

卷 末 資 料

職場適応援助者（ジョブコーチ）助成金を受給している

施設の管理職の方へ

A

ジョブコーチ支援制度の現状と課題に関する調査票

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創設し、ジョブコーチ支援制度が現在の形になって5年以上経過し、地域障害者職業センターの配置型や第1号、第2号ジョブコーチとして活躍する方々が千人を超えました。お陰様でジョブコーチという企業と障害者の橋渡しをする人材により、地域での障害者の雇用や職業の安定が着実に向上しています。

当センターでは、現在、ジョブコーチ支援制度の現状と課題に関する調査研究に取り組んでおりますが、ジョブコーチ支援を実施していただいている施設の管理職の方とジョブコーチご本人から制度の現状と課題をお聞きし、その結果の検討を通して今後のジョブコーチ支援制度の改善に向けた有効な資料を国に提供したいと考えております。

本調査は、この研究を進めるうえで重要な資料となるものですので、その趣旨をご理解のうえ、ご協力くださいますようお願いいたします。

なお、ご記入いただいた内容は、すべて統計的に処理いたします。個別データを外部に漏らしたり、他の目的で利用したりすることは一切ございません。また、本調査結果は分析・整理し、当センター発行の資料シリーズの一部として公表いたします。

【ご記入に当たってのお願い】

1. 特に断りのないかぎり、平成24年6月1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24年7月31日(火)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 小池
住 所 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-3
電 話 043-297-9035
FAX 043-297-9058
E-mail Koike.Shinichiro@jeed.or.jp

貴施設が所属する法人全体についてお伺いします。

- 1 法人の形態はどれですか。1☐選択して番号に○をつけてください。

1	社会福祉法人	2	NPO法人	3	医療法人	4	株式会社
5	その他()						

- 2 法人全体の従業員数は何名ですか。1☐選択して番号に○をつけてください。

1	5人未満	2	5～9人	3	10～29人	4	30～49人
5	50～99人	6	100～299人	7	300人以上		

- 3 法人が実施している事業は何ですか。当てはまる番号すべてに○をつけてください。

1	ケアホーム・グループホーム・福祉ホーム	2	就労継続支援B型	3	就労移行支援事業
4	障害者就業・生活支援センター	5	障害者委託訓練	6	就労継続支援A型
7	自治体単独配置の就労支援センター	8	その他		

- 4 法人が第1号職場適応援助者（ジョブコーチ）助成金の認定法人になったのはいつですか。1☐選択して番号に○をつけてください。

1	平成17年度 下半期	2	平成18年度	3	平成19年度	4	平成20年度
5	平成21年度	6	平成22年度	7	平成23年度	8	平成24年度

職場適応援助者（ジョブコーチ）を配置している貴施設についてお伺いします。

- 5 ジョブコーチ支援を行っている施設の従業員数は何人ですか。
1つ選択して番号に○をつけてください。

1	5人未満	2	5～9人	3	10～29人	4	30～49人
5	50～99人	6	100～299人	7	300人以上		

- 6 貴施設でジョブコーチ支援以外に行っている事業は何ですか。
当てはまる番号すべてに○をつけてください。

1	ケアホーム・グループホーム・福祉ホーム	2	就労継続支援B型	3	就労移行支援事業
4	障害者就業・生活支援センター	5	障害者委託訓練	6	就労継続支援A型
7	自治体単独配置の就労支援センター	8	その他 []		

- 7 ジョブコーチ支援を開始した時期はいつですか。
1つ選択して番号に○をつけてください。

1	平成17年度上半期以前	2	平成17年度下半期	3	平成18年度
4	平成19年度	5	平成20年度	6	平成21年度
7	平成22年度	8	平成23年度	9	平成24年度

職場適応援助者助成金の支給対象のジョブコーチの雇用に関して、お伺いします。

- 8 貴施設で配置している専任のジョブコーチの人数は何人ですか。
1つ選択して番号に○をつけてください。

1	いない	2	1人	3	2人	4	3人	5	4人	6	5人以上
---	-----	---	----	---	----	---	----	---	----	---	------

- 9 貴施設で配置しているジョブコーチ以外の職務も行う兼任のジョブコーチの人数は何人ですか。1つ選択して番号に○をつけてください。

1	いない	2	1人	3	2人	4	3人	5	4人	6	5人以上
---	-----	---	----	---	----	---	----	---	----	---	------

- 10 ジョブコーチの給与と助成金との関係について把握するため、貴金についてお伺いします。専任のジョブコーチの平均の月給（支給総額）はいくらですか。
また、平均月給のうち、職場適応援助者助成金の支給で支払える割合はどの程度ですか。それぞれ太枠内に数字を記入してください。

平均月給 (支給総額)	_____万円	平均月給のうち、職場 適応援助者助成金で 支払える割合	_____割
----------------	---------	-----------------------------------	--------

- 11 兼任のジョブコーチの賃金についてお伺いします。兼任のジョブコーチの平均の月給（支給総額）はいくらですか。
また、平均月給のうち、職場適応援助者助成金の支給で支払える割合はどの程度ですか。それぞれ太枠内に数字を記入してください。

平均月給 (支給総額)	_____万円	平均月給のうち、職場 適応援助者助成金で 支払える割合	_____割
----------------	---------	-----------------------------------	--------

- 12 貴施設では、ジョブコーチの経験やスキルに依じた待遇での配慮をしていますか。当てはまる番号すべてに○をつけてください。また、3又は4を選択した場合は、具体的なスキルや実務経験を記述してください。

1	ジョブコーチとしてのスキルや実務経験により、賃金面で格付けしている
2	ジョブコーチとしてのスキルや実務経験により、雇用形態を変えている
3	ジョブコーチ以外のスキルや実務経験により、賃金面で格付けしている 具体的なスキル や実務経験→
4	ジョブコーチ以外のスキルや実務経験により、雇用形態を変えている 具体的なスキル や実務経験→
5	特にスキルや実務経験に依じた待遇での配慮していない
6	その他

- 13 これまでのジョブコーチの平均任命（雇用）期間はどのくらいですか。
1つ選択して番号に○をつけてください。

1	1年未満	2	1～2年	3	3～4年	4	5～6.5年	5	6.6年以上
---	------	---	------	---	------	---	--------	---	--------

- 14 直近で離職又は異動したジョブコーチの離職又は人事異動の理由は何ですか。
当てはまる番号すべてに○をつけてください。

1	法人や施設運営の都合により人事異動した
2	人材育成の観点から人事異動した
3	本人側の事情により人事異動した
4	ジョブコーチとしての職務内容と能力のミスマッチにより人事異動した
5	雇用期間の満了により離職した
6	法人又は施設側の都合により解雇又は退職勧奨した
7	ジョブコーチの勤務態度の課題により解雇又は退職勧奨した
8	ジョブコーチとしての職務内容と能力のミスマッチにより解雇又は退職勧奨した
9	職場適応援助者助成金の継続受給が難しいため、解雇又は退職勧奨した
10	労働条件での不一致により自己退職した
11	労働条件以外の本人側の事情により自己退職した
12	未だ離職したジョブコーチはいない
13	未だ人事異動したジョブコーチはいない
14	その他

- 15 ジョブコーチの人材確保や安定雇用に関する課題は何ですか。
当てはまる番号すべてに○をつけてください。

1	ジョブコーチの職務に合った人材が少ない
2	ジョブコーチ支援の依頼が少ないため、ジョブコーチを常時雇用することが難しい
3	ジョブコーチとしての活動日数が月毎で大きく変動するため、ジョブコーチを常時雇用することが難しい
4	ジョブコーチの雇用以外での法人や施設における運営要因により、ジョブコーチを常勤の職員として雇用することが難しい
5	ジョブコーチの雇用以外での法人や施設における運営要因により、ジョブコーチの給与面でよい待遇を与えることが難しい
6	職場適応援助者助成金と障害福祉サービスに係る訓練等給付金や他の助成金（補助金）等との併給調整が難しい
7	スキルアップのための法人内での実務を通じた教育訓練の機会を確保することが難しい
8	スキルアップのための法人外での教育訓練の機会を確保することが難しい
9	ジョブコーチの身体的、精神的な負担が大きいため、雇用管理が難しい
10	実務経験を積ませていく段階でジョブコーチが離職してしまう
11	その他
12	ジョブコーチの人材確保や安定雇用に関する課題は特にない

ジョブコーチ支援の制度全体での課題について、お伺いします。

16 ジョブコーチ支援制度が現在の形になって5年以上が経過しますが、制度面全体から見た課題は何ですか。当てはまる番号すべてに○をつけてください。

1	ジョブコーチをキャリアアップさせていく仕組みがないこと
2	採用や職務内容に関する企業との調整や交渉を行うスキルの向上が難しいこと
3	障害者をアセスメントするスキルの向上が難しいこと
4	企業の職務をアセスメントするスキルの向上が難しいこと
5	ジョブコーチ養成研修の受講料が高いこと
6	ジョブコーチ養成研修の実施期間が長いこと
7	職場適応援助者助成金の認定法人になるための書類作成が多いこと
8	職場適応援助者助成金の支給申請に係る書類作成が多いこと
9	ジョブコーチ支援のための職場開拓を行っても職場適応援助者助成金の支給対象とならないこと
10	支給期間を過ぎたあとでフォローアップを行っても職場適応援助者助成金の支給対象とならないこと
11	職場適応援助者助成金の支給範囲内で、人件費を支弁することが難しいこと
12	職場適応援助者助成金の支給範囲内で、交通費を支弁することが難しいこと
13	職場適応援助者助成金が日額制であるため、収入が安定しないこと
14	経験を積んだジョブコーチも、経験の浅いジョブコーチと同じ助成額であること
15	職場適応援助者助成金の支給期間が短いこと
16	ジョブコーチ支援の依頼があっても、他の業務が忙しく、結果としてジョブコーチとして活動させにくいこと
17	その他 []
18	特に制度面全体での課題はない

