

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

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

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

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における研究4-①「ジョブコーチ支援制度の現状と課題に関する調査研究（平成24年度）」の成果を取りまとめたものです。

ジョブコーチ支援制度は、現在の形になって5年余りが経過しており、地域障害者職業センターの配置型や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する者が1,000人を超え、全国的な広がりを見せるとともに、第1号ジョブコーチが所属する法人による単独支援が行われる事例も増えてきています。

一方で、活動の質、キャリアの蓄積、ジョブコーチの役割分担等には課題も見えてきており、今後の精神障害者や発達障害者等、きめ細かな支援が必要な者の就労支援を考えた場合、さらにジョブコーチの質の向上を図ることが必要であることから、厚生労働省の「地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書」（平成24年8月）の中でもジョブコーチ支援制度を見直すべきであると指摘されています。

このため、本研究では、助成金を支給する第1号及び第2号ジョブコーチの業務内容や処遇、知識・スキルに関する現状と課題を把握するためのアンケート調査を実施するとともに、ジョブコーチの業務の実際やその養成研修の状況、国のジョブコーチ支援事業に類似する地方自治体で行っている事業の内容について、情報収集を行うことで、今後のジョブコーチ支援制度や養成研修のあり方について検討しました。本書は、その結果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社会福祉法人、特例子会社等のジョブコーチ支援事業管理者、ジョブコーチの皆様をはじめ、情報提供いただいた専門家の皆様など、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、全国で取り組まれているジョブコーチ支援の実施に関して、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向けて、お役に立てれば幸いです。

2013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 下矢 雅美

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4章、参考資料

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 本調査研究の目的、調査事項及び調査方法	5
1 ジョブコーチ支援制度の経過と本調査研究の目的	5
2 調査研究事項	6
3 調査研究方法	7
第2章 日本におけるジョブコーチ支援の現状	8
1 ジョブコーチの種類と助成金制度	8
2 国のジョブコーチ支援制度の現状	10
3 国のジョブコーチ養成研修実施機関における研修の実施状況	12
4 国のジョブコーチ支援制度に類似する地方自治体制度等の現状	15
第3章 国のジョブコーチ支援制度におけるジョブコーチの状況	17
1 配置型ジョブコーチ（地域障害者職業センター）に関する支援の状況	17
(1) 実施状況の年度別推移	17
(2) 支援開始者の障害種類の状況	18
(3) 支援開始者の支援契機の状況	19
(4) 支援終了者の支援実施期間の状況	19
(5) 支援終了者の帰すう状況（支援終了後6カ月時点）	21
(6) 配置型ジョブコーチに関する支援の状況のまとめ	21
2 第1号及び第2号ジョブコーチに関するアンケート調査の概要	23
(1) 調査の対象	23
(2) 調査の方法	23
(3) 調査期間	23
(4) 調査票の回収状況	23
3 第1号ジョブコーチに関するアンケート調査結果と考察	24
(1) ジョブコーチの所属法人の属性	24
(2) ジョブコーチ支援を実施する施設	25
(3) ジョブコーチの雇用状況	26
(4) ジョブコーチの活動状況	29
(5) ジョブコーチ支援の実施状況	31
(6) ジョブコーチの職務能力等	34
(7) ジョブコーチ支援制度に関する課題	38

(8) 実務経験から見た業務の実施方法や内容の違い	4 1
(9) 支援の開始時期から見た課題の違い	4 8
(10) 支援業務割合と助成金で支払える給与割合の関係	5 0
4 第2号ジョブコーチに関するアンケート調査結果と考察	5 1
(1) ジョブコーチの所属法人の属性	5 1
(2) ジョブコーチ支援を実施する事業所	5 1
(3) ジョブコーチの雇用状況	5 3
(4) ジョブコーチの活動状況	5 6
(5) ジョブコーチ支援の実施状況	5 8
(6) ジョブコーチの職務能力等	5 9
(7) ジョブコーチ支援制度に関する課題	6 3
第4章 本調査研究におけるまとめ	6 7
1 ジョブコーチ支援制度に関する現状と課題	6 7
2 ジョブコーチの養成・育成に関する現状と課題	7 1
3 本調査研究におけるまとめ	7 2
巻末資料	
1 ジョブコーチ支援制度の現状と課題に関するアンケート調査票	7 5
2 養成研修指定機関等における養成研修の実施上の課題について	9 2
3 ジョブコーチ技術・指導力向上研修の実施について	9 3
4 ジョブコーチ支援制度に類似・関連する地方自治体の事業、研修等の制度一覧	9 4

概 要

本資料シリーズは、国の職場適応援助者による援助の事業を行うジョブコーチの雇用環境、支援状況、養成研修等のジョブコーチ支援制度の現状と課題などを把握・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

現在の形のジョブコーチ支援事業が全国的に実施されて、5年以上が経過したが、精神障害者、発達障害者等きめ細かい支援が必要な者の就労支援ニーズが高まってきており、今後もジョブコーチ支援の重要性はますます高まってくると考えられる。一方で、その活動の質、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が見えてきていることから、ジョブコーチ支援制度の現状と課題を把握することが必要とされている。このため、本調査研究では、ジョブコーチ支援の質の向上に資するため、ジョブコーチ支援制度に関する各種情報収集を行い、その現状及び課題を把握することを目的とした。

(2) 調査研究の方法

① 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障害者職業センター（以下「地域センター」という。）の事業の状況を中心に当該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。

② 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、第1号及び第2号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。

③ 職場適応援助者養成研修等の実施状況

養成研修の状況や今後の研修の展開を中心に専門家、養成研修実施機関の代表等からヒアリング、資料提供等により情報を収集した。

④ 自治体独自のジョブコーチ支援類似制度の実施状況

支援の運営方法や実績を中心に自治体独自のジョブコーチ支援制度に関する文献、Web検索等により情報を収集した。

2 調査研究の結果

(1) 配置型ジョブコーチの活動

地域センターにおけるジョブコーチ支援では、支援延べ日数は横ばいながら、支援開始者数は増加してきており、第1号ジョブコーチとの協同支援の中で、第1号ジョブコーチの単独支援（1号法人又は地域センターが策定した計画に基づき第1号ジョブコーチだけで実施する支援。以下同じ）の日数を増やすなどにより、支援の実施ニーズに対応している現状が見られる。

配置型ジョブコーチの支援対象者は、精神障害者、発達障害者等の他の機関では支援が困難な障害者への対応が増加してきており、配置型ジョブコーチは協同支援等を通じて第1号ジョブコーチの支援ス

キルを補うとともに、技術移転をする活動をジョブコーチ支援担当の障害者職業カウンセラーの指導・監督の下に行っている。

また、全国的に見ると、第1号ジョブコーチ認定法人の支援が及ばない地域があり、これらの地域における利用ニーズに応えるためには、地域センターにジョブコーチを配置して、都道府県単位でジョブコーチ支援を安定的に供給するためのシステムの維持や向上を図っていく必要がある。

(2) 第1号ジョブコーチの活動

平成24年(2012年)5月の調査時点での第1号職場適応援助者助成金の認定施設数は504カ所、第1号ジョブコーチの人数は769人であった。

ジョブコーチ支援実施施設は、就労移行支援(62.3%)や就労継続支援B型(52.5%)を併せて行う社会福祉法人(79.5%)が多く、ジョブコーチを1人配置している施設(52.9%)が多い。ジョブコーチの年齢は30歳代(40.9%)と40歳代(22.7%)が多かった。ジョブコーチ支援以外の就労支援等も行う兼任のジョブコーチが全体の91.5%を占めており、勤務時間のうちの3～5割をジョブコーチ関係業務に従事している者(32.2%)と1～2割をジョブコーチ関係業務に従事している者(27.4%)が多かった。ジョブコーチの平均任命期間は3～4年が最も多く(41.2%)、69.7%のジョブコーチが4年以内にその職務から離れることが判明した。このうちの多くは、法人のキャリア・アップ制度の中で、人事異動していく者が多いと推測される。

支援対象者は、知的障害(91.6%)、精神障害(72.8%)、発達障害(65.1%)が多く、地域センターの配置型ジョブコーチとペアで支援を行うことが多い(65.5%)が、支援実施対象者数の累計が20人を越える頃から、このペア支援の割合は減り、第1号ジョブコーチのみの単独支援や所属法人の他のジョブコーチとのペア支援が増えていった。また、ジョブコーチの主な業務内容のうち「あまりできない」としたものは、「経営、雇用管理に関する事業所支援(71.5%)」、「経験の浅いジョブコーチへの指導、助言(61.1%)」、「障害特性に応じた職域の開拓(60.6%)」であった。

ジョブコーチ支援実施施設の管理者が、ジョブコーチの人材確保やその安定雇用に関する課題として最も多く挙げているのは、「月毎の活動日数の変動が大きいと、ジョブコーチを常時雇用することが難しい(52.6%)」であった。続いて、「法人の都合で常勤での雇用がしにくい(37.5%)」、「法人の都合で給与待遇がよくできない(28.1%)」の待遇面を中心とした課題が挙げられ、管理者から制度運用の難しさが指摘された。

また、ジョブコーチが他の職務を兼任していることによるジョブコーチ本人の課題として、44.8%の者が「兼任する職務の影響でジョブコーチ支援の時間が不足する」としており、続いて34.3%の者が「支援ツールや支援記録の作成等の附帯業務に手間取る」ことを課題として挙げている。また、21.7%の者が「アセスメントや事前調整の不足等から支援の質が低下する」と回答しており、兼任による弊害により支援の質が低下しないよう、全体の90%以上を占める兼任ジョブコーチに関する配慮が必要となると考えられる。

(3) 第2号ジョブコーチの活動

平成24年(2012年)5月の調査対象となった第2号職場適応援助者助成金の支給を受けた事業所数は75カ所で、第2号ジョブコーチの人数は116人であった。

企業はその他のサービス業(40.0%)が最も多く、特例子会社に該当する法人が56.7%含まれていた。従業員数100人未満の事業所が全体の70.0%を占め、雇用する障害者の障害種類では知的障害者

(69.0%)、精神障害者(45.2%)、視覚・聴覚以外の身体障害者(肢体、内部等)(45.2%)の順であった。ジョブコーチを1人配置している事業所が全体の50.0%で、通常は事業所の管理者や雇用管理・障害者支援を行っている者が、必要な時期にジョブコーチ支援を行う方式が多かった。

支援対象者は、知的障害(95.2%)が多く、精神障害(28.6%)、発達障害(23.8%)は第1号ジョブコーチと比べて少なかった。また、支援実施対象者数の累計は5人以下が78.6%で多く、助成金の支給状況も勘案すると1度だけしか支援を実施していないジョブコーチも多いと推測される。

ジョブコーチの主な業務内容のうち、あまりできないとしたものは、「健康管理、金銭管理、異性関係等の生活支援(42.9%)」、「経験の浅いジョブコーチへの指導、助言(31.7%)」、「経営、雇用管理に関する企業内対応(31.0%)」であった。また、就労支援機関に協力を依頼していることでは、「支援後のフォローアップの実施(39.5%)」、「障害や個人の理解に仕方の確認(39.5%)」が多かった。

ジョブコーチ支援実施事業所の管理者が、ジョブコーチの人材確保やその安定雇用に関する課題として最も多く挙げたのは、「法人外での教育訓練の機会確保が難しい(36.7%)」であり、従業員である障害者の雇用管理や職場適応に関して学習をする機会が少ないと考えられる。

制度全体から見たジョブコーチ本人の課題では、「支援期間後のフォローアップは助成金が出ない(50.0%)」が最も多い。続いて、「支給申請の書類作成が多い(46.7%)」、「(助成金の申請に必要な)支援計画の策定に手間取る(40.0%)」、「助成金の支給期間が短い(33.3%)」の順で、これらから助成金の支給に関する要件緩和を希望していることが窺えた。

(4) 職場適応援助者養成研修等の実施状況

平成23年度(2011年度)の第1号職場適応援助者養成研修の受講者は合計593人、第2号職場適応援助者養成研修の受講者は145人であった。また、新制度となった平成17年(2005年)10月以降の累計の職場適応援助者養成研修の受講者数は約4,500人と推計され、現役で活動する国の制度のジョブコーチは約1,200人であることから、現在、職場適応援助者受講者の約3/4は国の制度のジョブコーチとして活動していないことが分かった。

平成24年度(2012年度)の職場適応援助者養成研修の開催場所では、四国での開催はないものの、北海道から九州までの実施会場があった。職場適応援助者養成研修の受講者数の確保に関して、常に定員を上回る応募者がある機関や、地方開催の場合には定員を充足しない機関、第2号職場適応援助者養成研修の定員充足が難しいとする機関などがあった。

また、受講資格に関する記述内容が曖昧な指定機関があり、「障害者の就労支援に携わる(携わろうとしている)者」という幅が広い者が該当するものもあるため、養成レベルが均質なものとなるよう、受講要件の明確化が必要と思われる。

今回の調査では、第1号ジョブコーチが受講したい科目として、特定の障害種類別に対するジョブコーチ支援の支援以外に、「コーチング・スキル(49.8%)」、「障害特性とナチュラルサポート(40.1%)」、「ジョブコーチ支援の現状と課題(38.2%)」、「職務の再構成と作業改善(32.9%)」といった科目が挙げられており、現在実施している支援の質の向上を希望していることが窺える。

(5) 自治体独自のジョブコーチ支援類似制度の実施状況

今回の調査研究で、地方自治体の実施するジョブコーチ支援制度は全部で13カ所が確認された。

市で行うジョブコーチ支援制度は、国のジョブコーチ支援制度に非常に近いものがあり、平成13年度(2001年度)から独自にジョブコーチを派遣する制度を運営する市や、障害者就業・生活支援センタ

一にジョブコーチを配置する予算を確保する市などがあつた。

これに対して、都道府県で行ういわゆる「ジョブコーチ制度」は、国のジョブコーチ支援制度とは制度設計が異なるものが多かつた。都道府県はジョブコーチを独自に短期間の研修等で養成し、国の制度の支援内容の一部や、国の制度の支援期間の前後における支援を主な対象業務とするものが多かつた。また、支援はボランティア（有償・無償）が行い、国のジョブコーチ支援制度と比べて短い期間や回数で実施するというものが多かつた。

特別区等で行う事業では、専任のジョブコーチを配置せず、ジョブコーチ方式での支援もできる総合的な専門職を配置することを行つていた。

3 本調査研究におけるまとめ

配置型ジョブコーチは、ジョブコーチ支援を担当するカウンセラーによる全体及び個々の支援の総括を受けながら、その技術の向上が図られている。その成果は、地域センターで就職の困難性の高い対象者に対してジョブコーチ支援を行うことや、地域全体の支援の質を維持することに活かされている。

また、第2号ジョブコーチについては、支援計画書及び障害者雇用状況の作成は負担になっているものの、他の障害者雇用納付金に基づく助成金の認定や申請とほぼ同じスキームであることから、最も制度上の課題とされる助成金の手続き等は恒常的な制度利用により、その負担感は軽減していくものと考えられる。

しかし、第1号ジョブコーチに関しては、兼務、助成金制度の運用及びジョブコーチの3極化という3つの課題が見られた。

兼務に関する課題は、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発展していった。兼務状態の解消には、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となると考えられる。

助成金制度の運用に関する課題では、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あり、特に、支援事業の管理者から助成金の支給単価の引上げに関しての意見が多かつた。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、名誉職型の3極に分かれてきており、そのこと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。

また、ジョブコーチ養成研修では、当機構が行う養成研修を基準として考えた場合、受講資格に関する記述内容が曖昧な指定養成機関があり、養成レベルが均質なものとなるよう、改善が必要と思われる。

第1章 本調査研究の目的、調査事項及び調査方法

1 ジョブコーチ支援制度の経過と本調査研究の目的

我が国において、職場適応援助者による支援が国の施策として本格的にスタートしたのは、平成14年（2002年）の「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「雇用促進法」という。）の改正により職場適応援助者制度が設けられたときからであるが、その歴史は20年以上前にさかのぼる。

昭和61年（1986年）、米国においてリハビリテーション法の改正により Supported Employment（援助付き雇用）が誕生し、制度化された。これを日本職業リハビリテーション学会関係者が中心となり我が国に紹介した。多くの実践家はその手法を知る機会となったのが、平成4年（1992年）の日本障害者雇用促進協会（現：独立法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）の地域センターでの「職域開発援助事業」の開始である。これは、生活支援パートナーという専任のスタッフを配置し、障害者を雇い入れる前の一定期間職場に出向き、技術的な指導を行う事業所の担当者（技術支援パートナー）と連携しながら障害者本人への支援を行うものであり、実際の職場の中で支援していくという観点において従来の障害者への就労支援制度であった。

さらに、平成6年（1994年）には、生活支援パートナーを小規模作業所職員にも委託する「小規模作業所との職域開発援助事業」が、平成11年（1999年）には、生活支援パートナーを社会福祉法人等の職員にも委託する「社会福祉法人等との連携による職域開発援助事業」が開始した。また、職域開発援助事業で対象とされない採用後に職場定着に課題を有する者に対するニーズへの対応として、平成12年～平成13年に「ジョブコーチによる人的支援パイロット事業」を実施した。

平成4年（1992年）～平成13年（2001年）の職域開発援助事業では、職場実習段階から常用雇用へのスムーズな移行を図ることを目的としており、高い就職率など一定の成果を上げたものの、就職後に生じる不適応に対しても支援を行うことの必要性が指摘された。そこで、平成14年（2002年）より全国の地域センターにおいて「職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援事業」（以下「ジョブコーチ支援事業」という。）を開始した。本事業は、地域センターに配置したジョブコーチによる支援（配置型ジョブコーチ）だけではなく、地域の社会福祉法人等を協力機関として連携して支援を行う形（協力機関型ジョブコーチ）で全国展開されていった。その成果が着実にあがるにつれ、ジョブコーチという名称や支援手法が広く知られ、社会的関心、評価も高まり、利用ニーズが一層高まった。

そうした中で、これまでの各都道府県に1カ所ずつの地域センターとその協力機関による支援では、マンパワー、支援体制として十分にニーズに応えられるとは言い難い状況になってきた。こうした背景を踏まえ、平成17年（2005年）10月にはジョブコーチ支援事業についての改正が行われた。これにより、配置型ジョブコーチとともに、就労支援ノウハウを有する社会福祉法人等や事業主が自らジョブコーチを配置し、障害者雇用納付金制度に基づく職場適応援助者助成金を活用して支援を実施することとなり、よりきめ細やかな人的支援が可能となった（図1-1）。現在、国のジョブコーチ支援事業は、地域センターに所属する高度な専門性を持つジョブコーチ（以下「配置型ジョブコーチ」という。）、民間の社会福祉法人等に所属し、支援先の企業に出向く第1号職場適応援助者（以下「第1号ジョブコーチ」という。）及び企業に所属する自社内で発生した課題に応じて支援する第2号職場適応援助者（以下「第2号ジョブコーチ」という。）の3種類のジョブコーチが存在している（第2章）。

ジョブコーチ支援事業の制度が現在の形になって5年以上が経過し、ジョブコーチとして活動する者が千人を超え、全国的な広がりを見せているとともに、第1号ジョブコーチの単独支援が行われるケースも増え

てきている。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ところである。今後も精神障害者や発達障害者等、きめ細かい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ことが必要とされている。このため、本研究は、ジョブコーチ支援の質の向上に資するため、ジョブコーチ支援制度に関する各種情報収集を行い、その現状及び課題を把握することを目的として実施する。

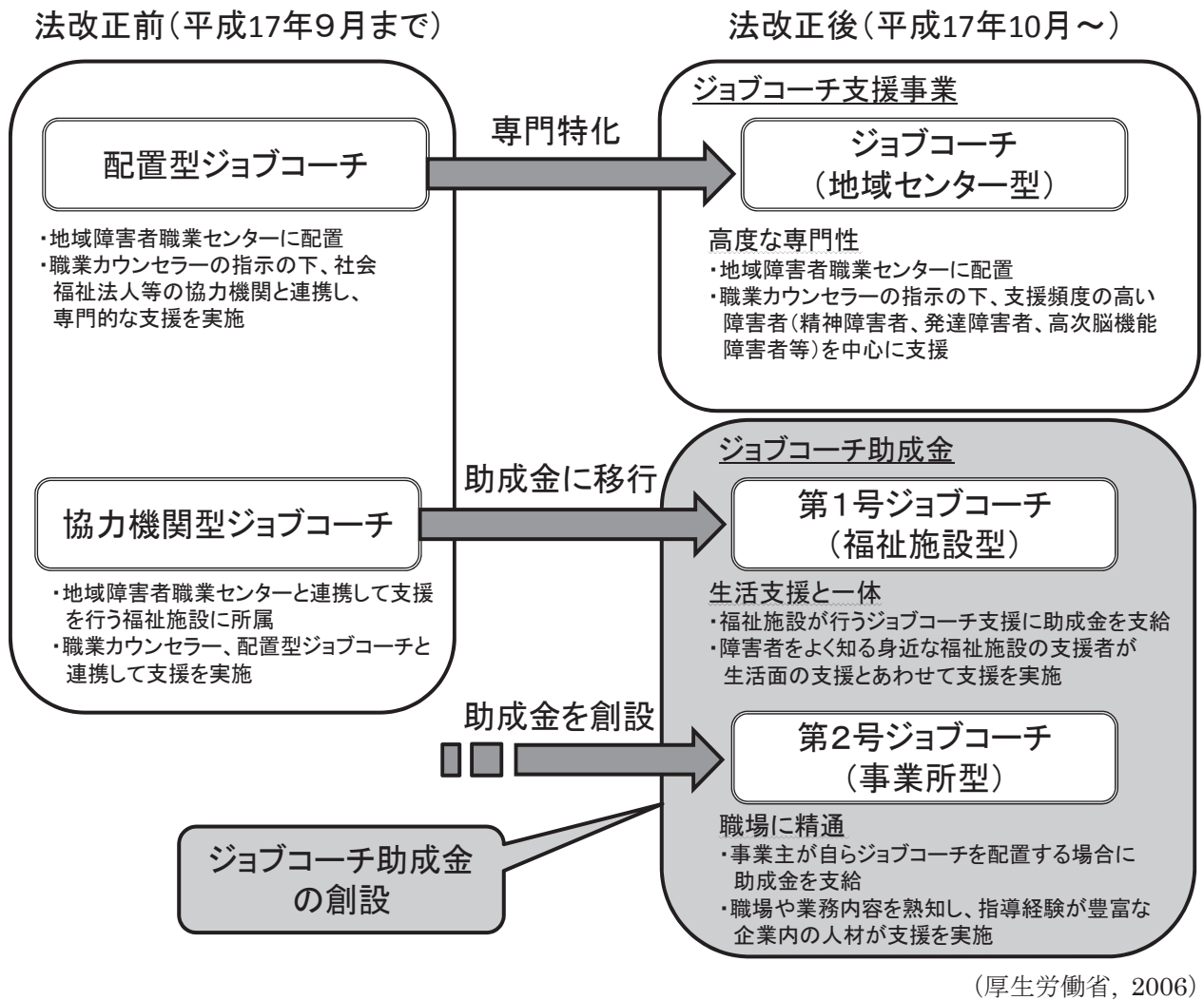


図1-1 ジョブコーチ支援事業見直しの内容

2 調査研究事項

- (1) 配置型ジョブコーチの活動に関する資料の収集・分析、現状と課題の把握
- (2) 第1号及び第2号ジョブコーチの活動に関する資料の収集・分析、現状と課題の把握
- (3) 職場適応援助者養成研修等に関する資料の収集・分析、現状と課題の把握
- (4) 自治体独自のジョブコーチ制度に関する情報の収集

3 調査研究方法

(1) 配置型ジョブコーチの活動に関する資料の収集・分析、現状と課題の把握

- ・当機構の地域センターの管理運営部門からのジョブコーチ支援の実施状況に係る資料収集

(2) 第1号及び第2号ジョブコーチの活動に関する資料の収集・分析、現状と課題の把握

- ・活動状況や制度の課題を中心にした第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するアンケート調査の実施

(3) 職場適応援助者養成研修等に関する資料の収集・分析、現状と課題の把握

- ・養成研修の状況や今後の研修の展開を中心にしたジョブコーチ養成機関の研修担当者に対する調査の実施

(4) 自治体独自のジョブコーチ支援関係制度に関する情報の収集

- ・文献及びWeb検索による自治体独自のジョブコーチに係る支援制度、養成研修、関連事業に係る資料収集

第2章 日本におけるジョブコーチ支援の現状

1 ジョブコーチの種類と助成金制度

国及び地方自治体が、ジョブコーチの考え方と方法論を取り入れて、様々な就労支援事業を実施している。代表的なものが国のジョブコーチ支援事業であり、平成17年(2005年)10月には「職場適応援助者助成金」が創設され、それ以降は、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、という3種類のジョブコーチが存在している(図1-1)。これらの3つのジョブコーチは、国の法律に基づく制度として確立しているものである。

これに対し、地方自治体等で補助金や独自財源で国のジョブコーチに類似する支援を行うジョブコーチがおり、加えて、ジョブコーチ支援の技術を利用してその業務の一部を行うジョブサポーター、就労支援員などの名称で活動を行う者もあり、いわば広義のジョブコーチも存在する。また、「ジョブコーチ」という言葉が一般受けしやすく、指示語的に使われていることから、「ジョブコーチ」という用語は、人物を指す場合と、その技術を指す場合の両方が混在しており、整理されていない現状にある。

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、事業及び各支援をコーディネートしていることもこの章のはじめに触れておく必要がある。

本節では、国のジョブコーチの種類と助成金制度について説明していく。

(1) ジョブコーチの種類

国のジョブコーチ支援事業の3種類のジョブコーチの行う支援の概要についてとりまとめている(表2-1)。

配置型ジョブコーチは、高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下「機構」という。)の地域センターに所属するジョブコーチであり、高度な専門性を必要とする。障害者職業カウンセラーの指示の元、就職等の困難性の高い障害者を重点的な支援対象として自ら支援を行うほか、第1号ジョブコーチ及び第2号ジョブコーチと連携し支援を行う場合は、効果的・効率的な支援が行われるよう必要な助言・援助を行うこととされている。

また、第1号ジョブコーチは、障害者の就労支援を行う社会福祉法人等に雇用されるジョブコーチであり、支援は、障害者をよく知る身近な福祉施設の支援者が生活面の支援とあわせて実施する。機構が実施する第1号職場適応援助者養成研修又は厚生労働大臣が定める第1号職場適応援助者養成研修を修了した者であって、必要な相当程度の経験及び能力を有すると機構が認める者が担当することとされている。

第2号ジョブコーチは、障害者を雇用する企業に雇用されるジョブコーチであり、職場に精通するのが強みである。職場や業務内容を熟知し、指導経験が豊富な企業内の人材が支援を実施する。機構が実施する第2号職場適応援助者養成研修又は厚生労働大臣が定める第2号職場適応援助者養成研修を修了した者であって、必要な相当程度の経験及び能力を有すると機構が認める者が担当することとされている。

「ジョブコーチによる人的支援パイロット事業報告書」では、①ジョブコーチ支援技術の維持・向上を図ることができること、②ジョブコーチの交代への対応を図ることができること、③ジョブコーチのストレスを軽減できることから、複数担当制の体制を基本としつつ、対象者の障害の状況や事業主のニーズに

応じて、1人のジョブコーチによる支援も可能とする体制としている。現状では、地域センターからの第1号ジョブコーチへの技術的な支援が最も行いやすい、第1号ジョブコーチと配置型ジョブコーチのペア体制によるジョブコーチ支援が多く実施されている。

表2-1 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就職等の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	障害者雇用納付金対象の企業	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 (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

(2) 助成金制度における第1号及び第2号ジョブコーチの取扱い

上述のとおり、3種類のジョブコーチが置かれるようになったのは、平成17年(2005年)10月から、障害者雇用納付金制度に基づく助成金として新たに第1号職場適応援助者助成金及び第2号職場適応援助者助成金が設けられたことによる。

これにより、身近な地域において就労支援機能を果たす社会福祉法人等が主体的にジョブコーチ支援を行うことや、障害者を雇用する企業がジョブコーチを自ら配置し企業内で必要な援助を行うことで、障害者の就労支援や職場適応支援がよりきめ細かく、広範囲に実施されることが期待された。

第1号職場適応援助者助成金は、障害者の身近な地域において就労移行支援機能を果たす福祉施設等が、そのノウハウを活かして地域においてより機動性を発揮して行うジョブコーチ支援を行う場合にその費用を助成されるものであり、第1号ジョブコーチはその前身である協力機関型ジョブコーチに取って替わるものである。

第2号職場適応援助者助成金は、障害者を雇用する事業主が、当該企業の業務内容を熟知している職場適応援助者(ジョブコーチ)を自ら配置し、当該企業内で効果的な職場適応援助を行う場合にその費用の一部が助成される。

障害者雇用納付金制度に基づく第1号及び第2号職場適応援助者助成金制度の概要について、表2-2にとりまとめた。第1号職場適応援助者助成金は、平成17年(2005年)9月以前の地域センターの協力機関型ジョブコーチ制度の考え方を踏襲している一方、第2号職場適応援助者助成金は、障害者雇用納付金制度に基づく障害者雇用に係る他の人的助成金制度との関係を考慮した制度となっているため、両者は支援に係る支給額、限度額等、制度面での差が見られる。

なお、法人が職場適応援助者助成金を受給するためには、当機構が行う研修又は厚生労働大臣が定める養成研修を修了し、援助の実施に関し必要な相当程度の経験及び能力を有すると認められる職場適応援助者を派遣又は配置する必要がある。この養成研修は、当機構が平成 17 年（2005 年）9 月から、また、厚生労働大臣が定める養成研修機関（以下「指定養成機関」という。）が平成 18 年（2006 年）6 月から実施している。指定養成機関は順次増えてきており、現在、指定養成機関は 5 機関ある（うち、1 機関は第 1 号ジョブコーチのみ養成）。

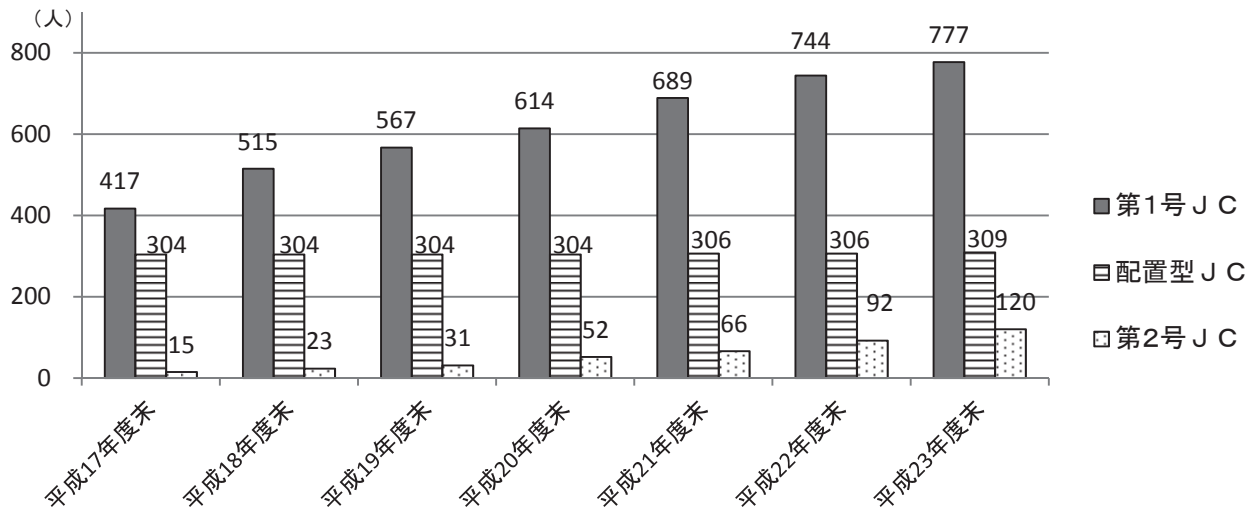
表 2-2 障害者雇用納付金制度に基づく職場適応援助者助成金制度の概要

	第 1 号職場適応援助者助成金	第 2 号職場適応援助者助成金
支給対象の業務	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支援計画の策定 ・ 障害者に対する支援 ・ 事業主に対する支援 ・ 家族に対する支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支給対象者及び家族に対する支援 ・ 事業所内の職場適応体制の確立に向けた調整 ・ 関係機関との調整
支援に係る支給額	支援時間が 3 時間以上の支援： 日額 14,200 円 支援時間が 3 時間未満の支援： 日額 7,100 円	ジョブコーチの賃金のうち、支援を行った時間数×助成率(3/4)
支援に係る J C 1 人の限度額	1 カ月 284,000 円	月 150,000 円が限度
雇用前支援での協力事業主の受入れにかかる費用	日額 2,500 円	—
雇用前支援に係る限度額	対象者 1 人当たり 1 カ月 50,000 円	—
J C 研修の受講に係る旅費	法人が支給した旅費相当額	なし

2 国のジョブコーチ支援制度の現状

平成 17 年（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事業が開始されたが、活動中の第 1 号ジョブコーチは平成 17 年度末と比べて、平成 23 年度末で約 1.9 倍、同様に法人認定を受けた第 2 号ジョブコーチは 8.0 倍になっていることが分かった。第 2 号ジョブコーチは平成 17 年 10 月からの新設の制度であるのに対して、第 1 号ジョブコーチは、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も数多くいるため、飛躍的に増加していないように見えるが、制度改正時点の 2 倍近い活動者がおり、地域での就労支援が着実に拡大してきていると言える。第 3 章の 2 で取り上げるアンケートの調査時点（平成 24 年 5 月 22 日）での第 1 号職場適応援助者助成金の認定法人数は 504 カ所あり、全国で約 360 カ所ある障害保健福祉圏域の数を上回っていることから、着実にジョブコーチ支援の裾野が広がってきていることが分かる。

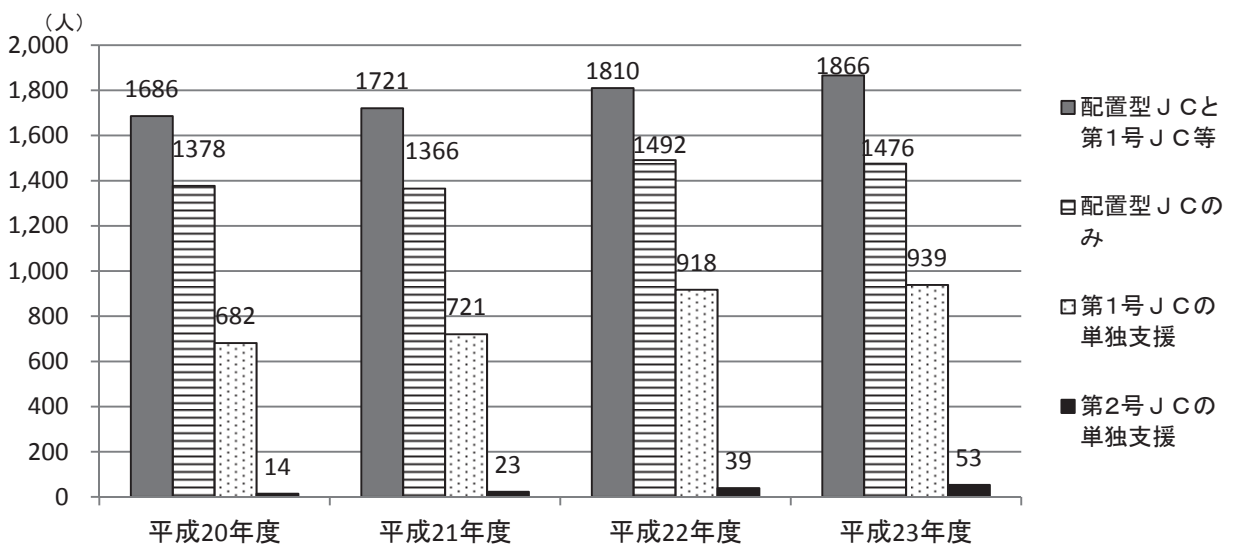
また、ジョブコーチのスキルの維持向上を図り、第 1 号ジョブコーチとの連携によるジョブコーチ支援事業の効果的な実施方法に係る検討等を行うため、地域センターでは、必要に応じて第 1 号職場適応援助者認定法人等の参加を得て、ジョブコーチ支援事業推進協議会を平成 17 年度より定期的に開催し、ケース、スタディ、専門的援助を行っている。



(高齢・障害・求職者雇用支援機構, 2012)

