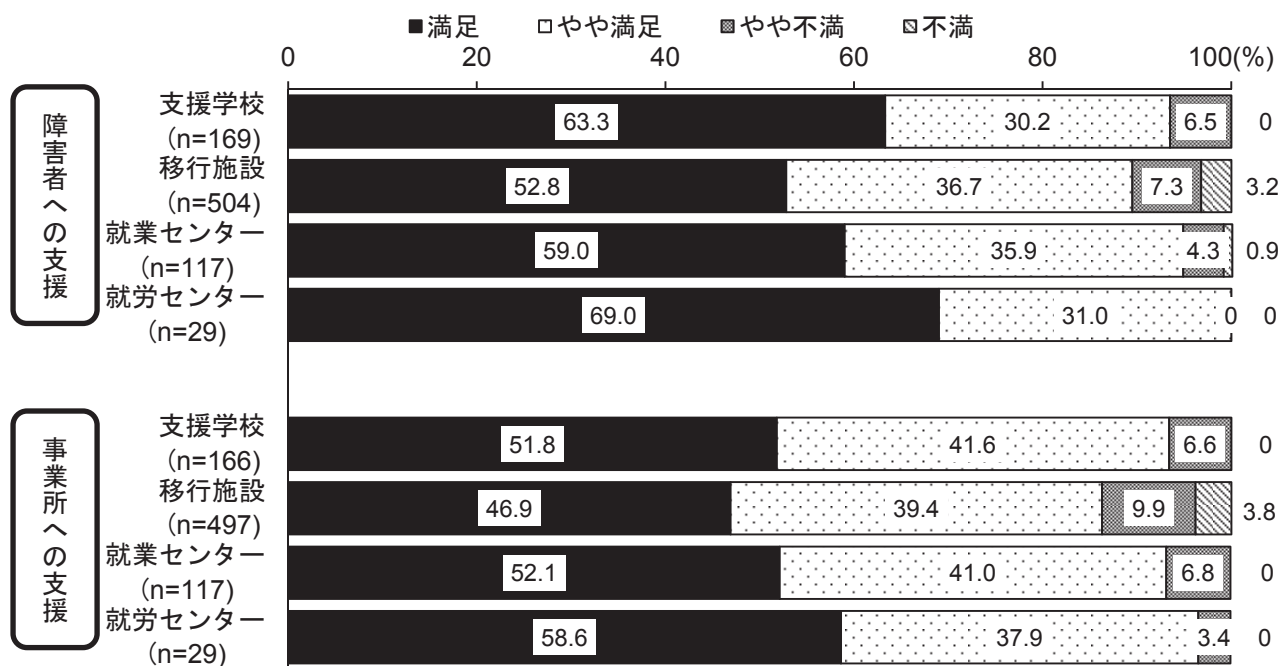


図3-5-2 関係機関・施設別に見たジョブコーチ支援内容の満足度

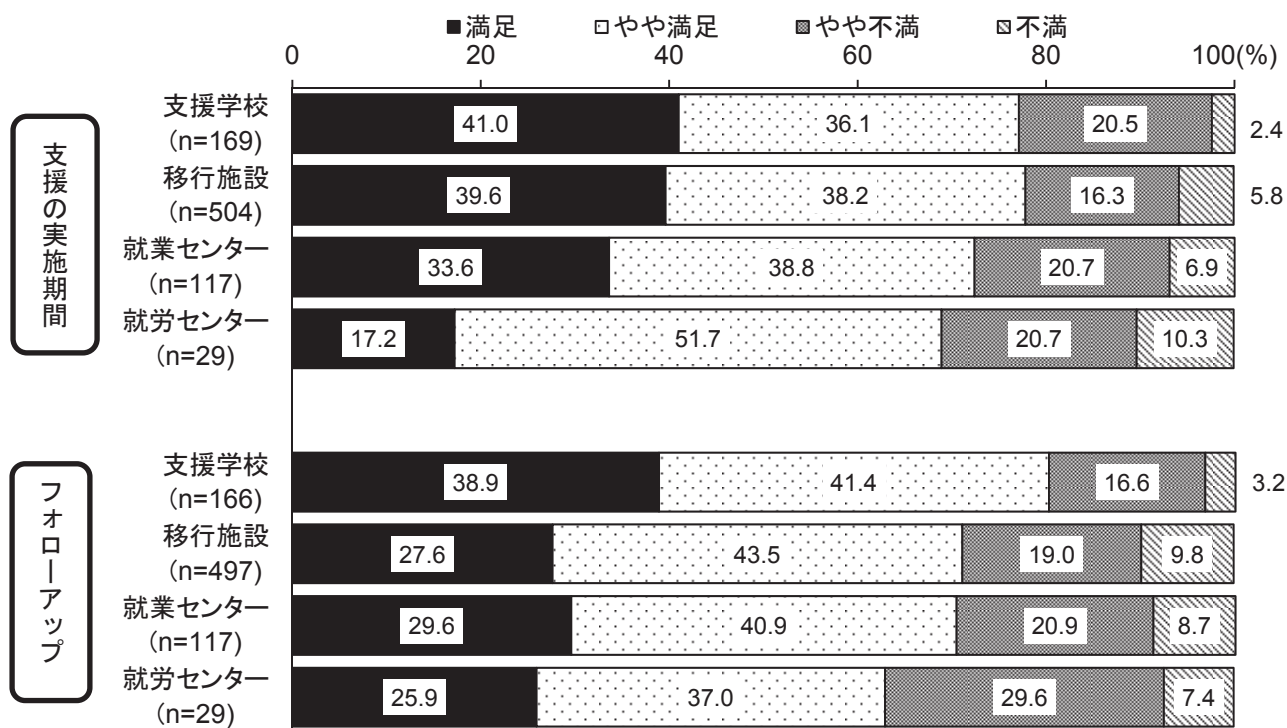


図3-5-3 関係機関・施設別に見たジョブコーチ支援制度の満足度

6 支援の有効性と結果の満足度との関係

関係機関・施設から見て、障害者への支援と事業所への支援は役立っているか、また、支援結果は満足できているかについて、その関係を検討した。

障害者への支援では、支援が役立つとともに、支援結果が満足できる範囲にあるとする関係機関・施設が全体の87.2%で、事業所への支援では、支援が役立つとともに、支援結果が満足できる範囲にあるとする関係機関・施設が全体の84.9%であった。いずれの支援においても、8割以上は支援内容、成果、結果等において良好であると評価されていると考えられる。

また、逆に支援が役立たなく、かつ、支援結果に不満があるとする関係機関・施設は、全部で6カ所で、障害者、事業所への支援ともに不良であったとするものが5カ所、障害者への支援のみ不満であったとするものが1カ所あり、この6カ所は全体の7%程度になる。これらは、アンケートの自由記述を確認したところ、職務と技能のミスマッチやトラブルの発生、支援開始時期の遅れ等により、適切な支援が行えず、結果として、就職ができなかった、離職した等の事例が該当したと考えられる。

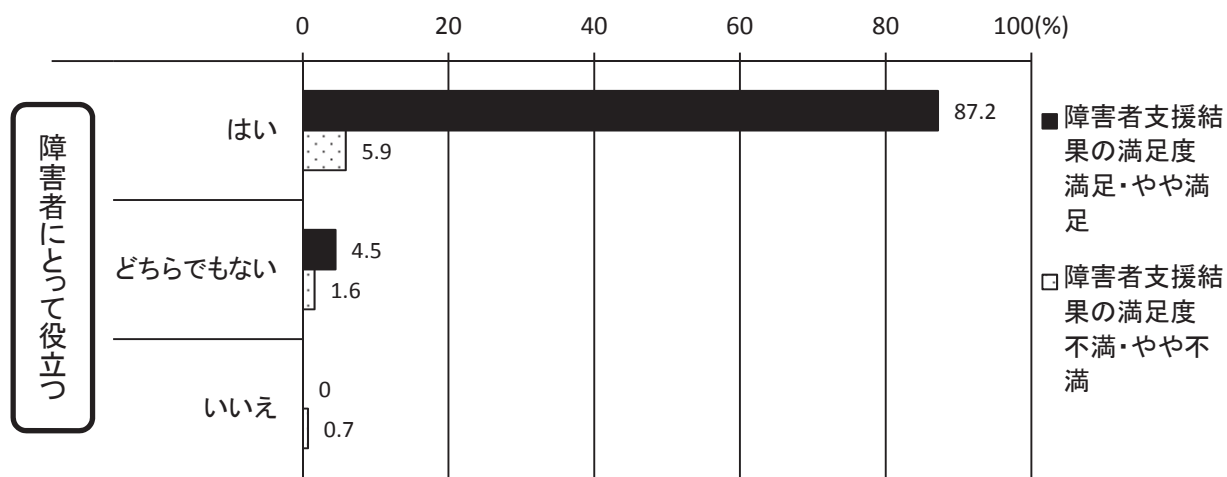


図3-6-1 障害者への支援の有効性と結果の満足度との関係 (n=814)

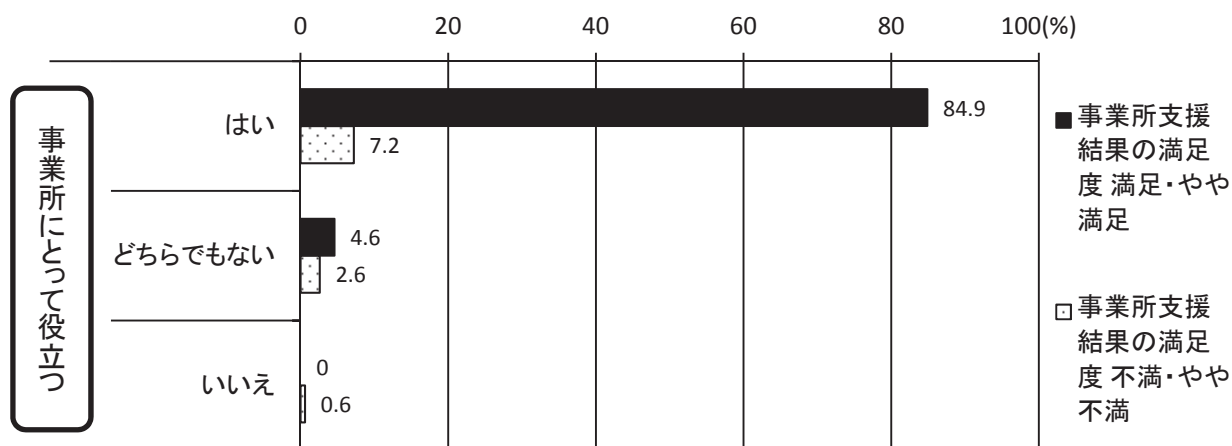


図3-6-2 障害者への支援の有効性と結果の満足度との関係 (n=803)

第4章 関係機関・施設から見たジョブコーチの知識技術

1 ジョブコーチの職務の適切な遂行に関する評価の全体像

アンケート調査の中で、ジョブコーチが行う業務内容について、適切に行えているかを関係機関・施設に評価してもらった。設問の項目の数が多く、職務内容も多岐にわたるため、大きく①業務プロセス（段階に沿った支援）が適切か、②支援内容（の質）が適切か、③その他の業務は適切に区分し、その結果を図4-1に示した。

「業務プロセス」の区分では、「障害者のアセスメント」（66.1%）、「職場環境のアセスメント」（60.8%）、「作業工程の把握、分析」（72.7%）及び「支援計画の策定」（62.6%）は「適切に行っている」との評価が過半数を越えていた。これに対して「新たな仕事の切り出しや職務の再設計」（42.1%）、「ナチュラルサポートの形成」（38.2%）及び「支援後のフォローアップの実施」（46.8%）は適切に行えているとの評価が半数に満たなかった。「新たな仕事の切り出しや職務の再設計」については、現行のジョブコーチの職務内容の範疇を超えており、全てのジョブコーチ支援において必ずしも行うものではない。「ナチュラルサポートの形成」と「支援後のフォローアップの実施」には何らかの評価を下げる要因があることが予測でき、特に、「支援後のフォローアップの実施」については、「強化や改善が必要」と評価した機関・施設が18.8%ある状況であった。

このフォローアップについては、職場適応援助者助成金を活用したジョブコーチ支援を行った場合、1年間という支給期間の上限があることに関係していると考えられ、関係機関・施設からのジョブコーチ支援制度等に関する意見・要望の自由記述の中でも「フォローアップの期間が短い」との意見が多く寄せられていることから、第5章の2においてさらに検討した。

「支援内容」の区分では、「障害特設に応じた障害者に対する支援」（68.4%）、「障害や職場に応じた支援ツールの作成」（53.5%）、「障害者の職務に関する事業所調整」（69.5%）、「人間関係に関する事業所支援」（55.7%）及び「障害や個性の理解に関する事業所支援」（54.3%）は「適切に行っている」との評価が過半数を越えていた。これに対して「雇用契約、労働条件に関する事業所調整」（40.9%）及び「経営、雇用管理に関する事業所支援」（24.0%）は「適切に行っている」との評価は半数に満たなかった。この過半数に満たなかった2つの項目は、同様に現行のジョブコーチの職務内容の範疇を超えており、全てのジョブコーチ支援において必ずしも実施するものではない。就業センターの就業支援担当者や移行施設の就労支援員等との就業支援に携わる支援者の役割分担を整理するとともに、既存のハローワークの雇用率達成指導や地域センターの事業主支援による支援をさらに有効に活用することがまず必要と史料される。このため、ジョブコーチに対する一般のイメージや期待とその担うべき職務には乖離があり、今後慎重な検討が必要と史料される。

「その他の業務」の区分の内容は、関係機関・施設との役割分担をして支援する部分が多く、ジョブコーチはどこまでの範囲を、どの程度まで実施すべきかが状況に応じて変化する部分であるが、「適切に行っている」との評価が過半数を越えているものは4項目中1つもなかった。「その他の業務」の区分のうち、就労支援としての業務の度合いが強いものとして、「障害特性に応じた職域の開拓（職場開拓）」があるが、「強化や改善が必要」とする割合が全18項目を通じて最も高く、24.5%を占めていた。この職場開拓の業務は、第1号ジョブコーチの業務の1つとして位置付けられているもので、障害者に関する求人の少ない地域では関係機関・施設からこの業務でのジョブコーチの活動が期待されていると考えられる。

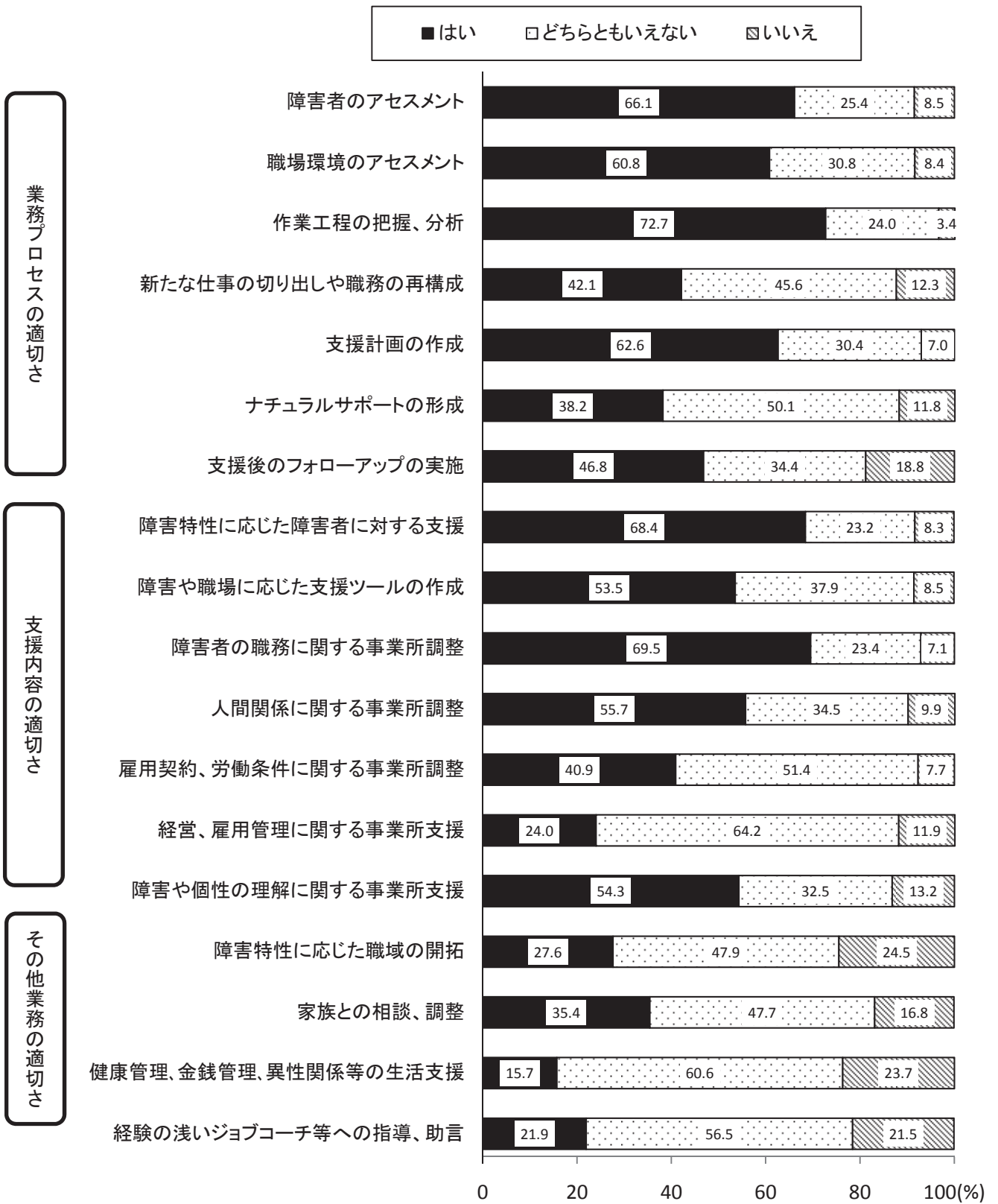


図 4-1 ジョブコーチの職務の遂行の適切さ (n=794~839)

2 関係機関別に見た職務の適切な遂行に関する評価

(1) 業務プロセスの適切さ

ジョブコーチが行う業務のうち、「業務プロセス」に区分したものについて、「適切に行っている」と評価したものだけを取り出し、関係機関・施設別にとりまとめたものを図4-2-1に示した。

全体的に見ると、支援学校や移行施設と比べて、就業センターや就労センターの方が「適切に行っている」と評価している割合が高かったが、就労センターに関しては、「支援後のフォローアップの実施」を「適切に行っている」と評価している割合が28.6%と、他の関係機関・施設と比べて低い結果となった。

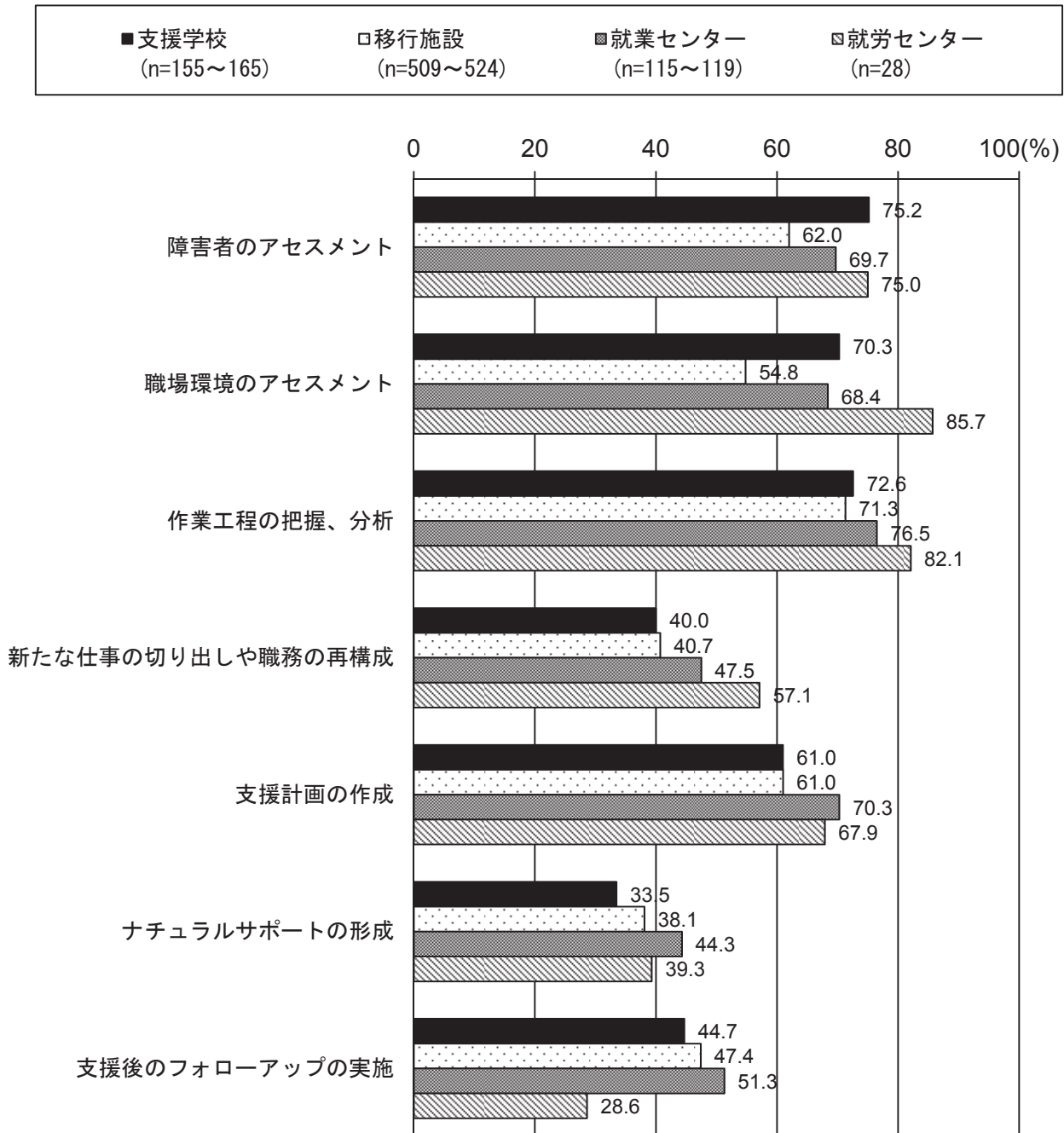


図4-2-1 関係機関・施設別に見たジョブコーチの業務プロセスの適切さ

(2) 支援内容の適切さ

「(1) 業務プロセスの適切さ」と同様に、ジョブコーチが行う業務のうち、「支援内容」に区分したものについて、適切であると評価したものだけを取り出し、関係機関・施設別にとりまとめたものを図4-2-2に示した。

本章の「1 職務の適切な遂行に関する評価の全体像」で示した、「適切に行っている」との評価が全体で過半数を越えている「障害特設に応じた障害者に対する支援」、「障害や職場に応じた支援ツールの作成」、「障害者の職務に関する事業所調整」及び「障害や個性の理解に関する事業所支援」は、各関係機関・施設ごとに見ても「適切に行っている」との評価が過半数を超えていた。

また、「適切に行っている」との評価が全体で過半数に満たなかった「雇用契約、労働条件に関する事業所調整」及び「経営、雇用管理に関する事業所支援」は就労支援を中心とする就業センター及び就労センターでの評価が他の関係機関・施設と比べて若干低めであることが分かった。

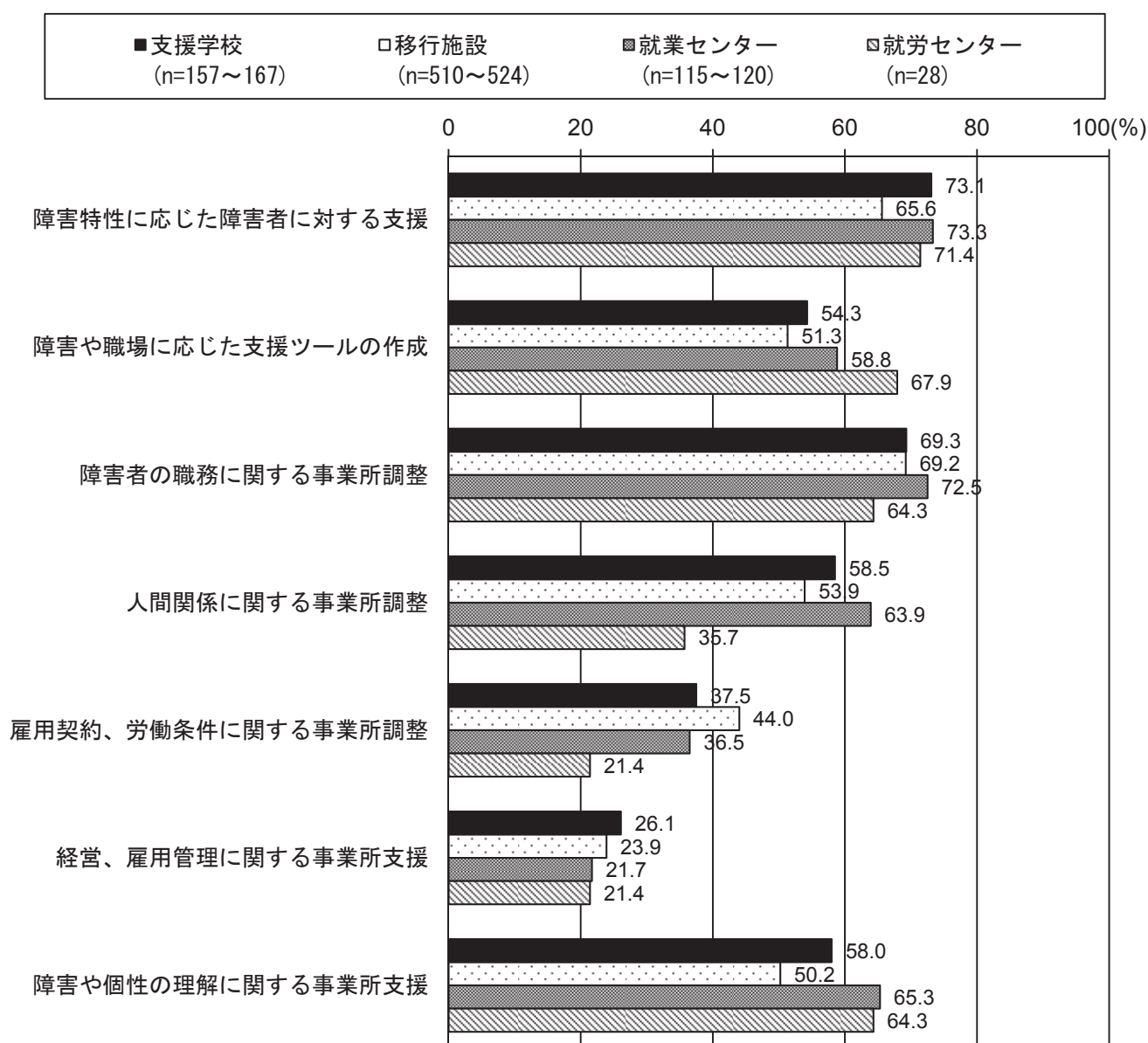


図4-2-2 関係機関・施設別に見たジョブコーチの支援内容の適切さ

(3) その他の業務の適切さ

ジョブコーチが行う業務のうち、「業務プロセス」や「支援内容」に含まれない「その他の業務」では、「家族との相談、調整」において、支援学校が「適切に行っている」と評価した割合(48.8%)が高い。これは、他の関係機関・施設と比べて支援学校は家族との協力関係が強いという状況があるということに関係があると考えられる。

また、「経験の浅いジョブコーチ等への指導、助言」に関しては、就業センターが「適切に行っている」と評価した割合が36.6%と他の関係機関・施設と比べて高かった。就業センターでは、第1号ジョブコーチの配置も行っているところが24.3%ある(資料シリーズNo.74「ジョブコーチ支援制度の現状と課題に関する調査研究」のアンケートから)。

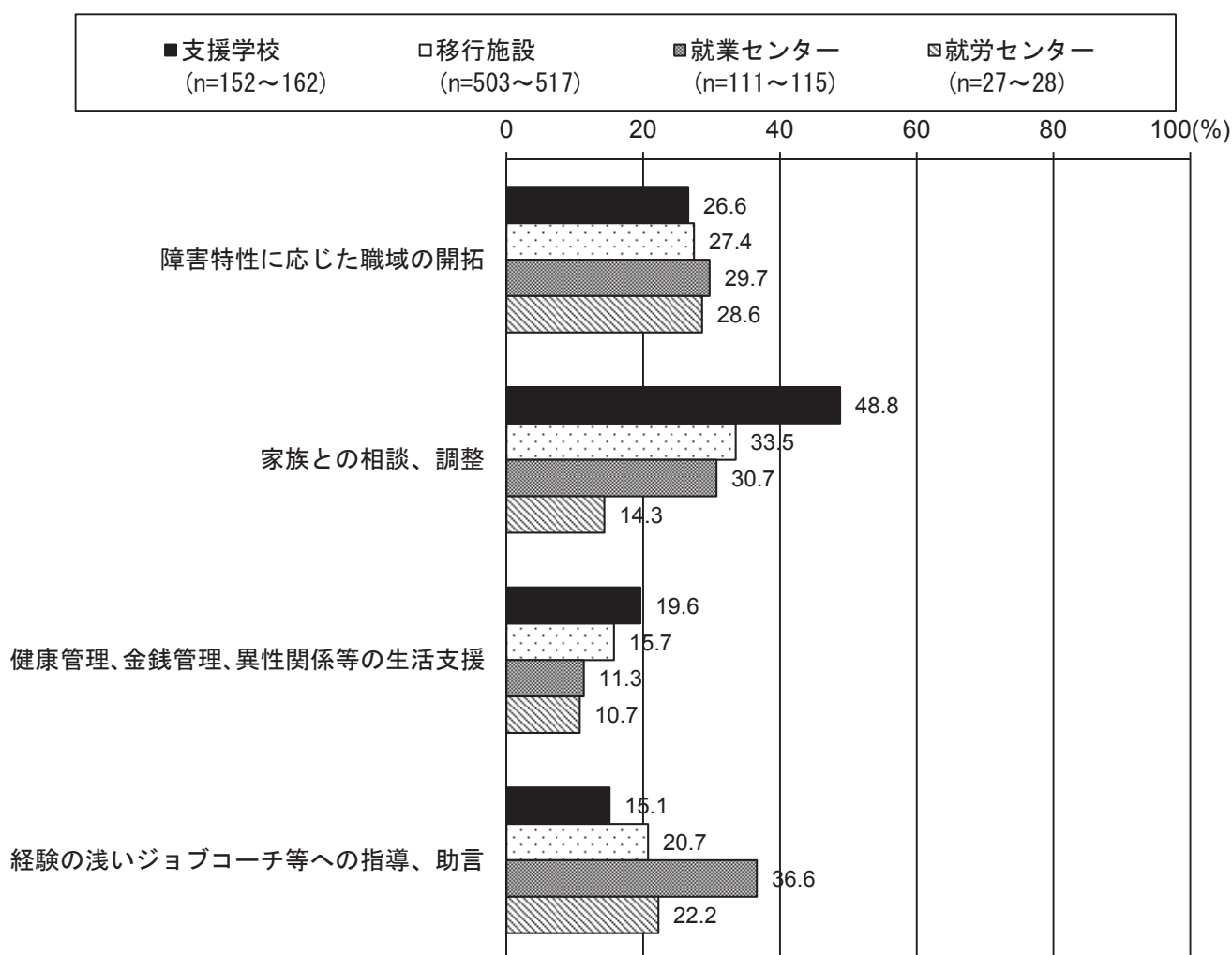


図4-2-3 関係機関・施設別に見たジョブコーチのその他の業務の適切さ

3 職務の遂行に関する関係機関・施設の評価とジョブコーチ自己評価との関係

ここでは、当機構障害者職業総合センター研究部門の資料シリーズNo.74「ジョブコーチ支援制度の現状と課題に関する調査研究」（2013.3 P.35）に掲載されている第1号ジョブコーチに対するアンケート（以下「2012年度調査」という。）において、「十分にできる」又は「概ねできる」（以下「できる」という。）とされた職務と、今回の関係機関・施設に対するアンケート（以下「2013年度調査」という。）において、「適切に行っている」とされた職務を「業務プロセス」、「支援内容」及び「その他の業務」の区分に従い、比較検討した。

なお、比較検討をする場合、ジョブコーチが「できる」としている職務でも技能的に未熟で「適切に行っている」という評価を関係機関・施設から得られなかった場合もあれば、ジョブコーチが適切な支援を行っていないものの、その職務を実施する必要性や程度に関する意見の相違が関係機関・施設との間であったため、結果的に「適切に行っている」という評価を関係機関・施設から得られなかった等の場合も考えられる。

ジョブコーチが「できる」とする割合に比べて、関係機関・施設が「適切に行っている」と評価した割合が大きく下回っていた場合であっても、このような状況も勘案して評価、理解していく必要があることを事前に説明しておく。

(1) 業務プロセスの適切さ

「業務プロセスの適切さ」の区分では、全般にジョブコーチが「できる」とした割合に比べて、関係機関・施設が「適切に行っている」と評価した割合は全般に下回っている状況にあった。唯一、「支援計画の策定」は「できる」を「適切に行っている」が上回っていた。

また、「できる」と比べて、「適切に行っている」との評価が大きく下回っているものとして、「ナチュラルサポートの形成」と「支援後のフォローアップの実施」が挙げられた。

「支援後のフォローアップの実施」は、第1号職場適応援助者助成金制度でフォローアップ期間を1年間としており、さらに長期のフォローアップを関係機関・施設が希望する場合があること、フォローアップの頻度、内容等に関する意見が関係機関・施設と相違している場合があること、長期にわたるフォローアップ期間の中で業務の繁忙さ等で適切なタイミングでフォローアップが実施できない場合があること等、様々な要因により、その割合が「できる」を大きく下回ったと考えられる。しかし、「ナチュラルサポートの形成」において、「できる」を「適切に行っている」が大きく下回っていることについては、その業務において何らかの課題があると考えられる。ナチュラルサポートとは、「障害のある人が働いている職場の一般従業員（上司や同僚など）が、職場内において（通勤も含む）、障害のある人が働き続けるために必要なさまざまな援助を、自然もしくは計画的に提供すること」（小川，2000）であり、このナチュラルサポートをジョブコーチが形成していくとされているが、そもそもこの概念が支援者間で浸透していない可能性が考えられる。

また、その形成のためのアプローチ方法、支援内容、形成結果等に何らかの課題が生じている可能性があるが、ジョブコーチの役割に関する意見・要望の内容を確認しても、アンケート調査結果の中では「適切に行っている」が「できる」を大きく下回っている明確な原因の特定はできなかった。

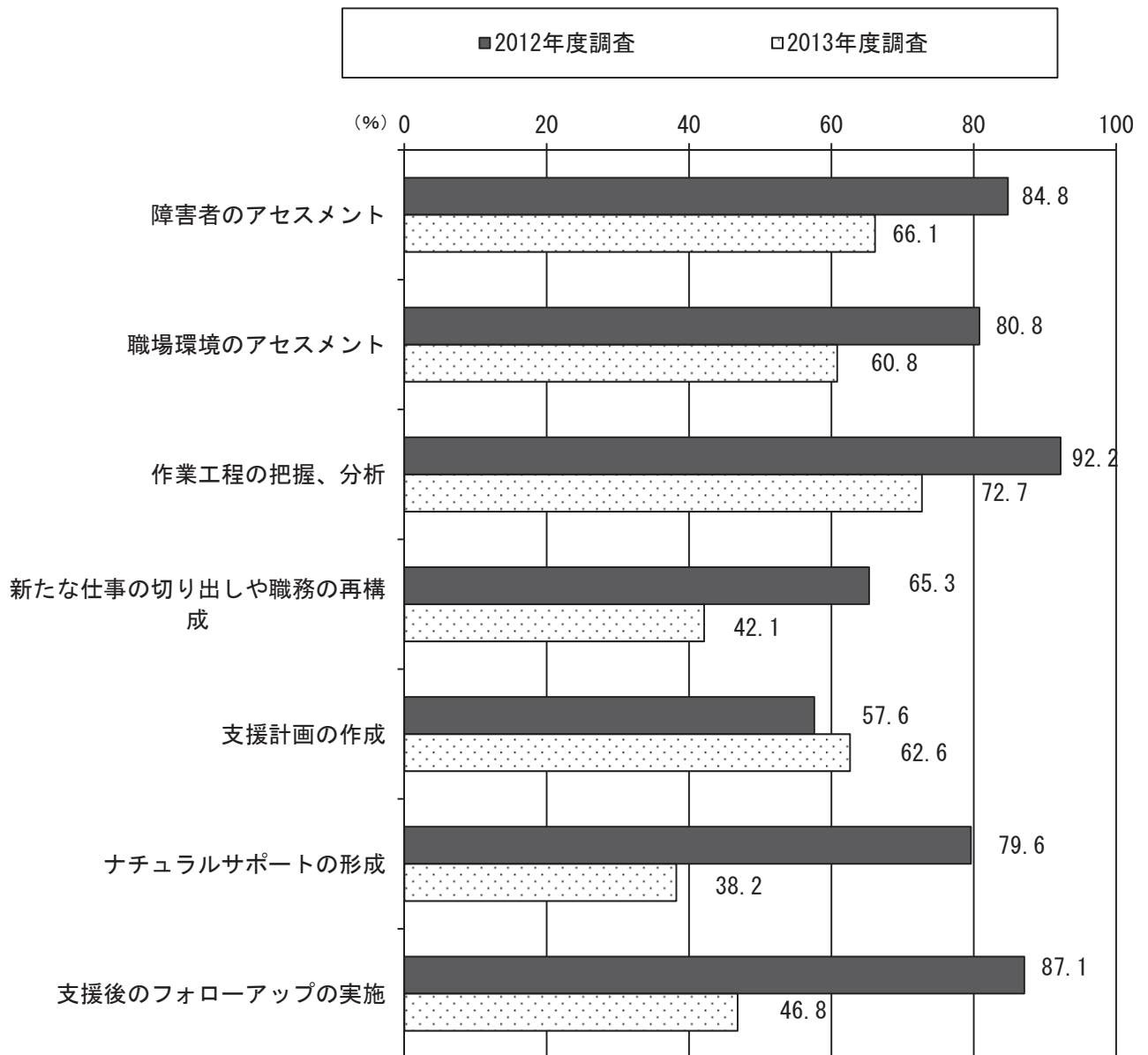


図4-3-1 業務プロセスの適切さの評価とジョブコーチの自己評価との関係
 (2012年度 (ジョブコーチの自己評価) n=836)
 (2013年度 (関係機関・施設の適切さの評価) n=436)

(2) 支援内容の適切さ

「支援内容の適切さ」の区分では、全般にジョブコーチが「できる」とした割合に比べて、関係機関・施設が「適切に行っている」と評価した割合は全ての項目において下回っていた。中でも「障害特性に応じた障害者への支援」、「障害や職場に応じた支援ツールの作成」、「人間関係に関する事業所調整」及び「障害や個性の理解に関する事業所支援」の4項目でその差が大きく、特に「障害や個性の理解に関する事業所支援」では、30ポイント以上の差が生じていた。

今回のアンケートの中で今後、支援の対象とする障害者像の変化を問う設問があるが、その中でも障害者の意識の変化や障害の種類や程度の幅の広がり指摘している関係機関・施設も多かったことから、事業所側の障害や個性の理解がどこまで進むのかを危惧するとともに、既にその難しさを意識している可能性がある。この事業所への支援は、今後のジョブコーチ支援の実務を考えていく場合に、力点を置いて養成していく必要性を感じた。

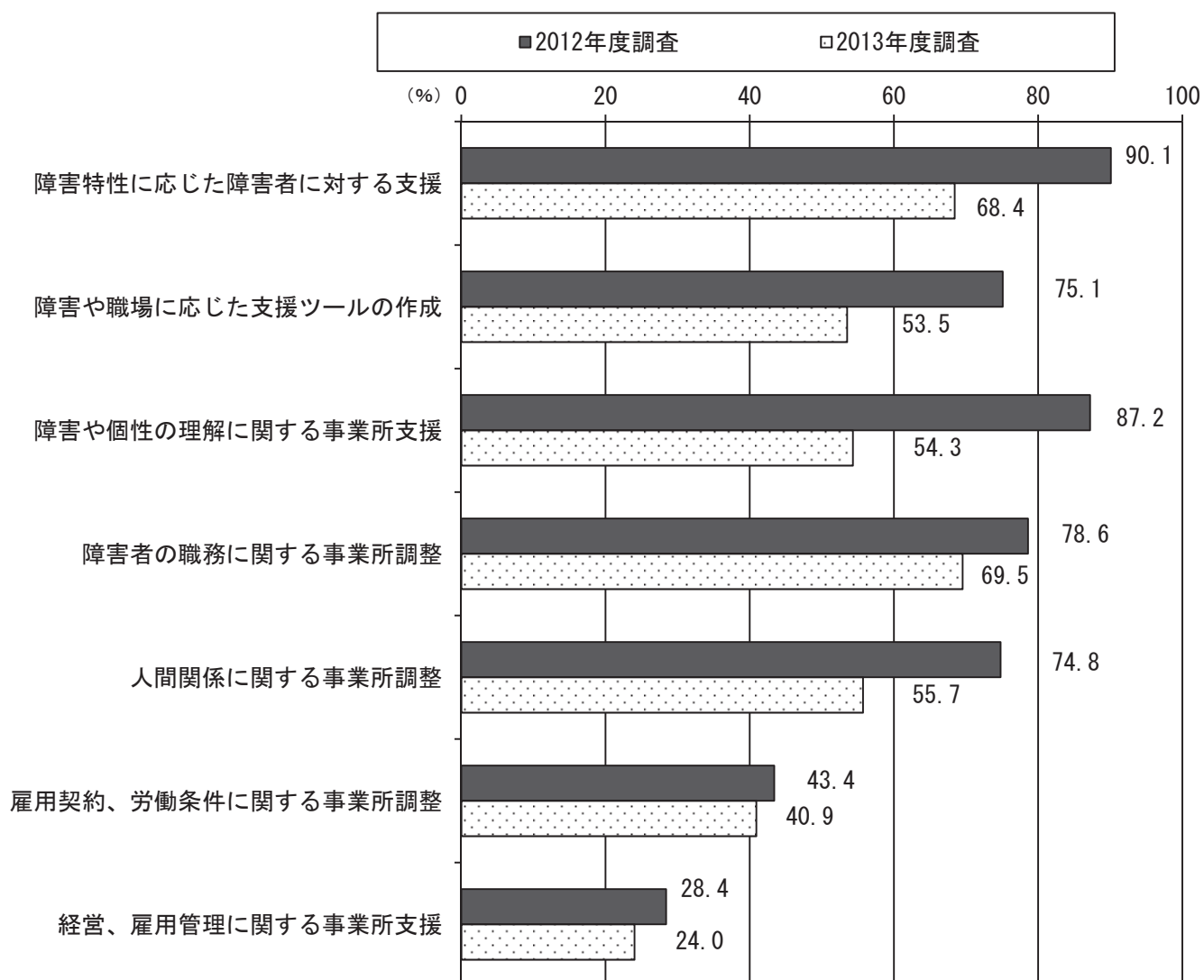


図4-3-2 支援内容の適切さの評価とジョブコーチの職務能力の関係

(2012年度 (ジョブコーチの自己評価) n=839)

(2013年度 (関係機関・施設の適切さの評価) n=436)

(3) その他の業務の適切さ

「その他の業務の適切さ」の区分では、「適切に行っている」と評価している関係機関・施設の割合が全ての項目で40%以下であり、「家族との相談、調整」や「健康管理、金銭管理、異性関係等の生活支援」は支援対象となった事例では支援の対象に含まれていないことも多いことを勘案して検討していく必要があると考えられる。

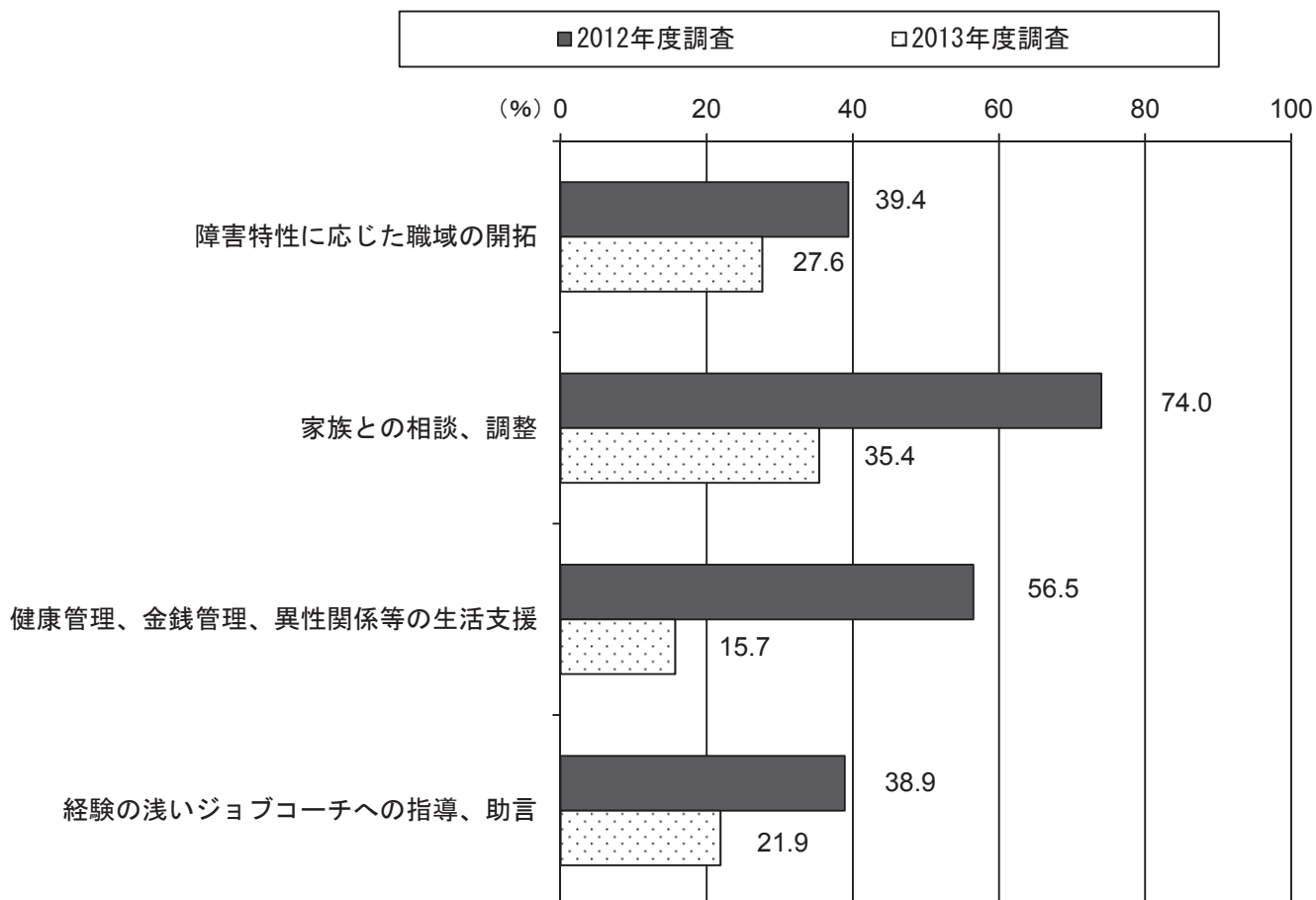


図4-3-3 その他の業務の適切さの評価とジョブコーチの職務能力の関係
 (2012年度 (ジョブコーチの自己評価) n=810)
 (2013年度 (関係機関・施設の適切さの評価) n=436)

第5章 ジョブコーチ支援に関係する人数の推移等

1 関係機関・施設において就職活動を支援した人数の推移

実績及び予測の欄に回答のあった支援学校、移行施設、就業センター及び就労センター（以下「関係機関・施設」という。）で就職活動を支援した（する見込み）人数を年度ごとに合計したところ、平成 24（2012）年度が 29,402 人で最も多く、次いで 25（2013）年度が 27,775 人、23（2011）年度が 22,887 人の順になっていた（図 5-1）。ただし、現況では、雇用障害者数が 10 年連続で増加し、全国のハローワークの就職件数が増加傾向にある中、当調査では平成 25 年度・平成 26 年度の就職活動を支援した人（する見込みの者）は減少傾向にあった。

この要因としては、平成 26（2014）年度については、「見込みの人数は想定、予測が難しい」、「自分たちのノルマになる可能性があるので見込み人数は書けない」等の記述がアンケート調査の欄外にあるものもあり、当該年度の数値は参考値として扱うべきと考えている。しかし、その中では、高等部在学中の 3 年間で育成し、希望進路に向けた支援を段階的に行っていく支援学校の就職活動の支援者数が、就職活動をする者の予測が容易であることから、予測としての信頼性は比較的高いものと思料される。

また、平成 22（2010）年度と 24（2012）年度とで、就職活動を支援した人数を関係機関・施設ごとに見ていくと、就業センターが 1.67 倍で最も伸びており、次いで支援学校（1.59 倍）、移行施設（1.55 倍）、就労センター（1.40 倍）の順になっていた。この大幅な就職活動の支援者数の増加に関しては、ハローワークでの新規求職申込件数が平成 22（2011）年度から 24（2012）年度にかけて 1.75 倍になっていることから、この推移の状況は裏付けられている。特に精神障害者を中心に障害者の就職活動の活発化が挙げられるが、今回のアンケート調査の機関・施設の状況を見ると、就業センターや移行施設（多機能型での移行支援事業の開始）等の運営開始の寄与度が大きいと考えている。

関係機関・施設の運営数の変化や予測の困難性等の影響の少ない平成 24（2012）年度と 25（2013）年度とを比較することで今後の就職活動支援者の状況の推移に参考になる人数の把握ができるが、他の関係機関・施設はほぼ横ばいであるのに対して、就労センターでは 40.2%減になっていた。ただし、この数値の解釈では、就労センターの回答カ所数が同じ年度の間で 13.8%も減少していたことに注意する必要がある。