＜最後に＞

この調査に関連して、さらに具体的に把握させていただくために、後日、ヒアリングの実施についてご相談させていただくことがあります。

ヒアリングにご協力いただける場合には、下記にご連絡先をご記入くださいますようお願いいたします。

この連絡先は、この調査に関係することに限って使用します。また、施設名や担当者名が公表されることは絶対ありません。

連絡先	
施設名	
所在地	〒
担当者	所属部署 電話 お名前

ご協力ありがとうございました。

ジョブコッチ支援制度の現状と課題に関する調査票

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創設し、ジョブコッチ支援制度が現在の形になって5年以上経過し、地域障害者職業センターの配置型や第1号、第2号ジョブコッチとして活躍する方々が千人を超えました。お陰様でジョブコッチという企業と障害者の橋渡しをする人材により、地域での障害者の雇用や職業の安定が着実に向上しています。

当センターでは、現在、ジョブコッチ支援制度の現状と課題に関する調査研究に取り組んでおりますが、ジョブコッチ支援を実施していただいている施設の管理職の方とジョブコッチご本人から制度の現状と課題をお聞きし、その結果の検討を通じて今後のジョブコッチ支援制度の改善に向けた有効な資料を国に提供したいと考えております。

本調査は、この研究を進めるうえで重要な資料となるものですので、その趣旨をご理解のうえ、ご協力くださいますようお願いいたします。

なお、ご記入いただいた内容は、すべて統計的に処理いたします。個別データを外部に漏らしたり、他の目的で利用したりすることは一切ございませんので、ご安心ください。また、本調査結果は分析・整理し、当センター発行の資料シリーズの一部として公表いたします。

【ご記入に当たってのお願い】

1. 本調査は、現在、職場適応援助者助成金の支給対象となっているジョブコッチの方を対象としています。
2. 特に断りのないかぎり、平成24年6月1日現在の状況についてご記入ください。
3. ご記入いただいた調査票は、施設の管理者を通じ同封の返信用封筒にて平成24年7月31日(火)までにご返送くださいますようお願いいたします。
4. 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 小池
 住 所 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-3
 電 話 043-297-9035
 FAX 043-297-9058
 E-mail Koike.Shimichiro@jeed.or.jp

第1号職場適応援助者（ジョブコッチ）ご本人の状況について、お伺いします。

- 1 あなたの性別はどちらですか。
 1つ選択して番号に○をつけてください。

1 男性	2 女性
------	------

- 2 あなたの年齢はいくつですか。

1つ選択して番号に○をつけてください。

1 20歳代	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳代	5 60歳以上
--------	--------	--------	--------	---------

- 3 あなたの最終学歴についてお伺いします。
 1つ選択して番号に○をつけてください。

1 中学校又は高等学校卒業	2 福祉系の専門学校又は短大卒業	3 福祉系以外の専門学校又は短大卒業
4 福祉系の大学又は大学院卒業	5 福祉系以外の大学又は大学院卒業	6 その他

- 4 現在の雇用形態についてお伺いします。

1つ選択して番号に○をつけてください。

1 正社員	2 非正規職員（非常勤、契約等）	3 非正規職員（短時間）	4 その他
-------	------------------	--------------	-------

- 5 現職も含めて次の①から④までの区分での就労経験はどの程度の期間ありますか。
 太枠の中にそれぞれ1カ所ずつ○をつけてください。

区分	経験なし	1年未満		3年未満		5年未満		10年以上	
		1年	3年	1年	3年	1年	3年	5年	10年
① 障害者就労支援	<input type="checkbox"/>								
② 障害者就労支援のうちジョブコッチ支援	<input type="checkbox"/>								
③ 障害者生活支援	<input type="checkbox"/>								
④ 企業での勤務	<input type="checkbox"/>								

- 6 あなたは職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修をいつ受講しましたか。
1つ選択して番号に○をつけてください。

1	平成17年度上半期以前	平成17年度下半年期	3	平成18年度
4	平成19年度	平成20年度	6	平成21年度
7	平成22年度	平成23年度	9	平成24年度

- 7 あなたが職場適応援助者養成研修を受講した厚生労働省の指定機関はどこですか。
1つ選択して番号に○をつけてください。

1	高齢・障害・求職者 雇用支援機構	2	ジョブコーチ・ ネットワーク	3	大阪障害者雇用支援 ネットワーク
4	くらしえん・ しごとえん	5	全国就業支援 ネットワーク	6	なよろ地方職協会

- 職場適応援助者助成金の支給対象となるジョブコーチとしての勤務の状況について、
お伺いします。

- 8 あなたは専任ジョブコーチ、（ジョブコーチ支援以外の業務も行う）兼任ジョブコ
ーチのどちらですか。また、兼任の場合、ジョブコーチとしての業務割合は何割程度
ですか。1つ選択して番号に○をつけてください。

1	専任の ジョブコーチ	2	兼任（8割以上が ジョブコーチ業務）	3	兼任（6～7割が ジョブコーチ業務）	4	兼任（3～5割が ジョブコーチ業務）
5	兼任（1～2割が ジョブコーチ業務）	6	兼任（1割未満が ジョブコーチ業務）	7	兼任（その他）		

- 9 ジョブコーチの業務を行う日数は、1カ月のうち何日程度ですか（最近の1年間の
平均でお答えください）。1つ選択して番号に○をつけてください。

1	20日以上、ジョブ コーチの活動をする	2	15～19日、ジョブ コーチの活動をする	3	10～14日、ジョブ コーチの活動をする
4	6～9日、ジョブコ ーチの活動をする	5	1～5日、ジョブコ ーチの活動をする	6	ジョブコーチの活動は 1日未満

- 10 ジョブコーチ支援以外に行っている業務は何ですか。
1つ選択して番号に○をつけてください。

1	職場適応援助者助成金の支給対象とはならないが、ジョブコーチ支援に類似した 業務を行っている
2	ジョブコーチ支援以外の障害者の就労支援の業務を行っている
3	障害者の生活支援の業務を行っている
4	直接、障害者に接しない業務を行っている
5	その他 []
6	ジョブコーチ支援以外の業務は行っていない

- 11 <ジョブコーチ支援以外の業務を兼任されている方のみにお聞きします>
他の業務と掛け持ちをしていることによる課題は何ですか。
当てはまる番号すべてに○をつけてください。

1	ジョブコーチ支援以外の業務の影響で、ジョブコーチ支援の時間が不足することがある
2	職場適応援助者助成金の支給対象とはならないが、ジョブコーチ支援に付帯する業務の 時間を取ることが難しい
3	アセスメントやマッチング、事前調整の不足等により、支援の質が低下しやすい
4	支援実施に関する実務経験が増えないため、ノウハウの蓄積が進まない
5	兼任する業務との間で、指揮命令や報告相談に関して混乱が生じる
6	兼任する業務との間で、支援方法が異なるため、支援方法に関して混乱が生じる
7	仕事の掛け持ちにより、気持ち切り替わらず、モチベーションが上がらない
8	その他 []
9	ジョブコーチ以外の業務を兼任することに關する課題は特にはない

- 職場適応援助者助成金の支給対象となるジョブコーチ支援を行った障害者に関して、
お伺いします。

- 12 あなたが、ジョブコーチ支援を担当したことのある障害者の障害の種類は何で
すか。当てはまる番号すべてに○をつけてください。

1	視覚障害	2	聴覚障害	3	視覚・聴覚以外の 身体障害	4	知的障害
5	精神障害	6	発達障害	7	高次脳機能障害	8	その他 ()

13 現在までにジョブコーチ支援を担当した障害者の合計人数(複数回支援実施者は複数回で計上)は何人ですか。1つ選択して番号に○をつけてください。

1	5人以下	2	6～10人	3	11～15人	4	16～20人
5	21～25人	6	26～30人	7	31人以上		

14 ジョブコーチ支援を担当した障害者の合計人数のうち、施設の所属する法人以外でジョブコーチ支援を担当した障害者の割合は何割程度ですか。本枠内の下線部分に数字を記入してください。

ジョブコーチ支援を担当した障害者のうち、法人外の利用者の割合 割程度

職場適応援助者助成金の支給対象となるジョブコーチ支援の実施状況について、お伺いします。

15 最近の1年間で、最も多い又は平均的なジョブコーチ支援の実施状況について教えてください。

① 1つ選択して番号に○をつけてください。

支援の実施者	1	自分単独	2	所属法人の他のジョブコーチとペア
	3	配置型ジョブコーチとペア	4	所属法人外のジョブコーチとペア

支援の対象者の属性	1	所属法人の施設の利用者	2	所属法人以外の施設の利用者
	3	特別支援学校の新規卒業生	4	(1～3以外の)ハローワークの求職者

ジョブコーチ支援先までの主な交通手段	1	自動車	2	電車・バス
	3	バイク・自転車	4	徒歩

② 本枠の中にそれぞれ1カ所ずつ○をつけてください。

	自分	所属法人の他のジョブコーチ、事業管理者等	地域外配置型ジョブコーチ又は加齢コーチ	所属法人外のジョブコーチ
支援計画の作成者	⇩			
現場での支援の主な実施者	⇩			
事業所との各種の調整の主な実施者	⇩			
支援後のフォローアップの主な実施者	⇩			

<引き続き、最近の1年間で、最も多い又は平均的なジョブコーチ支援の実施状況について教えてください>

③ 本枠内の下線部分に数字を記入してください。

ジョブコーチ支援の実施企業までの移動	時間	片道	平均	時間程度
	運賃等	片道	平均	円程度
集中支援期及び移行支援期	期間(週)	合計で平均	週	週間程度
	支援頻度	週平均	日	日程度
フォローアップ期	期間(月)	平均	ヵ月	ヵ月程度
	支援頻度	月平均	日	日程度