図 2-1 ジョブコーチの人数の推移

次に、現在のジョブコーチ支援事業に関する業務統計がひと通り整備された平成 20 年度（2008 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 2-2 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 3 年間で約 1.4 倍になっており、伸びが大きかった。第 1 号ジョブコーチの単独支援体制とするか否かは、認定法人の任意によるものではなく、地域センターがその第 1 号ジョブコーチの対象者の障害に関する知識や個別の支援技術に基づき判断を行っているものであるため、この伸びからは着実に第 1 号ジョブコーチの支援技術が高まってきていることが推測される。また、第 2 号ジョブコーチに関しては、支援開始者の人数は少ないものの、特例子会社等の雇用管理の体制が充実している企業を中心に増加してきた。



(高齢・障害・求職者雇用支援機構, 2012)

図 2-2 支援体制別に見たジョブコーチ支援開始者数の推移

3 国のジョブコーチ養成研修実施機関における研修の実施状況

ジョブコーチ養成研修の現状については、今回の調査研究の中で第1号職場適応援助者養成研修実施機関7機関、第2号職場適応援助者養成研修実施機関6機関に関して、平成23年度実績と平成24年度予定の項目からなる養成研修の実施状況を把握した。結果をそれぞれ表2-3及び表2-4に取りまとめた。

新制度となった平成17年(2005年)10月以降の累計の職場適応援助者養成研修の受講者数は約4,500人と推計され、平成23年度(2011年度)の第1号職場適応援助者養成研修の受講者は合計593人、第2号職場適応援助者養成研修の受講者は145人であった。当該養成研修は、助成金の受給を前提にして、事前にジョブコーチとなる予定の者が1度だけ受講する研修であるが、現時点で活動しているジョブコーチは約1,200人であることから、職場適応援助者養成研修の受講者の約3/4はジョブコーチとしての活動を現在は行っておらず、社会福祉法人等の他の部署で勤務している者が多いと推察される。

平成24年度(2012年度)の職場適応援助者養成研修の開催場所では、四国での開催はないものの、北海道から九州までの実施会場があった。講義内容によっては第1号と第2号ジョブコーチ養成研修受講者が同じ会場で受講することで効率的な研修を実施するとともに、相互交流を図るための場を作ることで、企業の雇用管理や地域の就労支援の実際について理解し合うことができ、研修効果が高まるとの報告もあった。

また、研修実施機関へのヒアリングの中では、職場適応援助者養成研修の受講者数の確保に関して、常に定員を上回る応募者がある機関や、地方開催の場合には定員を充足しない機関、第2号職場適応援助者養成研修の定員充足が難しいとする機関などがあり、各機関で様々な受講者募集や定員の充足に向けた努力を積み重ねている現状が窺えた。養成研修の講師の確保でも課題が窺え、講師の養成・強化を図りつつ研修を行う、実践と専門知識と兼ね備えた講師を確保する等、養成研修の質を維持するための工夫を行っているが、地方開催を行う場合に講師の確保に限界があることを表明する機関も見られた。

なお、ヒアリングの結果の概要については、巻末資料2「養成研修指定機関等における養成研修の実施上の課題について」を参照されたい。(なお、養成研修実施機関のうち、(社福)南高愛隣会については、認定(平成24年10月1日)後間もないため、ヒアリングは実施していない。)

表2-3 第1号ジョブコーチ養成研修の状況

	高齢・障害・求職者雇用支援機構(平成17年10月～)	ジョブコーチ・ネットワーク(平成18年6月～)	大阪障害者雇用支援ネットワーク(平成18年6月～)	くらしえん・しごとえん(平成19年4月～)	全国就業支援ネットワーク(平成20年4月～)	なよろ地方職科会(平成23年4月～)	南高愛隣会(平成24年10月～)
H23年度実施人数(回数)	108名(4回)	173名(3回)	136名(4回)	85名(3回)	69名(2回)	22名(1回)	-
H23年度定員充足率	定員はなないため充足率は算定できず(実行率は1回当たり30名程度)	120名/128名=94%(申込者は定員を上回っているが、選考の結果、定員に満たないことがある)	34名/38名=89.5%(平均の充足率)	85名/75名=113%	69名/96名=71.8%	22名/20名=110%	-
H24年度実施期間	本部-4月、6月、10月、2月の各5.0日間 地域-各4.0日間	8月、9月、10月、1月、2月の各6.0日間	7月、10月、11月、2月の各6.0日間	7月、2月の6.0日間	年1回 10月 6日間	6月の6.0日間	11月の6.0日間
H24年度受講料(税込み)	無料	52,500円	50,000円	50,000円	50,000円	50,000円	50,000円
H24年度開催場所	本部-千葉県千葉市(障害者職業総合センター) 地域-各都道府県地域障害者職業センター	① 北海道札幌市 ② 東京都多摩市 ③ 大阪府大阪市 ④ 福岡県福岡市 ⑤ 東京都多摩市	① 大阪府大阪市 ② 兵庫県神戸市 ③ 広島県広島市 ④ 大阪府大阪市	① 静岡県静岡市 ② 和歌山県和歌山市	島根県出雲市(島根県出雲合同庁舎)	北海道名寄市	長崎県諫早市
H24年度受講資格	次のいずれか (1) 助成金の支給対象法人が雇用している者又は法人の代表者若しくは役員であって、援助を担当することが予定されており、研修受講の申請を行う時点で障害者の就業支援に係る業務の経験が1年以上ある者。 (2) 障害者又は事業主の相談等を実施しているが、民間機関の養成研修を受講することが困難なため援助を計画しており開始することに支援が生じると職リハ部長が認める場合における、次のいずれにも該当する者。 イ 地方自治体、地方自治体からの受託により援助を実施する法人又は就業移行支援の事業を行う法人に雇用されている者又はその他の法人の代表者若しくは役員 ロ 当該養成研修の受講後6カ月以内に援助を担当することが予定されている者 ハ 研修受講の申請を行う時点で障害者の就業支援に係る業務の経験が1年以上ある者	研修(第1号)の受講者は、原則として以下の要件を満たしている者とする。また、研修受講の申請を行う時点で、定員を超える申し込みがあった場合、研修申込書に記載された要件を総論的に鑑みて選考を行い、受講者を決定する。 ① 障害者の就業支援を行っている又は行う予定のある法人に所属していること ② 障害福祉に関する知識を有していること。 ③ 障害者の就業支援に係る経験を一定程度積んだ者であること。 ④ 第1号職場適応援助者としての活動を予定している者であること。	就業支援機関、福祉施設職員、関係者等 (研修の修了が職場適応援助者助成金の受給要件の一つ。助成金ももらって活動するためには一定の要件が必要として、高齢・障害・求職者雇用支援機構のHPの該当アドレスにリンクさせている。)	障害者の就業支援を実施している法人または専門機関に所属し、ジョブコーチの支援技術の習得を希望する者で、障害者の就業支援に係る経験が一定程度あり、以下のいずれかに該当する者。 ① 第1号職場適応援助者として活動予定のある者 ② ジョブコーチとの連携がある専門機関職員 ③ 社会福祉法人等において障害者の就業支援職員として活動をする者 ④ その他、本研修の受講が特に必要と認められる者	障害者の就業支援を実施している法人または専門機関に所属し、職場適応援助者の支援技術の習得を希望する者で、障害者の就業支援に係る経験が一定程度あり、以下のいずれかに該当する者。 ① 第1号職場適応援助者として活動予定のある者 ② ジョブコーチとの連携がある専門機関職員 ③ 社会福祉法人等において障害者の就業支援職員として活動をする者 ④ その他、本研修の受講が特に必要と認められる者	障害者の就業支援を実施している法人または専門機関に所属し、職場適応援助者の支援技術の習得を希望する者で、障害者の就業支援に係る経験が一定程度あり、以下のいずれかに該当する者。 ① 第1号職場適応援助者として活動予定のある者 ② ジョブコーチとの連携がある専門機関職員 ③ 社会福祉法人等において障害者の就業支援職員として活動をする者 ④ その他、本研修の受講が特に必要と認められる者	障害者の就業支援を実施している法人または専門機関に所属し、職場適応援助者の支援技術の習得を希望する者で、障害者の就業支援に係る経験が一定程度あり、以下のいずれかに該当する者。 ① 第1号職場適応援助者として活動予定のある者 ② ジョブコーチとの連携がある専門機関職員 ③ 社会福祉法人等において障害者の就業支援職員として活動をする者 ④ その他、本研修の受講が特に必要と認められる者

表2-4 第2号ジョブコーチ養成研修の状況

高齢・障害・求職者雇用支援機構 (平成17年10月～)	ジョブコーチ・ネットワーク (平成18年6月～)	大阪障害者雇用支援ネットワーク (平成18年6月～)	くらしえん・しごとえん (平成19年4月～)	全国就業支援ネットワーク (指定なし)	なよろ地方職協会 (平成23年4月～)	南高愛隣会 (平成24年10月～)
H23年度実施回数 18名(3回)	53名(3回)	43名(4回)	25名(3回)	6名(1回)	—	—
H23年度定員充足率 定員はなないため充足率は算定できない。(実行上は1回当たり5名程度)	53名/46名=115%(選考の結果、定員を超えて受講させる場合がある)	10名/12名=83.3%(平均の充足率)	25名/45名=56%	6名/5名=120%	—	—
H24年度実施期間 本部・6月、10月、2月の各5.0日間 地域・各4.0日間	8月、9月、10月、11月、2月の各6.0日間	7月、10月、11月、2月の各6.0日間	7月、2月の6.0日間	6月の6.0日間	11月の6.0日間	
H24年度受講料(税込み) 無料	52,500円	50,000円	50,000円	50,000円	50,000円	50,000円
H24年度開催場所 本部・千葉県千葉市 地域・各地域センター	① 北海道札幌市 ② 東京都多摩市 ③ 大阪府大阪市 ④ 福岡県福岡市 ⑤ 東京都多摩市	① 大阪府大阪市 ② 兵庫県神戸市 ③ 広島県広島市 ④ 大阪府大阪市	① 静岡県静岡市 ② 和歌山県和歌山市		北海道名寄市	長崎県諫早市
次のいずれか (1)助成金の受給資格の認定を受けた事業主に雇用され、援助を担当することが予定されており、研修受講の申請を行う時点で次のいずれかに該当する者 イ 職業生活相談員の資格を取得後、3年以上障害者の雇用指導等の業務に就いていた者 ロ 重度障害者多数雇用事業所又は特別子会社で障害者の就業支援業務を1年以上行った者 (2)障害者に対する相談等を実施しているが、民間の養成研修を受講することが困難であるため援助を計画しており開始することに支障が生じると職ハハ部長が認める場合における、次のいずれにも該当する者 イ 次のいずれかに該当する者 ロ 第2号事業主(法人の場合代表者若しくは役員) ハ 第2号事業主以外の障害者雇用事業主に雇用されている者又はその他の事業主(法人の場合代表者若しくは役員) ロ 当該養成研修を受講後6ヶ月以内に援助を担当することが予定されている者 ハ 職業生活相談員の資格を取得後、3年以上障害者の雇用指導等の業務に就いていた者又は重度障害者多数雇用事業所若しくは特別子会社において障害者の就業支援に関する業務を1年以上行った者	研修(第2号)の受講者は、原則として以下の要件を満たしている者とする。また、定員を超える申し込みがあった場合、研修申込書に記載された要件を総合的に鑑みて選考を行い、受講者を決定する。 ① 障害者を雇用している又は雇用の予定がある法人に所属していること。 ② 障害者の雇用管理、業務指導等に携わっているか、今後携わる予定であること。 ③ 第2号職場適応援助者として活動することを希望している。	障害者が雇用する事業所に所属し、職場適応援助者として活動する者とする。① 第2号職場適応援助者として活動する者とする。② 企業等において障害者の雇用管理等を担当する者とする。③ その他、本研修の受講者が特に必要と認められる者	障害者を雇用する事業所又は雇用の予定がある事業所に所属し、ジョブコーチの支援技術の習得を希望する者とし、以下のいずれかに該当する者 ① 第2号職場適応援助者として活動する者とする。② 企業等において障害者の雇用管理等を担当する者とする。③ その他、本研修の受講者が特に必要と認められる者	障害者を雇用する事業所に所属し、職場適応援助者として活動する者とする。① 第2号職場適応援助者として活動する者とする。② 企業等において障害者の雇用管理等を担当する者とする。③ その他、本研修の受講者が特に必要と認められる者		

4 国のジョブコーチ支援制度に類似する地方自治体制度等の現状

今回の調査研究で、国のジョブコーチ支援制度に類似する地方自治体制度は全部で13カ所が確認された。

現行の国のジョブコーチ支援制度は、平成14年（2002年）から当機構の地域センターにおいて開始された「職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援事業」の実施方法や内容を踏襲しているものであるが、国のジョブコーチ支援制度に類似する地方自治体制度はいずれもその時期以降のもので、当機構や国が行ってきたジョブコーチ支援制度の成果を元に、それぞれの地域のニーズに対応することを目的として独自に制度導入をしていることが多い。

都道府県におけるいわゆる「ジョブコーチ制度」は、短期間の研修等でジョブコーチを独自に養成しており、国のジョブコーチが行う支援内容の一部や、国のジョブコーチ支援期間の前後部分（職場実習・通勤支援、定期訪問型の定着支援など）における支援を主な対象業務として、ボランティア（有償・無償）が国のジョブコーチ支援制度と比べて短い期間や回数（1カ月程度、20回以内など）で実施する等、国のジョブコーチ支援制度との違いを示していることが多い（表2-5）。

市町村におけるいわゆる「ジョブコーチ制度」には、平成13年度（2001年度）から独自にジョブコーチを派遣する福岡市（現在の配置数：16人）や、障害者就業・生活支援センターにジョブコーチを配置する予算を確保する市が2カ所あるが、国のジョブコーチ支援制度に極めて近い制度設計になっていることが多い。

なお、東京都の特別区や市で行う事業では、専任のジョブコーチを配置せず、ジョブコーチ方式での支援もできる職員を養成・配置して、総合的な障害者雇用支援を実施させる中で、その技術を利用しているところも多かった。また、東京ジョブコーチ支援事業、福岡市障がい者就労支援センター等では、コーディネーターをジョブコーチの上に配置し、地域センターの障害者職業カウンセラーと同様の職務を実施させ、事業全体や個々の支援を統括させていた。

加えて、これらの国のジョブコーチ制度に類似するもの以外に、国のジョブコーチ養成研修を受講する際の受講料や旅費の一部を補助する制度や、特別支援学校の教員や就労移行支援事業所の職員に対してジョブコーチの支援技術を学ばせる研修会を開催するなどの事業が見られた。

なお、各自治体での「ジョブコーチ制度」の詳細については、巻末資料「ジョブコーチ支援制度に類似・関連する地方自治体の事業、研修等の制度一覧」を参照されたい。

表2-5 国のジョブコーチ支援制度に類似する地方自治体制度一覧

自治体名	事業の名称	JCに類似する職員の名称	JCの身分	研修・養成の有無(研修期間)	制度の概要(国の支援制度との違いを含む)	JCの人数(年度)	備考
1 札幌市	ジョブサポーター配置加算	ジョブサポーター	職員	—	就業・生活支援センター(市内3カ所あり)に市独自のジョブサポーターを配置する(ジョブコーチと同様の機能)	若干人	年間予算:3,212千円
2 東京都	東京ジョブコーチ職場定着支援事業	東京ジョブコーチ	ボランティア(有償)	○(9日間)	(国の認定JCの絶対数の不足が趣旨)初めて障害者雇用する中小企業等に出向く。コーディネイターが全体把握し、派遣する	登録者69人(H23)	知的障害者が7割で部分ニーズが多い。謝金は国と同額H23年度-584件
3 神奈川県	障害者就労フォローアップ支援事業	かなジョブエール	ボランティア(交通費支給)	○(6日間)	派遣型ジョブコーチが支援することで、企業内の支援体制を確立する		「障害者ジョブコーチ」(企業内育成型ジョブコーチ)も養成
4 横浜市	ハマジョブサポーター事業(実習・就労サポーター)	ハマジョブサポーター	ボランティア(有償)	○(4日間)	障害者就労支援センター支援員とともに、職場定着のための支援や、企業内での実習訓練の支援を行う	13人(H22.1)	主に企業の定年退職者等を対象に募集
5 金沢市	ジョブコーチ配置加算	ジョブコーチ	職員	—	平成11年度から独自に制度を導入。就業・生活支援センター(市内3カ所あり)に市独自のジョブコーチを配置する	3人(H16)	
6 山梨県	山梨県版障害者ジョブコーチ派遣事業	県版障害者ジョブコーチ	ボランティア(登録型)	○(8回)	職業生活の支援(HWへの同行、実習支援、通勤支援、職場定期訪問等)。6カ月間、16日が限度		一日7,500円(4時間未満の場合3,750円)
7 静岡県	静岡県ジョブコーチ派遣事業	静岡県ジョブコーチ	委嘱	○(4日間)	しずおか障害者就労支援ネットワークの8拠点で支援する体制作り。作業、人間関係、通勤支援等1人15回、3カ月程度。研修は4日間+職場実習(最長60時間)		第1号ジョブコーチとの併任の者も多い
8 京都府	はあとふるジョブサポーター等養成・派遣業務	はあとふるジョブサポーター	ボランティア	○	はあとふるジョブカフェ利用者の定着支援のため、最大6カ月間ジョブサポーターが職場訪問し、仕事や職場環境に慣れさせる		
9 兵庫県	障害者しごと支援員活動事業	しごと支援員	ボランティア(登録型)	○(2日間)	在学者、施設利用者の就労体験の際に支援する者を派遣する		
10 和歌山県	障害者就業支援事業(ジョブサポーターの育成及び派遣)	ジョブサポーター	ボランティア	○	知的障害、精神障害等の職場適応を行うため、ジョブサポーター(ボランティア)を派遣する(1カ月又は15回以内)	21人(H19.2)	
11 広島県	障害者ジョブサポーター養成・派遣事業	企業内ジョブサポーター派遣型サポーター	ボランティア	○(6日間)	職場定着支援(10回程度の登録型サポーターの派遣)。企業内にもジョブサポーター及びジョブサポーターリーダーを育成し、職場適応を図る		
12 福岡市	福岡市障がい者就労支援センターの設置運営	ジョブコーチ	職員	—	福岡市障がい者就労支援センターが派遣。また、同センターは施設、学校等へのジョブコーチ研修を実施。	16人(H23)	
13 沖縄県	ジョブサポーターの配置	ジョブサポーター(職場適応等支援者)	職員	—	就業・生活支援センターにジョブサポーターを配置。職場実習支援、求職活動支援、職場定着支援等を実施(緊急雇用創出事業臨時特例基金活用事業)		23年度末までの事業

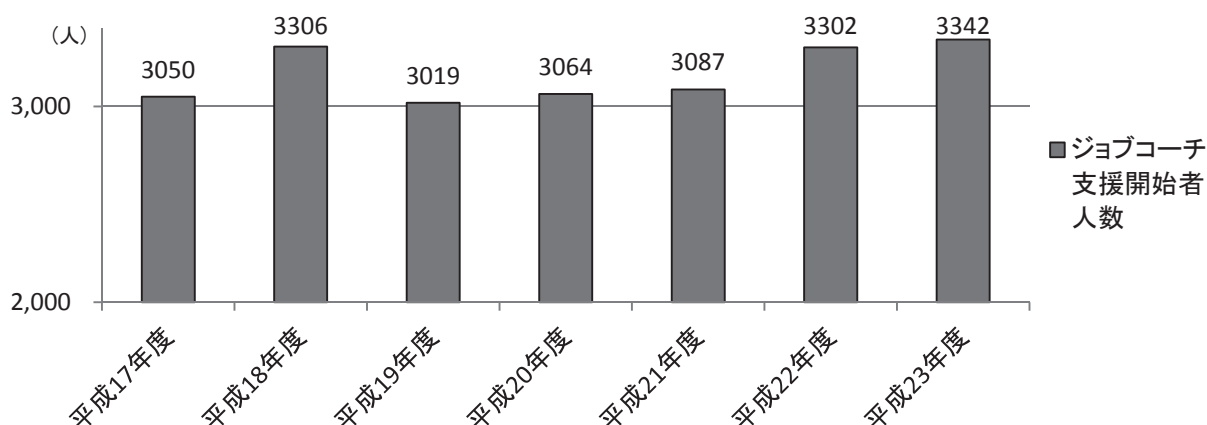
第3章 国のジョブコーチ支援制度におけるジョブコーチの状況

1 配置型ジョブコーチ(地域障害者職業センター)に関する支援の状況

(1) 実施状況の年度別推移

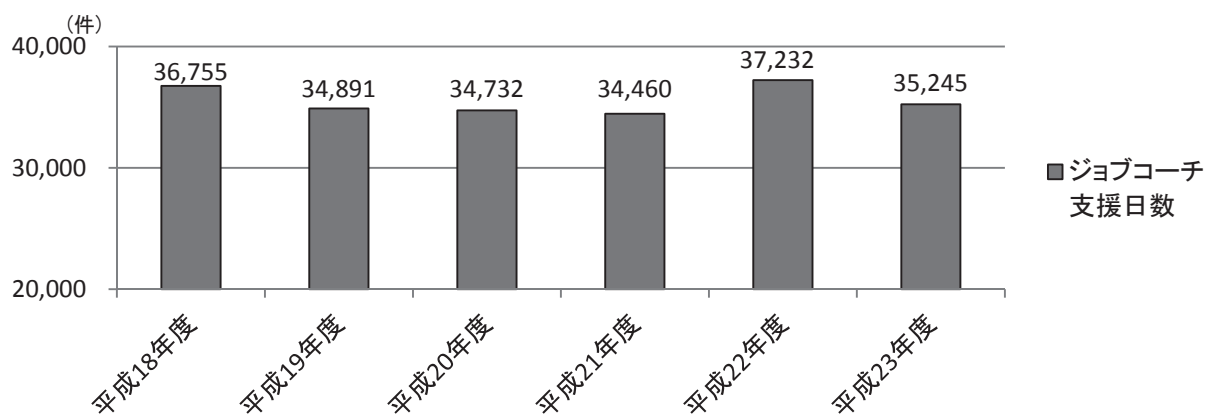
配置型ジョブコーチは、東日本大震災の被災地対策として臨時に配置されている3人を含めて現在309人おり、全国の47カ所の地域センターに複数配置されている。その配置人数はほぼ横ばいで推移しているが、第1号ジョブコーチの養成に伴う第1号ジョブコーチとの協同支援の増加もあり、地域センターでのジョブコーチ支援の開始者数は制度改正年度である平成17年度(2005年度)と比べて、23年度(2011年度)は約10%増えており、増加傾向で推移している(図3-1-1)。

また、支援開始者が増加しているのに対して、地域センターからの報告では、精神障害者、発達障害者など支援の難しい者が増え、支援頻度が多くなってきているとの情報があるものの、図3-1-2のジョブコーチ支援延べ日数はほぼ横ばいで推移している。このことは、配置型ジョブコーチと第1号ジョブコーチとの協同支援であっても、第1号ジョブコーチのみで支援する日数については、地域センターの業務統計には延べ日数として計上されないことによるもので、第1号ジョブコーチが一人で支援する日が増えてきていると推測される。



(高齢・障害・求職者雇用支援機構, 2012)

図3-1-1 ジョブコーチ支援開始者の年度別推移



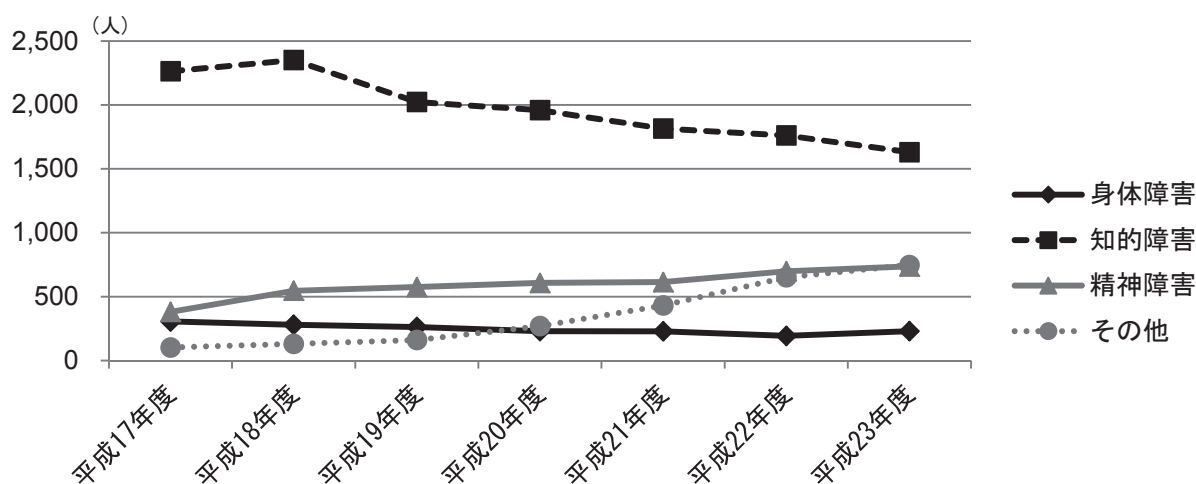
(高齢・障害・求職者雇用支援機構, 2012)

図3-1-2 ジョブコーチ支援日数の年度別推移

(2) 支援開始者の障害種類の状況

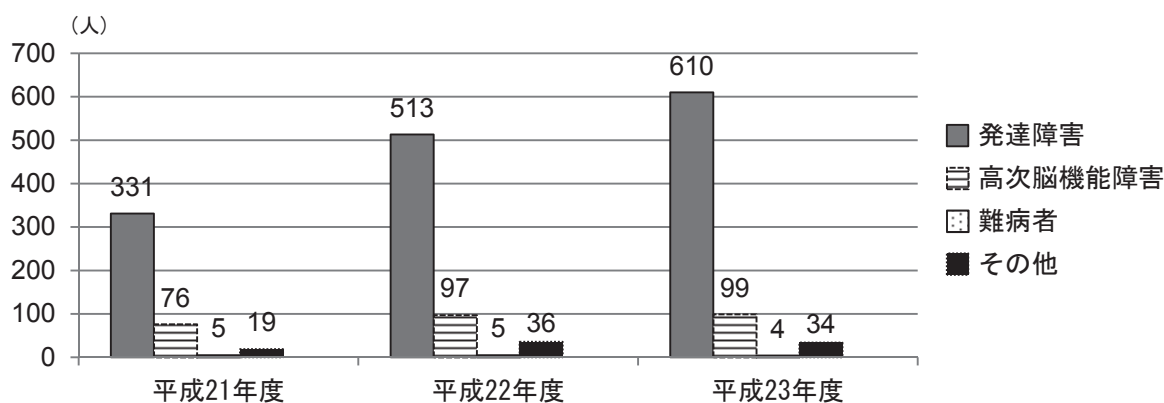
平成17年(2005年)10月からの制度改正により、地域センターのジョブコーチ支援の実施はより就職等の困難性の高い障害者への支援に特化すると整理があったためか、精神障害者及びその他の障害者への支援が年々増加している状況にある。反面、知的障害者への支援が減少しているが、図2-2のとおり、第1号ジョブコーチの単独の支援が増加していることから、知的障害者への支援ニーズが減少しているということではないと考えられる。

「事業所側の受入れ課題や障害対応の難しさが無い場合はできる限り第1号ジョブコーチによる単独支援をお願いしている」との地域センターからの報告があること、また、主に知的障害者への就労支援をしている法人に所属する第1号ジョブコーチが多いことから、知的障害者へのジョブコーチ支援は第1号ジョブコーチの単独支援へと移行していつていることが推測される(図3-1-3)。全体として支援開始者が増えている「その他の障害者」の内訳では、近年、発達障害を持つ支援開始者が増加してきていることがわかる(図3-1-4)。



(高齢・障害・求職者雇用支援機構, 2012)

図3-1-3 障害別に見たジョブコーチ支援開始者の年度別推移



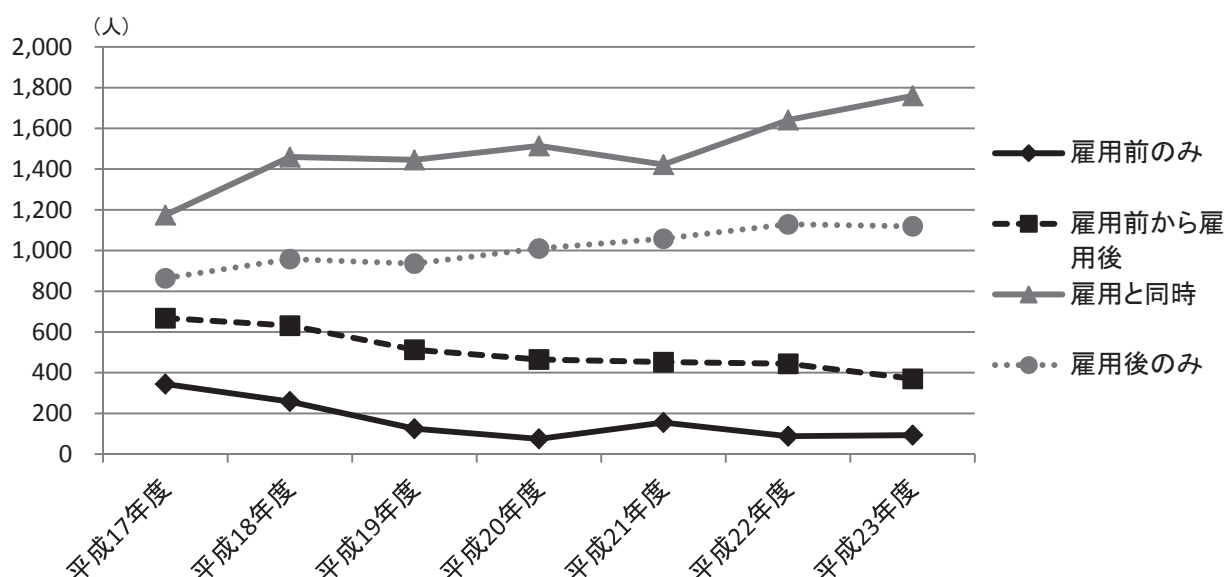
(高齢・障害・求職者雇用支援機構, 2012)

図3-1-4 ジョブコーチ支援開始者の障害種別「その他」の内訳の推移

(3) 支援開始者の支援契機の状況

ジョブコーチ支援を開始するタイミングでは、雇用と同時や雇用後のみの割合が年々高まってきており、雇用と同時の支援開始は平成17年度(2005年度)が全体の38.5%であったものが23年度では52.7%で14.2%増加し、雇用後のみの支援は同様に28.3%であったものが33.5%で5.2%増加している。

平成17年度当時でも雇用と同時が既に開始するタイミングとして多かったが、23年度では過半数がこのジョブコーチ支援が開始する雇用と同時のケースになっている。これは、この間に、障害者試行雇用(トライアル雇用)事業の開始者数が約1.9倍になっていること、ハローワークの紹介による就職者数が大きく伸びていること、障害者就業・生活支援センターの増置があったことと時期的に一致しており、何らかの関連性が考えられる。



(高齢・障害・求職者雇用支援機構, 2012)

図3-1-5 ジョブコーチ支援開始者の支援契機の推移

(4) 支援終了者の支援実施期間の状況

地域センターにおけるジョブコーチ支援の流れは図3-1-6の通りで、集中支援、移行支援、フォローアップの順に展開される。

集中支援期では、不適応課題の改善を図るための支援を行う事例もあれば、職務への適合を図り、作業効率を高める、職場の環境を整備し、受入体制を強化するなどの安定した雇用関係を構築するための支援を行う事例も多い。また、移行支援では、支援の主体を徐々に勤務する職場の雇用管理、指導体制の中で、支援対象者の就労継続に必要なさまざまな支援を、自然に又は計画的に提供できるようにしていき(いわゆるナチュラルサポート)、ジョブコーチは支援からフェードアウトしていく。

なお、第1号及び第2号ジョブコーチが行う支援に関しても、地域センターにおけるジョブコーチ支援の流れとほぼ同様のプロセスで展開されるが、第2号ジョブコーチの支援では、ジョブコーチが支援対象者と同じ企業に勤務する者であるため、移行支援の期間が短く、フォローアップが長いという実態があり、フェードアウトには限界があることが助成金申請時のジョブコーチ支援計画書から窺える。

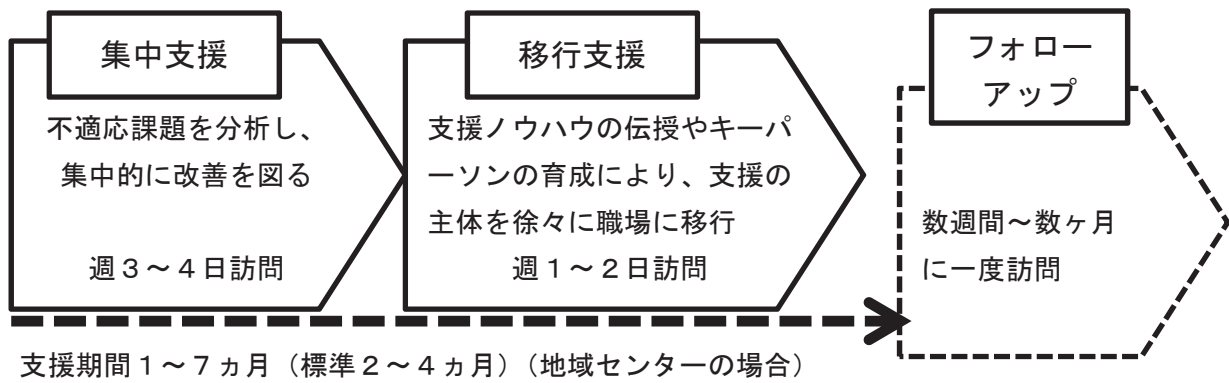
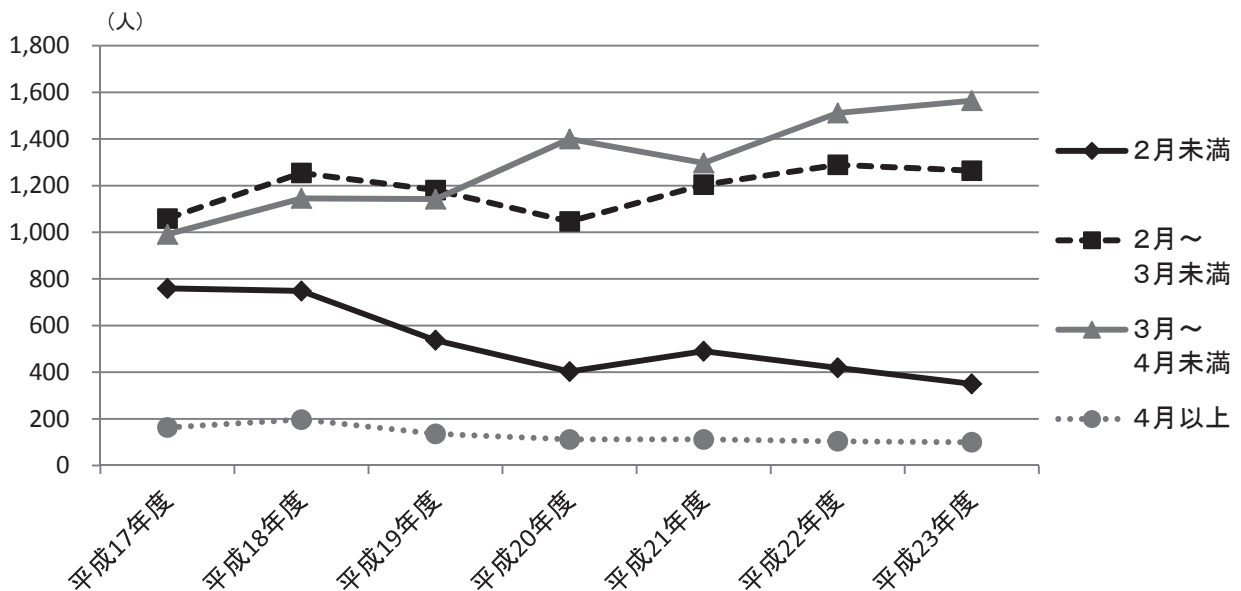


図3-1-6 ジョブコーチ支援における標準的な支援の流れ

地域センターでのジョブコーチ支援の実施期間では、集中支援期及び移行支援期の合計で最も多いのは3か月以上4か月未満で、平成23年度（2011年度）は全体の47.7%。続いて2か月以上3か月未満が38.6%になっている。平成17年度からの推移では、この2つの支援期間が伸びてきており、特に3か月以上4か月未満の期間はその割合で14.4%も増加している。また、これら以上の長い期間の支援はほぼ横ばいで、2か月未満の短い期間の支援は減少してきている（図3-1-7）。