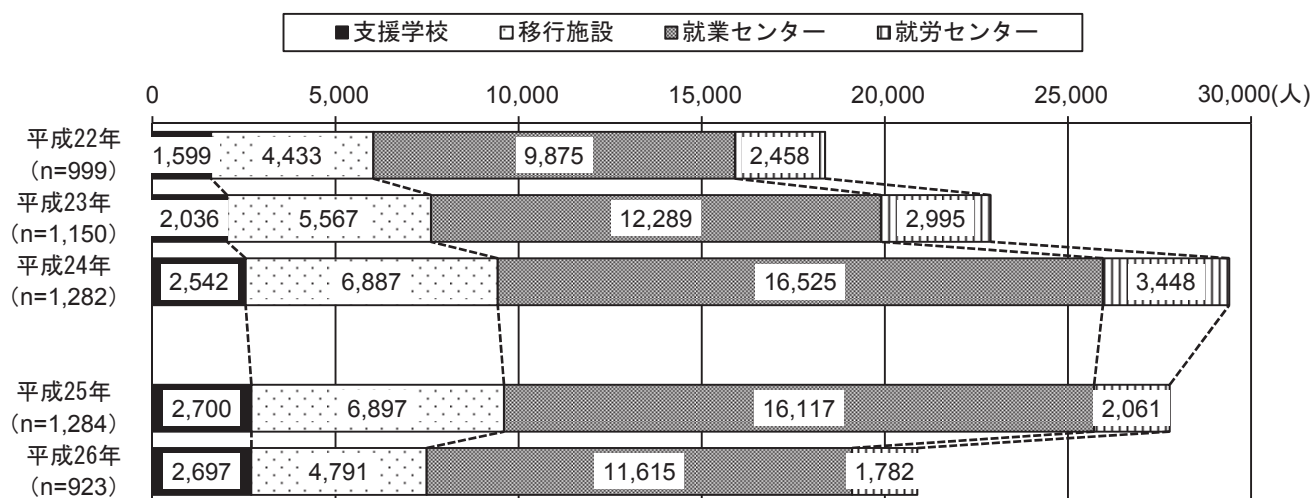


図 5-1 関係機関・施設別に見た就職活動支援者数の推移

2 関係機関・施設において職場適応を支援した人数の推移

実績及び予測の欄に回答のあった関係機関・施設で職場適応後に対人面や職務遂行等で課題の改善を図った(図りたい)人数を年度ごとに合計すると、平成25(2013)年度が8,651.5人で最も多く、次いで24(2012)年度が8,534人、26(2014)年度が7,684.5人、23(2011)年度が6,834人の順になっていた(注:例えば回答が「2~3人」である場合、2.5人として処理したため、小数点第1位の数値が発生する。)(図5-2)。また、平成22(2010)年度と24(2012)年度とで、職場適応の支援を行った人数を関係機関・施設ごとに比較したところ、移行施設が1.79倍で最も伸びており、次いで就業センター(1.58倍)、就労センター(1.40倍)、支援学校(1.19倍)の順になっていた。総数で見た場合、同年度間で就職活動支援者の増加が1.60倍になっていたのに対して、職場適応支援者は1.57倍とほぼ同様の伸びとなっていた。

平成24(2012)年度と25(2013)年度とを比較すると、就業センターは6.0%減、就労センターは1.9%増と大幅な増減はないが、支援学校では24.2%増、移行施設は13.4%増とそれぞれ2桁の増加が見られた。支援学校及び移行施設では卒業生や退所者等の中に職場適応の支援が必要な者が増えてきていることが推測される。

就職をした年度に必ずしも職場適応の支援を行うものではないので、厳密な比較は困難であるが、職場適応の支援対象者を就職者数で割ったものを職場適応支援率として計算すると、平成24(2012)年度の職場適応支援率は支援学校が21.2%、移行施設が68.9%、就業センターが122.1%、就労センターが172.6%であった(表5-1)。100%を越えている就業センター及び就労センターでは累積してきている過年度に就職した登録者の職場適応支援を多く行っていたと推測される。

この職場適応支援率は、平成22(2010)年度から24(2012)年度の間では関係機関・施設の種類別では大きな変動はなく、就業センター及び就労センターでは徐々にその率は高まってきていた。このことから、就労支援を中心とする施設において、就職した障害者の就職後の支援が累積してきている状況が推察される。

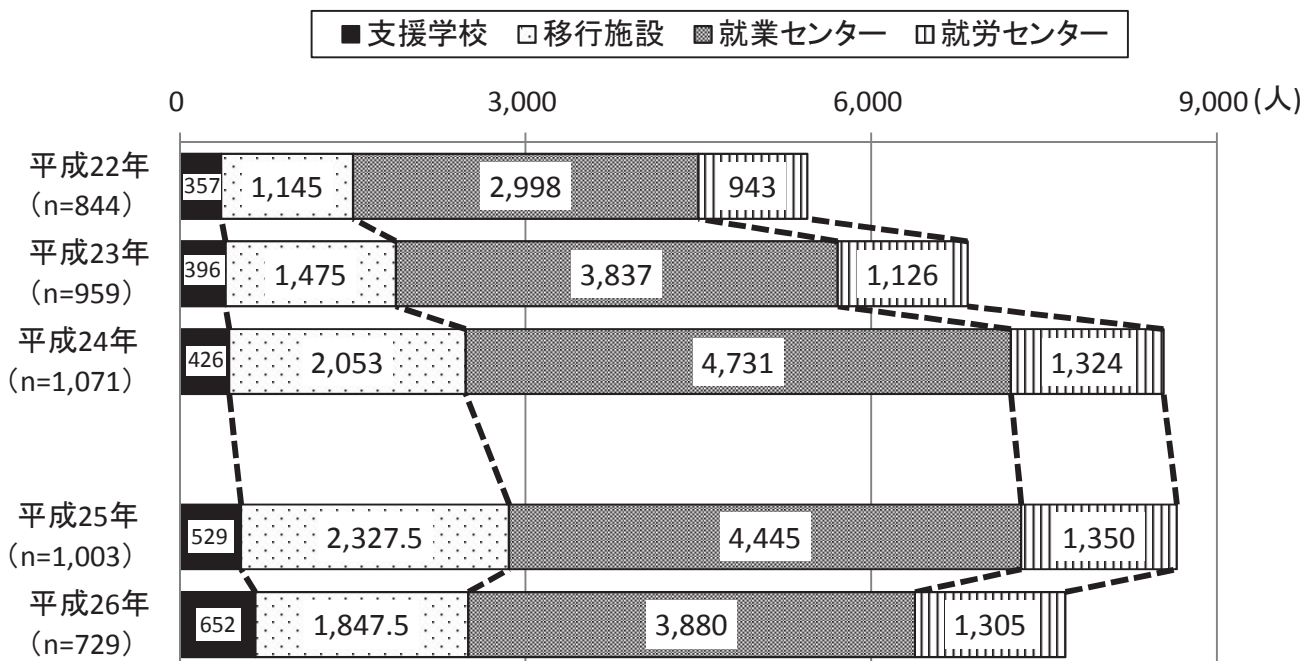


図5-2 関係機関・施設別に見た職場適応支援者数の推移

表5-1 職場適応支援率(%)の推移

	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
支援学校	26.2	25.1	21.2	28.9	36.5
移行施設	66.8	66.0	68.9	76.9	85.9
就業センター	104.0	110.9	122.1	127.8	126.3
就労センター	164.0	158.6	172.6	195.1	212.2
合計	83.3	85.6	88.6	95.9	100.7

3 関係機関・施設における就職者数の推移

実績及び予測の欄に回答のあった関係機関・施設で、就職をした(する見込み)人数を年度ごとに合計すると、平成24(2012)年度が9,633人で最も多く、次いで25(2013)年度が9,026人、23(2011)年度が7,984人の順になっていた(図5-3)。

また、平成22(2010)年度と24(2012)年度で、就職者数を関係機関・施設ごとに比較したところ、移行施設が1.74倍で最も伸びていた。次いで支援学校(1.47倍)、就業センター(1.34倍)、就労センター(1.33倍)の順になっており、全体でも1.47倍で関係機関・施設からの企業就労が着実に伸びていることが窺えた。同時期の比較では、ハローワークでの紹介就職件数の伸びが1.29倍であったことから、関係機関・施設での就職への取組みの成果の大きさが分かった。

平成24(2012)年度実績と平成25(2013)年度実績とを比較すると、移行施設では1.6%増になっていたものの、他の関係機関・施設は10%程度の減少を示しており、全体の就職者数でも6.3%の減少となっていた。

本調査では、一般企業での就職者を想定していたが、移行施設の就職者数が若干伸びを示していることに関しては、就労継続支援A型事業所での福祉的就労で雇用契約を交わしている人が大幅に増えていた(平成25(2013)年4月時点で28,724人、5年間で4.7倍増加(厚生労働省報告。))ということと多少の関係がある可能性があると考えている。

支援学校では、就職をした年度は就職活動をした年度の翌年以降になることが多いが、単純に就職者数を就職活動の支援をした人数で割ったものを就職移行率としてその推移をみたところ、支援学校は他の関係機関・施設と比べて、その比率が非常に高かった(平成24(2012)年度は79.1%) (表5-2)。この比率の差は、関係機関・施設の業務の方法や性格の違いを示している。支援学校では、家族を含めた進路相談を比較的丁寧に進める中で絞り込んで、職場実習等を繰り返して進めて行くことから、他の関係機関・施設と比べて就職移行率が高くなったものと推測できる。

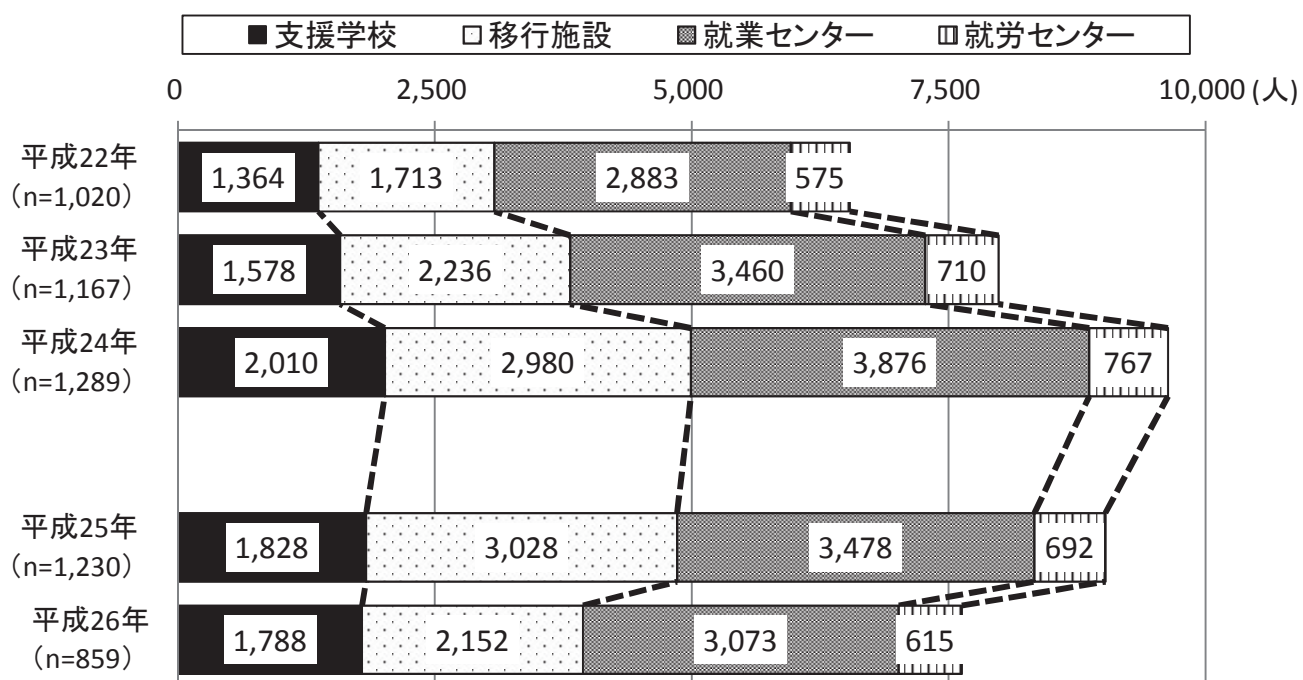


図5-3 関係機関・施設別に見た就職者数の推移

表5-2 就職移行率(%)の推移

	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
支援学校	85.3	77.5	79.1	67.7	66.3
移行施設	38.6	40.2	43.3	43.9	44.9
就業センター	29.2	28.2	23.5	21.6	26.5
就労センター	23.4	23.7	22.2	33.6	34.5
合計	35.6	34.9	32.8	32.5	36.5

4 関係機関・施設からの職業リハビリテーションの実施依頼者数の推移

平成 26 (2014) 年度の数值は、予測困難との回答が多く、回答数も少なかった。そのため、参考値にすると、職業リハビリテーションを行った（行いたい）関係機関・施設の利用者等は、平成 22 (2010) 年度から 25 (2013) 年度まで増加しており、4 年間の平均では伸び率で 15.1%、人数で 513 人増であった（図 5-4）。関係機関・施設別では、就業センターの平成 24 (2012) 年度から平成 25 (2013) 年度の間で若干の減少が見られたが、他の関係機関・施設では年々伸びていた状況で、職業リハビリテーションのニーズが着実に高まってきており、それだけ障害の種類や特性に応じた支援が必要となってきた状況が窺えた。

また、予測を含まない平成 22 (2010) 年度から平成 24 (2012) 年度までの 3 年間について、就職者数を関係機関・施設ごとに比較すると、移行施設が 1.50 倍で最も伸びていた。次いで就労センター (1.42 倍)、就業センター (1.35 倍)、支援学校 (1.25 倍) の順で、関係機関・施設全体では 1.41 倍になっていた。

この移行施設からのニーズが高まってくると想定すると、今回の調査対象の関係機関・施設の中で最も移行施設は設置数が多かった（調査時点で 2,547 カ所）ことから、職業リハビリテーション実施依頼者数に大きく跳ね返ってくる可能性がある。平成 25 年 4 月 1 日施行の法定障害者雇用率の引上げ、同年 6 月の障害者雇用促進法の改正による、障害者雇用に係る差別の禁止・合理的配慮の提供が義務づけられたこと、平成 30 年に予定されている精神障害者の法定雇用率の算定基礎への追加等、障害者雇用制度が大きく変化してきている中で、少なくとも今後は増加傾向にあることだけは間違いないと考えられる。

職業リハビリテーションを行った者を関係機関・施設での就職者と職場適応支援者を合計した数で割ったものを 1 つの指標として、職リハ支援率としてその推移を見た。移行施設の利用者は傾向として職リハに依頼が来やすい傾向が窺えた（表 5-3）。

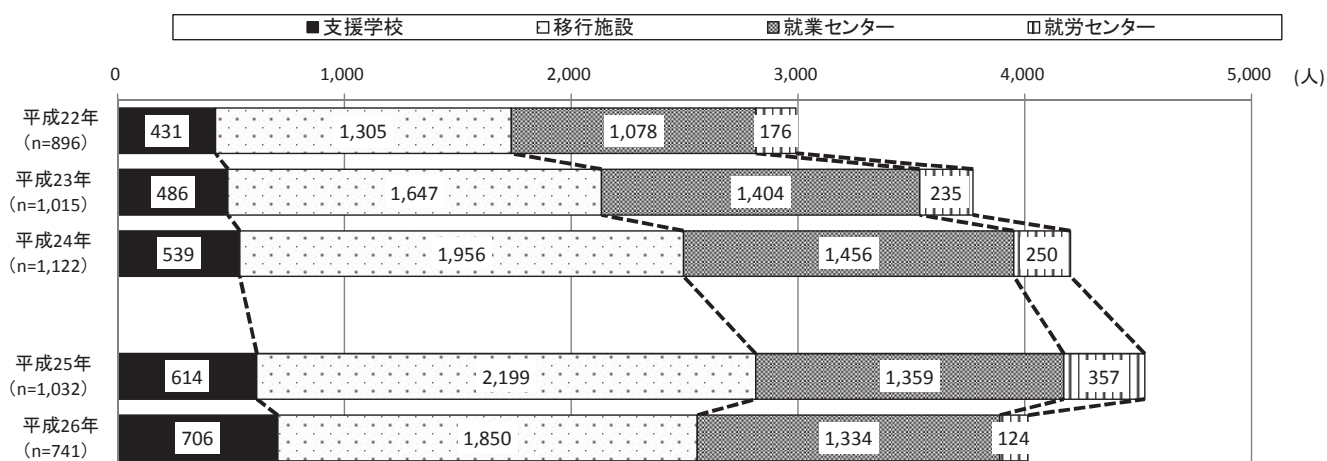


図 5-4 関係機関・施設別に職業リハ実施依頼者数の推移

表 5-3 職リハ支援率 (%) の推移

	平成 22 年	平成 23 年	平成 24 年	平成 25 年	平成 26 年
支援学校	25.0	24.6	22.1	26.1	28.9
移行施設	45.7	44.4	38.9	41.1	46.3
就業センター	18.3	19.2	16.9	17.2	19.2
就労センター	11.6	12.8	12.0	17.5	6.5
合計	25.0	25.5	23.1	25.6	26.2

5 関係機関・施設からのジョブコーチ支援実施依頼者数の推移(雇入れ時)

平成 26 (2014) 年度の数值は、同様に参考値として取り扱った。雇入れ時やその前後に関係機関・施設がジョブコーチ支援を依頼して行った(行いたい)利用者等は、平成 22 (2010) 年度から 25 (2013) 年度まで増加しており、4 年間の平均では伸び率で 19.9%、人数で 234 人増であった(図 5-5-1)。関係機関・施設別では、就業センターの平成 24 (2012) 年度から 25 (2013) 年度の間で若干の減少が見られたが、他の機関・施設では年々伸びていた状況で、雇入れ時のジョブコーチ支援のニーズは着実に高まってきていることが窺える。

また、平成 22 (2010) 年度から 24 (2012) 年度までの 3 年間について、雇入れ時のジョブコーチ支援実施依頼者数を関係機関・施設ごとに比較すると、就労センターが 3.40 倍で最も伸びていたが、依頼総件数は多くなかった。次いで支援学校(1.80 倍)、移行施設(1.50 倍)、就業センター(1.22 倍)の順で、関係機関・施設全体では 1.41 倍を示した。この全体の数值は、職業リハビリテーションの実施依頼者数の伸び率と同じ数值になっていた。

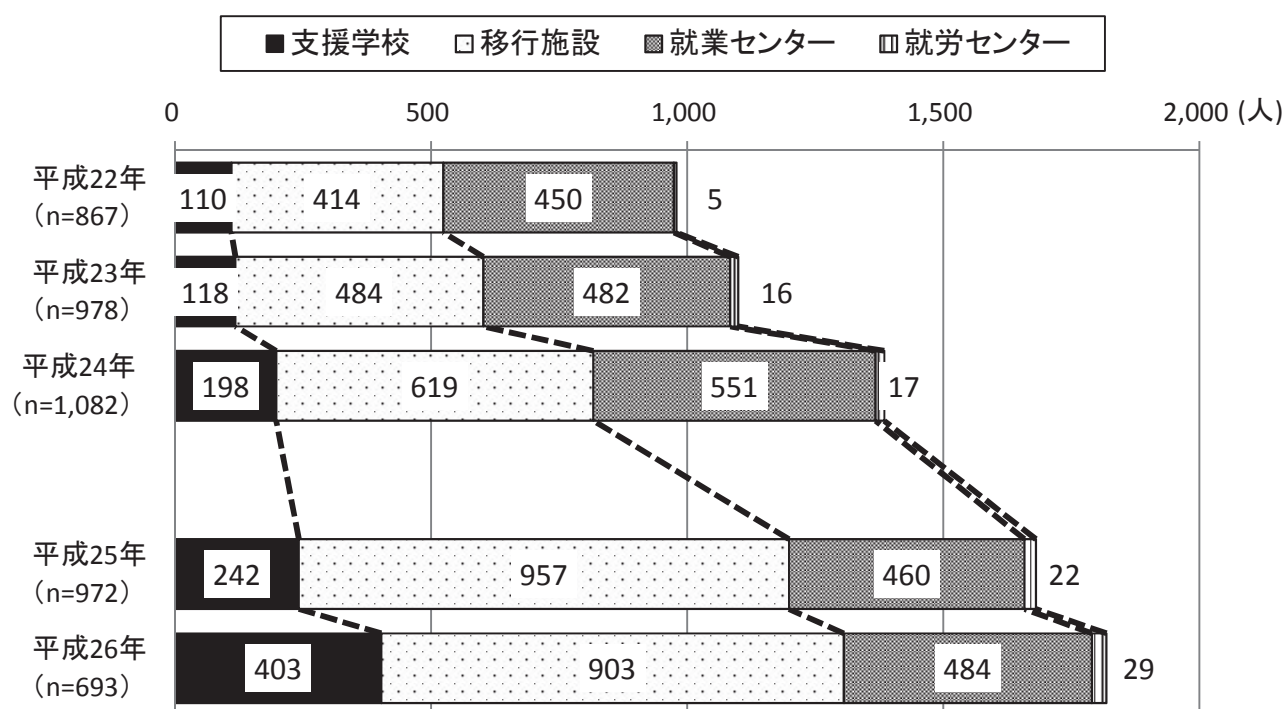


図 5-5-1 関係機関・施設別に見た雇入れ時のジョブコーチ支援実施依頼者数の推移

関係機関・施設ごとに 1 施設当たりの雇入れ時のジョブコーチ支援実施依頼人数の実績を見ると、最も多いのが就業センターで、年間平均 4 人以上のジョブコーチ支援の実施を依頼していた(図 5-5-2)。その他の関係機関・施設は、多くても年間 1 人前後であり、平成 22 (2010) 年度の就労センターからの実施依頼は年間平均 0.26 人で最も少なかった。就労センターからのジョブコーチ支援依頼が少ないのは、就労センターの職員がジョブコーチ的な業務を行っていることが多いことに関係していると考えている。

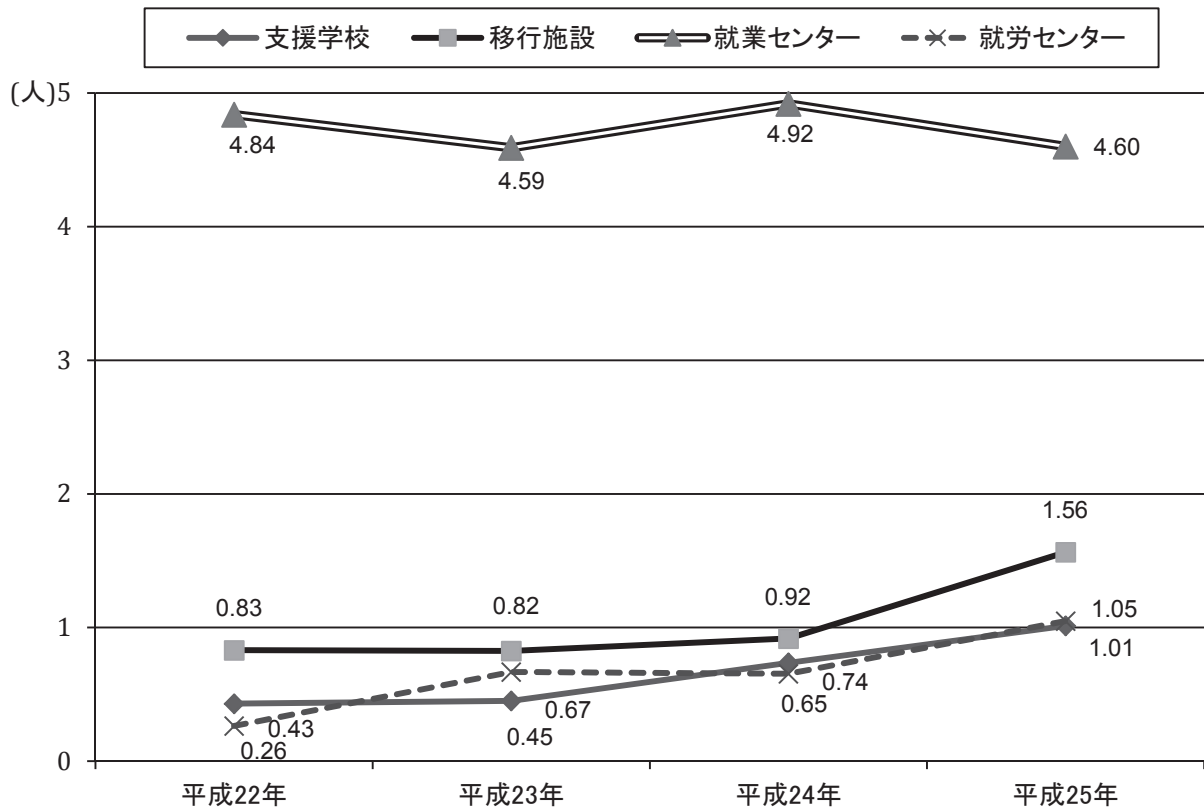


図5-5-2 1機関・施設当たりの雇入れ時のジョブコーチ支援実施依頼者数の推移

6 関係機関・施設からのジョブコーチ支援実施依頼者数の推移(職場不適応時)

平成26(2014)年度の数値は、同様に参考値として取り扱った。職場適応後の課題を改善するために関係機関・施設がジョブコーチ支援を依頼して行った(行いたい)利用者等は、平成22(2010)年度から25(2013)年度まで増加しており、4年間の平均では伸び率で36.1%、人数は213人増で、特に平成24年度と25年度の間で大きく伸びていた(図5-6-1)。

平成25(2013)年度は、自らの機関・施設に関する予測しやすいものの、他の関係機関・施設への要望や依頼を予測する場合は、例えば、「職務や職場の人間関係あまり良くない状態で、一度でこ入れをしなくてはならない」といった明確な実施依頼の契機がないものや、「フォローアップの一環としてジョブコーチ支援をしたらより良い職場適応ができるかも知れない」といった希望的な観測が含まれることから、自機関・施設と比べて多めにする傾向があるため、平成25(2013)年度の依頼数は実績ベース(平成22~24年度の間)の平均の伸び率の17.0%程度に留まるのではないかと考えている。

関係機関・施設別に見ると、就労センターは平成23(2011)年度から24(2012)年度の間で若干の減少が見られたが、それ以外の関係機関・施設は年々伸びていた状況で、職場不適応時のジョブコーチ支援のニーズも着実に高まってきていると考えられる。

また、平成22(2010)年度から24(2012)年度までの3年間の実績について、職場適応後の課題改善のためのジョブコーチ支援の実施依頼者数を関係機関・施設ごとに比較したところ、支援学校が1.48倍で最も伸びており、次いで移行施設(1.46倍)、就業センターと就労センターはともに1.10倍であった。関係機関・施設全体では1.37倍であり、雇入れ時の実施依頼者の伸び1.41倍を下回っていた。

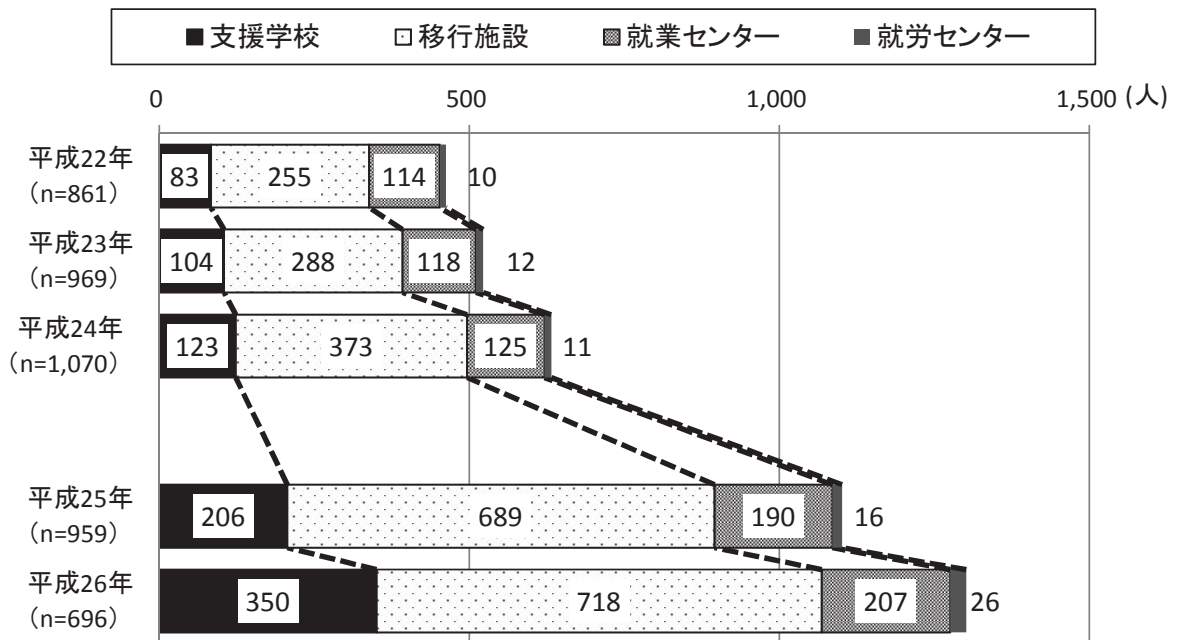


図 5-6-1 関係機関・施設別に職場不適応時のジョブコーチ支援実施依頼者数の推移

関係機関・施設ごとに1施設当たりの職場不適応時のジョブコーチ支援実施依頼人数の実績を見たところ、最も多いのが就業センターで、年間1～2人のジョブコーチ支援の実施を依頼しており、雇入れ時のジョブコーチ支援依頼と同様に依頼数は他の関係機関・施設より多かった(図5-6-2)。平成22(2010)年度から24(2012)年度までの実績では、他の関係機関・施設は1機関・施設当たり、年間1人未満であり、全体に雇入れ時のジョブコーチ支援の依頼人数より少ない状況にあったが、今後、この職場不適応時のジョブコーチ支援が増えてくるとしているとの意見も自由記述の意見として多かったことから、それを反映した実績の推移を辿っていく可能性がある。

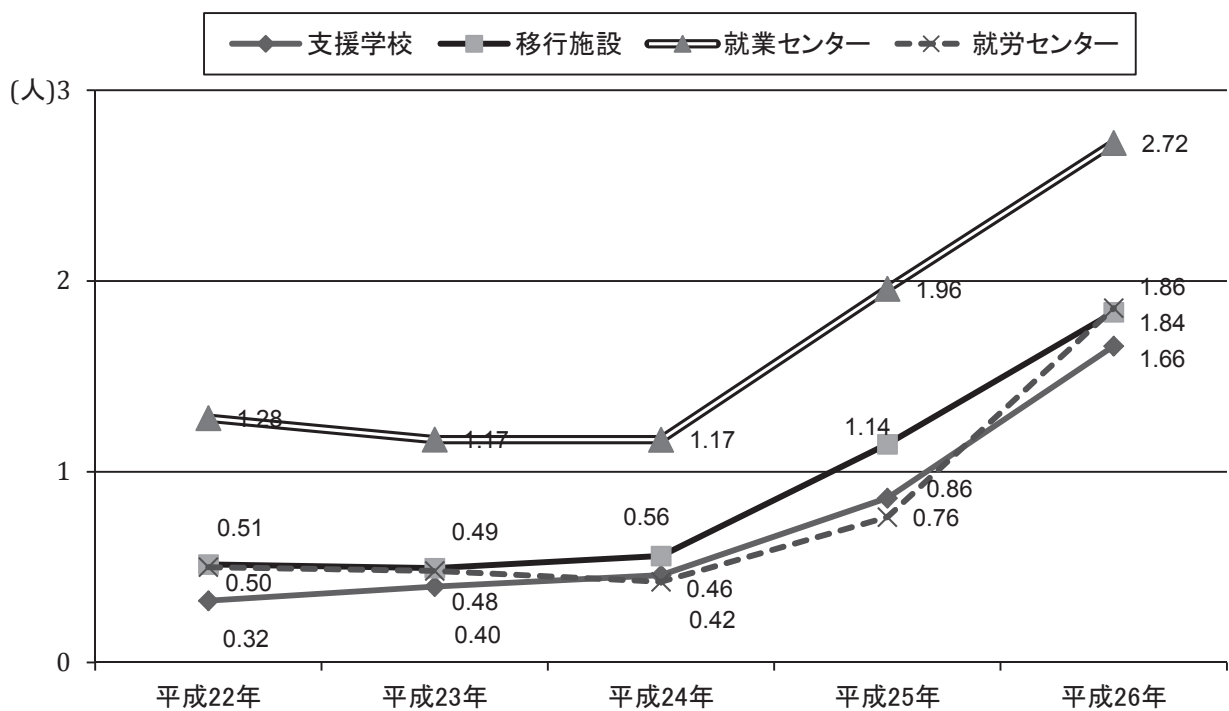


図 5-6-2 1機関・施設当たりの職場不適応時のジョブコーチ支援実施依頼者数の推移

7 精神障害者に関する潜在ニーズの変化

関係機関・施設における支援や実施依頼人数のうち、精神障害者保健福祉手帳（以下「精神障害手帳」という。）を所持する者の割合について、年度ごとの推移を見た（図5-7-1）。

回答数が少なく、予測困難との回答が多い平成 26（2014）年度を除外すると、全体に各項目は右肩上がりになっており、特にジョブコーチ支援依頼者に占める精神障害手帳所持者の割合が高くなってきていることが分かった。

ジョブコーチ支援の実施依頼者に占める「精神障害者」の割合が、他の支援等の実施者割合と比べて高い理由として、関係機関・施設によっては精神障害者に関して、他の障害者と比べて未だ職業リハビリテーションのノウハウが蓄積されていないこと、職務内容以外にも、職場の対人面など幅広い支援が必要となるために自機関・施設だけでは支援がしきれないこと等が考えられる。

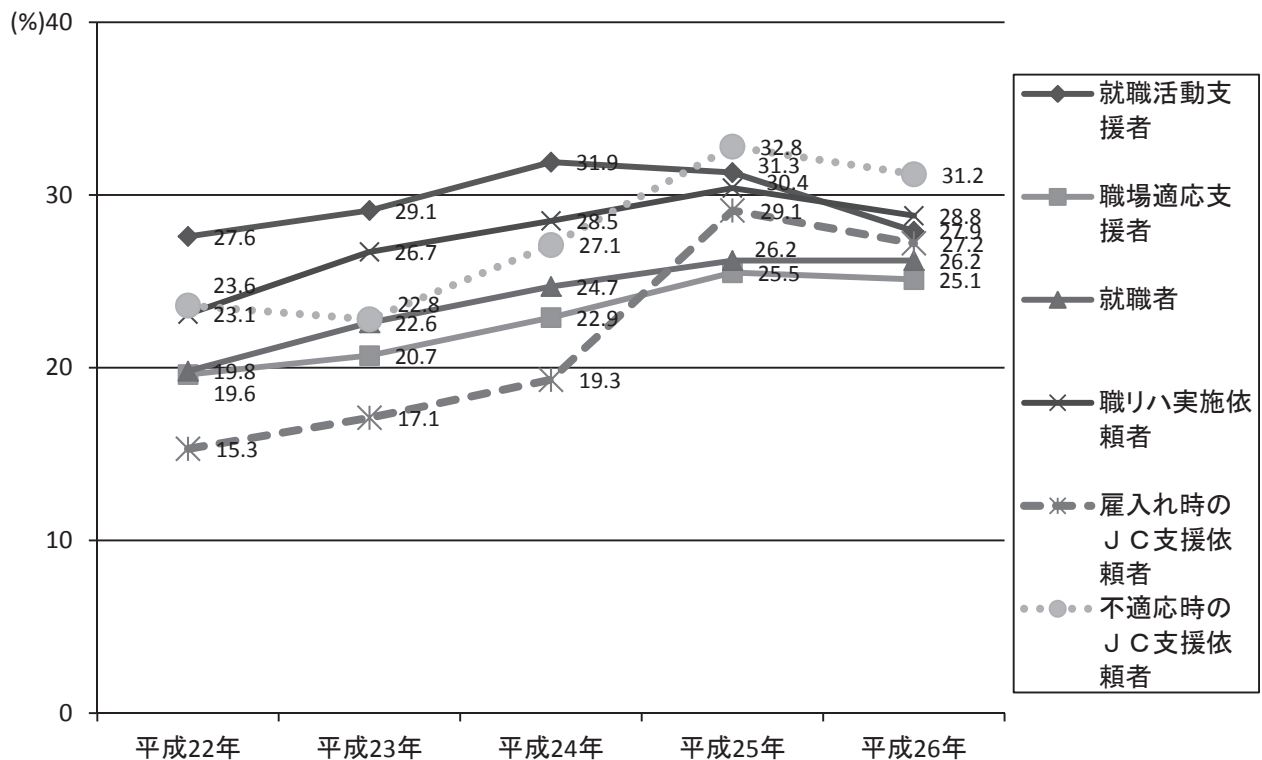


図5-7-1 関係機関・施設の利用者等に係る精神障害者の割合推移

また、関係機関・施設ごとに平成 26（2014）年度を除外して見ると、やはり右肩上がりの傾向が見られたが、就労センター、特にその職業リハビリテーション実施依頼者及びジョブコーチ支援実施依頼者に関しては、その傾向から外れていた（図5-7-2、図5-7-3）。

支援学校の在学者は 20 歳程度までで、多くの場合は統合失調症等を発症する年齢以前であるため、精神障害手帳所持者の割合は低かった。支援学校からのヒアリング等では、精神障害手帳を所持していても、統合失調症や躁うつ病又はてんかんの者よりも発達障害の者が多いことを聴取した。

就労センターで就職活動を支援した者就職者は、精神障害手帳を所持する者の割合が高く、ジョブコーチ支援を依頼する等の職業リハビリテーションの対象となる精神障害手帳所持者の割合は、年度によりばらつきが見られものの、他の関係機関・施設に比べてその割合が高い傾向があった。就労センターの利用者に精神障害手帳を所持している割合が高かったことは、都市部を中心に就労センターが設置されてきていることにも関連があると推測される。

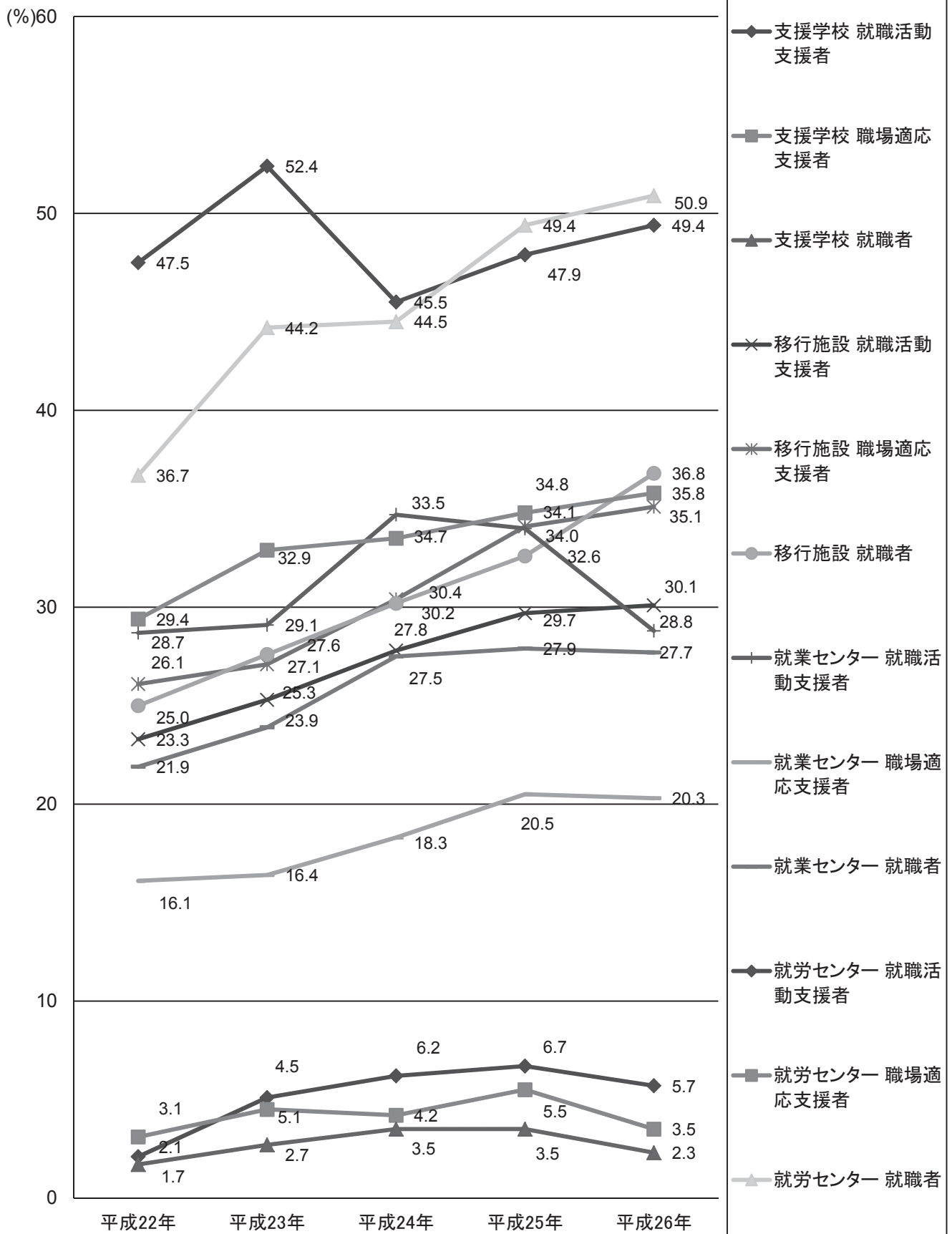


図5-7-2 関係機関・施設別の支援実施等に係る精神障害者割合の推移

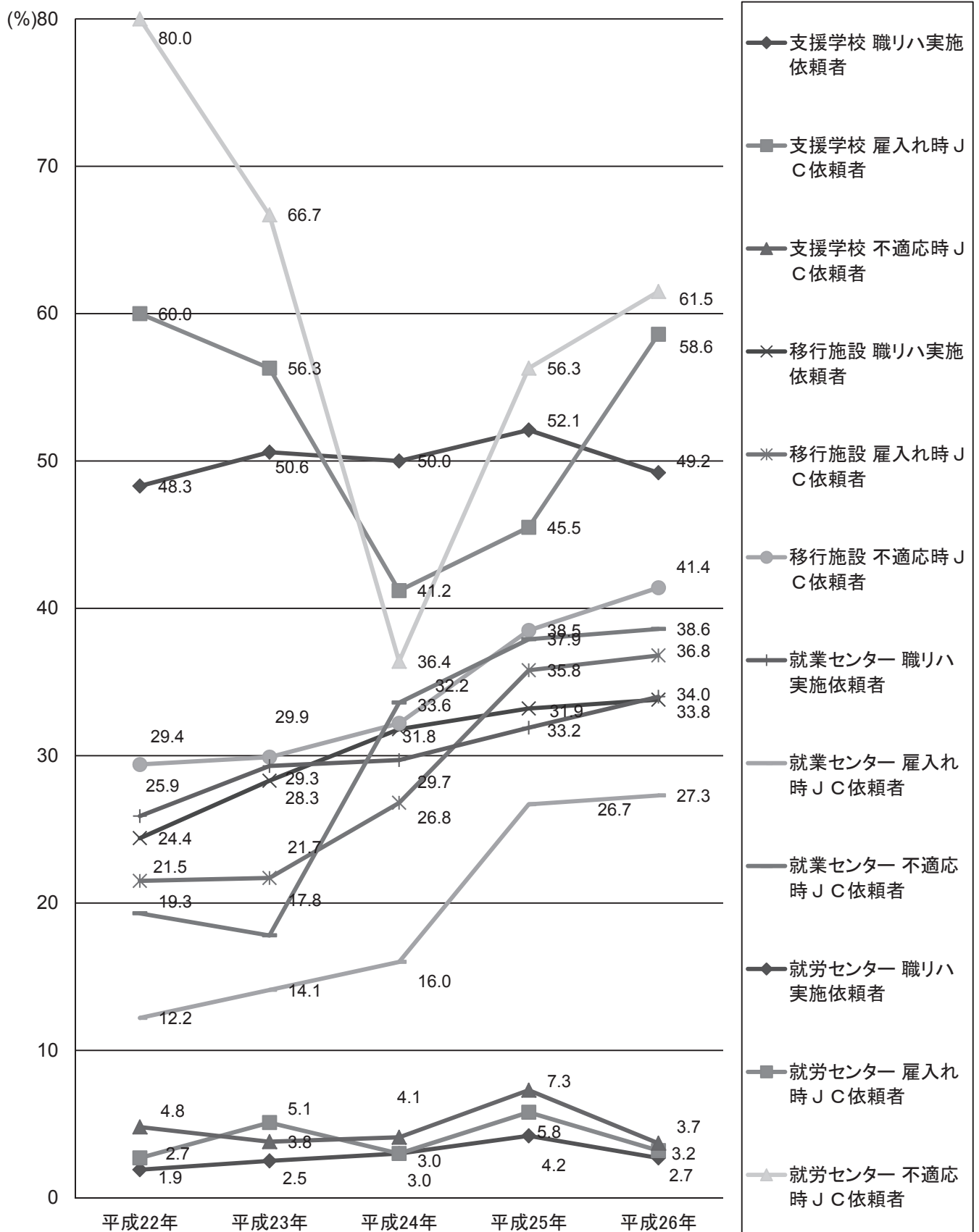


図5-7-3 関係機関・施設別の職リハ依頼者に係る精神障害者割合の推移

8 ジョブコーチ支援の実施を依頼したが支援が行われなかった事例

平成 24（2012）年度にジョブコーチ支援を依頼したが、支援が行われなかったものは 119 件で、実施依頼総数の 5.6%であった（図 5－8－1）。これを関係機関・施設の種類別に見ると、就労センターの依頼で支援が行われなかったものが最も多く全体の 20.0%であるが、支援実施依頼総数も少ない状況にあった。

また、就労センターを除く他の関係機関・施設での支援未実施割合は、6.1%から 4.4%までの範囲で、大きな差が見られなかった。

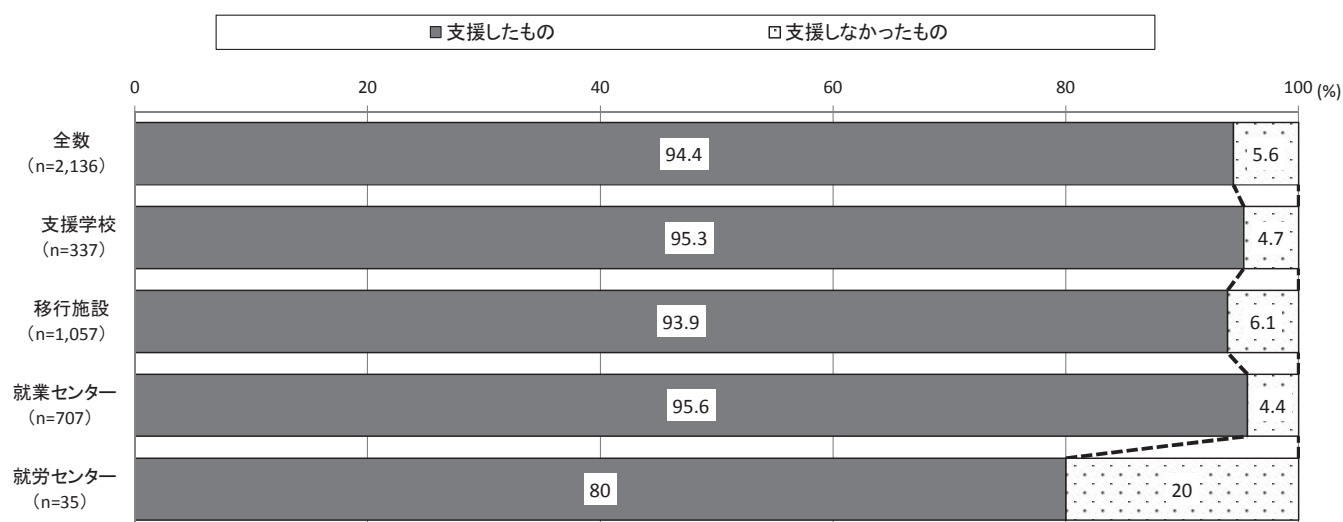


図 5－8－1 支援の依頼の基づいた支援実施の有無の割合（全数）

次に、精神障害者のみを抽出したところ、支援未実施であった割合は実施依頼総数の 8.2%で、全数に占める割合を若干上回っていた（図 5－8－2）。支援学校に関しては、精神障害手帳を所持する者は、すべて支援している。

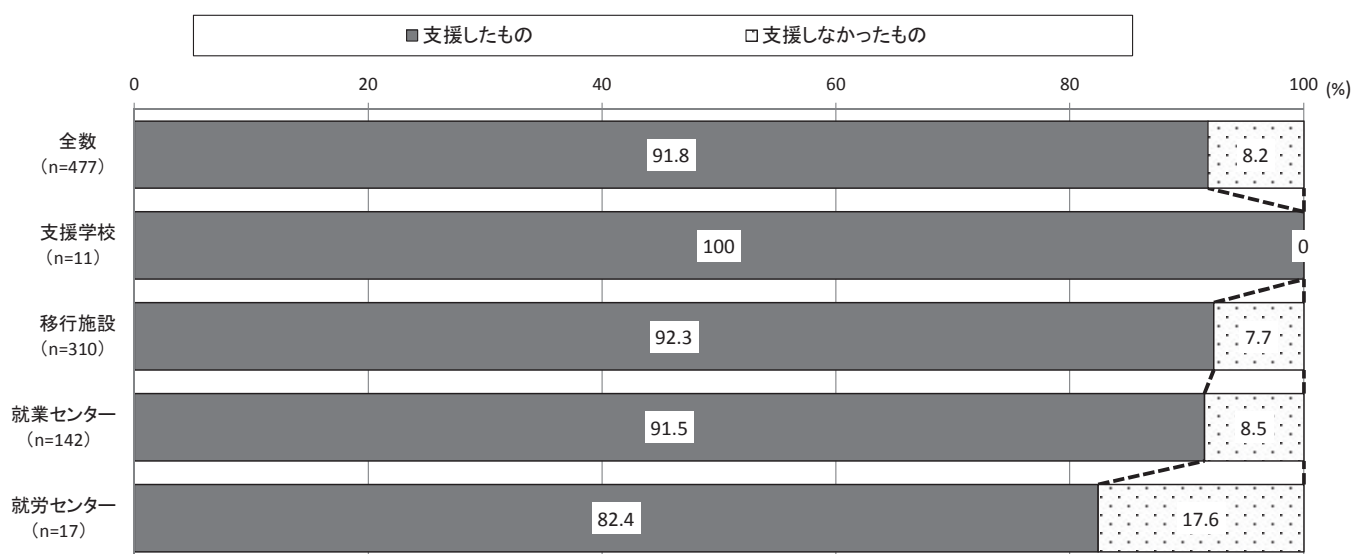


図 5－8－2 支援の依頼の基づいた支援実施の有無の割合（精神障害者）

9 関係機関・施設の支援とジョブコーチ支援の実施依頼との関係

(1) 関係機関・施設での就職者と受入時のジョブコーチ支援実施人数との関係

就職できなかった者もジョブコーチ支援の依頼対象者に含まれること、また、年度を跨いで支援が始まることもあること等により、厳密な比較はできないが、関係機関・施設が依頼した雇入れ時のジョブコーチ支援対象者数を関係機関・施設から就職した障害者数で割ったものを「雇入れ時のジョブコーチ支援実施率」として計算した(図5-9-1)。平成22(2010)年度から平成24(2012)までの雇入れ時のジョブコーチ支援実施率は15%弱で変動が少なかった。しかし、平成25(2013)年度は、18.6%で3ポイント程度その割合が増えており、ジョブコーチ支援の適用が必要な事例が増えていると想定される。

また、同様に、精神障害手帳の所持者に関して、雇入れ時のジョブコーチ支援実施率を見てみると、平成22(2010)年度から24(2012)年度までの間は、障害者全数よりその割合が低く推移していたが、25(2013)年度は、障害者全数より高い割合になっていた(図5-9-2)。これより、精神障害手帳の所持者に対する雇入れ時のジョブコーチ支援の実施ニーズはさらに高まっていくこと、中でも移行施設でその傾向が強まることが予想される。