④ 地域障害者職業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、自分でやっていることは何ですか。当てはまる番号すべてに○をつけてください。

1	支援計画の作成	2	支援計画の理解や解釈
3	支援ツールの作成	4	障害や個人理解の仕方
5	新たな仕事の切り出しや職務の再構成	6	職場の人間関係調整
7	雇用契約、労働条件調整	8	ナチュラルサポートの形成
9	支援後のフォローアップ	10	重度障害者への支援実施
11	支援が集中する時期の支援実施	12	障害者就業・生活支援センター等との連絡調整

ジョブコーチとしての職務能力に関して、お伺いします。

16 下記のジョブコーチの職務能力について、現在、「十分にできる」、「概ねできる」、「あまりできない」のいずれか1つに○をつけてください。

	いずれか1つに○をつけてください		
	十分に できる	概ね できる	あまり できない
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調整			
10 人間関係に関する事業所調整			
11 雇用契約、労働条件に関する事業所調整			
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			
19 その他 []			

ジョブコーチに関する今後の研修について、お伺いします。

17 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の科目は何ですか。当てはまる番号すべてに○をつけてください。

1 職務の再構成と作業改善	6 コーチ支援の方法	11 地域の就労支援ネットワークの育成
2 コーチング スキル	7 精神障害者へのジョブコーチ支援の方法	12 支援における合意形成のためのアプローチの手法
3 アセスメントと支援計画の策定	8 発達障害者へのジョブコーチ支援の方法	13 ケース スタディ
4 障害特性とナチュラルサポート	9 高次脳機能障害者へのジョブコーチ支援の方法	14 その他 []
5 視覚障害者へのジョブコーチ支援の方法	10 ジョブコーチ支援の現状と課題	15 受講してみたい研修科目は特にない

最後に、ジョブコーチ支援の現場での課題について、お伺いします。

18 ジョブコーチ支援を実施していく中で、実務や制度面で課題に感じていることは何ですか。当てはまる番号すべてに○をつけてください。

1 対象者の障害特性から支援の難しいケースが増えている
2 支援先の企業の職務の多様さなどから支援が難しいケースが増えている
3 アセスメント不足で、適切な支援ができないケースが増えている
4 ジョブコーチ支援の実施依頼が集中して、適切な支援が行えないことがある
5 突発的な問題に対応した場合、職場適応援助者助成金が支給されないことがある
6 障害者職業センターの職業リハビリテーション計画に基づく支援計画により、ジョブコーチ支援が行われるため、急な支援ニーズに対応できないことがある
7 ジョブコーチ支援計画を自ら策定した場合でも、障害者職業センターが承認を行う仕組みになっており、支援内容や方法を調整しなければならぬことがある
8 ジョブコーチ支援の実施に関する関係者が多く、調整に手間取ることがある
9 地域の就労支援全般のコーディネイトの役割も任せてしまう
10 支援技術面、コーディネイト面からのアドバイスがもたらえない専門家がいない
11 その他 []
12 現場で課題に感じていることは特にない

ご協力ありがとうございました。

C

職場適応援助者（ジョブコーチ）助成金を受給した
ことがある
事業所の管理職の方用

ジョブコーチ支援制度の現状と課題に関する調査票

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創設し、ジョブコーチ支援制度が現在の形になって5年以上経過し、地域障害者職業センターの配置型や第1号、第2号ジョブコーチとして活躍する方々が千人を超えました。お陰様でジョブコーチという企業と障害者の橋渡しをする人材により、地域での障害者の雇用や職業の安定が着実に向上しています。

当センターでは、現在、ジョブコーチ支援制度の現状と課題に関する調査研究に取り組んでおりますが、ジョブコーチ支援を実施していただいている事業所の管理職の方とジョブコーチご本人から制度の現状と課題をお聞きし、その結果の検討を通じて今後のジョブコーチ支援制度の改善に向けた有効な資料を国に提供したいと考えております。

本調査は、この研究を進めるうえで重要な資料となるものですので、その趣旨をご理解のうえ、ご協力くださいますようお願いいたします。

なお、ご記入いただいた内容は、すべて統計的に処理いたします。個別データを外部に漏らしたり、他の目的で利用したりすることは一切ございません。また、本調査結果は分析・整理し、当センター発行の資料シリーズの一部として公表いたします。

【ご記入に当たってのお願い】
 1. 特に断りのないかぎり、平成24年6月1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24年7月31日(火)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 小池
 住 所 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-3
 電 話 043-297-9035
 FAX 043-297-9058
 Email Koike.Shinichiro@jeed.or.jp

貴事業所が所属する法人全体についてお伺いします。

1 法人の業種（ハローワークで登録している産業分類）はどれですか。
 1つ選択して番号に○をつけてください。

1	農業、林業	2	漁業	3	鉱業、採石業、 砂利採取業	4	建設業
5	製造業	6	電気・ガス・ 熱供給・水道業	7	情報通信業	8	運輸業、郵便業
9	卸売業、小売業	10	金融業、 保険業	11	不動産業、 物品賃貸業	12	学術研究、専門・ 技術サービス業
13	宿泊業、飲食サ ービス業	14	生活関連サー ビス業、娯楽業	15	教育、 学習支援業	16	医療、福祉
17	複合サービス 事業	18	サービス業 (他に分類さ れないもの)	19	分類不能の産業		

2 法人全体の従業員数は何名ですか。
 1つ選択して番号に○をつけてください。

1	56人未満	2	56~99人	3	100~199人	4	200~299人
5	300~499人	6	500~999人	7	1,000人以上		

3 法人には特例子会社はありますか。
 1つ選択して番号に○をつけてください。

1	有る	2	無い
---	----	---	----

職場適応援助者（ジョブコーチ）を配置している貴事業所についてお伺いします。

- 4 ジョブコーチを配置している事業所は特例子会社ですか。
1つ選択して番号に○をつけてください。

1 特例子会社	2 特例子会社ではない
---------	-------------

- 5 ジョブコーチを配置している事業所の従業員数は何名ですか。
1つ選択して番号に○をつけてください。

1 56人未満	2 56～99人	3 100～199人	4 200～299人
5 300～499人	6 500人以上		

- 6 ジョブコーチの配置を開始した時期はいつですか。
1つ選択して番号に○をつけてください。

1 平成17年度 下半期	2 平成18年度	3 平成19年度	4 平成20年度
5 平成21年度	6 平成22年度	7 平成23年度	8 平成24年度

- 7 ジョブコーチを配置している事業所は、現在、障害者を何人雇用していますか。
1つ選択して番号に○をつけてください。

1 10人未満	2 10～19人	3 20～29人	4 30～39人
5 40～49人	6 50～99人	7 100人以上	

- 8 現在雇用している障害者の障害の種類は何ですか。
当てはまる番号すべてに○をつけてください。

1 視覚障害	2 聴覚障害	3 視覚・聴覚以外の 身体障害	4 知的障害
5 精神障害	6 発達障害	7 高次脳機能障害	8 その他 ()

職場適応援助者助成金の支給対象のジョブコーチの雇用に關して、お伺いします。

- 9 貴事業所で配置している専任のジョブコーチの人数は何人ですか。
1つ選択して番号に○をつけてください。

1 いない	2 1人	3 2人	4 3人	5 4人	6 5人以上
-------	------	------	------	------	--------

- 10 貴事業所で配置しているジョブコーチ以外の職務も行う兼任のジョブコーチの人数は何人ですか。1つ選択して番号に○をつけてください。

1 いない	2 1人	3 2人	4 3人	5 4人	6 5人以上
-------	------	------	------	------	--------

- 11 ジョブコーチの給与と助成金との關係について把握するため、賃金についてお伺いします。専任のジョブコーチの平均の月給（支給総額）はいくらですか。
また、平均月給のうち、職場適応援助者助成金の支給で支払える割合はどの程度ですか。それぞれ太枠内に数字を記入してください。

平均月給 (支給総額)	_____万円	平均月給のうち、職場 適応援助者助成金で 支払える割合	_____割
----------------	---------	-----------------------------------	--------

- 12 兼任のジョブコーチの賃金についてお伺いします。兼任のジョブコーチの平均の月給（支給総額）はいくらですか。
また、平均月給のうち、職場適応援助者助成金の支給で支払える割合はどの程度ですか。それぞれ太枠内に数字を記入してください。

平均月給 (支給総額)	_____万円	平均月給のうち、職場 適応援助者助成金で 支払える割合	_____割
----------------	---------	-----------------------------------	--------

ジョブコーチ支援の制度全体での課題について、お伺いします。

17 ジョブコーチ支援制度が現在の形になって5年が経過しますが、制度面全体から見た課題は何ですか。当ではまる番号すべてに○をつけてください。

1	ジョブコーチをキャリアアップさせていく仕組みがないこと
2	採用や職務内容に関する法人内の調整や交渉を行うスキルの向上が難しいこと
3	障害者をアセスメントするスキルの向上が難しいこと
4	事業所の職務をアセスメントするスキルの向上が難しいこと
5	ジョブコーチ養成研修の受講料が高いこと
6	ジョブコーチ養成研修の実施期間が長いこと
7	職場適応援助者助成金の認定法人になるための書類作成が多いこと
8	職場適応援助者助成金の支給申請に係る書類作成が多いこと
9	他の助成金に比べて、支援計画の策定に手間取ること
10	他の助成金等との併給調整があり、職場適応援助者助成金は利用しにくいこと
11	支給期間を過ぎたあとでフォローアップを行っても職場適応援助者助成金の支給対象とならないこと
12	職場適応援助者助成金の支給範囲内で、人件費を支弁することが難しいこと
13	職場適応援助者助成金が日額制であるため、収入が安定しないこと
14	経験を積んだジョブコーチも、経験の浅いジョブコーチと同じ助成額であること
15	職場適応援助者助成金の支給期間が短いこと
16	ジョブコーチ支援が必要な者がいても、他の業務が忙しく、結果としてジョブコーチとして活動できない
17	その他 []
18	特に制度面全体での課題はない