最も実施割合の多い期間になった3か月以上4か月未満の支援期間に関して、平成23年度と21年度の各障害の割合を比較して見ると、知的障害者が11.9%、身体障害者が1.4%それぞれ減少しているのに対して、発達障害者が8.8%、精神障害者が2.3%それぞれ増加している状況にある。精神障害者、発達障害者が必ずしも就職の困難性の高い障害者であるとは限らないが、それらの障害をもつ対象者の人数の増加が3か月以上4か月未満の期間の実施が増えてきている原因になっている（表3-1-1）。



（高齢・障害・求職者雇用支援機構，2012）

図3-1-7 ジョブコーチ支援終了者の支援実施期間の推移

表3-1-1 3カ月以上4カ月未満の期間の支援終了者の障害別割合の推移

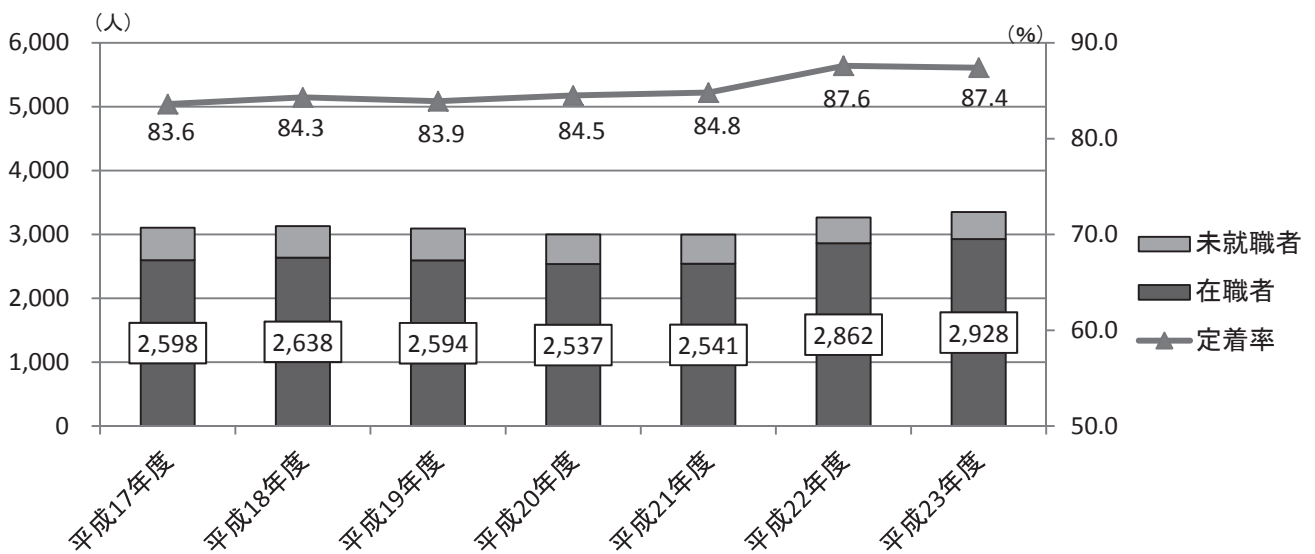
	① 身体障害者	② 知的障害者	③ 精神障害者	④ 発達障害者	①～④以外 の障害者	合計
A 21年度	7.9%	60.1%	20.8%	8.2%	2.9%	100%
B 22年度	5.9%	56.1%	20.1%	14.0%	4.0%	100%
C 23年度	6.5%	48.2%	23.1%	16.9%	5.2%	100%
C-A	-1.4%	-11.9%	2.3%	8.8%	2.3%	0%

(高齢・障害・求職者雇用支援機構, 2012)

(5) 支援終了者の状況(支援終了後6カ月時点)

地域センターでは、支援終了者に関して支援終了後6カ月後時点での状況を把握しており、平成23年度(2011年度)の定着率では、支援終了6カ月後時点で87.4%になっている。また、23年度の6カ月後時点での状況では、在職者87.4%、続いて、求職中が7.7%、福祉的就労が2.1%になっている。

定着率の年度別の推移を見ると、就職の困難性が高い障害を持つ対象者が増加する中でありながら、若干ではあるが、右肩上がりの傾向を維持していることが分かる。



(高齢・障害・求職者雇用支援機構, 2012)

図3-1-8 ジョブコーチ支援終了者の定着率の推移

(6) 配置型ジョブコーチに関する支援の状況のまとめ

地域センターにおけるジョブコーチ支援では、支援延べ日数は横ばいながら、支援開始者数は増加してきており、第1号ジョブコーチとの協同支援の中で、第1号ジョブコーチの単独支援の日数を増やすなどにより、支援の実施ニーズに対応している現状が見られる。また、配置型ジョブコーチの現状で見ると、支援を開始する対象者数が増え、精神障害者、発達障害者等の他の機関では支援が困難な障害者への対応が増加してきており、事業の忙しさや支援の難しさが増していることが分かる。

地域センターからの報告によると、第1号ジョブコーチの支援スキルには幅があり、精神障害者、

発達障害者等の支援困難者に対する対応が既に十分に可能な者とそうでない者が混在しているため、協同支援等を通じて支援スキルの弱い部分を補うとともに、技術移転をする活動をジョブコーチ支援担当カウンセラーと配置型ジョブコーチが行っていると考えられる。3の(3)にあるように、第1号ジョブコーチ実施機関の約7割が4年以内の平均任命(雇用)期間である現状のため、この技術の補完と移転は継続的に行い、ジョブコーチ支援の質の維持・向上を図っていく必要があると考えられる。

また、地域センターは、各業務担当地域のジョブコーチ支援事業を的確に運営するため、ジョブコーチ支援を安定的に供給するためのシステムの維持や向上を図っており、第1号ジョブコーチによる支援が及ばない地域に配置型ジョブコーチが支援に出向く、支援が及ばない地域に第1号ジョブコーチの配置を社会福祉法人等に要請する等の活動を行っていた。

地域センターでは、各支援の支援期間が伸長してきているが、配置型ジョブコーチの人数には変化がないため、効果的で効率的な支援が一層求められている。

2 第1号及び第2号ジョブコーチに関するアンケート調査の概要

職場適応援助者助成金を利用している法人及び職場適応援助者に対して、アンケート調査を行った。このアンケート調査は、ジョブコーチ支援制度に関する業務内容や処遇、知識・スキルの現状と課題を把握することで、今後の支援制度や研修のあり方について検討することを目的としていた。

(1) 調査の対象

本調査は、調査時点（平成24年（2012年）5月22日）までに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構から職場適応援助者助成金の支給認定を受けた法人において、ジョブコーチ支援を実施する事業所の管理者及びジョブコーチ本人を対象とした。詳細は下表のとおりであった。

なお、第2号ジョブコーチに関しては、支援実施事業所の管理者である場合もあり、その際は立場を変えて2種類の調査票を記載するよう勧奨した。

表3-1 調査票の送付先数及び対象者数

調査対象	種 別	
	第1号	第2号
ジョブコーチ支援を実施する事業所の管理者	504人	75人
上記の支援実施事業所に勤務するジョブコーチ	769人	116人
合 計	579事業所	1,464人

(2) 調査方法

対象事業所に事業所の管理者用とジョブコーチ本人用の調査票を送付し、事業所からジョブコーチに転送してもらい、封緘したジョブコーチの回答も合わせて事業所の管理者から、高齢・障害・求職者雇用支援機構研究部門あて返送をしてもらった。

(3) 調査期間

平成24年7月2日（月）～7月31日（火）

(4) 調査票の回収状況

それぞれの対象別の有効回答数は下表のとおりである。

表3-2 調査票の回答数及び回収率

調査対象	第1号		第2号	
	有効回答数	回収率	有効回答数	回収率
ジョブコーチ支援を実施する事業所の管理者	292	57.9%	30	40.0%
上記の支援実施事業所に勤務するジョブコーチ	441	57.3%	43	37.1%
合 計	有効回答数 806		回収率 55.1%	

3 第1号ジョブコーチに関するアンケート調査結果と考察

(1) ジョブコーチの所属法人の属性

第1号ジョブコーチ支援を実施する事業所に対して、事業所が所属する法人の種類について質問したところ、79.5%が社会福祉法人で、続いてNPO法人（12.5%）、医療法人（2.7%）の順であった。また、第1号ジョブコーチ支援を実施する施設が所属する法人全体の従業員数について質問したところ、100～299人規模の法人が最も多く（32.6%）、続いて300人以上（21.6%）、50～99人（18.6%）、10～29人（15.8%）の順であった。

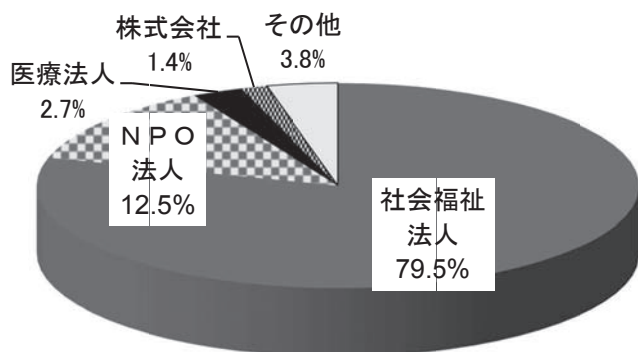


図3-3-1 第1号認定法人の種類
(n=291)

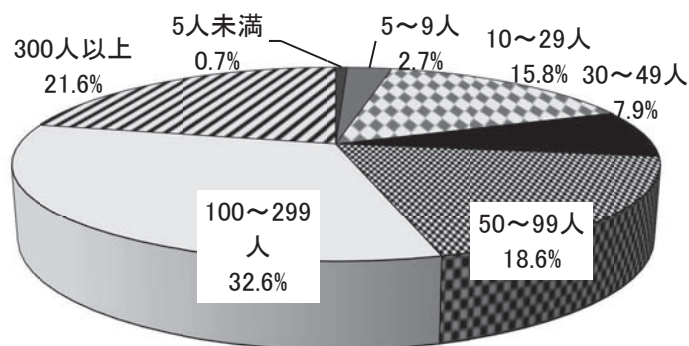


図3-3-2 第1号認定法人全体の従業員数
(n=291)

第1号ジョブコーチ支援を実施する施設が所属する法人が実施している事業では、就労移行支援事業を実施しているところが最も多く（85.6%）、続いて、就労継続支援B型（81.1%）、ケアホーム・グループホーム・福祉ホーム（71.1%）の順であった。また、その他の区分をさらに分析していくと、生活介護事業（全数に対して31.6%）、相談支援事業（同24.1%）が上位を占めた。

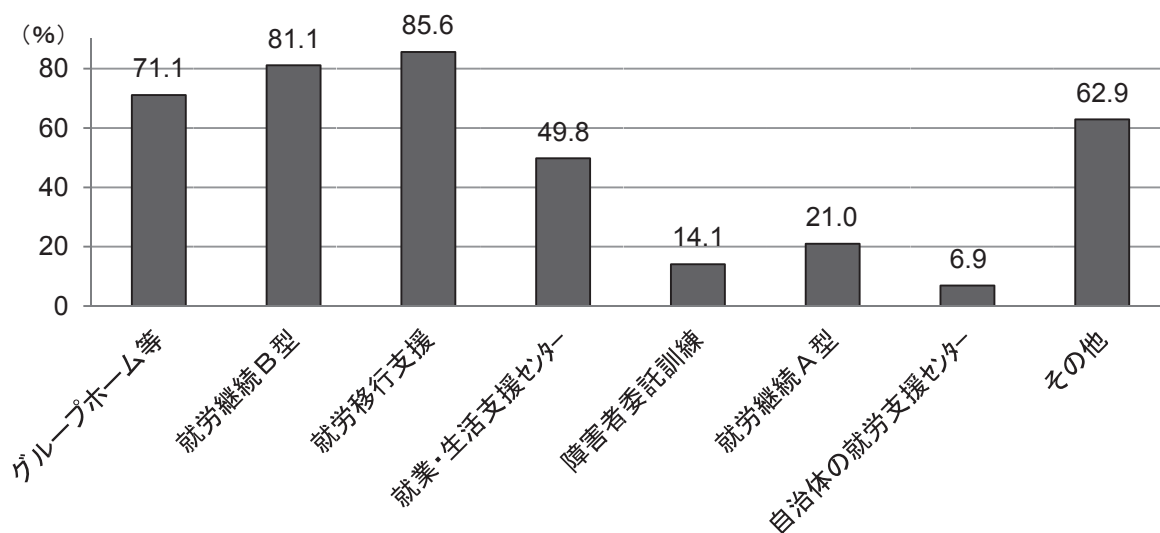


図3-3-3 第1号認定法人全体の事業 (n=291)

(2) ジョブコーチ支援を実施する施設

第1号ジョブコーチ支援を実施する施設の従業員数について質問したところ、10～29人規模が最も多く（35.0%）、続いて5人未満（29.0%）、5～9人（21.3%）の順であった。

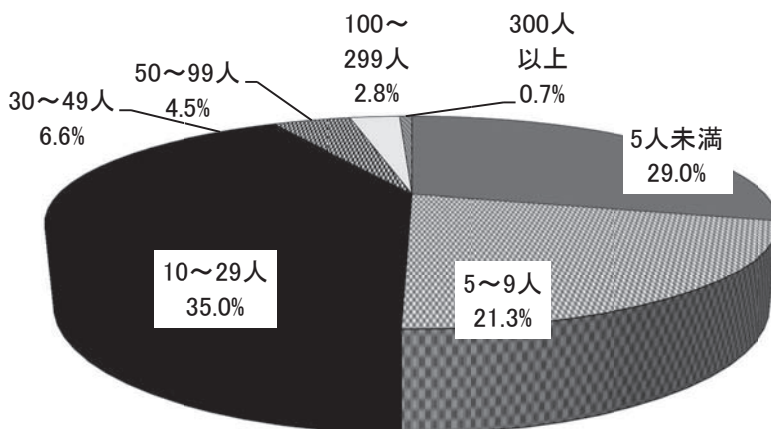


図3-3-4 第1号実施施設の従業員数（n=286）

第1号ジョブコーチ支援を実施する施設に対して、ジョブコーチ支援以外に行っている事業について質問したところ、就労移行支援事業を実施している施設が最も多く（62.3%）、続いて、就労継続支援B型（52.5%）、障害者就業・生活支援センター（24.3%）の順であった。また、その他の区分をさらに分析していくと、法人全体の事業と同様に、生活介護事業（全数に対して14.2%）、相談支援事業（同11.0%）が上位を占めていた。

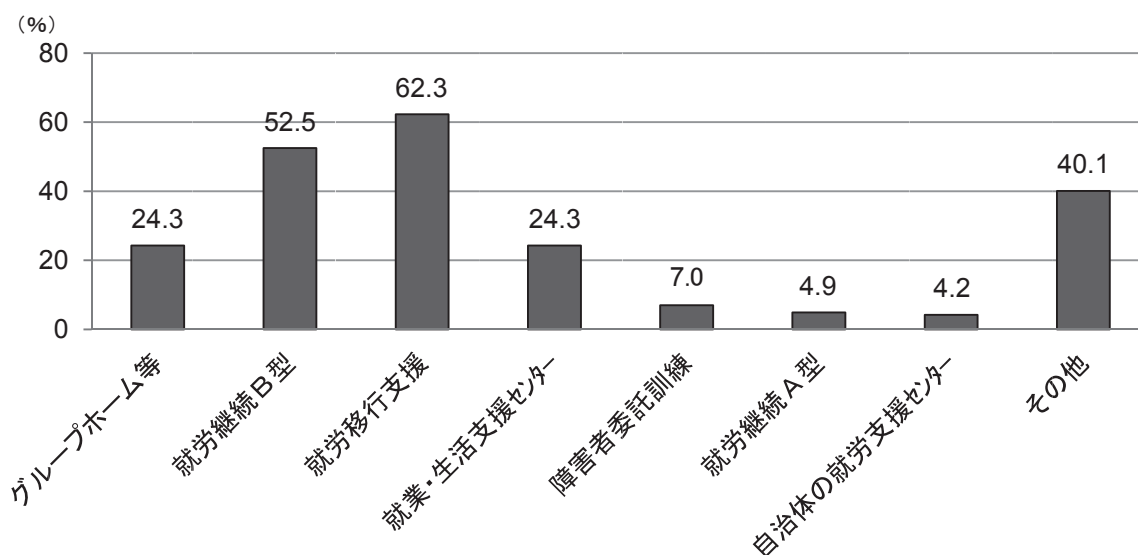


図3-3-5 第1号実施施設がジョブコーチ支援以外に行っている事業（n=284）

第1号ジョブコーチ支援を実施する施設に支援を開始した時期を質問したところ、地域センターの協力機関型ジョブコーチとして位置づけられていた平成17年上期以前が全体の約3割を占めていた。

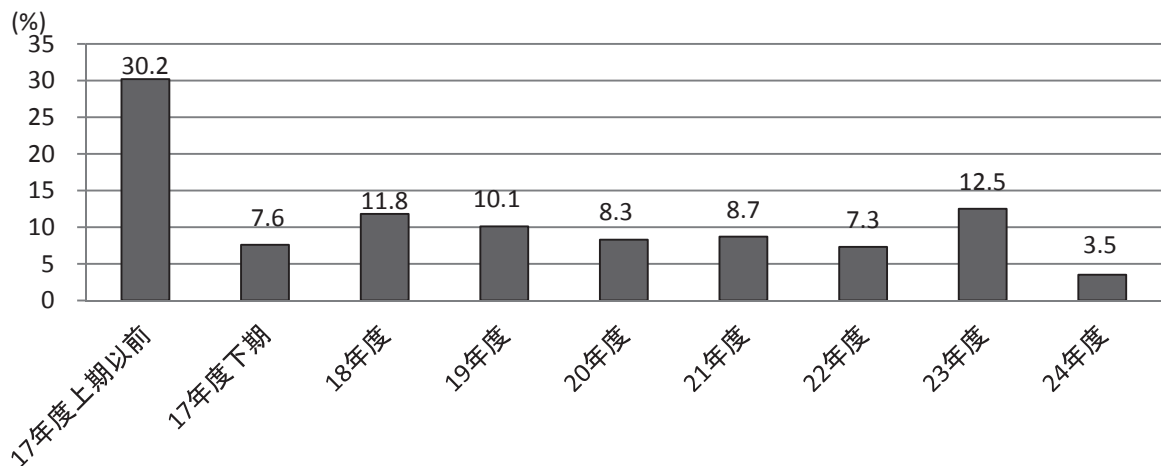


図3-3-6 ジョブコーチ支援を開始した時期（割合）（n=288）

(3) ジョブコーチの雇用状況

第1号ジョブコーチ支援を実施する施設に専任、兼任のジョブコーチの配置状況を質問したところ、兼任のみ配置している施設が全体の76.2%で、続いて専任、兼任とも配置している施設が12.1%であった。なお、調査時点で、専任、兼任ともに配置がない施設や事業所が若干数見られるが、これには人事異動や離職等により、調査時点では人選中であった事業所が該当する。

また、ジョブコーチ支援を実施する施設及び事業所にジョブコーチの配置人数について質問したところ、1人配置が最も多く（52.9%）、続いて2人配置（29.9%）であった。なお、0人配置は、調査時点で、離職、人事異動等によりジョブコーチが不在であった状態を示すもので、調査時点以降に補充されているものと思われる。

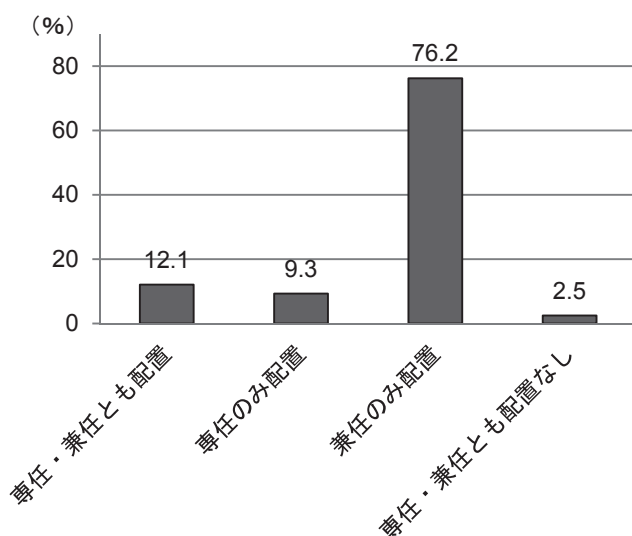


図3-3-7 専任・兼任ジョブコーチの配置割合（n=281）

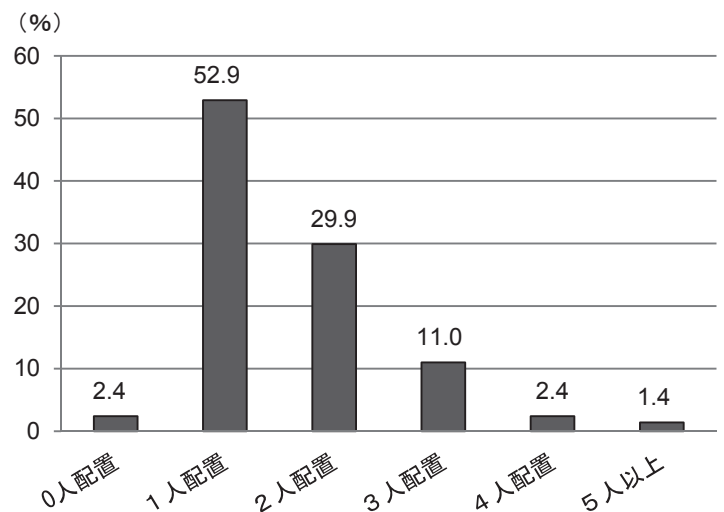


図3-3-8 ジョブコーチの配置人数（n=291）

第1号ジョブコーチに対して、ジョブコーチの雇用形態について質問したところ、78.5%が正社員であった。また、第1号ジョブコーチ支援を実施する施設に対して、ジョブコーチの平均任命（雇用）期間について質問したところ、任命（雇用）期間が3～4年が41.2%で最も多く、続いて1～2年（28.5%）、5～6.5年（17.2%）の順になっていた。

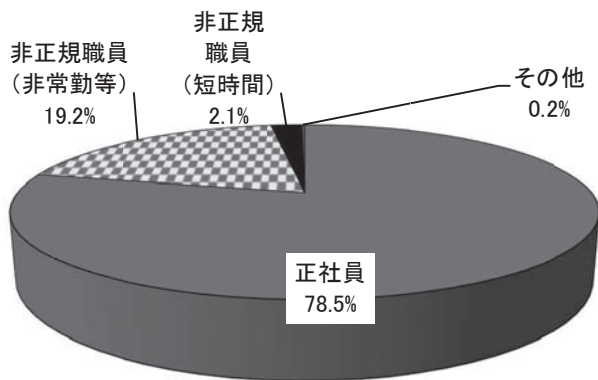


図3-3-9 ジョブコーチの雇用形態
(n=438)

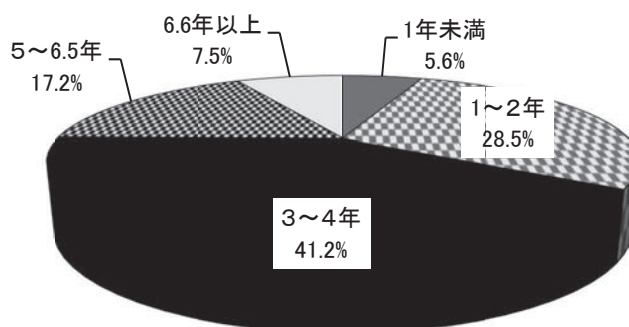


図3-3-10 ジョブコーチの平均任命（雇用）期間
(n=267)

第1号ジョブコーチ支援を実施する事業所に対して、ジョブコーチのそれぞれの平均月給（支給総額）を質問したところ、専任の第1号ジョブコーチの月給は、6万円～39万円の範囲で平均は20.5万円であった。また、兼任の第1号ジョブコーチの月給は3万円～69.8万円の範囲で平均は25.3万円であった。第1号ジョブコーチの月給額の範囲が広いことに関しては、非正規職員（非常勤、短時間雇用）の割合が全体の20%を超えていることが影響していると考えられる。

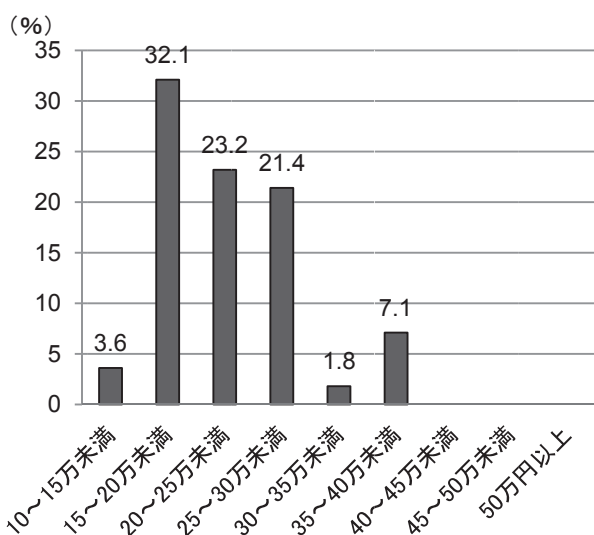


図3-3-11 専任のジョブコーチの平均月給
(n=56)

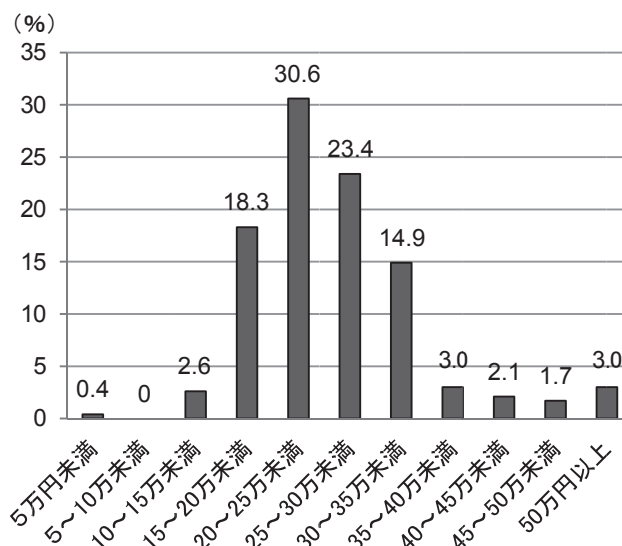


図3-3-12 兼任のジョブコーチの平均月給
(n=235)

ジョブコーチ支援を実施する施設及び事業所に対して、兼任のジョブコーチの月給のうち職場適応援助者助成金で支払われる割合を質問したところ、その割合の平均は27.0%であった。また、下図の「1割未満」には、この1年間で助成金の支給実績がない事業所が全体の10.4%含まれているので、これを除くと月給のうち職場適応援助者助成金で支払われる割合の平均は30.1%になる。

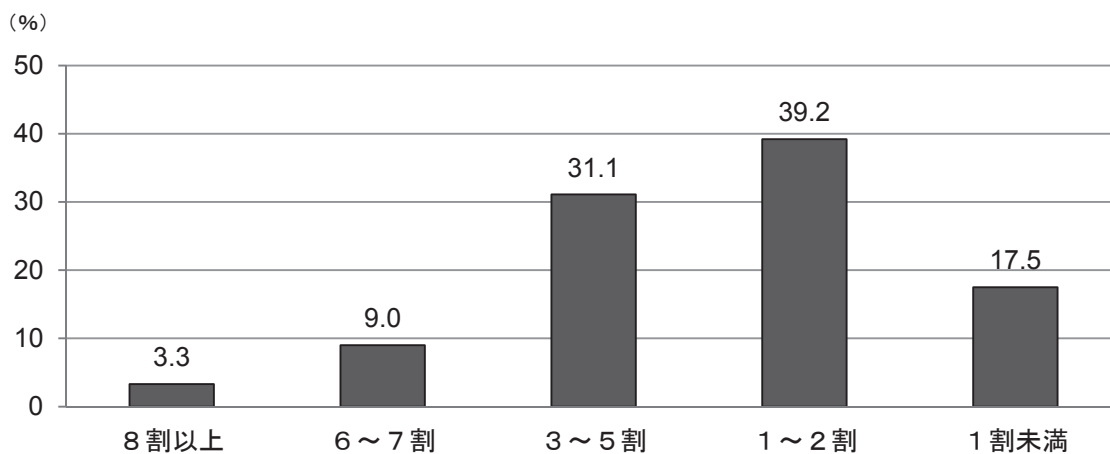


図3-3-13 兼任のジョブコーチの給与のうち助成金で支払われる割合 (n=212)

ジョブコーチ支援を実施する施設及び事業所に対して、ジョブコーチとしてのスキルや実務経験により、賃金等で何らかの格付けを行っているかを質問したところ、特にスキルや実務経験により、待遇面での配慮はしていないとの回答が最も多かった(62.8%)。続いて「ジョブコーチのスキル等で賃金を格付けしている」(16.7%)、「ジョブコーチ以外のスキル等で賃金を格付けしている」(13.1%)の順であった。ジョブコーチ以外のスキル等として、自由記述欄では、社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士、サービス管理責任者などの資格を格付けにおいて考慮していることが多い。

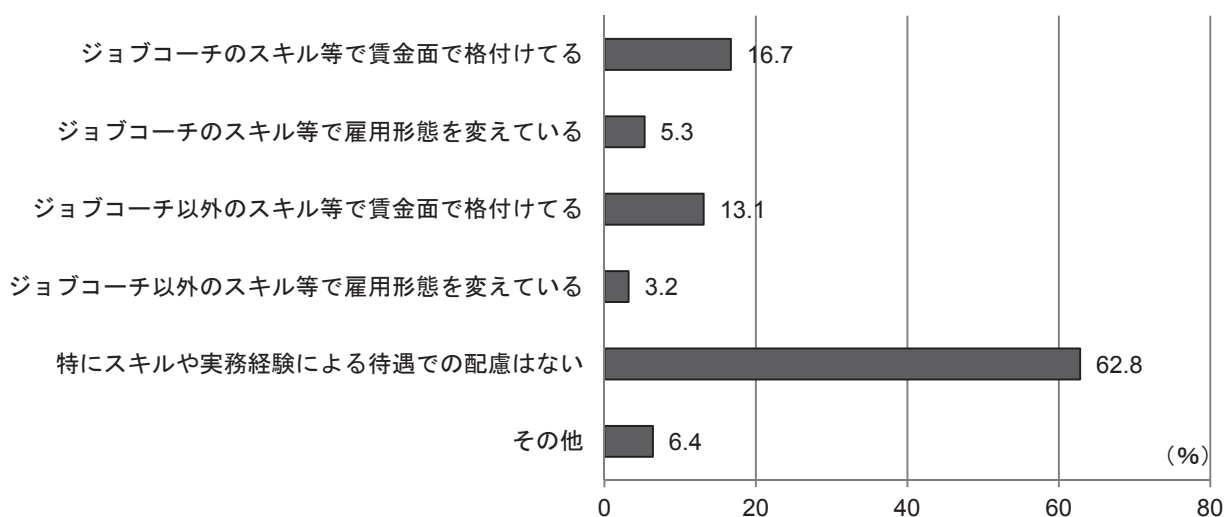


図3-3-14 ジョブコーチのスキル等による格付け (割合、複数回答) (n=282)

(4) ジョブコーチの活動状況

第1号ジョブコーチに対して、性別、年齢について質問した。その結果、53.6%が男性であった。また、ジョブコーチの年齢では、30歳代が40.9%で最も多く、続いて40歳代が22.7%、20歳代が16.6%の順であった。

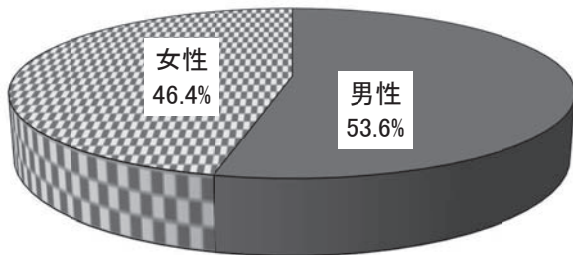


図3-3-15 ジョブコーチの性別 (n=440)

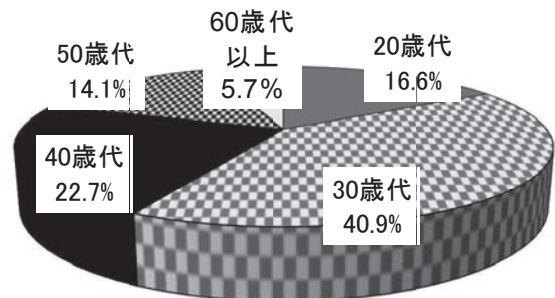


図3-3-16 ジョブコーチの年齢 (n=440)

第1号ジョブコーチに対して、就労支援、ジョブコーチ支援、生活支援及び企業勤務の4つについて、それぞれの実務経験年数を質問した。その結果、1～3年間のジョブコーチ支援の実務経験を持つ者(33.0%)が最も多く、続いて1年未満の者(20.8%)、3～5年の者(18.5%)の順であった。企業勤務の経験では、経験なしの者(42.6%)が最も多かった。

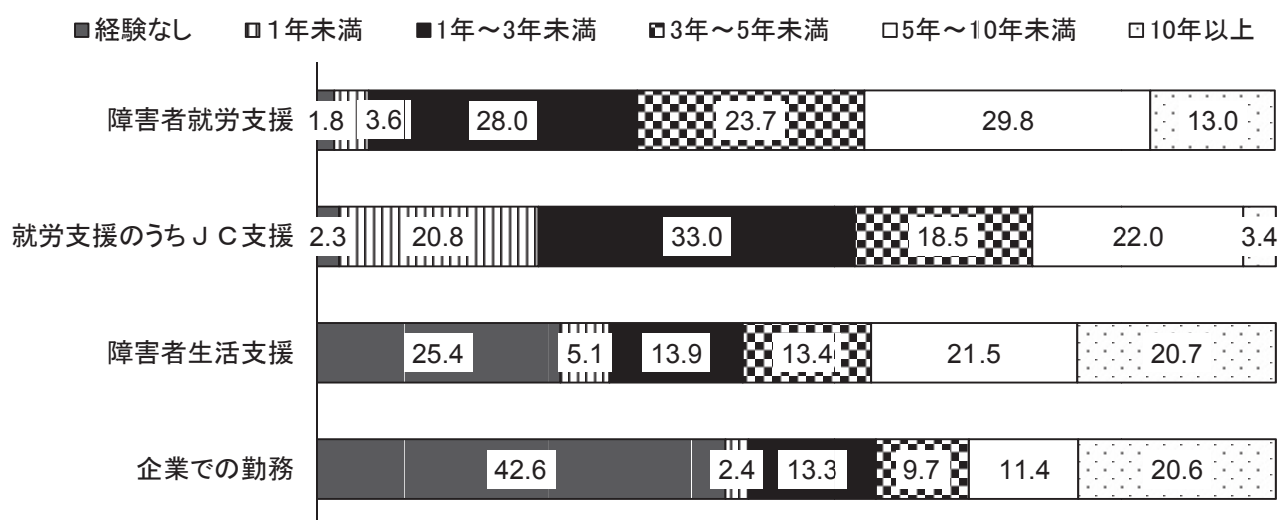


図3-3-17 第1号ジョブコーチの就労経験 (n=410～439)

第1号ジョブコーチに対して、ジョブコーチ養成研修の受講年度と受講したジョブコーチ養成機関について質問した。その結果、平成21年度、22年度及び23年度の受講者が多く、この3年度の合計は全体の51.0%になった。本調査は24年度の第1四半期時点であり、24年度は未だ受講人数が増えることを考慮すると、21年度以降受講者が増加していることが窺える。

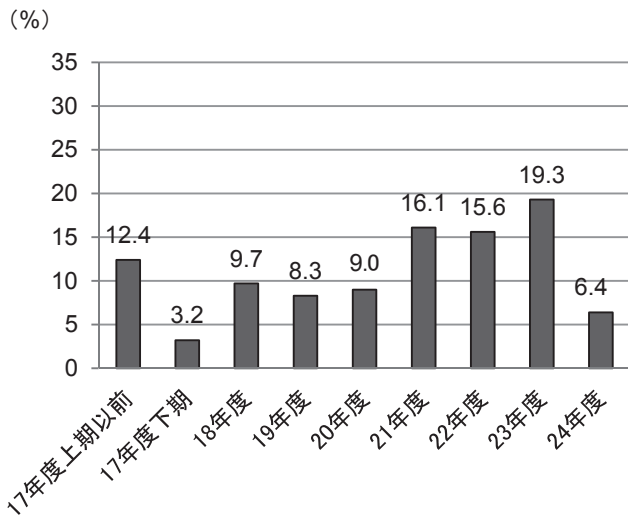


図3-3-18 ジョブコーチ養成研修の受講年度 (n=435)