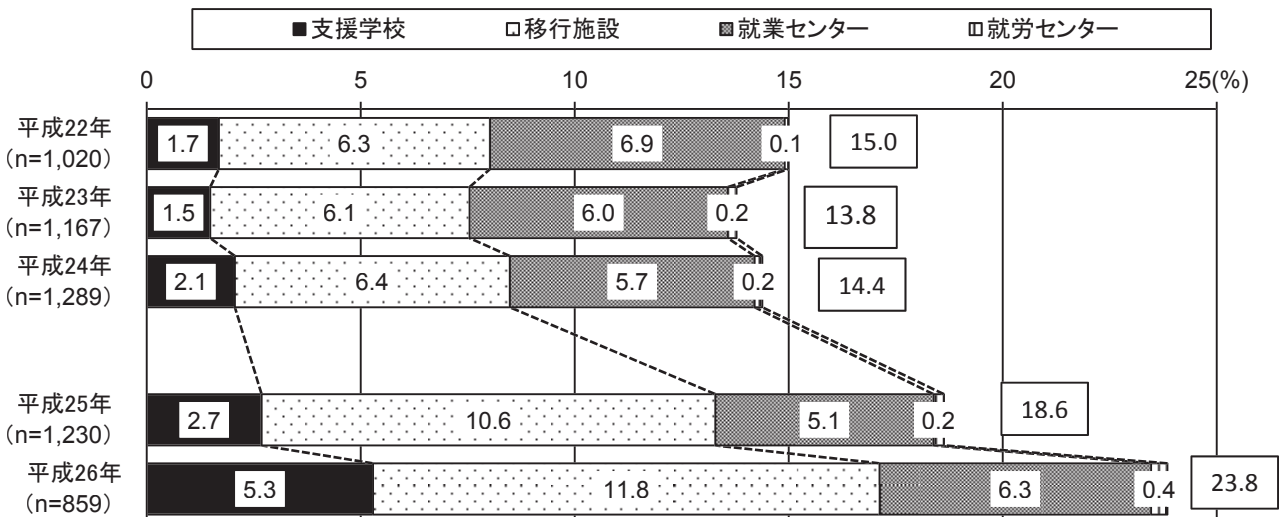


図5-9-1 雇入れ時のジョブコーチ支援実施率の推移(全数)

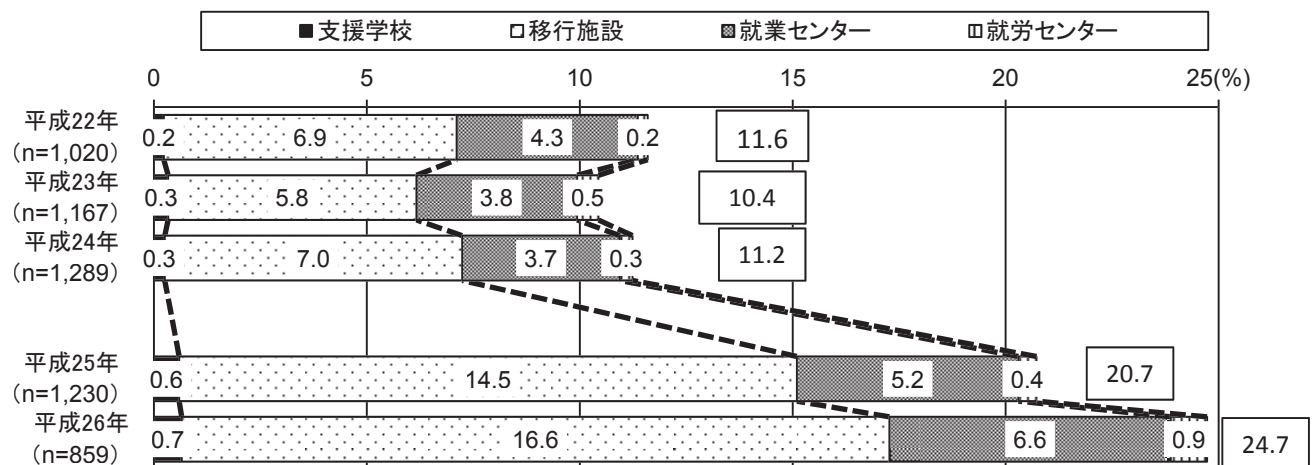


図5-9-2 雇入れ時のジョブコーチ支援実施率の推移(精神障害者)

(2) 関係機関・施設での職場適応支援者と職場不適応時等のジョブコーチ支援実施人数との関係

(1)と同様に厳密な比較はできないが、関係機関・施設が依頼した職場不適応時等のジョブコーチ支援対象者数を関係機関・施設が職場適応を支援した障害者数で割ったものを「職場不適応時のジョブコーチ支援実施率」とした(図5-9-3)。平成22(2010)年度から24(2012)年度までの職場不適応時のジョブコーチ支援実施率は7~8%台で大きな変動はなかったが、25(2013)年度は、12.7%で4ポイント程度その割合が増えており、職場不適応時においてもジョブコーチ支援の適用が必要な事例が増えていると想定される。

また、同様に、精神障害手帳の所持者に関して、職場不適応時のジョブコーチ支援実施率を見てみたところ、平成22(2010)年度から24(2012)年度までの間は、障害者全数よりその割合が若干高く推移しており、平成25(2013)年度においても、その割合は障害者全数より3ポイント以上高くなっていた(図5-9-4)。これより、精神障害手帳の所持者に対する職場不適応時のジョブコーチ支援の実施ニーズは高まっていくことが予想される。特に、職場不適応時のジョブコーチ支援の実施では、移行施設を中心とした就労福祉サービス事業所での対応に力点をおいたサービスの実施が必要となると考えられる。

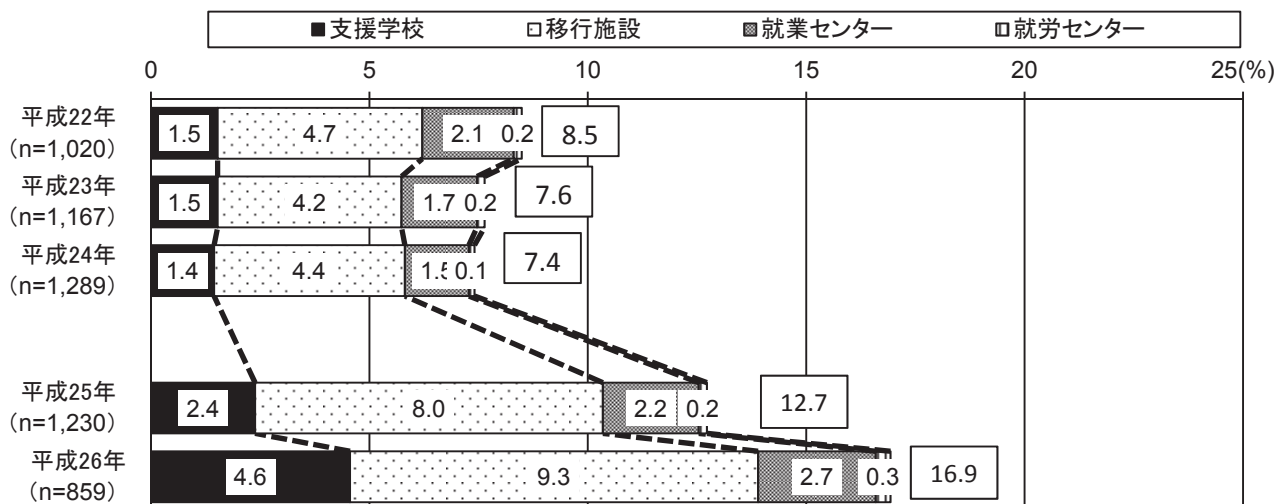


図5-9-3 職場不適応時のジョブコーチ支援実施率の推移(全数)

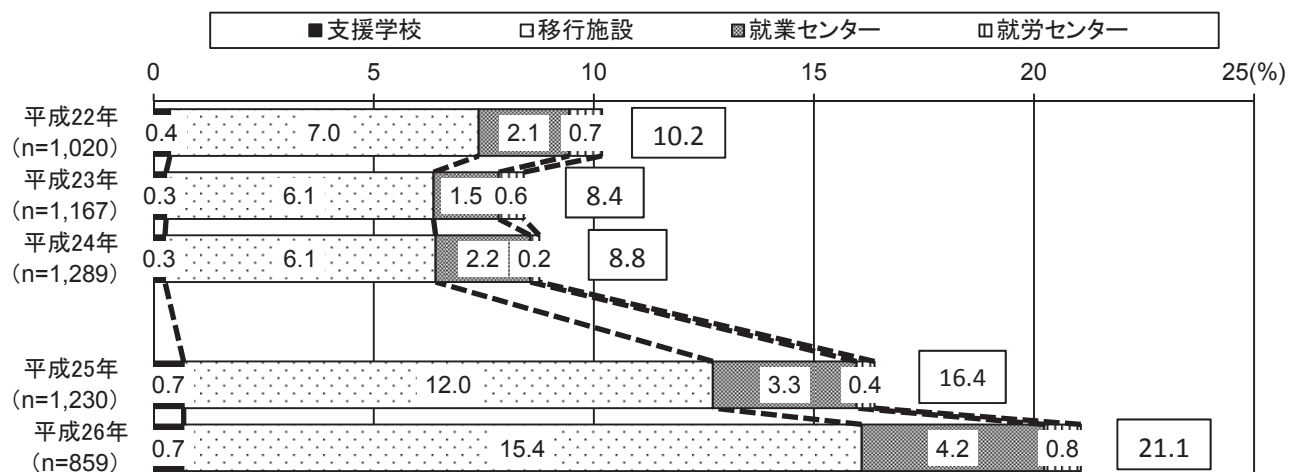


図5-9-4 職場不適応時のジョブコーチ支援実施率の推移(精神障害者)

10 ジョブコーチ支援の実施依頼数の実績と見込み

関係機関・施設での職業リハビリテーションに関係する支援、依頼等について、過去3年度の実績と平成25(2013)年度の予測を、平成22(2010)年度の数値を100とした場合の推移を見ると、就職活動支援者、就職者、職場適応支援者等の関係機関・施設での活動、また、職業リハビリテーションの実施を依頼する者とともに、平成22(2010)年度から23(2011)年度の間で約2割、23(2011)年度から24(2012)年度の間でまた2～3割程度の伸びていることが分かった(図5-10-1)。予測値であるが、ジョブコーチ支援実施依頼者を除くと他の項目は平成24(2012)年度から平成25(2013)年度までの間では大きな伸びはなかった。

ジョブコーチ支援事業の実施依頼者数の平成24(2012)年度から25(2013)年度までの予測を含んだ伸びについては、まず、図5-10-2にもあるように精神障害手帳を所持する者が大幅に増加するとした回答者のとらえ方が大きく影響していることが考えられる(実務の中で精神障害者への支援が増えているとの実感があり、加えて、調査時期が法定障害者雇用率に算入が決定した報道がなされた直後であったこと)。また、ジョブコーチ支援を利用して就職件数を伸ばしたい、さらにジョブコーチ支援制度を活用しやすくして欲しい等の希望的、意欲的な要因が重なった結果としてジョブコーチ支援事業の実施依頼者数が大幅に伸びたと考えられ、平成25(2013)年度の実績は他の項目並みの伸びとなると想定された。

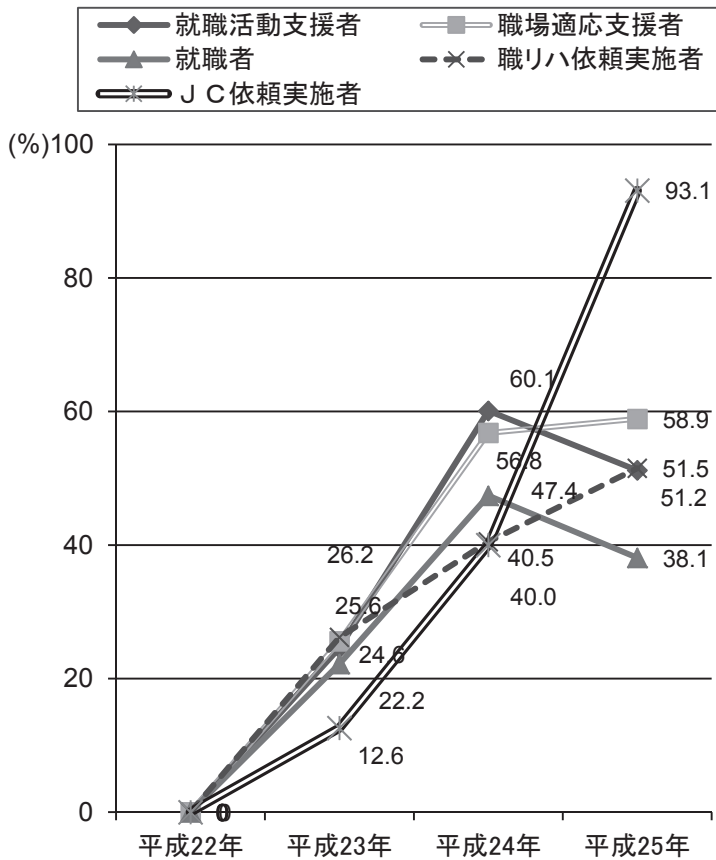


図5-10-1 平成22年度を基準にした各支援等の増加割合の推移 (全数)

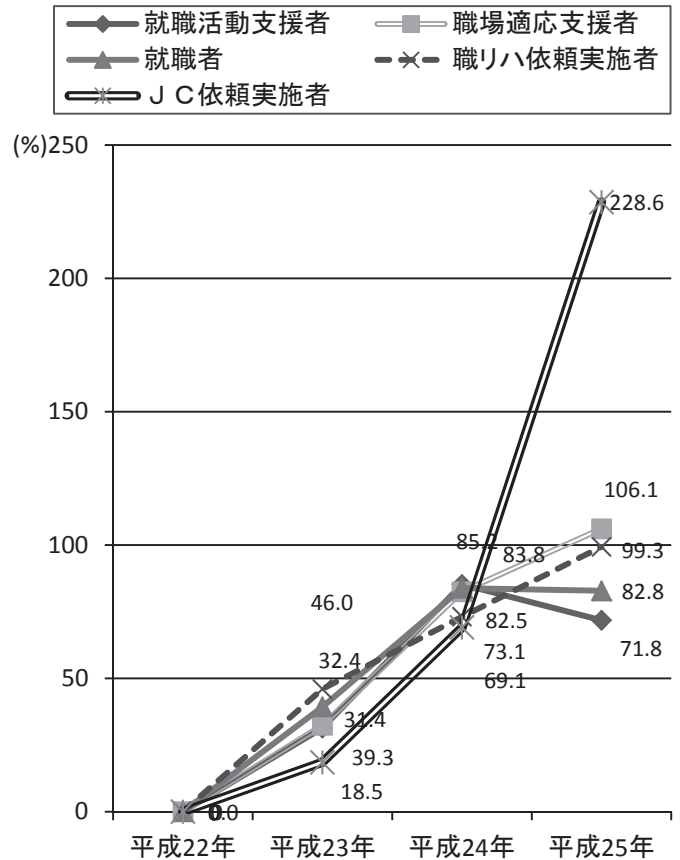


図5-10-2 平成22年度を基準にした各支援等の増加割合の推移 (精神障害者)

第6章 ジョブコーチ支援の対象者等に関する今後の質的な変化

1 支援対象者像の変化の有無

関係機関・施設に対して今後の数年でジョブコーチ支援の対象者像の変化があるかどうかを把握したところ、「あまり変化しないと思う」が55.3%で最も多く、次いで「変化と思う」が26.6%、「変化しないと思う」が18.1%の順であった。

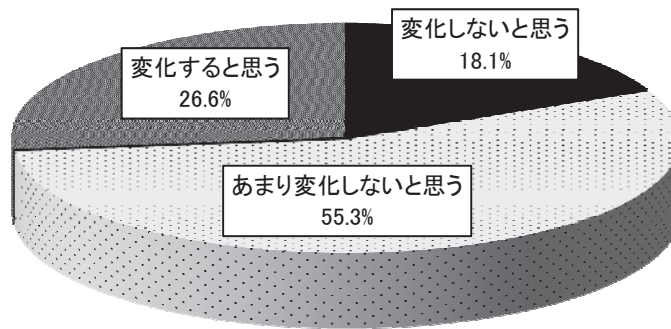


図6-1-1 支援対象者像の変化の有無 (n=1,306)

上記の図6-1-1の結果を関係機関・施設別に見ると、教育、福祉分野の支援学校と移行施設はほぼ同様の割合であった。また、就労センターは「変化と思う」の割合が33.3%で、支援学校(24.6%)や移行施設(24.5%)と比べて高く、さらに、就業センターは「あまり変化しないと思う」(45.5%)と「変化と思う」(44.6%)とがほぼ同じ割合となっていた(図6-1-2)。

これは、支援学校や移行施設は特定の障害の種類のある在学者や利用者が多いのに対して、就労センターや就業センターは担当区市町村や障害福祉圏域に在住する障害者が就職等に際して幅広く利用する施設であり、対象となる障害者像の変化が大きいこと、特に、就業センターは、精神障害者の雇用率算定基礎への追加など昨今の大きく変化してきている障害者雇用制度の影響が出やすい施設であるためと考えられる。

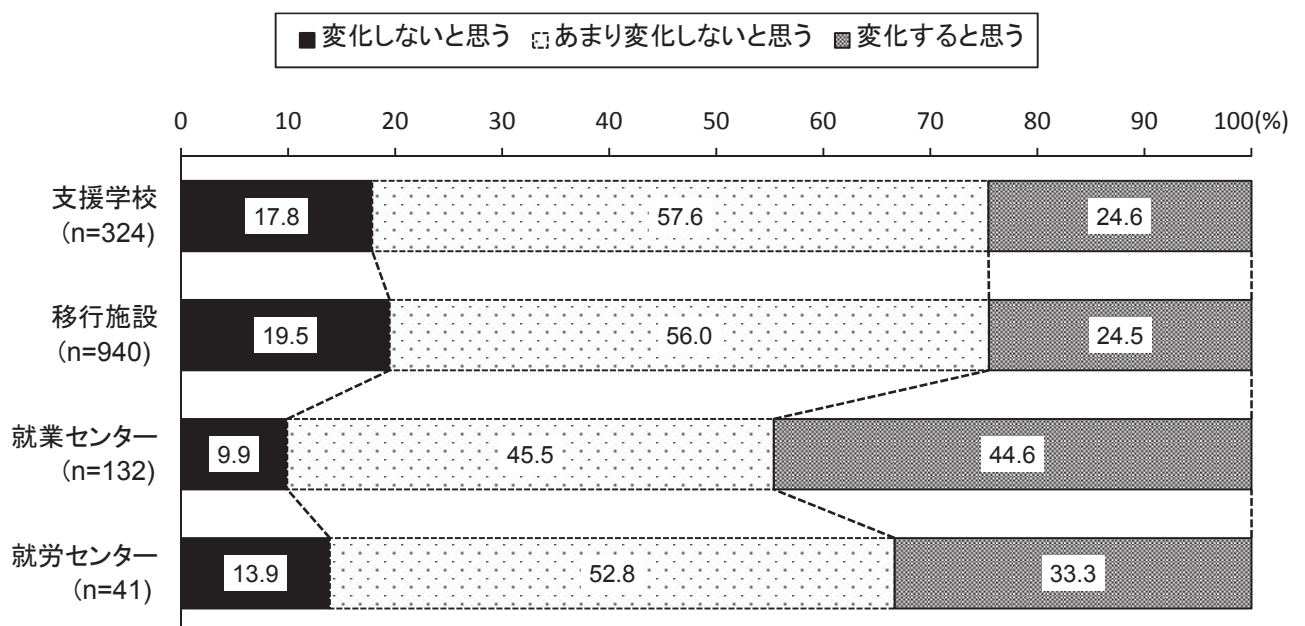


図6-1-2 関係機関・施設の種類別に見た支援対象者像の変化の有無

2 支援対象者像の変化の内容

次に、関係機関・施設から依頼するジョブコーチ支援の対象者像が変化すると回答した 348 件（26.6%）のうち、具体的に記述された 289 件について見ていった（図 6-2）。

対象者像の変化について、特定の障害を持つ支援対象者の増加が 59.2%で、次いで障害の重度化や多様化が 16.6%であり、この 2 項目で全体の 4 分の 3 を占めた。次いで、特定の課題に関する支援が 8.0%であり、その中では社会性、コミュニケーション、精神的な安定性、家族、生活面など、様々な支援が増えると指摘されていた。また、年齢・経歴、実施時期の記載があるものが 5.2%で、高齢化、高学歴化、定着、復職支援などの記述があった。制度へのニーズの変化（4.8%）では、企業側からの実施依頼の増加が目立ち、その他（6.2%）では、個々の支援対象者の持つニーズに応じて変化する、支援方法が多様化するといった意見であった。

この外、この自由記述には、今後の数年での動きとして、ジョブコーチ支援数の増減に関する記載が 47 件あった。なお、ジョブコーチ支援数の増減に関しては、「支援対象者が増加する」が 39 件（83.0%）で最も多く、次いで、「支援対象者が減少する」が 7 件（14.9%）、「増減がない」が 1 件（2.1%）の順であった。

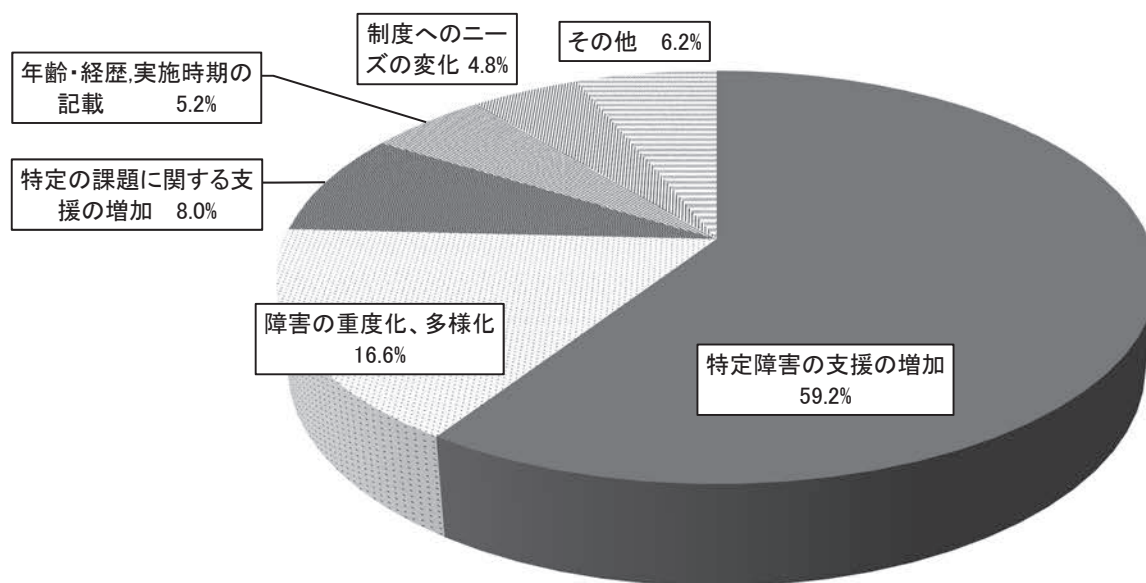


図 6-2 支援対象者像が変化するとした回答の内容（n=289）

3 特定の障害を有する者への支援増加について

対象者像が変化するとした記述のうち、特定の障害を持つ支援対象者の増加を挙げているものについて、さらに障害別に集計を行ったところ、最も多かったのは発達障害者の増加を記述したもので、全体の24.9%、次いで精神障害者と発達障害者の増加を記述しているもので12.5%であった（表6-1）。

また、1つの回答でいくつかの障害について記述しているものを複数回計上して、再度集計した。特定障害の支援の増加を挙げた件数のうち、発達障害者への支援が68.4%、精神障害者への支援が40.9%であり、支援対象者が変化するとした回答全数から見ても、発達障害者が40.5%、精神障害者が24.2%を占めていた。

発達障害者に関して触れている回答は、支援学校や就業センターからのものが多く、また、精神障害者に関して触れている回答は就業センターや移行施設のものが多い状況であった。必要に応じて今後も障害で見た支援者の増減については分析をしていきたい。

表6-1 障害種類別に見た特定障害を持つ障害者への支援の増加

	記載件数	割合
特定の障害の支援の増加	171件	100%
発達障害者のみ	72件	24.9%
精神障害者のみ	28件	9.7%
難病のみ	2件	0.7%
高次脳機能障害者のみ	1件	0.3%
精神障害者と発達障害者	36件	12.5%
発達障害者と高次脳機能障害者	4件	1.4%
精神障害者と高次脳障害者	1件	0.3%
発達障害・精神障害・高次脳障害	5件	1.7%
その他の障害名を記載したもの	22件	7.6%

<再掲>

発達障害者の記載全数	117件	68.4%
精神障害者の記載全数	70件	40.9%
高次脳機能障害者の記載全数	11件	6.4%
難病の記載全数	2件	1.2%

4 その他

対象者像の変化を問う設問に対して、ジョブコーチ支援制度に関する評価や意見について記載していた合計 110 件の自由記述については、第 7 章の「1 支援制度やジョブコーチの役割に関する意見・要望」の一部として取りまとめていくこととし、ここでは、ジョブコーチ支援対象者の増減に触れている回答についてのみ取り上げた。

ジョブコーチ支援対象者数が増減するとした記載のうち、対象障害者数が増加するとした記載が全体の 83.0%で、次いで減少するとした記載が 14.9%であり、全体としては増加するとの判断が多かった（図 6-3）。

増加するとの判断の中では、まず、「支援学校での生徒数や移行施設での就労希望者の増加」、「法定雇用率の引き上げ」等、事情・情勢に応じてジョブコーチ支援の対象者数が増加するとする記載があり、加えて、「就労した対象者の職場定着のためのジョブコーチ支援の増加」や、「就職に際して課題がある対象者の支援が多い」等、ジョブコーチ支援そのもののニーズの高さを要因としているものがあった。なお、支援対象者が減少する理由としては、「企業がジョブコーチ支援に乗り出すため」、「専門的な知識が不足しているため」、「移行施設の利用者が減るため」等の意見が見られたが、関係機関・施設の個別事情によるものも多かった（巻末資料「3（1） 問 7 今後の数年での対象者像の変化一覧（全機関・施設）」を参照。）。

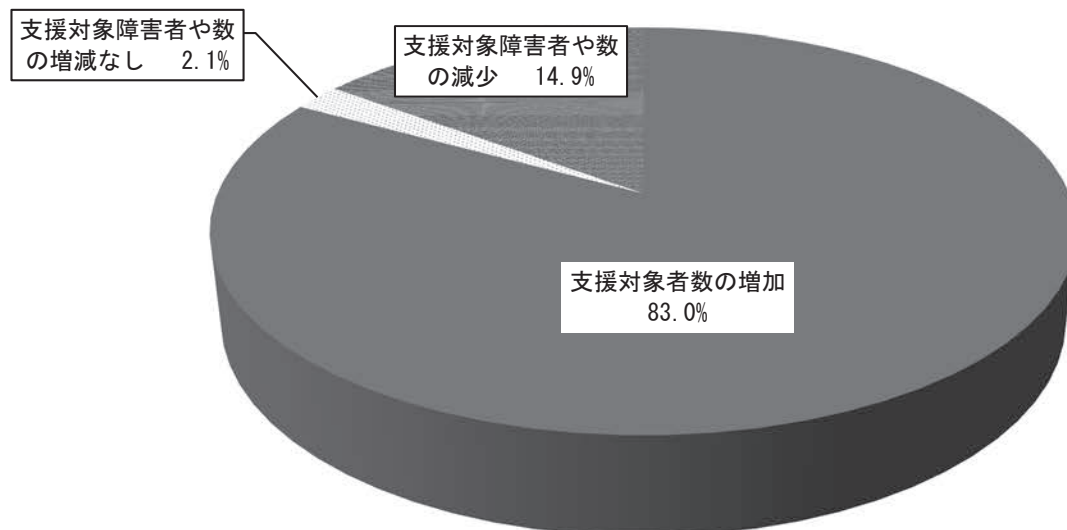


図 6-3 支援対象者数の増減に関する記載（n=47）

第7章 ジョブコーチ支援制度やジョブコーチの役割に関する意見・要望等

1 支援制度やジョブコーチの役割に関する意見・要望

ジョブコーチ支援を利用したことがある関係機関・施設に対して自由記述をしてもらい、現行のジョブコーチ支援制度やジョブコーチの役割に関する意見を把握した。1つの関係機関・施設からの回答の中に、いくつかの意見や要望等があるものは、複数の意見等として区分した上で、内容を整理したところ、全体で724件になった(表7-1)。その内容は、大きく3つに分けることができ、①「ジョブコーチ支援制度及びジョブコーチに関する要求・意見」が491件(67.8%)、②「ジョブコーチ支援を含む就労支援全般に関する主張・感想、現状説明等」が188件(26.0%)、③「支援の実施結果等から見た制度の必要性や有効性の表明」が45件(6.2%)であった。

表7-1 制度等に関する意見・要望に記載された内容の区分

	件数	割合(%)
ジョブコーチ支援制度及びジョブコーチに関する要求・要望	491	67.8
ジョブコーチ支援を含む就労支援全般に関する主張・感想、現状説明等	188	26.0
支援の実施結果等から見た制度の必要性や有効性の表明	45	6.2
合計	724	100

本調査では、このうち、①の「制度やジョブコーチに関する要求・要望」について分析することとし、その内容をカテゴリーに分けたところ、図7-1のような結果となった。

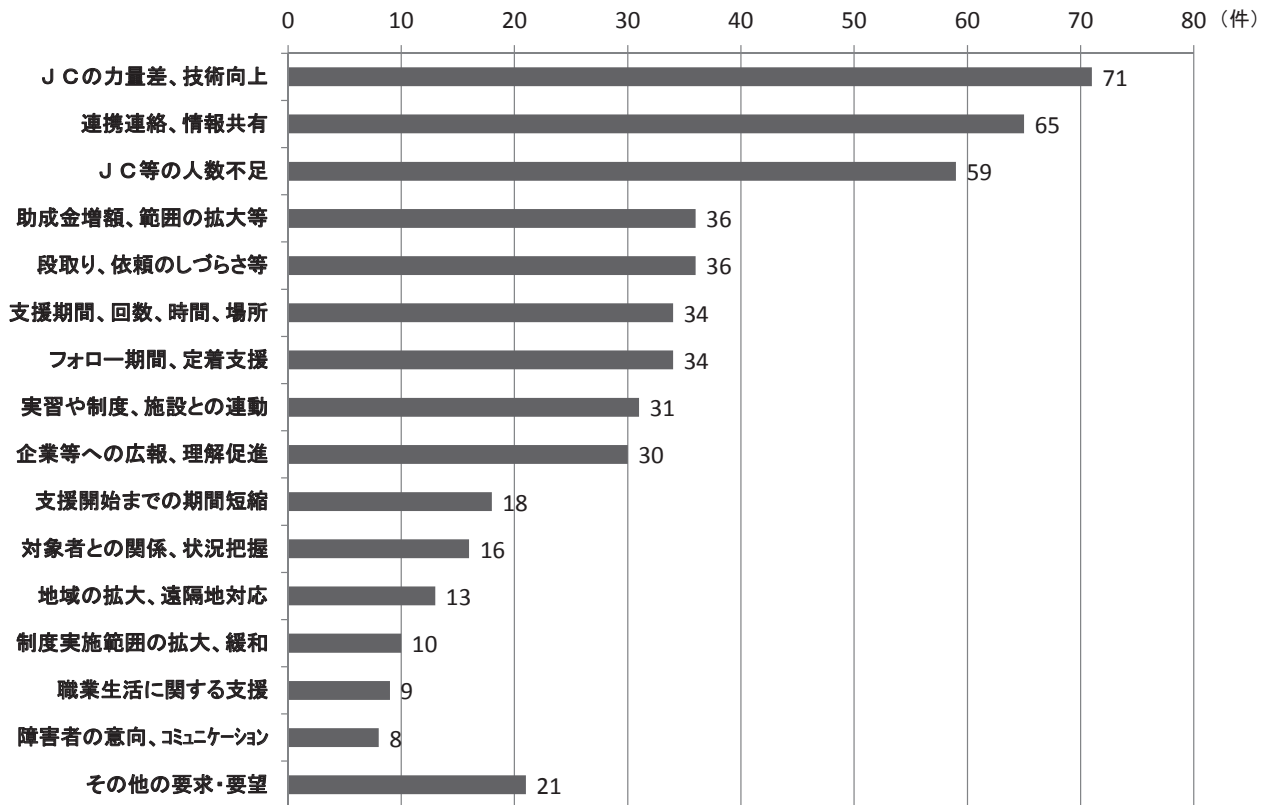


図7-1 制度や人材に関する要求・要望を区分した結果 (n=491)

ジョブコーチ支援制度やジョブコーチの役割に関して、関係機関・施設からの批判的なものも含めた幅広い貴重な要求・要望が得られたが、この本調査では、恣意的なものが入らないよう、特に要求・要望として多かった3つのカテゴリーに触れ、その他のものは概観することとした。

(1) ジョブコーチの力量差、技術向上

カテゴリーの中で最も多かったのは「ジョブコーチの力量差、技術向上」についての記載で71件であった。担当したジョブコーチにより力量の差があることが指摘されており、基本的な接遇、態度、支援方法、立ち位置（企業側に寄りがち）などに課題があるジョブコーチがいるといった記載がみられた。

中でも、第1号ジョブコーチに関して支援技術に力量の差があると捉えられているということが分かった。小池（2013）によって、ジョブコーチ以外の職務と兼務している者が全体の91.5%であり、また、平均任命期間が3～4年が最も多い（41.2%）ことが示されていた。これらのことから、第1号ジョブコーチに関しては、未だジョブコーチ支援の技術面で育成強化を図っている段階の者も多いことが推察される。

ジョブコーチの支援技術の向上に関しては、精神障害、発達障害、視覚障害、聴覚障害などの障害特性に応じた支援の強化や障害自体の理解、対象者や企業の状況に応じた柔軟な対応等が指摘されていた。一定ラインまでの支援が確実にできるような養成・研修の内容を再度検討していくとともに、現場での支援を的確にスーパーバイズする機能の強化が必要であると思われる。

また、フェーディングに向けた企業側のナチュラルサポート力の育成を支援していくことにも課題があるとの指摘も見られた。これは、個々のジョブコーチにより力量の差が大きく、かつ、関係機関・施設からジョブコーチ支援の期間が短いとの指摘が多いことも関連性があると考えられる。要求・要望の中には、「ジョブコーチの役割として職務に関する指導や、職務分析や本人理解に関する事業所支援・調整などがあると思っているが、前者については、必要最低限にして事業所の担当者に任せることとし、後者の役割に重心をおくことが必要。ナチュラルサポートへの移行を考えるとそれが大切と思う。」といった、具体的な指摘も見られた。

(2) 連携連絡、情報共有

次に要求・要望が多かったのが、「連携連絡、情報共有」（65件）についてであった。回答の多くは、関係機関・施設から見た実際の支援を通じた対応に関する意見・要求であり、「連携連絡等が少ないために、ジョブコーチ支援の内容が見えない」、「役割分担したきめ細かな支援ができない」、「支援後の引継ぎ（フォローアップ）がうまくできない」等の指摘が多かった。また、より適切なジョブコーチ支援を展開していくためにも、関係機関・施設との情報共有が必要であるとの指摘も見られた。

基本的な部分での連絡調整、情報共有の大切さを訴えている記載も多く、「ジョブコーチ支援制度の周知」、「知識・技術の地域普及」、「連携の強化」等が挙げられた。

これらのような、ジョブコーチと関係機関・施設の相互のやりとりの少なさは、実質的な業務への影響に加えて、“敷居が高い”といった印象面でのマイナスの効果も生じると同時に、関係機関・施設がジョブコーチに対して不満感や不信感を高める可能性があると思われる。また、今後、就職の困難度が高い障害者へのジョブコーチ支援が増えてくると想定した場合、ジョブコーチは、関係機関・施設と連携した効果的なジョブコーチ支援を進めていく必要があることから、ジョブコーチ支援の実施に当たっては、的確な連絡調整、情報共有に努めていく必要が高いと考えられる。

(3) ジョブコーチ等の人数不足

59件でカテゴリーの中で3番目に多い要求・要望は「ジョブコーチ等の人数不足」についてで、ジョブコーチを主としたマンパワーの不足の指摘であった。ただし、関係機関・施設から見た場合、ジョブコーチが就労支援の活動の中で一番目に付く活動をしている状況は否めなく、今回の調査では本来、就業センターの就労支援担当や地域センターのカウンセラー等が行うべきものもジョブコーチの職務内容に含まれているような認識のある回答も見受けられるため、就労支援全体として見てマンパワーが不足しているという理解が正しいものも含まれている。

「支援学校の新規学卒者の支援が集中する時期にジョブコーチが不足する」、「地域的にみてジョブコーチの人数が少ない」、「定着支援やフォローアップを考えるとマンパワーが必要である」、「職場定着率や雇用率向上のために人員を増やして欲しい」等の様々な状況からの意見・要望が見られた。

特に、企業と障害者を橋渡しする人的支援制度であるにも関わらず、ジョブコーチの人数の不足により、企業、障害者の両サイドの者を待たせるといった出足からの躓きが起こっていた。これは、その後の効果的な支援に大きな影響を与えるものであり、このことから、人員に関する課題は適正化を進めていく必要があると思われる。

中には、「ジョブコーチが抱えている件数が多すぎて、1人ひとりに十分に関わっていない」、「マンパワーの不足により支援日数が少ないのではないか」といったとらえ方の回答もあり、支援の実施に際して適切な情報共有がなされていないとも考えられる指摘もあり、この点も再考が必要であろう。

(4) その他の区分に関して

「助成金増額、範囲の拡大等」のカテゴリーでは、第1号ジョブコーチを配置している移行施設、就業センター等を中心に、職場適応援助者助成金の単価等の引き上げ、支給する業務範囲の拡大、助成金申請法人の要件緩和等が挙げられていた。

また、「段取り、依頼のしづらさ等」のカテゴリーでは、助成金制度であるため、その適切な運用を図りつつ、的確な支援を実施していく両面の性質があるものの、「制度上での取り決めが多い」、「アセスメントから計画提示、支援開始までの時間が掛かりすぎる」、「支援開始までの日程調整等に時間が掛かる」等の課題が提起されていた。その他、地方自治体の類似制度との比較で、国のジョブコーチ支援制度の使いにくさを指摘しているものも見られた。

さらに、「企業等への広報、理解促進」のカテゴリーでは、職場開拓や企業とのジョブコーチ支援を実施するための調整に苦勞している関係機関・施設が多いためか、企業へのジョブコーチ支援制度の広報周知の強化が必要と指摘する建設的な意見が多かった。そのため、企業への周知は、支援制度の実施拡大にとって大きな成果を上げるものと推測される。中には、「「ジョブコーチ」という仕事を指導する人といったイメージの用語を使うと、企業は「仕事は会社で教えるからその制度は使わなくて大丈夫です」となる」、「「ジョブコーチ」という用語は企業から見たらその役割が伝わりにくい」との意見もあった。

これら以外のカテゴリーの中では、「週末、夜間の支援の実施」、「支援施設での職場実習や支援学校の現場実習制度との連動」、「相互乗り入れなど制度の運用に関する課題」に加えて、「フォローアップの強化」等、制度の運営方針に関する課題など様々な指摘がなされた。

全体として、幅広く、かつ、今後の制度改善に向けた貴重な要求・要望が数多く得られたため、巻末資料の3(2)で全ての回答内容を掲載することとした。

2 支援制度を利用したことがない理由

ジョブコーチ支援を利用したことがない関係機関・施設に対して、支援を利用したことがない理由について自由記述をしてもらったところ、回答があった関係機関・施設は 528 カ所（有効回答総数の 36.7%）であった。利用したことがない理由を複数挙げているものは、複数の回答として取り扱うこととし、その理由を把握したところ、全体で 533 件になった。

その内容により、いくつかに分けて集計をしたところ、「ジョブコーチ支援制度を実施する機会や必要性がなかった」とする回答が大半を占め、409 件（76.7%）。次いで、「ジョブコーチ支援制度の内容がよく分からない、連携の機会が少ない」とする回答が 54 件（10.1%）、「近隣にジョブコーチがいない、地域障害者職業センターが遠い」とする回答が 21 件（3.9%）、「以前に実施しようとしたが日程調整等で実施まで至らなかった」とする回答が 17 件（3.2%）であった（図 7-2）。

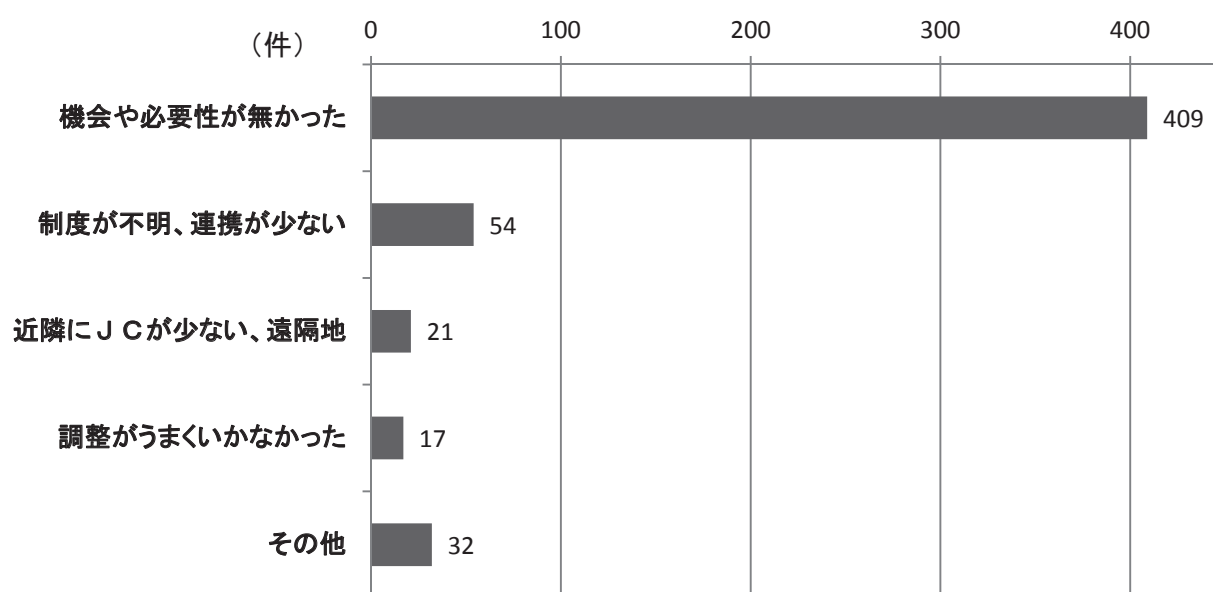


図 7-2 ジョブコーチ支援を利用したことがない理由 (n=533)

(1) 支援を行う機会や必要性がなかった区分について

自由記述の内容で区分した結果、その大半を占めた「ジョブコーチ支援制度を実施する機会や必要性がなかった」とする回答について、まず検討した。

ジョブコーチ支援を利用したことがないという理由では、「移行施設で開所から日が浅く、一般就労まで至っていない」、「就労継続支援 A 型事業所への就労が殆どである」、「一般就労できる生徒があまり在席していない」など、一般就労を支援する機会自体が少ないことで、結果としてジョブコーチ支援を実施依頼する事例もなかったという機関・施設が多い。

「移行施設なので就労支援員だけで対応できていた」、「就業センターと連携した就労支援で足りている」、「十分な職場実習や、就労体験をして、職場の環境や業務内容、本人の実態を認識してもらっている」、「都道府県等で行っているジョブコーチ支援の類似制度を利用している」など、ジョブコーチ支援での集中した支援を行うニーズが無かったことから、自然体でジョブコーチ支援を実施依頼することがなかったという機関・施設も多い。また、移行施設の中には就労支援員等でジョブコーチ養成研修を受講した者もあり、就労支援において、一定の機能を果たしているという現状があると考えられる。

しかし、この中には、現在、ジョブコーチ支援を実施する準備を行っている関係機関・施設があるとともに、障害者支援の進展や、利用者の就職希望の動向、職場定着支援の課題等に応じて、今後、ジョブコーチ支援を利用したいと表明している機関・施設も多く、職業的に困難性の高い障害者の関係機関・施設の利用が増加することが予測される中でのジョブコーチ支援の実施ニーズの拡大は必至な状況にあると考えられる。

加えて、ジョブコーチ支援を利用したことがないという理由では、制度面での理解や周知に関する課題も見られる。関係機関・施設はジョブコーチ支援が必要と感じてその実施を提案したが、利用者がジョブコーチ支援を希望しなかった、企業の理解が得られなかったなど、支援の実施依頼に至らなかったケースも見られた。ジョブコーチ支援事業は十分な実績と効果がある制度であることから、ジョブコーチ支援制度の内容について、企業の現場責任者、関係機関・施設を利用する障害者本人、家族といった実際に支援を受ける者の段階まで理解を進めていく必要もあると考えられる。

また、ジョブコーチ支援を利用したことがない理由では、制度面の運用での課題があることから、下に示すような関係機関・施設で意図的にジョブコーチ支援を依頼しないというものも含まれていた。

「関係が出来ていない人（ジョブコーチ）が入ることによる利用者のストレスを考慮したため」

「人的支援を受ける精神障害の方は、企業とジョブコーチの両方に慣れることとなり、苦痛だろうと思われる」

「就職段階で初めて利用者さんと会うこととなり、信頼関係が築けておらず、十分な支援を受けることは難しい」

「支援を受ける当事者との関係性や、様々な調整を一からジョブコーチに引き継ぎをしなければならない」
これらは利用者へのストレス、支援の効果、調整の煩雑さなど、ジョブコーチ支援制度の現在の運営状態や、ジョブコーチの専門性等への課題の提起として解釈されるが、中には、地理的条件などによる連携した支援の限界もあると考えられる。

(2) その他のジョブコーチ支援を利用したことがない理由について

「ジョブコーチ支援制度の内容がよく分からない、連携の機会が少ない」の区分では、窓口・申込み方法、依頼の流れ・段取り等が不明であるといった事務的なものから、支援内容、活用方法、利用範囲等が不明といった支援の中身のものまで幅広く利用したことがない理由として挙げられており、長期間のノウハウの蓄積のある制度であるので、効果的な広報周知や幅広い関係機関・施設との関係作りにさらに努めていくことが必要と思われる。

視覚障害者の支援学校（盲学校）では、

「視覚障害者の特性に合わせたジョブコーチ支援が得られそうにない。」

「主に三療の技術支援であるため」

「はり・きゅう、あんま・マッサージについて理解のあるジョブコーチがなかなかおらず、利用に踏み込めない」

という回答もあり、視覚障害者に対するジョブコーチ支援の充実を求めている回答も見られた。

第8章 関係機関・施設の実践者からのヒアリング意見のまとめ

関係機関・施設の実践者へのヒアリングでは、想定される精神障害者及び発達障害者に係る就労支援の増加も加味するとともに、特定の分野に偏らないよう教育、福祉及び就労支援の各分野からジョブコーチ支援に関する知識と依頼実績が多い実践者を選出して実施した。まずは、多忙の中、対応いただいた各分野の実践者の方々のご協力に感謝したい。

なお、ヒアリングの状況については、本報告の「巻末資料1」としてその氏名、所属とともに、実践者が把握している「ジョブコーチ支援の実施に係る動向」、「ジョブコーチ支援の有効性や課題」、「今後ジョブコーチに求められるもの」等に区分して掲載しているので、参考にされたい。

1 支援実施に係る動向(現状と今後)

障害者の就労に関わる関係機関・施設の実践者は、今後、ジョブコーチ支援の対象となる障害の種類について、精神障害者、発達障害者が増えていくと考えていることが多いが、障害や疾病の種類が多様化することや、発達障害者で精神的な不安定さも併せ持つ者が多くなることなど、単に精神障害者や発達障害者が増えるだけでなく、幅広い専門性がないと対応できない多様性が生じると想定している。

また、職場定着を図るための支援の実施が増えるとともに、雇用管理全般に関わる支援を含むものが増えると考えている実践者もいる。精神障害者の利用が中心である就業センターの実践者からは、障害の自己理解に課題があるように見える人が増えた、支援者との関わりがうまく持てなく、どの支援機関、企業にもマッチしない人が目立つといった気になる意見もあり、当事者ニーズと支援者の考えのズレが課題となってくることも考えられる。

今回のアンケート調査、実践者からのヒアリングとともに、精神障害者、発達障害者のジョブコーチ支援の利用者が増えると想定されている中で、従来の知的障害者を中心とした「職務内容のみを教える」といった考え方ではなく、職務以外の部分で、ジョブコーチが果たす役割について、個々の支援の中で十分に検討し、対応していく必要があると思われる。

2 ジョブコーチ支援の有効性、役立ち点

ジョブコーチ支援制度の有効性については、多くの実践者から認められている。特に支援学校からは、職場定着支援でのニーズがあり、良い形で職場に入っていくので、本人、家族、職場に安心感を与えられるとの好評価を得た。

ジョブコーチが雇用を通じて企業と障害者を繋ぎ、ナチュラルサポートを作っていくというスタンスがあり、制度自体の考え方もブレがないこと、地域センターの配置型ジョブコーチは標準的な支援ができ、安定感があること、第1号ジョブコーチの資格がある人は（そうでない支援者に比べて）安心感があることなどの意見も見られた。

3 ジョブコーチ支援制度の課題

制度上の課題として最も挙げられたものは、関係機関・施設の実践者であるにも関わらず、職場適応援助者助成金の日額単価が安いことであり、意見の取りまとめの調整の中での意向確認も含めると、7氏の実践

者のうち、5氏が課題として挙げている。

正規の職員が雇える日額単価ではないこと、プロのジョブコーチはこの単価では育てられないこと、時間数に応じた日額単価ではなく、実績加算があるべきであることなどが助成金対象費用の日額に関する意見であった。

法人でジョブコーチを配置している機関・施設からは、より具体的に、「1人のジョブコーチに対して年間100万円のマイナスになっている」、「人件費を出すためには18日稼働してもらう必要があるが、事務仕事を残りの2日するのは困難である」といった現状の分析も聞けた。

また、今後、精神的な不安定さ等から就職後の職場適応に課題がある支援対象者が増えると考えられるが、「雇用後支援ばかりだと就職件数が上がらずに法人としての就職実績に響くので、雇用後支援は受けたくないという第1号ジョブコーチ実施施設も出てくるのではないか」との指摘もあり、新たな制度運用上の課題が発生する可能性もあることから、注意深く状況を把握すべき事項であると考えられる。

ジョブコーチ支援を的確に行うために、事業所との事前調整や職業評価を踏まえた職業リハビリテーション計画に基づく支援を実施しているが、その周知が十分関係機関に行き届いていない等の理由により、ジョブコーチ支援が迅速に開始できない側面もあるという意見や、ジョブコーチの人数が不足しているという意見がそれぞれ4氏から出されており、これらの意見はアンケート調査の結果の中でも同様の意見が出ている。

質的な課題としては、「精神障害者の支援者は本人の意向に沿う支援をする傾向があるが、鵜呑みにしてしまうと最終的に本人の希望と異なる結果となることがある。本人とジョブコーチがやり取りをしながら共同でイメージを作っていく作業が大切である」との意見があり、自己の職業イメージの具体化の際は現実的な体験を支援者と共有しつつ、作り上げていく必要があるという今後の支援に向けた示唆深い意見が得られた。

「ジョブコーチの関わる回数が少ないほど、本人、現場の力を引き出せる。関わる回数が多すぎると逆に本人、現場の双方のエンパワメントを後退させてしまう」といった適切な支援のあり方に関する意見もあるとともに、関連したものとして「企業が障害者雇用を支援者任せにするのではなく、自助力を付ける支援をすべきではないか」との意見が3氏から見られた。

4 ジョブコーチのスキルアップ

「ジョブコーチに企業的な視点を養成する」と「企業にジョブコーチ的な視点を養成する」という意見がそれぞれ複数名の実践者から出された。一見すると相反する意見のように思えるが、両方の意見を入れた活動を展開することにより、ジョブコーチ側、企業側ともに歩み合って、障害者の雇用や職業の安定のために相互の視点から課題の改善方法を検討できるようになるものであるため、両方の意見ともに必要なことであると考えている。また、ジョブコーチに関しては、企業的な視点に関係するものとして、提案力が不足しているとの意見も複数の実践者から出されている。