<最後に>

この調査に関連して、さらに具体的に把握させていただくために、後日、ヒアリングの実施についてご相談させていただくことがあります。

ヒアリングにご協力いただける場合には、下記にご連絡先をご記入くださいますようお願いいたします。

この連絡先は、この調査に関係することに限って使用します。また、事業所名や担当者名が公表されることは絶対ありません。

連絡先	
事業所名	
所在地	〒
担当者	所属部署
	電話
	お名前

ご協力ありがとうございました。

第2号職場適応援助者（ジョブコッチ）ご本人の状況について、お伺いします。

- 1 あなたの性別はどちらですか。
1つ選択して番号に○をつけてください。

1 男性	2 女性
------	------

- 2 あなたの年齢はいくつですか。
1つ選択して番号に○をつけてください。

1 20歳代	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳代	5 60歳以上
--------	--------	--------	--------	---------

- 3 あなたの最終学歴についてお伺いします。
1つ選択して番号に○をつけてください。

1 中学校又は高等学校卒業	2 福祉系の専門学校又は短大卒業	3 福祉系以外の専門学校又は短大卒業
4 福祉系の大学又は大学院卒業	5 福祉系以外の大学又は大学院卒業	6 その他

- 4 現在の雇用形態についてお伺いします。
1つ選択して番号に○をつけてください。

1 正社員	2 非正規職員（非常勤、契約等）	3 非正規職員（短時間）	4 その他
-------	------------------	--------------	-------

- 5 現職も含めて次の①から④までの区分での就労経験はどの程度の期間ありますか。
太枠の中にそれぞれ1カ所ずつ○をつけてください。

区分	経験なし	1年未満	1年～3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年以上
① 障害者就労支援	<input type="checkbox"/>					
② 障害者就労支援のうちジョブコッチ支援	<input type="checkbox"/>					
③ 障害者生活支援	<input type="checkbox"/>					
④ 企業での勤務	<input type="checkbox"/>					

ジョブコッチ支援制度の現状と課題に関する調査票

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創設し、ジョブコッチ支援制度が現在の形になって5年以上経過し、地域障害者職業センターの配置型や第1号、第2号ジョブコッチとして活躍する方々が千人を超えました。お陰様でジョブコッチという企業と障害者の橋渡しをする人材により、地域での障害者の雇用や職業の安定が着実に向上しています。

当センターでは、現在、ジョブコッチ支援制度の現状と課題に関する調査研究に取り組んでおりますが、助成金によりジョブコッチ支援を実施していただいている事業所の管理職の方とジョブコッチご本人から制度の現状と課題をお聞きし、その結果の検討を通じて今後のジョブコッチ支援制度の改善に向けた有効な資料を国に提供したいと考えております。

本調査は、この研究を進めるうえで重要な資料となるものですので、その趣旨をご理解のうえ、ご協力くださいますようお願いいたします。

なお、ご記入いただいた内容は、すべて統計的に処理いたします。個別データを外部に漏らしたり、他の目的で利用したりすることは一切ございません。また、本調査結果は分析・整理し、当センター発行の資料シリーズの一部として公表いたします。

【ご記入に当たってのお願い】

- 本調査は、職場適応援助者助成金の認定申請をされた全てのジョブコッチの方を対象としています。
- 特に断りのないかぎり、平成24年6月1日現在の状況についてご記入ください。
- ご記入いただいた調査票は、事業所の管理者の方を通じて返信用封筒にて平成24年7月31日(火)までにご返送くださいますようお願いいたします。
- 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 小池
住 所 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-3
電 話 043-297-9035
FAX 043-297-9058
E-mail Koike.Shimichiro@jeed.or.jp

- 6 あなたは職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修をいつ受講しましたか。
1つ選択して番号に○をつけてください。

1	平成17年度 下半年	2	平成18年度	3	平成19年度	4	平成20年度
5	平成21年度	6	平成22年度	7	平成23年度	8	平成24年度

- 7 あなたが職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修を受講した厚生労働省の指定機関はどこですか。1つ選択して番号に○をつけてください。

1	高齢・障害・求職者雇用支援機構	2	ジョブコーチ・ネットワーク	3	大阪障害者雇用支援ネットワーク
4	くらしえん・しごとえん	5	なよろ地方職親会		

- 職場適応援助者助成金の支給対象となるジョブコーチとしての勤務の状況について、お伺いします。

- 8 あなたは専任ジョブコーチ、（ジョブコーチ支援以外の業務も行う）兼任ジョブコーチのどちらですか。また、兼任の場合、ジョブコーチとしての業務割合は何割程度ですか。1つ選択して番号に○をつけてください。

1	専任のジョブコーチ	2	兼任（8割以上がジョブコーチ業務）	3	兼任（6～7割がジョブコーチ業務）	4	兼任（3～5割がジョブコーチ業務）
5	兼任（1～2割がジョブコーチ業務）	6	兼任（1割未満がジョブコーチ業務）	7	兼任（その他）		

- 9 ジョブコーチの業務を行う日数は、1カ月のうち何日程度ですか（最近の1年間の平均でお答えください）。1つ選択して番号に○をつけてください。

1	20日以上、ジョブコーチの活動をする	2	15～19日、ジョブコーチの活動をする	3	10～14日、ジョブコーチの活動をする
4	6～9日、ジョブコーチの活動をする	5	1～5日、ジョブコーチの活動をする	6	ジョブコーチの活動は1日未満

- 10 ジョブコーチ支援以外に行っている業務は何ですか。1つ選択して番号に○をつけてください。

1	職場適応援助者助成金の支給対象とはならないが、ジョブコーチ支援に類似した業務を行っている
2	ジョブコーチ支援以外の障害者の雇用管理・支援業務を行っている（他の助成金をもっている）
3	ジョブコーチ支援以外の障害者の雇用管理・支援業務を行っている（他の助成金をもっていない）
4	事業所の生産、事務などの実務をしている
5	事業所の管理職をしている
6	その他（ <input type="text"/> ）
7	ジョブコーチ支援以外の業務は行っていない

- 職場適応援助者助成金の支給対象となるジョブコーチ支援を行った障害者に関して、お伺いします。

- 11 あなたが、ジョブコーチ支援を担当したことのある障害者の障害の種類は何ですか。当てはまる番号すべてに○をつけてください。

1	視覚障害	2	聴覚障害	3	視覚・聴覚以外の身体障害	4	知的障害
5	精神障害	6	発達障害	7	高次脳機能障害	8	その他（ <input type="text"/> ）

- 12 現在までにジョブコーチ支援を担当した障害者の合計人数（複数回支援実施者は複数回で計上）は何人ですか。1つ選択して番号に○をつけてください。

1	5人以下	2	6～10人	3	11～15人	4	16～20人
5	21～25人	6	26～30人	7	31人以上		

ジョブコーチ支援を実施する際の対応について、お伺いします。

13 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があることは何ですか。当てはまる番号すべてに○をつけてください。

1	ジョブコーチ支援計画の作成について協力依頼している
2	支援ツールの作成について協力依頼している
3	障害や個人の理解の仕方を確認している
4	新たな仕事の切り出しや職務の再構成について協力依頼している
5	職場の人間関係に関する調整について協力依頼している
6	雇用契約、労働条件に関する調整について協力依頼している
7	ナチュラルサポートの形成について協力依頼している
8	支援後のフォローアップについて協力依頼している
9	支援が困難な者へのジョブコーチ支援について協力依頼している
10	自社内でジョブコーチ支援が集中して発生した場合に、支援実施を依頼している
11	自社の管理者等への支援要請や関係調整について協力依頼している
12	その他 []
13	特に就労支援施設に協力を依頼していることはない

14 自らジョブコーチ支援計画を作成し、支援を実施していますが、このことに関して課題はありますか。当てはまる番号すべてに○をつけてください。

1	他の障害者を支援する社員との間の支援の役割分担が難しい
2	支援ツール作成や障害に合った支援などの検討実施を全て行うため、負担が大きい
3	自分が支援を計画、実施していくため、支援計画が形骸化しやすい
4	自分が支援を計画、実施していくため、支援方法が固定化しやすい
5	自分が支援を計画、実施していくため、過剰な支援になりやすい
6	支援計画書に関する地域センターからの助言・援助が現場の状況に合っていない
7	その他 []
8	自らジョブコーチ支援を計画・実施する中での課題は特にならない

職場適応援助者助成金の支給対象となるジョブコーチ支援の実施状況について、お伺いします。

15 最近の1年間で、平均的なジョブコーチ支援の実施状況について教えてください。太枠内の下線部分に数字を記入してください。

集中支援期及び移行支援期	期間（週）	合計で平均	週間程度
	支援頻度	週平均	日程度
フォローアップ期	期間（月）	平均	カ月程度
	支援頻度	月平均	日程度

ジョブコーチとしての職務能力に関して、お伺いします。

16 下記のジョブコーチの職務能力について、現在、「十分にできる」、「概ねできる」、「あまりできない」のいずれか1つに○をつけてください。

		いずれか1つに○をつけてください		
		十分にできる	概ねできる	あまりできない
1	障害者のアセスメント			
2	職場環境のアセスメント			
3	支援計画の作成			
4	作業工程の把握、分析			
5	障害特性に応じた障害者に対する支援			
6	障害や職場に応じた支援ツールの作成			
7	新たな仕事の切り出しや職務の再構成			
8	障害者の職務に関する企業内調整			
9	人間関係に関する企業内調整			
10	雇用契約、労働条件に関する企業内調整			
11	経営、雇用管理に関する企業内対応			
12	障害や個性の理解に関する企業内対応			
13	家族との相談、調整			
14	健康管理、金銭管理、異性関係などの生活面の支援			
15	ナチュラルサポートの形成			
16	支援後のフォローアップの実施			
17	経験の浅いジョブコーチ等への指導、助言			
18	その他 []			