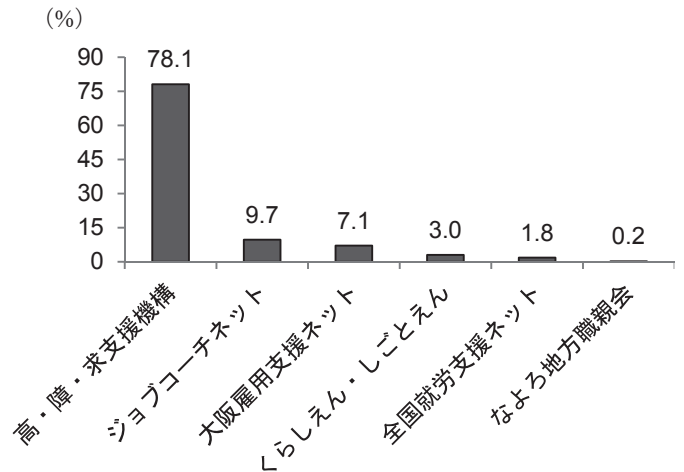


図3-3-19 ジョブコーチ養成研修を受講した機関 (n=434)

第1号ジョブコーチに対して、ジョブコーチ(JC)としての業務の割合と、1カ月のうちのジョブコーチの業務を行う日数(最近1年間の平均)について質問した。その結果、業務全体のうち3~5割ジョブコーチ業務に従事する者(32.2%)が最も多かった。また、支援を行う日数では、6~9日の者(29.0%)が最も多く、1~9日間の者を合計すると60%近い割合を占めた。

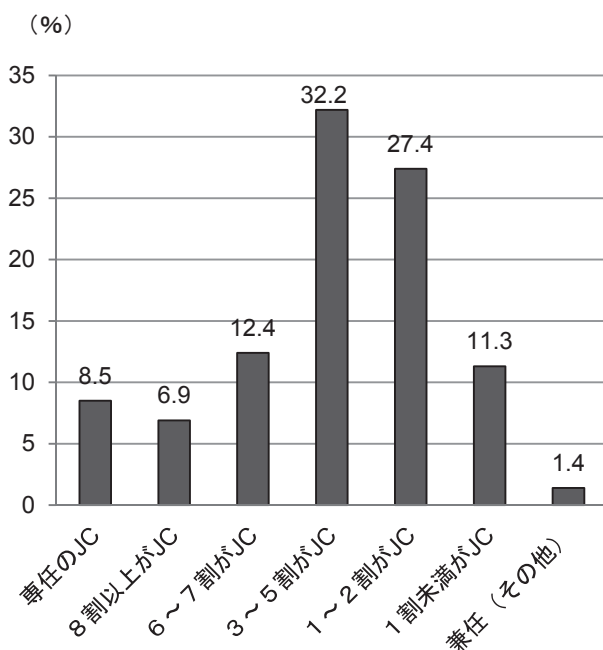


図3-3-20 ジョブコーチとしての業務の割合 (n=435)

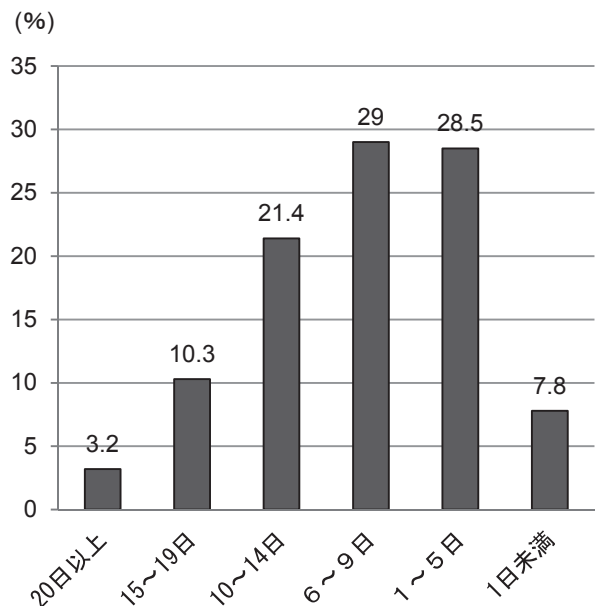


図3-3-21 ジョブコーチの業務を行う日数 (n=436)

第1号ジョブコーチに対して、ジョブコーチ支援以外に行っている業務について質問したところジョブコーチ支援以外に他の就労支援を兼務している者が57.5%で最も多かった。

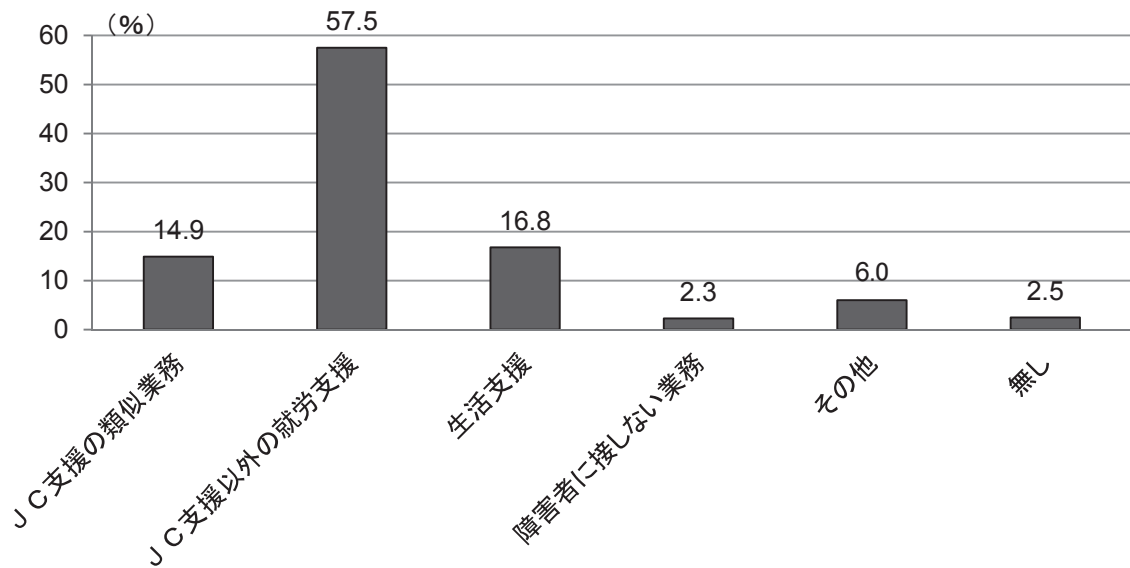


図3-3-22 ジョブコーチ支援以外の業務内容 (n=435)

(5) ジョブコーチ支援の実施状況

第1号ジョブコーチに対して、ジョブコーチの支援を担当したことがある障害者の障害の種類について質問したところ、知的障害(91.6%)が最も多く、続いて精神障害(72.8%)、発達障害(65.1%)の順であった。

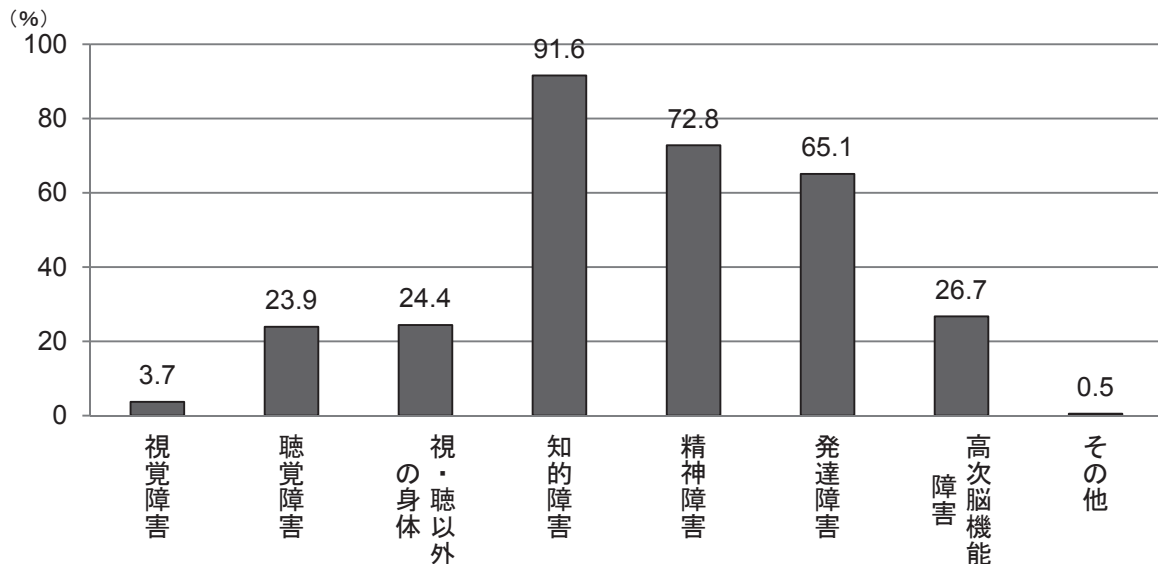


図3-3-23 担当した障害者の障害の種類 (n=427)

第1号ジョブコーチに対して、ジョブコーチ支援を担当した障害者の合計人数（支援終了後に再度支援した対象者は複数回で計上）について質問した。さらに、担当した全対象者のうち、ジョブコーチが所属する法人の利用者以外の対象者に関してジョブコーチ支援を担当した割合を答えてもらった。その結果、支援を担当した障害者の合計人数は5人以下という回答が最も多かった（26.4%）。次点は31人以上対象者を担当した者（23.3%）であった。また、49.6%のジョブコーチが7割以上の割合で自らの法人以外の対象者への支援を行っていることがわかった。

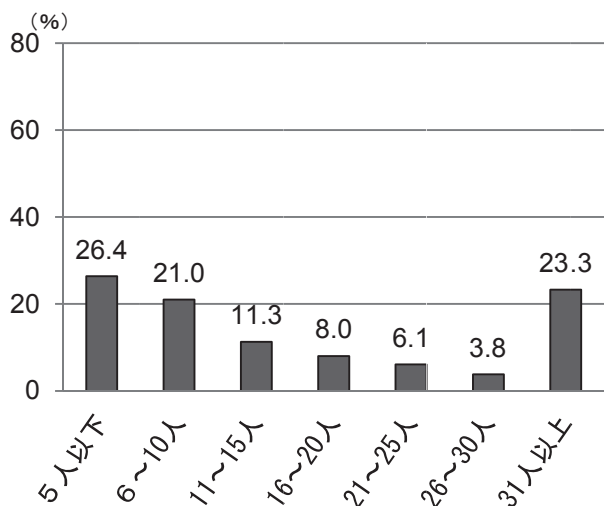


図3-3-24 支援実施対象者の人数
(n=424)

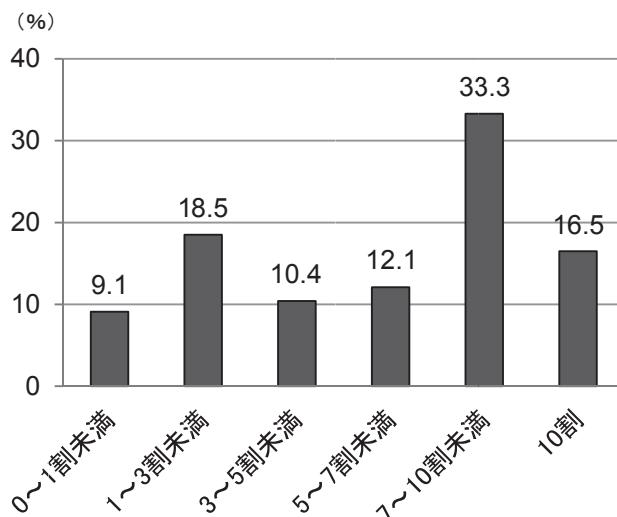


図3-3-25 1号JCが所属法人外の障害者を担当した割合
(n=405)

第1号ジョブコーチに対して、最近の1年間で、最も多いジョブコーチ支援の対象者の属性について質問したところ、ジョブコーチの所属する法人を利用している障害者への支援（42.1%）が最も多く、続いて施設や学校などを介さずにハローワークを利用する障害者への支援（29.6%）、ジョブコーチの所属法人以外の施設の利用者（19.3%）の順であった。

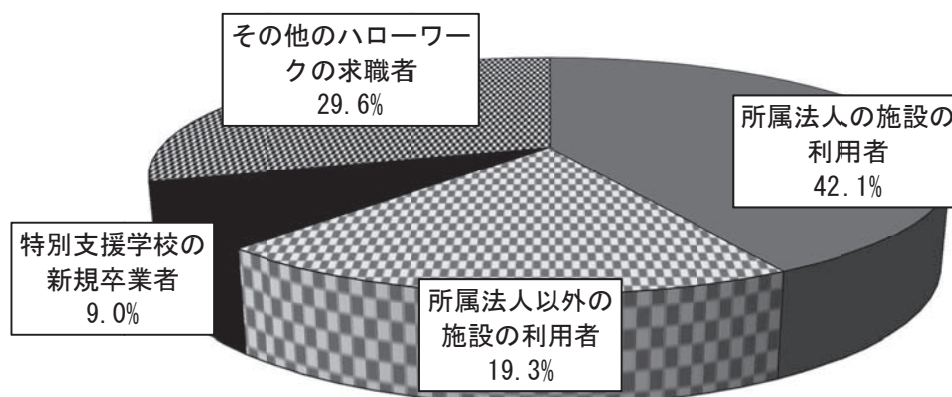


図3-3-26 支援実施対象者の属性 (n=409)

第1号ジョブコーチに対して、集中支援期及び移行支援期と、フォローアップ期の平均的な実施期間と支援頻度について質問した。集中支援期と移行支援期の合計では、平均 9.5 週間で週 2.2 日の支援になっていた。また、フォローアップは平均 9.6 カ月で月 1.7 日の支援だった。

表 3-3-1 支援実施期間と支援頻度 (n=362~398)

	集中・移行支援			フォローアップ		
	最大	最少	平均	最大	最少	平均
支援期間	36 週間	0.5 週間	9.5 週間	12 カ月	0 カ月	9.6 カ月
支援頻度	15 日/週	0.1 日/週	2.2 日/週	17 日/月	0 日/月	1.7 日/月

第1号ジョブコーチに対して、支援の実施体制と業務の実施主体について、この1年で最も多い状況について質問した。実施体制では、地域センターの配置型ジョブコーチとペアで支援を行うこと(65.5%)が最も多く、続いてジョブコーチが所属する施設の他のジョブコーチとペアで支援を行うこと(25.1%)であり、単独でのジョブコーチ支援の実施は全体の6.5%に留まっていた。

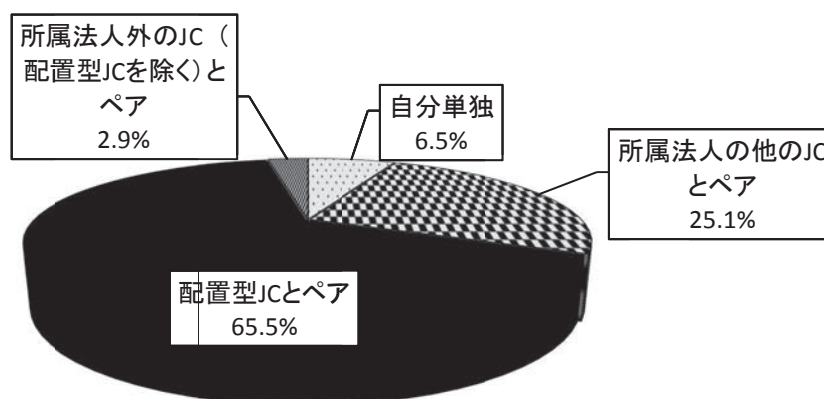


図 3-3-27 ジョブコーチ支援の実施体制 (n=418)

また、支援の実施方法では、支援計画は地域センターのカウンセラーが作成(67.1%)(注)、第1号ジョブコーチ(自分)は現場での直接支援(71.2%)やフォローアップ(71.0%)を行うと答える者が多かった。

事業所との各種の調整では、第1号ジョブコーチ(自分)(42.8%)と地域センターの配置型ジョブコーチ又はカウンセラー(44.0%)が主体になって行うと答えた比率はほぼ同じであった。

(注) 調査票では、地域センター配置型ジョブコーチ又はカウンセラーとなっているが、地域センターでは支援計画の作成はカウンセラーの業務とされているため、その作成であると限定した。

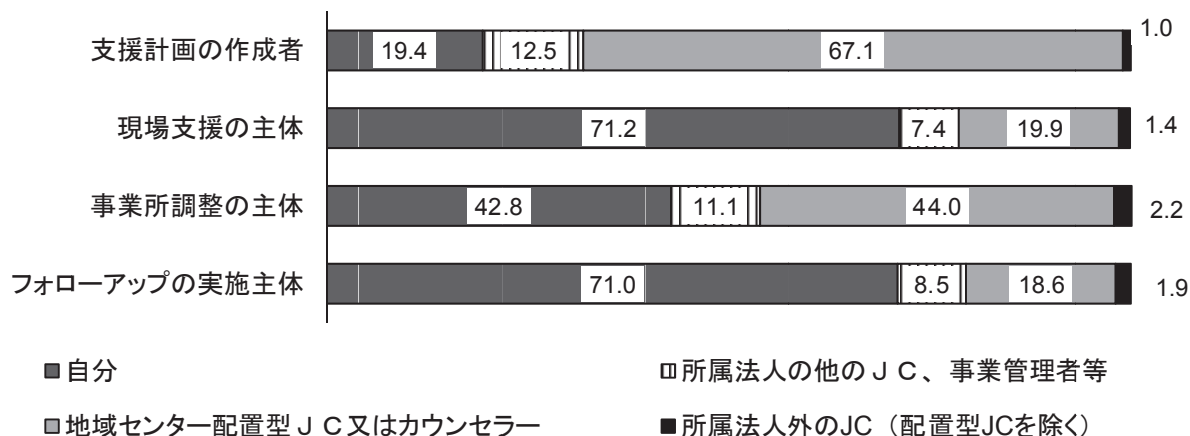
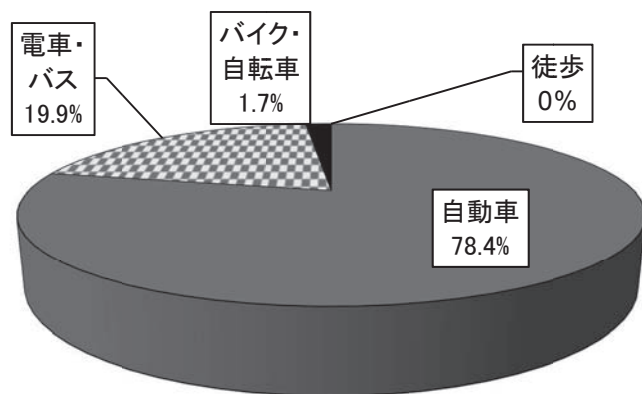


図3-3-28 ジョブコーチ支援業務の実施主体 (n=414~417)

第1号ジョブコーチに対して、ジョブコーチ支援を実施している企業までの移動に使用する主な交通手段と、平均的な所要時間(片道)、平均的な交通費(片道)について質問した。その結果、公共交通機関の利便性が高い東京、大阪等の大都市以外のジョブコーチ支援先までの移動手段は殆ど自動車で78.4%を占めていた。また、大半を占める自動車での移動の場合、支援先まで平均約37分かかり、片道約820円のガソリン代等の諸経費が必要となっていた。

表3-3-2 支援先までの所要時間と交通費 (n=409, 405)



	自動車	電車・バス	バイク・自転車
片道平均移動時間(分)	37.0	56.0	23.8
片道平均移動費(円)	816.8	449.8	62.5

図3-3-29 支援先までの主な交通手段 (n=417)

(6) ジョブコーチの職務能力等

第1号ジョブコーチに対して、ジョブコーチとしての18種類の職務能力について、「十分にできる」、「概ねできる」、「あまりできない」の3段階で答えてもらった。「十分にできる」又は「概ねできる」としたものは、「作業工程の把握分析(92.2%)」、続いて「障害特性に応じた障害者への支援(90.1%)」、「障害や個性の理解に関する事業所支援(87.2%)」、「支援後のフォローアップ(87.1%)」の順であった。

逆に「あまりできない」としたものは全体の6割を超えるものだけでも、「経営、雇用管理に関する事業所支援（71.5%）」、「経験の浅いジョブコーチへの指導、助言（61.1%）」、「障害特性に応じた職域の開拓（60.6%）」があった。ただし、「経験の浅いジョブコーチへの指導、助言」については、第1号ジョブコーチを1人のみ配置する施設が全体の55.8%（153/274施設）あることから、このような指導、助言は実質的に機会がないことには注意が必要である。

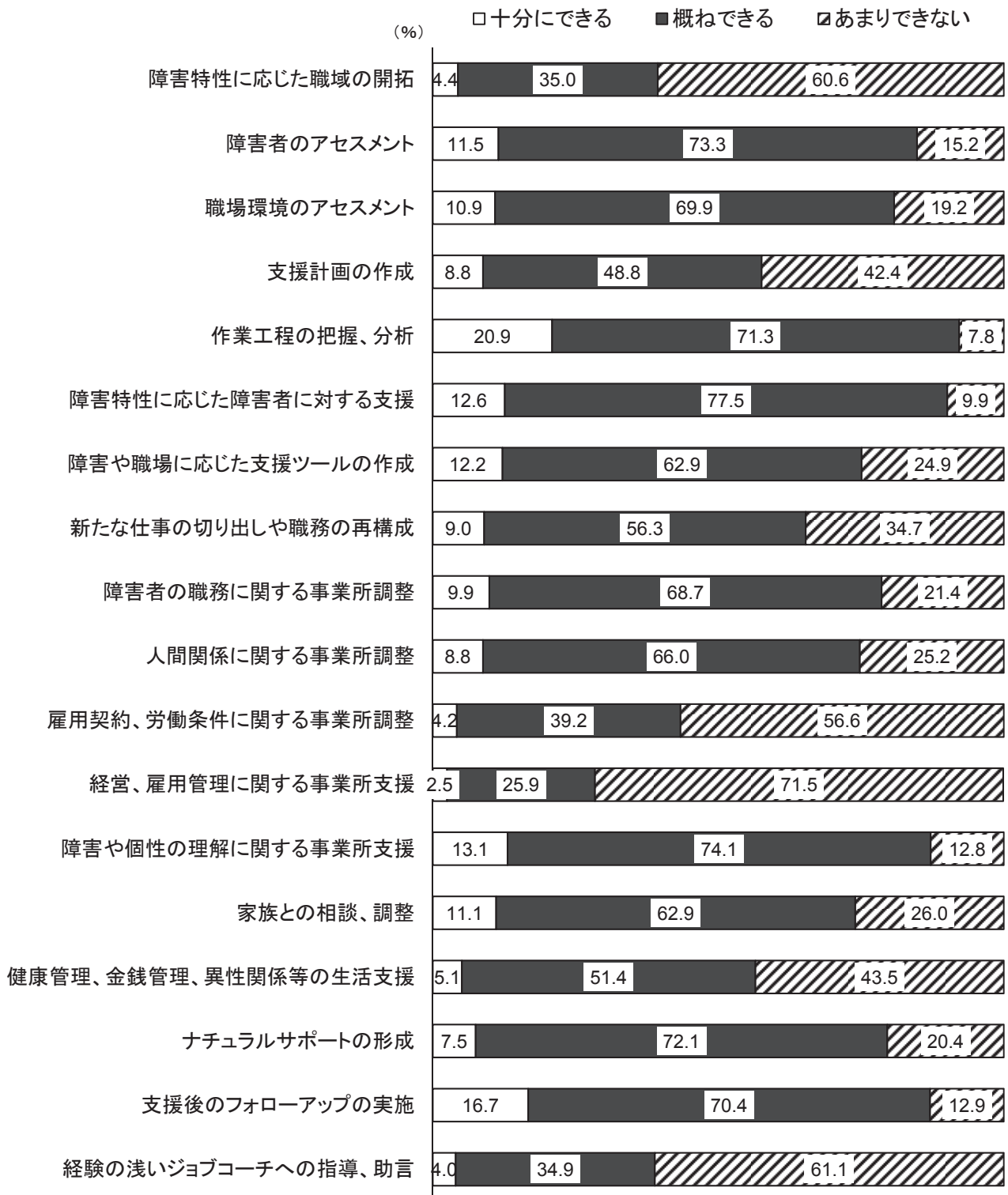


図3-3-30 ジョブコーチの職務能力の自己評価（n=424~436）

また、第1号ジョブコーチに対して、地域センターの配置型ジョブコーチやカウンセラーの協力を得ずに、自分で行っていることについて質問した。1つ以上の回答があった全数363人中で、障害や個人理解の仕方や、職場の人間関係調整、支援後のフォローアップ、就業・生活支援センター等との連絡調整については、半数以上のジョブコーチが地域センターの協力がなくても業務を行っているとの回答があった。

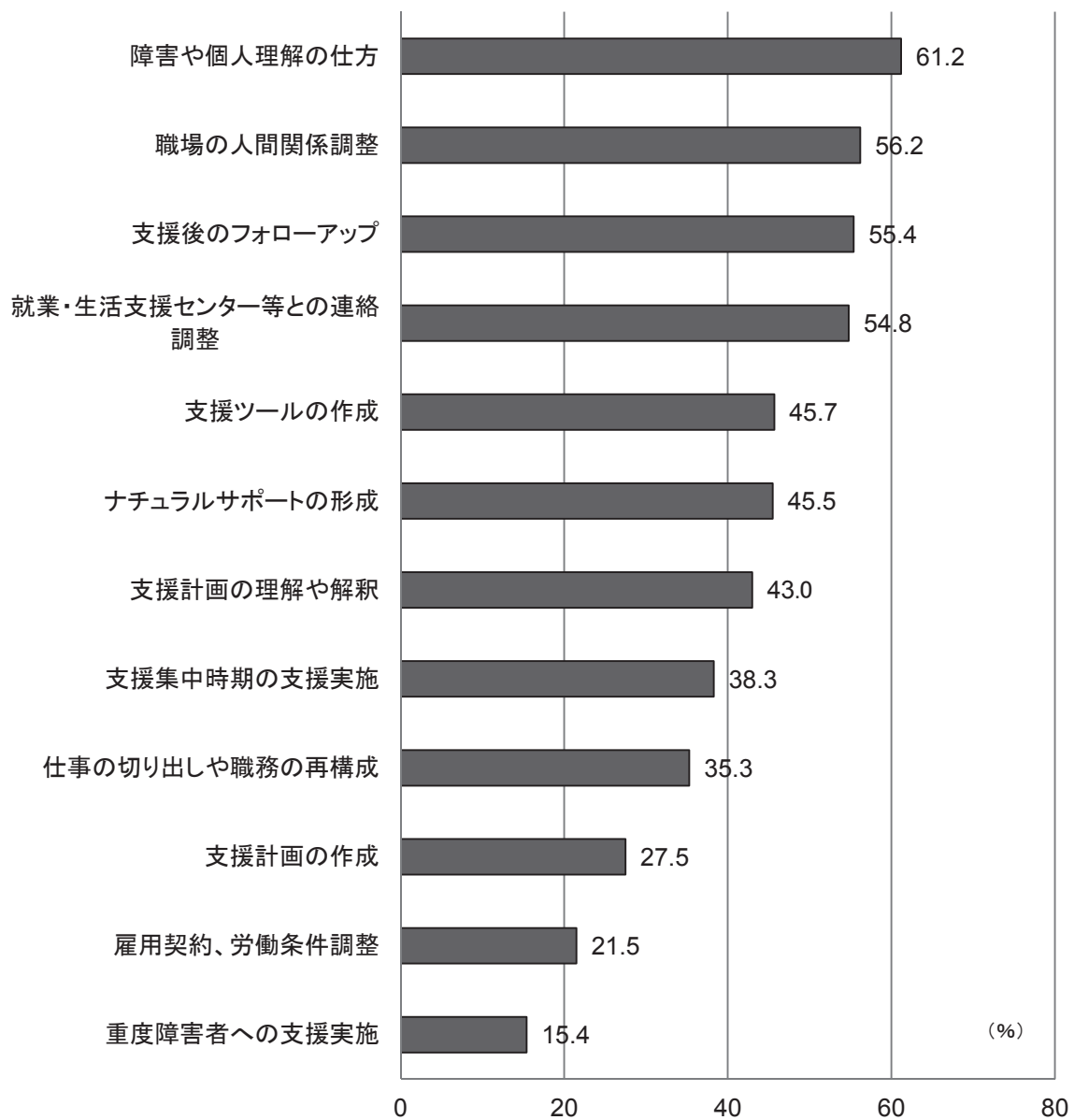


図3-3-31 地域センターの協力なしでできる業務 (n=363)

第1号ジョブコーチに対して、ジョブコーチとしてのスキルを高めていくために受講してみたい研修科目について質問した。その結果、発達障害、精神障害及び高次脳機能障害を持つ者への支援方法について、半数以上の者がスキルアップのための研修の受講を希望しており、ジョブコーチの支援技術の向上を図る「コーチング・スキル」も約半数が受講を希望していた。

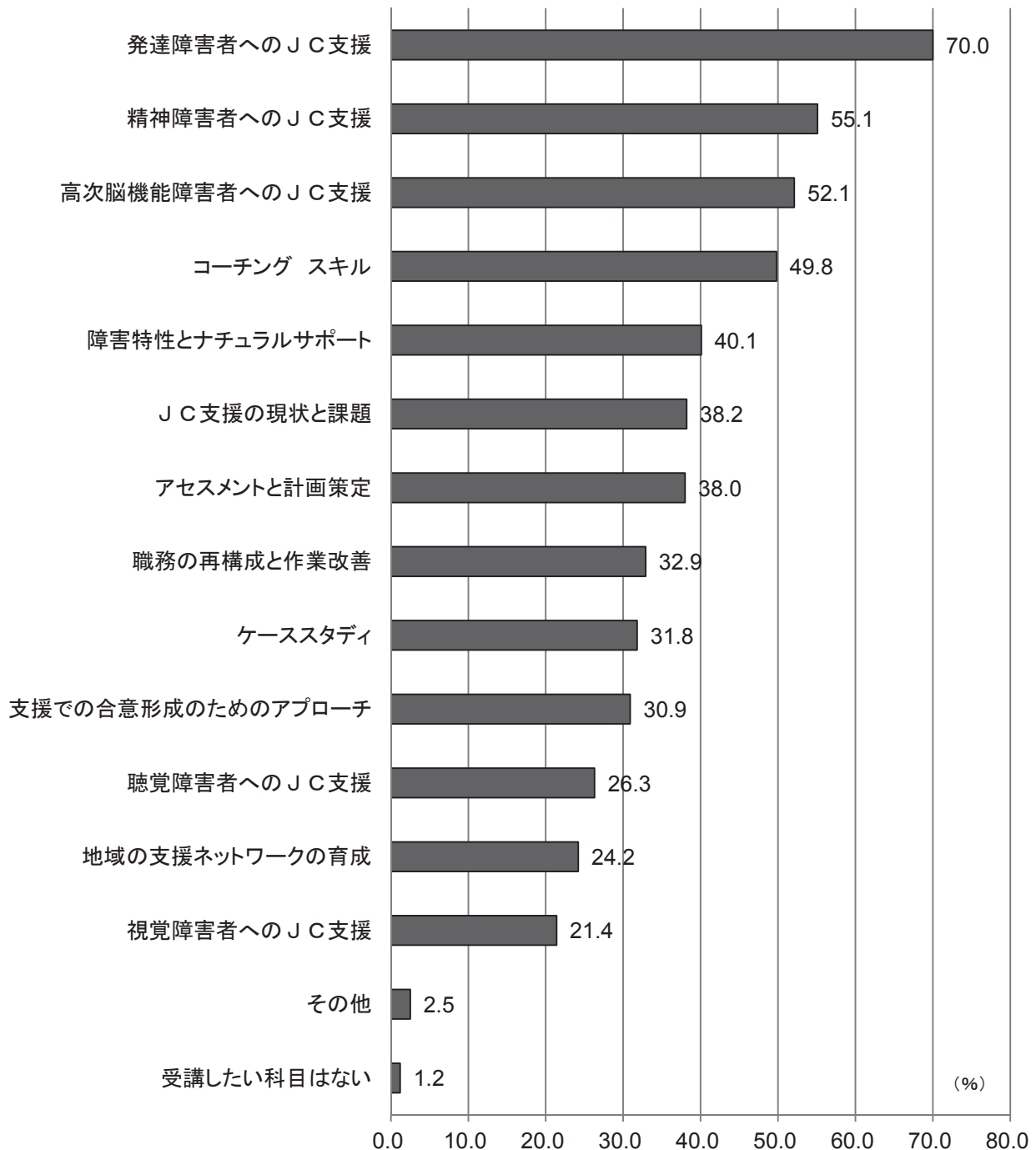


図 3-3-32 受講してみたい研修科目 (n=434)

(7) ジョブコーチ支援制度に関する課題

第1号ジョブコーチ支援を実施する施設・事業所に対して、ジョブコーチの人材確保や安定雇用に関する課題について質問した。その結果、毎月の活動日数の変動が大きいこと、ジョブコーチを常時雇用することが難しいと半数以上の管理者が答えていた。

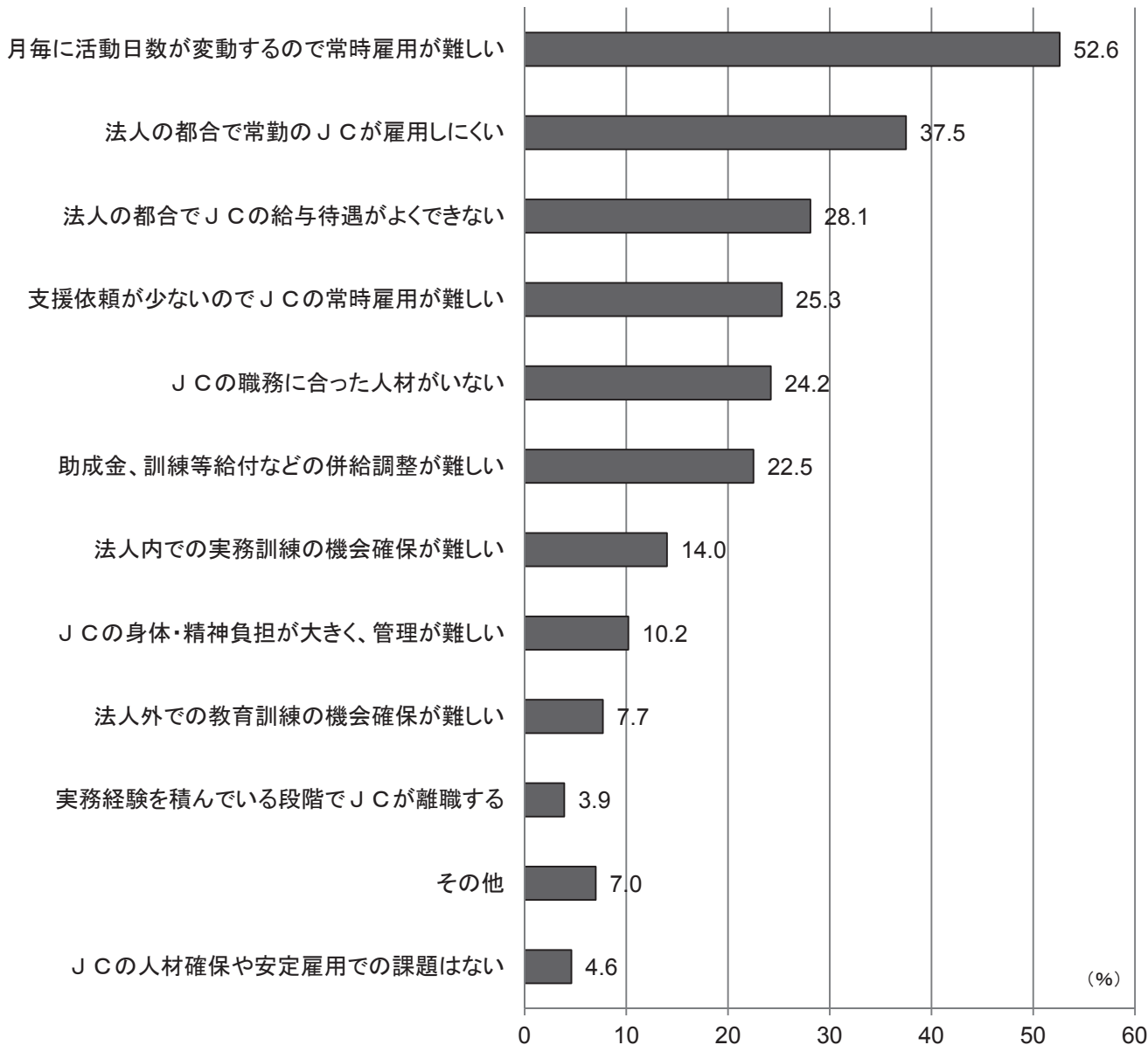


図3-3-33 ジョブコーチの人材確保・安定雇用の課題 (n=285)