ジョブコーチのスキルに関しては、「支援結果から見えるもののチェックだけでなく、全体を通したフィードバックが足りない」、「広く全体が見渡せるジョブコーチが必要ではないか」、「積み上げる形のジョブコーチの育成が必要なのではないか（配置換えがあっても専門性が担保できるため）」など、経験豊富なジョブコーチを養成する等、現在の助成金の認定要件を得るための資格的な位置付けによる1系統のジョブコーチだけでなく、発展させていく必要があると考えている実践者が5氏いた。これらは、事前に就労支援機関の機能や役割について整理していく必要はあるものの、ジョブコーチ支援を行う障害者の障害の重度化や多様化に合わせた対応として考えられているものであり、最低ラインのジョブコーチのスキルの確保やそのスキ

ルの維持向上のための対応としても必要という考え方に困っている。

聴覚障害者のコミュニケーションのための手話や視覚障害者の音声化した事務機器の技術指導ができる、精神障害者に医学リハの専門知識に基づき支援できる等、いわゆる「専門に特化したジョブコーチ」に関しては、それぞれ複数名から賛否両論が出された。賛成論では、「専門に特化したジョブコーチ」のベースはジョブコーチなので、加えて、個々の支援ニーズに応じた専門的な支援ができることは良いこととしており、反対論では「専門に特化したジョブコーチ」はピンポイントの支援になりやすく、ジョブコーチとしての全体的な支援ができなくなるという考え方であった。制度運用上でも「専門に特化したジョブコーチ」は必要な支援が発生した時にだけしか依頼しにくく、兼任業務との兼ね合いからタイムリーな支援ができないこともあるという課題もあることから、「専門に特化したジョブコーチ」を育成していくのであれば、ジョブコーチ支援制度を利用する障害者、企業、加えて関係機関・施設に適切な周知を行うとともに、個々の支援の前に十分な説明と同意が必要となると考えられる。

さらに、上記の意見に的確に対応していくためには、ジョブコーチ以外の就労支援者の機能全体を整理した上で、ジョブコーチ支援に求められている機能を整理する必要があると考えられる。

5 ジョブコーチ支援制度のあり方

今後、企業ニーズの変化や支援困難性の高い精神障害者や発達障害者の対応が増加している現況を鑑みると、ジョブコーチの専門性を更に高めるとともに、各地域においてジョブコーチを増加させ支援の裾野を広げる取組みを、両輪で進めていく必要がある。このため、ジョブコーチ制度に係る意見としては、地域にとって重要な人材であることから、やはり常勤の職員を配置できるとよいという考えの実践者が大半を占めた。

今後は、地域センターのみでなく、就業センター等、より地方の組織に一定の権限を持たせるべきではないかとの意見が4氏から出され、ジョブコーチ支援制度の手続きについても、障害保健福祉圏域単位で就労支援を行っている就業センターに徐々に地方にシフトしていったよいのでは、という考え方も提起された。

実践者の意見は、ジョブコーチ支援制度は有効で地域の就労支援であり、欠くことができないものである。ので、タイムリーで専門性の高い支援を行うために、活動できるジョブコーチの人数を増やす、スキルの養成・向上のための研修や経験豊富なジョブコーチの配置を行うなどの対処を必要としているという意見に総括できた。

第9章 本調査研究におけるまとめ

1 関係機関・施設から見た現行制度の有効性と満足度

平成17(2005)年10月から続く現在の障害者雇用納付金制度に基づく助成金制度を活用したジョブコーチ支援制度の現状と課題を検討し、関係機関・施設からの実施ニーズやジョブコーチの役割を把握するために、まず現行制度を利用してきた関係機関・施設からその有効性と満足度について把握した。これらの結果を把握することで、関係機関・施設から見たジョブコーチ支援制度に関する評価を適切に行い、有効な点、満足を得ている点についての分析に役立つと考えたためである。

結果として、直接的なサービスを受ける側の障害者及び企業にとってジョブコーチ支援は役に立つとする関係機関・施設は全体の9割を越えており、自らの機関・施設にとってもジョブコーチ支援は役立つとするところが9割近く存在した。ジョブコーチ支援制度は公的な施策として必要であるとする関係機関・施設も全体の9割を越えており、ジョブコーチ支援制度は、受益者にとって、また、施策としても有効であると関係機関・施設は捉えていることが分かり、その制度としての存在意義が改めて確認された。

制度の有効性に係る評価は、関係機関・施設からの依頼頻度や支援制度自体の理解の程度に左右されると考えられるが、障害保健福祉圏域単位で地域に密着した支援を展開している就業センターから、他機関に比較しジョブコーチ支援の有効性に高い評価を得ていることは、ジョブコーチ支援制度に係る有効性の裏付けとしては、一定の評価に値するものと思われる。

また、ジョブコーチ支援の結果の評価として、障害者への支援は「満足」と「やや満足」を合わせて9割を越え、事業所への支援も同様に約9割で非常に高い満足度となっている。支援の実施期間とフォローアップに関する満足度は、いずれも7割台であり、「やや不満」又は「不満」と感じている関係機関・施設が2割以上はいるということになるが、両項目ともに、明確に「不満」とする関係機関・施設は1割未満であり、この2項目についてもジョブコーチ支援結果の満足度としては高いと考えてもよいものと思料される。

2 関係機関・施設からのジョブコーチ支援制度に関する支援ニーズ

(1) 支援を依頼する主な動機

ジョブコーチ支援を行うこととなる経緯としては、関係機関・施設で異なることが多く、支援学校では卒業時点で残された課題をさらに改善していきたい場合と、卒業後の追指導の中で職場適応上の課題が新たに発生した場合がある。

移行施設では、複合型の障害者支援施設等で職場実習等をしてきた利用者の課題に対して専門的なアプローチのもとで支援を行いたい場合が多い。一方、就業センター、就労センターでは、障害や課題が異なる幅広い登録者へのアプローチの1つとして、ジョブコーチによる一定期間での集中的な支援を依頼することが多い。このように関係機関・施設の性質により、依頼するニーズの背景が異なる結果が提示されている。

支援を依頼する主な動機としては、障害者、事業所の双方への直接的な支援が有効と判断した関係機関・施設が依頼する場合が全体の49.2%を占めており、制度の特性や効果を総合的に判断した結果の依頼が最も多く、制度の活用方法として適切なものであった。

また、2番目に多い動機としては、職場の同僚等との調整や障害の理解が必要と判断した関係機関・施設が依頼する場合であり、14.4%になっている。本調査結果でも既に実践者や専門家の間で言われている発達障害者や精神障害者への支援の増加が挙げられており、社会性、コミュニケーション、精神的な安定性等の

様々な支援課題への対応が求められるとの指摘がなされているが、ジョブコーチ支援の中で事業所側の障害に関する理解や職場環境、労働条件等の調整が必要となる機会が今後も多いことが示唆される。

就業センターや就労センターでは、幅広い登録者の障害特性や職業的な課題に対応するため、ジョブコーチ支援をツールの1つとして活用していると考えられ、仕事内容とのマッチングや利用者にあった職域を開発することを検討しながら、課題改善に向けた支援をジョブコーチ支援に求めていると理解される。

今回の調査では、主な動機を1つだけ選択する形で回答を依頼している。このため、複数の動機がある中で、他との比較で最終的にこの動機が選択されずに残った可能性があるが、「人的な支援があることで、安心感がある」という回答が7.6%であることについては、依頼する側は漠然と安心感を得るために依頼するが、ジョブコーチ支援実施機関では明確な支援内容が不明であるため両者で軋轢が生じやすく、連携の支障となりうるものである。

このため、関係機関・施設へのジョブコーチ支援制度の活用方法について、さらに具体的な周知を図る必要があるが、今回の調査自由回答での意見・要望でも、業務上での連携・連絡が少ないこと、支援計画等の情報共有がなされていないこと、具体的な支援の内容が伝わってこないことなどの意見が関係機関・施設からも挙げられており、今後、検討が必要と考えられる。

(2) 役に立つが、満足していない理由

今回の調査では、約90%のジョブコーチ支援は、障害者、企業、自機関・施設に役立つと回答し、施策としても必要だとしているのに対して、支援結果には約65%しか満足していないという回答を得た。この約25%の差は何かをこの報告の中で考察していく必要があると考えている。

「(障害者や企業等にとって) 成果は確かにあったので、役立っているが、実際の支援の経過を振り返って見た場合、〇〇という点では今一步、〇〇の部分ではだめだったので、支援結果としては満足しているかと言われると、どちらとも言えない、満足はしていないと回答せざるを得ない」というグループが約25%も存在するということになる。

役立つという評価のとらえ方は客観的に見て少しでも成果があれば「はい」と回答する一面的なものであるのに対して、支援結果に満足しているという評価は実際の結果を加味してその正負の効果の差し引きを行うもので、客観、主観の両面で十分な成果が出ていないと「満足している」とは答えないものである。

このため、少しでも支援の成果に瑕疵がある場合は「どちらでもない」、「いいえ」という結果になる可能性があるが、この部分では今一步、この部分ではだめであったと考えられる事項、満足しない要因について調査結果から推察して、支援を依頼する側のニーズへの応え方について検討していくことで、ジョブコーチ支援制度の持つ現在の課題を明らかにしていくこととする。

ただし、ジョブコーチ支援事業の実施に伴う必然的な結果である「就職ができた・できなかった」、「仕事を辞めた・辞めずに安定した」というものが、今回の回答に影響を与え、支援結果に満足するか否かの判断を左右することが大いに考えられるが、ここではそれ以外の要因について考察していく。

① 満足しない要因1 <段取りが多い、開始までの期間が長い>

本報告の「第7章 ジョブコーチ支援制度やジョブコーチの役割に関する意見・要望等」では、「段取り、依頼のしづらさ等(36件)」と「支援開始までの期間短縮(18件)」として意見・要望をとりまとめたものが、ジョブコーチ支援制度は役立つが、実施結果には満足していないとする要因の1つと考えている。

的確な支援を行うために職業評価の実施等の手順を踏まなければならないことや、支援の実施を依頼しても利用できなかった等から、二の足を踏むことがあることや、アセスメントから計画提示、支援開始までの

流れで時間が掛かること等が、意見・要望の中で記述されている。地域センターでは、支援希望者に関するアセスメントを出張により簡易に行う、できるだけ早期に支援希望者を把握してアセスメントを実施しておく等、制度の運営方法に様々な工夫を凝らして対応をしているものの、支援の内容に関する周知を一層図る必要があり、さらに課題への対応方法を改善するとともに、人員配置の増加などの予算的な対応も必要な状況にあると考えられる。

② 満足しない要因2＜支援実施期間の短さ、支援頻度の少なさ＞

ジョブコーチ支援の結果に満足しない要因の2つ目として、ジョブコーチ支援の期間と頻度が挙げられる。具体的には、ジョブコーチ支援の集中支援期から移行支援期までの合計期間が短い、集中支援期の支援頻度が少ないといった回答であった。

これら実施期間や頻度に関する意見・要望に関しては、意見を持つに至る具体的な理由が記されていないことが多く、改善が必要な課題の多さや支援の進捗状況等から関係機関・施設が感覚的に「期間が短い」と捉えているものと推察されるが、関係機関・施設は、支援の中心となっている課題の改善状況や、事業所側の対象者の理解の進展、職場内でのナチュラルサポート体制の確立状況等、主要な制度の運用ポイントに応じた柔軟な制度実施を望んでいるものと解釈できる。

また、ジョブコーチ支援の実施期間や頻度に関係する意見・要望として、「ジョブコーチの人数が不足している」との指摘が全体で55件（意見全体の11.2%）もあったことも検討しておく必要がある。ジョブコーチの人数が足りない（忙しい）ので、必要な時に支援に入ってもらえない、直ぐに支援を開始してもらえない、利用したくても利用できないといった状況が発生しているとの指摘が多く、タイムリーな支援の実施ができていないことがある場合は、ジョブコーチ支援全体の実施効果を大きく左右することがあるので、実際の支援の実施に際しては注意が必要である。

ジョブコーチの人数不足に関しては、第1号ジョブコーチの配置数が地域的に見て格差があることや、4月の就職に伴うジョブコーチ支援の実施依頼が集中する時期に対応できないことを指摘している回答も多く見られた。適切な支援を実施するため、さらに地域のジョブコーチ支援体制の整備や事前の調整、工夫等を図っていく必要があるが、まずは、今後量的に増大することが予想される精神障害者、発達障害者へのジョブコーチ支援を中心に、支援期間等や支援手法を更に検討していくことが必要と考えられる。

ジョブコーチ支援の実施期間や頻度は、障害者、事業所のアセスメントに基づきジョブコーチ支援計画の中で決められる。支援計画は実施前に障害者、事業所に説明を行い、同意を得るというプロセスを踏んでいるが、特に、ジョブコーチ支援に際して協力が必要な関係機関・施設や、フォローアップ後に引継ぎを行う可能性がある関係機関・施設に関しては、障害者、事業所への説明と同意の前に、十分な情報共有を図った上で、その内容に理解が得られるよう、実務の中でさらに配慮をしていくべきであると考えられる。

③ 満足しない要因3＜ジョブコーチのスキルに差があること＞

精神障害者への支援等、障害特性に応じた専門的な支援ができていないといった自由記述が目につく。ジョブコーチの特定の障害への対応力の向上については、厚生労働省の「地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次）報告書」（以下「研究会」という。）においても取り上げられており、特に精神障害者の障害特性を踏まえたジョブコーチ支援が必要とされている。

また、今回の関係機関・施設からの回答では、支援を行っていく際に障害者と事業所との間でのジョブコーチの事業所と障害者との立ち位置（事業所に合わせる形の支援が多い）の課題を指摘しているものも複数見られた。

中でも、ジョブコーチのスキルに関する意見・要望の71件中、22件はジョブコーチのスキル、資質、力量に差があると指摘しているもので、ジョブコーチが適切に支援をしているかという設問に関して「色々な者があり、一概に答えられない」と回答しているものもあり、ジョブコーチにより支援の範囲や力量にバラツキがあることが示唆されている。

特に、第1号ジョブコーチについては、他の業務と兼務する者が多いこと、人事異動等により数年で入れ替わることが多いことなどが既に調査研究で明らかになっているが、それ故にジョブコーチの支援技術が高まらないという実態があり、関係機関・施設からの意見の中でも、各福祉圏域レベルでもジョブコーチをスーパーバイズするジョブコーチが必要である、より専門性を高めることができる研修の実施と制度の見直しが必要であるといった指摘も見られた。

関係機関・施設からジョブコーチの力量の差を指摘される現状を考えると、「ジョブコーチ支援制度の現状と課題に関する調査研究」（障害者職業総合センター資料シリーズNo.74）でも指摘したようにジョブコーチの兼務状態の解消に向けた制度改善や、より地域レベルでジョブコーチのスキルアップのための実践的な指導、助言を行う必要であるが、そのためにはジョブコーチ業務が安定的に供給されることやジョブコーチ支援業務に対する処遇が改善されることが必要であろう。

④ 満足しない要因4＜関係機関・施設との連絡、情報共有が少ないこと＞

移行施設は就労担当者、支援学校は進路指導担当教諭、就業センターは就業支援担当者（以下「担当者」という。）、それぞれ利用者や生徒の就労支援を担当し、対象者の就職やその後の職場適応をトータルに支援していく者が存在する。ジョブコーチ支援は、対象者の職業的な安定を図るための一時的で集中した支援であると考え、対象者の職業特性の事前把握、ジョブコーチ支援期間中の共同支援、支援後のフォローアップの実施等様々な場面でこの担当者と連携・連絡を図り、支援を展開するとともに、情報共有を基礎とした支援引継ぎや役割分担が必要となる。

当然のことながら、担当者は対象者の就労支援全般について責任を持って担当している。このため、担当者はジョブコーチの持つ知識や技能を学習したいとの前向きな姿勢を持ち、ジョブコーチ支援期間中であっても生活面を中心に本人や家族に対する支援の一部は任せて欲しいといった意図が垣間見える。

今回の調査の意見・要望では、

「障害特性が多様化しているので、支援前に細かい情報共有が必要になる」

「経過の連絡すらなく連携して支援を行えない」

「利用者から支援後のフォローアップの不満が聞かれる。支援事業所との連携強化が必要」

「支援学校の進路指導部との連携があまりとれない。就労支援について話せる場が少ない」

「(情報共有が少なく、)施設の就労担当者との連携の方法が分からない」

「(情報共有が少なく、)企業や家族との連絡をどちらが主に行うのか、分かりにくかった」

「(情報共有が少ない。)利用者の方々を中心に、もっと横の連携強化が必要ではないか」

など、連絡や情報共有やそれを元に行われる支援や役割分担等に関する意見・要望が多く見られた。

連絡・情報共有に関しては、どちらか一方が情報提供を依頼すると回答があるという関係にあるためか、強い不足や不満を訴えるのではなく、「もう少しあればよい」というものも多く、逆に連絡を随時もらえているので助かっているとの記述も若干ながらあった。ジョブコーチが人員の少ない中で職務を遂行していることや、忙しくしている中で連絡が少ないことは仕方ないこととこの課題に関して理解を示す意見・要望も見られた。

この課題は、ジョブコーチ支援の実施に関する諸事情は理解しているが、対象者への総合的で連携した支

援の継続のためには連絡・情報共有は不可欠のものであるとの利用者本位の考え方に基づくものであり、連絡や情報共有は地域の職業リハビリテーション・ネットワークの育成・強化にも繋がるものであるため、まずは個々の支援の中で充実強化を図っていくことが必要であろう。

なお、この連絡や情報共有を行うことは、業務の閑繁という要素以外に、担当した個人の意識に依存し、共有の必要性に関する判断基準が人により異なるものである。ジョブコーチ支援制度の中で連絡や情報共有を図る内容やタイミングなど明確にした組織的な指導や対応を行くことも効果的であると考えている。

⑤ 満足しない要因5<フォローアップ期間が短いこと、定着支援が弱いこと>

フォローアップの期間の延長や定着支援の充実強化に関する意見は33件あった。

フォローアップの期間は、第1号職場適応援助者助成金に基づくものは1年間、地域センターの配置型ジョブコーチに係るものは特に期限を設けていない状況にあるが、1年間では足りないという第1号ジョブコーチによるフォローアップを意識した回答が多かった。

「知的障害者には継続・定期的な支援が必要」、「精神障害者や発達障害者は細く長い支援が必要」という記述もあった。集中した支援を行うジョブコーチ支援の再実施までの必要性はないものも多い状況であるため、フォローアップはできる限り長期に行っていくて欲しいとするものも多い。

回答の中には「集中支援時は当移行施設とジョブコーチが共同支援で心強いが、フォローアップ期に入るとなかなか相談に乗ってもらえない」といった業務の忙しさからないがしろになっているのではないかとといった記述も見られ、ジョブコーチのマンパワーが不足しており、そのしわ寄せがフォローアップに出ているといった関係機関・施設の解釈も見られた。

ジョブコーチ支援制度では、個々の支援結果に基づいてフォローアップ計画を立て、効果的で的確なフォローアップの実施を図っているにも関わらず、このような記述があることは残念なことであるが、既に挙げた関係機関・施設への支援状況に関する情報提供や、関係機関・施設への説明と同意といった部分で課題がないのかは再度確認しておく必要があると考えられる。

なお、定着支援の強化では、ジョブコーチ支援制度のみをその対象としておらず、地域センター、就業センター、移行施設等の関係機関・施設全般に定着支援の強化策が必要であるとするものが多い。中には、「ジョブコーチ支援制度では、仕事の能力やコミュニケーション力に囚われやすい。対象者のしんどい所、ストレスになっている所を見つけ、やわらげていく形式の定着支援をジョブコーチ支援制度に盛り込んで欲しい」といった意見・要望も見られ、ジョブコーチ支援制度の中で集中した支援を行ったジョブコーチ等が違った視点で定着支援を引き続き行えるようにするという企画案も意見・要望で出されていた。

(3) ジョブコーチのスキル

アンケート調査の中では、関係機関・施設から制度の適切な実施やジョブコーチの有益な活動に感謝するという意見も全体の1割程度はみられたが、ジョブコーチの力量のばらつきや、支援中や支援後の関係機関・施設との連携・連絡の少なさ、ジョブコーチ等の人員体制の弱さなど、制度の運営や支援内容等には意見・要望があり、全体で500件近い様々な意見・要望が寄せられた。

意見・要望では、就職後に自らの機関・施設がアフターケアとして関われる限界や、利用者の持つ職業的な課題を鑑みて、その後をジョブコーチ支援事業に託したいという希望や、就職からハッピーリタイアまでの一貫した就労支援の環境を求めるものもあり、ジョブコーチ支援制度の現在の枠組みをはるかに越える意見・要望も窺われ、ジョブコーチの役割を的確に周知していくことが必要である。

ジョブコーチ支援制度の枠組みを大きく逸脱することは困難であるため、より制度利用の活性化を図ると

いう観点から、関係機関・施設からの支援ニーズは個々の支援に関して充実・強化や改善が必要とされる部分が重要となる。ジョブコーチの本来業務でありながら、強化、改善が必要とされた割合が多かったものでは、「支援後のフォローアップの実施」、「障害や個性の理解に関する事業所支援」及び「ナチュラルサポートの形成」が挙げられる。

支援後のフォローアップに関しては、(2)の⑤で既に触れているが、このフォローアップを除くと、これらの強化、改善が必要とされるものは、全て事業所へのアプローチであり、ジョブコーチの職務としては、レベルが高い職務であると捉えられる。

レベルの高い事業所への支援に関しては、厚生労働省の研究会報告書で、「企業から支援要請があった場合、その要請に迅速に対応することが求められるが、(中略)課題を特定し、必要な支援を行う又は解決に必要なコーディネートを行うことが求められる」とされており、ハローワーク等の送り出し機関にジョブコーチのニーズ等に連絡があった場合、その送り出し機関がこれまでの支援経過を踏まえて迅速に支援することが求められているとされていることから、関係機関との連携関係の構築と維持も不可欠と思料される。

3 関係機関・施設からのジョブコーチ支援の実施依頼数の見込み

今回の調査研究の結果では、関係機関・施設での就職活動支援者、職場適応支援者及び就職者の人数は、平成 22 (2011) 年度から 24 年度までの間でいずれも約 1.5 倍増の実績になっているが、25 年度のそれぞれの人数は 24 年度並み又は若干の増加になると予測される。

一方、職業リハビリテーションの実施依頼者は、平成 22 (2011) 年度から 24 年度までで約 1.4 倍増の実績になっており、25 年度の見込みも増加傾向にあると考えられ、24 年度と比べて約 8 % の増加の見込みを示していた。そのうち、25 年度のジョブコーチ支援の依頼の見込みに関しては、雇入れ時の支援で 24 年度比 1.2 倍、職場不適応時の支援で 24 年度比 1.7 倍になっているが、実際に支援を依頼した人数ではなく、支援を希望する人数であることに注意が必要である。

関係機関での就職活動支援者、職場適応支援者及び就職者の人数は大きく増加していないのに対して、職業リハビリテーション対象者、とりわけジョブコーチ支援に関する依頼見込みが大幅に増えていることに関しては、就職後に職場適応において課題が発生することが予想される障害者の就職が増えていること、関係機関・施設での業務の実施状況等から障害の多様化や重度化の影響が考慮され、ジョブコーチ支援の依頼見込みの人数を押し上げていると推測される。

4 ジョブコーチ支援の対象者等に関する今後の質的な変化

関係機関・施設、特に就業センターでは、ジョブコーチ支援の対象者像がここ数年で変化してくると思っており、発達障害者、次いで精神障害者への支援の増加が特に挙げられていた。ジョブコーチ支援制度の実績では、両障害者への支援は既に増加傾向にあるが、就業センター等からの依頼件数が増え、さらに拍車が掛かる可能性がある。

また、障害の重度化、多様化が変化として挙げられたものや、社会性、コミュニケーション、精神的な安定性、家族、生活面など、特定の課題や幅の広い支援が増えるとの指摘もあり、今後のジョブコーチ支援制度の運営において、考慮すべき事項であると思料される。

5 関係機関・施設から見たジョブコーチ支援制度に関する課題

(1) ジョブコーチ支援制度を利用した関係機関・施設からの意見・要望

ジョブコーチ支援制度やジョブコーチの役割について、関係機関・施設からの意見・要望で最も多かったものは「J Cの力量差の改善、支援技術の向上」、次いで「連携連絡、情報共有の強化」、「ジョブコーチ等の人数不足」の順であり、これらの内容は既にこの研究のまとめの中で触れている。

続く「助成金増額、範囲の拡大等」では、第1号ジョブコーチを配置している移行施設、就業センター等を中心に、職場適応援助者助成金の日額単価等の引き上げ、支給する業務範囲の拡大、助成金申請法人の要件緩和等が挙げられていた。「段取り、依頼のしづらさ等」では、制度上での取り決めが多い、アセスメントから計画提示、支援開始までの時間が掛かりすぎる、支援開始までの日程調整等に時間が掛かる等の課題が提起されていた。

この他、週末、夜間の支援の実施、支援施設での職場実習や支援学校の現場実習制度との連動、相互乗り入れなど制度の運用に関する課題に加えて、フォローアップの強化、企業への支援制度の周知徹底など制度の運営方針に関する課題など様々な指摘がなされた。

特に「企業等への広報、理解促進」では、職場開拓やジョブコーチ支援を実施するための企業との調整に苦勞している関係機関・施設が多いためか、企業への制度の広報周知の強化を指摘する建設的な意見が多く、企業への周知は支援制度の実施拡大にとって大きな成果を上げるものと考えられる。関係機関・施設の職員はジョブコーチ支援の効果を理解している者が多く、ジョブコーチ支援制度が必要な利用者等に関して、企業等にその利用を推奨しており、そのやり取りの中で実感として企業等への広報が行き届いていないと感じている。真摯にその意見・要望を受け止めたい。

(2) ジョブコーチ支援制度を利用したことがない理由と利用の可能性

ジョブコーチ支援制度を利用したことがない関係機関・施設では、近年設置数が増えてきている就労継続支援A型事業所への就労といった制度の対象外の就職が多いために利用したことがないという理由も見られたが、障害者への支援の進展や、利用者の就職希望の動向、職場定着支援の課題等に応じて、今後、ジョブコーチ支援を利用したいと表明している機関・施設が多く存在した。

これらの依頼する機会がなかったとするグループは、職業的に困難性の高い障害者の関係機関・施設の利用が増加することが予測される中で、自然とジョブコーチ支援制度を利用するようになるものと思われる。

また、必要に応じて、ジョブコーチ支援制度を利用するようになると思われるグループがある。これらは、就労支援員を配置している移行施設が多く、移行施設では就労支援員の力量の向上や業務での活用が第一であるので、ジョブコーチ支援制度を利用せずに済むなら利用しない、自前で対処するという基本方針を持っている。就職や職場適応の際に、自機関・施設では手に負えない大きな課題の整理や事業所との調整、専門性の高い支援等が必要な場合にのみジョブコーチ支援制度を利用したいという考えである。

さらにもう一つ、ジョブコーチ支援制度は利用しない方針を持つグループも存在していた。このグループではまず、ジョブコーチ支援制度を依頼した他の関係機関・施設からの情報等により、ジョブコーチ支援制度自体にネガティブな印象を持っており、ジョブコーチ支援制度を利用しないという考えを持つに至ったものと思われる。

また、他の機関・施設からネガティブな情報を得ているかどうかは定かではないが、「利用者との関係が薄い、利用者のことをよく知らないのに、すぐに適切なジョブコーチ支援ができるはずがない」と考えている関係機関・施設も存在する。これらの関係機関・施設では、利用者本人とのラポールが形成されていない

中で、利用者の考えを聞かずに、企業側の立場に立ったジョブコーチ支援が展開されるのではないかとといった危惧も持ち合わせていることもある。このような関係機関・施設がジョブコーチ支援を活用するに至るまでは相当の苦労が予想されるが、当初のニーズのアセスメントや調整を的確に行うことは当然であるが、実際の支援がイメージ化しやすい作業マニュアル、チェック表、AV資料等を用いた事例紹介や支援の体験見学等を行い、ジョブコーチ支援制度の理解の補強が必要であると考ええる。

6 本調査研究におけるまとめ

アンケート調査の結果では、ジョブコーチ支援を依頼する関係機関・施設は、直接的なサービスを受ける障害者及び企業にとって役に立つとするところが全体の9割を越えており、自らの機関・施設にとってもジョブコーチ支援は役立つとするところが9割近く存在した。また、ジョブコーチ支援制度は公的な施策として必要であるとする関係機関・施設も全体の9割を越えており、ジョブコーチ支援制度は、受益者にとって、また、施策としても有効であると関係機関・施設は捉えていることが分かり、その施策としての存在意義が改めて確認された。

しかし、今回の調査では、全体の約9割が、「ジョブコーチ支援は、障害者、企業、自機関・施設に役立つ」と回答し、施策としても必要としているのに対して、ジョブコーチ支援の結果には全体の約65%しか満足していないという回答を得た。助成金支給決定に係る事務を適切に運用する側面があるものの、①段取りの多さ、②支援の実施期間の短さや支援頻度の少なさ、③ジョブコーチにスキルの差があること、④関係機関・施設との連絡、情報共有が少ないこと、⑤フォローアップ期間が短い、定着支援が弱いことの5点が中心となっていることが推察された。

ジョブコーチの本来業務の中で、関係機関・施設から強化、改善が必要とされた割合が多かったものは、「支援後のフォローアップの実施」、「障害や個性の理解に関する事業所支援」及び「ナチュラルサポートの形成」であった。

ただし、「支援後のフォローアップの実施」に関しては、ジョブコーチ自身のスキルの向上を求めるものではなく、関係機関・施設からの意見・要望を総合してみると、ジョブコーチ支援の期間を延長することや頻度を増やすことが主な主張であると推察された。これは、ジョブコーチ支援制度は役立つものの、満足していないとされる要因の1つである「④関係機関・施設との連絡、情報共有が少ないこと」とも関連性が窺え、支援期間中を通じた適切な支援の実施状況に関する情報提供が依頼元の関係機関・施設に行われていないことも主張に繋がる要因となっている。支援後のフォローアップの開始に当たり、障害者、事業所に加えて、関係機関・施設も含めた経過の説明を行い、フォローアップの内容、期間等の合意地点を見い出しつつ、同意を得た上で、フォローアップ計画に基づき的確な支援を展開していくことで、強化、改善が図れるものと推察される。

「支援後のフォローアップの実施」を除くと、強化、改善が必要とされた割合が多かったものは、全て事業所へのアプローチを伴うものであり、これらはジョブコーチの職務の中でもレベルが高い職務であった。ジョブコーチの持つスキルにばらつきがあることも強化、改善が必要とされた要因の1つである可能性はあるが、事業所へのアプローチ、特に、事業所内でのナチュラルサポートの形成に関する支援はジョブコーチの根幹的な職務の1つであることから、十分な教育、研修、指導が行える体制を整備していく必要がある。

最後に、関係機関・施設からのジョブコーチ支援制度への意見では、地域的に、また、圏域で見てジョブコーチの絶対数が少ないという指摘がなされている。併せて、1号ジョブコーチに係る助成金の支給対象にもなりうる移行施設や機関・施設の実践者から職場適応援助者助成金のジョブコーチの活動に係る日額単価

の設定等が適切でないことも言われていた。

全体として就労支援機関・施設の役割分担等を整理して、ジョブコーチが行うべき役割を精査していく必要はあるものの、関係機関・施設に対して行ったジョブコーチ支援ニーズとジョブコーチの役割に関する今回の調査研究では、ジョブコーチの需要と供給のバランス、また、ジョブコーチの支援スキルの均一化や向上がキーワードであった。併せて、関係機関・施設からのジョブコーチ支援制度の評価の高さと今後への大いなる期待を感じる事ができた。今回の調査研究の結果を一助として、厚生労働省をはじめ、ジョブコーチ支援制度を運営・実施する機関・施設の中で、制度設計や運営方法の見直しが行われ、障害者の就労支援として有効な制度であるジョブコーチ支援制度がさらに充実強化されていくことを期待したい。

【参考文献】

- ・ 青木千帆子・渥美公秀「職場適応援助者事業に関する一考察--ジョブコーチから見たジョブコーチ事業」大阪大学大学院人間科学研究科紀要 33,P113 (2007年)
- ・ 宇野木康子「精神障害者の個別的就労支援方式 (IPS) の導入をめぐる課題 (二) 一高齢・障害者雇用支援機構のモデル事業を手がかりに」社会関係研究, 第15巻(1). (2010年)
- ・ 宇野木康子「精神障害者をめぐる制度と政策 (一) 一日本とアメリカの就労支援の視座から」社会関係研究No.16(1),p115 (2011年)
- ・ NPO 法人 JC-NET「JC-NET2009」スペース 96 (2009年)
- ・ 小川浩「障害者就労支援におけるジョブコーチの役割」労働の科学No. 66(9),p524 (2011年)
- ・ 小川浩「障害者に対する就労支援--ジョブコーチの現状と課題」更生保護 58(3),P18 (2007年)
- ・ 小川浩「就労支援とジョブコーチの役割」ノーマライゼーション障害者の福祉 2009年4月号 (2009年)
- ・ 亀田敦志・内木場雅子「就労支援機関が就労支援を行うに当たっての課題等に関する研究」障害者職業総合センター資料シリーズNo.56 (2010年)
- ・ 黒田紀子「企業におけるジョブコーチ支援」職リハネットワーク, No.59, p38 (2006年)
- ・ 小池眞一郎「ジョブコーチ支援制度の現状と課題に関する調査研究」障害者職業総合センター資料シリーズ No.74 (2013年).
- ・ 厚生労働省 高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用対策課「職場適応援助者 (ジョブコーチ) 支援事業の動向」職リハネットワーク, No.59, p5-10. (2006年)
- ・ 厚生労働省「地域の就労支援の在り方に関する研究会 (第2次)」委員会関係資料
- ・ 高齢・障害・求職者雇用支援機構 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支援パイロット事業報告書」(2002年3月)
- ・ 高齢・障害・求職者雇用支援機構「施設業務運営状況 (詳細版)」(~2012年)
- ・ 社団法人 全国重度障害者雇用事業所協会「重度障害者雇用事業所における障害者雇用状況に関する調査一地域における関係機関・団体との連携及び職場適応援助者 (ジョブコーチ) の活用状況等を中心に」高齢・障害者雇用支援機構雇用開発推進部研究調査報告書No.263 (2007年)
- ・ 田谷勝夫「高次脳機能障害者の雇用促進等に対する支援のあり方に関する研究一ジョブコーチ支援の現状、医療機関との連携の課題一」障害者職業総合センター調査研究報告書 No.79 (2007年)
- ・ 日本障害者雇用促進協会 職業リハビリテーション部 指導第一課指導班「解説 職域開発援助事業の概要について」職リハネットワーク, No.10, p21 (1990年)
- ・ 堀江美里「障害者雇用の現状と就労支援--ジョブコーチの理念と手法」社会福祉研究No.103,p95 (2008年)
- ・ 堀宏隆「精神障害者へのジョブコーチ支援の現状一職場適応援助者 (ジョブコーチ) による支援事業を対象とした調査結果一」障害者職業総合センター調査研究報告書 No.65 (2005年).
- ・ 松為信雄・小川浩・黒田紀子他「ワークショップ(要旨) ジョブコーチの現状と課題 (特集 第16回職業リハビリテーション研究発表会)」職リハネットワーク, No.64, p65 (2009年)
- ・ 松為信雄・菊池恵美子編「職業リハビリテーション学 [改訂第2版] 一キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系」協同医書出版社 (2006年)
- ・ 八木原律子・清家政江「ジョブコーチ支援の実際一障害者就業・生活支援センター ワーキング・トライの取り組みから」職リハネットワーク, No.59 (2006年)

- 山村りつ「ジョブコーチ型就労支援に関する研究動向とその課題：日米の研究動向の比較から」評論・社会科学No. 91（2010年）
- 依田隆男・若林功「ジョブコーチ等による事業主支援のニーズと実態に関する研究」障害者職業総合センター調査研究報告書 No.86（2008年）

卷 末 資 料

ヒアリング内容一覧1

原 智彦氏(東京都立青峰学園 進路指導・生活指導担当主幹教諭)

<p>支援実施に係る動向 (現状と今後)</p>	<p>障害が多様になる。 会社の経営にかかわる問題や障害者雇用についての相談等がジョブコーチの方にも増えてくると思う。</p>	<p>有効性、役立ち点 非常に有効。年々学校現場からもニーズが増えてきている。むしろ人材不足。また、定着支援から見ても有効だと思う。 学校の就労指導も助けられている。満足度が高い。 ジョブコーチがいることで、本人、家族、職場に安心感を与えられる。 いい形で間に入っていている。 また、ジョブコーチと出会うことで、学校の指導に共通性ができる。教員は就労支援について教えてもらう。 1号ジョブコーチの資格を持っている人は安心できる人が多い。</p>	<p>意見、要望 ジョブコーチ1人ですべてを行うのは大変だと思う。チーム支援ができるとうい。さまざまなニーズに対応できる。 ジョブコーチに対する期待が増えてくると思う。 法人や事業所が研修を受けられるような、予算的等の整備があると、地方にとってもメリットを感じられるように思う。地方に専門性を担保できるような予算的な整備がほしい。 受け入れてくれた会社の要望に応じていくためにも、ジョブコーチに協力できるような地域の状況づくりが大事。現在は地方と都市部で差がある。 ジョブコーチは地域の中核として機能しできている。 ジョブコーチが入ることがきつかけで職域の拡大にもつながっている。 小規模企業にとって、ジョブコーチによる支援は喜ばれる。</p>	<p>今後ジョブコーチに求められるもの</p>
	<p>課題 報酬単価が安い。 1号ジョブコーチが配置異動が多い。 ジョブコーチの人材不足。1号ジョブコーチの数が少ない。タイムリーにできない。</p>		<p>1号ジョブコーチの中で段階がほしい(初級・中級・上級)。研修でも初級・中級・上級。それでうまく仕事を分けられれば対応がスムーズにいくと思う。 エキスパートのような人が必要になる。手話のできる人等。チームの中にエキスパートがいるような形。ニーズに応じた支援ができる。なお、手話ができることが先にくるのではなく、ベースはジョブコーチ。 研修の方法を工夫する。積み上げ方式の研修。これによって配置転換があってもジョブコーチの専門性等が積みあがるのでは。</p>	

<p>支援実施に係る動向 (現状と今後)</p>		<p>ジョブコーチ支援について</p>	<p>今後ジョブコーチに求められるもの</p>
<p>有効性、役立ち点</p>	<p>課題</p> <p>就業・生活支援センターでは2人ジョブコーチをつけるが、アドバイスが牽制状態になることがある。</p> <p>助成金が安い。今の金額では正規の職員としては雇えない。</p> <p>先頭が何人かになること(職業センター、1号ジョブコーチ)。一度関係ができているのに、再度関係作りをする。すみわけが上手くできていない。</p> <p>センターではなく、職場にいくこと→使いづらい。</p> <p>使い方が良くないと使い勝手が悪い制度になる。</p> <p>ジョブコーチをどう使うと良いかというレクチャーがなされていない。</p> <p>ネットワークが複数ある。</p>	<p>意見、要望</p> <p>手続きはあるが、臨機応変さのある制度にすると、もつとスムーズになる。例:2段階にする。仮登録シートの共有</p> <p>ジョブコーチは就労支援の中でも、かなり根幹になるので常勤として置けるようにしたい。</p> <p>ジョブコーチが独りでも受ける形にするという考え方(ニアジョブコーチ)のようなものを設定するか、ジョブコーチは現状のまま単価を増やすか。両方あったほうが良いと思う。ちなみに知多半島は就業・生活支援センターの300人の登録者に対し、専任に近いジョブコーチが4、5人いると上手く回せると考えている。</p> <p>ジョブコーチを使う時には、使いそうだなという段階で話を少しするなど、うまく根回しをすると、ジョブコーチもスムーズに使いやすい。</p> <p>制度を使う以前に、地域センター、就業センター等色々なところが情報を共有することが大事。</p> <p>学校や本人、保護者に電話番号を知ってもらうこと。</p> <p>ジョブコーチの質もそうだが、就業・生活支援センターの質の高低差も大きい。</p> <p>就労支援の実際は地域センターから地域の就業センターにシフトしているのに、制度の手続き上は地域センターに行くという状況になっている。手続きも地域にシフトすべきではないか。</p>	<p>支えすぎない。(障害者は支え無ければならない人というイメージがあるが、支えすぎると本人の力にならない。)</p> <p>定着率を考えると、制度が終わったあと半年ぐらいは、その人のことを気にしていけるような。また、フォローではなくチェックを1年に1回くらい。(これはジョブコーチでなくとも良い)</p> <p>ジョブコーチ支援のフィードバックができていない。結果から見えるチェックだけでなく、全体を通してのものが必要。</p>

柴田 珠里氏(横浜市発達障害者支援センター 相談員)

ヒアリング内容一覧3

<p>支援実施に係る動向 (現状と今後)</p>	<p>課題として、発達障害の特性により、精神的に不安定になることは多い。 最近、雇用相談の件数は増えているというより、元々多く、一定数多めにいるという印象。</p>	<p>有効性、役立ち点 有効だと思う。</p> <p>課題 単価が安い(人件費を出すためには18日稼働してもらわなければならない)、2日くらいしか事務仕事をしないし、常勤職を雇い、ジョブコーチとして動いてもらえない、金額が足りない 雇用後支援ばかりを受け持つと、新規の就労達成件数があがらない等、就労移行支援の実績に響く。今の仕組みだと、ジョブコーチ配置施設等は、地域センターや他機関からの雇用後支援をあまり受け取れないのではと思う。 助成金が時間でも支給されるようにしてほしい。量より質を重視してほしい。 発達障害者は早かけ(学歴や職歴)と本人の能力とや、本人の伝えることと職務遂行の実態とで開きがある方が多い。→そこをあまり理解しないでマッチングすると、事前の調整が不十分のまま、雇用後支援として依頼がくることがある。入職当初は問題が目立たなくても、数ヶ月後に問題が生じる。 「本人の希望を尊重する」として、実は本人まかせにする支援者が多い。精神障害者の支援者は、本人の意向に沿う支援を大切にしているが、反面、本人の訴えをそのまま囃呑みにしてしまうことがある。発達障害のある人の場合、自分の考えを的確に整理して伝えられる人は多くない。「本人がそうしたいと言ったから」と押し進めると、最終的には本人のニーズに沿わない形になる。これは、就職前だけでなく、就職後の支援について本人とジョブコーチがやりとりをして、本心に必要ない作業についてイメージをつくっていく作業が必要。 配置型ジョブコーチを使うと新たな待ちが出る(1ヶ月前後)。そうするとタイムリーな対応ができない。 ジョブコーチの人数が足りない(待ちがないようにしてほしい。) 横浜市内にジョブコーチが少なすぎる。人数が足りない。</p>	<p>意見、要望 養成研修の受講者をみていると、アセスメントと障がい者が自立していくイメージの無い人が多い。ジョブコーチを必要とする人は「職場に慣れ、仕事を覚えていくの」に工夫が必要で「必要の人達」という根本的な理解が抜けている。 それまで1号として稼働していても、就労支援の実績がある人はいるだろう。地域の就労支援センターや就業・生活支援センターに配置されているジョブコーチの権限的なものを増やし、地域ですぐ稼働できるような形をつくってほしい。 1号ジョブコーチで指導的役割を持つようなジョブコーチを財源的な背景をつけて配置したいところ。 企業や本人からジョブコーチを求める声は非常に多い。 1つの企業に複数の支援機関が関わることもあり、そのとき、全体的な方向性を統合しにくい。 コントロールタワー的存在が必要。企業からはジョブコーチに求められがち。何でもかんでもジョブコーチの派遣を求められるようでは困る。 ジョブコーチ事業は、地域の他の就労支援を見ながら、コーディネーターしなければならぬ。かつ、支援の初期段階でそれが分かっているように、計画に載せることができず、助成金として認められる稼働になりにくい。コーディネートする力量や労力が認められるとよい。 精神障害が増えるから...とかで支援を減らす必要はないと思っている。基本的な方法論は同じだと考えている。 就職してみたら不適合が生じた場合、ジョブコーチが入るのが適任だが、雇用後支援は入っていくのが難しい。難易度が高い。今後は雇用後のミスマッチの事業が沢山出てくると考えられる。</p>	<p>今後ジョブコーチに求められるもの 応用問題が多いので、昔よりもジョブコーチの質が求められる。特に、企業だけではなく支援機関に対しても総合的な支援ができる視野が必要。 狭い意味でのジョブコーチ支援だけでは難しくなっている。広く見渡せるジョブコーチが必要。こういった考え方は、「シニアジョブコーチ」にもつながるのではないかと。 地域にジョブコーチのニーズはあるが、使い勝手が悪い。地域にどのようなジョブコーチがいるのか、また活用可能なかについては、就労支援機関であってもよくわからないのが現状。 当事者の主体性や意思決定を大切にしつつ、ジョブコーチとしての専門性も大事。本人と意見が異なった時にどうすり合わせていくのか、本人の自尊感情に配慮しながら、支援者としての情報提供をいかに行っていかうか。より質の高いジョブコーチが求められるようになっていっていると感じる。</p>
------------------------------	--	--	---	---

ヒアリング内容一覧4

金塚 たかし氏 (NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク統括所長)

<p>支援実施に係る動向 (現状と今後)</p> <p>これからは精神障害の方を増える→仕事を教えるという部分はジョブコーチにあまり求められない。仕事以外のジョブコーチの役割が大きい。</p> <p>ジョブコーチの話では、5、6割は生活支援が主になっている。</p> <p>発達の方が増えている。かかわり方も変わる。面談の頻度増やす。</p> <p>これからの就労支援は、精神・発達が中心になってくる。大阪全体で数的に増える。これから3～5年が勝負。この間に、精神・発達をしっかり支援し、働けるという感覚を企業の方にもってもらえるようになっていないと今後が危ない。</p>	<p>有効性、役立ち点</p> <p>ジョブコーチ制度の有効性は感じている。</p>	<p>意見、要望</p> <p>精神・発達の方、本人の調子が落ちた時に、集中支援、タイムリーに支援できるような制度がほしい。今の制度だとタイムリーにできない。1年で切れる制度ではなく、長く、必要などきに入っていけるような制度改正が必要。</p> <p>お金の単価の制度の在り方は変えるべき。時間の問題。金額が安い。1日3時間以上で2回入っても1回入ったのと同じ金額だということ、また、上限があるのはどうだろうか。</p> <p>職場でのフォローだけでなく、職場の開拓に時間がかかり、職場開拓には支援費が下りないので、苦しい。助成金制度内に入れてほしい。</p> <p>職業センター管理だけでなく、地域(就業・生活支援センター)の方にジョブコーチを配置して管理していても良いと思う。</p> <p>研修は必要。養成講座をやっているところは、アドバンス講座に力を入れてほしい。また、養成講座の中で精神・発達に関することの配分を多くすべき。</p>	<p>今後ジョブコーチに求められるもの</p> <p>ジョブコーチはハーフアンサーを模索・提案しなければならぬ。対本人、対企業。希望に100%沿うことはできない。お互いが納得できるような方向性を見出す。</p> <p>本人、企業側のアセスメントがジョブコーチの本質。</p> <p>ジョブコーチは不安感を安心感に変えてあげる。(本人、企業両方)</p>
	<p>課題</p> <p>お金。非常勤しか雇えないような財政ではプロのジョブコーチは育たない。この施設ではジョブコーチ1人に対し年間100万円はマイナスになっている。</p> <p>ジョブコーチには提案力が必要。企業の手をつけるために、ジョブコーチが手を出さずにはいられない。特に、精神・発達には必要。</p> <p>2号ジョブコーチに関しては、企業から費用対効果(書類が多すぎる)のことでクレームが出ている。</p>		

<p>支援実施に係る動向 (現状と今後)</p> <p>表面的に障害を受けとめていているように見える方が増えた。</p> <p>支援者と関わりの持てない方が増えた。</p> <p>どの支援機関・企業にもマッチしない方が目立つ。</p> <p>精神障害者の利用が多い(全体の7割)。年間5～10人程増えていて、今後もこのまま増え続けると思う。</p> <p>26年度は、このままいけば、ジョブコーチの派遣は10人ぐらいいになる。</p> <p>医療機関からの紹介が多い。障害を受け止めるプロセスやアセスメントが不十分な状態で相談が開始されることが多い。</p>	<p>有効性、役立ち点</p> <p>ジョブコーチ支援制度は有効。</p> <p>ジョブコーチが雇用を通じて企業と障害者を繋ぎ、ナチュラルサポートを作っているという制度自体の考え方がきちんとしている。</p> <p>ジョブコーチ、就業・生活支援センターとも十分に地域のニーズに則したサービスを提供する機能を持っていると思う。双方の実績は、地域支援の形を反映した写鏡のようなもの。</p>	<p>意見、要望</p> <p>当事者や若い支援者は経験がない人が多いため、4月、5月くらいに、体験型のフォーラム、セミナー等の実践的な研修があった方がよい。</p> <p>ジョブコーチと連携するにあたって、ジョブコーチの1日の動きを自分自身が行ってみて、依頼する側が想像できていないので、連携がとれないと言っているのが、一番の問題と思うため、体験型の研修、就業・生活支援センターから、地域センターに1日行っただけで、職業準備支援を体験するといった研修があるといい。</p> <p>企業にジョブコーチ的な視点をきちんと持ってもらおう。</p> <p>今後ジョブコーチの人数を増やしたい。</p>	<p>ジョブコーチ支援について</p>	<p>今後ジョブコーチに求められるもの</p>
<p>課題</p> <p>全体的な増員が必要。</p> <p>ジョブコーチのノウハウが企業及び地域の支援者に共有されていない。</p> <p>ジョブコーチという用語が独り歩き。</p>	<p>良くなっていくが、ジョブコーチは、これまでできていないというのが分かっていいる。障害者雇用を初めて行って、ジョブコーチを使って、ナチュラルサポートができて、そのまま継続できるといった完璧で、夢のような話はずまずない。</p> <p>周りはジョブコーチに多くを求めすぎ。</p> <p>情報量が多くて行動力が少なくなるといってジョブコーチになってはいけない。</p> <p>シニアジョブコーチの必要性は感じていないが、ジョブコーチ支援制度が納付金制度も併せて運営されている厳しい予算状況の中では、地域センターへのこれ以上の配置は望めないのではないかと。財源が確保できれば、地域センターへの配置には賛成。</p> <p>ジョブコーチの仕事と他とでちゃんと切り分けたいといかない。</p> <p>特化したジョブコーチには反対。ジョブコーチがピンポイントのジョブコーチになっってしまうため。</p> <p>今後のジョブコーチは、精神、発達に強い方がいい。</p>			

ヒアリング内容一覧6

大形 利裕氏(千代田区障害者就労支援センター 就労支援コーディネーター)

<p>支援実施に係る動向 (現状と今後)</p> <p>様々な専門性がないと対応できない人が増えてきている。 数が膨大というよりは、支援の質が変わってきている。 定着支援が多い。 精神系が多い(新しい人は、多くが精神か発達)。 鬱状態の人が多く(認知やパーソナリティとの関連の方が多い)。 当センターの登録者数は110名で、毎年10人くらい増える(管轄内では20人増えて、10人引越す)。</p>	<p>有効性、役立ち点</p> <p>地域センターのジョブコーチは安定感がある(スタンダードで安心感がある)。ちなみに、地域センターのジョブコーチに依頼するのはフルサポート又は、連携しての支援。</p>	<p>意見、要望</p> <p>ノウハウが積み上がっていきよう職業として成立するような待遇があると良い(位置づけや金銭面等)。</p>	<p>今後ジョブコーチに求められるもの</p> <p>ジョブコーチが求められている専門性やスキルは時代とともに大きく変化している。 ジョブコーチ支援の役割が変化し、「職業リハビリテーション」から「障害のある人のキャリア支援」が求められるようになっていく。 地域全体にキャリアガイダンスの仕組みを整備し、職業へのアクセスを容易するなど、地域をデザインする力、オペレーションする力。 生活支援のコーディネーターや福祉ネットワーク構築力。 人権意識、労働法、ハラスメント。 地域での就労の困難な方の職業支援(触法、貧困、若年無業者、高齢者)。 地方などでは働く場の創出も必要。</p>
	<p>課題</p> <p>支援の工数や質に関する問題意識を感じる。 工数は少ないほど本人・現場の力を引き出せる。工数が多いと逆に双方のエンパワメントを後退させてしまうこともある。 支援の質についてもっと議論があってもいい。</p>		