ジョブコーチに関する今後の研修について、お伺いします。

17 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の科目は何ですか。当てはまる番号すべてに○をつけてください。

1	職務の再構成と作業改善	6	聴覚障害者へのジョブコーチ支援の方法	11	地域の就労支援ネットワークの育成
2	コーチングスキル	7	精神障害者へのジョブコーチ支援の方法	12	支援における合意形成のためのアプローチの手法
3	アセスメントと支援計画の策定	8	発達障害者へのジョブコーチ支援の方法	13	ケーススタディ
4	障害特性とナチュラルサポート	9	高次脳機能障害者へのジョブコーチ支援の方法	14	その他 []
5	視覚障害者へのジョブコーチ支援の方法	10	ジョブコーチ支援の現状と課題	15	受講してみたい研修科目は特にない

最後に、ジョブコーチ支援の現場での課題について、お伺いします。

18 ジョブコーチ支援を実施していく中で、実務や制度面で課題に感じていることは何ですか。当てはまる番号すべてに○をつけてください。

1	対象者の障害特性から支援の難しいケースが増えている
2	自社の職務の多様さなどから支援が難しいケースが増えている
3	アセスメント不足で、適切な支援ができないケースが増えている
4	ジョブコーチ支援の実施依頼が集中して、適切な支援が行えないことがある
5	突発的な問題に対応した場合、職場適応援助者助成金が支給されないことがある
6	ジョブコーチ支援計画に関して、障害者職業センターが助言、援助を行う仕組みになっており、支援内容や方法を詳しく説明しなければならぬことがある
7	ジョブコーチ支援の実施に関する関係者が多く、調整に手間取ることがある
8	支援技術面、コーディネイト面からのアドバイスがもたらえる専門家がいない
9	その他 []
10	現場で課題と感じていることは特にない

ご協力ありがとうございました。

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

	高齢・障害・求職者雇用支援機構	ジョブコネクター・ネットワーク	大原障害者雇用支援ネットワーク	くらしえん・しごとえん	全国就業支援ネットワーク	なよろ地方職協会
<p>指定要件や手続きに関する課題</p>	<p>当機構は、法律に基づいて当該研修を実施しているものであるから、(研修機構としての)指定要件という考え方は手続上は当てはまらない。 手続上に関しては、JC助成金の認定手続と並行して受講申請が行われたため、助成金認定に係る審査の進捗状況を確認しながら手続を進める必要がある。そのため、正式な受講決定通知は研修開始まで約1日程度の短いタイムラグで発出できざるを得ない状況にある。</p>	<p>1号については常に定員を上回る申し込みがあり、速着して受講して頂いている。しかし、1号に関しては、これ以上の定員拡大はジョブコネクターの維持が難しくなるため、必要とぼやけていない。2号については、ここ数回定員を上回る申し込みを頂いており、実際のニーズを鑑みて、定員を拡大する必要性を感じている。</p>	<p>厚生労働大臣が定める職場適応援助者養成研修実施要領に沿って手続を行っている。「指定要件」研修内容の質を担保するためにも現状でよいと考えられる。職場適応援助者を増やすために厚生労働大臣指定の研修機関を増やすという考え方があり、それを阻むものではないが、研修の質を担保するために現在指定を受けている研修実施機関と異なった研修機関の所在地以外で行うという方法もある。当法人が昨年年度、兵庫県、広島県で実施した研修は、地方自治体主体は、団体と共催の雇用契約に熱心な法人、団体と共催して研修を開催した。 厚生労働省への届け出手続きについても現状で問題ない。</p>	<p>指定要件に「第1号職場適応援助者による援助の事業を3年以上」、「障害者就業、生活支援センターの運営又は職場適応援助者による援助を3年以上」とあるが、内容の精査は必要ではないかと考える。(例 第1号やナカボツのセンター一版が定着しない等) また、申請時の内容と指定後の講師陣等が大きく代わる場合など、指定後の精査も必要と考える。</p>	<p>指定要件や手続きについては、特に課題はない。</p>	<p>指定要件のハードルを大きく下げなければならないと思うが、指定を受けているPOの数が、全然増えていない状況を要もあると思う。最低でも、全都道府県に1ヶ所ずつは、あった方がいい。厚生労働省の担当者には、ぜひいい対応してくれるので、とても助かっている。</p>
<p>経費面に関する課題</p>	<p>現在の実施方法をとる限りにおいて、必要予算は配分されており、経費面での課題はない。</p>	<p>研修に係る費用として現在の受講料50,000円を下回る設定は考えにくい</p>	<p>現在の定員と受講料(50,000円)では、事務局の人員費及び講師への謝礼等、不十分な状態である。しかし、研修効果及び地域での実習場所の確保等から前に至急増やせよという問題でもないと考える。 また、受講料の増額も難しいと考える。</p>	<p>現在設定している受講料の限りにおいては特に課題はない。</p>	<p>受講料の収入だけで養成研修を運営できらるようになり工夫をしながら進めている。 ただし、経費に余裕があるわけではない。養成研修を運営している本会の事務局は、専任の職員がいないので、別業を持っていない事務局員が、養成研修の期間には本業を休んで、養成研修の業務にあたってはいる状況にある。</p>	<p>受講料の収入だけで養成研修を運営できらるようになり工夫をしながら進めている。 ただし、経費に余裕があるわけではない。養成研修を運営している本会の事務局は、専任の職員がいないので、別業を持っていない事務局員が、養成研修の期間には本業を休んで、養成研修の業務にあたってはいる状況にある。</p>
<p>定員充足に関する課題</p>	<p>定員充足ということではないが、第2号JC養成研修の受講者数が制度創設以来少ない状況であったため、業績評価に係る外部評価委員会からは、受講者拡大のための方策を検討する必要があること指摘されている。</p>	<p>1号については常に定員を上回る申し込みがあり、速着して受講して頂いている。しかし、1号に関しては、これ以上の定員拡大はジョブコネクターの維持が難しくなるため、必要とぼやけていない。2号については、ここ数回定員を上回る申し込みを頂いており、実際のニーズを鑑みて、定員を拡大する必要性を感じている。</p>	<p>定員に満たない場合でも、明らかに受講理由等から研修受講にふさわしくない状態などにはお断りしている。当法人の開催地である静岡等では、なかなか充足しない状況である。また、地元企業からは、3日間を2回に分けて欲しい、等の要望も出されるが、全国からの参加者、1号・2号の同時受講の意味、研修の連続する効果などから考えると2回に分けるのも難しい。</p>	<p>定員に満たない場合でも、明らかに受講理由等から研修受講にふさわしくない状態などにはお断りしている。当法人の開催地である静岡等では、なかなか充足しない状況である。また、地元企業からは、3日間を2回に分けて欲しい、等の要望も出されるが、全国からの参加者、1号・2号の同時受講の意味、研修の連続する効果などから考えると2回に分けるのも難しい。</p>	<p>指定を受けたからには、責任を持って、継続して養成研修を開催していきたいと考えている。日々、自分たちなりに一生懸命、広報活動をしている。また、北海道の労働局の方々のご協力も得ているので、今のところ、養成研修の定員を満たすことができている。 1号に比べ、2号の申込み数は、少ない状況にあり、何らかの対策が必要かと恐られる。企業の従業員は、「障害者職業生活相談員」の受講後、本会が開催しているような「ジョブコネクター」養成研修を受講して、最終的には「ジョブコネクター」として活躍してほしい。</p>	<p>指定を受けたからには、責任を持って、継続して養成研修を開催していきたいと考えている。日々、自分たちなりに一生懸命、広報活動をしている。また、北海道の労働局の方々のご協力も得ているので、今のところ、養成研修の定員を満たすことができている。 1号に比べ、2号の申込み数は、少ない状況にあり、何らかの対策が必要かと恐られる。企業の従業員は、「障害者職業生活相談員」の受講後、本会が開催しているような「ジョブコネクター」養成研修を受講して、最終的には「ジョブコネクター」として活躍してほしい。</p>
<p>講師確保等の研修実施上の課題</p>	<p>講師については、できるだけ特定の者に偏ることのないよう、当機構のスケジュールを活用しながら常時適任者の情報収集、確保に努めている。また、各講義毎に受講者アンケートを実施し、その結果を各担当講師に還元することにより、講義内容の充実を図ることとしている。</p>	<p>厚生労働大臣が定める職場適応援助者養成研修実施要領に沿った研修カリキュラム、要件が整った講師で研修を実施している。</p>	<p>法人理事や修了生、実習協力事業所等、当法人の研修の特徴を知っている方々に講師をお願いしている。他県での開催についても、研修の質を一定に保つために、基本的な講義については、可能な限り同じ講師陣で実施している。</p>	<p>地方に開催する場合に「第1号職場適応援助者又は第2号職場適応援助者として実施した援助の日数の累積が240日以上である者又はこれに準ずる者」の確保が難しい。</p>	<p>初年度については、地域の職業センターなどの関係機関の協力もあり、何と講師の確保をすることができた。2年目も、いろいろな方々の協力ののおかげで、講師の確保ができた。今後も、少しずつ地域の講師の割合を増やしていきたいと思っている。例年、講師の確保には、多大な時間がかかっているが、今のところ何とかかかっている。</p>	<p>初年度については、地域の職業センターなどの関係機関の協力もあり、何とか講師の確保をすることができた。2年目も、いろいろな方々の協力ののおかげで、講師の確保ができた。今後も、少しずつ地域の講師の割合を増やしていきたいと思っている。例年、講師の確保には、多大な時間がかかっているが、今のところ何とかかかっている。</p>