第1号ジョブコーチに対して、ジョブコーチ支援を実施していく中で、実務や制度面での課題について質問した。その結果、最も回答割合が高かったものは「障害特性から支援の難しいケースが増加している（54.4%）」で、続いて「職務の多様さから支援の難しいケースが増えている（32.3%）」が多かった。対象者側の障害と企業側の職務内容の両面から、支援が難しいケースが増えてきていることが窺える。なお、その他では、助成金の支給範囲や申請の事務量の問題、特定の業務やスキルの不足、支援者間での情報共有、生活面での支援など幅広い課題が挙げられていた。

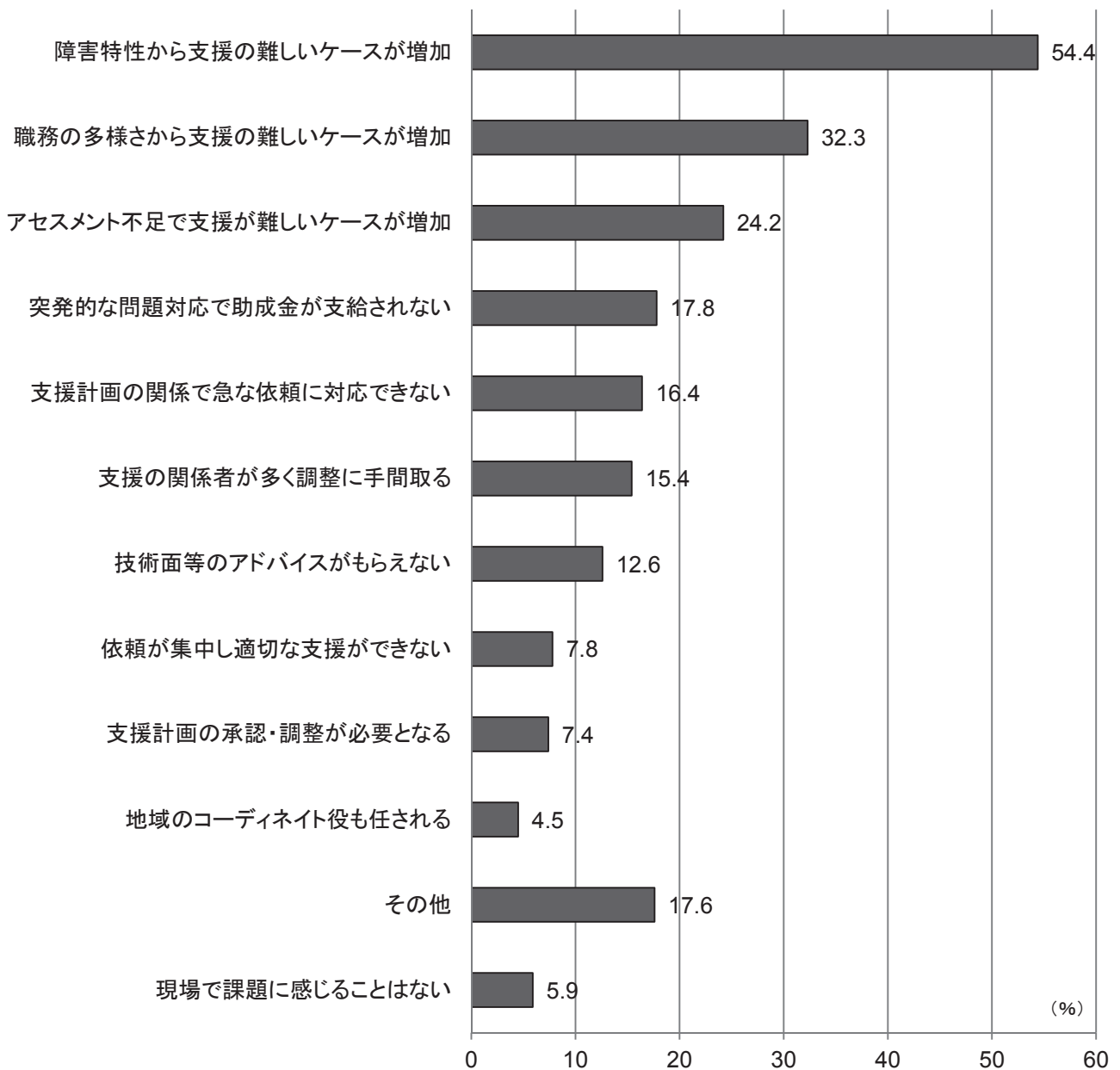


図3-3-34 ジョブコーチから見た実務、制度面での課題（n=421）

第1号ジョブコーチ支援を実施する施設・事業所に対して、制度面全体での課題について質問したところ、「助成金の範囲ではジョブコーチの人件費が払えないこと（58.3%）」、「助成金が日額制で収入が安定しないこと（55.9%）」、「支給期間後のフォローアップは助成金の支給対象でないこと（51.4%）」が半数以上の管理者から課題とされた。

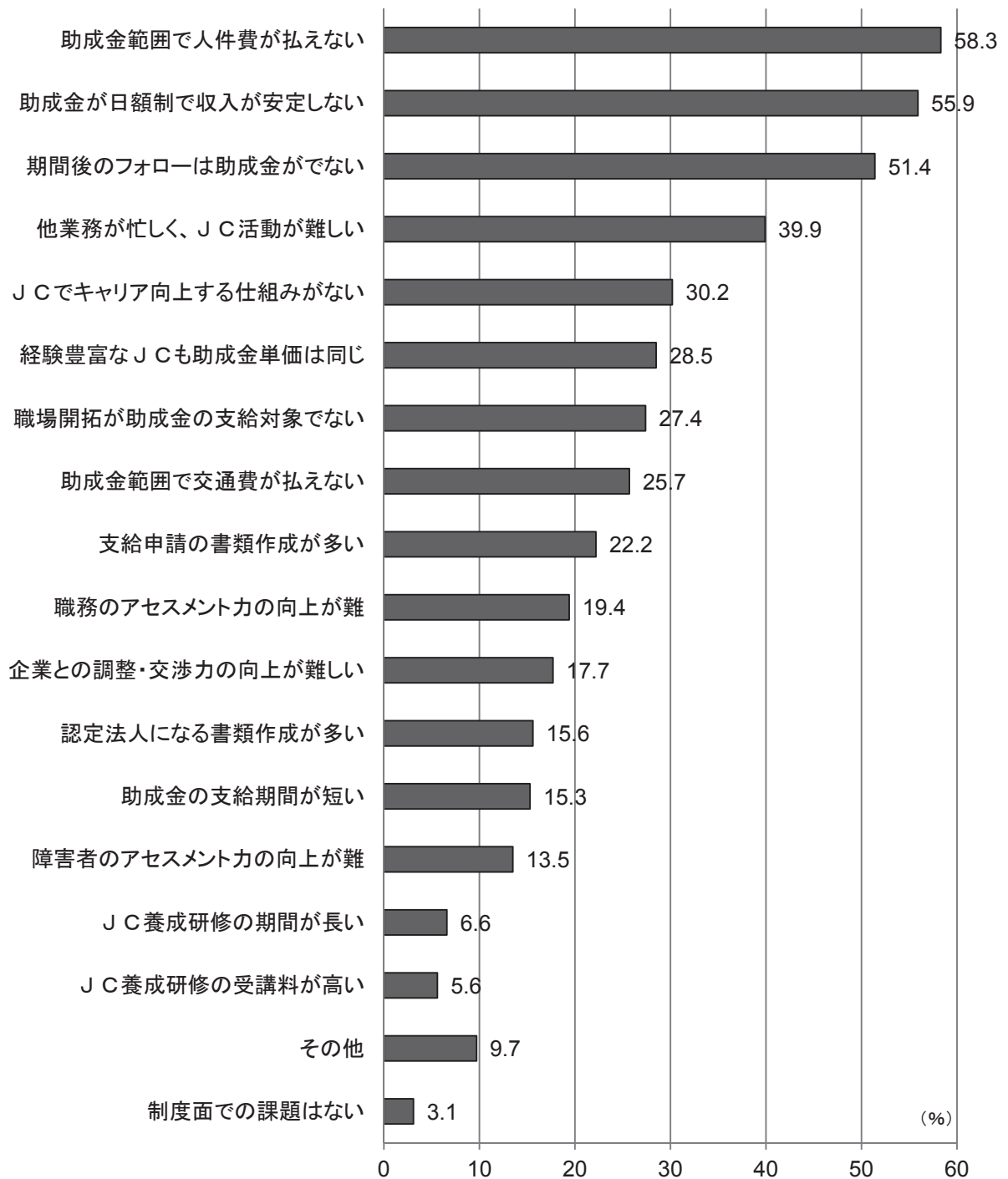


図3-3-35 ジョブコーチを管理する立場から見た制度面での課題（n=288）

ジョブコーチ支援以外の業務を兼任している第1号ジョブコーチに対して、他の業務と掛け持ちをしていることによる課題について質問したところ、4割以上の者が兼任する職務の影響でジョブコーチ支援の時間が不足することが課題としており、続いて3割以上の者が支援ツールや支援記録の作成等の助成金対象外の業務に手間取ることが課題とされていた。また、アセスメントや事前調整の不足等から支援の質が低下することも、2割以上のジョブコーチから課題として挙げられていたことから、注意が必要である。

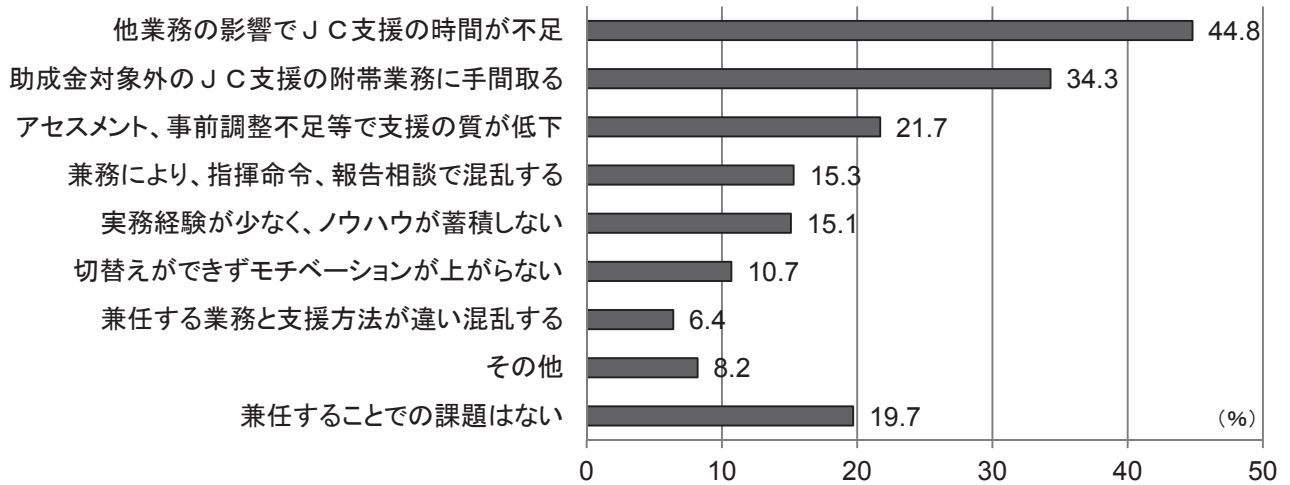


図3-3-36 ジョブコーチが他の職務を兼任する場合の課題 (n=391)

(8) 実務経験から見た業務の実施方法や内容の違い

第1号ジョブコーチが支援を行う際の実施体制について、支援実施対象者数と実務経験年数により違いがあるかをとりまとめたところ、支援実施対象者数（累計、以下同じ）が20人を越えると、所属法人の他のジョブコーチとのペアの割合が増え、地域センターの配置型ジョブコーチとのペアの割合が減る状況が見られ、実施体制において一定の指導的な役割や責任を持たされていくものと考えられる。

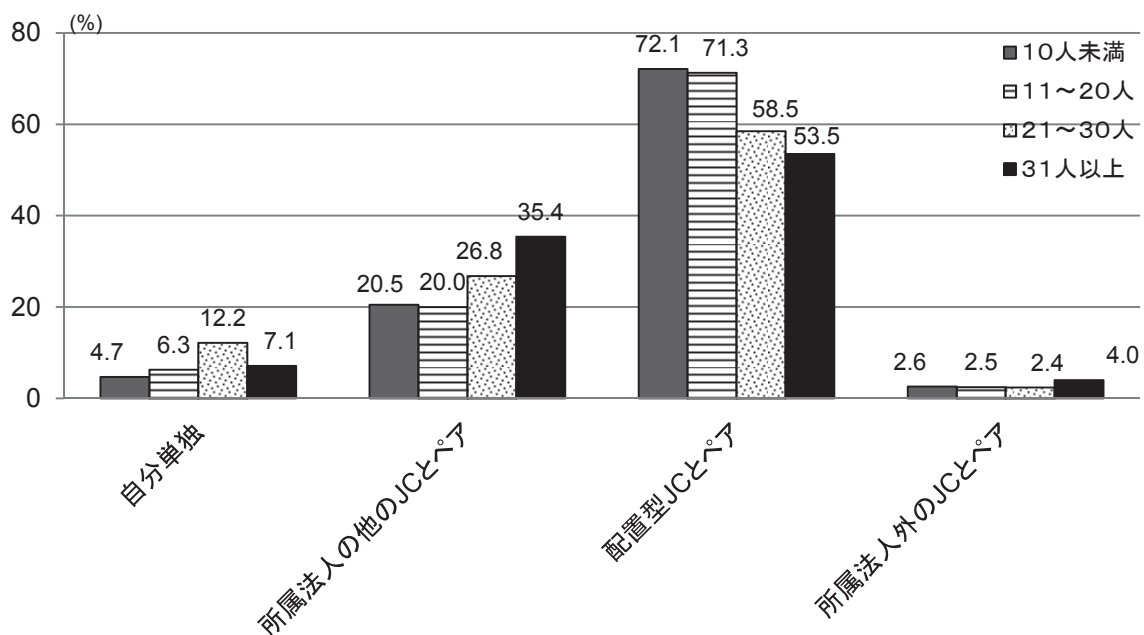


図3-3-37 支援実施対象者数と支援体制の関係 (n=410)

また、同様に実施体制の違いを実務経験年数で見ると、図3-3-37と同様に実務経験年数により、所属法人の他のジョブコーチとのペアの割合が増え、地域センターの配置型ジョブコーチとのペアの割合が減るといふ若干の傾向が窺えるものの、支援実施対象者人数ほど明確なものではなかった。これは第1号ジョブコーチの91.5%が兼任のジョブコーチであり、ジョブコーチにより他の業務との兼任割合が異なるため、実務経験年数をそのままジョブコーチの実績として捉えられないことを示すと考えられることから、以後の検討では支援実施対象者数を主に検討していくこととする。

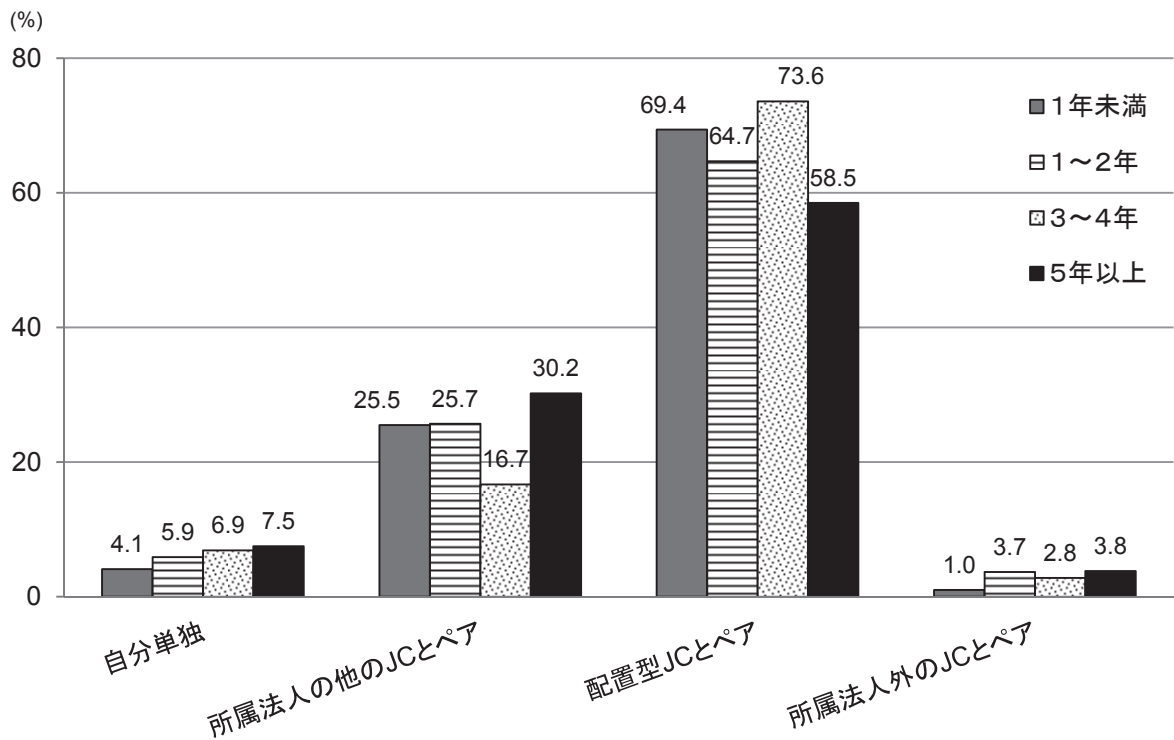


図3-3-38 実務経験年数と支援体制の関係 (n=410)

第1号ジョブコーチが行う支援業務のうち、支援計画の策定、事業所との調整及びフォローアップ業務について、支援実施対象者数により実施主体に違いがあるかをとりまとめた。支援計画の策定では、支援実施対象者数が増えてくると、地域センターのカウンセラーの策定が減り、第1号ジョブコーチ自らが策定することが増えていた。事業所との各種の調整では、支援実施対象者数が30人を越えたあたりで同様の傾向が窺える。

また、フォローアップ業務は当初から第1号ジョブコーチが主体になって実施していくことが多いためか、支援実施対象者数の多少による変化はあまり見て取れなかった。

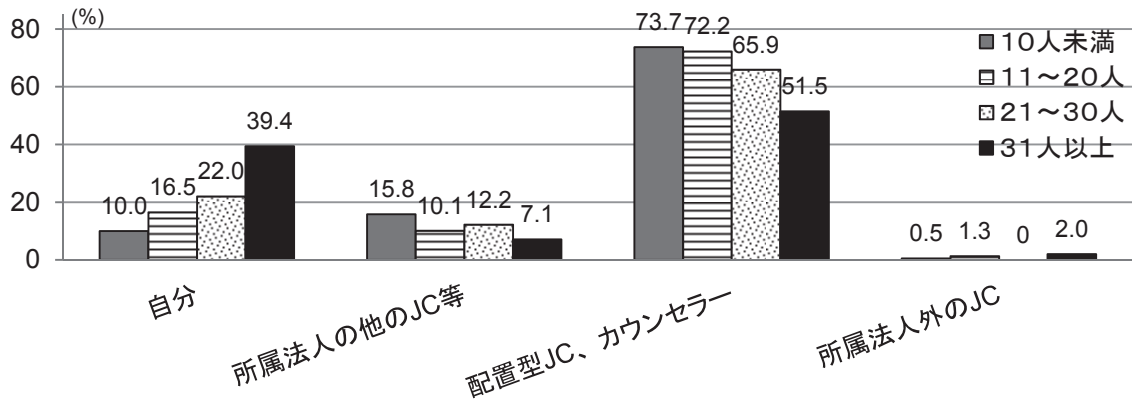


図3-3-39 支援実施対象者数と支援計画の作成主体者の関係 (n=409)

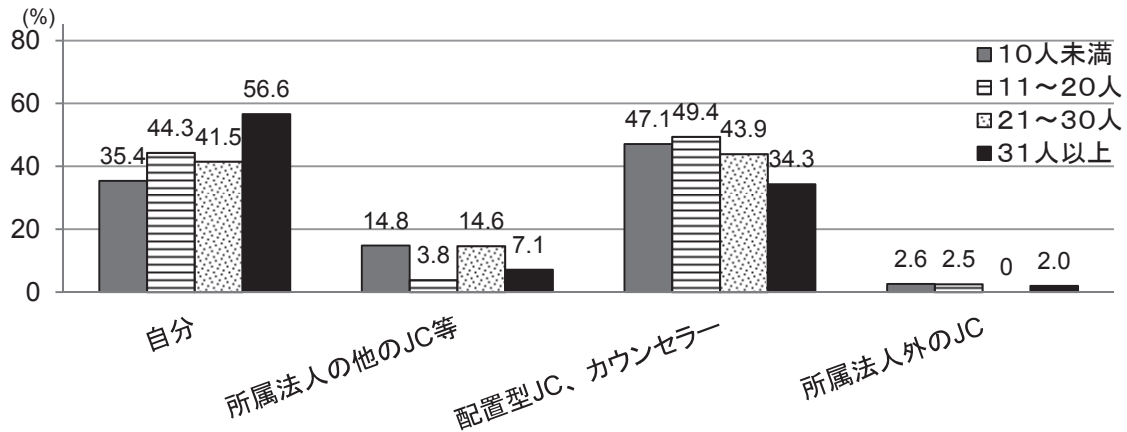


図3-3-40 支援実施対象者数と事業所との調整主体者の違い (n=408)

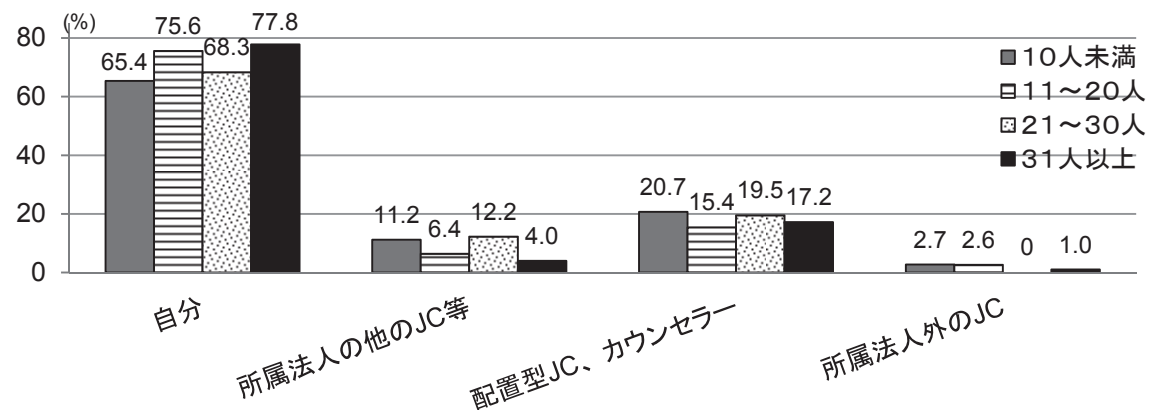


図3-3-41 支援実施対象者数とフォローアップの実施主体者の関係 (n=406)

第1号ジョブコーチが支援を担当した障害者の障害種類について、支援実施対象者数により担当した割合に違いがあるかをとりまとめた。支援実施対象者数が21人以上のジョブコーチは、知的障害は100%担当した経験があり、精神障害は92.9%担当した経験を持っていた。

また、支援実施対象者数が多くなるに従って担当した割合が急激に伸びている障害は発達障害であり、発達障害を持つ障害者を担当する第1号ジョブコーチの割合は、支援実施対象者数が10人未満では47.4%であるのに対して、31人以上になると92.9%に達していた。全体の傾向としては、支援実施対象者数が10人を越えた段階で知的障害中心の支援から他の障害の種類に、支援対象が広がっていく状況が窺える。

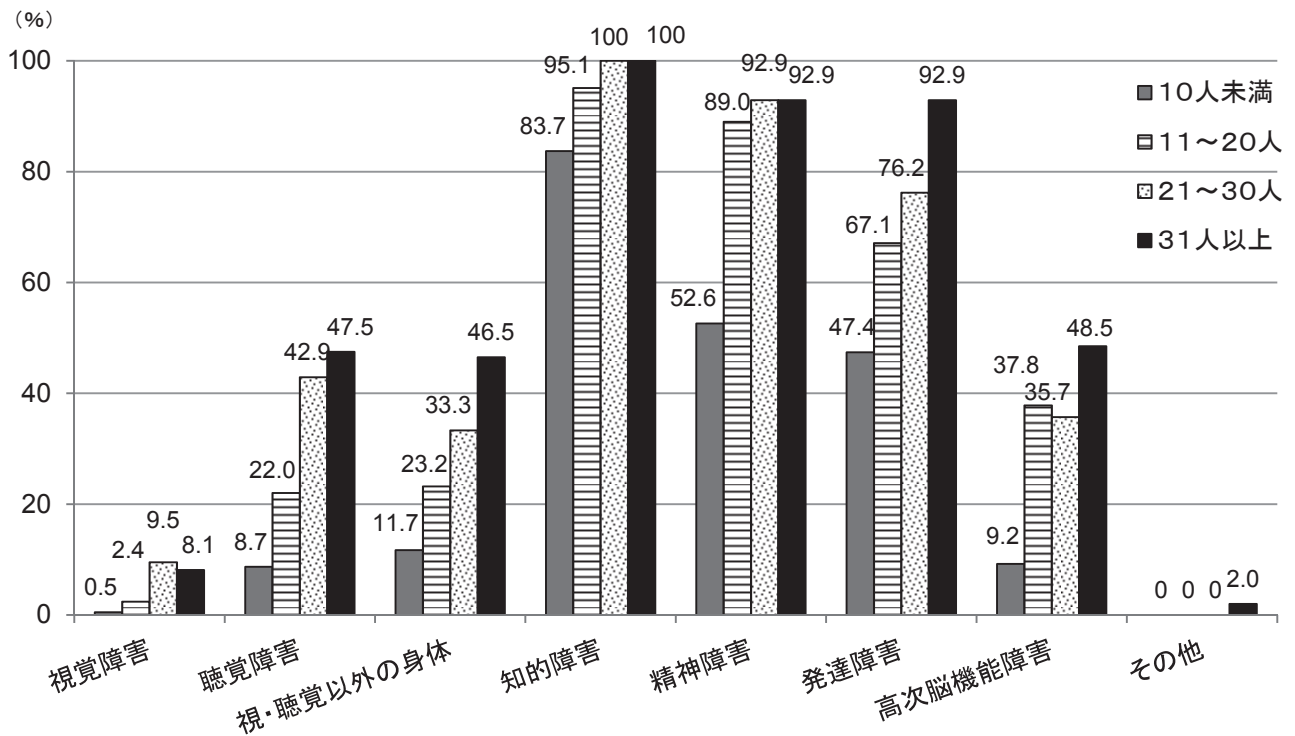


図3-3-42 支援実施対象者数と担当した障害者の障害種類の関係 (n=419)

第1号ジョブコーチが地域センターの協力なしで自分でやっている業務について、支援実施対象者数によりその割合に違いがあるかをとりとまとめた。全ての項目で支援実施対象者の増加に伴って協力なしで行っているとする割合が拡大する傾向があったが、「雇用契約や労働条件の調整」や「重度障害者への支援の実施」については支援対象数が30人を越えるジョブコーチであっても、地域センターの協力なしで行っているとするジョブコーチの割合は30%台に留まっていた。

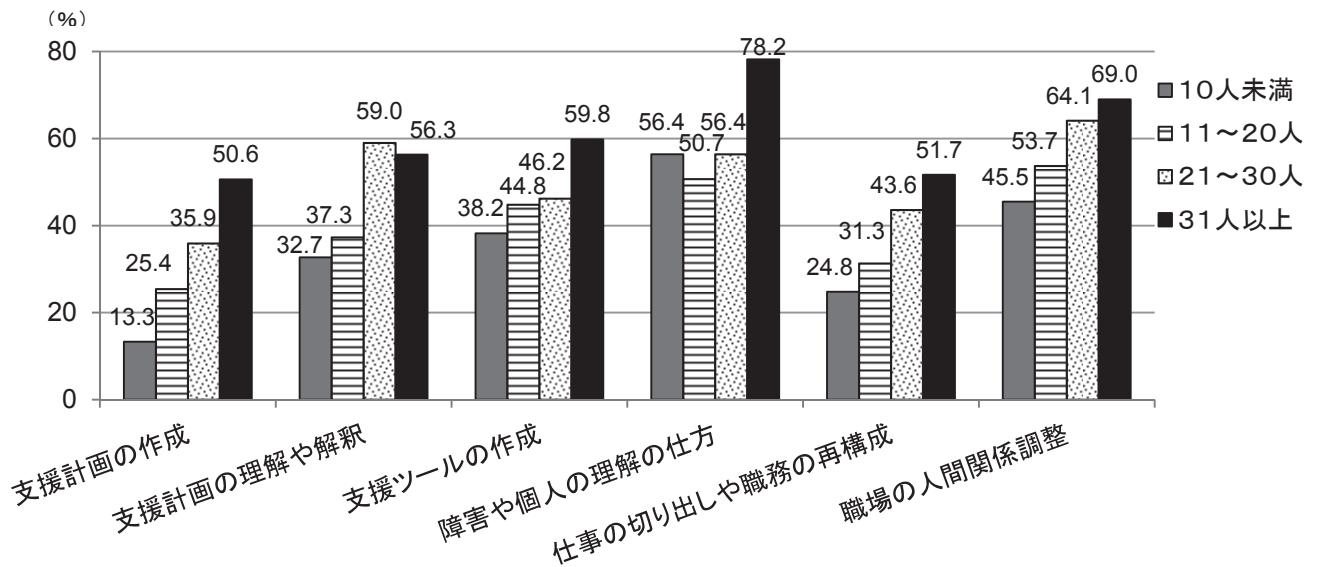


図3-3-43-1 支援実施対象者数と地域センターの協力なしでできる業務の関係 (n=358)

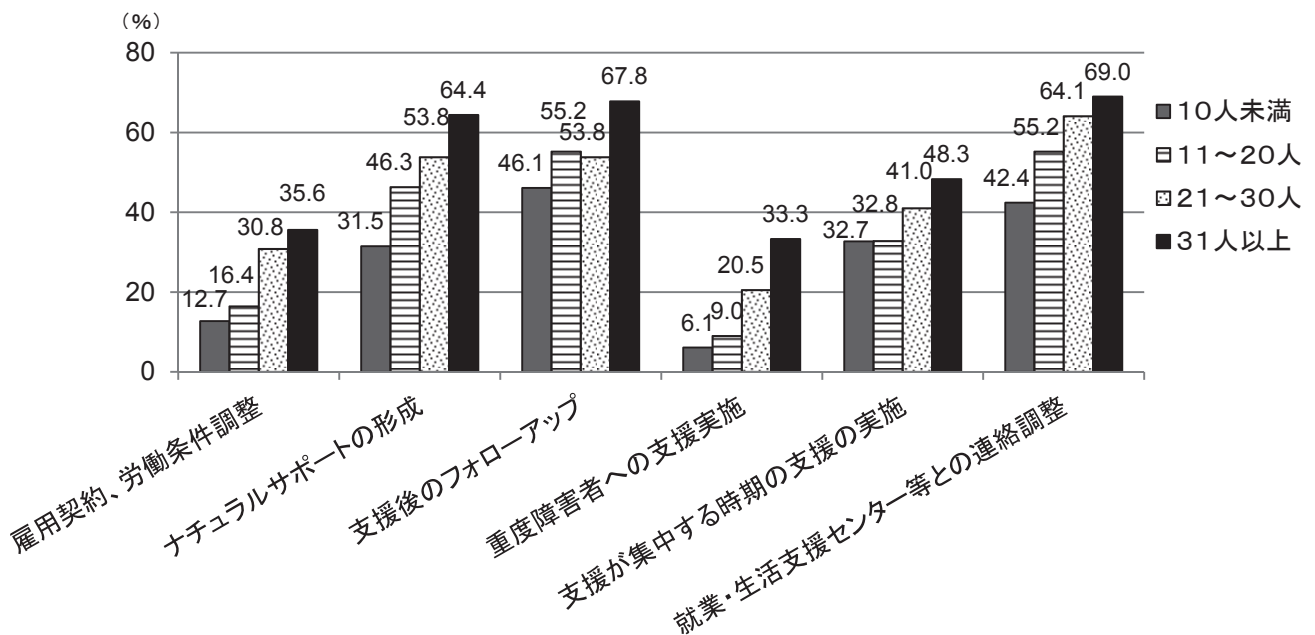


図3-3-43-2 支援実施対象者数と地域センターの協力なしでできる業務の関係 (n=358)

第1号ジョブコーチがスキルを上げていくために受講してみたい研修科目について、支援実施対象者数により差があるのかを把握するため、受講してみたいとする者が多い科目の順番にとりまとめた。

「アセスメントと計画策定」や「職務の再構成と作業改善」、「ケース スタディ」は支援実施対象者数が21人以上のジョブコーチが最も少なく、「発達障害者へのJC支援」や「高次脳機能障害者へのJC支援」は支援実施対象者数が11～20人のジョブコーチが最も多い状況にあった。

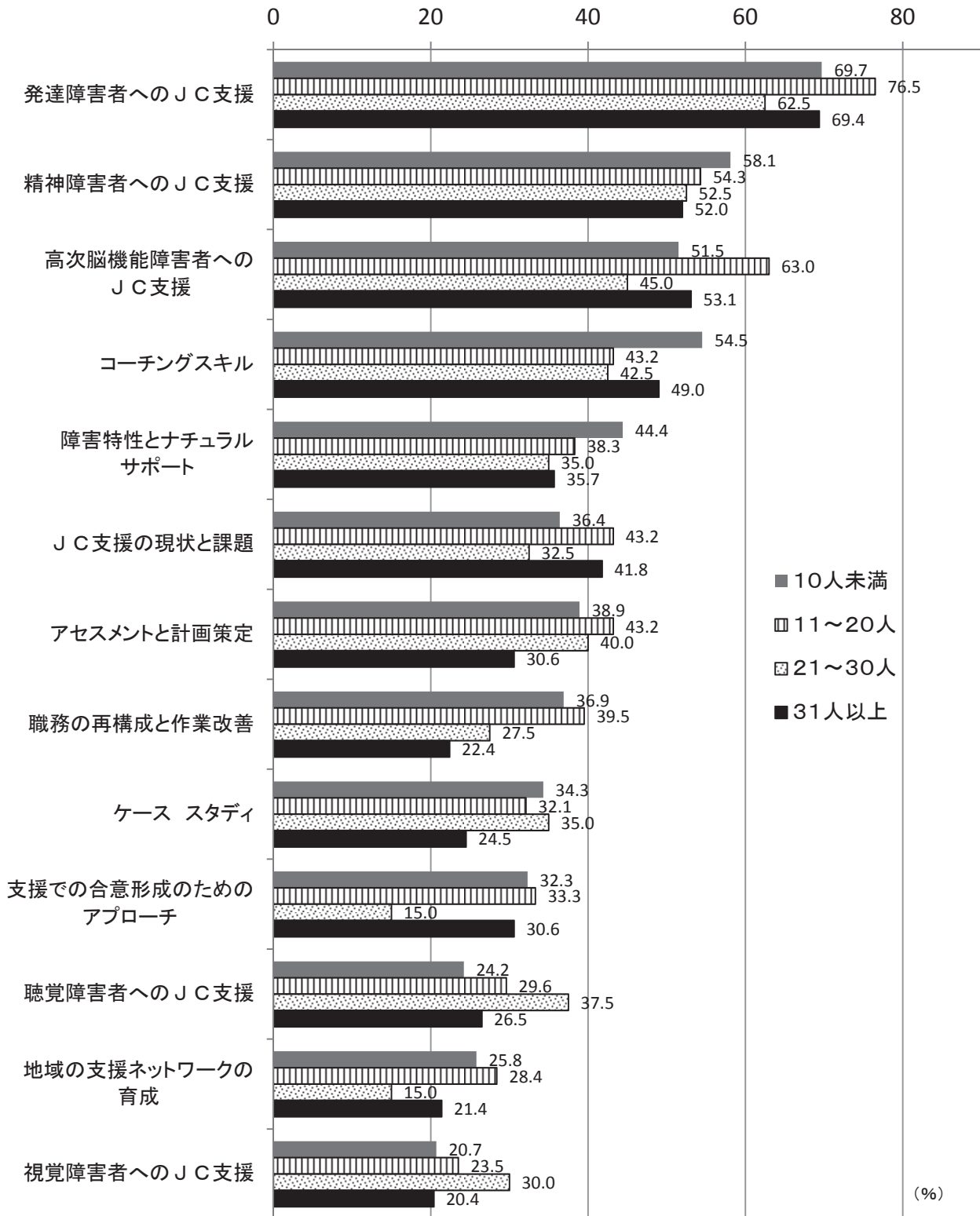


図3-3-44 支援実施対象者数と受講してみたい研修科目の関係 (n=417)