<p>支援実施に係る動向 (現状と今後)</p> <p>現在、環境が整備されているが、今後、障害の種類が変化していき、当事者二一ズと支援者の考えのずれが生じると思われる(産業別ジョブコーチが必要になる)。 精神障害・発達障害が増えていく</p>	<p>有効性、役立ち点</p>	<p>ジョブコーチが献身的に関われればかわるほど、企業側の甘えを助長する。特例子会社と親会社との関係に似ている。</p> <p>ジョブコーチ支援に際して発生する費用は、現状では助成金で運用されており受益者である企業の費用負担はない。自社社員育成の主たる責任は企業側にあるから費用は一義的には最大の受益者である企業が負担しても良いと考える。費用が発生するとすれば企業は『自社で解決できることは自社で行い、どうしても対応が難しい課題にのみ、専門家の力を借りる』という意識が生まれるはずである。</p> <p>ジョブコーチが企業の経営論理についていけていない。特に福祉系のジョブコーチはどうしても当事者支援が中心となってしまう。立場の目算が福祉から脱却できていない結果、過剰な介入を行なってしまってもっとジョブコーチは企業を知らねばならない。知ること何が一番必要な支援か企業への支援もお願いしたい。時代は変わる。社会の変化に応じた対応の変化や学びが求められるのは当然である。</p>	<p>今後ジョブコーチに求められるもの</p> <p>今後、産業別のジョブコーチや経験の浅いジョブコーチの育成専門のコーディネータージョブコーチ(上級ジョブコーチ)が必要になってくる。 ジョブコーチは社会や企業を知らなければならぬ。 ジョブコーチは企業を育てることも熱意を向けるべき。</p>
	<p>課題</p> <p>企業の雇用現場にジョブコーチが過度に介入すると、企業の当事者意識は薄れていく。 障害者の定着に向けての指導や動機付けは企業が中心となって行い、ジョブコーチは第三者の立場を崩さない。あくまでジョブコーチは黒子に徹して、必要最小限の介入を心がけたい。</p>		

ジョブコーチ支援の実施ニーズとジョブコーチの 役割に関する調査票

【用語の定義】

1. ジョブコーチ支援とは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」における職場適応援助者による援助を指します。具体的には「ご協力のお願い」の文書の裏面「職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援業務とは」の通りです。
なお、地方自治体等が類似の名称により行っている独自の支援はここでは含めません。
2. 就職とは、週所定労働時間20時間以上で、1年以上の雇用が見込まれるもので、家業については除外します。

【ご記入に当たってのお願い】

1. 特段の断りがない限り、平成25年8月末日現在の状況についてご記入ください。
2. ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒にて平成25年9月27日（金）までに、ご返送くださいますよう、お願いいたします。
3. 回答に当たり不明な点がありましたら、お手数ですが、下記までご連絡ください。

【問い合わせ先】

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 事業主支援部門
 担当者名／小池 E-Mail／Koike.Shinichiro@jeed.or.jp
 〒261-0014 千葉市美浜区若葉3丁目1-3 電話／043-297-9035 FAX／043-297-9058

問1 貴施設・機関は次のどれですか？いずれか1つを選択して番号に○をつけてください。

1	特別支援学校
2	就労移行支援を行う事業所(事業を休止中の事業所を含む)
3	障害者就業・生活支援センター
4	地方公共団体が設置する障害者就業(雇用)支援センター

問2 貴施設・機関の運営開始時期はいつですか？記入してください。

西暦	年	月から運営開始
----	---	---------

問3 登録者、相談・利用者、新規卒業者等に関して、それぞれの項目に実績と見込みを記入してください。
また、< >内には、精神障害者保健福祉手帳所持者の人数を、内数で記入してください。

なお、障害者就業・生活支援センター及び地方公共団体が設置する障害者就業(雇用)支援センターにあっては、本アンケート対象の他施設・機関に所属する利用者との重複を避けるため、直接の利用者(特別支援学校の新規卒業者及び就労移行支援事業の実施事業所の利用者を除く)について、人数を記入してください。

	実 績			見 込 み	
	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
就職活動を支援した(する見込み)人数	人 < 人 >	人 < 人 >	人 < 人 >	人 < 人 >	人 < 人 >
職場適応後に対人面や職務遂行等で課題の改善を図った(図りたい)人数	人 < 人 >	人 < 人 >	人 < 人 >	人 < 人 >	人 < 人 >
就職をした(する見込み)人数	人 < 人 >	人 < 人 >	人 < 人 >	人 < 人 >	人 < 人 >
職業リハビリテーション(職業評価、職業指導、職業訓練等)を行った(行いたい)人数(職業紹介の実施を除く)	人 < 人 >	人 < 人 >	人 < 人 >	人 < 人 >	人 < 人 >
うち、雇入れやその前後にジョブコーチ支援を行った(行いたい)人数	人 < 人 >	人 < 人 >	人 < 人 >	人 < 人 >	人 < 人 >
うち、適応後の課題をジョブコーチ支援で改善を図った(図りたい)人数	人 < 人 >	人 < 人 >	人 < 人 >	人 < 人 >	人 < 人 >

平成 24 年度において、ジョブコーチ支援を実施したいと依頼したが、支援が行われなかった事例がある場合は、その人数を記入してください。	人 < 人 >
---	------------

問4 ジョブコーチ支援の実施を依頼する場合の主な動機は何ですか？いずれか1つを選択して番号に○をつけてください。

1	障害者・事業主双方に対する職場内での直接支援が有用であると考えられるため
2	職務の再構成など仕事内容を十分に検討しながら進めていく必要があるため
3	職場の同僚等との調整や障害の理解が必要であるため
4	継続的な支援により、対象者の職務遂行能力を高めていく必要があるため
5	人的な支援があることで、安心感があるため
6	集中支援からフォローアップまで一貫した支援が得られるため
7	その他 [具体的に:]

問5 ジョブコーチ支援の有効性に関する次の記述について、項目ごとに1つずつ○を付けてください。
 なお、これまでにジョブコーチ支援を利用したことがない場合は、記入しないでください。

		はい	どちらとも言えない	いいえ	該当せず
1	ジョブコーチ支援は自らの施設・機関にとって役に立つ				
2	ジョブコーチ支援は障害者やその家族にとって役に立つ				
3	ジョブコーチ支援は事業所(企業)にとって役立つ				
4	ジョブコーチ支援の実施結果に満足している				
5	ジョブコーチの支援方法や技法は参考になる				
6	ジョブコーチ支援は公的な施策として必要である				
7	フォローアップ等でジョブコーチとの連携ができています				

問6 ジョブコーチ支援結果の満足度に関する次の記述について、項目ごとに1つずつ○を付けてください。
 なお、これまでにジョブコーチ支援を利用したことがない場合は、記入しないでください。

		満足	やや満足	やや不満	不満	該当せず
1	支援期間中の障害者への支援					
2	支援期間中の事業所への支援					
3	支援を実施する期間					
4	支援終了後のフォローアップ					

問7 今後、数年で貴施設・機関から依頼するジョブコーチ支援の対象者像は変化するでしょうか？いずれか1つを選択して番号に○を付けてください。また、3の回答の場合は具体的な変化の内容を [] 内に記入してください。

1	変化しないと思う	2	あまり変化しないと思う
3	変化と思う [具体的な変化:]		

問8 次のジョブコーチの職務内容について、ジョブコーチが適切に行えているかどうかを、項目ごとに1つずつ〇を付けてください。

なお、これまでにジョブコーチ支援を利用したことがない場合は、記入しないでください。

		適切に行っている	どちらとも言えない	強化や改善が必要
1	障害特性に応じた職域の開拓（職場開拓）			
2	障害者のアセスメント			
3	職場環境のアセスメント			
4	支援計画の作成			
5	作業工程の把握、分析			
6	障害特性に応じた障害者に対する支援			
7	障害や職場に応じた支援ツールの作成			
8	新たな仕事の切り出しや職務の再構成			
9	障害者の職務に関する事業所との調整			
10	人間関係に関する事業所との調整			
11	雇用契約、労働条件に関する事業所との調整			
12	経営、雇用管理に関する事業所支援			
13	障害や個性の理解に関する事業所支援			
14	家族との相談、調整			
15	健康管理、金銭管理、異性関係などの生活面の支援			
16	ナチュラルサポートの形成			
17	支援後のフォローアップの実施			
18	経験の浅いジョブコーチ等への指導、助言			

問9 ジョブコーチ支援を利用したことがある施設・機関にお伺いします。 現行のジョブコーチ支援制度やジョブコーチの役割について、ご意見がありましたら、自由にご記入ください。

問10 ジョブコーチ支援を利用したことがない施設・機関にお伺いします。 ジョブコーチ支援を利用したことがない理由について、自由にご記入ください。

ご協力ありがとうございました

3 調査票の自由記述内容の一覧

(1) 問7 今後の数年での対象者像の変化一覧(全機関・施設)

※手書きでいただいた意見等をできる限り原文を忠実に再現しましたが、事実誤認やその後の状況の変化等があるものも含まれますので、その点を理解した上で内容をご確認ください。

<対象者像の変化>

重度・重複化、多種・多様化(48件)
クライアントの障害の重度化が進み、その支援の増加。
これまでより、一層障害の程度が重い方もジョブコーチの対象者となると考える。
これまで精神の利用者が主だったところが、今後養護学校卒業生等も受け入れるあたり、対象となる方の障害種別が変わってくると予想される。
重度の方の増加（法定雇用率が上がったため）。
なかなか難しい人への支援が増える。
過去の就職者の方は「できる（能力が高い）」方が多かったので、導入時に支援が大きいくらいの方々でした。現在は、精神の方の雇用情勢の変化もあり、作業遂行に支障をきたす重度の方が増えてきています。
現在、知的障害の方を中心にジョブコーチ支援を行っているが、今後は、発達障害、精神障害等が重複された方が増えると思う。
雇用率が1.8%から2.0%に引き上げられ、雇用納付金の納入業務下限人数が引き下げられ、精神障がい者の雇用職務化も予定されている中で、企業の障がい者雇用意欲の高まりとともに、より重度の方の採用が目立つようになっていきます。
高次脳機能障害や発達障害など複雑化、重複化、生活保護受給者の増加。
支援対象者の障害が多様化する中で、重複障害の対応に困難さがあると思います。
施設サービスを利用している、より重度の知的障害者等の支援依頼。
施設利用の方も多様になってきている。
重度の肢体不自由が増加している。
重度化、重複化と思う。
重度知的の方や、職業スキル以外（生活面）で困難なケースなどが増えていくと予想する。
重複障害（知的・精神）の利用者の増加。
障がいの多様化
障がいの特性も多様化し手帳を所持しない方の支援が増えていく可能性がある。
障害の重度な方や重複障害の方が増えてくるように思う。
障害の重度化、多様化
障害の重度化もあり、表面上の様子では、一見就労に向かない方達が多くなると思います。
障害の重度化や発達障害の方への支援が増えるのではないかと？
障害の多様化
障害の多様化（現在、発達障害や適応障害等増加）。
障害の範囲が広がっている。
障害者の範囲が広がると共に、支援対象者もそれに応じて、様々な障害に対応することになると思います。
障害者雇用率が上がり、重度の障害の方も就労する機会が増える。
障害者法定雇用率が引き上げになる事で、企業側も、障害者を雇用しなければならない義務に今まで以上にかせられる。その為、雇用される障害者の区分が重度の方が増えると思う。
障害像（精神・発達他）が多種になり、事業所の理解が薄い、又、相談者（障害者）への細かな支援を慣れるまでの期間必要とする為。
障害像（精神・発達他）が多種になる。
障害特性の多様化（発達障害や、顕著な特性が見られないが支援の必要があるケース）。
新しい施設が立ち上がり対象となり、障害種別が、増える可能性がある。
身体・知的中心から精神も含め、多様化してくると思います。
生徒の重複化（聴覚だけでなく知的障害も重ね合わせてもつ生徒の増加）。
生徒の障害の重複化傾向と、雇用率改制に伴い、やや障害の重い方の雇用が増えることを期待して。
精神疾患を伴うケース、発達障害を伴うケース等現在の知的障害の方だけではなく幅広い対象者が増えていくと思われる。
精神障がいを主体とした事業所であるが、広汎性発達障がいや高次脳機能障がい等々といった方々で企業就労を希望される方が障がい種別により制限を受けることなく希望に向けた活動の支援を実施できる移行支援サービスの提供が現在必要となっていると考えているため。
精神障害、発達障害を重複している方や、中度、重度の障害者の方の増加。
対象となる利用者の高齢化、障害の多様化により支援の専門性が高まってくると考えられるため。
知的→精神→発達と変化しながら、対象者の範囲も広がっている。今年4月からは、難病の方も施設利用が可能となり、今後は、ジョブコーチ支援の対象者となってくると思う。
知的の場合、就職出来る人材が少なくなってきており重度の方への支援が増えていくと感じる。
知的障害だけでなく、多くの障害を重複している方（発達障害、精神障害）が当事業所に増えている状況です。職業センターのような専門機関が助けて下さると、本人のニーズに合って、支援が提供できると思います。
知的障害と精神障害を併せ有する生徒が多くなってきているため必要であると考えます。
知的障害や精神障害を持たれる方の障害が、より重度で広範囲にわたる方が増えると予想される。（障害の幅）
地域で生活をする障害者が増え、多様な障害種の雇用も増加すると考えられるため。

発達障がいなど、さまざまな利用者さんが増加。
法定雇用率の引き上げに伴い就労者が増加することで多様な障害特性を持つ障害者の雇用の機会が増えてゆくと思われる。
来所される方の障害特性が多様化。

発達障害者の増加(72件)

高機能自閉症等発達障害の人の増加。
手帳がないため、法定雇用率にカウントされない発達障害（ひきこもり、ニート）が圧倒的に多くなる。
発達障害が増える。
以前は、統合失調症圏の方の利用が多かったが、近年、発達障がい圏もしくは、それがベースにある精神障がいのある方が急増している。
以前は知的障害者が多かった。ここ最近では発達障害の方が増えてきた。
移行支援利用を目標にして就労継続支援B型を利用している方の障害状況が変化しており、発達障害の診断を受けている人、統合失調症の診断ではあるが、もともと発達障害での不適応が推測できる方が増えている。
開所当時から状況振り返ると、対象者は圧倒的に知的の方が多かったが、就労支援に対するニーズの高まりと同時に、年々多種多様な障害の方々からのご相談、支援の機会が増えてきているように感じます。最近では発達傾向の方、とくに手帳を所持していない方のご相談が多いです。
現在は知的障害の方が主だが、特別支援学校在籍者に軽度の発達系の方が増えている。
現時点で対象者のほとんどが知的障がいの方であるが今後発達障がいの方が増えると思われる。
高機能自閉症・アスペルガーなど発達障がい様相を呈する生徒も増えつつある。
高等部に発達障害の軽度の知的障害の生徒が、多く入学してきている。
今後、精神障害者の雇用義務化へ変化していく中で、精神保健福祉手帳をお持ちの方が増えていくと思われます。また、その背景には発達障害がベースに考えられるような方も増えてきており、そういった方からのニーズも高まってくるように思われます。
自閉的な傾向の障害を持つ生徒が増えてきているので。
主に知的障害の方が通所されていますが、発達障害の方も増えているから。
障害の種類としてこれまで総合失調症が多かったが、最近の傾向として発達障害が増えている傾向を考えると変化していくと思われる。
生徒像の変化として、高機能自閉症・アスペルガーなど発達障がい様相を呈する生徒も増えつつある中で、企業側の理解への支援は増えるのではないかとと思われる。
精神障害があり、精神保健福祉手帳を持っていても、発達障害が元々あり、その二次障害として精神病に患ったと思われるような困難ケースの相談も増えている。
前は知的障害の方に対して、技術的な指導が主であったが、発達障害の方の同僚への障害理解のニーズが高い。
知的から発達障害（重複を含む）に変化が大きいと思います。
知的障がいによる支援だけでなく、発達障がいによる、社会的に生活しづらい課題を抱えた方が増えてきている為。
知的障がい者を雇用されている会社が多く、会社の方も対応法や障がい特性の理解などが以前に比べて行えるようになったと感じる。センターとしては発達障がい者（特に知的障がいや精神疾患を併発されている、もしくはうたがいのある場合など）の支援に必要性を感じている。
知的障害の方→発達障害の方。
知的障害の方々に主に支援してきたが、今後は発達障害の方が増えてくると思われる。
知的障害より発達障害へ。
知的障害より発達障害児（者）が増加傾向にあるため。
知的障害者から発達障害者の支援が増えている。
統合失調症の病名がついている利用者が徐々に減り、発達障害の方々へ支援対象が変わると思う。
特に定着支援の依頼をしていく事になり、発達障害の方が増加する。
発達の方（誤診で来る人が多いと思う）。
発達系の方が増加していくと思われます（会社や家庭内の関係性の支援）。
発達系の方が多くなると思う。
発達支援の方の就労移行事業利用が増えている。
発達障がいの方への支援が増えていくと思う。
発達障がい者が増える。
発達障がい者への依頼が増える（併：精神障がい）。
発達障害で施設を利用される方が、今後増えると予想される。
発達障害に伴うコミュニケーションや社会生活スキルの課題への支援が中心になってくると思われる。
発達障害のある対象者の対応が増える。
発達障害のある方の利用が増加（今までの精神障害の方への方法とは異なる）。
発達障害の人が増え、技術面よりも、精神面・生活面のフォローがより必要となっている。
発達障害の生徒数が、増加傾向にあるため、個別に対応し、コミュニケーションや障害理解等の継続的な支援が必要になる。
発達障害の方が、今よりももっと増えるのではないかと考える。（当事業所へも同障害の方の問合せが増えているため。）
発達障害の方が増え、作業支援以外の課題（生活を含め）が増えそう。
発達障害の方が増える。
発達障害の方が大幅に増加すると思う。
発達障害の方について、より専門的な知識や専門技術（伝え方など）が必要になってくると思います。
発達障害の方に対する支援が増えてくるのではないかといます。
発達障害の方に対応するケースの増加、就労と生活との関連性。

発達障害の方のニーズの増加
発達障害の方の支援が増えると思います。
発達障害の方の支援が増えると思います。
発達障害の方の利用が増えてくると思います。
発達障害の利用者が増える。学校で一定の訓練を受け、自分の特性をある程度理解できている人が増えるように思う。
発達障害や、ひきこもりの2次の障害による障害等対象者の多様化。
発達障害者が増加する。
発達障害者が増加する。
発達障害者が多くなる。
発達障害者が多くなる。
発達障害者の支援が増加している。(2次障害を含む)
発達障害者の支援が増加すると考えられるので、きめ細かい支援が必要と考えられるので。
発達障害者の増加。
発達障害者の増加
発達障害者の増加
発達障害者の方が、増えてくる。
発達障害者は増加している。この就労支援にはジョブコーチが有効と考えているため増加する。
発達障害者へのサポートの増加
発達障害者への支援が増加すると思う。
発達障害者への支援の増加。
発達障害者等精神疾患の利用者が増えジョブコーチ支援は大変有効な制度と思われ今後も活用したい。
発達障害的傾向の生徒が増えてきている。
平成23年頃から発達障害の方への支援が増え今後もその傾向は変わらず増え、支援の方法・手順が多様化すると感じています。
利用者については、高次の発達障害者が増加してくると思われる。

精神障害者の増加(28件)

元々は身体障害者の授産施設で新法に移行した際は身体障害の利用者が主であったが、最近は精神障害の利用者が増えてきている。
現在、知的障害の方の利用がほとんどであるが今後、精神障害の方の利用考えられるため。
今までは知的障がいへの支援依頼が多かったが、これからは精神障がい者への支援が増えていくかもしれません。
昨年までは、知的・身体障害者の利用者が多かったが、今年度は、大半が精神障害の利用者に変化している。
主な対象障害者は知的障害ですが、高次脳機能障害を含めた精神障害者の方の利用が増えてきています。
受入環境の整備によって、就職可能な精神系障害者が増えてきた。
精神の利用者の増加。
精神疾患の生徒が一般就労を希望する事例がでてきた。
精神手帳の方の増加
精神障がいに対して、これから一般就職を増やしていく必要がある。
精神障がい者が雇用率にカウントとなったことが精神障がいの方の支援も増えると考えます。
精神障がい者が増加すると思われる。
精神障がい者の数が増えると感じる。
精神障がい者の方が増化するため。
精神障害の方が多くなるのではと思います。
精神障害の方が対象となる場合が多くなってくると思う。(支援の方法がとても複雑(個々)なる。ジョブコーチと本人との信頼関係が重要になり、時間を要する)
精神障害の方の職場定着の為に支援をお願いする回数が増えると思われる。
精神障害者が中心になってくると考えられます。
精神障害者の利用が増加(義務化となるため)。
精神障害者への対応について個々のケースによる支援サポート、アドバイスが必要になると考えている。
精神障害者保健福祉手帳持者の増加すると考えられる。
精神分野の雇用が増えていく。
相談者の中で、精神障害者保健福祉手帳を所持・申請希望されている方が増えているため(発達障害と診断された、仕事が長続きしない(大学・大学院卒業)、周囲からの理解が得られにくい等)。
知的障がい者の利用のみであったが、精神の方への支援が多くなってくる(利用していきたい)のではないのでしょうか。
知的障害の方の対象ニーズから、精神障害、特に過去就職経験や離職の経験があり、再チャレンジを求める方々からのニーズに合わせた対象に変化があると考えられる。
知的障害者だけでなく、精神障害者の方が増えてきていて、今後も増える。
法の改正などに伴い、精神保健福祉手帳を所持されている方の支援が増加すると考えられる。
利用者の障害が多様化しており、特に精神障害の方の支援が増加してきている。求職しても精神の方を受け入れる企業側の体制も不十分であるため、ジョブコーチの支援が必要となるケースが増えると思われる。

難病を持つ者の増加(2件)

難病(厚生労働省が指定した特定疾患)者が対象となると思います。
難病等対象者への対応。

高次脳機能障害者の増加(1件)

現在、知的・発達の方が主を占めているが、最近の傾向として、高次脳の方の一般就労希望が増えている。

精神障害者と発達障害者の増加(36件)

B型の利用者に精神・発達障がいの方が増加傾向がある。

現在知的障がい者が主であるが、発達、精神障がい者の支援が必要になると思われる。

これまで、知的中心。これから、精神、発達が中心。

精神障害者、発達障害者の割合が増えてくると思われる。

発達障害や精神障害の方が増加する。

以前は、知的障害者が多かったが、精神・発達障害の利用が多くなった。

現在、自施設では、知的障害者が支援対象の中心となっているが、今後は精神・発達障害者の受け入れも考えられ、その支援対象も拡大していくものと思われる。

現状知的障害者の支援が多いが、今後、精神障害、発達障害の方の支援が多くなる。

今後は対象者が、精神障害者や発達障害者へ拡大して行くと思われる。

支援対象者が知的障害から精神、発達に変化してきている。

施設利用をされる方で、発達障害、精神障害の方が増えてきている為。

視覚障害者用のOA機器や歩行訓練などのサポートがこれまでは中心だったが、近年精神の手帳所持者や発達障害と思われる特性の増加。

事業所(企業)側からすると、知的障害等の特性はかなり周知されてきたが、今後は、発達障害や精神障害のある方の支援が増える。

自事業所自体の利用対象者が、知的領域よりも精神、発達領域の方が増加傾向にある為。

徐々に精神障害の方の利用希望が挙ってきているため、今後は、より、精神、発達障害者への支援量が増大していくと考えられる。

発達障害や精神障害のある人を主たる対象者とする傾向にある。

身体や知的だけでなく発達障害や精神障害の就職・就労支援が増えていく。

精神、発達が増える。

精神、発達障害をもつ方を中心とした対象となる。

精神、発達障害者の増加による支援内容の変化があると思われる。

精神、発達障害等の利用者の増加が予想され、職場での関係作りなどの調整・理解が必要となってくるため。

精神・発達の障がいのある方が増えると思われます。

精神・発達障がいの対象者が増えると思われる。

精神障がい、発達障がいの方の支援は年々増えてくると思う。新卒者やこれまで働いてきた方々以上に障がい者雇用のニーズは広まってくると思われるので、当然精神障がいの方々が働く機会は増えてくると考えられる。

精神障がいの方や発達障がいの方の利用が増えてくると思います。

精神障害、発達障害への対応が求められると思う。

精神障害、発達障害等が対象の中心に。雇用後支援が対象の中心に。

精神障害の方や発達障害の方が増えると思えます。

精神障害や発達障害の就職支援ニーズの増加で、対企業に対する支援ノウハウの伝授、職業マッチングにおける特性を生かした配置など、より時代や企業ニーズに応じた関わり、支援、専門性が必要となる。

知的主体で支援しているが、利用希望者に精神や発達障害の方が増えて来ているため。

知的障害から精神、発達障害の増加。

知的障害者がほとんどでしたが、精神障害、発達障害の方のご利用が増えていきます。今後も、精神障害、発達障害の方の支援が増えると思われます。

発達、精神障害の支援増加。

発達や精神障がい者が増えている

発達障がい、精神障がいの対象者の増加。

発達障害や精神障害の特質を有する対応ケースが増えて来るのではないのでしょうか。

発達障害者と高次脳機能障害者の増加(4件)

発達障がいや高次脳機能障がいの利用者が増えているので、ジョブコーチを依頼する対象者としても増加する見込みである。

発達障害や高次脳機能障害の方々の支援が増えると思われる。

発達障害や高次脳機能障害の方など、個々に違った特性に応じたよりきめ細かいジョブコーチ支援が必要な対象者が増加すると思われる。

発達障害や高次脳機能障害の方の就労相談が増加しています。特に発達障害や知的障害がある中で一般校を卒業し、就学時～成人後も福祉と関わりなく年齢を重ねている方が、「仕事が続かない」理由から、発達障害や精神の病気の診断を受け、相談～障害受容～一般就労の過程が目立っている傾向です。また、長期的に見ると就労支援と繋がりがなく一般就労されている方の加齢に伴う課題について、ジョブコーチ支援で改善を図るケースも増加していくと見えています。

精神障害者と高次脳障害者の増加(1件)

現在の入所者の傾向は従来の身体及び知的障害者中心から精神障害者や高次脳機能障害者の入所比率急増に変化しています。この傾向は今後もさらに顕著になると思われます。

発達障害・精神障害・高次脳障害者の増加(5件)

就労参加ニーズが高いが、まだ支援不十分な発達障害者・精神障害者・高次脳機能障害者が増加する可能性がある。

精神障害、発達障害、高次脳機能障害などの方の増加。

発達障害、精神障害、高次脳機能障害の方の利用が増えているため。

発達障害や二次的障害のある方への理解が不足しており、事業所や職場内での戸惑いがあります。

発達障害者及び精神障害者の増加が予想されること。

その他障害名等を記載したもの(22件)

今までは精神障害者が主だったが、発達障害や知的障害の方への支援が増える。

特別支援学校の学生を受け入れた際には、知的障害者への定着の依頼が増えると考えられる。

近年触法障害者の利用が増加している。

肢体不自由特別支援学校で、今後、一般企業での就労を考えている生徒の内、独歩できる生徒の割合が減少し、車椅子利用者の割合が増加傾向に有る。

手帳を所持されている方→手帳を所持されていない方。

就労移行支援事業所として職業訓練を実施していますが、年々精神障害者手帳所持する方の利用希望が増えていきます。

障害の軽度な生徒の入学が増え、今後も就職希望が増加すると見込まれる。

精神・発達障がい及び、いずれかと知的障がいの重複者が増えると思う。

精神障害・発達障害、触法(身柄付)等の方々が増加。

精神障害者、発達障害者、難病等の支援がふえてきています。より高い支援スキルが求められてくると思います。

対象者は、発達障がい、精神・知的的の重複障がい者に変化。

知的・身体障がいではなく、発達障害や内部障がいが増えるため。

知的・精神のみでなく、身体の方への対象も効果がある支援であると考えています。

知的障害者や発達障害者が急増。

知的障害者や発達障害者が急増しており、これまでの対人関係や業務内容よりも業務遂行能力への支援が必要となってきた。

中度の知的障害者や、発達障害の方々が増加すると思われる。

発達障がい、難病などの依頼が徐々に増加すると想定される。

発達障害、高次脳機能障害、難病の方の支援増。

発達障害や難病、AA、GA、高次脳と相談の対象が拡がり続けており、ジョブコーチ支援においても対象者が変化すると考えている。又、求職者の増加(福祉・医療から雇用への流れ)を踏えても、雇用前支援にも支援の対象と数に変化が大幅に増加している。就業者の中で適応課題が一定数自然増が発生しはじめている為、雇用後支援のニーズも増加すると思われる。

発達障害や難病患者の方、高次脳機能障害をお持ちの方のニーズがふえてくるのではないかと思います。支援学校からの卒業生だけでなく、精神病院の中長期入院患者の方がクリニックのデイケアからの利用が増えており、リワーク支援も多くなってきました。

来年度より知的障害の生徒も対象となるため、ジョブコーチ支援の利用に変化があると思われる。

療育手帳B2の生徒が増加。

年齢・経歴、実施時期を記載したもの(15件)

これまでは、開始と同時に支援開始となるケースが多いと思うが、定着支援を考えた時、少し慣れが出てきた半年後位の依頼も増えていくのではないかと。

これまでは、就労経験の乏しい対象者への支援が多かったが、今後は就労経験はあるが、仕事が続かなかった方への定着支援が増える。

現在30代～40代の方を支援している。今年度で2年目をむかえ、来年度より10代～20代の新規利用者が見込まれると思われる。

現施設利用から数年経過した利用者が就労活動を新たに始めることの増加。

限りなく就労に近い人から、就労の可能性の低い人へと変わっていくと思います。

高学歴の方

高齢化が進む。

施設利用期間が長期にわたった方の支援が増えると思われま。

若年層対象者(大学や専門学校などの新卒者)離職者に対する再就職対象者。

新規就労でのジョブコーチ支援が主でしたが、現在の利用者の状況は復職希望者がかなり多いため、復職者についてのジョブコーチ支援の依頼が多くなると考えられます。

精神保健福祉手帳保持者の低年齢化。

対象となる利用者の高齢化

定着支援強化のため

定着支援対象者が増加しており、職場環境の訳備等を目的とした継続的かつ直接的な支援が必要なケースが増える可能性が高いため。

普通高校卒業生でかつ離職後に手帳取得された方が増えていくと思われる。(占める割合が多くなってきた)障害の受容から始まる。

特定の課題に関する支援の増加(23件)

コミュニケーション面に課題をもつ者の増加

家庭への支援が必要な対象者が増える。
技術面に加え、対人スキルへのサポートがより高まる様に感じる。
雇用の増加にともない、職業準備性が整っていない方も、一般就労することが多くなると思われる。事業所や本人が問題を感じた時にジョブコーチ支援のニーズは高まると考えている。
高齢化などにより生活介護を要する人の増加
作業遂行能力よりも対人関係等の調整にジョブコーチの支援が必要なケースが増えてきている。
作業内容の支援から、心の安定や不安定になった時の対応の必要なもの対人関係、コミュニケーションも主とするもの、家庭支援が急務なもの、長期的なフォローアップが必要なもの。
社会性や、コミュニケーションに課題を有する生徒が多い。
若年化、社会経験がない、社会性が欠如している方が増えている。
就労への意欲が少ない。
就労経験のない利用者に対する支援となって行く。
就労出来る（能力仕事は出来る）けど、メンタル面が弱かったり、働きたい気持ちが弱い方など、さらに精神的な支援が必要な方が増えてくると思います。
重度の方が増えると思う。よってサポートの強化が必要な方が増えていく。
障害の自己受容等に課題のある人の増加
障害者に対する業務遂行力やコミュニケーション能力の向上支援。
職務遂行能力が高まる。
卒業後すぐに何の問題もなく就職できる生徒は少なくなり、コミュニケーション面、対人関係面で課題のある生徒が増えると思う。
発達障害の中でも精神的な支援を必要とする利用者が増えている。
発達障害者支援で特徴的な場面が出始めている。作業手順等の支援や、就業場所の視覚支援等にかかる支援中心から、コミュニケーション支援のウエイトが増加していくように感じる。
本人、事業所間の支援だけでなく保護者支援も必要なケースが増えてくると思われる。
本人の内に、協調性があり、人の意見を尊重する態度が内在するため。
利用者の年代が若いと、その親の世代も変わってきており、社会性以前に基本的な生活習慣も身につけていないことが多くなっている。
連携の中で、本人の意識の変化。

制度へのニーズの変化(14件)

2号ジョブコーチが必要となるような対象者の増加。
企業からの依頼が増える。東京ジョブコーチ支援室への支援依頼は増えている。
企業側もより高度な職務への要望も増えると思う。
施設内で訓練して段階を踏んでじっくり挑戦するというより、自分の適性を見極めてもらい制度を活用し最短で就労したい人が増えてくると思う。
肢体不自由特別支援学校で、今後、一般企業での就労を考えている生徒の内、独歩できる生徒の割合が減少し、車椅子利用者の割合が増加傾向に有るため、施設設備面や仕事の役割分担等へのアドバイスや支援がますます増加していくと思われるため。
事業主からの依頼が増加すると思われる。
従来の対象者よりも、さらに企業に対して本人の障害特性の理解のために支援が必要なケースが増えると思います。
障害の範囲が広がっているの、幅広いニーズがある対象者が増加するのではないかと。
職場の環境調整が可能になり、対象者の就労生活の安心につながる。
職場環境を変える方向性になる。
新規就労される方はもちろん、ジョブコーチ支援を開始するまでに就労されていた方の支援については相談を受けることがあります。特に企業から対応や支援についての相談も増えていることから、増加傾向になっていくと考える。
新規卒業者のうち、ジョブコーチ支援が必要。より細かく必要な生徒は増えていく。
精神疾患の生徒が一般就労を希望する事例がでてきたので、就職後の本人の適応のための支援と、事業所への障害の理解と対応面での支援が必要となってきている。
単純作業に限らず、専門性の高い分野にニーズが出てくると考えている。

その他(支援方法の多様化、社会・企業の変化等)(18件)

ジョブコーチの技量により大きく変化し、障がい者の特性を十分理解した対応を行うことで、障がい者の支援に大きく活かされ、職場定着に繋がるものと考えている。
すべての障害の支援に関してジョブコーチ支援が有効であるとは思っていないので、今後は障害特性に合った支援スタイルに変化するのではないかと考えています。
その時に入所している障害によって対象者は変化すると思う。発達・高次脳のどなたでも利用できるの、どうしても障害特性による対象者像は、変化していくと考えます。
それぞれ専門的な支援が必要な利用者の増加。
チーム支援を活用しての就職者が増えているので障がい者就業センターとの関わりも必然的に増えていくため。
どう変化するかは、まだ分からない。
以前は、当施設での就労支援の対象者は、当法人の設立の趣意などに依り、精神障害者が主であったが、発達障害、知的障害の方の入所、就労への要望が増加していることから、発達障害や知的障害の方への支援が増えると思われる。それに伴い、マッチングなどの手法も取り入れつつ、支援方法も多様化していくものと思われる。
学校卒業後の定着支援を障害者就業・生活支援センターと連携して行うケースが増えてきている。

<p>今後、特別支援学校は、特別支援教育という立場から、特別な支援を要するあらゆるニーズに対応していかななくてはならなくなる。つまり施設・機関というより地域からの依頼という姿になってくことが予想される。</p>
<p>在学時の就業体験と就職後で、生徒の状況が大きく変化することがあるため、入社して慣れるまでの間支援を要するケースが増えてきた。</p>
<p>社会、企業の変化による対象者（求められる）も変化する。</p>
<p>就職者のケースに応じて、利用が変化していくと思う。</p>
<p>就労希望者数の増減による。</p>
<p>職業センターの就活サポートセミナーなどへの利用者の参加により、利用者からのニーズが増えることが予想される。</p>
<p>生徒・保護者の実態に応じて。</p>
<p>生徒の実態や状況が年によって大きく変化する。</p>
<p>全ての障害のある方が、就労する際、必要だと思われる。企業に配置を義務付ける等の環境整備により、対象者像は変化すると思われる。</p>
<p>利用者さんのニーズによっての変化。</p>

<対象者人数の増減>
～支援数の増加 39件～
これまで利用したことがないが、今後はお願いしたいと考えているため増加すると思う。
これまで利用したことがないが、お願いしたいので増加すると思う。
ジョブコーチ支援が有用と考えられる生徒が、少しずつ増加傾向にある。
依頼人数が増える（増やすべき）今は、使いたくてもタイムリーに使えない場合も少なくないと思う
過去3年は、依頼していないが、今年度の卒業生は、ジョブコーチも視野に入れて検討している。また、今後、必要と考えられる生徒が在籍している。
企業からの雇入れや定着に関する相談も増化しており、定着にむけた業務切り出しや再構築などでの協力依頼が増えると考えられる。
企業側の障害者雇用の促進に伴い就職する卒業生（障害者）は今後増加していくと思います。
現在も複数名ジョブコーチ支援を利用しているが、ニーズはこれからもっと増えると思われる。
今後ジョブコーチを利用することが増加していくと考えます。
受ける事でよりよい就労が出来るようになるので希望者が増える
就職した生徒のほとんどが支援が必要になってくるとされる（人数的にジョブコーチの支援が多くなる。）
就職希望者が増加傾向にある。よって増えると考えられる。
就職者数の増加
就労したいと思っている利用者は増えている
就労希望者が増加してきているため
就労支援のニーズが発達障害にシフトしている昨今、より困難な支援内容になり、対象者数も増加するものと思われる
障害の軽度な生徒の入学が増え、今後も就職希望が増加すると見込まれる
障害者の就労支援の分野は今後期待と希望が望まれる分野であるため、企業の障害者雇用が拡大するに伴い利用者も増加しています。その為ジョブコーチの必要性はもっと拡大していく状況です。
障害者雇用が増加していくにあたり、ニーズが増えてくると思うため。
障害者雇用率が上がり、重度の障害の方も就労する機会が増えるため支援量が増えると思う。その他、精神分野の雇用が増えていくにしたがってジョブコーチ支援の必要性も増すと思われる。
数が増える。雇用率アップのため。宣伝効果のため。
生徒数の増加
生徒数の増加による、一般企業等への就職者数の増加。
相談事業所のマンパワーと企業の新規障がい雇用参入数の反比例により、企業は「よくわからないので、とりあえず一日ベタつきしてほしい」という要望と、そこまで、人員さけない相談事業所の事情があり、かみあわない。そんな時にジョブコーチ制度に救いを求めることがありそうだから。
増えると考えています。
増える事が予想される。
増加していく。
増加する
対象となる人材が増えてきている。
対象者の人数が増加すると思われる。
対象者の幅の拡大、量の拡大
知・精神（障）問わず、ご本人・企業・関係機関の横のつながり、一体化が（障）雇用においては必要であると思われる、当事業所、対象者全てをジョブコーチ支援の対象としていきたいため。
地域に中小企業しかないのだが、障害者雇用に否定的なところが多い。将来的には理解もすすむと思われる。
定着支援件数の増加により依頼は増加すると思われる。
当法人内にジョブコーチを設置するため。
年々就職者数が増えてきており事業所定着の為にジョブコーチを依頼する事が増加すると見込める
発達障がい者への依頼が増えると考え（併：精神障がい）→支援センターでは対応が難しい
本人、家族、企業にジョブコーチの活用の有用性をこれからも積極的に説明し、少しでも多の方が利用できるようにあっせんしていきたいと思っているので、希望も含めて、増えるように変化して欲しいと考えています。
利用人数が増える可能性あり。
～支援数の現状維持 1件～
職務遂行能力の向上というより、周囲との調整が必要になり、事業主からも含め、ジョブコーチへのニーズも減ることはないと思います。
～支援数の減少 7件～
ジョブコーチ支援利用希望者の減少。
会社がジョブコーチ支援にのり出し、まかなくなっていくのではないかと。ジョブコーチ支援が減るのではないかと。
就労移行支援を希望する利用者が減少する。（している）ジョブコーチ支援の対象者も減少すると思われる。
新設校、特に高等支援学校が地域にできることで本校への就職希望者の入学が減ると考えられる。
専門的な知識不足の為依頼が減る
対象利用者の施設利用減少の為
地方の小さな圏域なので企業数も少なく、障害者雇用自体が減っていくのではないかと。それに伴いジョブコーチ支援も、減っていく。

(2) 問9 支援やジョブコーチの役割に関する意見・要望一覧 (利用した機関・施設)

※手書きでいただいた意見等をできる限り原文を忠実に再現しましたが、事実誤認やその後の状況の変化等があるものも含まれますので、その点を理解した上で内容をご確認ください。

ジョブコーチの力量差、技術向上(71件)
(ジョブコーチにより、大きく資質に差がある) (特に1号) 研修等のさらなる充実が大切かと思われま
(就業体験実習後に雇用前ジョブコーチ支援を得たが震災によって実習中断、結局雇用とならなかった事例) 利用者から「ジョブコーチと、社員の指導が違い困った。」「もう利用したくない。」という意見が聞かれた。
三障害者の障害区分により、それに見合った対応をしてほしい。
手話ができる方のコーチが、今後必要になってくると思います。
1号ジョブコーチの稼働率やスキルの向上が必要と思われます。
1号ジョブコーチは、中には、一生懸命な人もいるが、現場で、自ら作業に従事することもなく、上から目線で障がい者の作業を見て、ノートに記帳することが中心で、作業のポイントを自ら経験し、障がい者に伝え、事業所に提案する等、本来の橋渡しの意味を、実践していない人もいる。作業名、工程の把握もせず、障がい者に何を伝え、わかりやすく補助できることを伝え、働きやすい環境を、企業と共に作るつもりなのか、大いに疑問である。実践力のあるジョブコーチを養成するために再指導すべきである。
2人体制で担当していただくのは良いと思うが入れ替わりがあるのは困る。事業所(企業)内での話し合いの席での居残りあり。
ケース会議が愚痴の言い合いみたいになっていることがある。ジョブコーチには福祉業界の出身者が多いからか、企業文化をよく理解しないまま、事業所に入っていった結果、企業と障害者との良い仲介者となり得ていないことがある。ジョブコーチが入ることに抵抗を示す事業所へのアプローチの技量・強化を求む。
ジョブコーチが必ずしも障害特性の理解や技術が高いわけではないこと(力量の差)。
ジョブコーチとして、より専門性を高めることができる研修の実施と制度の見直しが必要である。
ジョブコーチにもいろいろなタイプの人があり、又、力量にも差があると思うが、その人によっては、精神的に追い込み、しんどくなったケースがあり、施設側で話を聞きサポートした。支援の現場は、障害者の方しか分かりにくい部分があり、訴えがあって周囲が気づく為、ジョブコーチの力量アップをお願いします。
ジョブコーチにもいろいろな方がいらっしゃるの、このアンケートで一概にはかることはできないと思います。
ジョブコーチによって、報告をしてくれる方とこちらが連絡しないと情報をもらえない方がおられ、ジョブコーチによってスタイルが大きく違います。
ジョブコーチによって支援内容、関わり方の頻度、連係といった部分で、かなり違いがあるように感じる。とても、熱心に支援して下さるジョブコーチになった場合は、スムーズに支援が引きつがれるが、そうでない場合もある。
ジョブコーチによって質、支援方法が変わってしまう。
ジョブコーチにより、力量の差がある。
ジョブコーチのスキル差が大きすぎる。実際入ってほしくない方もおられる。
ジョブコーチの経験の蓄積及び伝達の仕方が課題。
ジョブコーチの支援を必要とされる場合、その対象者について、様々な角度からの理解を深くしないと職場への適応、定着はむずかしい場合が多い。その点でジョブコーチの社会的経験の広さ、深さが求められるが、対象者に対する理解が、観念的になる場合がみられ対応も形式的になり、うまくいかないことがあった。
ジョブコーチの資格をとってから、間が空いてしまった方(動いてなくてこれから動く方)や何年か後の方の研修があればいいと思う。(地方開催)
ジョブコーチの資質の向上を求める。
ジョブコーチの質の差を感じる。養成研修後も定期的にスキルを向上して欲しい。
ジョブコーチの習熟度にバラつきがあり、より、経験を積み、支援のツールとなってほしい。お互い協力していきたい。
ジョブコーチの能力、仕事のやり方に差があり、手厚い支援を受けられる時とそうでない時があった。
ジョブコーチの発する一言が、対象者に対して非常に大きな影響を与えているということを認識してもらいたいです。背景を理解せず、軽はずみな言動をすることで、対象者の人生を大きく狂わせてしまうということを肝に銘じておかなければならないと思います。
ジョブコーチの役割が良くわからない。担当によっても支援の差が大きすぎる様に感じる。ある一定のラインまでは平等にどのジョブコーチも出来る様になって欲しい。ジョブコーチをうまく活用できていない。
ジョブコーチの役割として「職務に関する指導」や「職務分析や本人理解に関する事業所支援・調整」などがあると知っているが、前者については、必要最少限に「事業所の担当者に任せる」とし、後者の役割に重心をおくことが必要と思う。ナチュラルサポートへの移行を考えるとそれが大切と思う。
ジョブコーチ個々によります。企業寄りになりがちであったり、利用者の声を聞きすぎたりということが過去数回あり振り返られることがありました。関係が一方と深くなりすぎないようにしていただけたらと思います。
ジョブコーチ個人の資質に拠る支援に限られ、利用者の就労先での動き方に若干不安がある。何らかのチェックシステムが必要なのではないか…
ジョブコーチ支援は職場定着において必要だと感じる。しかし、ジョブコーチによっては、精神分野において、理解不十分な方もまだまだみえるので、スキルアップを望みたいです。
ジョブコーチ支援制度では、専任の職員配置が困難であるが、現行は他の職務を主にしていることが前提としてある。それ故に、スキル向上やジョブコーチの育成計画そのものが立てにくい状況にあり、制度的に抜本的な改善が必要。就業支援や企業支援において、その役割や有効性が高まっている中、改善が必要。

スーパーバイズしてくれる人がいない。経験の浅いジョブコーチが育たない。
スキルアップのために現状のスキルアップ研修だけでなく、定期的なスキルアップ研修の開催を希望。ジョブコーチの質の低下を感じる。→専門職の意識を。
スキルの高いジョブコーチの方々からの支援は大変有り難く、私共の支援においても参考になることばかりです。ただ、支援の度合いや手法に個人差がありすぎるな、と感じる面もあります。
精神障害、発達障害、高次脳機能障害などの方の支援が増えているため、今以上にきめ細かい専門性が求められるようになる。
センターのジョブコーチは、考え方も論理的・合理的で優秀であると思います。ただ事務的に業務をこなしている感はありません。
どうしても人「ありき」の制度だけに当たりはずれが出てしまう。とりわけ、同一企業の異なる就業場所での同時スタートは、もろにジョブコーチの比較がされるので企業からはジョブコーチへの不満が出やすい。免許更新制が必要かとも思われる。
以前に利用したことがあります。利用者との関係が多少ぎくしゃくし、お互い遠慮もあり、上手くいかなかったケースです。ジョブコーチの専門性も大事だと思います。
何度か利用いたしました。障がい者（特に知的）の特性を理解されていない方が多いように感じました。せっかくジョブコーチをつけたのに逆にうまく仕事が運ばなくなりました。企業の方に気をつかわせたりしたので「ジョブコーチの制度って何？」と考えてしまいました。たまたま当方にあった方の問題なのかも知れませんがもう少しジョブコーチのスキルアップが必要かと思いました。
各ジョブコーチにより、大きく資質に差があることを感じます。
各地域により、ジョブコーチ配置の格差があるのが現状です。より利用しやすくなるようスタッフ配置や支援内容の工夫を行い、現在よりもさらにシステムが充実することができればよいと考えます。
企業側に立ち位置が寄っていると感じられます。
現行のジョブコーチ制度は、悪くはないと感じていますが、ジョブコーチの役割は、個々のケースによって変わる場合もあるかと思うので、柔軟に対応頂きたい。
困難ケースの相談も増えているため広い知識や技術をもった支援が必要になる。
支援学校なので、卒業後の仕事のスタートということでジョブコーチには、期待している。まだ、はじめたばかりのところもあり、ジョブコーチさん個人の力量で大きくちがっているところがあり、ジョブコーチさんのスキルアップをお願いしたい。
施設利用の方も多様になってきているのでより本格的に専門的支援が必要になってきているから。
視覚障害者が利用できる制度にしてほしい。移動の支援等もできるようにしてほしい。
事業所支援についての報告は受けたことが少ない。問8の経営、雇用管理の事業所支援、障害、個性の理解の事業所支援が必要かどうかも含めて意志統一をお願いしたい。
障がい特性も多様化するなかで、ジョブコーチの支援スキルの向上が求められており、定期的な研修が必要であると思います。支援者次第で、就労や定着に大きな差があると思います。
障がい種別、部位でひとくりにみない感性が、支援者には必要。
障害者に偏る支援が目立つ。ケースワーク力が足りない。
地域センターに常駐のジョブコーチの方は、よく支援していただいていると感じますが、施設等に勤務している方が、ジョブコーチに入った時には、やり方や考え方が、バラバラで、疑問に思うことがあります。
職場によって、また、生徒のジョブコーチの必要性などに応じて、第1号ジョブコーチに支援をしていただいたが、経験が浅いためか職場にうまく入っていけない方がいた。ジョブコーチさんの力量の底上げが必要ではないかと感じている。
精神障害者への理解が乏しい。
専門性の高いジョブコーチが活躍していくことは、今後の障害者雇用を更に押し進めていく重要な役割を果たしていると考えます。その為にも、ますます高い専門性を身につけていただくことを希望します。
多くの方に支援をお願いした訳ではありませんが、できる限りジョブコーチの方のスキルを一定にして頂ければありがたいです。
対応するジョブコーチにより、差があることは、事実。本人とのマッチングも重要で、事前の面談でも大きな差が出る。
対象者の職業マッチングを図るために、企業側への特性伝達、関わり方、作業内容などをしっかり伝え、ナチュラルサポートを図っていくことが必要。職務の再構成や治具アイデアなど形式的な支援ではなく機転をきかせていく支援が必要。
地域でスーパーバイズをするジョブコーチが必要。地域の中でカウンセラー業務ができる人間を第1号と別に配置するべきだと思います。
中途半端な支援で、結果的に移行施設の支援員がジョブコーチのフォローも必要で、逆に忙しくなっていく気がする。
聴覚障害に対する理解・支援のあり方も深めていただけるとありがたいです。
特別なニーズをもった人々に対応できる、支援できる職員の育成。
派遣されるジョブコーチによって、結構違いがある。しょうがないとは思いますが本人や企業との相性もあるし、チェンジと言える（言いやすい）システムが欲しい。
配置型と同等の力量が第1号ジョブコーチにもついた人がたくさん地域に増えるといい。ジョブコーチによってスキルのバラつきが大きい。
配置型や第1号ジョブコーチ、その人となりによって機能している時としていない時がある等、差を感じる。また、事業所がジョブコーチに依存しすぎる事でナチュラルサポート（フェイドアウト）が適切に出来ているのか疑問である。事業所内での支援（対社員）が薄いとキーパーソンの退職とともに定着しづらくなるとの問題につながっていくように思える。
発達・知的の方達への支援を強化する必要がある。特に、生物学的に特性があることに対しての知見と、それを踏まえた上での、現象への見立てができる人を必要とする。
発達障害を持った人への支援テクニック普及に力を入れて欲しい。