ジョブコーチ技術・指導力向上研修の実施について

	高齢・障害・求職者雇用支援機構	ジョブコーチ・ネットワーク	大阪障害者雇用支援ネットワーク	くらしえんしごとえん	全国就業支援ネットワーク	なよろ地方職協会
実施の可能性はあるか？	実施中。現在実施しているスキル向上研修は、一定期間継続してICとして活動しているICを対象とし、より困難な事例への対応や、経験の浅いICへの助言、指導等を行うことができるようになっている。そのための内容を盛り込んだものとなっている。	この項目で記述が求められている内容が、H20年度の研究会のスキルアップ研修に相応するものなのか疑問。未定。前年度の動向などを言及して、総合的に検討する。	現在は、大阪障害者雇用支援ネットワークの修了者向けにアドバンスト研修を実施しており、業務上直面する課題を修了者からの研修内容への要望も取り入れながら実施している。研修修了者からの研修実施の必要性とともに、研修修了者からのニーズもあり当法人としても検討していく必要があると考える。	現在は、大阪障害者雇用支援ネットワークの修了者向けにアドバンスト研修を実施しており、業務上直面する課題を修了者からの研修内容への要望も取り入れながら実施している。研修修了者からの研修実施の必要性とともに、研修修了者からのニーズもあり当法人としても検討していく必要があると考える。	現在は事例検討中心のフォローアップ研修を実施しているが、スキル向上研修の実施の予定は現時点では考えていない。	実施中。昨年度、本会主催のジョブコーチ養成研修の修了者を対象にして、スキルアップのためのフォローアップ研修も一度実施してみた。(今年度も、10月に実施予定)ジョブコーチ養成研修の6日間だけでなく、伝えきれなかった内容を伝えると、ジョブコーチ同士の交流や情報交換の場としても活用していただきたいと考えた。
養成研修との実施内容の違いは可能か？	養成研修とスキル向上研修とは趣旨、カリキュラムが異なるため、重複する内容は少ない。	可能と思われる。	職場適応援助者養成研修とジョブコーチ技術・指導力向上研修は、研修趣旨、内容ともに異なるためすみわけは可能と考える。	ジョブコーチ支援を踏まえた受講生を対象としており、現在の養成研修とは趣旨は勿論のこと、質的にも大きく異なると思われる。	養成研修で伝えきれなかった内容を伝えるようにしていますので、実施内容の違いのみ分けは可能と思う。	養成研修で伝えきれなかった内容を伝えるようにしていますので、実施内容の違いのみ分けは可能と思う。
シラバス(カリキュラム)の設定イメージは？	平成20年度に厚労省の研究会において示されたモデルカリキュラムをベースにカリキュラムを設定している。	新たにカリキュラムの検討が必要である。制度に対応した研修が必要であるため、研修だけを語ることは難しい。	研修の必要性は感じている。実施するかどうかは法人としては決まっているが、カリキュラムのイメージはあるが、研修を実施することにすれば具体的に検討する。	ケーススタディやスーパーバイズ、職場内での調整、サチュラルサポート、関係者との連携等、人材育成の検討会で出されたモデルカリキュラムを基本とするが、当法人では、第1号認定法人としての常日頃直面しているジョブコーチ支援の事例を中心とした研修にしていきたいと考える。	実際の支援の場面で、役に立つ演習を、もう何種類か行うのがよいと思っている。また、発達障害などの障害特性をもっと深く学ぶ機会も、必要だと思う。このほか、手話の勉強も必要だと思う。	ジョブコーチの上位職を設けることについては、賛成。 昨年実施したフォローアップ研修については、本会主催のジョブコーチ養成研修の修了者に受講者を限定したこともあり、受講者があまり真まらなかつたという状況があった。 今年10月に実施予定のフォローアップ研修については、フォローアップ研修の受講者確保のため、本会主催のジョブコーチ養成研修の修了者だけでなく、北海道内・東北各県在住の、他団体の養成研修の修了者にも、できる範囲で声かけをする予定。 ジョブコーチ養成研修に比べると、フォローアップ研修の受講希望者が少ないことが課題だと思っている。(受講人数が少なく、フォローアップ研修の安定的な運営ができてくなくなるので)ジョブコーチ技術や指導力向上の研修については、可能であれば、受講を義務づけることができるとよいとも思いました。
研修を新設することに關する課題は？	事務局体制は飽和状態であるため、研修を実施するためには体制強化とそのための財源確保が必要。	スキルアップ研修は必要であると認識している。現状ではスキルアップ研修(ジョブコーチアドバンスト研修)を無料で行っているが、ジョブコーチ技術・指導力向上研修を新設する場合は、経費面での課題がある。	研修修了者には、何らかのメリットがあるような工夫が必要ではないかと思われる。同時に、受講生に対する要件も厳格にすると必要を感じる。研修開催にかかる経費面での対策が必要と感じている。	講師の確保		

ジョブコーチ技術・指導力向上研修
(実施経験3～5年で、ジョブコーチの上位職として経験の少ない若手への指導力の養成や、養成研修の補完、新知識の伝達をイメージしたもの)

ジョブコーチ支援制度に類似・関連する

		1-1	12-1	13-1	13-2	13-3	
都道府県・指定都市等		札幌市	千葉県	東京都	練馬区	杉並区	
事業の概要	事業名(委託先)	ジョブサポーター配置加算	障害者就業・生活支援センター事業(千葉県障害者就業支援キャリアセンター)	東京ジョブコーチ職場定着支援事業	練馬区障害者就労促進協会 レインボーワーク	障害者雇用支援事業団 ワークサポート杉並	
	実際の支援の活動と研修の実施に関する運用形態(実施主体と自治体との関係)			東京都の補助金を(公財)東京しごと財団が受け、事業の実施部分をプロボラで(社福)東京都知的障害者育成会に再委託	練馬区が委託	杉並区が委託	
	事業の内容	「就業・生活相談支援事業」の機能強化として、ジョブコーチと同様の機能を有する「市独自のジョブコーチ」(ジョブサポーター)を配置する。	キャリアセンターでは、職場実習及び就職時にジョブコーチによる支援を行うとしている。就職した障害者がスムーズに職場環境に入れるようサポートする。		国のジョブコーチ養成研修に準じた東京ジョブコーチ養成研修を行う。研修終了後に登録する。登録した東京ジョブコーチが、初めて障害者を雇用する中小企業等に赴き、企業のニーズに合わせた職場定着支援を行う。委託訓練やチャレンジ雇用でも適用するスピーディな対応と部分的なニーズから課題解決的な支援まで行うことが特徴としている。	練馬区障害者就労促進協会(レインボーワーク)は、障害のある方の就労促進と職場定着の事業を通じて障害のある方とない方、福祉と企業を結ぶ「虹の架け橋」として様々な事業を行っている。	障害者に対する就労機会の開拓及び提供、職業準備訓練の実施、職業リハビリテーションに係る情報の提供、相談その他の援助。事業主に対する雇用管理に関する事項についての助言その他の援助。障害者雇用支援者に係る情報の収集・提供・研修の実施。杉並区から委託する施設の管理・運営。その他事業団の目的を達成するために必要な事業。
	事業開始年度 事業終了年度	平成23年度 —	平成16年1月	平成20年度	平成2年	平成10年10月	
	平成23年度予算額(千円)	3,212		H24—人材育成243万円、 事業実施1億5146万円			
	支援活動のためのシステム(立場、報酬など)			育成会のコーディネーター5人が全体を把握し、登録型の有償ボランティアを派遣する			
	独自システムにする理由、契機	札幌市内には福祉圏域ごとの就業・生活支援センターが1カ所、札幌市が設置する同センターが3カ所あり、いずれかにジョブコーチを1人配置している。	第1号職場適応援助者助成金認定法人であるが、千葉県及び千葉県からの助成を得て、本来の助成金範囲を超えて支援をしている。		○平成18年度以来、障害者の新規就職者数が4,000人を超える中で、障害者を雇用する企業などに対する職場定着支援のニーズが高まっている。 ○ 国が認定するジョブコーチ(定着支援員)の絶対数が不足していることから、公益財団法人東京しごと財団を通じ、都独自にジョブコーチを養成し、企業ニーズに対応した職場定着支援を実施する。	事業所への支援として、必要に応じてジョブコーチ支援を行う旨の記載がある。就労遂行の支援に係る職場定着支援の一部として職場内支援(ジョブコーチ)が位置づけられ、幅広い対応に1つとして位置づけている。	ジョブコーチ方式で安心の就職支援・アフターケアと表記。ワークサポート杉並の職員が、作業上・職場生活上のコーチ役として、“一緒に職場に付き添う形”でスタートし、アフタケアまで行う。
	国の制度との棲み分け			なし。絶対数が足りないとの考え			
	形式	ナカボツセンター加算IC型	一号ICと補助金の混合型	ボランティア型	ジョブコーチ方式のできる職員型	ジョブコーチ方式のできる職員型	
	事業の実施状況等	現在のジョブコーチの人数(24年4月1日現在)			登録している有償のボランティア:60名	専任のジョブコーチに関する記載がない	職員がジョブコーチ方式で支援を行っている
ジョブコーチ支援の利用者数(23年度)				584件			
ジョブコーチ支援の実施延べ件数(23年度)				H21年度—271件、22年度—516件、23年度—584件			
支援期間(平均と最長)回数制限			おおむね3か月	20回目安			
支援が可能な場面			職場実習場面や通勤を含む	都内在住または在勤の障害のある方で、①就業中または就職が決定している方、または②就労に結びつく可能性がある職場実習等を行う方	練馬区民、職場内支援の範囲	杉並区内に居住して、就職を希望される障害のある方	
支援終了6か月後の定着率(22年度)							
対象障害 手帳の有無			手帳の有無にかかわらず支援を行う。ただし、就職の支援においては「障害者雇用」で支援する場合に手帳が必要				
養成研修・講座の実施状況	養成研修の年間回数、期間(23年度)			養成研修—全9日間			
	養成研修の受講者人数(23年度)			養成は基本的に20名ずつ行う。 24年度は欠員補充で9名養成			
	受講料			無料			
	受講要件			養成研修終了後の東京ジョブコーチ支援活動が、原則として1年以上継続できる方 ○経験等:障害者就労支援に係る業務を1年以上行った経験のある方。 ○雇用状況:現職に置いて、国及び地方公共団体からの人件費補助の対象となっていない方 ・1号ジョブコーチなど、国のジョブコーチでない方 公募の上、面接などによる選考によって決定			
	主な研修カリキュラム			「東京ジョブコーチ」として障害者の職場定着支援を行う支援者の養成 国の養成研修に準じる内容			
スキル向上や上級ジョブコーチ向けの研修の実施			基本研修の他に、継続研修、能力向上研修を実施				
備考		http://www.svougaisha-career.or.jp/index.html	知的障害者の利用者が全体の7割、聴覚障害者は1割	http://www15.plala.or.jp/rainbow-work/	http://members.icom.home.ne.jp/sugi-tiuevodan/		