第1号ジョブコーチから見た実務、制度上の課題について、支援実施対象者数により差があるかを把握するため、全数に占める割合が高い科目の順番にとりまとめた。

「障害特性から支援の難しいケースが増加」と「突発的な問題対応で助成金が支給されないことがある」については、支援実施対象者数の増加に伴って実務、制度面での課題とする傾向が窺える。

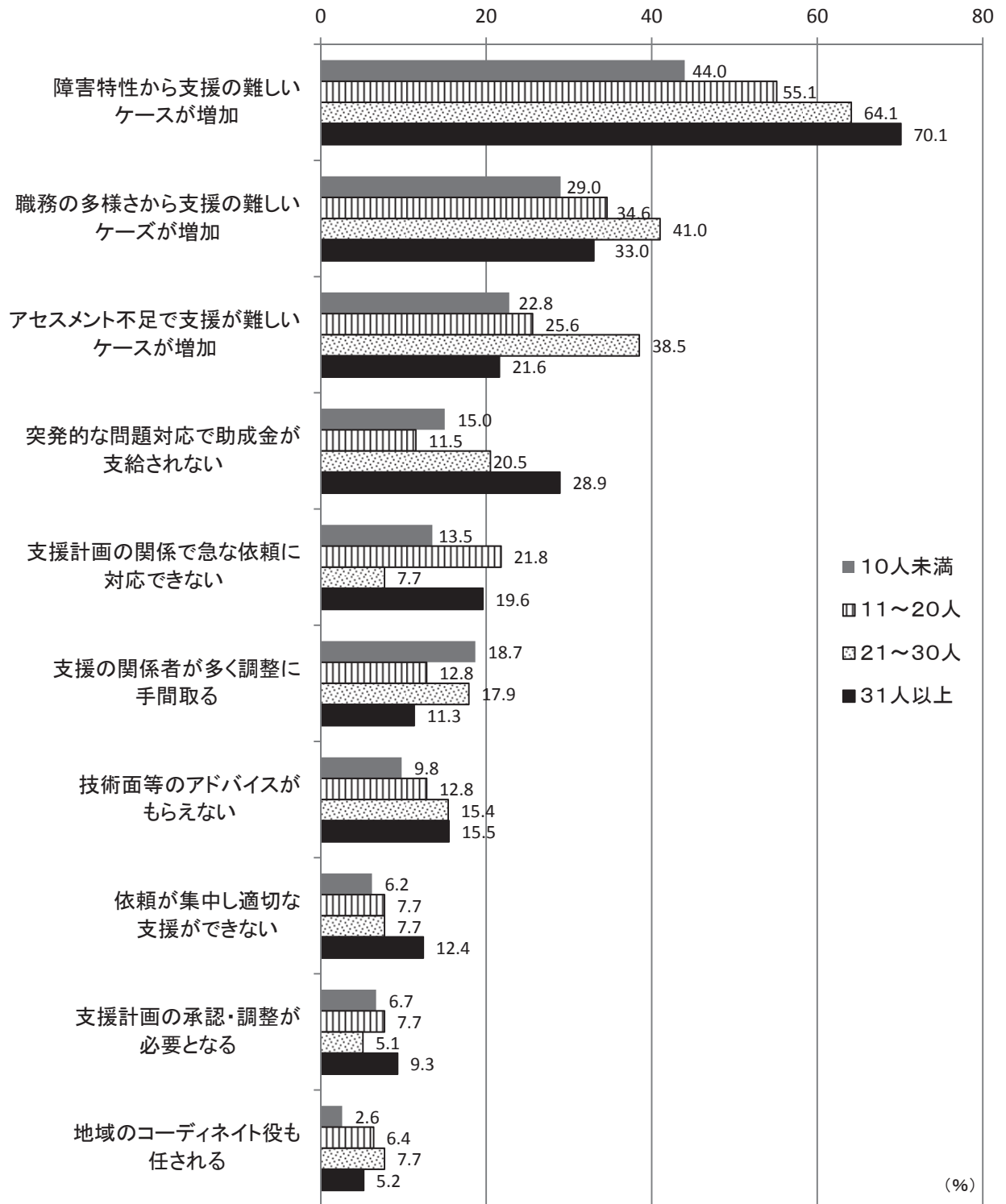


図3-3-45 支援実施対象者数とジョブコーチから見た実務、制度面での課題の関係 (n=407)

(9) 支援の開始時期から見た課題の違い

第1号ジョブコーチ支援を実施する施設において、支援を開始した時期によって人材確保や安定雇用での課題に違いがあるのかをとりまとめた。

「月毎に活動日数が変動するので常時雇用が難しいこと」については支援開始からの年数には関係なく同じような割合で存在しており、なかなか改善の難しい課題であると推測される。また、「法人の都合で常勤のジョブコーチが雇用しにくい」という項目については、平成23年度（2011年度）に支援を開始した群で高く出ている。全体には、支援開始から年数を経ることで次第に課題が少なくなっていくものが多い傾向があった。これは、管理する立場でのノウハウが蓄積されてくるためではないかと考えられる。

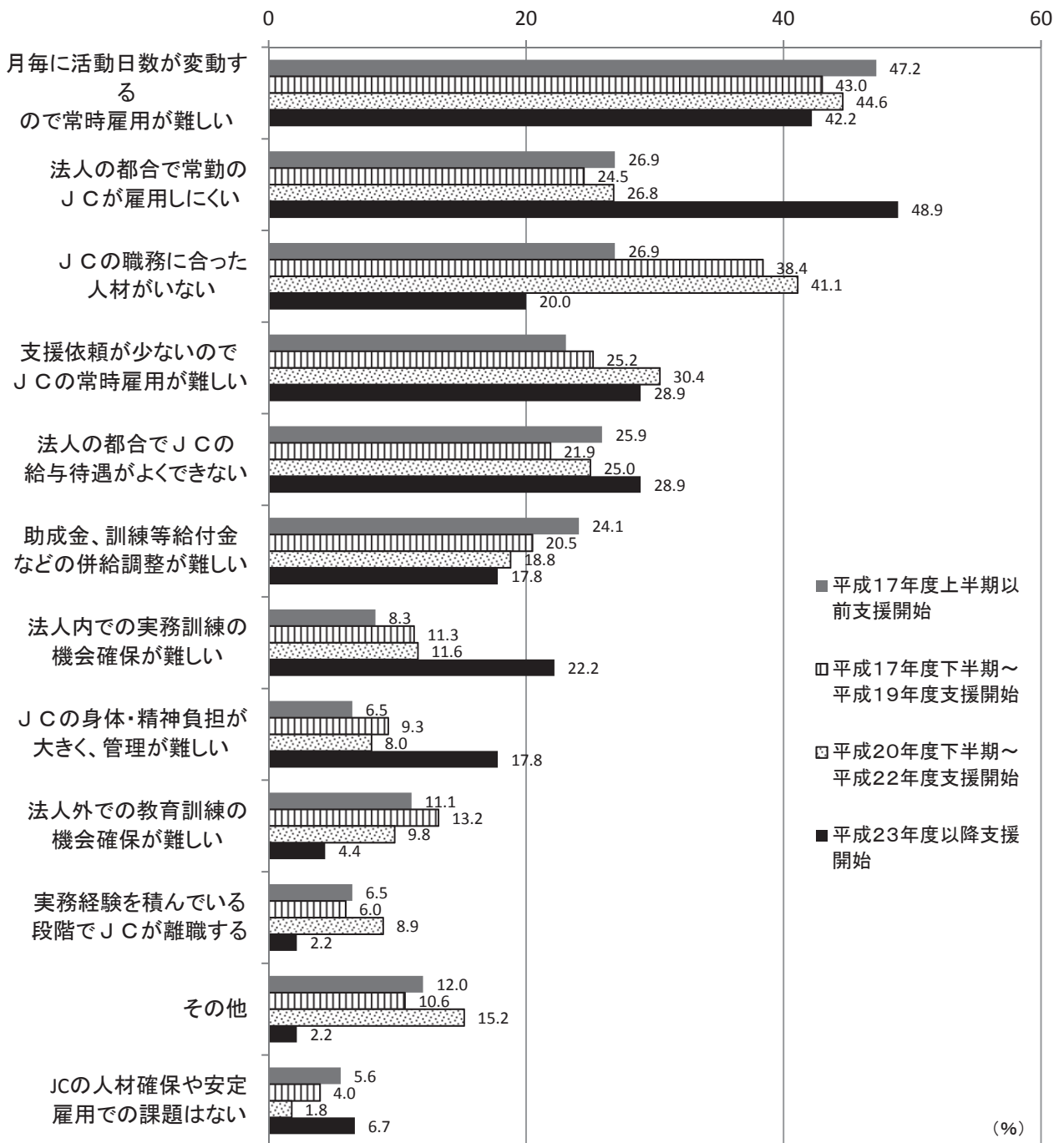


図3-3-46 支援開始時期と人材確保・安定雇用での課題の関係 (n=416)

第1号ジョブコーチ支援を実施する施設において、支援を開始した時期によって制度面での全般的な課題に違いがあるのかをとりまとめた。

全体に平成23年度（2011年度）に支援を開始した群は課題と認識するものが多かった。また、平成17年度の制度改正以前からジョブコーチ支援を行っていた施設の管理者において課題と認識する項目の割合が高かった。これは、制度の改正前後の比較を行いつつ、それぞれの課題の検討を行っている可能性が考えられる。

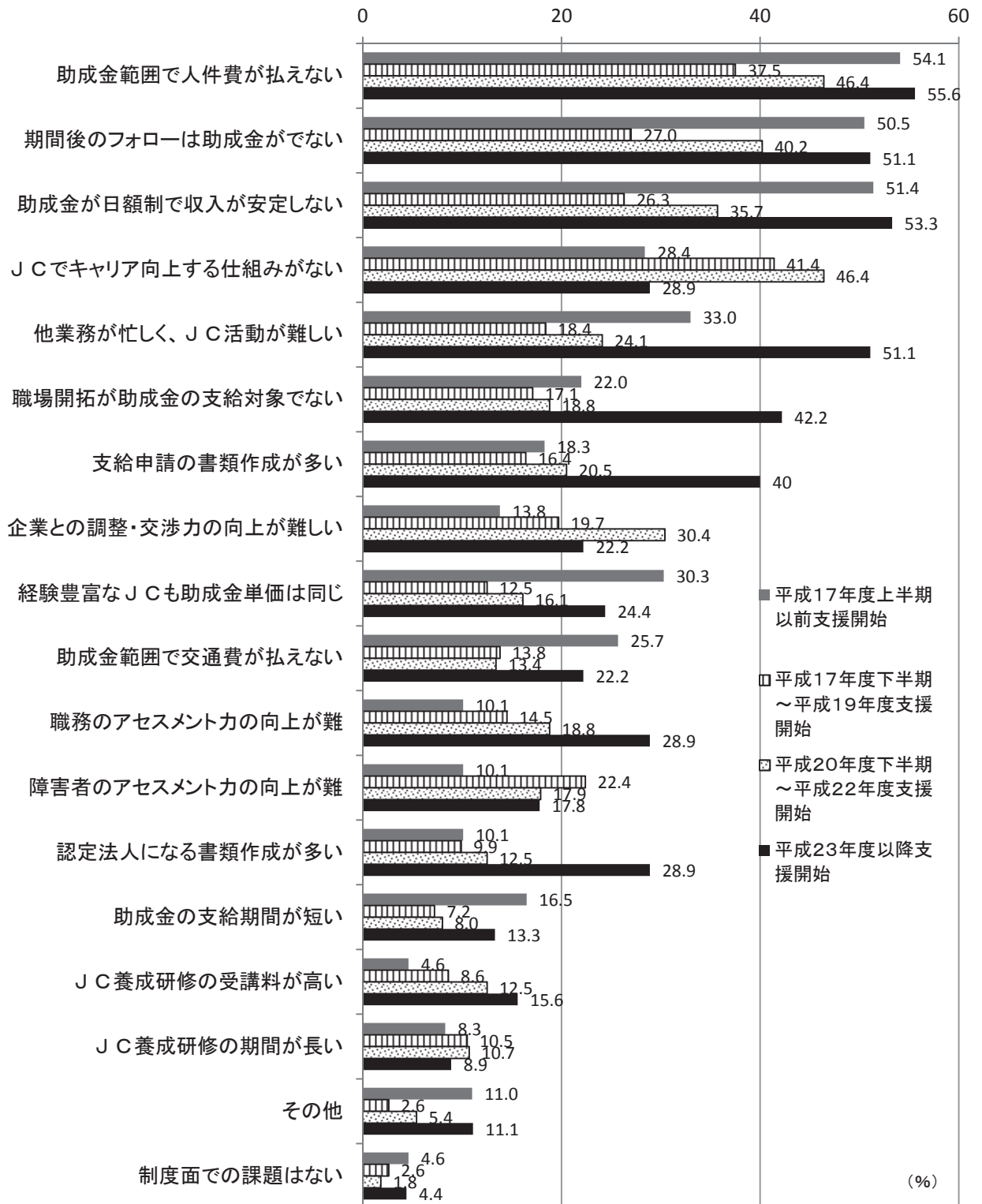


図3-3-47 支援開始時期と制度面での課題の関係 (n=418)

(10) 支援業務割合と助成金で支払える給与割合の関係

第1号ジョブコーチ本人から把握したジョブコーチ支援業務の割合と、支援実施施設の管理者から把握した月給（支給総額）のうち職場適応援助者助成金で支払える割合との間で違いがあるかをとりとまとめた。

専任のジョブコーチでは、6～7割が助成金で支払えるとする施設が最も多く、続いて8割以上助成金で支払えるとするところが多かった。また、兼任のジョブコーチでは、ジョブコーチ支援業務の割合が5割まではほぼ助成金で月給のうちのジョブコーチ支援業務の相当分が支払えるが、ジョブコーチ業務の割合が6割を越えると助成金で支払える割合が低くなる傾向が窺える。この傾向の原因としては、ジョブコーチの業務割合が増えることにより、助成金支給対象外の附帯業務や助成金請求関係事務等も累積されていくことや、支援実施終了者が増えることにより助成金支給期間後のフォローアップを実施する機会が増えることなどによるものと推察される。

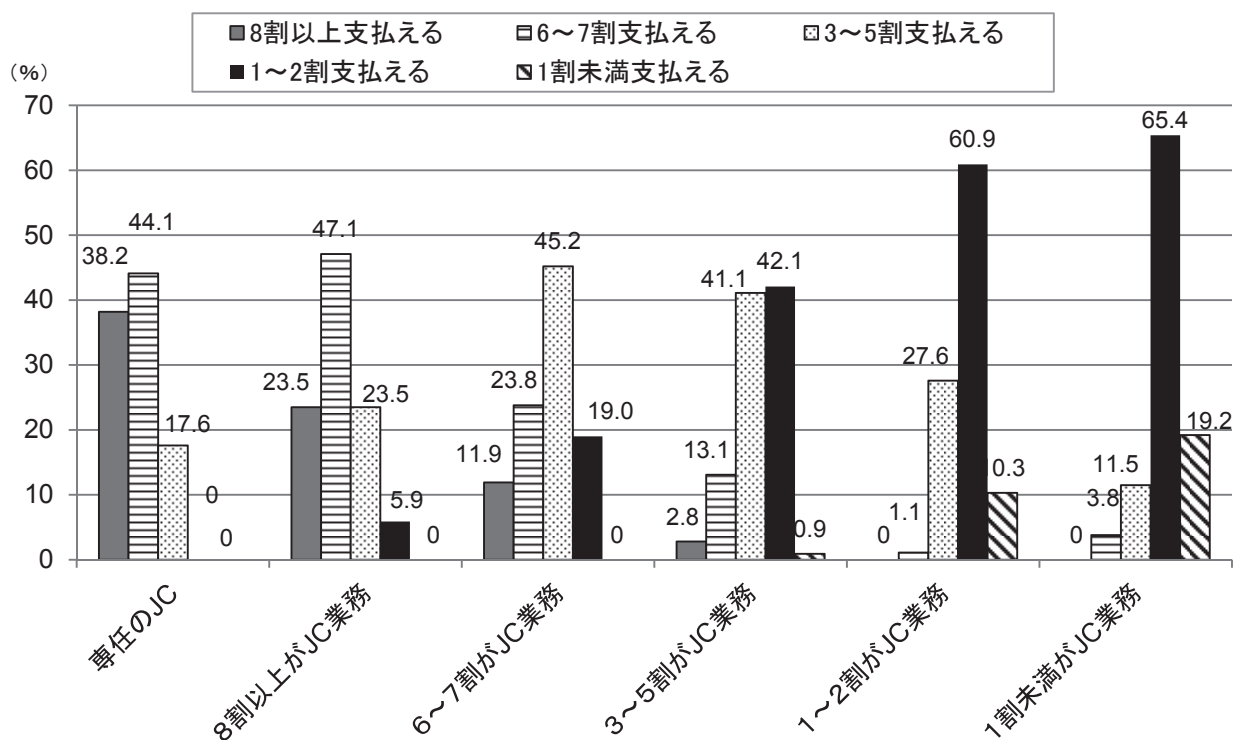


図3-3-48 ジョブコーチ業務の割合と月給のうち助成金で支払える割合の関係 (n=316)

4 第2号ジョブコーチに関するアンケート調査結果と考察

(1) ジョブコーチの所属法人の属性

第2号ジョブコーチ支援を実施する事業所が所属する法人の業種では、他に分類されないサービス業が全体の40.0%で最も多く、続いて、卸売・小売業(16.7%)、製造業(13.3%)、生活関連サービス業(13.3%)の順であった。また、全体の従業員数では、56人未満と1,000人以上がいずれも26.7%で最も多く、続いて56~99人規模(20.0%)、100~199人規模(16.7%)の順で、300~999人規模の従業員数の法人は無かった。

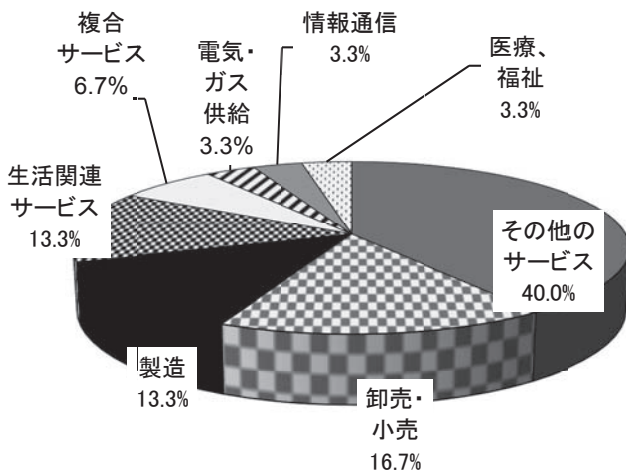


図3-4-1 第2号認定法人の業種 (n=30)

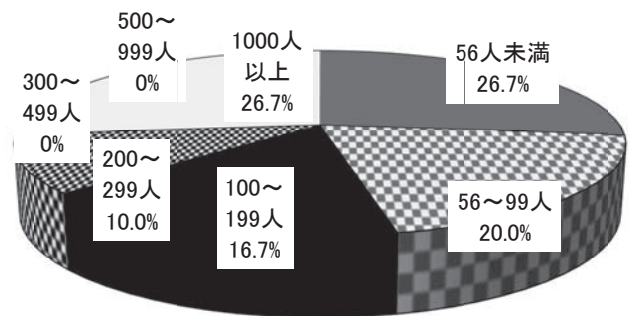


図3-4-2 第2号認定法人全体の従業員数 (n=30)

(2) ジョブコーチ支援を実施する事業所

第2号ジョブコーチ支援を実施する事業所に対して、特例子会社であるか否かについて質問したところ、特例子会社に該当する事業所が全体の5割以上を占めていた。

第2号ジョブコーチ支援を実施する事業所の従業員数では、56人未満が50.0%で最も多く、続いて56~99人規模(20.0%)、100~199人規模(20.0%)の順で、1,000人規模以上の事業所は無かった。

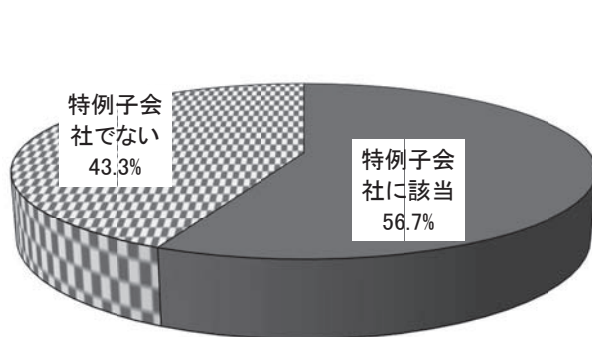


図3-4-3 支援実施事業所が特例子会社に該当するか否か (n=30)

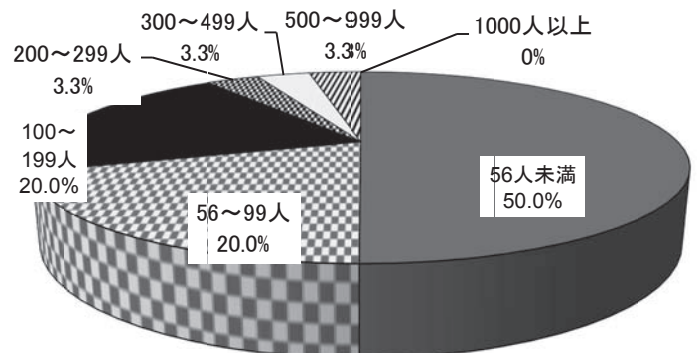


図3-4-4 支援実施事業所の従業員数 (n=30)

第2号ジョブコーチ支援を実施する事業所に支援を開始した時期について質問したところ、平成21年度の支援開始は少ないものの、全体としては増加傾向にあった（平成24年度は調査時点までの3カ月間の実績となる）。

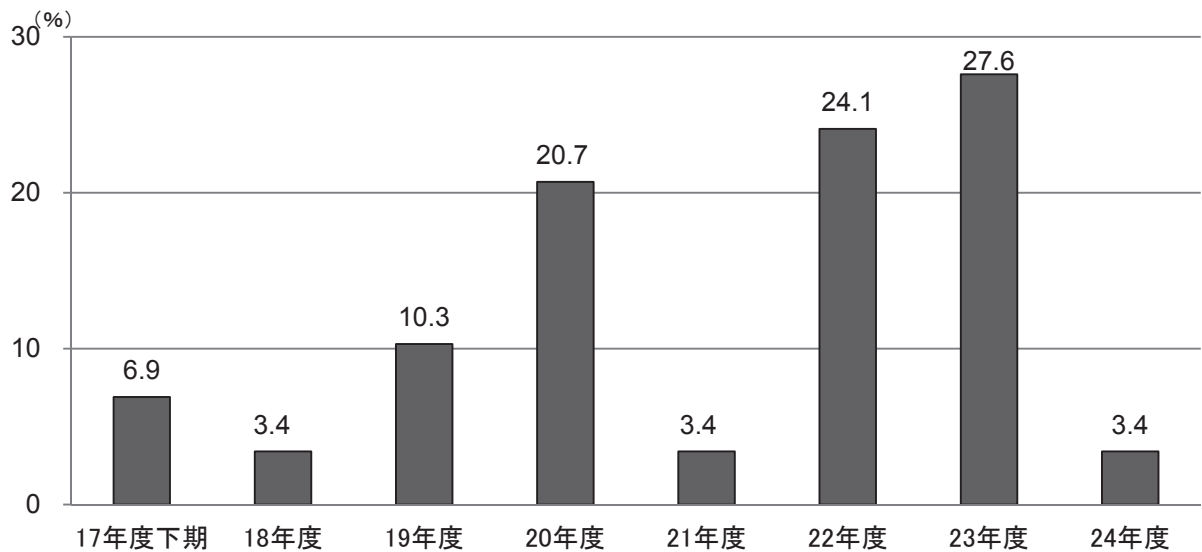


図3-4-5 ジョブコーチ支援を開始した時期（割合）（n=29）

第2号ジョブコーチ支援を実施する事業所に雇用する障害者の人数と障害の種類を質問したところ、障害者の雇用人数では20～29人が最も多く（27.6%）、続いて40～49人（17.2%）で、100人以上と10人未満が第3位で13.8%であった。

また、雇用する障害者の障害種類では、知的障害が最も多く（69.0%）、続いて精神障害と視覚・聴覚障害以外の身体障害（肢体及び内部障害）がともに45.2%であった。

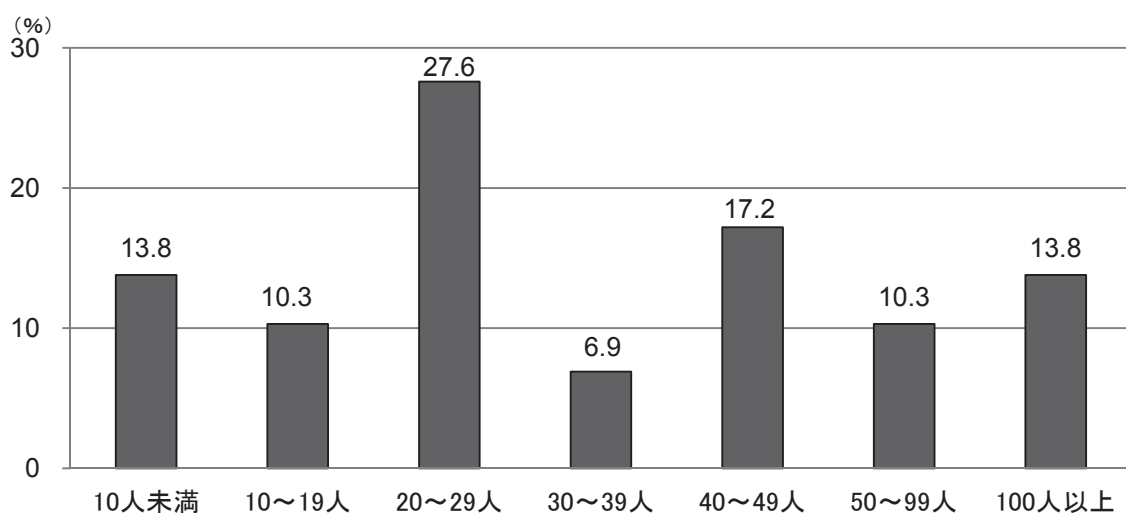


図3-4-6 支援実施事業所での障害者の雇用人数（割合）（n=29）

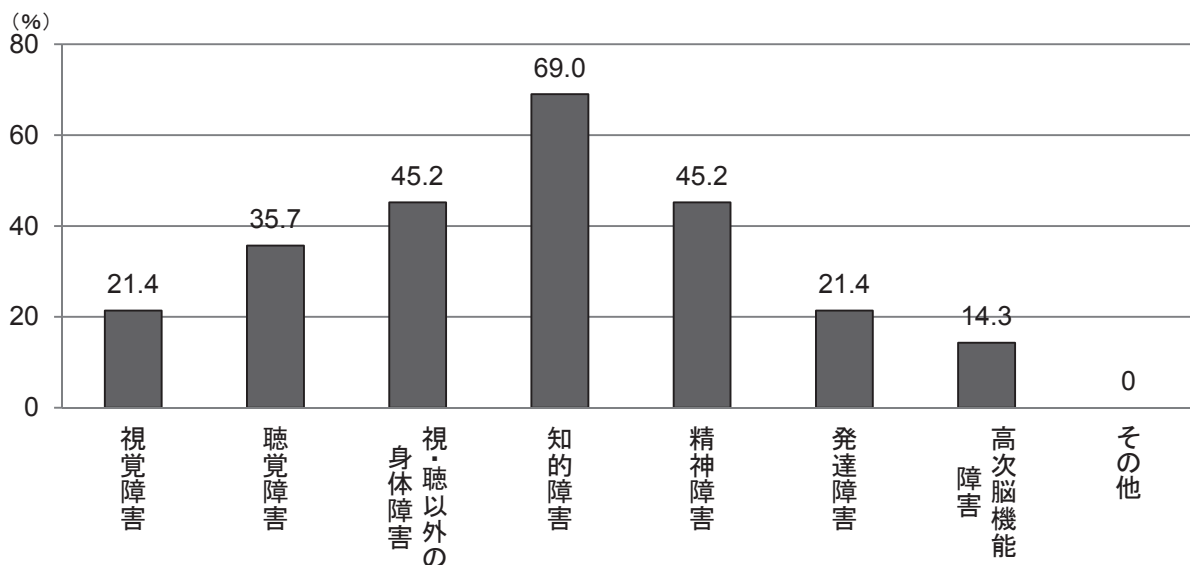


図3-4-7 支援実施事業所での雇用障害者の障害種類（割合）（n=29）

(3) ジョブコーチの雇用状況

第2号ジョブコーチ支援を実施する事業所に専任、兼任のジョブコーチの配置状況を質問したところ、兼任のみ配置している事業所が全体の86.7%で、続いて専任、兼任とも配置している事業所が6.7%であった。

なお、調査時点で、専任、兼任ともに配置していない事業所が若干数見られるが、これは支給認定後、助成金の支給にまで至らなかった事業所や、離職等により第2号ジョブコーチが空席である事業所が該当する。

また、ジョブコーチ支援を実施する事業所にジョブコーチの配置人数について質問したところ、1人配置が最も多く（50.0%）、続いて3人配置（16.7%）であった。また、ジョブコーチを5人以上配置する事業所が13.3%（4社）あることも注目される。

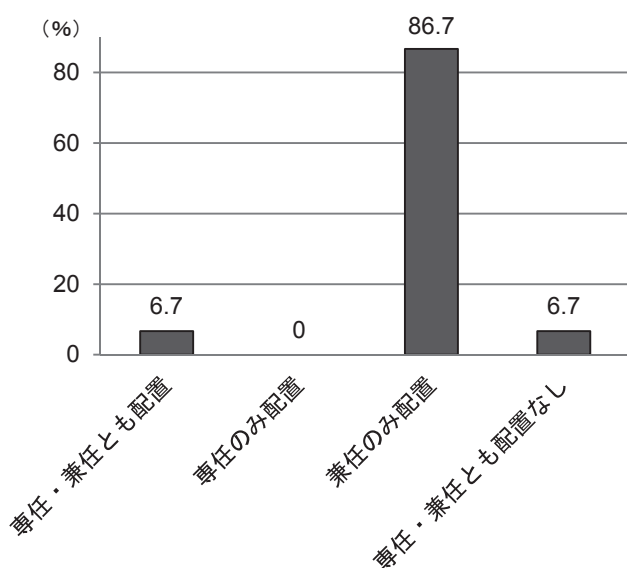


図3-4-8 専任・兼任ジョブコーチの配置割合（n=30）

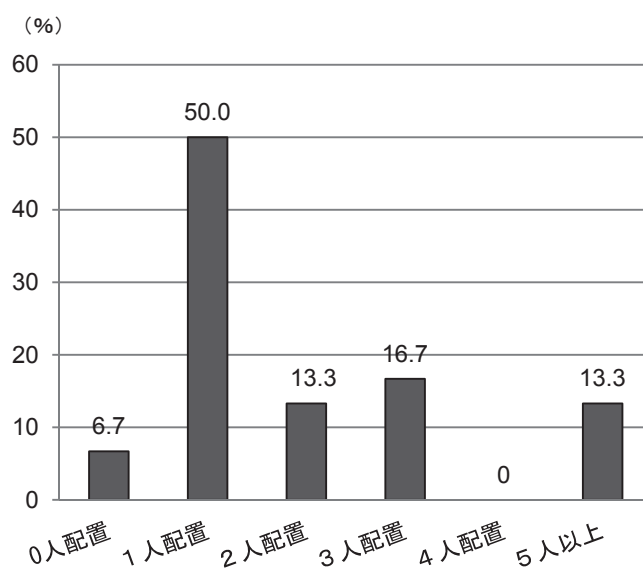


図3-4-9 ジョブコーチの配置人数（n=30）

第2号ジョブコーチに対して、ジョブコーチの雇用形態について質問したところ、88.1%が正社員であった。また、第2号ジョブコーチ支援を実施する事業所に対して、ジョブコーチの平均任命（雇用）期間について質問したところ、1～2年が34.6%で最も多く、続いて3～4年(26.9%)、1年未満(19.2%)の順になっており、制度新設とほぼ同時である6.6年以上の任命期間の者も11.5%いる。

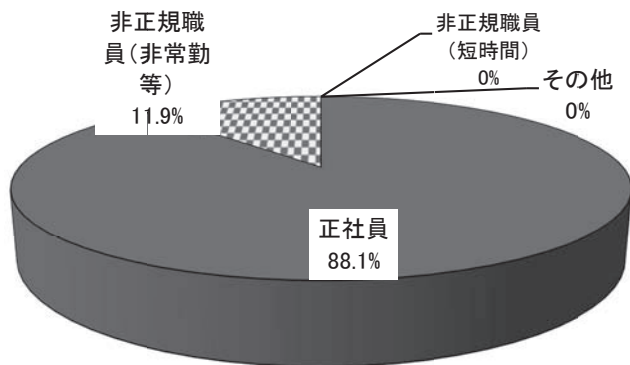


図3-4-10 ジョブコーチの雇用形態
(n=42)

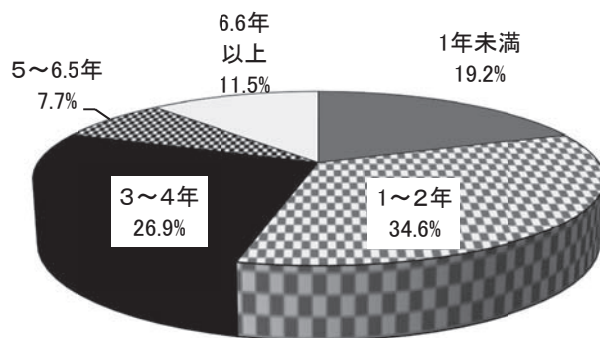


図3-4-11 ジョブコーチの平均任命(雇用)期間
(n=26)

第2号ジョブコーチ支援を実施する事業所に対して、ジョブコーチのそれぞれの平均月給（支給総額）を質問したところ、専任の第2号ジョブコーチの月給は、35万円～40万円の範囲で平均は38.3万円であった。また、兼任の第2号ジョブコーチの月給は15万円～67万円の範囲で平均は32.3万円であった。

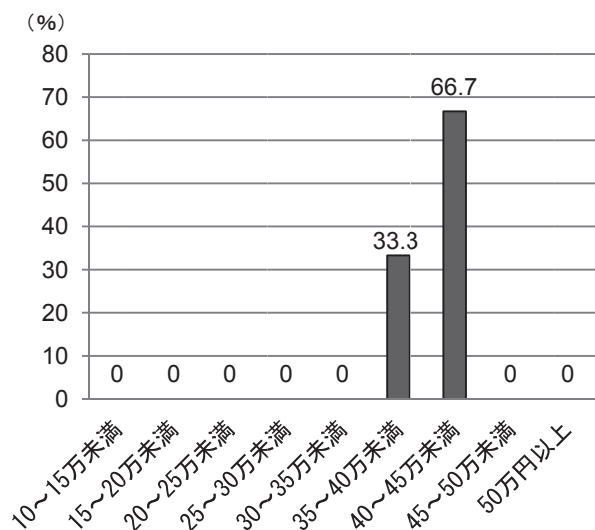


図3-4-12 専任のジョブコーチの平均月給
(n=3)

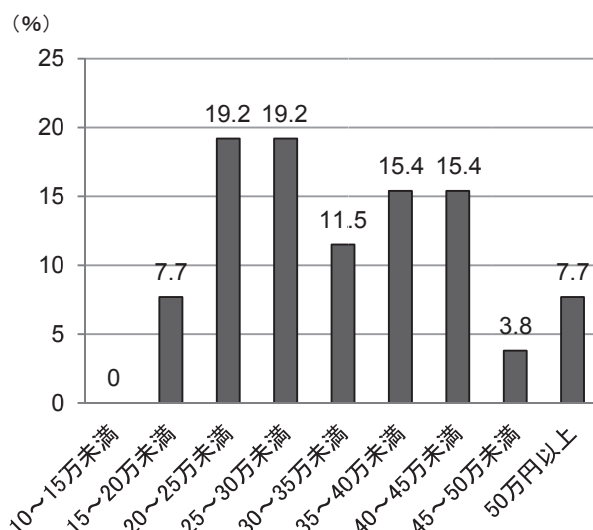


図3-4-13 兼任のジョブコーチの平均月給
(n=26)