<p>発達障害者に対する支援スキルの向上が必要だと感じております。</p> <p>本校は聴覚障害を併う生徒が、在学し就労をめざしております。ジョブコーチの方で手話が可能な方がいらっしゃれば尚ありがたいです。</p> <p>養成研修のカリキュラムを通して、専門知識の向上は図られると思いますが、実践段階での支援スキルに個人差があると感じます。現場の最前線で、障害当事者、企業様はもちろんのこと、家族や関係機関と関わり、コーディネータやマネジメントをする専門職として、基本的接遇態度や、障害特性に応じた支援スキル（ことば、表現、伝える方法等の工夫）の習得は必須だと思います。</p>

連携連絡、情報共有(65件)
ジョブコーチと、施設の就労担当者との連携の方法がはっきりわからない。ジョブコーチ個人の考えによるものが大きいように思う。
支援を実施する前に利用者が所属する施設との打合せを綿密に実行することが必要と感じる。(利用者の特性等を細かく事前に知っておく為に)
担当ジョブコーチのもつ情報が、同施設他職員へ共有されていない為、本人と連絡がとれるまでタイムラグがある。可能な範囲でスピード向上を希望します。
アフターケアの際、事業所や家庭の支援会議に同行することで、ジョブコーチ支援の現況等を把握することができる。定期的に支援者との会合をもつことで、ジョブコーチ支援の必要性・理解が更に深まると考える。
移行支援事業所が現段階での利用者の様子を知りたい時とか、ジョブコーチの方に伝えたい事がある時に何かスムーズに連絡がとれる方法があれば良いと感じた。
お忙しい中、いつもお世話になってます。多忙の中、支援いただいておりますが、支援の様子が見えない時があるので、電話1本でもいただけたら、安心します。
これからの課題と思いますが、対象者は今後諸々の事情等が就職活動の問題点になるといいますので、連携を図りながら、活動をしなければいけないのでないかと考えるので。
情報交換をもう少ししてほしい。
ジョブコーチからの支援についての伝達などがもっとスムーズであればよい。就労支援事業所と就業センターの連携をもっととらなければ利用者の情報の共有が不十分だったりして戸惑うことがある。
ジョブコーチが介入しているが、ほとんど情報が入らない。現在、つながっているかどうか不明。
ジョブコーチにより、関係機関との連携が薄いことがある。ハローワークで企業にジョブコーチ支援に関する説明等をもう少し押しつけて頂き、理解して頂きたい。
ジョブコーチのお話を聞く機会を設けてほしい。
ジョブコーチのもつ専門性のノウハウなどを地域の移行施設にも伝達して頂く機会があれば提供して頂きたい。
ジョブコーチの方と直接現場で連絡がとれるよう、業務用の携帯電話を所持していただけるとありがたいです。
ジョブコーチをまじえた話し合いの時間がなかなか設定できない。ジョブコーチにまかせっきりになってしまう。
ジョブコーチ支援は大変安心できるが、支援機関と連携がうまくとれていない。
ジョブコーチ支援計画は、本人の支援を行ってきた移行施設にもいただきたい。
ジョブコーチ自身の経験値で支援し、本人の意向もやもするとないがしろにされそうな傾向も見受けられるケースがありました。雇用先事業所と移行支援事業所の定着支援が実のあるものになる様、相互への情報提供や現状の連絡等、心掛けて欲しいと考えます。
ジョブコーチ終了時、本人や、一緒に支援してきた関係機関に納得のいく説明が必要だと感じることがあります。(終了に関するケース会議を行うなど)
メンバーの支援のため、事業主がジョブコーチを入れ支援しました。就労移行支援からの就労であったため、その後もフォローを行いました。ジョブコーチの支援がどう行なわれていたかよく見えませんでした。必要は無い事かもしれませんが私達にも支援方法や方向性を伝えていただきたかったです。
依頼する対象者の状況(職業面・生活面)を、より深く引き継ぎすることで、職場の支援がスムーズになると思われる為、連携を強化するような機会を増やして頂きたいです。
家族への支援について、更に連携を深めたいと思っています。
我々施設から見て“公的機関”の意味合いが強い。企業へのアプローチ等、多くの発展的な活動を期待している。もっと事業所(移行施設)にも勉強できる機会を主体となって提供して欲しい。
外部支援機関との連絡が必要不可欠であることを周知することが大切だと思う。
活発にジョブコーチ支援が行われているのか情報が入ってこないで、積極的に利用して良いものなのか不安。役割としては大切なものと感じています。
関係機関との役割がはっきりせずに進まれるケースが多く会社、家庭、本人全てやろうとされている傾向があり、ケースの方が、他関係機関と離れていく場合もある。
企業にとって、ジョブコーチも就業センターも移行支援事業所も同じ支援者のくくりで考えられている。企業にとってワンストップでできる体制づくり、役割分担を考える必要を感じています。
県の就業センターの制度を使い、トライアル雇用中の利用者に対してジョブコーチを利用しているが、実際のところ、ジョブコーチの支援については一部しか、見えてこないこともあり、適切に行なえているかなどの判断は難しかった。現状報告を受ける前、改善方法を検討する前に、事後報告や結果報告を受けた事があったので、その様な支援にならない様にしたい。
雇用情報を広く入手する為に多くの機関の協力が必要になると予想される。
最近、就職相談に来所される方の障害特性が多様化しているので、支援前に、細かく事前の情報共有が必要になると思う。
在宅就労を希望する者への支援。身体介助が伴うケースが多く、他機関、行政、ボランティア団体、施設との連携と調整が必要。
市内の施設ではないので、フォローアップ期間の関係機関の連携・調整・ひきつぎをスムーズにいくようお願いしたい。コーディネータ機関の明確さ。
支援の窓口を「一本化する」と言われ中心的に支援をはじめるとは思うが、経過の連絡すらなく連携して支援を行えない。

支援開始前に、もっと連携や情報を共有すべきだった。
支援期間中の本人へのアドバイス内容等について作業所への連絡を密にして頂きたい。
支援機関等との連携を深め、よりよい関係を構築し、正確な情報を基に、効率的なサポートを、願いたいものである。
支援経過など当方から尋ねないと情報が届かない。利用者から支援後のフォローアップについて不満が聞かれている。就労移行支援事業所との連携強化が必要と思われます。
支援施設の支援員ととも連携を密に。
支援途中に打ち合わせがしたいと連絡があったとき、何も連絡が無いことがありました。
施設と会社の間に入って、連携を重視していただきたい。
施設→ステップアップ機関→一般就労先の場合、この関係でのジョブコーチとの連携が無いと感じます。
就労された後のナチュラルサポートの計画などが施設側と共有できるとなお良いと思う。
就労を目指している利用者に対して、就労移行支援事業所とジョブコーチが、より関係を密にして支援を行っていく必要がある。
障害者が職場に適應できるよう、障害者職業カウンセラーが策定した支援計画に基づきジョブコーチが職場に出向いて直接支援を行います。支援機関から紹介依頼し利用された際、職場での様子や状況等の提供が少ないように思われる。支援機関から状況等をお聞きすると回答はあるものの、もう少し情報提供があればよいと思われる。ジョブコーチ支援による支援は、継続的に実施するものではないと思われるので、圏域の支援機関との連携が不可欠であるため。
障害者のアセスメントが不足していて、正直現在は利用をしない方針で当法人ではジョブコーチ支援を考えています。接している職員で定着は行っている。発達の方に対しては、トラウマや過去の体験に対するアセスメントを行ったうえで信頼関係が大切だと思いますが、そこまでアセスメントをしていただいた事は1度もありません。打ち合わせの数の少なさと、連携のとりにくさなど、様々な理由から非常に使いにくいです。数が足りないこともあると思います。
障害者の出身施設との連携がもう少しあると良い。
色々な支援の方法や具体的な制度を身近に発信して頂きたい。
卒業後の生徒が新しい環境に入って職務を遂行することは非常に難しい場合があります。特に職業生活全般に不安を抱える生徒には、ジョブコーチ支援は不可欠です。卒業生を十分に理解してきめ細かい支援計画を立てフォローして下さっています。必要に応じて家庭とも連携を取り進めて下さっています。できれば学校にも定期的に状況を伝えていただければありがたいです。(学校からセンターには連絡することが多いので)
卒業前から連携していただき、働き始めてからかなり支援をしていただき感謝している。家族の方へもっと情報を流していただけたい。
対象者・企業・家族・連携機関の細かな調整をさらに伸ばして頂きたい。
定期的な情報交換が必要。学校と卒業後三年間の追支援期間があるので、その期間内だけでも連携を強化したい。
定期的な情報交換会をする必要がある。(電話では時々話をしている)
定着支援についてはジョブコーチと利用者を送り出した施設との情報の共有化を図り連携を強化する必要がある。
当施設では、就業センターにお願いしてジョブコーチ支援を行っている。センターが就労するまでの就職活動支援を行うため、ジョブコーチは、定着支援のみにかかわることになる。定着支援に入った後のジョブコーチと当施設との連携が少々薄くなっている現状がある。就職が決まるまでの間も、もう少し、ジョブコーチにかかわっていただき、就職後の定着支援も連携して行っていけたら良いと思う。
同じ法人がジョブコーチの事業を行なっている関係で必要に応じて努めてジョブコーチを導入する様にしています。就業センターも法人が持っておりますので、連携支援はとても大切であるし、横のつながりも重要だと痛感します、それぞれが役割を分担し、確認しながら支援をすすめていくことも必要です・・・。その棲み分けがきちんとできれば他の施設にも広がっていくと感じます。
特別支援学校、進路指導部との連携があまりとれない。就労支援について話せる場が少ない。
年度当初(4月)に業務が集中するため希望通りの支援を行うことが難しいようです。また、支援の内容や課題などは学校にフィードバックされていないので、具体的にどのような支援をしたかは、企業担当に伺うことではじめて知るので、ケースによると思うが細やかな連携がもっと行えるとよい。(件数が多く、新卒者に手が回らない現状は理解できません)
必要に応じて、今後も活用していきたい制度であると考えます。フォローアップ時の情報と対応の共有をすることが、今後の課題であると、考えます。
複数のジョブコーチが支援に入るため、相互に情報の共有がなされていない場合があります。
保護者や企業からの依頼で一緒に支援を行ったことがあるが、連携をとりながら役割分担をして対応することが(どこからどこまでがこちらの役目)、どちらが企業・家族との連絡を行うのかをメインで決めるのはどうしたらいいか、分かりずかったです。
本人・施設・ジョブコーチ・カウンセラーとの連携がうまく図れていない。
利用者の個別のニーズの広がりと共に、支援のメニューも幅広さが求められます。当法人にもジョブコーチの資格をもったスタッフはいますが、より幅広く活動されている障害者就業、生活支援センターのジョブコーチの方との連携は、今後更に重要になってくると思います。
利用者の方々を中心に、もっと横の連携強化が必要ではないかと感じている。
連携、報告、引きつぎがうまくいかないこともあり。

ジョブコーチ等の人数不足(59件)

カウンセラー不足。カウンセラーが多忙なため、調整が難しく開始したい時に出来ない。
就労移行支援事業内のジョブコーチは、自法人内の就労支援で手一杯です。就業センターの強化を図らないと、地域の就労支援は進まない。就業・生活支援センターに最低あと3人はジョブコーチを配置できるようにして欲しい。
ジョブコーチ1人あたりが担当されている件数が非常に多いと感じました。ジョブコーチの人数が増えることで、ジョブコーチご本人の負担軽減、そして、支援してもらった側が、より密度の濃い(支援回数、内容)支援をしていただけるのではないかと思います。

ジョブコーチの人数がもっといれば、依頼しやすくなると思います。
ジョブコーチの人数が少なく、必要と考えられる時間が確保できない。
ジョブコーチの人数が足りなくて必要時に支援に入ってもらえない時がある。
ジョブコーチの人数や支援の期間を増やして下さい。
ジョブコーチの人数を増やしてほしい
ジョブコーチの人数を増やしてほしい。
ジョブコーチの数が少なく、企業・本人の始業希望が、ジョブコーチの調整のために遅くなることもある。配置型ジョブコーチの増員、1号ジョブコーチの稼働率の向上が必要と思われます。
ジョブコーチの数が足りず、雇用が決まってもすぐに支援に入ってもらえないことがあります残念。
ジョブコーチの数を増してほしい！！
ジョブコーチの設置人数を今後も増やして、継続的に利用する人たちが支援を受けられるようにしてほしい。
ジョブコーチの絶対数が少なく、利用したくてもなかなか利用できない。
ジョブコーチの絶対数の不足。そこを補うことができれば更に充実した支援が行えるように思う。
ジョブコーチの絶対的人数が、不足しているように思います。一人で何人もの支援をしなければならぬ状況ですので、大変だと思っています。制度の拡充を求めます。
ジョブコーチの配置、人数が不足していると思う。
ジョブコーチの方によって働きやすい環境作りや仕事支援が入るのは良いが、回数も少なく継続的な支援までは生かせていないように思う。就労する人数も増加しつつあるので、人員の増員等が必要ではないでしょうか。
ジョブコーチの方の絶対数が少ないように思います。
ジョブコーチの役割は重要となっている。人数の制限があるので派遣が難しい場合があり、残念である。
ジョブコーチの役割は大きい人数があまりにも少なく地域格差があるため活用しにくい。
ジョブコーチを増員して、定着率を高めてほしい。優秀な支援員が増えれば、もっと就職率が増加し定着していくと思う。
ジョブコーチ数が少なすぎて地域をカバーできていない。
どの支援機関もジョブコーチが抱えるケースの数が多すぎる。支援充実の為に、人的な補充が課題である。
学校を卒業し4月から働く場合に、ジョブコーチの利用希望が集中し、利用しにくい状況がある。人員を増やしてほしい。
基本的に必要な支援であると確信しています。人材不足や新人育成については、経営的側面も踏まえて課題は多いのではと感じます。
現員数増をお願いしたい。
現在ジョブコーチ配置施設が主に市内にある各地区の圏域を考えれば配置人数、配置期間に差が出ている現状です。出来れば、圏域ごとの判断がしやすい施設、機関があれば良いと思慮します。
現状では、本校卒業生が、職場適応にトラブルがあった場合に支援いただくことがあることは、知っているが、その他の職務について、詳しく直接的にかかわりをもつことがない。しかしながら定着をはかるために、県下3～4名では、その機能が十分かといえないのは明らかであり、本当に専門性をもった方の配置と人数の確保がないと、本来の機能ではないと思います。今後とも、職場適応のご支援を積極的にすすめていただきますようお願いいたします。
限られた人数のジョブコーチの方が、担当する支援者の数が多すぎるため、丁寧に職務を行いたくても限界があるように感じます。今後ますます、ジョブコーチの役割は増し、ニーズも多岐にわたり、利用者も増えていくと思うのでジョブコーチの育成や人員の確保が課題になってくると思います。今後も在学中の実習からジョブコーチの方と連携して雇用に向け、支援を進めていけたらと思います。
広い地域を少ないジョブコーチで支援しているため、ジョブコーチの人数が足りない。
高等部卒業時にジョブコーチ支援が必要となるケースが多い。どの学校も必要となる時期が同じなので、この時期には、いつも、もっとジョブコーチの人数が多いと助かると感じています。
今年度、ジョブコーチ支援を数回依頼する形となりましたが、地域センターのマンパワー不足により、調整が遅れてしまう事態が発生したことがありました。ニーズは多いと思います。マンパワーの補充を切に願います。
財源の確保（今のシステムでは雇用が進めば進むほど、ジョブコーチは必要になるが、財源の確保が難しくなる）
就業センター及びジョブコーチが少ない。業務に値する報酬が確保できるような制度の見直しが必要かと思う。
十分な支援ができていける有資格者の人数を確保していただきたい。利用しやすい環境・システムの構築を期待いたします。
少人数の中、多くのケースを抱え、非常に多忙だと思いますが、利用者、なかなか日程が合わず、本来のジョブコーチの役割を果たすことが難しい状態になっていると感じます。
障がいの種別が多岐にわたっているにもかかわらずジョブコーチの数や質、情報がかけているため適当な支援がいきとどかない。
障害種別によるマンパワー不足。
人員不足により支援が足りていない。日程の都合で、入れ替りになるのは仕方がない事だが、同じ人である方が、本人は落ちつき易い。
人数が不足していると思います。
人数不足による支援日数不足。
人的、経済的なバックアップが必要。
早目に第1号ジョブコーチや第2号ジョブコーチを増やしていく必要があると考えます。
精神障がい者の雇用義務が決定されたこともあり、精神や発達障がい者に対する支援が今後さらに増えると予想されます。そのなかでジョブコーチ支援は就職につながったり、定着するケースが多いため、円滑に活用できるよう、十分な体制を整えていただきたいと考えています。
絶対数が少なく、必要なケース全てに行きわたらない感がある。

前向きな方とそうでない方（やる気が感じられない）の対応。忙しいの一点張り、マンパワーの限界、雇用率の向上のための拡充が必要なのでは？と思います。
総合支援学校の卒業生入園に関して2年間の期間（又は3年）で研修、実習をしっかり行なったとしても、1人での企業就職は大変難かしいと思われる。しっかりしたジョブコーチ体制が必要でそれが出来ないかぎり企業の信頼を得ることは難かしい。ジョブコーチ体制をより充実してほしい。
卒業後にジョブコーチ支援に入っただき、とても助かっています。学卒者の場合、支援時期が重なってしまい調整が必要な場合があります。もう少しジョブコーチの人数が増えるとありがたいです。
大変大切な支援制度だと思います。増々充実が必要です。その為に、フォローアップ体制が組めるよう、人員を増やして欲しいです。現在は抱えている件数が多すぎて一人一人に充分に関わっていません。
知的障害者が就職する上では大変有効な支援だと思っています。多くのジョブコーチを育て、もっと利用できるようになれば良いと思います。
地域によっては、まだまだジョブコーチが不足している。
地域によっては配置型ジョブコーチの人数が少ないと思う。ジョブコーチ支援してもらいたい時になかなか利用出来ない。
地域のジョブコーチの人数を増やしていただき、今後はますます、積極的にジョブコーチ支援を利用していきたいと思っています。
定着支援、フォローアップには質・量ともにマンパワーが必要。
定着支援が今後の就労支援施策の中で最も重要なのだが、質、量ともに地域に不十分。
当センターでは、4月入所者（特に、新卒者が中心）が多く、定員（24名）をオーバーする状況の中、繁忙時におけるジョブコーチ支援にはその対応に苦慮している。
人数が圧倒的に足りないため、当センターのスタッフは全員職場適応援助者研修を受講済みです。最近の相談者の障害特性はわかりにくく、又、労働環境（人的、物的）の変化も多い為、働いてからの支援は欠かせません。配置型ジョブコーチをもっと増やしていただくことを望みます。
法人内からの就職者以外の支援ニーズにも対応しているが、支援者が足りない。

助成金増額、範囲の拡大等(36件)

「ジョブコーチ」のことがひとり歩きしており、1号ジョブコーチを配置した社会福祉と法人等も、助成金なしの支援をすることになり運営面できびしい。
以前は電話での状況確認等も助成金の対象となっていたと思いますが…今は認めていただけていません。また支援計画策定は助成金の対象ですが、総合記録票作成は助成金の対象になっていません。今後も変更はないのでしょうか。
助成金について。支援に関わる時間（3時間）のみの区分であり、専門性の高いジョブコーチを配置し、継続していくのは、現行の制度ではとても困難な状況です。更に細分化した区分や経験年数・実績等を考慮した弾力的な改訂を要望します。
1号については、助成金の単価を上げていただくなど、専任で活動（雇用）できるとよいと考えます。3年を迎えることなく辞める（施設の都合 etc）方が多く、全体的にスキルが上がっていないと思います。
1日に8時間支援に入っても3時間以上の金額では採算が合わない。又、20日以上入るケースでも同様。助成金が低いため、ジョブコーチ事業が難しい。
就労移行支援事業所の職員配置の算定ができず、人員が十分でないような施設の場合、やりくり大変であったり、今以上ジョブコーチの人員を増やすことが困難。
ジョブコーチのみでの雇用ができる様な助成金確保（安定）ができれば、専属でジョブコーチを雇用できるのだが、それが難しいため、兼務で行っており、支援の調整が難しいこともあり、困ってしまう。ジョブコーチは必要不可欠。
ジョブコーチの制度は、とても就業センターとしては人員数が少ない配置の中で、とても助かっています。ただ実際給与面においては正規職員として配置出来ず、ジョブコーチの業務のみでは、どうしても年配者になったり、他業務と兼務になるとジョブコーチの支援に制限が出てしまいます。
ジョブコーチの方の給与が低いこともあり、定着率が低いと聞きました。職場適応から次の職場開拓、キャリアアップを実現しての再就職まできめ細やかな情報共有をいただきながら実現くださったジョブコーチの方もいらっしやって本当に助かったので、そういう方を増やすため、ジョブコーチ自身の定着促進と育成をさらに進めていただけると、非常に有難いです。
ジョブコーチは障がい者雇用において雇用前、雇用後と継続していく上で大変重要な制度です。そのためジョブコーチ支援へのニーズは年々高まっていますが、ジョブコーチの労働条件は決して良くないというのが現状です。そのため一定の経験を積んだジョブコーチがより条件の良いところに引き抜かれたり、別の業種に転職するということがあり今後増加するニーズに対応する人材の確保が危ぶまれています。今後はジョブコーチの労働条件を改善していくことも考えていただきたい。
ジョブコーチは地域センターに配置されていない場合は兼務の方が多く、本来の業務との両立がむずかしい。実際は、職場訪問以外の支援（家庭訪問やケース会議など）が多く、助成金の対象となっていないので対象になる様にしてほしい。
ジョブコーチ活動費（助成金）が安い（1日14200円（3hr以上））これでは専任化出来ない。ジョブコーチ支援は有効ですので専任化を検討したいが現状ではムリ。
ジョブコーチ支援を利用させて頂き、利用者の職業評価や定着支援等大変お世話になっています。以前、第1号ジョブコーチの認定を目指していましたが、定款の関係で要件を満たさず残念な結果になりました。今後、法人の認定要件の見直しや定款の拡大解釈など、就職実績に沿った改定がなされることを望みます。
ジョブコーチ配置において、自立支援法の職員配置基準外で行なわなければならないという点があり、置きたくてもおけない実情がある。常勤換算上配置基準より多くなっている数字により、ジョブコーチとして登録活動ができるようにしてほしい！（→現在は、課題解消済み）
そのなり手であるジョブコーチの待遇があまり良くないのではと思います。そういうことからきちんと整え、責任がある職種にしていければと思います。
第1号のジョブコーチ制度をもう少し使いやすくしてほしい（手続きの簡素化等）。
安価な助成金のみでは、給料もまかなえない為経営的には厳しいものがある。

企業や仕事の紹介や企業及び施設へのアドバイスは、大変参考になるが障害者に対する時に障害特性以外に本人の個性や性格もあるので、施設か、自宅での様子を見るのも勤務時間としていただけると、その部分がうまくいくように感じます。
経費についてジョブコーチとして雇用できる経費。
今年の4月より法定雇用率が2%へ引き上げとなり、障害のある方が就職して働き続けるために、ジョブコーチ支援のニーズや重要性は、今後ますます高まっていくと思います。助成金との兼ね合いで、ジョブコーチ支援を行いたいと思っている対象者への支援の実施に向けて、ハードルが高くなったというお話を、特にこの1~2年くらいの間に他の支援機関からお聞きすることがよくあります。引き続き第1号ジョブコーチの養成を続けていただくことと、ジョブコーチ支援を実施するに当たっての助成金の拡大を図っていただきたいと思います。
支援計画を法人単独で支援する際には立てるが、スキルアップ研修修了者がいる場合は加算があるなどの優遇があれば良い。
私どもは、専任でジョブコーチを配置しておりますが、現在の助成金では人件費を十分にまかなうことが出来ません。また、計画的に職員を配置することも出来ません。フォローアップの期限があることも、金銭的にマイナスです。
私達のところから就労した方には、一生涯関りたいと思っています。今でも何か問題が起きたとき、ボランティアで職場訪問等を実施しています。そうやって実際に動いている施設に対しては、加算をつけて、もっと施設内のジョブコーチが本格的に働けるようにしてほしいと思います。これは、就労すると利用者が減ってしまう（報酬が減る）ことの補完的な意味もあると思われるのですぐにでも制度化してほしいです。
第1号ジョブコーチの単価の見直しをお願いします。
謝金の増額が求められる（人件費としては安すぎる）。
助成金の関係でジョブコーチ（1号）の資格取得対象者に制限があるのが残念です。
助成金の金額が支援日数に応じた額になるため不安定（見通しがたたない）。
助成金の金額が低すぎる為、常に他の事業と兼務でしか、ジョブコーチを配置できない。
助成金の対象とならないジョブコーチ制度（支援）が今後増加していくことが予想される。
障害者のアセスメント、職場開拓に対する助成範囲が限定されているため稼働率があがらない。
地域センターからは、ジョブコーチの利用を打診されるものの、次年度の請求が通知のようになると、事務手続きが煩雑になります。
制度の緩和が必要（ジョブコーチの人数が少ない）。
専任で配置すること、実習中の支援、支援期間終了後の課題で助成金制度の改善が必要とを感じる。
第1号ジョブコーチは専任の者が少ない。1日あたりのジョブコーチ助成金の額では、十分な報酬を支払えない。又は、法人の持ち出しとなる。ということは、ジョブコーチに有能な人材をあてるとか、スキルアップを図るとかを求めていくことが難しい。この点は必ず、改正してほしい。
第1号ジョブコーチを量的に充実したものとする為に、職場適応援助者助成金の申請可能法人の実積要件を緩和してほしい。
提出書類の簡素化。

段取り、依頼のしづらさ等(36件)

(かかえている) 支援が急遽必要になる場合が多いのに登録させてくれない。お願いをしても時間がかかる。必要な時に利用できない。だから事例が少ないです。
アセスメント～計画提示～支援開始までに時間がかかり過ぎるため、利用相談ケースがかなり限られると思います。
コーディネーターを介しての調整がスムーズにいかないことがあった。
ジョブコーチの役割りは本当に重要と思われるが待遇面や、他の事業との兼ね合いですごく利用しづらい状況が出ている。
ジョブコーチやトライアル雇用が使いにくくなっている。雇用保険を財源としているという理由は分かるが、本末転倒なように思います。
ジョブコーチを必要としている障がい者の方が利用しやすい制度であればもっとよいと思っています。
ジョブコーチ支援が導入されれば対応には非常に満足しております。導入になる前段階は職業評価等、パタパタとする印象があります。職業評価のキャパが増えれば・・・と思います
ジョブコーチ支援の活用がうまくできていないので検討していきたい。
ジョブコーチ支援を受けられるかどうかなかなかはっきりしないので、最近では就業センターでの定着支援を利用することが多い。
ジョブコーチ支援を利用するために制約がある為、就職（利用する）タイミングと合わない場合がある。
ジョブコーチ支援を利用するに当り、色々と制度上のとり決めごとが多く、難しく感じている施設が多いように思います。
ジョブコーチ支援制度を使いやすく。ジョブコーチさんが持っている、技術・支援方法を、教えてほしい。
すぐに依頼できるつながりがない。
センターの登録を行う場合、ジョブコーチ支援が必要と判断されないと登録が出来にくい状況になっている。職業評価を依頼する場合のタイミングが難しいです。
ニーズは変化しているが、対応していただけるかどうかには確証が持てない。重度（判定）知的障害者→精神、高次脳、発達等の関係の支援が必要だが、これまでのやりとりからすると断られると思い、依頼する気がなくなってきている。関係性が希薄なまま定着支援をするのは就労支援センターも同様。断われれば100人以上の担当をもちながら、企業の中で孤独で薄い支援しか提供できない。ニーズの変化に対応していただきたいと思います。
まだ敷居が高く利用しづらい（遠方にある為、職業評価を受ける事が大変）。
もう少し、利用しやすい制度にしてもらえると、助かります。
もっとジョブコーチ支援制度がつかいやすいようにして欲しいです。

関係機関との日程調整に時間がかかってしまうため、利用したいが、しにくいと思われる。
機関のニーズに応じて、柔軟な対応が必要。
公的というか、依頼し易いジョブコーチがいる機関は地域センターだけであり、もっと身近で依頼しやすい、または法人ジョブコーチを分かり易くして頂けたらありがたい。
今すぐ使いたいと思っててもカウンセラー、ジョブコーチの予定や都合、手続き等に時間がかかる。
最近、ジョブコーチの依頼がしづらくなった
支援対象者や企業の方に対しジョブコーチ支援の提案をすることがありますが、あらためて支援を依頼する手間や関係づくりに時間を要することなどを理由にジョブコーチ支援が優先的な選択肢になりづらくなっているような気がします。ジョブコーチが1時間以上かけて車でやってくるより身近な就業センターの方が都合良いと考えられているのかも知れません。支援対象者や企業にとってジョブコーチ支援は身近なものとして捉えられづらい場合があるような気がします。
自治体のジョブコーチに比べ、手続きが難しく配置型ジョブコーチは支援回数、期間の点で使いやすいとは言えない。手続き、日程調整に時間がかかってしまうことが使い勝手が良くない。
支援も相手方のニーズに応じているというよりは、支援期間、頻度ともに紋切り型で行われるため、実態に沿わないことが多い。
就労支援にとって、直接現場で、事業所、利用者を直接支援するジョブコーチが肝となるはず。支援の担当者の異動が多い場合は支援に一貫性が無くなってしまわないか。実際その点で利用しにくいところがある。
当施設がある地域では、まだ浸透しておりません。残念ながら。支援制度としては良いと思いますが、使い勝手があまりよろしくない気がします。
地域センターの面接→職業評価→ジョブコーチ派遣という流れがあり、もっと柔軟に活用できないかとも思う。
職場の人間関係調整において直接支援が必要であるケースで本人並びに事業主からもジョブコーチ支援を要望され、ジョブコーチ支援を依頼したことがあったが、実施できなかった。以後、ジョブコーチ支援を依頼しにくい印象を持っている。
人的に不足しているのか、依頼しても利用出来ないことが多かったので、最近では利用していません。利用しにくい制度という印象があります。企業からの申し出には応えておられるようにも感じ、どのように基準を設けられているのか、疑問です。長期的な支援が必要な場合には、就労支援員が、ジョブコーチの役割を果たしています。
専門的支援から、よりスムーズなサポートを期待します。
配置型、第1号ジョブコーチをうまく役割分担して、効率良く回るような仕組み作りと、より使いやすいようにして頂きたい。
必須の職業評価を簡素化して、定着支援を気軽にお願ひ出来る存在になってくれればという条件付き。また、出前評価なども、行って欲しい。
利用できたごくわずかなケースの支援内容については満足していますが、本当に難しいケースの支援（精神・高次脳等）は断られるだろうという予測から就業センターで対応しています。

支援期間、回数、時間、場所(34件)

1号ジョブコーチは、所属機関の業務に追われ、なかなかお願いしたい支援や、専門性を活かした支援にまでたどりつけないまま、「移行期、集中期が終了です」と支援の消化不良に終わっている。
いつも丁寧にご支援いただきありがとうございます。支援回数の上限をもう少し広げていただきたいと思います。
ご無理な意見を承知の上ですが、支援回数、時間数が増えることを希望します。
支援期間が短い。地域の就労援助センターだけでは限界がある。
ジョブコーチの人数や支援の期間を増やして下さい。
ジョブコーチ支援の多くが、半年を目安にフェイドアウトし終了となるケースが多いと感じていますが、仕事に慣れてくる中で支援が必要となるケースも多くあり、もう少し長い期間の支援も必要だと感じています。
ジョブコーチ支援期間の拡大。
ジョブコーチ実施期間が、課題がみえる前に短期間で設定されており、支援実施中に課題がみえても課題が残ったまま支援終了となる事が多い。
もう少し長めの支援があれば助かります。
やはり、期間が短いことと、ベタ付きする日数が増えたらいいなと感じることがあります。確かに、企業側の「とりあえずいて欲しい」というものに、ふりまわされるのも、効率が悪いことですが、その「とりあえず」を埋めることも、大事なんだと感じています。
近年、サービス業に従事する利用者が増えており、比較的遅い時間や休日の出勤のある方が増加しております。利用者の実状に応じた支援を行えるよう検討頂ければと思います。
個人のニーズに合った支援の体制を作ってほしい。たとえば、支援する時間（勤務時間外に話を聞く等）や場所を固定せずに広げてほしい（会社内だけとせず、会社外でも話をきく）。
支援スキルが非常に高く、効果的な支援を行って頂けていると思います。当施設では行うことが難しい支援を現場でキメ細やかに行って頂けるので、支援期間を細く長く行って頂けたらと思います。
支援を実施する期間内の頻度が少ない。
支援開始の1週間は、もう少し日数や時間を多く入って欲しい。
支援期間、時間に制限があり連携がうまくいかない。
支援期間が短いので長くして欲しい（標準2～4ヶ月）→（半年程度）。
支援期間が短いように思います。
支援期間については、実態に応じて配慮して欲しい。（確実な定着が図れるまで）
支援期間の中で、サービス業が増える中で土・日等の休日対応を改善する必要があるかもしれない。
支援期間は約1年3ヶ月程あるが、課題はその後出てくる。障害特性により、長期間、支援が必要な場合もある。
支援期間をケースごとに設定してもらえるとよい。

支援頻度（訪問回数）が減る時期が早い。
支援頻度（訪問回数）が減るのも早い。
時間的な制約があり、夜の勤務（スーパーの品出し／17：00～21：00）に就いている施設利用者に、ジョブコーチの支援が行なわれない事例がありました。今後対応していただけるようになればありがたいです。
障害の特徴や、個人の性格（個性）を正確に把握し、企業に対して理解や配慮を求め一連の流れを参考とさせていただいています。要望としては、ケースにより土・日出勤の方もおり、その方に合わせたジョブコーチ支援を、お願いできればと、思っております。
状況に応じた派遣回数や期間など柔軟に対応して欲しい。
人生をトータル的に支援していく必要があるため、支援期間の改正等、現場の声を参考にしていってほしい。
対象者が多く、日程の調整はむずかしいと思うが、イレギュラーにもすぐ対応できる体制がもう少し柔軟になって欲しい。特に精神と発達の方々には即時対応が有効なため。
大変役に立っている。支援期間がもう少し長いと安心できる
長期にわたって支援の必要な対象者が増えてきているのに対して、ジョブコーチ支援には期限があるため使いづらい。
長期間の利用が出来ればと思います。
当施設においてはジョブコーチ支援制度の利用は1度だけということもあり、経験はあまりありませんが、6ヶ月という支援期間では障がい当事者への支援の面で不安を感じる部分がありました。制度利用や事業所支援においては、大変勉強になります。
利用期間を長くするなど、個々に応じたより柔軟な対応ができる形がもっとあればと思う時があります。

フォロー期間、定着支援(34件)
発達障がいや精神障がいの方の割合が増えており長期（数年～数十年）見守ることをジョブコーチとして行なって頂けるとありがたい。就業センター等では対応しきれない場合があるため。
仕事の能力やコミュニケーション力にとらわれずに、対象者のしんどい所、ストレスになっている所を見つけて、やわらげていく事での定着支援を制度としてもちこんでほしい。
就職後のフォローアップにも力を入れてほしい。
継続サポートをお願いしたい。
集中支援時は当施設と共にジョブコーチと共同支援で心強いが、フォローアップ期に入ると地域センターの忙しさもあり、なかなか相談にのってもらえない。又は、フォローアップは就労支援事業所のみになってしまうという点がある。
障害のある人は年齢、ライフステージによって必要な支援が必ず必要。必要なときに必要な支援が受けられるべき。今は出身事業所のボランティアで行っている。
支援後のフォローアップは、時間がまとまるとりにくく、つみ上げがしにくいと感じた。
面接だけでは障害者自身の事はなかなかわからないし家族とのアフターフォローをこちらでやってほしいと電話がありフォローできていなかった
知的障害者の場合は有期限な支援は考えにくく継続・定期的な支援が必要であり、それらを関係者が十分理解することが大事かと思えます。
ジョブコーチ制度のみならず、就労移行支援事業所、就業センターも含め定着支援の強化策が必要。
支援終了後の職場定着支援が継続されるべきでは？障害者の支援に「終わり」はないと思います。
就業センターで、移行支援機関に代わりに定着訪問をしなければならず、負担が大きい。
ジョブコーチ支援と福祉事業所の連携の強化。就職者を出した時、一時的にでもジョブコーチでなくてもアフター、定着の支援がしやすいような制度になってほしい。
支援期間・フォローアップ期間をできるかぎり長く実施してもらいたい
アフターや期間をどれくらいに設定するのか？支援件数はほとんど増加する。また再導入時がスムーズに進むよう企業との関係が切れないようにする必要がある。企業側へジョブコーチ、就業センターの役割がうまく伝わっていない時がある。就業センターとしても解決すべき課題。
フォローアップ期間が1年と限定されているが、期限を設けず、必要に応じた支援が出来ると良い。
就労後により長期間、サポートに入ってもらえたら、よりよいと思います。
就労後のフォローアップが利用期限までの配置しかできず長期的なフォローに限りがあること。
就労後の支援・把握が少し弱い気がします。
フォローアップの期間が1年で足りない場合が多い。財源が乏しいという事で改善して欲しい。
ジョブコーチのフォローアップ期間を長くしてほしい。精神や発達の方は細く長い支援が必要だと思えます。
配置型ジョブコーチに依頼した際、支援期間の終了後のフォローアップでなかなか連携しづらい。ジョブコーチはアフター含め2年間支援期間となっているが、その後当事者が崩れた時、動きがとってもらえず、再度依頼しても断られる。
フォローアップ期間の延長。
支援に入るスパンは状況に応じて、対応して頂けていると感じますが、長期スパンでのフォローアップについてはもう少し、期間があってもよいと思います。
地域によっては、アフターフォローの期限がないと耳にしました。是非とも、一部だけではなく、全体的にアフターフォローの期限をなくしてもらいたいです。
定期的な職場訪問が行えてないようなのでお願いしたい。
フォローアップの期間をもう少し長くしてほしい。
フォローアップの進め方に工夫が必要。（ナチュラルサポートから、どこまで介入するか…等）
ジョブコーチ支援が切れ、就業センターだけが支えていくには限界もあり、ジョブコーチ支援のフォローアップ期間を年単位で延長してほしい。
マンパワーに限りがあるので難しいと思いますが、できるだけ多くの方に「浅く長く」関わって頂ければ有難いです。

ジョブコーチ支援を行う上で集中・移行支援期間以外のフォローアップ期間中に利用者に問題が出る事が多いので対策を練る必要が有ります。
 近年触法障害者の利用が増加してきており、障害の理解やスキルアップ等の支援の他に、フォローしなければならない点が増えてきている。
 雇用率が1.8%から2.0%に引き上げられ、雇用納付金の納入義務下限人数が引き下げられ、精神障がい者の雇用職務化も予定されている中で、企業の障がい者雇用意欲の高まりとともに、より重度の方の採用が目立つようになっていきます。そのため採用後のアフターケアにおいてより重度化した利用者の作業スキルや精神面での手厚いフォローが必要になっていくと思われます。

実習や制度、施設との連動(31件)

“ジョブコーチ必須”と求人票に記載があっても、官公庁のチャレンジ雇用では地域センターのジョブコーチは使用できない。
 在学中から利用できると、しっかり伝えていくことができると思います。在学中雇用が決まってからの利用を希望します。
 在学中から連携をとり、学校で実施する現場実習にも同行してほしい。
 施設に在籍されている方はまず、職場学習を経て事業所の見極めを経て受け入れの可否が決まる(戦力として理解が得られる)ケースが多く見受けられます。ジョブコーチは就労前提でないで利用できず、支援が必要な時点で利用できないケースがあります。
 2年次の実習の際にジョブサポーターに支援してもらい非常によかった。今後、卒後時のジョブコーチ支援がもっと広がると職場定着がスムーズになると思います。
 ジョブコーチの人数が増えていくなかで、直接雇用に関するケースだけではなく、それ以前からの支援にも加ってもらえると利用者の雇用の拡大に繋がっていくのではないかと感じる為、制度のはばが広がってほしい。
 以前ジョブコーチを利用したいと思った時に実習の段階での利用はできないとの事だった為、就職できるかどうかの見極める為の実習では、利用できるとより利用しやすくなります。
 一般企業での就職が難しい利用者が就労継続A型での就労を目指すケースが増えている。しかし、助成金終了期に本人の契約も切られるといったケースがある様なのでA型でのジョブコーチ支援が可能になれば、より定着できるのではと思う。
 学校から職場への移行に重要な特別支援学校の「産業現場等における実習」にジョブコーチも絡んでいただけるようにしてもらえると、移行がよりスムーズにおこなえると思う。
 学校の就業体験で利用ができないため、生徒のアセスメントや職場開拓に関わっていない。そのため卒業後の支援からではミスマッチ等の課題に対応できない。高等部3年の2学期実施される就業体験からジョブコーチによる支援があると、防げる課題も多いと考えます。
 県(産業経済労働部)施策の「障害者の態様に応じた多様な委託訓練事業」活用時におけるジョブコーチ支援事業の併用を認めてほしい。(3ヶ月間の訓練において作業におけるクセ、人間関係悪化が多く、訓練後、ジョブコーチ支援を導入しても時すでに遅しという状況になっている)
 現行では、職務試行法の利用なくしては、施設利用をしている利用者にジョブコーチをつけることができないため、就職支援に関しては、施設の就労支援員と生活支援及び就労支援ワーカーが行わなければならない。もう少し、ジョブコーチの育成・増員と、利用の幅を広げてもらいたい。
 雇用に至るまでの実習期間にもジョブコーチ支援をしていただければ有難いと思います。
 雇用前提ということが条件であるが、見極めという部分でも専門的立場からジョブコーチ支援が活用できると良いのだが…
 高3の実習時から見ていただき、本人との関係づくりをして不安のない卒後にしていけたらと思います。(相談する人がいる)本当に職場適応できるようになりました。数が足りていないので忙しすぎて高3の実習から生徒を見ていただくことがむずかしいです。ジョブコーチの数を増やして下さい。
 在学中から入職段階での移行期間について機関によって様々である。教育側としては、在学中から就職希望(予定)者の連携支援が行えるとよい。パトタッチの期間(教育からジョブコーチへ)が長いとよいと思います。
 在学中の支援(初めて障害者を受け入れる企業への実習打ち合わせ同行、仕事の切り出し、企業へのアドバイス等)を積極的に行ってほしい。雇用が決する前の段階から支援を行うことでよりスムーズな移行、定着支援が可能になる。
 在学中の就業体験時に企業側からの要望があれば、ジョブコーチに直接生徒の実習の様子を見ていただく機会を設けていただくと安心です。
 在校生に対しても使いやすい制度になることを希望します。
 支援対象者となつてからの関係作りと支援の同時進行ではなく、対象者となる前から、就労移行支援事業所への定期的な足運びがあると良いと思う。
 施設がお世話になっているジョブコーチの方にはとても良くして頂いています。ただ職員の方の人数からか、事業所の需要の多さからか、職場へ就労移行支援事業所の職員が1日ずっと障害者に付いていなければなりません。できれば職場での実習の際はすべてにおいてジョブコーチの方にお任せできれば、と思っています。
 実習に入る前に、一度面会してもらったが、関係構築される前に実習が終わってしまった。企業に入る前に、施設と一緒に作業できる期間があると良いと思った。
 就職を前提として実習の時期から様子を見るなど支援に入ってもらった方が本人との関係も築けて支援がスムーズに行われると思う。
 就労を前提しない、体験としての実習の支援もお願いできるようになってほしい。利用者とジョブコーチの人間関係をスムーズに形成していくために必要。
 障害者雇用の安定継続の為に有効な制度である。職場適応訓練中、又はその前に、ジョブコーチ支援が受けられるように検討していただきたい。(仕事開始から数ヶ月は特にプロのジョブコーチ支援が必要!!)