地方自治体の事業、研修等の制度一覧

13-4	14-1	14-2	14-3	15-1	15-1	17-1
武蔵野市	神奈川県	神奈川県	横浜市	新潟市	新潟市	金沢市
武蔵野市障害者就労支援事業 武蔵野市障害者就労支援センター「あ いる」	障害者就労フォローアップ支援事業	企業における教員の実務研修	ハマジョブサポーター事業 (横浜版ジョブコーチ事業)	人材育成・職業訓練プログラム開発 支援事業	人材育成支援事業	
武蔵野市が委託						
事業主向けの支援内容として、採用前 実習でのジョブコーチ支援(ご本人が 実際の仕事をできるようにする支援)の 実施を掲げている	障害者の働きやすい職場づくりを進 め、障害者の職場定着を支援するた め、「障害者ジョブコーチ」(企業内育 成型ジョブコーチ)及び職場定着を支 援する派遣型の「ボランティアジョ ブコーチ(かなジョブコーチ)」を養成し、 企業内の支援体制の確立を図る。	特別支援学校の教員が、障害者を雇 用する企業における業務体験等をお し、障害者雇用の実態を把握し、その 成果を生徒の進路指導や作業学習等 指導に生かす。	障害者就労支援センター支援員とど 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ボランティ アとして、ハマジョブサポーター(横浜 版ジョブコーチ)を21年度に養成。 平成23年度は、育成したハマジョブサ ポーターの活動の事業効果を検証。ま た、養護学校や福祉施設等での活用を 進める。	障がい者本人並びに支援者である 施設職員等の就労に対する意識や スキルの向上を図るため、研修を実 施する。	福祉施設利用者の就業力の向上を 図るために、支援者である施設職 員に対して支援スキルの育成を目 的とした研修を実施する。(平成20 年～22年度に実施した「人材育成・ 職業訓練プログラム開発支援事業」 の継続事業)	金沢市社会福祉協議会が市単独の 就労支援事業を受託し、ジョブコー チを4名配置し、地域の就労支援に 取り組み始めた。同時に、就労支援 の手法と理念を学ぶための研修セミ ナーを開始し、地域の教育、福祉機 関とのネットワークができ始めている。 市単独事業が障害者就業・生活支援 センター事業に移行
平成18年10月	平成21年度	平成14年度	平成21年度	平成20年度 平成22年度	平成23年度	平成11年
	1,500	90	1,410	事業終了	275	
	登録型のボランティア(交通費相当を 支給)		登録型のボランティア(3時間相当、 3,000円)			
雇用にに向けた実習を行う障害者及び事 業主に手当金や交通費を支給する武 蔵野市独自の制度(職場実習事業)を 運用。	かながわ労働プラザにある神奈川県障 害者就労相談センターが派遣する制 度。研修も同センターが行う。 ただし、神奈川県のHPではジョブコ ーチ支援は地域障害者職業センターを 記載している。		民間企業における障害者の実習や就 労は徐々に拡大の傾向にあるが、それ に伴いこれをサポートする人材の必要 性も高まりつつある。に企業の定年 退職者等を対象に、横浜市独自の有 償ボランティアによる実習・就労サポ ーターを養成し、横浜の地域性を活か した「ハマジョブサポーター(=ヨコハマ ジョブサポーター)」事業を開始する	障害者自立支援法の施行により、 障がい者の就労に向けた機運が高 まっているが、中心となる障がい者 本人や支援をするべき施設職員の 就労に対する意識や能力が乏しい ことから、市と福祉関係事業者、教 育機関が連携して、人材育成や職 業訓練のための教育プログラム開 発をすることにより、障がい者の就 労促進を図る。		
ジョブコーチ方式のできる職員型	ボランティア型	-	ボランティア型	-	-	ナカボツセンター加算C型
職員がジョブコーチ方式で支援を行っ ている			ハマジョブサポーター 平成22年1月時 点:13名			3人(16年7月)
・武蔵野市民、または市内の作業所、 板室施設に通所している者 ・障害のある、またはあると思われる者 ・企業・事業所などへの就職を希望す る者、またはすでに就職している者			就労支援機関・障害福祉サービス事業 所等からの派遣要請を受けて、障害の ある人の企業実習や就労・定着支援を サポートするために、就労支援機関等 による指示の下、企業等で活動する。			
障害者手帳の有無は問わない						
	障害者ジョブコーチ養成講座(NPO法 人障害者雇用部会が受託)6日間		平成21年度に実施。4日間			
	定員10人(平成23年度18人)		平成21年度に実施。13名			
			無料			
			民間企業の定年退職者や障害者就 労支援機関のボランティア経験者等を 主な募集対象。しかし、障害のある方 のサポートに熟意ある方であれば基本的 に誰でも応募可能。			
	講座は6日間で、障害者雇用の現状や 問題点をはじめ、障害者雇用企業の雇 用管理や指導方法などを学ぶ講義が3 日間と、県内特例子会社および福祉施 設での実習の3日間に分かれている。 講座修了者には修了書が交付され「か なジョブコーチ」として登録することが できる。		ハマジョブサポーター事業説明、障害 者雇用の現状と諸制度、職場実習・訓 練事例・実習受け入れ企業からの事例 紹介、講義・知的障害・精神障害・発 達障害など障害特性と職場参加の課題 ・職場での工夫アイデア例など			
http://www.musashino-ill.jp/	http://www.pref.kanagawa.jp/cont/f3767/ http://www.pref.kanagawa.jp/cont/f35/p708.html http://kanamag.net/archives/17790		http://www.city.yokohama.lg.jp/kenko/shogai/shuro/hama-lob/his-info.pdf			