第2号ジョブコーチ支援を実施する事業所に対して、兼任のジョブコーチの月給のうち職場適応援助者助成金で支払われる割合を質問したところ、その割合の平均は24.1%であった。また、下図の「1割未満」には、この1年間で助成金の支給実績がない事業所が全体の29.2%含まれているので、これを除くと月給のうち職場適応援助者助成金で支払われる割合の平均は34.0%になる。

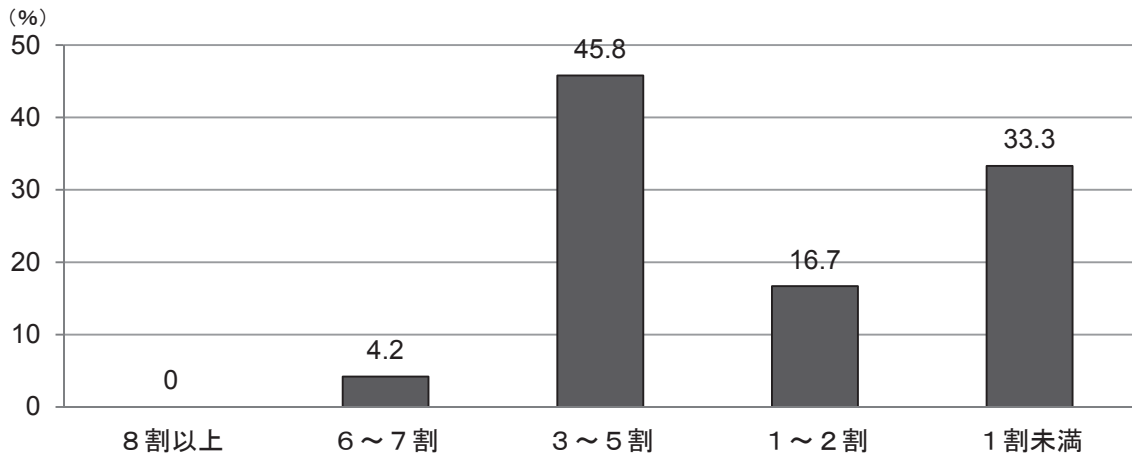


図3-4-14 兼任のジョブコーチの給与のうち助成金で支払われる割合 (n=24)

第2号ジョブコーチ支援を実施する事業所に対して、ジョブコーチとしてのスキルや実務経験により、賃金等で何らかの格付けを行っているかを質問したところ、特にスキルや実務経験により、待遇面での配慮はしていないとの回答が最も多く、72.4%であった。

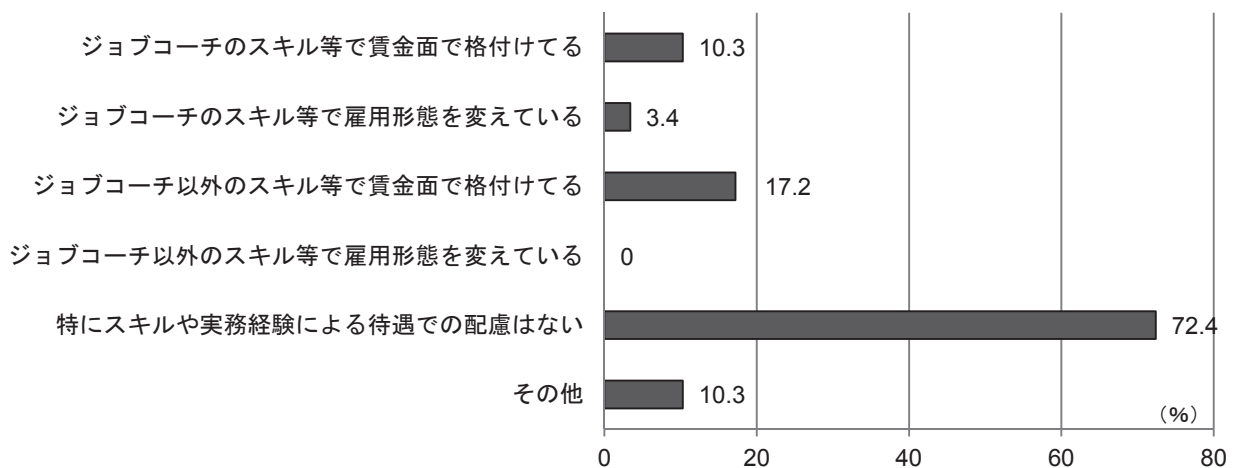


図3-4-15 ジョブコーチのスキル等による格付け (割合、複数回答) (n=29)

(4) ジョブコーチの活動状況

第2号ジョブコーチに対して、性別、年齢について質問した。その結果、55.8%が男性であった。また、ジョブコーチの年齢では、50歳代が33.3%で最も多く、続いて40歳代が26.2%、30歳代が19.0%の順であった。

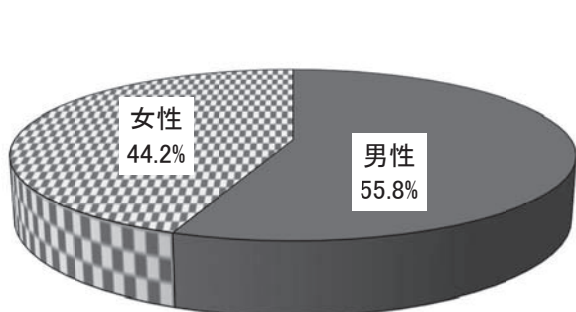


図3-4-16 ジョブコーチの性別 (n=43)

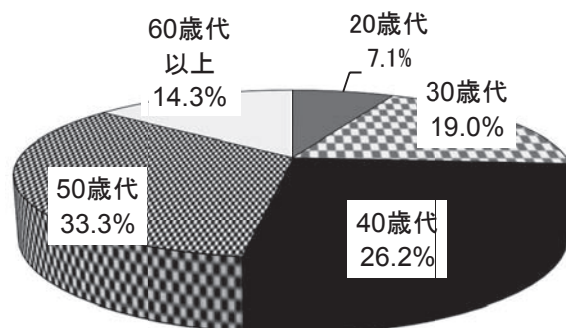


図3-4-17 ジョブコーチの年齢 (n=42)

第2号ジョブコーチに対して、就労支援、ジョブコーチ支援、生活支援及び企業勤務の4つについて、それぞれの実務経験年数を質問した。その結果、1～3年間のジョブコーチ支援の実務経験を持つ者(31.0%)が最も多く、続いて1年未満の者(28.6%)、3～5年の者(19.0%)の順であった。また、企業勤務の経験では、10年以上の者(73.8%)が最も多かった。

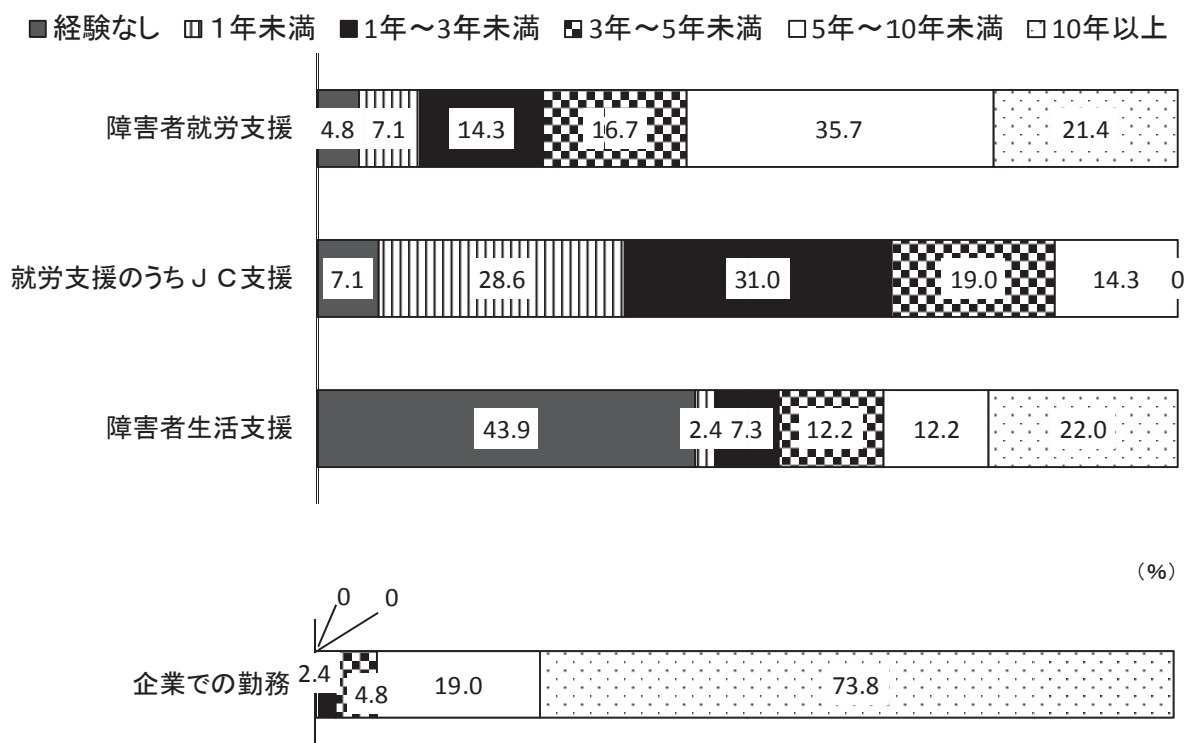


図3-4-18 ジョブコーチの就労経験 (n=41~42)

第2号ジョブコーチに対して、ジョブコーチ養成研修の受講年度と受講したジョブコーチ養成機関について質問した。その結果、平成22年度及び23年度の受講者が多く、この2年度の合計は全体の53.5%になった。また、養成研修を受講した機関では、当機構が主催したものが最も多く72.1%を占めていた。

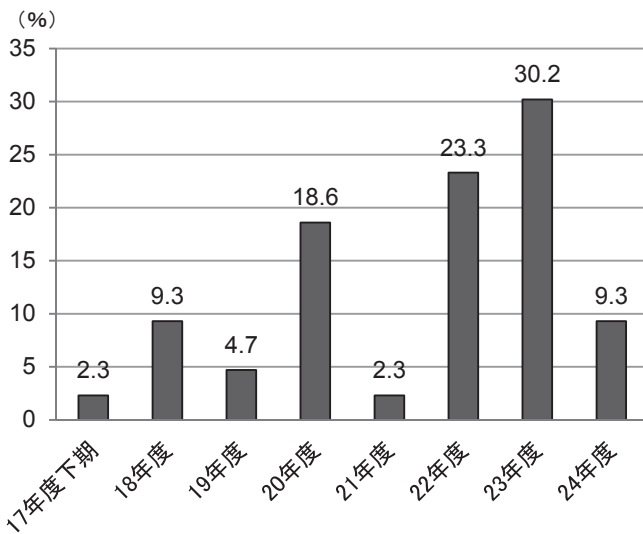


図3-4-19 ジョブコーチ養成研修の受講年度 (n=43)

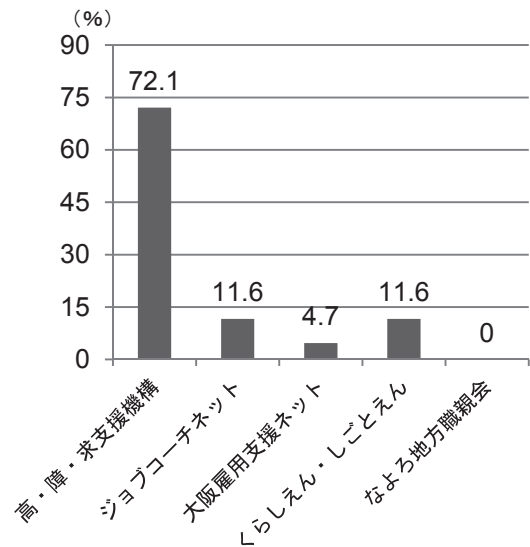


図3-4-20 ジョブコーチ養成研修を受講した機関 (n=43)

第2号ジョブコーチに対して、ジョブコーチとしての業務の割合と、1カ月のうちのジョブコーチの業務を行う日数（最近1年間の平均）について質問した。その結果、業務全体のうち3～5割をジョブコーチ業務に従事している者（32.5%）が最も多かった。また、支援を行う日数では、20日以上の方が25.0%で最も多く、同じ職場で働く社員という立場で日々関わりを持つ者が多いことが推察される。

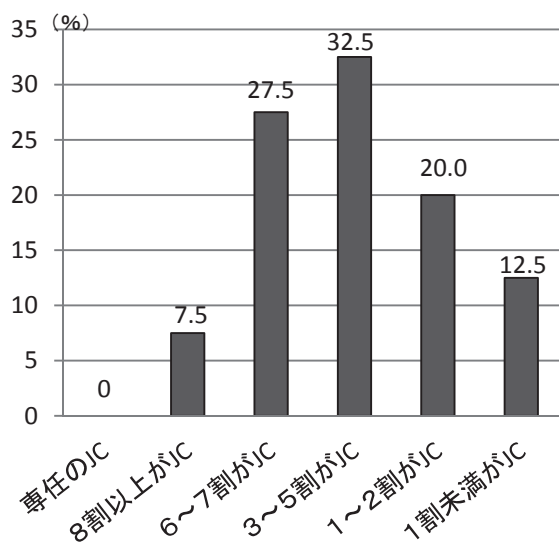


図3-4-21 ジョブコーチとしての業務の割合 (n=40)

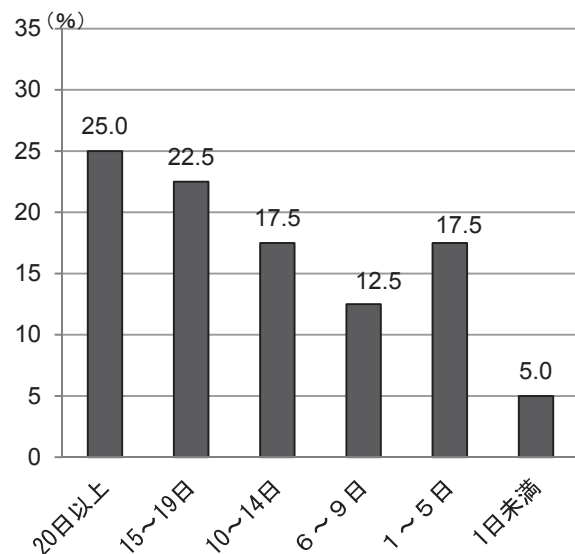


図3-4-22 ジョブコーチの業務を行う日数 (n=40)

第2号ジョブコーチに対して、ジョブコーチ支援以外に行っている業務について質問したところ、事業所の管理職をしているという回答が41.9%で最も多かった。

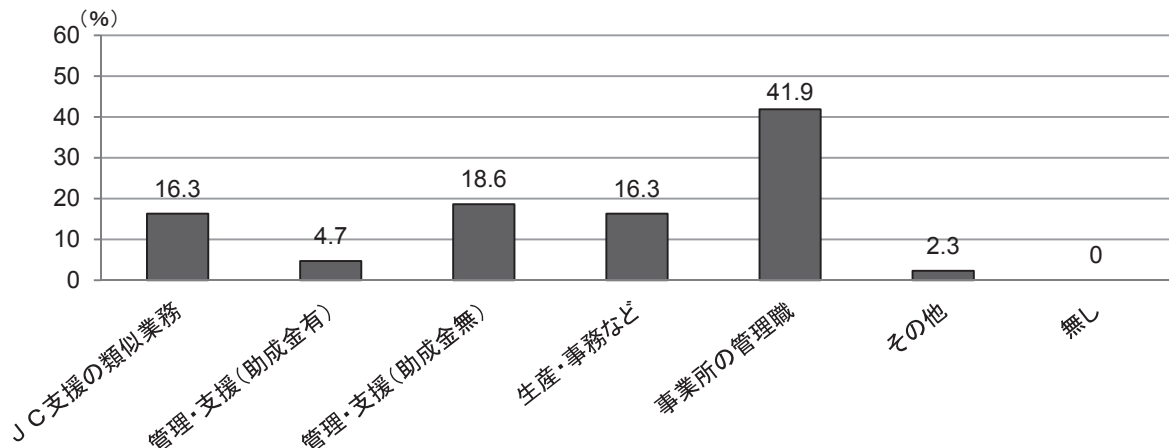


図3-4-23 ジョブコーチ支援以外の業務内容 (n=43)

(5) ジョブコーチ支援の実施状況

第2号ジョブコーチに対して、ジョブコーチの支援を担当したことがある障害者の障害の種類について質問したところ、第2号ジョブコーチは知的障害者について第1号ジョブコーチ(91.6%)と同程度の支援経験を持つが、精神障害者及び発達障害者は第1号ジョブコーチがそれぞれ72.8%、65.1%であるのに対して、第2号ジョブコーチはそれぞれ28.6%、23.8%と大きな差が出ている。

また、ジョブコーチ支援を担当した障害者の合計人数(複数回支援実施対象者は複数回で計上)について質問した。その結果、支援を担当した障害者の合計人数は5人以下という回答が最も多かった(78.6%)。

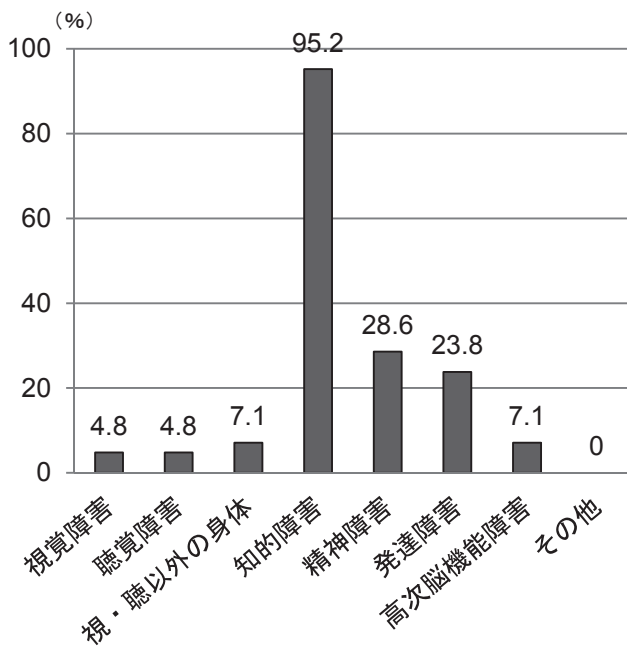


図3-4-24 担当した障害者の障害の種類 (n=45)

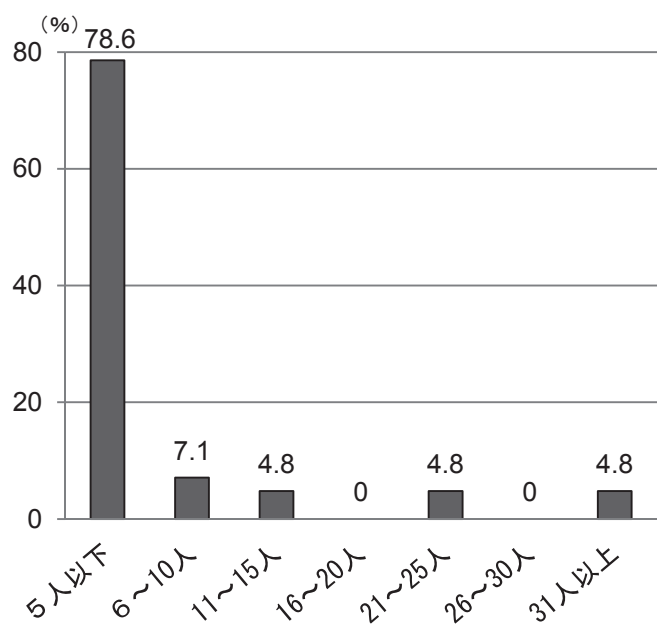


図3-4-25 支援実施対象者の人数 (n=42)

第2号ジョブコーチに対して、集中支援期及び移行支援期と、フォローアップ期の平均的な実施期間と支援頻度について質問した。集中支援期と移行支援期の合計では、平均 11.9 週間で週 3.5 日の支援、また、フォローアップは平均 4.5 カ月で月 10.4 日の支援になっていた

表 3-4-1 ジョブコーチ支援の実施期間と支援頻度 (n=30~32)

	集中・移行支援			フォローアップ		
	最大	最少	平均	最大	最少	平均
支援期間	25 週間	2 週間	11.9 週間	12 カ月	1 カ月	4.5 カ月
支援頻度	5.5 日/週	0.5 日/週	3.5 日/週	23 日/月	1 日/月	10.4 日/月

(6) ジョブコーチの職務能力等

第2号ジョブコーチに対して、ジョブコーチとしての 17 種類の職務能力について、「十分にできる」、「概ねできる」、「あまりできない」の3段階で答えてもらった。

「十分にできる」又は「概ねできる」としたものは、「作業工程の把握分析 (97.6%)」、続いて、「障害者の職務に関する企業内調整 (95.2%)」、「人間関係に関する企業内調整 (95.3%)」の順であった。

逆にあまりできないとしたものは、「健康管理、金銭管理、異性関係等の生活支援 (42.9%)」、「経験の浅いジョブコーチへの指導、助言 (31.7%)」、「経営、雇用管理に関する企業内対応 (31.0%)」があった。ただし、「経験の浅いジョブコーチへの指導、助言」は、第2号ジョブコーチを1人のみ配置する事業所が全体の 57.1% (16/28 社) あることから、このような指導、助言は実質的に機会がないことには注意が必要である。

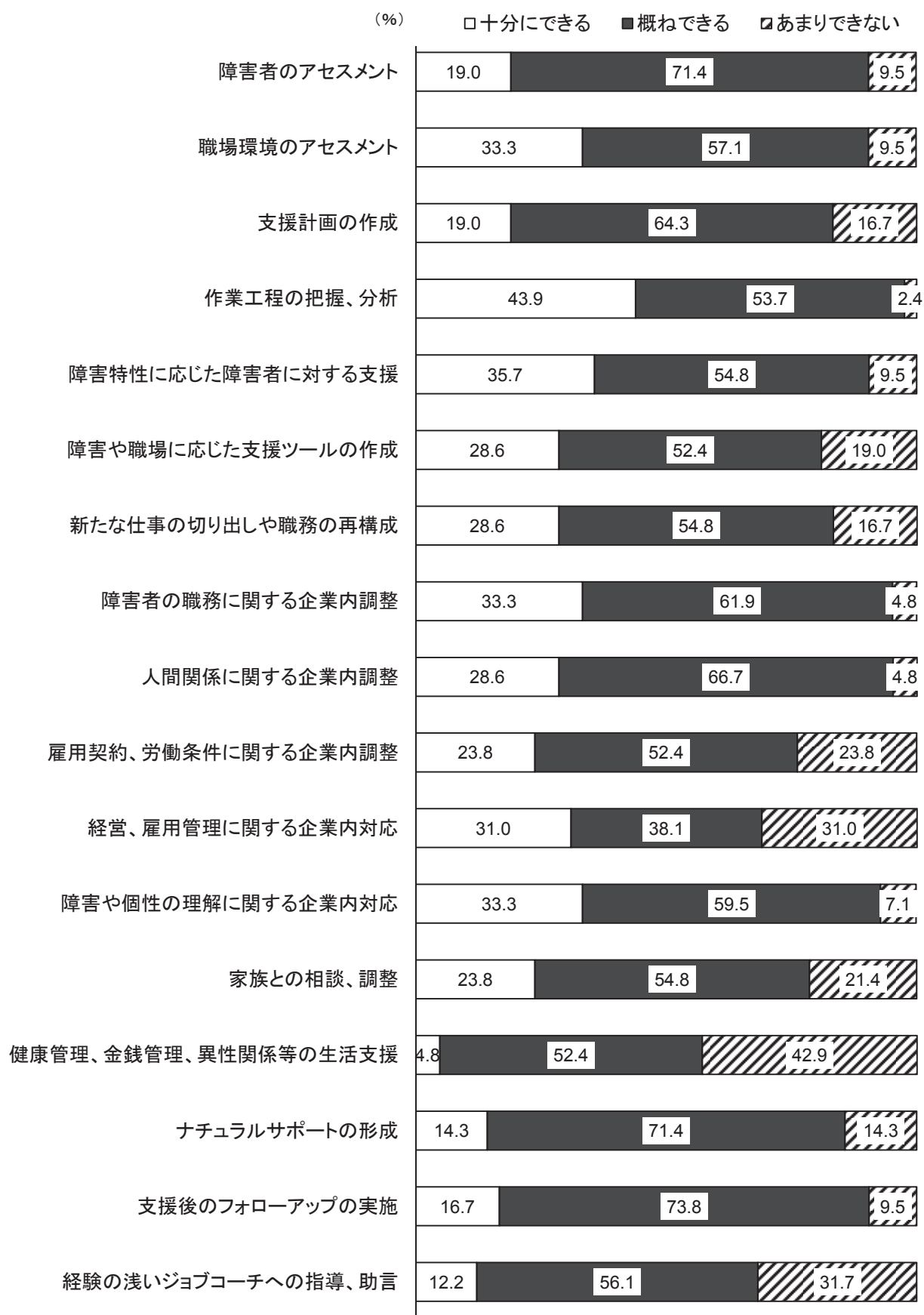


図 3-4-26 ジョブコーチの職務能力の自己評価 (n=41~42)

第2号ジョブコーチに対して、ジョブコーチ支援に際して、障害者の就労支援施設に協力を依頼することについて質問した。協力依頼する業務で多かったのは、順に「支援後のフォローアップについて協力依頼している（39.5%）」、「障害や個人の理解の仕方を確認している（39.5%）」、「支援困難なものへのジョブコーチ支援について協力依頼している（25.6%）」であった。職務能力として、できる、できないという判断ではなく、本来の自分の雇用管理等の職務に直結するものは就労支援施設に依頼する割合が小さいことが窺える。また、「その他（11.6%）」の項目には、生活面や家庭への支援等が挙げられている。

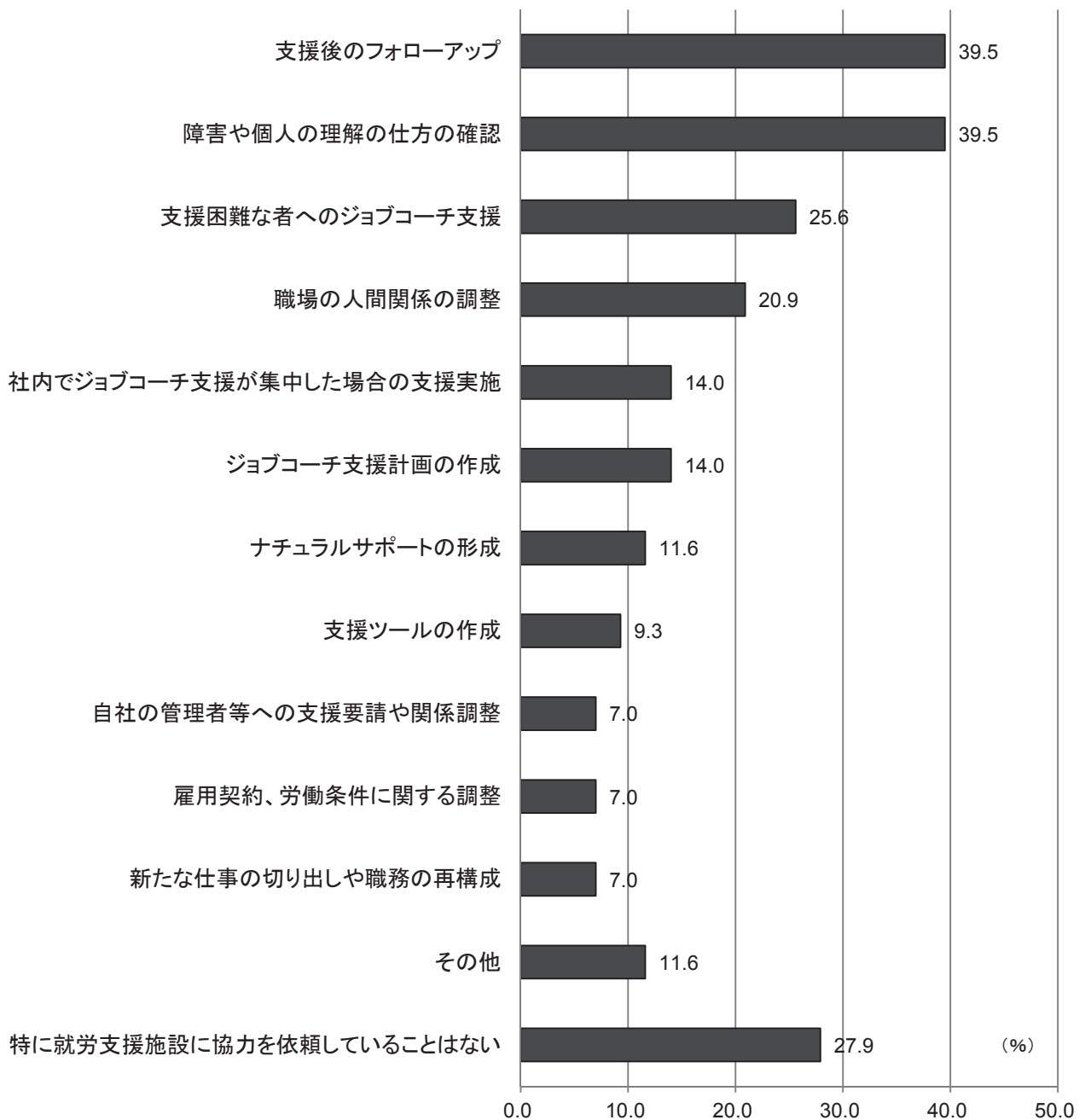


図3-4-27 就労支援施設に協力を依頼する業務（n=430）

第2号ジョブコーチに対して、ジョブコーチとしてのスキルを上げていくために受講してみたい研修科目について質問した。その結果、発達障害、精神障害及び高次脳機能障害を持つ者への支援方法についてのスキルアップのための研修と「コーチング・スキル」が上位にあった。

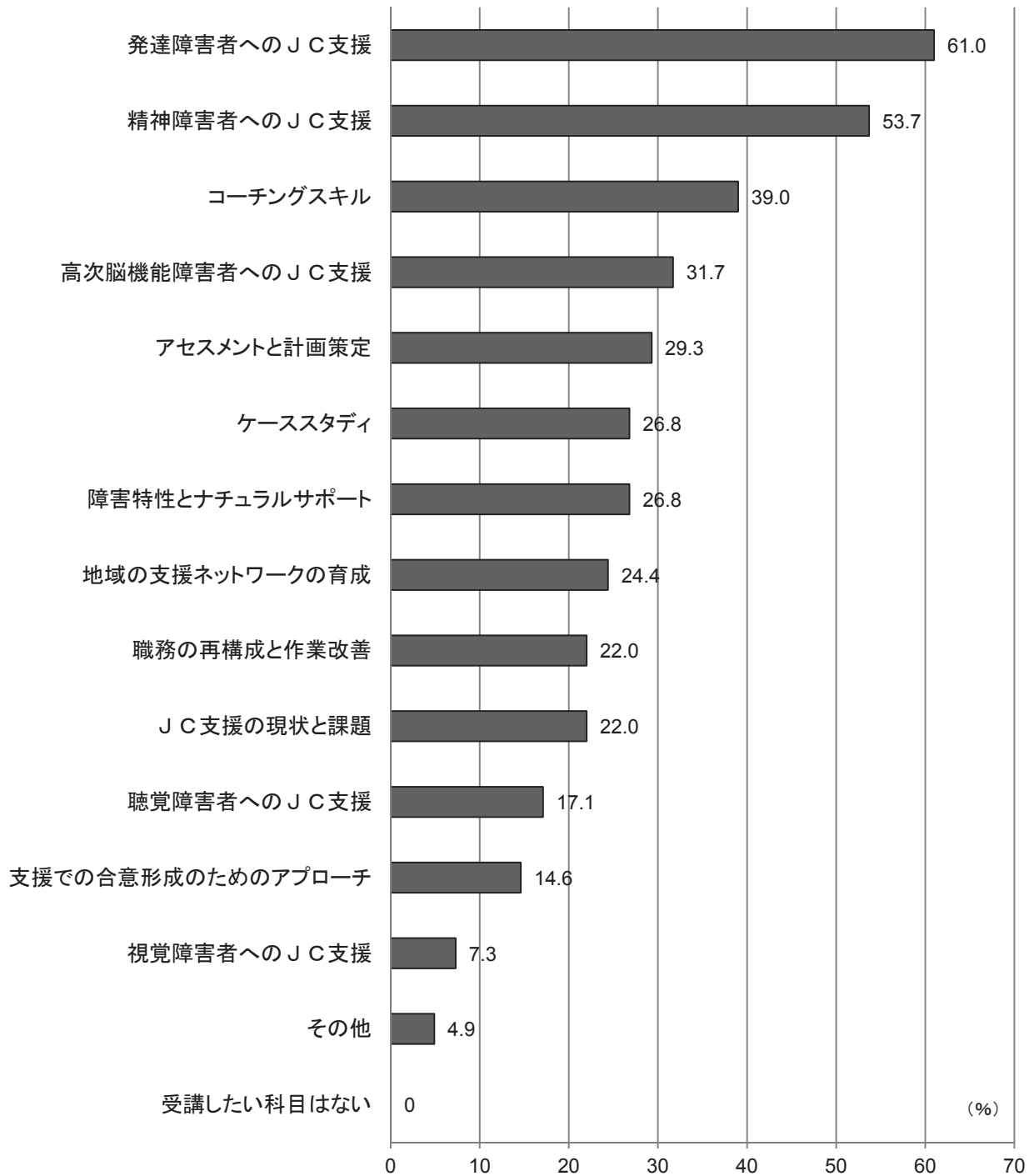


図 3-4-28 受講してみたい研修科目 (n=41)

(7) ジョブコーチ支援制度に関する課題

第2号ジョブコーチ支援を実施する事業所に対して、ジョブコーチの人材確保や安定雇用に関する課題について質問した。その結果、法人外での教育訓練の機会確保が難しいが最も多かったが、全体の1/3程度の割合に留まっていた。

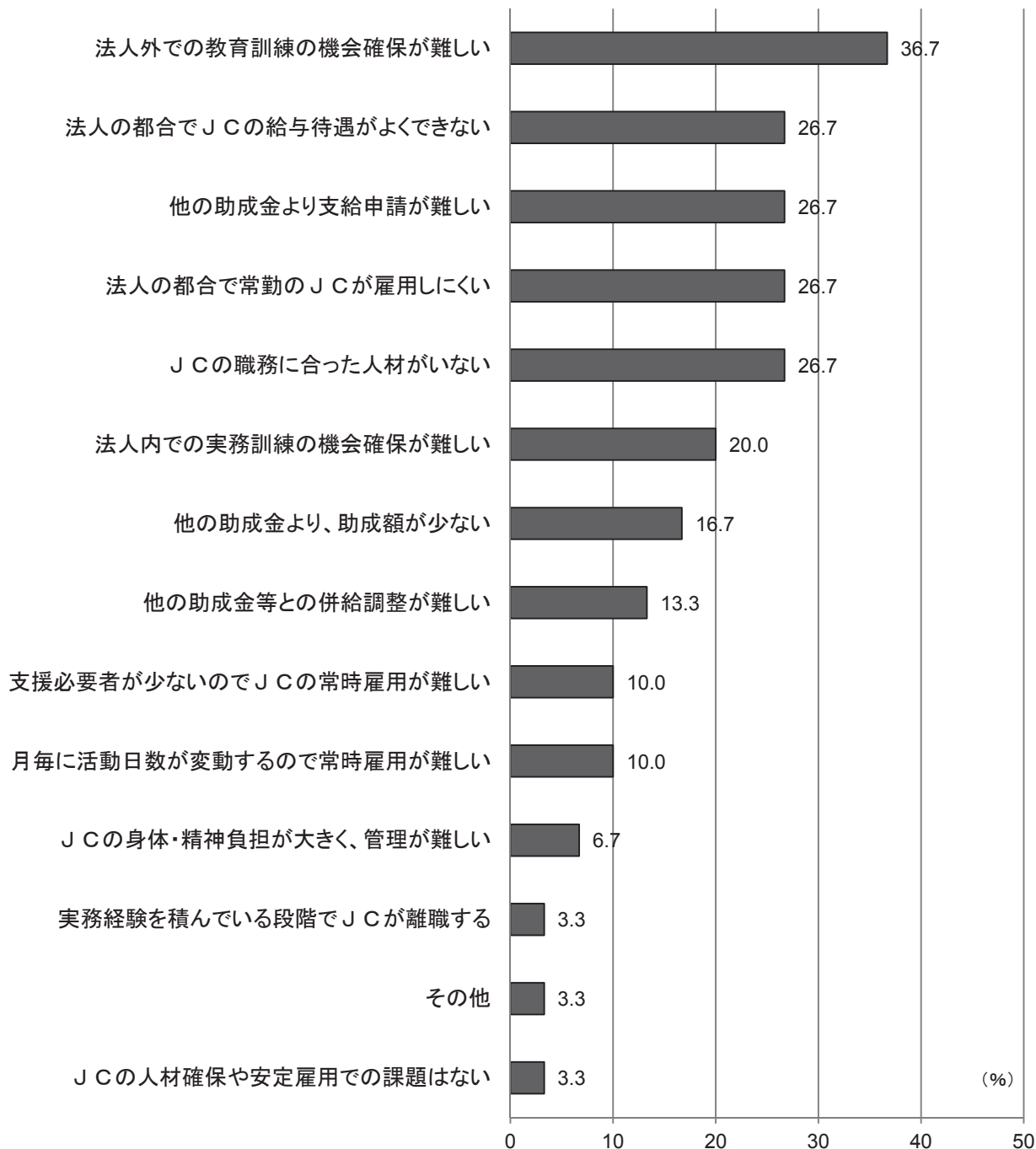


図3-4-29 ジョブコーチの人材確保・安定雇用の課題 (n=30)