特別支援学校では、一般就労させた生徒に関しては、卒業後の支援に関して、中々十分に支援の手を差し伸べられるほど、教職員の勤務体制に余裕がある場合が少ない（在校生の指導が中心）という現状があるため、実際に企業に勤め始める前の、卒業時までの移行支援会議等の段階までに、支援機関との間で、より具体的な引き継ぎや支援方法や内容の確認ができると、本人を含めて家庭や学校側も安心して社会に送り出せるようになると思います。
特別支援学校を卒業してすぐに就労したケースの場合、ジョブコーチが十分に家族や支援対象者のニーズに対応できないなど、アセスメントが不足しているため、在学中の事前支援からジョブコーチが参入できる制度があると良いと思います。
特別支援学校在学中から、就職を目指す生徒の支援が受けられるとお互いの信頼関係構築もスムーズになる。障害者や職場環境のアセスメントについても同様の理由で、在学中からの支援が必要。
特別支援学校在学中からの利用が出来ないか？（現場実習等での環境アセスメント等）
特別支援学校生徒もできるだけ早い時期から利用できるようにしてほしい。
本校では、高3の夏に、ハローワークの職業相談、求職登録、高3の秋～冬に就業センターとの移行支援（来校しての本人観察、実習先への同行、本人との面接、情報交換）を実施しています。できるならば、在学中に職業評価もしていただければ、職業能力や障害特性の理解を深めることができ、学校にも本人にも学習先にも役立つ情報（ジョブコーチ的アドバイス）を得られると思います。作業学習（授業）を見学していただき、アドバイスをいただくことも役立つと思います。

企業等への広報、理解促進(30件)

「ジョブコーチ」という言葉が精神の方の支援をしていくうえで企業の方に説明するときに伝わりづらい気もします。「ジョブのコーチ=仕事を指導する人」→それは会社で教えるから大丈夫です、と言われたことがあります。
ジョブコーチが仕事をしてくれると思われたり（労働力と思い違いされたり）、ナチュラルサポートの形成に移れずに長期的に多く支援している面もあるようなので、ジョブコーチに対する誤解が広がらないよう留意すべきだと気づかされたことがあります。
ジョブコーチ支援を利用していないが、ジョブコーチの研修に職員を行かせました。しかし、一般就労前において、実習や体験等の中で企業側に出る助成金等の説明も満足にできず、施設内の他の職員に聞かれてもきちんと説明できない有様です。そのような職員をジョブコーチとして申請することは難しく、ただ研修に1週間行って資格を取っていただけになってしまいました。また、ジョブコーチ支援を入れて就職する企業はこの辺りではありません。下請けの下請けなど、小さな企業ばかりで経営に精一杯の所が多いのです。
ジョブコーチというとても良い制度があるにもかかわらず、企業、本人、家族がその制度を知らないことが多い。もっと周知し、就職への不安をなくすことが大事だと思います。
ジョブコーチの具体的な支援について利用する施設や機関、企業に伝える活動が必要と思われる。
ジョブコーチの制度について、企業への説明がもっと必要。（多く利用してもらうため）
ジョブコーチは施設で依頼するというより、企業側の要望となるイメージがあります。できれば、企業側の受け入れ可否を問わず、必要と判断された人にはジョブコーチをつけられるようになってほしいです。
ジョブコーチ支援がうまく事業所側に伝わると、障害者の雇用も広がっていく。
ジョブコーチ支援をもっと企業側へアピールしてほしい。障害者ご本人、ご家族も必要を感じているが、企業側への理解が少ない。私どもも企業側へジョブコーチの有効性をアピールしているが、なかなか難しい。ジョブコーチの方は、本当にいつも丁寧に支援してくださり、ありがたいです。
ジョブコーチ支援制度を知らない企業が多いため、企業への周知が必要。本人や支援者が必要と思っても企業が必要ないと判断されることがあり、ジョブコーチ支援制度を利用することが、当然であるような環境になることが望ましい。
そもそも障害者雇用は社会的に認知されているとは言い難い現状があると思います。社会への働きかけ、職場開拓に力を入れていく必要があると考えます。
適切な指導をしてくれ、企業とのパイプ役になっている。企業側が実施を拒むことがある。
依頼する立場と雇用側との間にジョブコーチ支援の必要性に関しての受け止め方に開きがあると制度として認められながらも利用がスムーズに行えないという問題が生じる。この対策について講じる必要がある。
会社の方々に企業に障害者雇用の理解と啓発。社会的貢献というのがまだまだ十分でないように思います。この点は、ジョブコーチの方によるのではなく、国、県の責任で施策取り組みをしてほしいと思います。
学校側としては支援していただきたくても、企業からの要望がないと利用できない状態で残念です。ジョブコーチ支援がもっと一般的になると企業からの要望が増えてくると思います。学校側もできるだけ説明していく努力をします。
企業との関係を広げることや、研修会、説明会等で情報を共有する機会を増やすことで、より障がい者の就労支援につながると思います。
企業によっては、ジョブコーチの利用についても負担があるという所があります。私たちとしては活用したくても先方からNOがあるので利用できないことがあります。理解が広まるよう私たちも努力したいと思います。
企業によってはジョブコーチを利用できない場合があるため、本人の希望があれば利用できる制度になればと思います。
企業に対してはもちろん当事者側に対してもジョブコーチというものに対する理解を広げていく必要があると思います。
企業及び福祉サービス事業所に対してジョブコーチ支援の理解の必要性。
企業側の要請に依り、サポートして頂きましたが非常に良い結果で就労が継続しております。ジョブコーチ制度や活用の仕方を理解していない事業所も沢山有るのではと思います。
企業側の理解がすすめばジョブコーチをお願いする人数が増える
支援会議の実施等で事業主の方に面倒がられる事もあり。
事業主がジョブコーチ支援についての情報がなかなか得られないようです。職場内の人材を育成（研修会）し、ジョブコーチ支援と連携することができるとフォローアップもしやすくなると思います。
障害者受入れを検討する企業等に対しての活動内容のPRを積極的に行い、ジョブコーチの存在を知らせていただきたい。

<p>制度の活用が難しく学校としてはジョブコーチの必要性を感じても企業の理解を得られないことが多い。企業がもっと積極的に利用しようと働きかける必要を感じている</p> <p>制度をもっと多くの企業に知ってもらえれば良いと思います。</p> <p>大変有効な支援で、一旦支援終了となっても、再度状況が変わったら再支援してくれるのでありがたい。ただ、企業側はほぼ永続的な関わり（もっと来て欲しい）を求めていることがあるので改めて、支援計画（徐々に引く）の説明が必要に思う時がある。</p> <p>地場企業（雇用人数の少ない企業）に対して、ジョブコーチは少なく周知の強化など改善が必要。企業に対して、ジョブコーチ支援のメリットを就労移行支援事業所が伝える場面が多いので予めレクチャーがあると企業の受け入れもスムーズになる※地域センターにある支援のノウハウや就活材料（資料など）などもっと活用したい。</p> <p>民間企業においてジョブコーチ支援制度の認知度がまだ低いように思う。企業向けにもう少しアピールした方がよい。</p>

支援開始までの期間短縮(18件)

<p>ジョブコーチ導入時、依頼から実施までの時間が短くなればありがたいです。雇用見通しが立ってからの利用がほとんどですが、実習時から支援願えればと思います。</p> <p>実施するまでの手続きは必要なものだと思いますが、開始までの時間が長く、企業によっては、本人の課題が変化してしまっていることもあります。</p> <p>1人のジョブコーチが抱える担当がとて多く、支援に間があいてしまう現状もあるように思います。ジョブコーチのニーズを踏まえた数の確保が課題だと思います。</p> <p>地域センターのジョブコーチの場合、事前のアセスメントや支援の方向性の確立に時間をかける分、支援開始までのスケジュールに時間がかかる。</p> <p>ジョブコーチの支援制度や役割については満足しているが、人数が少ないので支援の順を待つことにはがゆさがある。</p> <p>ジョブコーチの人数が少なく支援に入るまでに時間がかかりすぎる。</p> <p>ジョブコーチ活用までに時間がかかる場合あり。</p> <p>ジョブコーチ支援の制度そのものには、重要性を感じるが、手続きや、支援までのリードタイムが長くタイミングが難しい。就業センターの方が手軽感がある。</p> <p>ジョブコーチ支援を依頼してから利用開始までの期間がもう少し早ければ利用しやすいかと思います。</p> <p>ジョブコーチ支援制度の利用にあたって、地域センターが遠くにあり、またハローワークを通すことで、支援に至るまでの時間がかかっているように思う。依頼から、実施まで、時間軽減の体制を考慮してほしい。</p> <p>タイムリーにジョブコーチを使えない印象がある。雇用開始までに時間をかけられるとジョブコーチの段取りが組めることもあるが、現状は施設や地域の就労支援センターで、ジョブコーチ的役割で対応することが多い。</p> <p>急な支援依頼に対してもフットワーク軽く、対応して頂けると助かる。</p> <p>件数が多かるうが、即時対応をして欲しい。就労開始をジョブコーチ支援が開始できないから1ヶ月先のばしなどあってはならないと思う。</p> <p>支援開始まで、時間がかかる。</p> <p>事業所で問題が発生した場合、ジョブコーチを活用したいが利用を認められるまでに一ヶ月以上かかるケースも見聞きます。ジョブコーチは必要と考えますが、もっと柔軟に、また、現状の社会状況に対応のできる制度に見直す必要があると考えます。</p> <p>就職が決まり、いざジョブコーチ制度を使って支援を受けたいと考えた時に円滑に手続きが出来ずに諦めるケースがあるので、もっと迅速に対応出来る体制づくりをして欲しい。</p> <p>職業評価に待ち時間があったりする様なので、タイミングよくスムーズに受けられると有難いです。支援いただいた時はとても心強いです。よく本人の障がいや生活についても理解されていました。</p> <p>精神疾患を持つ人のケースでは、やや医療との連携が弱いために、支援のタイミングが少し遅くなってしまうケースもあるように感じます。</p>
--

対象者との関係、状況把握(16件)

<p>カウンセラーの役割が不明確である。支援計画の立案、見直しのためには、もっと利用者や支援者（ジョブコーチを含め）と係わりをもってもらいたいと思います。</p> <p>ジョブコーチとの顔合せから支援に入るまでの時間が短いため、利用者の障害特性や支援ポイントが把握できていない。時間的に無理があるなら、障害特性を知っている訓練をしていた就労移行支援事業所ともっと連携する必要がある。また事業所から伝えたことが、すべてのカウンセラー・ジョブコーチ共有されていないため、支援のタイミングがズレることがある。</p> <p>ジョブコーチを利用される方の性格等の情報を事前に調べるのがなかったのか、現場での支援で利用者さんが不快な表情をしていると企業担当者の方からお話がありました。</p> <p>ワンポイントの活用になる為、障がい者（当事者）の把握や関係性においてもスムーズに連携が行えず、数回利用はさせて頂いたが、全て失敗におわり逆に不必要を感じた。ジョブコーチの育成も含め導入時期についての見直しが必要と思いました。</p> <p>現在のジョブコーチ支援制度の場合、導入アセスメント等は、カウンセラーのみで行ない、担当ジョブコーチが決定していない又は、同席されない。対象者と依頼関係を構築していくタイミングがないまま直接支援となり、対象者にとっては会社という新しい環境と、新しい支援者であるジョブコーチとの適応という2つを同時に開始することが負担となるのではないかと？ジョブコーチ導入時の課題がみられると思う。</p> <p>雇用開始前の障害者、職場それぞれに対するアセスメントにもう少し十分な時間がとれると良いと思います。</p> <p>就職したいけど、なかなか難しいという人たちが圧倒的多数の中、就職が決まる前からのその人の状況、アセスメントをしっかりと理解されているのか不安。</p> <p>障害のある方との間にしっかりとした信頼関係ができない限りは支援についていただきたくないと考えます。まず担当を決めてしまう間に相性などはかかる時間、機会は必要ではないでしょうか。</p> <p>障害特性や、性格等、現場目線でもう少しみることが出来れば良いと思います。</p>
--

地域センターのジョブコーチ支援とその他の定着支援の利用のしやすさ（必要に応じた対応）を考えて制度を使いわけています。アセスメントから集中支援、フォローアップに至るまで、一貫した支援が有効と考えていますが、ジョブコーチが十分にアセスメントをしないまま支援に入り、困るとの声を聞くことがあり、ジョブコーチへの信頼を損ねることがあるとすれば残念です。
職場へジョブコーチの方が様子を見に行かれた際、数分ご本人の様子をみて、ご本人とも少し会話を交わす程度でしたので、ご本人の悩みや職場で困っていることに対して、どこまで支援できているのか不安に感じました。
職務に入る前に利用者との関わり、時間を、もう少し多くもてればと思う。又、対象者にベッタリ、横に付くのではなく、少し遠目での支援も必要。
精神障害の利用者を中心に支援していますが、ジョブコーチとの関係を築けていない状態で利用することで、実際に必要な時に相談できないと不満があった。
当施設では、就労移行を自立訓練の両面支援を実施しておりますが、就労移行利用者の精神障害・高次機能障害者が在籍率は全体の4割、自立訓練利用者の同在籍シェアは8割弱まで上昇してきています。特に同障害者の支援面で危惧していることは、過去の就労実績や可能性の傾向を読み取る情報量が絶対的に少ないことです。支援側の計画や活動に確信をもてないまま支援を行う不安感が常に存在しています。勿論、日々の支援活動で個人がもつ職業的課題を丁寧に見つけ出すことが重要だと考えていますが・・・。
本人とジョブコーチとの信頼関係が出来ていないと総合的な支援は難しいと考える。
利用者からの聞き取りでは、普段かかわっていないジョブコーチの方と、その時だけかわる（つきあいが短いこともあり）というのは、メンタル面で不安と心配、抵抗感があるといわれます。しかし、ジョブコーチ支援の有効性については認めておりますので、できる限り利用をしていきたいと思っております。

地域の拡大、遠隔地対応(14件)

1号ジョブコーチと配置型ジョブコーチで活動期間が異なるが、1号ジョブコーチにおいても、状況に応じ、柔軟なフォローアップ実施体制への変化が必要と感じている。（地域センターより、遠隔地となる事業所への配置型ジョブコーチのフォローアップが一部実施できないのではないかと）
この地区ではジョブコーチの人数が少ないと感じる。ニーズに応えるべくジョブコーチの育成に力をそそいでほしい。ジョブコーチが関わる障害者が多い企業には、フォローアップなども、期間を空けずに、見ていただけるが、遠方や、実施施設から離れた企業にはなかなかフォローアップまで手が届かない様な感じを受けました。
もっと気楽に活用出来ると良い。地方の県には地域センターは一つしか無く時間も掛る。県内に何ヶ所かサテライトが欲しい。
助成金の支給対象のジョブコーチが地域に少ないため、ジョブコーチが地域で活動できるように財源の確保を行って欲しい
広域においては、季節によっても支援不可能な事が多分にあります。
支援期間内に（特に前半）、より日数多く支援に入っていたきたい。地域的なこともあり遠方よりお越しいただいてる現状である。本人や現場（事業所）の方々との関係性をより深めることが成果につながると考える。
地域センターの場所が当施設から遠いため支援に入ってもら回数が少ないように感じる。
地域センターが支援する対象者のエリアを拡大をして行って欲しい。
地方の施設なのですが、地域センターが遠方にあり、時間帯や、先方の都合によりジョブコーチが来れないということがあった（契約関係の話や就労前説明）本人が実際に働きはじめてから地域センターのジョブコーチが来るということもあったのでそれはどうなのかと思ったこともありました。
東西に距離のある高知県では、ジョブコーチ支援制度を活用したくても活用出来ない地域がある。
当法人内にジョブコーチがおらず、また圏域内にもジョブコーチがいないため、地域センターから派遣してもらわなければならず、利用しづらい。リアルタイムな支援ができない。
配置のジョブコーチが片道2時間かかる場所へ支援に行くケース、宿泊するケースもあるようです。見直しが必要であると考えます。
離島の生徒が利用できにくい。

制度実施範囲の拡大、緩和(10件)

雇用前の実習（雇用が確定に近いもの75%くらいの確率で）にジョブコーチ支援が対応できると良いと思う。
もっとジョブコーチになるためのハードルをさげてほしい。
現行の制度内でのジョブコーチ支援の利用範囲が限定されすぎているように感じられる。今後、その範囲を広げることでジョブコーチ支援を幅広く活用できる形となるのではと考える。
公的機関に就労した方に対して、ジョブコーチ支援が入れないことは、困る。
公的機関も障害者雇用をすすめているが、ジョブコーチが入れないので支援がむずかしい。
支援対象事業主の縛りを緩和してほしい。
支援日数が少ない就労をしている者にも支援が入らないでしょうか？
支援利用の要件を緩和し、積極的な派遣を希望したい。
対象となる利用者が限られるため（希望者全員にはつかない）利用しづらい。ジョブコーチを利用せず就業センターと就労移行支援事業所でフォローすることが多い。
必要な時期に繰り返し利用しやすいような制度にしていきたい。

職業生活に関する支援(9件)

企業や施設だけではなく、その対象者の日常生活や家庭環境まで踏み込んで支援していかななくてはならない事例が多々ある。相談支援の様なものと、ジョブコーチ、それぞれを分けて考えるのではなく一元的にしていく方向が必要となるのでは。

<p>困ったと思う時に依頼するジョブコーチですが、すぐに対応し、動きだしてくださるので助かっています。事業所も同様に考えていると思います。本人の力というより本人には限界のある生活リズム、健康管理（心身）とも清潔の保持を考える人たちを支援したり立て直したりする必要があると今（今も）ので、その辺の支援をどの程度ジョブコーチにお願いできるのか・・・心配しています。当然就業センターとの連携もできますね。</p>
<p>仕事を継続（定着）していくには生活面にも大きく比重がかかります。その為にも今、支援する方の何が課題なのかや、連携機関との柔軟な横のつながり、ジョブコーチの技量にもかかわってくると思います。ジョブコーチの技術向上の為にセミナーや資格制度などもっとあると良いと思います</p>
<p>就労支援センターの人手不足から介助的に関って頂きたいと思う点から、生活課題についてもお願いしたいと感じることがある。→勤務してからの指導者（異性）との関係など。</p>
<p>障害者の職場定着で一番大切なことは、生活支援である。（保護者の養育能力の低下により、時間厳守、障害保持、十分な食生活などの習慣が十分に身につくにつれて職場でおこる問題がほとんどである）視点を支えて支援にあたらないうえに定着率はアップしないと思う。なお、支援学級は独自に数十社ほどの様々な事業所と連携して、実習のみの訓練実習先を持っているところが多いと思う。本校は其中で、本人にマッチした業種、職種が明確になっている。ミスマッチはまずおこらないことを前提とすると、残るは卒業後の生活の乱れに対する生活支援が中心となる。</p>
<p>生活面の支援を強化。</p>
<p>生活面の支援を必要とする利用者が多くなっているため、その点のサポートが強化できることを望む。</p>
<p>定着支援において、生活面で課題がでると全ての支援を支援機関へ任せ、連携して支援を行うことが出来ていない</p>
<p>本人にはそこそこの作業する力が育ちますが、家族の支援という点で難しさを感じています。本人への支援は欠かせない現状ですが、年々生活リズムの維持をバックアップしたり清潔や健康管理の保持等したりすることが難しい家庭が増えています。就労を支える土台の都合の維持が難しい場合現場にジョブコーチが入っても改善の難しいケースが出てくるのでは・・・と心配になります。</p>

障害者の意向、コミュニケーション(8件)
<p>ジョブコーチと利用者の相性によっては、上手くいかないことがあるようです。施設の職員は、定着支援に時間を割けない実情があるので、ジョブコーチと連携していくことは有用だと思います。</p>
<p>ジョブコーチによっては、事業所との間に入り、ジョブコーチの立場からの不安からか、障害特性上の理解をせず、会社に合わせていくよう要求しているのではないかと感じることもある。ジョブコーチ役割としては、両者の中間に立ちながら障害者を理解してもらえよう、どう動けるかが大事だが、障害者に会社に合わせることを要求していくのは本来の支援、役割でないと感じることもある。</p>
<p>ジョブコーチや職業カウンセラーがご本人を怒らせる場面があった。（仕事を続ける前提で話をするので、ご本人は強制された感があったと振り返っていた。短時間で、信頼関係を作りたい。ブリーフセラピー的な）</p>
<p>ジョブコーチ支援について利用者の方（障がい者）が知らなかったり、分からないことが多いため、もっと周知できると活用が増えるのではないかと思います。</p>
<p>支援の周知がなされていない（不十分）。</p>
<p>支援期間や巡回された時の時間を長くしていただく事で、障害者もコミュニケーションがとりやすくなり、相談しやすくなると思います。それは、事業主も同じ思いを持っておられると思います。</p>
<p>障害特性に応じて、支援内容の説明（本人家族）。</p>
<p>当事者の本音、障害特性、距離を置く時期等、全て施設抜きで進められ、情報の共有がされていない。こんな支援もあるのかと疑問に思っている。</p>

その他の要求・要望(21件)
<p>2号ジョブコーチもしくはそれに準ずる事業所内で寄り添える存在の配置を小規模小雇用の事業所にも望みたい。</p>
<p>2人で1人の対象者を支援してもらっているが、対人緊張の強い人のためのジョブコーチ1人で担当して頂くバリエーションもご用意頂ければありがたい。</p>
<p>ジョブコーチとの支援役割を明確にした事で、これまでの単独の施設でのフォローと比較し、当事者の「わりきり」がスムーズに行っていた。ジョブコーチの方が技術や知識だけでなく、アプローチへ至る過程を大切に頂けるとありがたいです。</p>
<p>ジョブコーチを、ハローワーク、社協、就業センターに配置してほしい！！</p>
<p>ジョブコーチ支援において求められる必要性や役割が現行の制度では対応できていないように思われます。求められる必要性や役割をコーディネートする機能の充実を望みます。</p>
<p>現場において、事業所よりの対応が見られることがある。本人が、ジョブ支援終了後も作業を行えるか見極めて欲しい。</p>
<p>個に応じた対応、支援を考えてほしい。</p>
<p>広く受け入れていく旨を言われてあるが、本人の準備性などの課題もあると思うが、利用へのハードルが高いように感じる。生活面の支援の比重が高くなったら仕方ないかもしれないが、事業所との調整などは、もっとしっかりと関わっていただきたい。</p>
<p>国と都のジョブコーチの役割について明確にしてほしい。（例、国は、高次脳機能障害、発達障害、難病などより専門性を要する支援を行うなど）</p>
<p>自閉症や対人関係に苦手と抱えている方の就労先の開拓を広げてほしい。</p>
<p>集中支援中における協働支援をするスタンスがないとせっかく作ってきている支援機関と対象者の信頼関係が活かしきれないと思われます。もったいないです。</p>
<p>障害が重い人々に対する支援をもっと積極的に行ってほしい（手がかかるケースは遠慮がち）。</p>
<p>障害者職業カウンセラーが現場のジョブコーチの助言、指導を行う現行のスタイルは援助付雇用本来のスタイルとは似ても似つかないモノであり、わざわざ外国の文献で「日本型」との呼称しているのには、正直奇異にすら映ります。役割や制度うんぬんする前に理念そのものから見直してははいかがでしょうか？</p>

職業スキルとして重度な方を中心に、もしくは就労困難である人を中心に支援を特化してもらいたい。
職業評価を受けても、ジョブコーチが利用する評価になっており、早期の職業評価の実施、フィードバックへつなげ充実させてほしい。
第1号ジョブコーチは法人内に属している職員がほとんどで法人内の異動でジョブコーチ支援が行えない状況が多々ある。
単独のジョブコーチ利用ができないこと。（ペア支援が基準であり、主担当ジョブコーチが必ず必要なこと）
特別支援学校の企業開拓を助力してほしい。
複数のジョブコーチが1名を支援する事例で、指示が統一されていない事があった。
法人の中での利用が主なので、外からのジョブコーチ支援制度はどういうものがあるのか詳しく知りたい。
利用者への接し方は丁寧に行っていただけでした。企業に対しては、さらに踏み込んだ職域開拓を期待します。

ジョブコーチ支援制度等に関する主張・感想、状況説明等(188件)

1号ジョブコーチに依頼することが多いですが、当事者や企業それぞれに対するきめこまかい対応はずばらしいですし、移行スタッフとしてもとても勉強になります。
1号と配置での考え方に差が出ているのでは？と感じます。
1人で何人もの人がかかえられているので大変だと思いますが、しっかり職場と本人のパイプ役、調整し、利用者が安心して働けて、職場にもメリットのある支援をお願いします。
25年度より、県の独自の実習から支援が入りました。今後もいろいろな形からの支援を期待する。
2号ジョブコーチの育成を強化していくことが今後より大切になると思う。
あまり内容を理解していないので、支援の意味がないように思う。
ある程度の期間、支援に入れば、企業、本人共に慣れていくという人はある程度、就労してしまっただけの感がある。今後は随時フォローをすれば大丈夫である層にスポットが当たりつつあるし、そういう方は独自の支援（マニュアル化が難しい）を必要とするのではないかと思う。
いつも助けてもらっています。企業にとっては障害者との間の存在として大きいと思います。
カウンセラーにより、支援体制、連携のとり方が変わっており対象者へしわ寄せがいつている。
この点を基にしていればOK（企業・支援機関と連携、協力当事者のアセスメント企業のアセスメント）
これまで2名の方に支援をいただきました。各々異なった支援制度を活用していただき本人、事業所、センター共に連携しながら支援を受けることができ2名共に定着しております。今後も利用を考えていきたい。
これまで主な支援対象者だった知的障害の方から、知的障害を伴わない自閉症（＝発達障害）の方の支援ニーズが高まってくるように思われる。その場合、作業スキルより、対人関係、社会スキル、自己統制スキルの困難さにどう対応するかが課題になる。
これまで通り、積極的に関わってもらえるとありがたいです。
今後、利用させていただく機会も増えると思います。職場定着まで密な連携をお願いします。
サービスも充実させたい。
ささいなことでも、お互いに連携を取っていけることが重要だと、今までの関係の中で感じています。
障害者雇用をしたことがない企業がジョブコーチ支援を利用する際、本来企業側が担うべき職場環境の整備等にジョブコーチへの負担がかかる懸念がある。
しっかりと企業側と連携を取りながら、利用者が安心して働ける環境を作ってほしい。
ジョブコーチはとても役立つものにとらえていますが、使い方・役割、依頼方法等まだまだ活用するには身近なものになっていない現状にあります。
ジョブコーチが居ることで安心感が利用者・事業所にはあると思う。もっと上手に使えたらと思う。
ジョブコーチだけに頼るのではなく、施設、企業が連携して、障害のある人の就業のサポートが必要だと感じた。
ジョブコーチという名称が独り歩きしてしまい、就職する際の義務としている企業もあり、本人が企業に対し不信感を抱くケースもありました。
ジョブコーチとの相性やジョブコーチの質で、現場支援は大きく変わると実感しています。
ジョブコーチとの連携は我々にとって大変重要です。今後も関係を密にしたい。
ジョブコーチに依頼しても、就業・生活支援センターや自分達で支援することは変わらない。
ジョブコーチの役割の重要性については認識しています。中間的位置で施設と企業等をつなぐ役割に期待しています。ジョブコーチには、企業等で就労経験のある方で福祉のジャンルで第2の人生を目指されるような方が適任かと思えます。
ジョブコーチの利用方法があまり良くわからない。
ジョブコーチは就業センター事業に組み込むべきだと思います。
ジョブコーチ支援と連携した支援を行うことで、対象者はもとより、施設職員にとって、専門的な支援技術を学べる良い機会となっています。
ジョブコーチ支援の実績が企業に認められてきた。
ジョブコーチ支援の有効性が認知され、理解されれば当然、支援を利用する方が増えてくると考えられます。
ジョブコーチ支援の利用によって支援対象者が職場定着できるようになった。事業所との円滑な関係が保てるようになった。
ジョブコーチ支援は、必要な制度であり、今後もしっかりと予算を取って続けていくことが重要である。
ジョブコーチ支援を実施していきたい。
ジョブコーチ支援後のフォローアップ後の定着時に支援が必要になるケースが多いため、再支援へと考えていくことが必要なケースが多くなっています。
ジョブコーチ支援終了後を見据えたフォローアップ、他機関への引き継ぎ、連携が大事。

ジョブコーチ支援制度は非常に有効な事業であると実感している。今後も事業の強化を図り実施していただきたい。
ジョブコーチ制度はとても大切で有用です。
ジョブコーチ制度は良い支援だと思えます。雇用支援に関わる支援者には、この技法の習得を義務づけてほしいです。
ジョブコーチの役割は非常に大きいです。職場開拓では、お世話になったことは、ありませんでした。
とてもきめ細やかな支援をしていただき、感謝している。他機関との連携もよくとれていると感じる。
とても丁寧かつ適切な支援をしていただき、とても助っています。
フォローアップ等を施設とセンターが連携をとり強化していきたい。
まだ利用回数が少なく、どこまでお願いしていいものか分からないこともあるが、以前は、大変お世話になり、就労に結びつけることが出来ました。
メンタル面でのサポートが必要となってくる。
より重度な身体障害者や、軽度の知的障害を併せ有する身体障害者の就労を目指した場合、ぜひ協力をいただきたい。
安心して働ける職場になる。
以前は、軽度の障害をもった方が、短期間で利用することが多かったが、今後は、精神障害、発達障害を重複している方や、中度、重度の障害者の方も長期間利用し、就労につなげたいというニーズがある。
異なる視点からの助言や評価を受ける事で、素直に聞き入れられたり、その逆の事があった。（同性か異性かでも、違ってくる）
過去にスーパーに就職が決まり、ジョブコーチを利用したが、本人から朝が早い就労時間が短い、給料が安い等不満が出て長くもちませんでした。それでも、熱心に努力され本人のために色々とお世話いただき心強く感じました。
関係機関との連携を図っていく上でもジョブコーチの役割は大きいと思います。また活用したいと考えています。
企業がジョブコーチ支援を利用するに当たり、採用後支援機関であった担当者の直接介入は避けてほしいと依頼があった。精神障害者の場合、病気の性質上相手に上手く伝えきれない場合が多く、企業側と本人、支援機関側とのパイプ役を充分に担っていただければ、今後障害者の就労定着が広がると考えています。
企業で働く事のノウハウが身に付く。
企業とジョブコーチの間で、信頼関係がくずれた時のあいだに入っでの調整が難しかった。
企業との関係がジョブコーチ支援を使うことでもめた。
企業と障害のある方との仲介的役割と感じている。又、それが第三者だからこそ良いと思っている。
企業に就職した生徒に対して細かな支援計画を作成して下さり定期的にケース会議を行なって下さるなどとても助かりました。
企業就労での業務定着に貢献してもらっており、とてもありがたい存在。特にトラブル発生時の現場での対応やサポート会議の開催など、ケースに合わせて解決に向けての努力をしていただいています。今後も更なるご尽力をよろしくお願ひします。
期待度“大”。
経験のあるジョブコーチからアドバイスをいただけることで本当に助かっています。施設単体での支援では限界があるためこれからもジョブコーチの支援制度を継続してほしいです。
継続を希望します。
継続的に支援をしていただき、また、相談にもものついていただいています。当施設は就労移行支援員1人で対応していますので職場での直接支援などご協力いただき、大変助かっています。
兼務の体制は可能な人数だが、実際、現場も中心にやっているので、就労支援が合間合間でやっている状況。ジョブコーチとして試行錯誤でももちろん連携や上司とも相談して動いていたが、自分がもし辞めたら同じような気持ちで（意識をもって）、支援できるのか不安。
現在、就労移行、継続B型の多機能で運営していますが、B型の利用者に精神・発達障がいの方が増加傾向にあり、このような方々が就労移行を利用するとなると、知的障がいの方々とは別の側面での支援（生活リズム、継続性、対人等）が必要になってくる。
現在高等部1年生に女子を対象になる生徒が1名在学中である。
現時点で延べ9人の1号ジョブコーチの登録があります。地域センターを軸に各ジョブコーチが学んだ技能や知識を、自分の所属している施設や地域に還元できていると思う。
現状でよいと思えます。
雇用先の企業がトライアル雇用制度などジョブコーチ支援を必要としないケースが増えている。特にトライアル雇用は国の制度としても利用が困難になっているので、ぜひ、改善が必要である。
雇用前の支援依頼を考えている
雇用率2.0%により障害者雇用が企業に理解されてきた。
雇用率が2%になった今、ますます、ジョブコーチの必要性は高まると思う。対象者の支援と企業側への支援の両方、win-winの関係作りに期待したい。
広く受け入れていくような旨を言われていた。
高次脳機能障害、視覚障害の方への支援を増やしたい。
今まで介入がなかったから。
今まで実施例がないために、今後利用すると思われる。特に、職場内での直接的な支援が必要と思われる。
今後、ジョブコーチが職場に入ることが許可されるような就職先が出るときに、積極的に使っていきたいと思えます。
今後、当事業にもジョブコーチを配置したいと思っている最中です。
今後とも、当事者と施設との3人4脚のご支援、よろしくお願ひします。
今後ともジョブコーチ支援が必要であり、一般就労に向けて、さらに強化を図っていただきたいと思えます。
今後は、より職務遂行への支援方法に配慮が求められるのではないかと。なぜなら、移行支援利用を目標にして就労継続支援B型を利用している方の障害状況が変化しており、発達障害の診断を受けている人、総合失調症の診断ではあるが、もともと発達障害での不適応が推測できる方が増えているから。

<p>今後は、就職活動を行なうに当り、職業評価をお願いし、ジョブコーチの方の力をできるだけお借りしたいと思えます。</p>
<p>今後は対象者が、精神障害者や発達障害者へ拡大して行くと思われるため、具体的な支援策の工夫も必要になると思われる。</p>
<p>今後ますます就職者の支援は、増加していく中で就労センターのマンパワーは予算の関係上限りがある。地域センターのジョブコーチや市町村、独自の支援策など強化が必要となる。</p>
<p>今後もジョブコーチには障害者の就労支援で活躍していただくことを期待します。</p>
<p>今後も施設のみでは対応困難なケースにおいては有効に活用させていただきます。</p>
<p>今後引き続き連携をしていきたいと思えます。</p>
<p>今後就労移行支援サービスの事業所が増えてくる中で、益々一般就労へ向けた職域開拓・情報提供等が重要となり、ジョブコーチの果たす役割は非常に大きいと思われる。</p>
<p>今迄通り、初年度の必要性はあるが、既に在職中の方で企業の状態の変化や、キーパーソンの転勤などにより仕事のスキルよりも精神的な、フォローが必要となる。</p>
<p>再度、問題がおこった時にも再支援をお願いできる体制でいてもらえると助かります。</p>
<p>在学中から卒業後を含めた一貫した支援体制が構築できれば、ぜひ依頼していきたい。</p>
<p>作業工程の分析など、プロの目で指導して頂けるので助かります。作業だけではなくメンタルでのサポートも大切かと思えます。</p>
<p>作業工程を分析して支援ツールの作成をしていただきありがたかった。支援の参考となり勉強になった。</p>
<p>仕事をする上でのスキルアップ、職場環境の設定、理解を促すということに加え、本人の不安の軽減や、人とのかわり方など、特にコミュニケーション、メンタルの面にフォローが大きくなっていくと思えます。</p>
<p>市委託のパワーアップ事業にかかわっている方が、就労支援ネットワークの県ジョブコーチとしても活躍しているので、就労先の紹介から利用者（障害者）へのアセスメント、実習計画、企業への障害特性理解等働きかけを行ってくださり、就業センターとの連携も取れているのでとても助かっている。</p>
<p>支援が本当に必要な人を優先して支援実施を決めてほしい。</p>
<p>支援していただいたジョブコーチの方は、皆さん大変良くしていただき、助かっています。今後も継続して利用したいと思っております。</p>
<p>支援していただいてありがたかったです。</p>
<p>支援ツールの作成。ナチュラルサポートの実施。</p>
<p>支援を受け入れるという事に対して課題がある生徒が多い、身近な支援者としてジョブコーチの役割は大きく、今後できるだけ積極的に活用していきたい。</p>
<p>支援学校の在学中は障害者就労支援センターの方に産業現場等の実習の巡回に教師と一緒にいき、支援をしていただいている。卒業後はジョブコーチのおかげで企業につながっている卒業生を数人経験している。</p>
<p>施設として活用させて頂きとても助かっています。今後も活用していきたいと思えます。</p>
<p>施設の職員は時間的制約があり、たびたび現場に出向けないのでありがたい制度で今後も活用したいです。</p>
<p>施設職員では難しい支援、障害特性に応じた専門的（テクニク）な支援をより期待しています。</p>
<p>事業所（企業）への理解。障害者雇用の浸透は早い段階での対応、強化、フォローが必要である。</p>
<p>施設では支援できない職場内での直接支援等、専門的な立場でのアドバイスがしてもらえとても良かったです。</p>
<p>施設の成果を上げるためのジョブコーチを行っている所もある。特別支援学校の職員がジョブコーチの資格が取りにくいと言われている。なぜ？</p>
<p>事業所側の雇用形態など企業側のアプローチも変化が見られる。</p>
<p>施設単独では不十分な部分に、ジョブコーチの支援があると大変心強いです。今後も連携して就労支援に取り組みめればと思えます。</p>
<p>自施設に1号ジョブコーチを2名配置しております。地域センターの準備訓練を経た支援対象者に対してはアセスメントできますが、相談のみでジョブコーチ利用される場合体力面の課題が支援後に出てきて苦慮します。</p>
<p>自立支援協議会と連携しながらジョブコーチ支援のPRも行っており協力体制が構築されているので支援しやすいです。</p>
<p>就労を目標にしている施設にとってはいろんな企業に入っているジョブコーチの方の意見が参考になります。</p>
<p>就職に向けての気持ちや、取り組む態度が変化すると自分の目標に向かって、頑張る意識は高揚すると思うが、心と体のバランスを維持できるか心配。</p>
<p>就労コースが設立する予定なので（3年後）就労希望生徒が卒業した後のサポートが必要になるケースが予想される。</p>
<p>就労への実績から、利用者さんにとって身近なものとなり行動が起しやすくなる。</p>
<p>就労移行支援の現場とのギャップをなくしたい。</p>
<p>就労移行支援事業の推進と地域の期待に応えるため、来年度ジョブコーチ事業を開始する予定です。</p>
<p>就労移行支援事業利用者の就職活動が活発になってきており、定着支援に向けて必要だと思われる。</p>
<p>就労支援を積極的に展開したい。</p>
<p>就労先の希望、必要性によりジョブコーチ依頼を行っている。</p>
<p>初めての卒業生を出すため、必要な生徒も出てくるのではないかと考えられる。</p>
<p>障がい者が就労後に継続して働くことが出来るかどうかは、働くための環境や仕事の適応能力を十分把握していくことが大切と考えます。企業に於いては、上司がすべて理解して指示、命令を出すわけでないので、当事者の適応能力と併わせて、企業との調整が重要となっております。当施設ですでに、事業内ジョブコーチを配置し、その支援に当たっているところです。</p>
<p>障がい者の雇用ありきの考え方から、働くことが継続して取り組めることが大切であり、就労後の支援が重要と考えています。従って、ジョブコーチにより、企業との仕事の調整や本人の適応性など具体的支援が必要となる。</p>
<p>障害の重度化、多様化に伴い、身体介助が必要な方の支援について、開拓や仕事の切り出しがさらに重要になってくると考える。</p>

<p>障害の重度化もあり、表面上の様子では、一見就労に向かない方達が多くなると思います。そういった方達の理解をジョブコーチの方が理解できるかどうか。今までは、誰もが認める方が就労していたので。</p>
<p>障害者の立場に立つことはもちろんですが、雇用する事業所側の立場も十分に理解した上で支援することが大切だと考えます。制度そのものはうまく機能すればとても有効だと考えます。</p>
<p>障害者自身が働くということはどんな事なのか理解しないまま企業に入っていくことが多くなり、支援者が大変になると思う。</p>
<p>地域センターのカウンセラーや配置型ジョブコーチと支援に入ること、利用者及び事業所支援に関するノウハウが得られる。</p>
<p>職場への適応や定着支援のために、欠かせない制度だと考えます。</p>
<p>職場適応、定着後の支援に関して、各機関の専門性を活かせるような役割ができれば良いと思う。</p>
<p>職場適応について、ていねいにサポートしてくれています。</p>
<p>新設校のため、第1期卒業生が出る平成27年3月前後から、具体的な対象者像をお伝えすることになる。少しでも早く支援の引きつぎができるようにしたい。</p>
<p>新卒の障害者の定着支援について、より厚い支援をお願いしたいと思います。</p>
<p>人生をトータル的に支援していかなければならない。障害者にとって人生を支えるパートナーになることが大切。数年振りに利用したが、全体的な質が低下していた。</p>
<p>制度自体は有用だと感じるが、公的な制度として確立していないため、“お近づきに”なれるか否かが鍵になってしまう。</p>
<p>生活の場が、宿泊型自立訓練等の親元を離れて生活している生徒へのサポートは、大変うまくいっている。親元で生活している生徒の生活面での指導でうまくいかない場合がある。</p>
<p>生徒実態の変化により、従来までの企業とは異なる、新しい職場を開拓せねばならず、これまでの指導では対応不足。製造業（単純作業）から、臨機応変の力が必要となる業種への就労が増えていくと予想される。</p>
<p>専門的な技法や視点で支援していただけるので今後も利用したいと思います。</p>
<p>送り出す施設のフォローアップには限界があり、ジョブコーチや就業センターに引き継いで当事者の支援をつなげていくことは大切なことなので、「つなぐ機関」の充実を願っています。</p>
<p>卒業間近に2名支援をしていただいたが、支援内容には大変感心させられた。さらに多くの生徒達が支援を受けることができるように連携を深めていきたい。</p>
<p>卒業後、学校のアフターだけではフォローしきれない面をていねいに支援していただき、とてもありがたく思っています。</p>
<p>卒業後就労した企業（サービス業）でお客様とのトラブルから追い込まれてしまった卒業生に対してジョブコーチの方と企業と学校で本人の今後の支援を話し合い良い方向で進めることが出来た。</p>
<p>卒業生の支援をしてもらい、連携の中心になって動いてもらえたので大変助かった。</p>
<p>卒業後、時間が経過した時点からの支援は大変心強かった。しかし、会社側との温度差を縮めることはできず、契約更新はかなわなかったこと、本人とじっくり話ができなかったことは残念に感じている。</p>
<p>対象者は、発達障がい、精神・知的の重複障がい者に変化。発達障がいの人への対応に熟知（理論ではなく実践）し、個別対応が必要となる。企業側（職種e t c）・障がい者の特性が変化する。</p>
<p>対象者をめぐる周囲の環境は多様化、複雑化しており、全体を把握、支援することは困難であると認めるが、支援の深さを増すことが、より障害者雇用の促進につながることはまちがいがなく、ジョブコーチ支援に期待するところです。</p>
<p>大きな対象者像の変化はないと思うが、より手厚い支援は必要になると思います。</p>
<p>大変助かっていますので、さらに活用したいのでよろしくお願いします。</p>
<p>地域センターと共同で支援にあたったケースを通じて、明確な役割分担（企業支援と家族支援）などが勉強になった。</p>
<p>地域の就労支援センターのスタッフの数に限りがありそれに反比例して支援対象者は右肩あがりにふえると予想され、スタッフの負担を軽減する必要がある。</p>
<p>地域的に山間部や交通の不便なところに支援に入っていただくケースもあり、大変お世話になっています。</p>
<p>通常の勤務体制の中、手厚く支援していただけるため、安心感がある。</p>
<p>定着支援を行っていただきました。利用の希望から実際の支援まですぐに対応いただき、大変助かりました。</p>
<p>適切に支援をしていただきました。保護者も安心して仕事に送り出すことができたと思います。</p>
<p>当センターでは、ほとんどの支援（職場開拓も含め）を担当職員が責任をもって取り組んでいるので、今のところジョブコーチの必要性は感じていません。</p>
<p>当センターにおいても、ジョブコーチの資格を取得し、就労移行を有効にしたい。</p>
<p>当施設だけでは、定着後のフォローが人的に難しいので、ジョブコーチ支援はとても助かる制度です。</p>
<p>当施設は就労移行支援事業ですが、難しい事例については地域センターの方と一緒に（評価・職業準備支援・ジョブコーチ利用など）連携をお願いしながら支援しとても助かっています。ジョブコーチの方もよくかかわってフォローして下さいます。必要な役割と思います。</p>
<p>当施設から就労された利用者へのジョブコーチ支援をお願いする機会があり、的確な支援方法やツールの活用など多くの教を賜りました。支援時に受けた率直な感想は、対象者や事業主・職場の方々とのラポール形成（信頼関係構築）が前提にあり、その絆をとっても大切にされているということです。ケース会議時でも感じましたが、私どもも支援機関が適切なインテーク、アセスメント、プランニングを丁寧に行い、日々の活動評価を正確にフィードバックする。そして、その情報をジョブコーチに明確に提供できれば、その後のサポートはより効果的で有意義なものとなることを確信しました。今後ともご支援をよろしくお願い申し上げます。</p>
<p>当施設だけでは、支援の体整がとれないため、他機関のジョブコーチと協力して行っていて、大変たすかっています。</p>
<p>当事者へのサポート、施設への助言、アドバイス等、とても助かっています。</p>
<p>導入時の支援に時間を要すケースが増えてきているためジョブコーチの導入は検討していかざるをえないと考えます。</p>
<p>特別支援学校では十分に実習を行い雇用につながっているケースがほとんどです。H24年度はわずか2週間、1回の実習で採用となったケースでジョブコーチ支援をお願いしました。大変ありがたかったです。</p>

特別支援学校の卒業生（トライアル雇用を活用して一般就労につなげようとしたが失敗）への、再就職や生活自立にむけた支援を学校と連携をとりながら行うことができました。
発達障害的傾向の生徒が増えてきているので、卒業後の支援として、会社でのコミュニケーション能力の改善などをお願いしていくことになると思う。
非常にいろいろな面において丁寧に見ていただいていると思います。
必要に応じた具体的ツールの活用や、生活状況を踏まえた支援連携があり、今後も有機的な連携を継続していきたい。
複数の支援機関や支援者が関わることで、仕事のポイントや仕事に対する意欲の変化が期待できる。
平成22年の前に利用したことがありました。圏域に就業センターが出来てから利用がなくなりましたが、利用している頃は心強くご本人（利用者）も安心されていました。
平成24年開校の新設校のため、平成26年度に93名の第1期生が卒業します。それ以降対象者が1学年96名程度となるため。
法人内のジョブコーチがおり連携して支援を行っています。
法定雇用率が上がった事で、企業側からの支援依頼が増えてくると考えられる為、ジョブコーチの役割はさらに増えると思います。
本校で3年前にお世話になった時は、ていねいな対応でたいへん良かったです。生活面へのアプローチは、中々難しいのかという感想はもちました。
本校卒業生に対するジョブコーチ支援は、大変適切に行われていると思っておりますので、意見等は特にありません。
本人よりも保護者の障害認識が不足している方が増えており、本人の適性と合致しない就労先・内容を求められることが増えてくると思える。
本当に良くしてもらっています。今後もよろしくお願いします。
本年度、ジョブコーチの利用について検討予定。以前、利用しようとしたが障害への理解がみられず、当事者から拒否された。
本年度になり初めてジョブコーチと連携を図ってみた事で、必要性の理解が実際に体感出来た。その為に、これまではアナウンスを1回程度しか行っていなかったが、理解を深め、利用して頂ける様にアナウンスを変えたいと考えている。その事から、利用率に変化は生じると思われる。
夜間の行動について、課題や不安があるが、時間的に対応がむづかしいと思われます。（勤務時間の関係です）
有効な実績があれば、必ずニーズの依頼数も増えると思います。今のままでは、変化しないと思います。
利用者がジョブコーチ制度の理解・有効性を分っていないため、ジョブコーチ支援の説明を行い、理解できるようにしていきます。理解する事で、就労への不安が和らぎ、就労意欲が高まると考えてます。当事者の考え方をええれると思ってます。
利用者が現れる可能性があります。
利用者が仕事に対して、意欲的になるような支援が必要であると思う。
利用が増えるような気がするので、様々な支援、企業への理解のサポートが求められると思う。
利用者の多くは「安心につながる」と思われるようですが、実際に就職・復職となると、「やはり利用せずにやってみます」となることもあります。必要だと感じた時から支援に入れるのもよい点だと思います。
連携ができていてとてもよかった。定着が難しい方がジョブコーチの支援があつて定着しているのもとてもよかったです。
連携がとれていてとても満足しています。

支援制度の必要性、有効性(45件)

1人で抱えこまないで、相談できるようになる。
ご本人の適応を助けるだけでなく、企業との橋渡しの点でも、専門的に、計画的に介入していただけるので大変有意義な支援制度であると考えています。
ジョブコーチの、企業との関係性を築き、本人の職場定着をていねいに支援していく技術は、障害者の一般就労にあたり、大きく機能していくと思います。
ジョブコーチは、各施設に必要なだと思います。過去に1名利用しました。就労3年目に入り、定着しています。
ジョブコーチ支援の有用性は非常に高いと感じます。手帳取得を進める発達障害の方も増加している事から障害特性を十分に理解したジョブコーチ支援が必要となります。
ジョブコーチ支援制度は、障害者の企業就労に必要不可欠なもの。
どのケースに対しても、とてもよく対応して下さいっており、連絡もとって進めることができているので、大変ありがたく、必要な取り組みだと思っております。
もっと積極的に活用されるべき
一般企業において就職後2～3ヶ月は障がい者にとって不安でありジョブコーチ支援は職場での安心感を与え、不安を解消するととても重要な支援だと思います。
一般就労後、ジョブコーチを利用している利用者もいる様だが、当施設とのやりとりは全くと言っていいほどない。正直な所、現段階でジョブコーチの必要性は重要視していない。
一般就労に向けては、重要な役割を果たしていると思う。
会社としても本人に合わせた対応ができることで、安心して働けるようになる。
会社側と福祉施設の情報支援、利用者の働きやすい環境を提供するため大切な存在です。
企業に就職をした障害者が、職場定着し、継続して仕事を行うために、ジョブコーチの役割は必要不可欠であると思います。
具体的に可視化された支援ツールを作成していただき、就労の定着が出来たことのジョブコーチの役割は大きかったです。今後も利用させていただき、連携した支援が出来たらと考えております。
現時点で、精神障害者の利用者が多く、その方々の個々の障害像また、就労に関わる上での注意事項、利点を伝えていく上では、有効なサービスと考えています。

今後、企業内でも必要性があると思う。
今後、必要性が増してくると思いますので、制度の強化を願います。
今後も重要な施策であると考えます。
支援方法について、学ぶべき点がたくさんあります。職場におけるコーディネーターとして、とても貴重な役割です。
事業主、本人双方に要望があり、またその必要性がある場合に、ジョブコーチ支援を活用することはとても有効であると思う。
施設側に障害者雇用で不安がある場合や初期の段階で教育する時間や人員がいない場合有効と思う。
就職後の支援は、一施設だけでは担いきれないところをジョブコーチによって支えられているところが大きい。訓練の場と実践の場では一般化の難しい障害のある人にとって就労移行支援事業所とジョブコーチがつなぎ役、通訳として連携することに大いに意義があり、ぜひ制度の更なる発展を期待したい。
就職時にジョブコーチ支援付きで就労した卒業生は、定着率がとてもよいと感じている。障害のある人にとっても雇い入れる側にとっても、ジョブコーチ支援はなくてはならないものだと思います。
就職直後から安定を図る面や、職場側の安心感という面で、とてもありがたい制度だと感じている。学校側とも連携（連絡相談）できており、この制度が、より充実して継続することを強く願っている。
就労移行支援事業所だけでは細かな支援が行き届かないところをジョブコーチが支援していて、とてもありがたいです。
初めての實習に際し、ジョブコーチに支援していただくことで、本人の安心感を、職場には負担減の効果があり、その後の働く意欲に結びついた。
障がいのある方の職場適応について、ジョブコーチの存在は必要不可欠であると思います。今後さらにジョブコーチ支援の充実を図って頂きたい。
障がい者が障害を理解してもらい同僚と働きやすい関係を築づいていけるよう支援してもらうことで、能力を発揮し定着にも役立っていくと思います。自信をもって安心に就労できるようその方が変わっていくことを希望します。
障害を持った人が働く上でジョブコーチ支援は当事者にとっても事業所にとっても非常に有効な手段である。特に精神障害の人は環境の変化やささいな事で緊張が高まり、本来の力が発揮できなくなる場合が多いので、適切にジョブコーチが支援に入ることによって働き続けることが可能になると思う。
障害者が安心して働いていくために障害者を支援している施設と家族にとっても、相談できる機関とつながっていけることは心強くと感じます。
障害者の雇用の促進等に関する法律に基づいて、企業における障がい者の理解・雇用が向上してきておりますが、様々な障害について専門的な知識・技法を学び用いるジョブコーチは、これから障がい者の雇用を考えている企業、支える支援者にとってもとても有用だと思えます。
障害者の法定雇用率がアップしたことにより、障害者雇用が進んでいるが、事業所側の障害者理解がないまま雇用が進むことで、ジョブコーチ支援の必要性が高まると思われる。
障害者就労定着支援で欠かすことのできない存在かと思えます。施設によるアフターフォローだけでは取りこぼしてしまう多角的な視点は今後も就労現場で必要とされるのではないのでしょうか。
職場定着や職場変更に際して不可欠の支援をしていただいています。
職場内で、直接支援を行う事により、課題等的確にとらえられ、改善へ導ける。
対象となる、事業所へ入って対象者と事業所へ直接支援を行い、さらに、仕事以外の生活面の支援を行っていく、ジョブコーチ支援は、とても有効な支援だと思えます。
大変、有効な制度だと思えます。
大変有効です。今後ともお願いしたい。
短い期間で本人が大きく変化することは難しいですが、職場（事業所）との調整や障害理解を進めていく中で、より働きやすい環境が出来ていくことは大きな効果があると思われる。
当事者同士では、環境が違いすぎるため、理解やアプローチのためには、ジョブコーチ的支援は有効。
特に精神障害者にとっては、就職直後には心強く、定着後に出現する「ゆれ」に対応することができ有効な支援と考えられています。
特別支援学校の進路指導担当者の立場で言えば、このジョブコーチは大変ありがたい制度である。生徒の就労を見越した職場での指導の際、進路担当教師としては生徒に直接指導・支援はできても、職場環境のアセスメントや職場の雇用契約・労働条件等について、事業主に対して指導したり助言したりはなかなかできにくい（正直できない）。そういった学校側としてできない部分をジョブコーチが担当して事業主と交渉してくれたことがあったので、大変助かる。
非常に助かっています。特に精神、発達障害のコミュニケーション障害や、慣れるのに時間を要する方には、効果大です。
利用者が仕事をしやすい職場環境の整備（仕事内容、人間関係、本人の企業側の理解）ができていくように思います。障害特性だけでなく、本人のことを理解していくため、また、コミュニケーション能力が低い方達が増加しているため必要な方はますます増えると思います。

(3) 問10 支援制度を利用したことがない理由一覧

(利用したことがない機関・施設)

※手書きでいただいた意見等をできる限り原文を忠実に再現しましたが、事実誤認やその後の状況の変化等があるものも含まれますので、その点を理解した上で内容をご確認ください。

制度を利用する機会や必要性が無かった(409件)
2013年2月開設の為現状利用はありませんが今後利用予定の利用者がいます。
2013年4月に立ちあげたところですので現在はまだありませんが、今後利用させていただくと思います。本人と事業所に対してジョブコーチのつながりを行うことも大切な役割と考えております。
4月から就労移行支援事業所を開所しており、就労者が少ない事と、支援の必要な方がおられなかった。今後は、ジョブコーチ支援が必要な方が、増えてくると思われる。
9月中旬から、ジョブコーチを利用致します。8月末日現在では、申請の最中のため、「利用したことがない」に当てはまると考えました。当施設では、初めての利用のため、色々を勉強させて頂こうと考えております。
GH利用者の職場定着においては、施設単独での取り組みに限界を感じていたので助かった。移行支援事業所としては、基本的な就労マナーの習得の域を脱していない方が多数。
H25年4月に開校しました。知的障害教育部門の高等部のみの学校です。本年度、在籍している生徒らは就労をめざし、実習及び授業等を体験して社会に巣立っていく予定です。来年、さ来年と関係性を深めていきたので今後共よろし
あまり必要のなかったこともあったが、今まで関わってきたスタッフの方が、ご本人様にとっては、安心しているのではないかと。
うちの場合、支援センターに登録して、チーム支援として行うので、直接、ジョブコーチを依頼するという事はないと思う。
お願いするほど、いっぱいになっていないため。今のところ、同区内就労支援センターのサポートで足りている。
学校として利用できないため、相談には乗ってもらっています。
企業側の要望が少なかった。
企業の担当者が、本人の実態を踏まえて、適切な支援を行っていたため。
クローズでの就職だった為。就職先が県立への機関であった為、利用できなかった。
ここ10年近く就職を希望する生徒がいなかったため、ジョブコーチ支援について考えたこともなく、アンケートにご協力できず、申し訳ありません。
ここ数年就労する生徒がいなかったため利用していない。就労する生徒が出た際には利用を検討したいと考える。
これまで、具体的にジョブコーチ支援者と利用者を活用する事例がないため。
これまで、卒業後すぐ、一般就労する例は少なく、なにか問題があった時は進路指導部や、相談事業所で、対応してきた。活用の仕方など、学校に周知させると良いと思う。
これまで2人が就職したが2人共、自分で仕事を探して就職しました。2人共、その職場で頑張っているため、ジョブコーチをつける必要もないと思う。
これまでに、そのような事例がなかったから。
これまでの就職希望者に対する支援が、学校で対応可能であったため。
これまでの就労決定者に必要性を感じなかったため。
これまでは該当する案件が生じていなかった為ジョブコーチ支援を利用していませんでしたが、平成25年10月採用予定の登録者に対して企業側からの要請でジョブコーチの支援を実施予定となっております。
これまで一般就労できる生徒がほとんど在籍してなかったため。(進学又は、福祉就労が大半でした。)
これまで企業実習や定着支援など、いくつか実施してきましたが、全て施設内の就労支援の方で行っていたため、利用する機会がありませんでした。
これまで支援を必要とするケースが特になかったこと。
これまで就業にあたってジョブコーチ支援を必要とする卒業生がいなかった。
これまで就職、復職したケースは、障害者雇用ではなく一般雇用だったため。当施設において会社や、主治医などと、こまめな連絡調整を行います。
これまで就労に結び付くようなケースはなく、ジョブコーチ支援の利用がありませんでした。しかし、最近では、就労支援センター等の他機関と連携し、ジョブコーチを利用し、就労につながる支援を進めています。
これまで就労支援を行っていないため。
これまで利用の機会がなかったため、今後前向きに利用の検討を図っていきたい。
ご利用者のことをよく知っている当施設の職員が支援を行った方がご利用者・ご家族も安心されると思われるため。
施設を開所したばかりで、企業実習、就労実績がまだない。
就労後のトラブルや、本人、事業所の要望もないため。
ジョブコーチが必要となる段階まで到達していない為。
ジョブコーチと利用者との間で必要な関係性(親しみ、信頼感)の構築が難しいと思われるので、当所では専ら就労支援員がその職務にあたる。
ジョブコーチに準ずる就労に至るまでの支援も組んでいる為。
ジョブコーチの委託を受けて日数が浅い。事業所の同意が得られなかった。
ジョブコーチの支援を頂くほどの活動が出来ていない者。
ジョブコーチの不足もあるが、現在は当施設の職員で支援しており、ジョブコーチ利用に至っていない。