		19-1	22-1	26-1	28-1	30-1
		山梨県	静岡県	京都府	兵庫県	和歌山県
事業の概要	都道府県・指定都市等	山梨県	静岡県	京都府	兵庫県	和歌山県
	事業名(委託先)	県版障害者ジョブコーチ派遣事業(すまよし障がい者就業・生活支援センター、障害者就業・生活支援センターコアネット)	静岡県ジョブコーチ派遣事業 静岡県ジョブコーチ養成事業	はあとふるジョブサポーター等養成・派遣業務	障害者しごと支援員活動事業	障害者就業支援事業(ジョブサポーターの育成及び派遣)
	実際の支援の活動と研修の実施に関する運用形態(実施主体と自治体との関係)		NPO法人浜松NPOネットワークセンターへ委託	京都府商工労働観光部 総合就業支援室		
	事業の内容	県で障害をもつ方の就労を進めるため、障害をもつ方と企業をつなぎ、職業生活を支援する県版障害者ジョブコーチの派遣事業を行っている。 ○支援の内容 (1)職業相談のための公共職業安定所等への同行支援 (2)職場実習等における支援 (3)通勤の支援 (4)事業所への定期訪問等による職場定着への支援 (5)その他、安定した職業生活を送るために必要な支援	障害のある人の働く職場にジョブコーチを派遣して、障害のある人及び事業主などに対して、支援を実施する。具体的には作業効率を上げたりミスを減らしたりするための支援や助言、人間関係や職場でのコミュニケーションについての支援、基本的な労働習慣についての支援、通勤支援などを行う。しずおか障害者就業支援ネットワークに加入している県内8拠点からジョブコーチを派遣 ○実施主体:NPO法人へ委託	京都府の京都ジョブパーク(総合就業支援拠点)の中の障害者向けの「はあとふるジョブカフェ」の利用者に対する支援者として(はあとふるジョブサポーター)を養成し、利用者ごとに策定する個別ケアプランに基づき、就職前の準備段階から企業実習、職場定着に至る一連の就労面等を支援するため派遣を行う。 ジョブサポーターは企業での実習から職場への定着まで、障害者、企業の双方にアドバイスを行い、仕事を続けやすい環境づくりをサポートする者	ボランティア人材であるしごと支援員を事務局に登録し、ネットワーク化を図り、障害者や事業主の依頼に応じ必要時に迅速に派遣するとともに、質的向上を図るためフォローアップ研修を実施している。 ○実施主体:社会福祉事業団へ委託	知的障害者、精神障害者等の職場にジョブサポーターを派遣して職場の習慣や人間関係や作業内容に適切に働けるように支援する。養成研修の実施、派遣を行う。 ○実施主体:社会福祉法人(3法人)へ委託 ○ジョブサポーター養成研修:研修(1日)・実習(1日)、養成人数60名(平成23年度) ○ジョブサポーターの派遣期間:1ヶ月又は15回以内
	事業開始年度 事業終了年度	平成21年度	平成15年度	平成20年度	平成14年度	平成16年度
	平成23年度予算額(千円)	不明(登録制)	24,515	14,000	2,292	3,938
	支援活動のためのシステム(立場、報酬など)	一日あたり7,500円(支援時間が4時間未満の場合3,750円)				
	独自システムにする理由、契機		<静岡県ジョブコーチの特色と大事にしている要素> 当事者主体の市民活動がベースにあり、誰もが住みやすい社会の実現に向けた運動体であるということ 地域の中でサポートをうけ、互いに育ちあう(ジョブコーチだけで完結させない) 現状を常に振り返りながらよりよい制度作りをしているという意識を強く持っている。(行政との協働)	「京都府障害者就業支援プラン」に係るパブリックコメントでは、「国にジョブコーチ支援制度の充実を要望するとともに、京都府ジョブコーチであるジョブサポーターを新たに設置し、相談から職場定着までのご案内支援を図ります。」と回答	特別支援学校や福祉施設の利用者が就労体験をする際に障害者しごと支援員が支援するもので、ジョブコーチの支援技術はある程度習得している。	NPOとの連携により障害のある人が就業しやすい環境づくりを行うとともに、ジョブサポーターの育成及び派遣と障害のある人の雇用への理解を図り、雇用の開拓を事業所を訪問して行う
	国の制度との棲み分け					
	形式	ボランティア型				
事業の実施状況等	現在のジョブコーチの人数(24年4月1日現在)		有償の専門員の位置づけ。第1号ジョブコーチと併任している者も多い。		しごと支援員(登録型ボランティア)	平成19年2月-21人(ボランティア)
	ジョブコーチ支援の利用者数(23年度)					
	ジョブコーチ支援の実施延べ件数(23年度)					
	支援期間(平均と最長)回数制限	原則として、一件の支援にあたり、期間は6か月間、支援日数は16日を限度	原則15回以内	相談は、1回1時間で回数に限度はなし。1人あたりの平均利用回数は7.3回。企業実習は最大20日目安		
	支援が可能な場面	現在、企業等への就職を希望もしくは実際に就職されている方 現在、障害をもつ方を雇用している事業主の方		身体障害、知的障害、精神障害など障害のある人(発達障害を含む)を対象。		
	支援終了6か月後の定着率(22年度)					
	対象障害手帳の有無			相談などに手帳の有無は問わない。しかし、就職先の紹介は、手帳を持っている方のみ		
養成研修・講座の実施状況	養成研修の年間回数、期間(23年度)		年1回程度			
	養成研修の受講者人数(23年度)	定員50名(平成20年度)	土曜又は日曜日の4日間 定員40名			
	受講料	無料	H23予算-33,833千円 受講料20,000円			
	受講要件	障害をもつ人の就労支援に意欲がある方であれば、資格等は一切問わない。(但し、学生は除く) 障害をもつ人の保護者、実際に障害をもつ人を雇用している又は雇用を考えている企業等の総務・人事担当者の参加も歓迎する。	障害のある人の職場適応から職場定着までを支援する県ジョブコーチとなる人材を育成する。 静岡県内に住む人で、これからジョブコーチとして支援活動を希望する方および障がいをもつ方のご家族、関係企業の方、障がいをもつ人の就労について興味のある方 静岡県ジョブコーチとして活動するには、セミナー受講後、面談と職場実習(60時間(経験による))が必要としている	資格や経験の有無は問わない。		
	主な研修カリキュラム	基礎編として身体・知的・精神など、各障害分野別の就業支援の手法等について、全国各地で様々な成功事例を挙げているキーマン及び障害当事者等を講師として、8回の講義を行う。 その後、応用編として、県内において実際に障害をもつ人と雇用または実習を受け入れたい企業において、実地研修を行う。	職リハ、雇用制度、障害者別の職業的課題、就業支援の実際			
スキル向上や上級ジョブコーチ向けの研修の実施		・スキルアップ研修(10年目) 企業の立場から障害者の就業支援を語る、発達障害のある人の就労の課題、障害者多数雇用企業の見方、オランダ研修報告、ケース検討会など、多方面からジョブコーチの資質の向上を図る講座を三島、富士、静岡、藤枝、浜松、県内5箇所計10回開催。		「障害者就業支援者能力アップ研修」 障害特性や能力に応じた就業支援、職場定着支援を行えるよう、しごと支援員や各施設等の就業支援員、行政機関職員等の資質向上及び新たなしごと支援員の養成をねらった研修(2日間)		
備考	http://www.pref.yamanashi.jp/s-horai-fks/documents/job-youkou.pdf	http://www.pref.shizuoka.jp/sa-ngyou/sa-220/syougai1/teichaku.html	http://www.pref.kyoto.jp/jobpar/k/job_heart.html	http://web.pref.hyogo.jp/ie09/documents/000181265.pdf	http://www.pref.wakayama.lg.jp/brefg/040400/svogaihukusikei/kaku/iken.html	

地方自治体の事業、研修等の制度一覧

31-1	32-1	34-1	40-1	44-1	44-2	47-1
鳥取県	島根県	広島県	福岡市	大分県	大分県	沖縄県
企業内の職場定着支援員(2号ジョブコーチ)養成研修派遣補助事業	ジョブコーチ研修事業	障害者ジョブサポーター養成・派遣事業	福岡市障がい者就労支援センター	障がい者ジョブサポーター養成研修	ジョブコーチ設置促進	職場適応等支援者の配置
企業内の障がい者支援担当者が職場適応援助者(2号ジョブコーチ)養成研修を受講する際の受講料及び旅費の1/2を補助する。(上限55千円)	障害者就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所の職員等を対象として、職場開拓、定着支援などに関するノウハウを学ぶ研修会を開催する。	障害者の職場定着支援のため、企業内で働く障害者の就労・職場定着を支援する従業員(企業内ジョブサポーター)の養成や、企業へ赴いて、障害者の職場定着を支援する「派遣型ジョブサポーター」の養成・派遣事業を実施する。 ○研修は、社団法人広島就労振興センターが委託している	福岡市のセンターは、障がい者の就労全般に関する総合窓口、ジョブコーチによる支援、「働くこと」に関連する、企業、教育、福祉、医療、労働などのネットワークをつなぐ「のりしろ」の役割を担い、既存の社会資源との分担、連携により、福岡市の障がい者就労支援の新たな連携、協力を図る施設としている。 ○業務内容>職場開拓、ジョブコーチ研修、ビジネス講習、パソコン講習、福祉・就業従事者養成研修、余暇活動支援	障がい者の求人情報等を就労支援機関に提供するとともに、職場適応や定着支援を促進するジョブサポーター(仮称)を養成し、企業等に派遣する(平成20年度単年度事業。特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワークが受託)	第2号職場適応援助者養成研修を受講した者に対し、奨励金を支給する。	緊急雇用創出事業臨時特例基金活用事業であり、障害者就業・生活支援センター等に委託。 障害者就業・生活支援センター等に職場適応等支援者を配置し、企業現場において、職場開拓、作業指導、従業員とのコミュニケーション指導、カウンセリング、定着支援等を実施する。
平成22年度	平成23年度	平成19年度	平成13年5月	平成20年度 平成20年度	平成23年度	
165	3,621	6,836			250	22,859
研修の潜在的受講有資格者(障害者職業生活相談員の有資格者)は県内に数十名程度あることから、ジョブコーチを目指す資格があらながら取得していない者が県内企業に多数いる状況。このような状況の中、制度周知だけでは受講者の増加は見込めないものと思料。より企業が取得しやすい環境を整えることで人材育成を図る必要がある。		広島県では平成19年度より、障害者が働きやすい職場づくりをすすめる職場定着を促進するため、「ジョブサポーター」の養成及び派遣を行っている。派遣型の他、企業内にジョブサポーター、ジョブサポーターリーダーを育成するもので、ライトなジョブコーチ的な仕掛けがあり、企業内の体制整備の目的も大きい。JC-NETはジョブコーチセミナーと合同研修した経緯もある。	16人(23年)			職場適応等支援者は、職場実習支援、求職活動支援、職場定着支援等を実施し、障害者等の就職困難者が職場に適応できるよう支援するとともに受け入れ企業の負担を軽減し、企業・障害者雇用の理解を広めている。
		派遣型ジョブサポーターによる支援は、個別に必要な期間を設定するが、標準的には10回程度を想定				
		障害者やその家族:現在仕事に就いているが、職場で問題を抱えている。どう対応したらよいかわからない障害者やその家族等 障害者を雇用している事業主:現在問題を抱えている事業主、どう対応したらよいかわからない事業主等	福岡市在住で就職希望又は就職している15歳以上の障がいのある方・ご家族。 障がいのある方を雇用しようとしている、または既に雇用している企業。 特別支援学校等教育機関・施設・作業所・医療機関など関係機関の方 など			
		企業内ジョブサポーター養成(2日間) 派遣型ジョブサポーター養成(6日間)		3日間		
		平成21年度に企業内ジョブサポーター養成研修をおこなった。計46名が受講した。		平成20年度に実施。受講者数は、46名。		
		無料				
		①研修終了後、近隣の障害者就業・生活支援センターに登録し、サポーターとしての活動が可能 ②支援活動にあたりスケジュール調整が可能 ③研修の全期間(3日間)に参加可能な方				障害者応援団企業(県認証の企業)及び福祉施設等の職員を対象として、障がい者の職場適応や定着を支援するため、知識・スキルについての研修会を開催。
		平成21年度、企業内ジョブサポーター研修:企業内ジョブサポーターについて、障害者雇用支援制度の概要、身体障害者・高次脳機能障害の特性理解と対応方法、精神障害の特性理解と対応方法など				○研修委託先は、特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワーク
		平成22年度に、ジョブサポーターリーダー養成研修や、ジョブサポータースキルアップ研修を行った				
		研修は広島県から社団法人広島県就労振興センター委託。平成22年度は、「企業内ジョブサポーター養成研修」「派遣型ジョブサポータースキルアップ研修」「経営感覚獲得事業」「小規模作業所の新体系移行に向けた体制整備事業」の事業を受託	http://www.fuku-svuiuro.or.jp/index.html			

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はこ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. 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」

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 2013年3月
印刷・製本 株式会社白樺写真工芸



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。