第2号ジョブコーチに対して、ジョブコーチ支援を実施していく中で、実務や制度面での課題について質問した。その結果、最も回答割合が高かったものは「障害特性から支援の難しいケースが増加している（54.4%）」で、続いて「職務の多様さから支援の難しいケースが増えている（32.3%）」が多かった。対象者側の障害と企業側の職務内容の両面から、支援が難しいケースが増えてきていることが窺える。なお、その他では、助成金の支給範囲や申請の事務量の問題、特定の業務やスキルの不足、支援者間での情報共有、生活面での支援など幅広い課題が挙げられていた。

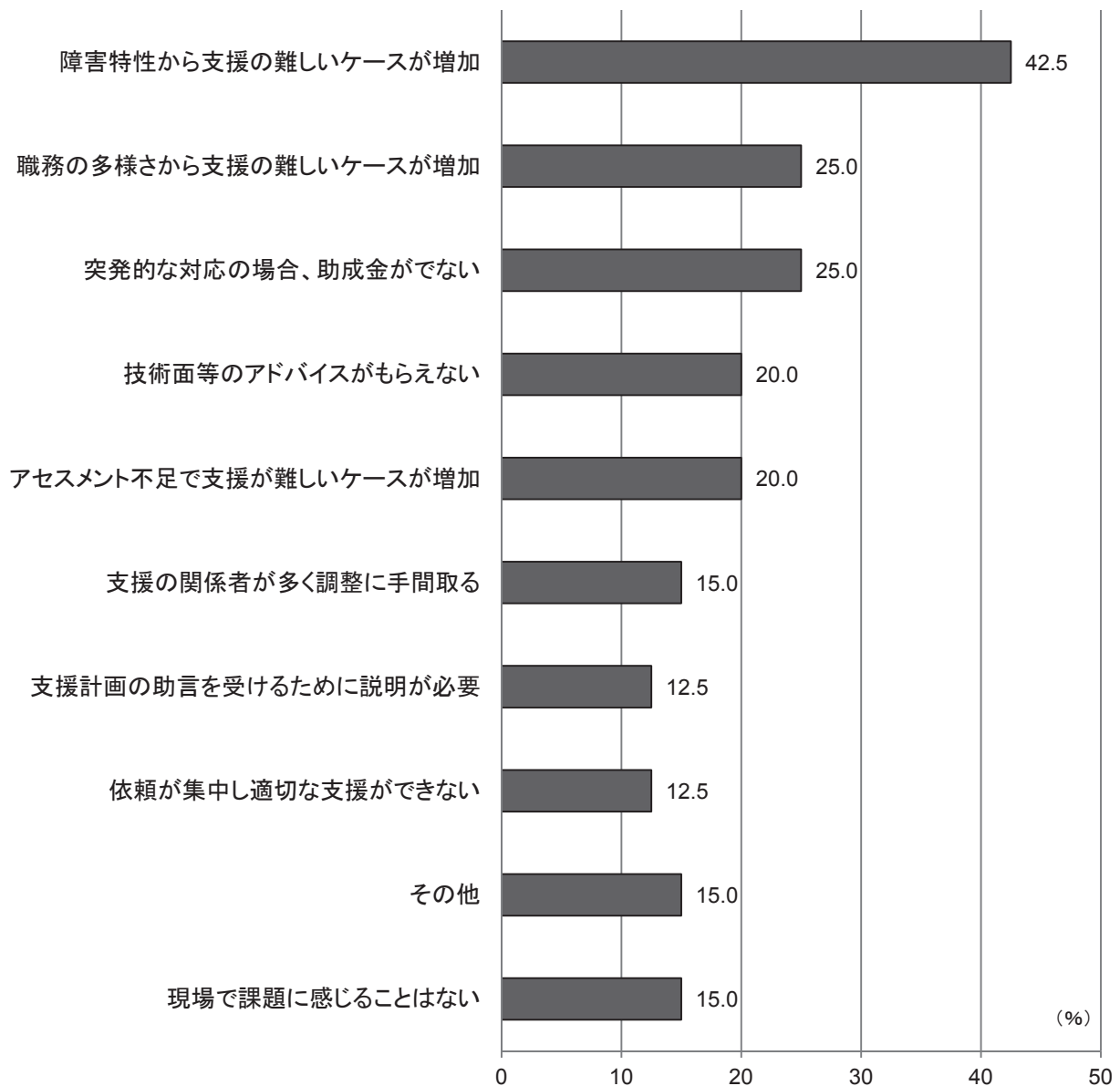


図3-4-30 ジョブコーチから見た実務、制度面での課題 (n=40)

第2号ジョブコーチ支援を実施する事業所に対して、制度面全体での課題について質問した。その結果、助成金関係の課題の指摘が多い状況にあった。

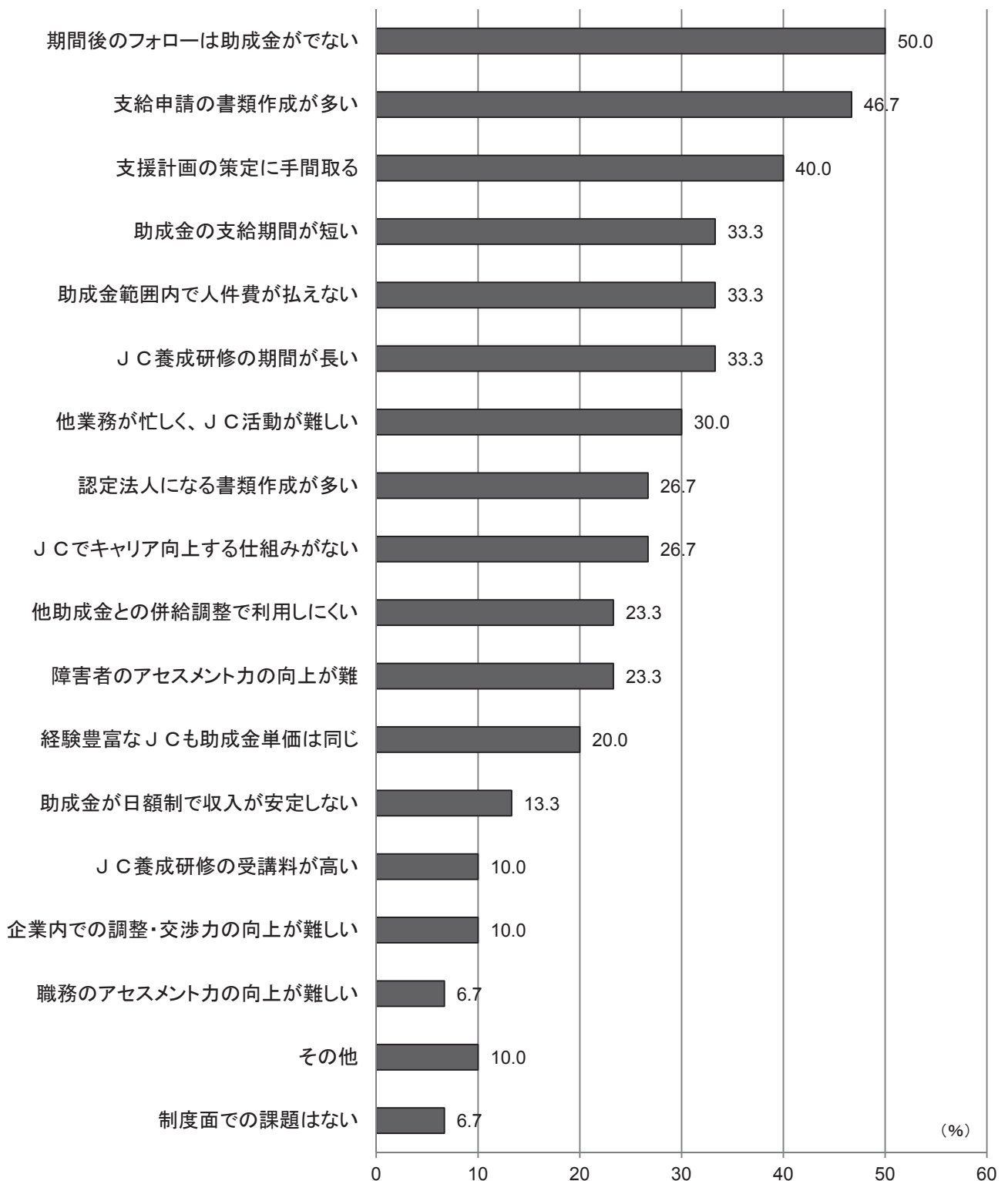


図3-4-31 ジョブコーチを管理する立場から見た制度面での課題 (n=30)

第2号ジョブコーチに対して、自らジョブコーチ支援計画を作成し、支援を実施していくことの課題について質問したところ、「支援方法が固定化しやすいこと（36.6%）」や「支援方法やツールの検討など全てを行うための負担が大きいこと（34.1%）」が課題として多く挙げられた。

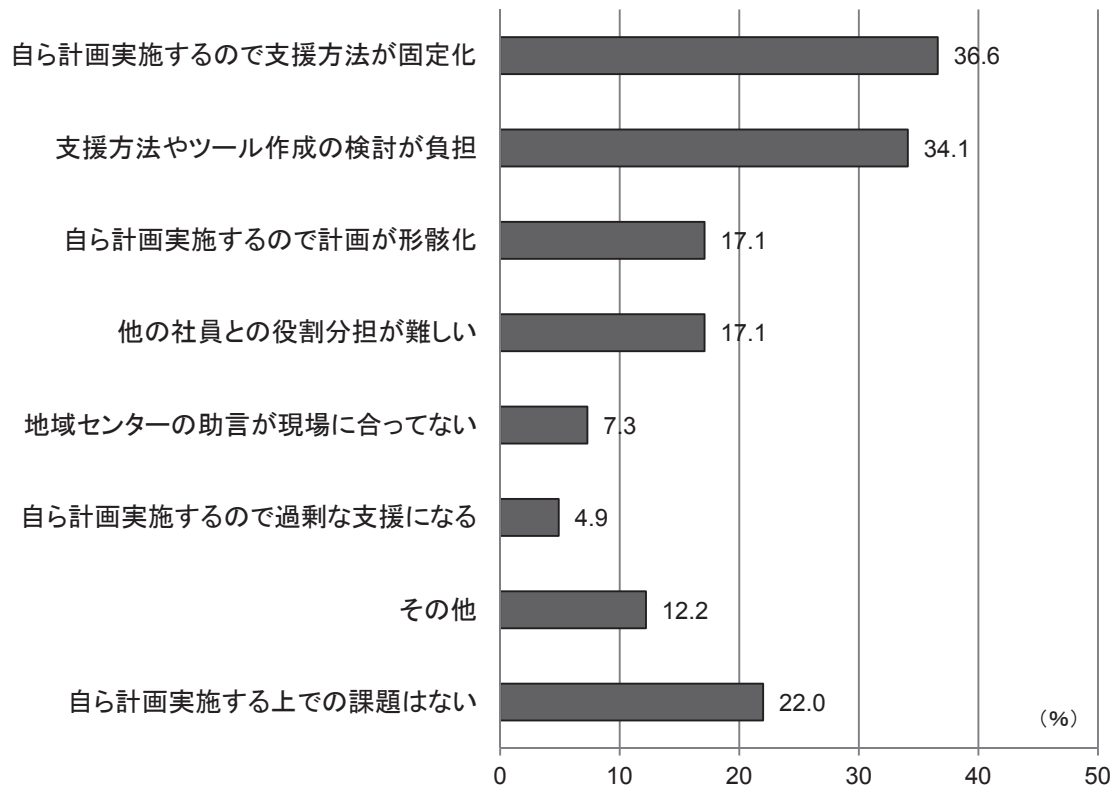


図3-4-32 自ら計画・実施していくことでの課題（n=41）

第4章 本調査研究におけるまとめ

1 ジョブコーチ支援制度に関する現状と課題

(1) 配置型ジョブコーチ

地域センターにおけるジョブコーチ支援は、ジョブコーチ支援担当の障害者職業カウンセラー等によるコーディネートのもとで、障害者の就労支援の経験を持つ嘱託職員である配置型ジョブコーチが実際の支援を行う構造の中で、業務担当地域全体のジョブコーチ支援を円滑に進めきている。第1号ジョブコーチとの協同支援における配置型ジョブコーチと第1号ジョブコーチとの支援割合を変える、困難度の高くない対象者については第1号ジョブコーチによる単独支援を要請するなど、効率的、効果的な支援に向けた対応を行うことで、支援を開始する対象者の増加や、精神障害者、発達障害者等の他の機関では支援が困難な障害者への支援の増加に対応してきているが、今後もこれらの傾向は続くと思定されるため、さらに臨機応変な対応や状況に合った判断のもと、的確な業務運営が必要とされると考えられる。

第1号ジョブコーチの支援スキルには幅があり、人事異動等による新旧交代が早いことから、協同支援等を通じて第1号ジョブコーチの支援スキルの弱い部分の補完や技術の移転が絶えず求められている現状がある。具体的には、各業務担当地域のジョブコーチ支援を的確に運営するため、第1号ジョブコーチとの協同支援を積極的に進めるとともに、ジョブコーチ支援事業推進協議会等におけるケース・スタディや、必要な知識付与に係る講習等を通じて、関係機関との連携方法等、支援方法に係る専門的援助を実施している。併せて、これらの取組を積極的に進めることで、配置型ジョブコーチが、精神障害者や発達障害者等、他機関では支援が困難な対象者の支援に積極的に行うことにより、これらの支援件数が増加傾向にある。また、第1号ジョブコーチの支援スキルの向上により、単独支援の実施を促進している。

地域センターでは、ジョブコーチ支援事業推進協議会や協同支援を通じて把握された、管轄地域内の様々な地域事情に配慮した支援を展開している。例えば第1号法人が存在しない地域において、配置型ジョブコーチが近隣地域の第1号法人と連携して支援を実施する事例や、第1号法人及び就労移行支援事業所等の支援機関が存在しない離島において、配置型ジョブコーチがハローワークと連絡を密に取りつつ、支援を実施する事例等がある。いずれも、地域センターから遠方の地域にあたるが、地域事情に則した柔軟な支援を実施している。

(2) 第1号ジョブコーチ

① 支援実施施設の状況及びジョブコーチの属性

調査時点（平成24年5月22日）での第1号職場適応援助者助成金の認定施設数は504カ所で、全国で約360カ所ある障害保健福祉圏域の数を上回っていた。大半は社会福祉法人（79.5%）であり、支援実施施設は、就労移行支援（62.3%）や就労継続支援B型（52.5%）、就業・生活支援センター（24.3%）を併せて実施していた。平成17年度の制度改正以前からジョブコーチ支援を行っている施設が全体の30.2%であった。

ジョブコーチを1人配置している施設が全体の52.9%で、ジョブコーチ支援以外の就労支援等も行う兼任のジョブコーチが人数全体の91.5%を占めていた。ジョブコーチの平均任命期間は3～4年が最も多く（41.2%）、法人のキャリア・アップ制度の中で、人事異動していく者が多かった。

ジョブコーチの平均月給（支給総額）は24.4万円（専任者20.5万円、兼任者25.3万円）で、年齢層は30歳代（40.9%）と40歳代（22.7%）が多かった。勤務時間のうち3～5割ジョブコーチ関係業務に従事する者（32.2%）や1～2割ジョブコーチ関係業務に従事する者（27.4%）が多く、兼任する業務は就労移行支援、就労継続支援B型、就業・生活支援センター等の障害者への直接的な支援業務を行っていた。

② ジョブコーチ支援の状況

支援対象者は、知的障害（91.6%）、精神障害（72.8%）、発達障害（65.1%）が多く、地域センターの配置型ジョブコーチとペアで支援を行うことが多かった（65.5%）が、支援実施対象者数が20人を越える頃から、このペア支援の割合は減り、自分だけの単独支援や所属法人の他のジョブコーチとのペア支援が増えていた。

集中支援期と移行支援期の合計は平均9.5週間、1週間のうち支援を行う日数は平均2.2日、フォローアップ期は平均9.6カ月、1カ月のうち支援を行う日数は平均1.7日であった。

ジョブコーチ支援を実施する企業までの移動は、東京、大阪等の公共交通機関での移動の利便性が高い大都市を除き、自動車での移動が殆どであった（78.4%）。自動車での移動の場合、支援先までは平均約37分かかり、片道約820円のガソリン代等の諸経費が必要となっていた。

③ ジョブコーチのスキルと支援制度の課題

ジョブコーチの主な業務内容のうち、各ジョブコーチが「十分にできる」又は「概ねできる」としたものは、「作業工程の把握分析（92.2%）」、「障害特性に応じた障害者への支援（90.1%）」、「障害や個性の理解に関する事業所支援（87.2%）」、「支援後のフォローアップ（87.1%）」の順であった。逆に「あまりできない」としたものは全体の6割を超えるものだけでも、「経営、雇用管理に関する事業所支援（71.5%）」、「経験の浅いジョブコーチへの指導、助言（61.1%）」、「障害特性に応じた職域の開拓（60.6%）」があった。

ジョブコーチ支援実施施設の管理者が、ジョブコーチの人材確保やその安定雇用に関する課題として最も多く挙げているのは、「月毎の活動日数の変動が大きいこと、ジョブコーチを常時雇用することが難しい（52.6%）」であった。続いて、「法人の都合で常勤のJCが雇用しにくい（37.5%）」、「法人の都合でJCの給与待遇がよくできない（28.1%）」の待遇面を中心とした課題が挙げられた。

また、制度全体から見た課題として、「助成金の範囲ではジョブコーチの人件費が払えないこと（58.3%）」、「助成金が日額制で収入が安定しないこと（55.9%）」、「支給期間後のフォローアップは助成金の支給対象でないこと（51.4%）」が半数以上の管理者から課題とされた。

ジョブコーチの年齢は、30歳代、40歳代が中心で、現行の1日14,200円（3時間未満の場合は7,100円）では、法人側で必要な諸経費を除くと人件費が払えないと考える法人が多く、月毎の活動日数の変動の大きさや、日額制で事務量が多いことなどから、管理者から制度運用の難しさが指摘された。

また、ジョブコーチが他の職務を兼任していることでの課題として、44.8%の者が「兼任する職務の影響でジョブコーチ支援の時間が不足する」としており、続いて34.3%の者が「支援ツールや支援記録の作成等の附帯業務に手間取る」ことを課題として挙げている。21.7%の者が「アセスメントや事前調整の不足等から支援の質が低下する」としていた。

今後、精神障害者や発達障害者等の支援利用が多くなっていく中で、ジョブコーチの任務の重要性がますます高くなると考えられるが、その際に、兼任による弊害により支援の質が低下しないよう、全体

の90%以上を占める兼任ジョブコーチに関する配慮が必要となると考えられる。

(3) 第2号ジョブコーチ

① 支援実施事業所の状況及びジョブコーチの属性

調査時点（平成24年5月22日）で対象となった第2号職場適応援助者助成金の支給を受けた事業所数は75カ所で、東京（27）、神奈川（10）、岡山（8）の順で多く、23都道府県に所在していた。

アンケート調査の結果では、法人の業種は事業サービス、ビル清掃、リサイクル、リネンサプライなどのその他のサービス業（40.0%）が最も多く、卸売・小売業（16.7%）、製造業（13.3%）、生活関連サービス業（13.3%）が続き、特例子会社に該当する法人が56.7%あった。

ジョブコーチ支援を行う事業所は、従業員数56人未満の事業所が50.0%で、従業員数100人未満の事業所が全体の70.0%を占めた。障害者の雇用人数は多いものから20～29人（27.6%）、40～49人（17.2%）、100人以上（13.8%）の順で、雇用する障害者の障害種類では多いものから知的障害者（69.0%）、精神障害者（45.2%）、視覚・聴覚以外の身体障害者（肢体、内部等）（45.2%）の順であった。

ジョブコーチを1人配置している事業所が全体の50.0%で、通常は事業所の管理者や雇用管理・障害者支援を行っている者が、必要な時期にジョブコーチ支援を行う方式が多かった。今回のアンケートでは専任のジョブコーチからの回答は得られず、回答を得た43人全員が兼任のジョブコーチであった。ジョブコーチの平均任命（雇用）期間は1～2年が最も多かった（34.6%）が、通常業務を行う中で必要な時期に支援を実施していること、また、正社員の比率が高い（88.1%）ことから、制度創設からの期間が長くなるにつれて、平均任命（雇用）期間も延びてくると考えられる。

ジョブコーチの平均月給（支給総額）は管理者（41.9%）が多いこともあり、32.9万円（専任者38.3万円、兼任者32.3万円）で、第1号ジョブコーチより8.5万円高かった。年齢層は50歳代（33.3%）と40歳代（26.2%）が多かった。

② ジョブコーチ支援の状況

支援対象者は、知的障害（95.2%）が多く、精神障害（28.6%）、発達障害（23.8%）は全体の4分の1程度であった。また、支援実施対象者数は5人以下が78.6%で圧倒的に多く、助成金の支給状況も勘案すると1度だけしか支援を実施していないジョブコーチも多いと推測される。

集中支援期と移行支援機の合計は平均11.9週間、1週間のうち支援を行う日数は平均3.5日、フォローアップ期は平均4.5カ月、1カ月のうち支援を行う日数は平均10.4日であった。集中・移行支援期は1.6倍、フォローアップ期は6.1倍、平均支援頻度が第1号ジョブコーチと比べて多い状況にあり、日々の雇用管理・支援業務の延長線上でジョブコーチ支援が行われていることが推察される。

③ ジョブコーチのスキルと支援制度の課題

ジョブコーチの主な業務内容のうち、各ジョブコーチが「十分にできる」又は「概ねできる」としたものは、「作業工程の把握分析（97.6%）」、「人間関係に関する企業内調整（95.3%）」、「障害者の職務に関する企業内調整（95.2%）」の順であった。逆にあまりできないとしたものは、「健康管理、金銭管理、異性関係等の生活支援（42.9%）」、「経験の浅いジョブコーチへの指導、助言（31.7%）」、「経営、雇用管理に関する企業内対応（31.0%）」があった。また、就労支援機関に協力を依頼していることでは、「支援後のフォローアップの実施（39.5%）」、「障害や個人の理解に仕方の確認（39.5%）」、「支援

困難な者へのジョブコーチ支援（25.6%）」が多かった。

ジョブコーチ支援実施事業所の管理者が、ジョブコーチの人材確保やその安定雇用に関する課題として最も多く挙げたのは、「法人外での教育訓練の機会確保が難しい（36.7%）」であった。第1号ジョブコーチ支援実施施設の管理者が同じ項目を課題として挙げた割合は7.7%であったことから、第2号ジョブコーチ支援実施事業所は、第1号ジョブコーチ支援実施施設に比べて、従業員である障害者の雇用管理や職場適応に関して学習をする機会が少ないことが窺える。

制度全体から見た課題としては、「支援期間後のフォローアップは助成金が出ない（50.0%）」が最も多い。助成金支援の支給上限期間（支援開始から12カ月）を越えた時期に、再度のジョブコーチ支援を行うまでもない軽微な不適応課題が発生した場合に、助成金が支給されないことを制度上の不備として企業が考えていることが窺える。続いて、「支給申請の書類作成が多い（46.7%）」、「（助成金の申請に必要な）支援計画の策定に手間取る（40.0%）」の順で、これらから助成金の申請に関する手続簡素化を希望していることが窺える。また、ジョブコーチが自ら支援計画を作成し、支援を実施していくことでの課題として、「支援方法が固定化しやすいこと（36.6%）」や「支援方法やツールの検討など全てを行うための負担が大きいこと（34.1%）」が挙げられた。

(4) 第1号ジョブコーチと地域センターとの関係

第3章3の(3)にあるように、第1号ジョブコーチの約7割が4年以内の平均任命（雇用）期間である現状にあること、また、9割以上のジョブコーチが兼任である現状で、熟練したジョブコーチ技術を持ち、本格的な支援が行えるジョブコーチは少ないことが推測される。

第1号ジョブコーチは、経営、雇用管理に関する事業所支援（71.5%）や障害特性に応じた職場開拓（60.6%）、雇用契約や労働条件に関する事業所との調整（56.6%）などの事業主関係業務は「あまりできない」としており、重度障害者への支援実施（15.4%）やジョブコーチ支援計画の作成（27.5%）に関して、地域職業センターの協力なしでできる割合はかなり低位であった。現状では、これらの業務の多くは地域センターのジョブコーチ支援担当カウンセラーや、配置型ジョブコーチが行っていると考えられ、アンケート調査の結果からも、地域センターがジョブコーチ支援の実施に係る全体設計や幅広い企業ニーズへの対応に関して、技術面からの下支えをしている状況が窺える。

第1号ジョブコーチの支援実施対象者数が10人を越えた頃から、対象者の障害種類が知的障害から精神障害、発達障害を中心に幅広い障害に対応した経験を持つようになることが分析結果から明らかになったが、これには、地域センターのジョブコーチの育成的な視点での関与が考えられる。また、第1号ジョブコーチの支援実施対象者数が20人を越えた頃から、支援計画の策定や事業所との各種調整の実施主体について第1号ジョブコーチが実施主体になる割合が増え、地域センターの関与が少なくなる状況が見られる。ただし、第1号ジョブコーチの支援実施対象者数に多少に関わらず、依然として支援計画は半数以上が地域センター主体の策定になっており、第1号ジョブコーチがノウハウを習得しにくい業務であると考えられる。

(5) より専門性を有するジョブコーチの設置

上述(4)のとおり、現状では第1号ジョブコーチと地域センターとが一定の役割分担の下で支援を行っているところであるが、法定障害者雇用率の引上げ等事業主がさらに障害者雇用の取組みを進める中で、ジョブコーチ支援のニーズも増加すると考えられること、とりわけ精神障害者、発達障害者等、よりきめ細かな支援が必要な対象者が増えていくことが予想される中で、ジョブコーチ支援の質を高めて

いくことはもちろん、支援計画の策定等ジョブコーチ支援全体を的確にマネジメントするノウハウの普及が必要であると考えられる。この点については、平成24年8月に厚生労働省がとりまとめた「地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書」においても、今後の制度見直しに当たっての課題として「一定の活動実績のあるジョブコーチが安定して支援でき、より高度な専門性を発揮できるようにすることが必要であること」が指摘されており、より高い専門性を有するジョブコーチの設置について議論がなされたところである。

今回の調査研究においては、実施に当たっての情報収集としてジョブコーチ養成機関の代表や学識経験者等からも情報収集したところであるが、その際にも、より高い専門性を有するジョブコーチの設置について意見が出されている。当該ジョブコーチの役割としては

- ・ アセスメント、支援計画の作成、実際の支援方法等に関してスーパーバイズを行うこと
- ・ 支援後の職場適応支援を中心に個々のジョブコーチ支援のプロセスのマネジメントを行うこと
- ・ 地域の企業に対してジョブコーチ支援の知識・技術を活用した専門的な雇用管理等のサポートを行うこと

などが指摘されているところであるが、実際の導入については、現在のジョブコーチ制度の問題点、例えば兼務型のジョブコーチが多いことやそれに伴って支援技術等の習得に限界があることなどの問題点の改善について検討した上で、その後改めて導入について慎重に検討する必要がある。

2 ジョブコーチの養成・育成に関する現状と課題

(1) ジョブコーチ養成研修の課題

ジョブコーチ養成研修の現状については、第2章の3で表にまとめたが、当機構で行う養成研修を基準として考えた場合、受講資格に関する記述内容が曖昧な指定養成機関があり、「障害者の就労支援に携わる（携わろうとしている）者」という幅が広い者が該当するものもあるため、養成レベルが均質なものとなるよう、改善が必要と思われる。

また、養成研修の指定要件や指定の手続きについて、現状で良いとする機関や、養成研修の質を維持しつつも指定要件の精査は必要とする機関等が見られた。受講料については、安易に定員増や受講料の値上げもできないため、工夫して対応している現状が窺えるが、今後、より高い専門性を付与するため内容の充実を図る必要がある場合は、養成研修の実施体制等も含めた見直しを行わざるを得ない指定養成機関があると考えられる。

(2) より高い専門性を有する人材の養成

今回の調査で受講したい科目として、多く者が挙げた「コーチング・スキル（49.8%）」、「障害特性とナチュラルサポート（40.1%）」、「JC支援の現状と課題（38.2%）」、「職務の再構成と作業改善（32.9%）」は、ジョブコーチが問題意識を持っている内容と考えられるため、今後のカリキュラムの策定に当たっては、これらの要素を組み込むことを検討する必要があると考えられる。

また、今回の調査から実務経験が多い者でも受講したいとする研修の科目、「発達障害者への支援（70.0%）」、「精神障害者への支援（55.1%）」、「高次脳機能障害者への支援（52.1%）」についても研修に組み込むことが望ましい。

これらについては、実際のジョブコーチ支援の現場において必要な知識・技術に関するものであるが、上記1の(5)で示したとおり、より高い専門性として「実務経験の少ないジョブコーチへの現場支援でのスーパーバイズのスキル」、「実施されているジョブコーチ支援のプロセスのマネジメントのスキル」、

「ジョブコーチ支援の知識・技術を活用した事業主への専門的支援に関するノウハウ」を求める意見もあることから、研修カリキュラムの構成については、その効果も含め、研究会等でのさらなる検討が必要である。

3 本調査研究におけるまとめ

配置型ジョブコーチは、地域センターの職業リハビリテーション業務のひとつとして法的に位置づけられ、ジョブコーチ支援を担当するカウンセラーによる全体及び個々の支援の統括を受けながら、その技術の向上が図られている。その成果は、地域センターで就職の困難性の高い対象者に対してジョブコーチ支援を行うことや、地域全体の支援の質を維持することに活かされている。

また、第2号ジョブコーチについても、その多くが企業の管理者が必要な時にジョブコーチ支援を行うもので、支援計画書の作成など二の足を踏む部分はあるものの、その認定、申請のスキームは他の障害者雇用納付金制度に基づく助成金とほぼ同じであることから、最も制度上の課題とされる助成金の手続き等は恒常的な制度利用により、その負担感は軽減していくものと考えられる。支援制度を有効に活用して雇用管理を行っている特例子会社も多くあることから、制度自体の存続の意義も窺える。

しかし、第1号ジョブコーチに関しては、配置型及び第2号ジョブコーチと比べて制度上での課題があり、その課題は大きく3つに分けられる。

まず、最も大きい課題は兼務に関する課題である。第1号ジョブコーチの9割以上が兼務であり、そのうち、「兼任する職務の影響でジョブコーチ支援の時間が不足する(44.8%)」、「支援ツールや支援記録の作成等の附帯業務に手間取る(34.3%)」、「アセスメントや事前調整の不足等から支援の質が低下する(21.7%)」などの課題が第1号ジョブコーチから指摘されていた。

この兼務に関しては、事業管理者からは「月毎の活動日数の変動が大きいため、ジョブコーチを常時雇用することが難しい(52.6%)」、「助成金が日額制で収入が安定しない(55.9%)」という運営面からの指摘もあった。支援業務の繁閑があるので、専任の正規職員は雇用できない、他の仕事と兼任するとジョブコーチの仕事に制約が生じるという一連の流れの中で、ジョブコーチとしての支援技術が向上しない、個々の職務の習熟が進まないという大きな課題に発展していつているものである。この兼務状態の解消には、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となると考えられる。

二つ目の課題は、助成金制度の運用の課題である。助成金は前提として、一定の活動実績の対価として支払われるものであり、直接的な人件費ではないものの、実施したアンケートの中では、第1号ジョブコーチやその事業管理者からの意見として、①制度の適用範囲の拡大(フォローアップ期間の延長、職場開拓の助成金支給対象化等)、②助成金の認定・支給要件の緩和(日額制からの変更、認定・申請書類の簡易化、他の給付金等の併給調整の改善等)、③助成金の支給単価等の引上げ(人件費の相当額の支給、経験に応じた助成金単価設定、交通費の別途支給等)の大きく3つに分類される意見や要望が出された。中でも支援事業の管理者からの助成金の支給単価の引上げについての要望は多く、雇用に係る諸経費等を考慮すると30歳代の正規職員の雇用ができる単価設定ではないとの法人側の考えも聴取した。今回のアンケート調査の分析の中でも、兼務のジョブコーチのジョブコーチ支援業務の割合が増えると、助成金で支払える経費が人件費相当分より下回る実態があった。このことを考慮すると、助成金の支給額については、「第1号ジョブコーチとはどの程度の年齢で、どのような人材なのか」というイメージを明確にしつつ、今後の制度見直しに向けた取り組みの中で検討していく必要があると考えられる。

三つ目の課題は、ジョブコーチの人物像が3極化してきている課題である。ジョブコーチとしての勤務実態から考えると、第1号ジョブコーチは、①専従型、②兼務型、③名誉職型の3つに分けられる。

専従型は第1号ジョブコーチ全体の2割弱で、雇用形態は非常勤の嘱託職員と正規職員が半々。特に正規職員を配置し専従させている法人は、地域での就労支援をリードしていこうという意識があり、就労支援の位置づけが非常に高く、ジョブコーチ自身の技術も高いことが多い。

兼務型は第1号ジョブコーチ全体の8割弱で、大半を占める。雇用形態は正規職員が多く、法人は就労支援の体験を本人に積ませることで、総合的な人材育成を図っていこうとの意識があり、ジョブコーチとして2～4年間勤務して、次の部署に人事異動していくというジョブコーチである。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、いわば「キャリア・アップー環型」のジョブコーチである。

名誉職型は第1号ジョブコーチ全体の1割にも満たないと考えられるが、雇用形態は正規職員が多い。第1号ジョブコーチとして助成金上も登録されているが、助成金の支給申請はほとんどない状況で、地域の障害者の就労支援の中心的人物であることも多く、ジョブコーチの技術も併せ持つ地域の総合就労支援コーディネーター的存在で、まさしく名誉職的なジョブコーチである。

今回の調査研究の中で、専門家や現場のジョブコーチから、ジョブコーチの質をさらに向上させるためには、ジョブコーチとしての倫理、行動規範、立ち位置、姿勢といったものを明確にしていくことが必要ではないかとの声が多く聞かれた。所属する法人の考え方は様々であっても、実際の支援では、障害者本人、その家族、支援企業の人事担当者、現場の職長、一緒に働く同僚など多方面に橋渡し役を行うためのバランス感覚やセンス、ルール、マナーが共通して求められる職務であり、そのような共通基盤を構築するためには、第1号ジョブコーチが専従、兼務、名誉職に分けられる実態が支障になることが予測されるため、早急な対応が必要であろう。

また、ジョブコーチ養成研修では、当機構が行う養成研修を基準として考えた場合、受講資格に関する記述内容が曖昧な指定養成機関があり、養成レベルが均質なものとなるよう、改善が必要と思われる。

【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)
- ・ 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)
- ・ 厚生労働省ホームページ「ジョブコーチ支援制度について」
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha/06a.html>
- ・ 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--ジョブコーチ支援の現状、医療機関との連携の課題--」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--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--」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] -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 -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)