ジョブコーチをお願いするべく、支援機関に相談をかけたケースはあるのですが、何とかこちらの人員でまかなえたのと、その相談が中心になっている方が忙しすぎて、フットワークが軽くなかったのでむずかしいケースだった。
ジョブコーチを使う必要がなかった。
ジョブコーチを受け入れてくれる職場ではない。
ジョブコーチを必要とする状態にまで支援が届いていない。
ジョブコーチを付けて施設内の仕事ができるようになったから雇用しようという会社が周辺にないです。ジョブコーチが充実に配置され仕事上少し問題があっても改善して作業ができるように指導してくれるような制度になって欲しいです。
ジョブコーチを利用しなくても就職している。ジョブコーチを狭むと、利用者の就職しないといけないという、大きなプレッシャーになる不安・就職意識の高い利用者は、積極的に就職先を探し、就職している。体調管理、健康維持、薬の量などの、生活面での改善面が重点を置いている利用者が多く、就職支援などが難しい。
ジョブコーチを利用するまでに至らない。
ジョブコーチを利用する段階までなかなか進まない他、現在雇用されている企業の障害者に対する理解があるため。
ジョブコーチ経験のある職員等を配置していることもあり、現在のところ、就労移行の職員で支援が行えている状況。
ジョブコーチ経験者が職場にいて、その方が中心となって支援しているため。
ジョブコーチ支援が必要な生徒がいないため。
ジョブコーチ支援に入っただけに必要の情報提供やジョブコーチと私達支援者との二人三脚の支援をしていく時間を考えるとなかなか利用までに至らなかった。
ジョブコーチ支援の利用機会があれば利用したいと考えております。
ジョブコーチ支援は利用してないが、隣接している就業・生活支援センターと連携して就労支援を行っている。今後必要となってくれば利用することも考えていきたい。
ジョブコーチ支援を申請し、面接したが、利用者が不必要と断った。
ジョブコーチ支援を必要とする対象者・事例がなかった為。
ジョブコーチ支援を必要とする段階までたどりつかない。
ジョブコーチ支援を必要とする段階まで進んだ利用者がおられなかった。
ジョブコーチ支援を利用した方がいいと思われる対象者がいなかったため。
ジョブコーチ支援を利用する。「した方がよい」という人材対象がいない。また、当法人で対応できるスキルをもったスタッフがいるため。
ジョブコーチ支援を利用するまで至らない（就職した人がおらず、利用に至らなかった）。
ジョブコーチ支援を利用する為の就労につながる機会が無かった。
ジョブコーチ支援を利用する直前、予算不足で中断になった。（施設）
ジョブコーチ支援を利用する必要性が、今の所薄い。利用者が自分の事を一番分かってくれる職員を支援者（援助者）として希望している。
ジョブコーチ支援事業に関わる内容で、支援を必要とする就職者がいなかった。
ジョブコーチ支援利用の機会がなかった。
ジョブコーチ制度があることは知っていたが、当施設では職安が一定期間職場に出向いて、事業主や従業員との連携を図るなどの支援をしていた。
すでに障害者を雇用している企業への就職が中心で企業側にノウハウがあったため。
センター職員が課題の改善を行い成果があったため。難解な事例がなかったから。
たまたま職員で調整等が、できてしまったケースが多かった。できることなら利用したいと考えています。
ニーズがないため。
フォローアップは自施設で賄っていたため、利用したことがありませんでした。近い将来にはフォローの数が増加していく事は避けられないため、ジョブコーチの利用は考えていきたいところです。1号ジョブコーチを配置するにしても、助成金の額が安い事と、就労移行支援平業の人員に加えられない点がクリアできなければ、利用する事はないと思います。
まだ、その期間に達していない。
まだ、就労することを成功した利用数さんが少なく、施設内職員で対応している。今後ジョブコーチ支援が望ましい利用者さんがいる時はぜひ、お世話になりたいと思っています。
まだ、少人数の為、支援計画、職場開拓、ジョブコーチ一環で活動
まだ、職場実習がないので
まだジョブコーチを必要とするケースがなかった。
まだ開所から間もない為、必要とする方がいませんでした。今後は必要に応じて利用させて頂きたいと思います。
まだ開所したばかりなので、今後利用したいと考えています。
まだ就労移行支援を実施していないので、何とも言えない。
まだ組織が立ち上がって間もないため、今後検討していく。
まだ必要な場面に遭遇していない。
まだ本格的に就労に対する支援を行っていない。
まん摩マッサージ指圧、はり、きゅうという専門性の高い職場であるとともに、以前より障害を有する人を雇用している事業所が多く障害に対する理解もあるため。
みずから「ジョブコーチ」を行っているつもりなので公式なジョブコーチは受けたことがない。当地域の就業センターの人はやらないので不満である。

以前、旧法、通所授産施設においては、1名の方がジョブコーチ制度を利用して就職。就労移行支援事業を開始してから今までは、施設外支援（職場実習）を通して就労につながることが出来たため。今後は利用したいと思う。
依頼する機会がなかったため。
移行施設であるため、ジョブコーチの派遣は行わない、ジョブコーチを利用することはない。
移行施設の就労支援員がいます。就業センターの協力もえられるので、現在迄利用はありません。
移行施設の就労支援がその役割を担っていること。就業センターとの連携において、定着支援やアフターフォローを行っていることから、ジョブコーチ支援を利用するケースがなかったため。
移行施設へ、平成24年に移行。利用者の方も離職経験者やコミュニケーション、マナー、モラル等への課題が多く、企業での実習等行う訓練の段階であるため、まだ利用していない。
移行支援サービス利用者が、まだ少ない事。また、相手企業よりサポートは今のところ必要ないので・・・と言われており、利用者も安定しているので、見守りでいけている為。
一般企業への進路希望よりも福祉サービス利用を希望される方（生徒、保護者）が多いため、一般就労に向けて取り組む機会が今までなかった。
一般就職者が少ないので、今は当施設の職員で足りていた。
一般就労の方向性が持てる生徒がなかなか居ない為。
一般就労まで至っていない。
一般就労希望者がいないため。
運営を開始して間もないので、まだ対象者がいないため。
過年度にさかのぼれば、利用者がいたようであるが、近年はない。現場実習を実施し、みきわめをしておいた就職がほとんどなので、生徒の適性をみて、就職先を決めているためと考えている。
開校3年目のため、まだ卒業生を出しておらず、就職した生徒がいないため。
開校したばかりで、今年度初めて卒業生を出すため。
開所したばかりですが、今後利用させて頂きたいと思っています。
開所して2年弱であるため、まだ段階にきていないと思われる。また、当施設が主体となり支援を行いたいと考えているため。
開設、間もない為。
開設3年目の施設であり、日々の作業を通し、作業能力の向上を図っているところ。また、就労学習会や企業実習を経験することで社会性を身につけたり、課題に取り組むことで個々のレベルアップを目指し努めている段階です。このような状況であり、ジョブコーチまで利用できない現状です。
開設して間が無く、今年度より就職活動に力を入れていく予定です。
開設して間もないのでまだ利用する方がいません。今後は利用させて頂きたいと思います。
開設して日が浅いので、職場への就労に行ける人がまだいない。
開設間もないため現在の機関では利用したことがありません。開設前に多少接点はあった（雇用にあたってジョブコーチを前提とした企業による依頼）支援開始までに時間的な余裕が必要なことと、意志疎通がスムーズに図られるまでも時間要することから今のところは利用を考えていません。
該当する生徒がいなかった。
該当する卒業生がいないため利用したことがないが、今後対象の生徒がいたときは、ぜひジョブコーチ支援を活用したい。
該当する利用者がおりませんでした。
該当者がいなかった。
該当者がいなかった。
該当者がいなかったため。
該当者がおらず、また支援においても受け入れ先と本人のマンパワーでできていたため。
学校での現場実習をつみ重ねることで、本人の実態や状況について会社の方によく知っていただくことができるため。
学校での現場実習中には、入ってこないのです！！
学校の場合、現場実習等でジョブコーチを使えない。卒業生の定着支援でジョブコーチを使う場合、アセスメントや支援計画に十分な時間を使いにくい。現場実習にジョブコーチを利用できれば状況はかわってくると思う。
学校教員による職業指導と定着指導を行っているため今までは、ジョブコーチを利用していませんが、今後は利用させて頂いていただくことがあるかもしれません。
学卒で就業を対象とした生徒の減少。
学卒直後の就労者については、就業・生活支援センターに既に登録をしているので、問題がある場合は、そこを通して支援を利用するものと認識していました。就学中、内定ができる前から利用できるとは考えていませんでした。
企業から断られた。必要がなかった。
企業の規模（中小企業）からか企業で対応していただいている。現段階で支援を必要とするケースがない。
企業就労希望者が学卒時点で、ほとんどいないこと。将来企業就労をめざす生徒は、就労移行支援施設へ行くようになったため。
企業側から拒否または必要なし（仕事は問題なくできている）との回答があった為
企業側から採用の決定をいただく際には、在学中の職場実習の実施を通して職務内容および職場適応等が十分に図られており、就労時点でジョブコーチ支援の実施を希望する企業が少ない。（逆を言えば、就労後も継続してジョブコーチ支援が必要となるような場合には採用自体を見送られるケースが多いのが現状。）そのため、就職させるための一時的な支援よりも就職後も安定して就労しつづけるための息の長い支援が必要であると考えている。

企業側が利用しなかった為。自施設で支援が可能だった為。
企業側の理解が得られなかった。
企業内の支援体制が整っており、適切な支援をしていただけている（1社）。現時点までにジョブコーチ支援が必要な場面がなく、企業と学校が連携することで就労継続できている（3社）。
基本的に学校からの現場実習については、教員が付添い・巡回指導を行っているため。
機会がなかなかなかった。
急に就職が決まり、登録や依頼をすることができなかった。就職後にジョブコーチ支援が必要と考える方には、訓練中にできるだけ登録するように現在は連絡させて頂いている。
近年、本校に在籍する生徒の障害が重度・重複化しています。そのような状況下で進路先は「生活介護」のサービスを受けられる施設が多く、「就労継続支援」といった福祉就労も含め、近年は就職した卒業生がいません。そのため、ジョブコーチ支援を利用したことがありません。
検討、相談もさせて頂きましたが、ご依頼する前に自助努力で達成した事が多く現在までに利用させて頂いた事がございません。今後必要に応じまして積極的に活用させて頂ければと考えています。
研修受講はしたがジョブコーチの認定法人は未申請。上記の対象者が就労支援し、定員20人の就労移行支援事業所だが年平均約10名の一般就労者を輩出し、依頼の必要を感じない。
現在、ジョブコーチ支援を職業センターから受けようとしているところです。
現在、作業所から就労した利用者の定着支援、また就労支援を移行支援員を中心に職員で対応しているため。今後、就労者数の増大に応じてジョブコーチ支援を活用していきたい。
現在、職場開拓や啓蒙活動が優先で、職場実習を行う事も難しい現状があり、ジョブコーチ支援を依頼する機会がない為。
現在、当施設職員（就業支援員）によるジョブコーチと同様の支援を行っているが、年々、フォローアップ等の支援が増加し、人的支援が手薄になる場合は依頼を検討したい。
現在、利用者も少なく、就職者も少ないため、施設の職員で支援しているため、今後は必要になってくると思われる。
現在ジョブコーチ支援を利用させたいと思う対象者がいない。
現在ジョブコーチ支援を利用した事はないが今後機会があれば是非利用したい。
現在のところ、施設の就労支援員が定着支援を行い、職場との調整、ご本人への支援を行っています。
現在のところ、当施設の就労移行は就職率100%、定着率100%全員2年以内で就職しており、また、企業・本人・家族とのやりとりや問題解決現場支援も職員で出ています。今後、抱え切れない案件があればお願いします。
現在の所、必要性があまり無い。
現在は自前で定着支援まで行っているため。
現在までのところ、必要がなかったから。
現在までの所必要性がなく、ジョブコーチ制度を利用せずに支援が行えているため。
現在までは、A型事業所への就労がほとんどであったため、ジョブコーチ支援は、利用せず、当園とA型事業所職員の支援で就職に結びついていた。今後、必要に応じ、検討していきたい。
現在までは貴施設の支援員が支援を受け持っていたため。
現在まで必要性を感じなかったが、今後はジョブコーチ支援が必要な卒業生が現われると感じている。
現在雇用に基ずき、定着支援に於いて企業側と本人への調整に難が生じているため、ジョブコーチ支援を調整している所です。
現時点での利用者のニーズにおいては必ずしも必要ではないため。
現時点までに、利用の要望がなかった。当施設からも、就労支援サービスの一つとして、外部の機関で利用できることは、その都度、ご説明をしております。
現場実習では、進路指導担当、担任が必要に応じて支援を行っています。卒業生に関しては、障害者就業・生活支援センターと連携を図りながら支援を行っていますので、現在のところ、利用する予定はありません。
現場実習を行ってからでないと、ジョブコーチ支援の必要度が測れない為。
現場実習等を重ねることで、マッチングができています。就業センター、ハローワーク、相談支援事業所などと、連携をしながらフォローアップできています。
現状、ジョブコーチ支援をお願いするケースがないため。
現状では、施設内職員で対応している為、地域密着な就労支援を実施している傾向な為。
現状では施設対応で支援可能なため。
現段階では対象者がいないため。
現役の学生は対象外と聞いているので、使用していないが、もし使えるのであれば使いたい。卒業生についても、なかなか使う機会がない。
雇用に至るまでの利用者がいなかったり、訓練が不足の為、ジョブコーチ支援が必要な状況にならない。
雇用前の実習期間やその後の定着支援期間で、ジョブコーチ的な支援を行えたため。事業所がジョブコーチ支援を希望しなかったため。
高等部卒業後すぐに就職はむずかしい。専攻科卒業生徒もニーズがない。
高等部卒業生がまだいないため。
今の所、大きな問題が出ていない。
今まで、生徒の職場実習先の企業から、ジョブコーチの要請をされたことが皆無であったため。
今までに利用するまで至らなかった為。
今までの就職に関しては、対象と思われる卒業生がいなかったため。

今までの就労したメンバーについてはジョブコーチを利用しなくても取り組めていた。
今まで機会がなかったから。
今まで施設内での所得（給料）の向上に努めてきた。今後は、積極的に就労支援をしていきたいため、ジョブコーチ（支援）に対しても理解を深めていきたい。
今まで就労したかたは雇入れの前後に短期間の支援で定着できたため。
今まで就労支援を行った利用者に対しては、必要性がなかったが、今後就職を希望する利用者によっては、ジョブコーチ支援を利用するかもしれない。
今後、卒業生を出していくため、移行時の重要な支援態勢として連携と、支援の利用を図りたいと考えます。
今後活用の為に取り組んでいきたい。
今年4月に開所したばかりでまだジョブコーチ支援を必要とする利用者がいない為です。
今年の6月に指定を受け、8月から移行支援の利用者1名のため、まだジョブコーチ支援を利用していません。
今年度からスタートした施設です。今後、利用される方の意向も受け入れながらジョブコーチ支援が必要となる場合は、利用させて頂きたいと思います。
今年度職員が北海道でジョブコーチ研修を受講してきました。
今迄は企業就労者が殆んど在籍しなかった為、今後は徐々に増えていく傾向にあります。
最近では、就職希望者がとても少ないので（数年間で1名程度）。ただ必要だと思われる場合には、利用していきたいと思えます。
採用する企業側が必要としない。
在学生における就職に際する段階でのジョブコーチの必要性がなかった。卒業生については、就職先や本人から学校へのジョブコーチ支援の依頼等はなかった。
在学生については、校内の全教職員がジョブコーチであるとの意識で日々の教育実践に取り組んでいます。今後は、卒業生についてジョブコーチ支援を要請することもあるかもしれません。
在学中にステップアップ（原則として1週間、2週間、1ヶ月）を意識した実習を行い、職場内での障害特性、支援方法の理解を定着させると共に、卒業後のフォローアップ（原則3年間）を定期的実施しており、事業所側も必要性を感じていない。
在学中の実習、移行支援会議及び卒業後の追支援について企業、就労支援機関との共通理解を深め、状況に応じて適宜支援をしているため。
在学中の実習におけるジョブコーチの支援は認められないから。
在学中の実習等では、本校教員がサポートしているため。
在学中の就職活動において、就職者の障害または特性について、十分理解を得られていること、視覚障害に配慮した職場環境の整備について協力を得られていることなどにより、卒業後、円滑に就業生活へと移行できているため。
在学中の利用はできないので行っていない。在学中の就業体験では、スムーズな就労移行ができるよう支援を行っているため卒業時のジョブコーチ支援の利用を行っていない。卒業後は事業所側に必要に応じた、利用を勧めている。
在学中は学校で行うことになっていると思うが、就職が決まる前の段階から連携をとる必要があると思う。
昨年、事業を始めたばかりなのでまだ利用の機会がないため。
昨年5月にopenし、就職決定者がクローズで入社しているため、機会がたまたまなかった。
市直営の障害者就労支援センターとして、第1号ジョブコーチの配置があり、支援を実施しているため。
支援の継続性を考え、出来る範囲で定着支援として行ってきたから。
支援をしていただく域に達していない。
施設外作業として通っていた企業にそのまま就職した為、今年度2名の内定を企業からいただいており、トライアル雇用として働く為、ジョブコーチ支援をうける予定です。
施設内で職業指導等を行い、今まで利用しなくても施設側の支援で問題なく出来ていた。
施設内にジョブコーチ育成研修を受講した職員がいるため。
施設内の就労移行支援担当で充分、対応できたため。
肢体不自由児の特別支援学校で対象の生徒が存在しなかったため利用する機会がありませんでした。
肢体不自由特別支援学校では一般就労者そのものが少ない。たまたま希望者、就労者で利用しなかっただけの可能性もある。（就労移行に行った卒業生については必要であったかもしれない）
肢体不自由特別支援学校ということで、ハード面・ソフト面共に理解のある特例小会社へ就労しているため、大きな活用がなかった。就職先には、ジョブコーチの説明等は確認しています。
事業主（勤務先）の理解、対応と施設のアフターフォローで進めることができた・・・ジョブコーチ支援を利用する前段で終了した。
事業所からの要請もないので。
施設において、一号ジョブコーチが2名おり、業務として稼働しているため。フォローが重っても業務上支障のない範囲となっているため。
事業所に提案しても利用を希望されなかった。こちらの提案の仕方が弱かった。ジョブコーチとの連携が浅かった。
施設の開所が2013年5月のため、利用対象者が居ない。
施設の支援員が同行することにより、ジョブコーチ支援と同等または、それ以上の成果が期待できるとの考えにより、支援員同行で対応を続けてきた為。
施設を開設してからまだ日が浅いため。
施設開設より時間が経っていないため。
施設内で現在対応できていたため。今後については利用する可能性があると考えている。
自施設内で行っているのが実情です。
自施設・働き暮らし応援センターにジョブコーチ研修終了者がおり、現時点では必要性を感じていないため。

自施設で就職の際の職場との調整、定着支援を行っているため、就職の際の職場との調整、定着支援を自施設で行っているため。
自施設の行う就労移行支援のフォローアップでフォローしていました。
自施設にジョブコーチ資格者が4人いるので独自に支援を行っているため。
自前での支援・アフターで対応出来る為。
自分の施設の指導員で対応可能であったため。
実習で、問題点をはっきりさせ、修正をはかりながら雇用に結びつけているため。
実習は受け入れてもらってもその先に進むことが出来ないため。
実習期間が月単位でなく、就労支援員が支援したため。
実習先の確保、本人の自覚、通勤等の問題があり、ジョブコーチ支援利用に至っていない。
社会性があり、一般就労に近い能力のある利用者がいなかったため、使わなかった。
就業センター、ハローワーク等、各関係機関の協力により、ジョブコーチ支援を利用することなく、就労に向われた利用者の方が多く、就労後にも自施設にて追支援を行うことができたから。
就業センターとの連携を密にし、支援を行っている。
就職した利用者が無いため、支援の利用をしませんでした。なお、本年度後半から地域障害者職業センターで職業リハビリテーションを受ける計画ですので今後お世話になります。
就職した利用者に該当しなかった。(就労支援員と企業との支援でジョブコーチの依頼をするまでではなかった)
就職するメンタル、身体づくりが充分な人材が少ないこと。企業側からジョブコーチを説明しても要望がないこと。
就職する場、機会がない為。
就職につながるような生徒の実態ではなく、福祉的就労が主である。
就職に結びつく方が少なくまた、就職先も少なかった為。
就職まで結びついた利用者がいないため。
就職活動を行った人数が少ないことと、1名の就職者が決まり、ジョブコーチの説明も行ったが事業主側から、現在は、必要ないとのもので、利用には、至っていない。
就職希望者がいないため。
就職希望者が現時点でいないため。
就職件数も少なく、ジョブコーチ支援までいたっていない。
就職後、施設や就業センター等の関係機関の関わりのみで行うことが多い為。
就職実績がわずかで機会がなかったため。
就職者がいない。
就職者が今まで2名しかいなく、どちらも就職先が官公庁だった為。
就職者には同施設の職員がジョブコーチに入り、職場定着支援を行ってきました。(同施設の就労支援員は第一号ジョブコーチ)今後のジョブコーチ派遣依頼については検討中です。
就職者の人数、就職状況等の状況において既存の職員で対応している為。(実績が少ない為)
就職先でジョブコーチなしで大丈夫ということだったため。
就職先企業に、ジョブコーチと入ることが難しい場合や、もともと企業側に配置されており特に取り組みを要しないパターンだったので利用出来ませんでした。今後必要な時にはぜひ利用したいです。
就職前活動において、雇用主側が利用者(障害者)を見守っていただき、技術的にも高度なものを求められなかったので利用しなかった。
就労された利用者の就労先の企業がジョブコーチ支援を利用しないため。
就労した方については、実習の後、そのまま就労に結びついたため、利用に致らなかった。
就労に移行する方が少ないため。
就労に結つくケースがなかった為。
就労に結びついた利用者さんがいないため。
就労に結びついていないためジョブコーチ支援を利用できないと思っていますが・・・?
就労に結びつきそうな利用者さんが今のところいない。
就労に向けて活動する生徒ではなく、生活介護施設を考えている生徒たちがほとんどであるため。
就労の実績がない為。
就労までの流れに時間をかけて取り組み、実習、施設外就労、施設外支援・委託訓練を利用し、利用者さんの長所、短所を理解して頂いた上で就職に結びつける取り組みを行っている為。
就労を希望する人がいない。
就労をみざす生徒がいないため。
就労移行の職員が、ジョブコーチの職務に似たような支援をしている。徐々に課題も見えているので、ジョブコーチ等の利用も視野に入れ考えていきたい。
就労移行支援を行う事業所であり、担当職員が在席している。
就労移行支援を行っていた時は、施設内職員が主に動いていたため。また、今年度に就労移行支援は廃止しました。
就労移行支援を始めたばかりで、まだ利用者がいないため。
就労移行支援事業が、休止中のため。
就労移行支援事業所として、まだ日数・歴史が浅いため。継続A型につながった人が多いため。
就労希望者(支援対象者)がいない。

就労希望者自体がほとんどいないこと。ただし、今後利用していく可能性はあると思います。
就労後のジョブコーチの利用は希望してきた。その為、在学中は、支援機関と就労先をつなぐ作業はしている。在学中から本格的な支援をしてもらえると助かる。
就労後の定着支援では職業センターのジョブコーチに入っていた施設としては、現利用者を鑑みるとその前段階と言わざるを得ず、取り組んでいるところです。
就労後も職員が引き続き、様子を見に行く等、継続して支援をしていたり、企業側より必要ないと返答があった為。
就労支援から一般就労に行った利用者がいない。
就労支援センター等の機関と連携が図れたため。
就労支援を必要とした利用者がいなかったため。
就労支援員が支援を行っているため。
就労支援員が支援していた為。
就労支援員で補っているため。
就労支援休業中。
就労先から必要ないとされてきたため。
就労先の作業内容が支援を必要とする程のものでなく、就労した本人の特性において職場での人間関係構築について支援の必要性が低かった。また、就労先企業も障害者雇用に理解を示してくれた。
就労前実習等において、施設の職員がジョブコーチ的支援を補ったため。
就労体験の機会を増やし、職場適応の見込みがついてから就職している。職場適応の見込みがつかない場合は就労移行支援等を利用している。
重度、重複の肢体不自由特別支援学校の為、現在は卒業後に就職できる生徒がいない。
重度者が多いため、就労希望者がおりませんでした。
重度重複障害の生徒であり、就職した実績がないので、ジョブコーチ支援は利用したことがありません。
所内就労支援員が活動しているが、ジョブコーチ支援までいかないため。
障害者職業センターへの登録者が少ない事や、現在までの就職者が少なかった為、定着支援も施設で行って来ました。今後は就職者も増えていく見込みの為、支援利用も検討しています。
障害者本人の実習及び、就労後の作業確認を実施。
障害者枠で雇用されたケースが少ない。関係機関との連携が不十分。
障害当事者にとって、自分の方が支援に適していると思うから。
職業センターのジョブコーチは利用せず自法人の職員で行っています。
職場からの要請がない。(必要と思うケースで、職場環境から難しいケースもあった)
職場において、外部からの専門的アドバイスが必要なケースがなかった。障害者就業・生活支援センターによる支援以上に、必要は感じられなかった。
職場における実習を行い職場の環境や業務内容、本人の実態等について十分に確認を行った上で、生徒・事業所ともにジョブコーチによる支援は必要ないと判断したため。
職場実習の段階から雇用・トライアル雇用にステップアップする前に、就職を断念する方が多いため(1名就職できれば変わると思われるのだが…)。
職場実習まで、つながるケースが少ないため。
職場実習や就職に結びつくケースが少ない。また結びついたとしても先方の事業所は、施設側の職員がずっと面倒を見てくれると思われるところが強く、その事を契約時などに言われる事が多いため。
職場実習等で、十分事業所側の理解や連携がとれている。ジョブコーチ支援を利用するタイミングがなかった。
職場先に提示したケースはあったが、利用に至らなかった。
職場定着のため、就労センターと連携して、支援にあたりますが、就労センターによりジョブコーチの必要性がないと判断されるため。
新しい学校のため、まだ卒業生を1回しか出したことがない。
新規事業のため、今まで対象者がいない。
新設されたばかりで、対象者がいない。
身体障害者の場合、社会性や作業能力が予め一定レベルに達している人でないと雇用されず、そうした人が雇用された場合、既にジョブコーチ支援は不要、という状況なのだと思います。
進学希望者(病弱の為)が多い状況があるため。
生活介護の事業所のため就職希望の利用者の方はいらっしやらないため。
生活面、作業面ともに特に問題がなく、理解力があり就事前には、職場実習を実施することで準備を行なった。又、職場においては、担当者や従業員の皆さんが理解をして頂き連携をとりながら対応できたのでジョブコーチ支援を必要としなかった。
設立してから日が浅いため。
専門性を必要とするケースがたまたま少なかったため、今後は必要となることもあるだろう。(就職件数が少ないこともある)
全て、施設の職員がジョブコーチを行っている。
創設して3年目と日が浅く、まだ対象者が少ないことと、就労された方がジョブコーチ支援を利用するレベルではなかったことがあげられます。
卒業後、直接就労する(希望する)生徒がいないので、利用したことがないのですが、授業、懇談等で、ジョブコーチ支援について紹介しています。

卒業後すぐに就労する生徒が少なく利用の機会がなかった。就労する場合については本人の障害の説明と支援について話しをさせて頂ける時間を企業側にとって頂きスムーズに移行できた。その後はフォローも兼ね時々巡回している。本人とも月1回話を聞いている。
卒業後すぐに就労する力が準備できない（本校のカリキュラムでは）ので、そこまでの必要性がない。でも、今後利用できる可能性（力がまだなくても）があれば利用したい。
卒業後の支援ということで、在学中の実習で利用できないため。
卒業後の支援については、就労支援センターが主となり行っていただいています。ジョブコーチの有用制は理解していますが、学校から支援依頼をすることがないといった現状です。
卒業生がいなかったため。
卒業生のアフターは、学校である程度おこなっているため。但し、今後は、生徒が多様化する中、集中支援の場面から、継続して利用させていただく必要性が出てきている。
他の機関との繋がりがあある為利用する機会がない。他の機関等にお問い合わせや利用の前に自分達（当施設）で動き考え支援しているのでそれでほぼ支援としては出来ている。
他機関（市障がい者就労支援センター、就業センター）と連携することが多い為。
他法人運営の類似の支援を依頼している。
対象となる生徒がいなかったため。
対象となる利用者（希望者）がいなかったが今後は積極的に利用していきたい。施設だけでやれることには限界があり、また、連携は重要と思うから。
対象となる利用者がいなかったため。
対象となる利用者がいなかった。
対象となる利用者がいなかったことによる。
対象者がいない。
対象者がいないため。（A型事業所への就職や、かなりスキル（社会性及び実務能力）の高い対象者の一般企業への就職であった。）
対象者がいなかった。
対象者がいなかった。今後は積極的に利用していきたい。
対象者がいなかった為。
対象者がおり、支援を検討しましたがそのタイミングでお辞めになられたため。
対象者が今のところいないため。（今後お世話になります。）
対象者の受入れ後、1年経過したところです。対象者就労の時期にきていると考えます。今後利用することになる見込みです。
対象生徒（主に生活介護、進学である）が近年いなかったため。
第1期生が今春卒業し就職したばかりです。今後は、卒業後のアフターケアの中で、ジョブコーチ支援を、本人・事業所に提案する機会が出てくるかもしれません。よろしくお願ひします。
担当（進路指導主事）になってから、本校（肢体不自由特別支援学校）に就職該当者が育っていない。また、今後も重度化や医療を必要とする生徒は増えても就職を考える生徒の出現は難しいようにも考えられる（本人、家庭的な理由による）。
地方自治体が行っている同様の支援機関の支援を受けることが多いことによるもの。
通所している利用者の希望がないためです。当施設は精神および発達障害の利用者を主に受け入れておりますが、一般企業への就職の場合クローズでの就職を希望される方も多く、ジョブコーチの利用は現在まで行われておりません。
適する機会がなかった。
当センター内の就労支援を行なう職員が、職場適応援助者のような業務も担っているため。
当該施設の支援者に、過去、第一号ジョブコーチに従事していた職員が数名おり、職業センターに協力依頼をせずに、適応援助を行うことが現在まで続いています。今後、ご協力を頂くことも多々あると思います。引き続き宜しくお願い致します。
当施設と就労センターが、ジョブコーチ的な支援を行っているため。
当施設の就労支援員で支援を行っており、又重度の方が多く、ジョブコーチにより能力を高めたり、初めての方との関わりで人間関係を改善出来るような方が少ない為。
当施設の職員が支援にあたっているため。
当施設の対象は、主に身体障害者で、今までジョブコーチ利用の範囲にはなかったことから、ジョブコーチ支援を利用したことがありませんでした。今後は、対象施設が拡大されたので利用する機会があると思います。
当施設は、開業して2年8ヶ月経過しましたが、当施設より就業者は1名と少なく、現時点で施設職員が就労企業先に定期訪問を行って、フォローしており、十分と考えております。
当施設は開設間もなく、対象者が少ないので対応できている。
当施設職員にて支援の対応ができてきた為。（今後は利用を考えています。）
当施設職員によるアフターフォロー体制を行っているため。
当施設として利用していませんが、ジョブコーチとのかかわりは多く、何回かジョブコーチに入っていたいただき、就労支援を検討しましたが、就労までには到らず、実際に利用することがありませんでした。
当施設において支援が可能だったため。
当施設の利用者は仕事面以外での課題・支援が多かったが多く、臨時的なジョブコーチ支援では難しいケースがほとんどです。そのため、就労支援員が研修等でジョブコーチのノウハウを取得し、職業評価から定着支援まで行っており、外部のジョブコーチ支援を利用せずに長期的・継続的な支援をしています。
当施設や就業センターが支援しており、まだニーズがないから。

当事業独自の一般就労支援を行っている。しかし、ジョブコーチ支援の必要性は感じている。
同法人内にある就業支援センターと密に連携を取ることで就労支援を進めています。これまでは特にジョブコーチ支援が必要ではありませんでしたが、今後ケースに応じてはジョブコーチ支援も活用し充実を図っていきたいと考えています。
特にこれまで事業所側からの要請がなく、またこちら側としても利用をするまでではないと判断したため。
特に必要な場面になったことがない。
特に必要性がないから。
特に理由はありませんが、事業主との関係上から利用していませんでした。これまでハローワークや就業支援センターや施設の職員が定期訪問しています。
特別支援学校であり、在学中に具体的な作業内容の指導を行うことがほとんどないため。
特別支援学校での実習でジョブコーチの必要をせまられていないため。
特別支援学校なので、ジョブコーチ支援を直接依頼する立場にないため。
特別支援学校在学中は、ジョブコーチ支援は利用できないと思いますがい…
独自のプログラムを運用し、就労支援を実施しています。今後職場実習を行う上では、有効な制度と考えます。
必ず有資格者が必要であるという企業の要請がないため。
必要と思われるケースがなかった。今後についても、もし必要性があった場合、当施設で対応していきたい。その時、問題が生じた場合、アドバイス等いただけるよう、お願いできればと思います。
必要を感じなかった。
必要性が感じられなかった。ジョブコーチを使う必要がある場合、就労をあきらめる傾向があった。
必要性のある生徒が居ないとともに、就労する生徒がほとんど居ないため。
必要性を感じなかったから。
府のジョブライフサポート事業を充分使っているので特に必要は感じない。
平成24年度まで当施設単独での就労者がいなかった。（就業センターが対応していた）
平成24年度開校で卒業生がいなかったため。
平成24年度開所で現時点での就労者は1名となっており、利用に至っていないのが現状です。1名の就労者においても企業側のフォローもあり、必要ないとの事で利用していません。今年度、来年度においては、就労が増える見込みのため、必要に応じジョブコーチ支援を利用したいと考えております。
平成25年4月開所の為、就労移行支援事業所としては、実績がない。今後は活用を考えている。
平成25年4月開設であり、訓練生の状況として現在その段階にまで達していない。もしくは必要性がなかったため。
法人内に1号ジョブコーチがおり、そちらを優先的に活用するべきと考えますが、多忙なため、依頼ができません。また、現状では周囲の支援機会との連携で対応できてます。必要なのは定着以降の支援の人手です。
本校では、生徒の希望や適性を十分に把握した上で、進路担当を中心に、職場開拓、職務分析を行い、障害者・事業所双方にミスマッチがないように努めています。いまのところ、ジョブコーチ支援を受けることはありませんでしたが、ケースによっては、お願いすることがあるかもしれません。
本校の高等部が平成17年に設置されて以来、2名（平成17年度卒：この両名は、支援を要しないと判断）が学卒として雇用に至ったものの、それ以後平成24年度まで、一般就労希望者が出ていない。
本校の職員で支援にあたり課題解決をしているため、しかし、今後において状況においては必要性を感じている。
本校の生徒の障がいの程度は比較的重い生徒がほとんどのため、ジョブコーチ支援が必要な状況ではないです。生活介護がほぼ全てで、がんばってもB型です。
本校の生徒の大半は、高等部卒業後も、大半が併設する病院で継続療養をするため、就労の機会に恵まれていないため。
本校は高等部開設して3年目で、まだ卒業生を出していないので利用するまでには至っていません。
本校は肢体不自由、重複、重度の障害を持った児童、生徒がほとんどで、就労を目指す生徒がほとんどいなかったため。
本校は肢体不自由者特別支援学校であるため、ここ数年で言えばジョブコーチ支援を利用するようなニーズがありませんでした。また在学中は教職員引率で実習するためジョブコーチ利用の形態があまり無いという実情でもあります。
本校は都立の肢体不自由特別支援学校でこの5年間で就労の希望は1件もありませんでした。在籍生徒は障害が重い生徒が多く進路は地域の生活介護施設になる者がほとんどです。
本人（保護者）が希望しなかったため。
本年度、ジョブコーチの利用について検討予定。以前、利用しようとしたが精神障害への理解がみられず、当事者から拒否された。
本年度4月よりの事業により現在必要性を生じない為。
未だ就労する人が少ない。支援を始めて間がない。
民間の障害者人材派遣会社とも協力をいただいている。
問い合わせをし、申し込む直前まで進んだケースがありましたが（機材の導入のため）企業がまず慣れるまでは軽作業から・・・と方向を変えてくれたので、必要がなくなった。今後、担当する仕事内容を広げることになった時には、改めて申し込ませて頂くことになると思います。
有効性は理解しているが、これまでのケースでは活用の必要性がなかったため。
利用したいと依頼したことはあったが、ジョブコーチの人数が限られているため在宅を中心として行う施設利用者のその施設で支援をしてほしいと言われた。
利用することが有効であると思われる生徒がいなかったため。
利用の対象となる利用者さんがいなかった為。

利用を検討したことはあるが、その際職務能力の向上に資する支援でないと利用できないとの理由で断念した。職場内での人間関係の改善が中心的な課題であったため。
利用を必要とするケースが今までありませんでしたが、今後は可能性があります。
利用者が、まだ使える状態でない。使用していきたいと思っており、今後、お願いしていきたいので宜しくお願い致します。
利用者が必要がないと感じている事や、障害をクローズにして就活を行っているため。
利用者さんからの希望がない為。
利用者との関係で日々担当している職員が支援に入る方が安心感があるため。
利用者与企业側から必要がないとのことだった。(企业側が障害者雇用に意欲的で、経験も豊富だったのでスムーズに受け入れてもらえた。また、施設も月1回程度の訪問を行うことで、利用者さんも安心してた。)
利用者の一般就労の実績がないため。
利用者の中心が中・重で対象者が少ない。就労環境がきびしくそこまで行き着けない。
利用者様が少なく、生活の安定を優先させた方が望ましいと判断できる為。
利用者様の理解がえられなかった。
連携はとっていますが、ジョブコーチ支援の依頼はしていません。

制度の内容が不明、連携の機会が少ない等(54件)
あまり直接的に学校との接点がありません。今後協力できるとよいと思います。
この活動が当施設にとってどの程度活用できるものか充分理解できていない。
ジョブコーチに関する情報が十分把握できていなかったため。
ジョブコーチは施設にとって身近でなく、就労に際しては当施設職員(就労担当者)が対応してしまっており、今後機会を広げてまいりたく存じております。
ジョブコーチへつなげるタイミングがわからないため。
ジョブコーチ支援が、就労後のトラブルにも対応できることを知らなかったため。
ジョブコーチ支援が有効的であることに気付かない管理職が多い。
ジョブコーチ支援そのものが理解できない為、独自の支援計画を作成し行なっている。
ジョブコーチ支援に関する知識不足もある。
ジョブコーチ支援に関する理解の不足。
ジョブコーチ支援の概要や効果がきちんと把握できておらず活用に至っていない。
ジョブコーチ支援の申し込みや活用の仕方が、わかっていない。
ジョブコーチ支援の制度が分かり辛く使用に不便であり自施設でフォローアップ支援を行ってしまうため。
ジョブコーチ支援の利用方法が今まで分かりませんでしたので、利用したことはありません。
ジョブコーチ支援を依頼する流れや、受け入れ窓口が不明。
ジョブコーチ支援を取り入れるための情報やタイミングが良く分かっていません。
ジョブコーチ支援を利用する手順が不明。
すみません。1度も利用したことがないのでよくわかりません。
どこにいるのかあまり知らない。
どのようにしたら良いかよくわからない。
ノウハウがなかった。
利用方法が分からない。
依頼する要件がないことや、どういった時に依頼すればいいか、不明瞭な点が多々あるため。
関連機関との連携不足・知識不足。
具体的なジョブコーチ支援の導入の方法等の知識が不足していたため。
具体的な利用方法がわからない。ジョブコーチを利用したからといって必ず就労できるわけではない。
今までジョブコーチを必要とする事例を経験してないことと、自分の知識不足があるのでは、と思います。
市の就労支援、県の労働センターがあったためジョブコーチを行っている施設と連携があまりなく、ジョブコーチを利用していませんでした。
施設職員(ジョブコーチでない)が直接企業に出向いて支援を行っているため。(当施設では職業センターとの連携を積極的に図っていません。地域障害者職業センターには、民間の福祉施設への広報をもっと行ってほしいです。利用できるサービスは、どんどん活用させていただきたいです。)
質的に激的に変化がない限り、利用できないし、その有用性もみえてきません。
実際に利用するためのマニュアルやシステムが明確ではなかった事が挙げられます。
就職に至るケースがないため、どのようにジョブコーチ支援を利用したら良いのか、わからない。
情報不足により、具体的な内容を知らなかった。
職業センターとの連携が十分にとれておらず、利用の手順が理解できていない。
身近でない。イメージがつきにくいのため。
制度についてよく知らなかった。
制度の内容、すすめ方がよく分からない。
制度の理解ができていないため。
制度をよく理解してなかったために利用する機会が無かったのですが、もっと安心して就職して頂く事が出来る制度だと思いました。今後の就労については活用していきたいと思えます。

誰に依頼すればよいか分からない。誰が圏域内のジョブコーチなのか一覧表を作成してほしい。
聴覚障害者対象のジョブコーチのことがよくわからない。今は、各地域の就労センターと連携をとっておこなっている状況です。主に、フォローアップということで、連携を図っています。
有用性がわからないため。
理解不足。今後検討していきたい。
利用したい時にどこに問い合わせたら良いのか分からなかった。普段から接点がないため、利用しようという発想ができてなかった。
利用したことのある人が身近にいない。どのような手続を経れば利用できるようになるのか、知らないでいる。
利用の仕方がわからない。
利用の仕方がわからない。
利用の仕方がわからなかった。
利用の仕方が分からない。利用者が初めて会う人に支援を受けるのに不安をもっている場合が多い。
利用の方法（手続き）がよく分からなかった。勉強不足だった&タイミング。
利用の方法をよく知らないため。
利用までの流れなどの知識がとぼしい。
利用を希望しようと思った時もあったが、就労支援の中にどの様に組みこんだら良いかを見い出せなかった。利用側等具体的に聞いてみたいです。
利用開始の気持ちはあるものの、申し込み方法がわからない。

近隣にジョブコーチが少ない、職業センターが遠い等(21件)
この地域にジョブコーチが2名しかおらず、利用したくても、できない状況にあります。また、事業所の、ジョブコーチに対する理解も薄く、利用にいたらないケースがありました。
この地域にジョブコーチの支援を受ける体制が整っていないため。
就業センターが遠方にあるため（担当地域外）なかなか来れない。
ジョブコーチが、当施設、他機関にいないため。
ジョブコーチが三重県津であり、遠方である為、依頼が困難な状況ときく。今年から委託を受けて就労、生活支援指導担当してます。
ジョブコーチが少ない。センターまでが遠く、依頼しにくい。連携が取りにくい。
ジョブコーチのいる施設が遠く、利用しにくい。
センターとの距離があり利用しづらい。第1号を取得し今後は連携していく予定。
近くにジョブコーチが居ず、トラブル等の現場調整は当施設にて対応しているため、特に利用を考えていない。
施設から職業センターまでは遠く、日々の関わりは少ないです。
実際に依頼したくても、人的に確保しにくい。
周りにジョブコーチが少なく頼めない。また、ジョブコーチの力量不足が目立ち安易に頼めない（特に精神障がい者に対する知識不足）。
職業センターや、ジョブコーチが配置されている機関と連携して就労移行支援を行う機会が少なかった。いずれもジョブコーチを利用する段階には至らず、施設の利用に戻ったので。その他、ハローワークの窓口でジョブコーチを利用したいと相談したところ、「遠方だとむずかしい」と断わられてしまったことがあり疑問を感じたことがある。
職業評価等を行っている地域障害者職業センターとも遠く利用しづらい部分もあります。
身近かなところに存在していない。
地域にジョブコーチがいない
適切な支援者がいなかった。ジョブコーチ実施の施設まで遠く、予定が組みにくい。
配置場所が遠いため。支援期間が有期限のため。
必要性を感じることもあっても、離島であることや資格をもつ者がいないこともあって、活用できないことが現状であるため。
辺りにジョブコーチがいない。
利用する機会がそもそも少なかった。利用したいと考えた時にジョブコーチが不足して利用できなかった。

支援時期等の調整がうまくいかなかった等(17件)
ジョブコーチの役割は重要だが、早急に利用したい場合、対応が難しいため。
タイミングが合わず、正式依頼や実施に至らず、東京ジョブコーチ支援室を利用したケースや、当事業内の支援員が集中支援を行ってきました。当事業で集中支援を実施したケースは迅速な対応が必要なため実施に至ったものですが、マンパワー不足を感じています。以上です。
地域障害者職業センターに、依頼したが調整できず。今後はいつでも利用できるようにしてほしい。
以前、ジョブコーチ支援を依頼したが、日程が合わない、都合がつかない等の理由で、利用ができなかったため、それ以来、利用検討をしていない。
過去に、訓練依頼先の事業所から「ジョブコーチに対応する余裕が無い」と言われた事あり、以後、活用してない。
希望したが機会がなかった（枠がない）。
業務上職員配置が厳しい。
現場実習中の利用ができない、内定後、利用しようとしても4月からまに合わない、新規学卒者に対応した制度の整備が必要。有用性は十分に感じています。

支援がほしいと思った時に相談したが、スケジュールが合わず、実現しなかったことがある。
支援希望期間が一致しない。
就労移行支援の支援者とジョブコーチとの役割分担が上手くいかず、活用できていないことが多いです。利用者さん1人1人ケースが違うので、分担も変わってくるはずですが、「制度上は〇〇です」のように言われてしまう印象があります。
職業評価や準備訓練を依頼するも、その後就労に結びつかなかった為。就職者が6：30～という早期勤務で対応が困難であった為。
新卒者へのジョブコーチ支援をお願いしたが、緊急度の高い方が優先ということで利用できなかった。
適切なタイミングでつなぐ事が出来ない。地域にジョブコーチがいるが窓口ではない。
当施設の主たる利用者は精神障害者の方である。就職の形態が短時間だったりするために支援していただけない事が多かった。
利用するまでに時間がかかってしまう。
利用の手続きをとる時間がなかった。今後は利用したいと考えている。

その他、意見要望(32件)

職業センターが遠いとやはり利用しづらい。ジョブコーチ助成金を受けている法人が、単独でジョブコーチ支援のできる体制をつくっていただきたい。
あん摩マッサージ指圧師の職種のため、依頼はできないため。
障害者職業センターで職業評価を受けないとジョブコーチ支援を利用できないことと、就職に向けて職業準備性がある程度備わっている方が対象であるため、利用に向けてのハードルが高い印象。
ジョブコーチが企業の仕事内容、企業が求める人材を理解できていないから。
ジョブコーチを依頼するにあたり対象者の登録等、多々面倒な手順をふまなければならないので、利用しづらい所がある。
移行施設及び高等養護学校等においては雇用受け入れ企業の希望による制度利用がない限りは、各々の施設・学校において、専門職としての支援をサービスとして実施する機能を要すると考えている。
過年度の卒業生で、就職した職場で何か問題がおき、本人がしんどくなったときにすぐにジョブコーチがついてくれるので、やめることなく今も働きつづけています。学校としては、すぐに動くことができないので、ジョブコーチがあることで心強いです。
会社が立ち上げたサービス事業なので、昼休み等は、会社員との触れ合いができる為、会社の方も、個々への理解ができてと思う。サビ管の私も、勉強の為、ジョブコーチ研修を受けました。
各地域、区等小規模の範囲で行政、福祉に配置され地域の力で定着支援ができるようになることが望ましいと思う。
関係が来ていない人が入る事による利用者のストレスを考慮したため。
企業の理解を得る必要があることから、ジョブコーチの配置には至っていない。今後は、法的な義務として、障害者、雇用とsetで考える方が定着につながると思います。就職率より定着率が重要です。
貴所におけるジョブコーチ支援は利用したことがありませんが、東京ジョブコーチなど他機関のジョブコーチ支援は活用させていただいています。本校生徒が就職希望の会社にて業務の切り出しやマニュアル作成、また定着に向けての会社訪問等、大変有効でした。
雇用前の実習段階で利用可能にして頂けると、相談段階から見えて頂けるので支援の幅が広がるのではないかと思います。
最近になってジョブコーチの人数が増えてきたものの、まだ限られた人数であり、すべての方が利用できる状況ではない。社会適応をしていく上でジョブコーチ支援は重要であり、多くの方々を利用でき、ジョブコーチとしても動きやすい制度となっていたideきたい。
在学中の実習や卒業後にに向けての移行実習、会議などにも同行、参加していただき、サポートのあり方、障害者と事業主をつなぐご助言などくださるとありがたいです。また継続した相互理解が深まると思います。
支援を受ける当事者との関係性や、職場との調整等、様々な事について一からジョブコーチに引き継ぎをしなければならず、そこまで行ってまでジョブコーチを入れる必要性がない。圏域内での就業センターや他の就労支援事業所と連携が図られているため、ジョブコーチを利用しなくても、現在のところ、就労支援は対応できている。
施設にジョブライフサポーター・養成講座修了者がいるため就労支援はジョブライフサポーターを利用しています。
視覚障がい者に対応できるジョブコーチがいないので利用したくても利用できないのが現状である。
視覚障害者の特性に合わせたジョブコーチ支援が得られそうにない。
手続きが煩雑。機能性に乏しい。
就職する利用者は、三療（あんまマッサージ指圧師、はり師、きゆう師）の仕事に従事しており、就職後の支援で求められるのが主に三療の技術支援であるため。
就職の段階で初めて利用者さんと会い、支援していくには、信頼関係が築けておらず十分な支援を受けることは難しいと思います。それよりも各施設にジョブコーチの資格を持つ者を置いた方が利用者さんにとっては、安心して働くことができますと思います。
就労先の理解（ジョブコーチが社内に入ること等）がうすいことがあった。
重度重複障害者の場合、額面どおりの支援では、埒があかないため。（医療的配慮、家族生活支援、職域開拓、環境整備等々）
新しい環境に不安が多く、多くの利用者様は慣れた職員を望まれるため。
人的支援については事業主とジョブコーチの両方に慣れることも精神の方にとって苦痛だろうと思われる。
対象者とジョブコーチの信頼関係を築くまで、人によっては時間がかかり、現状、施設のスタッフがジョブコーチの役割として支援にあたっています。
当施設では、ジョブコーチが1名いますが、法人として活動してもらうには法律の認定基準がきびしすぎて運用できない。有休のジョブコーチが働けるようにすべき。

特にメリットを感じないため。

普通科の生徒や単一の生徒は大学進学、重複生徒は作業所や施設への就職なので、ジョブコーチ支援に該当する生徒が少ない。一方、理療の現場における職場の同僚等の調整などの面で、ジョブコーチの支援をぜひお願いしたいが、視覚障害や、はり・きゅう、あんま・マッサージについて理解のあるジョブコーチの方がなかなかおらず、利用にふみこめない。

盲学校で資格（マッサージ、はり）をとっての就労のため、ジョブコーチ支援を利用する機会が少かった。

利用者にとっての安心感・信頼感が、ポツと来たジョブコーチとは違うと感ずるので。

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイル等によりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

<http://www.nivr.jeed.go.jp/research/research.html>

著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままでの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。その際は下記までご連絡下さい。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望される時も、ご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

資料シリーズ No. 80

「ジョブコーチ支援の実施ニーズ及び関係機関から求められる役割に関する研究」

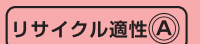
編集・発行 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
〒261-0014
千葉県美浜区若葉 3-1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

発行日 2014年3月
印刷・製本 情報印刷株式会社



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 0918-4570



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。