

# 企業在籍型職場適応援助者（企業在籍型ジョブコーチ） による支援の効果及び支援事例に関する調査研究



障害者職業総合センター研究部門

事業主支援部門

○野澤紀子・内藤真紀子

岩佐美樹・伊藤丈人

# 研究の背景と目的

## 【背景】

企業が障害者の職場定着を推進するためには、「企業在籍型ジョブコーチ」の配置は一定の効果があると考えられるが、その実態はあまり知られていない。

## 【目的】

企業在籍型ジョブコーチの配置の実態を明らかにし、支援事例を収集することで、企業在籍型ジョブコーチによる効果的な支援の進め方や課題、必要な条件整備等について検討する。

# 方法① アンケート調査

2013年度～2017年度にジョブコーチ養成研修を修了した企業在籍型ジョブコーチが所属する事業所の管理職及び企業  
在籍型ジョブコーチに対して、2019年1月～2月に実施。

## (1) 事業所への調査

対象：企業在籍型ジョブコーチが所属する事業所の管理職

回答：248社（回収率69.9%）

## (2) 企業在籍型ジョブコーチへの調査

回答：570名（回収率65.0%）

## 方法② 事業所訪問ヒアリング調査

アンケート調査協力事業所、リファレンスサービス、各自治体の雇用事例集をもとに31社を選定。

主として障害者雇用に携わる人事・労務担当者、企業在籍型ジョブコーチ等に対して、2019年4月～10月に実施。

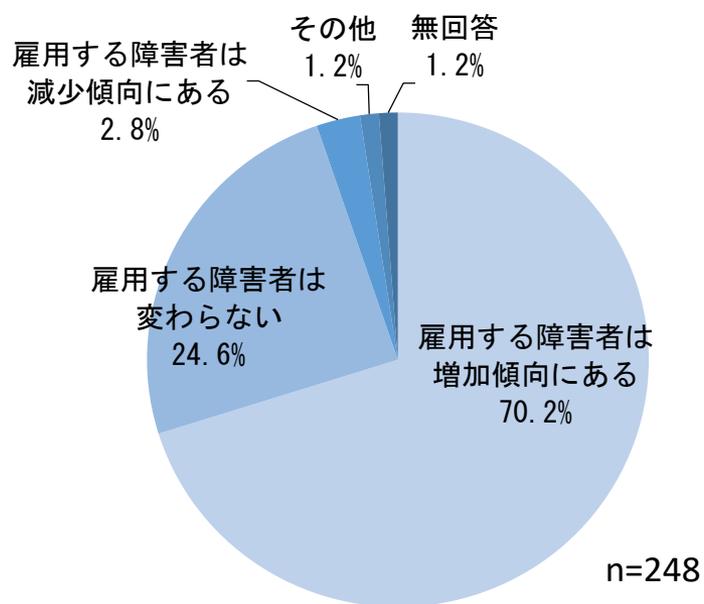
### <主なヒアリング内容>

- ・ 企業在籍型ジョブコーチの属性
- ・ 企業在籍型ジョブコーチの職務内容
- ・ ジョブコーチ養成研修受講後の変化
- ・ 企業在籍型ジョブコーチを取り巻く課題と解決方法

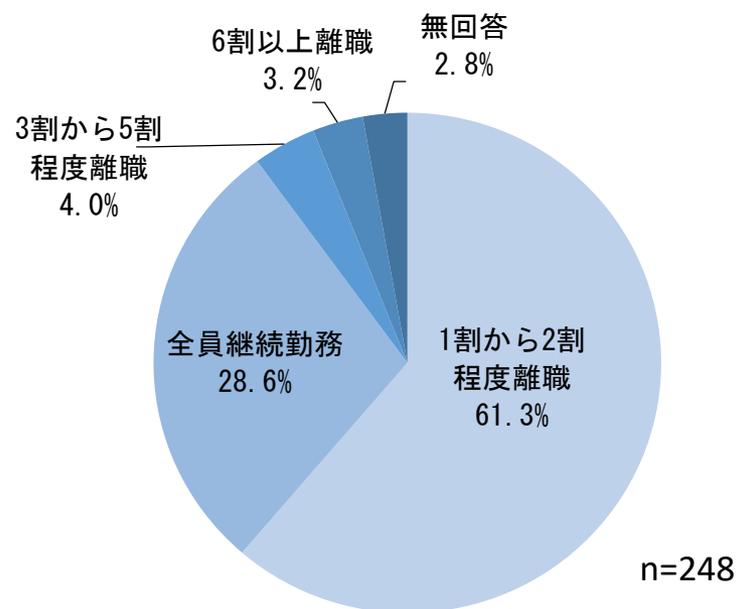
など

# 結果（事業所アンケート調査）

## ＜障害者雇用の動向＞



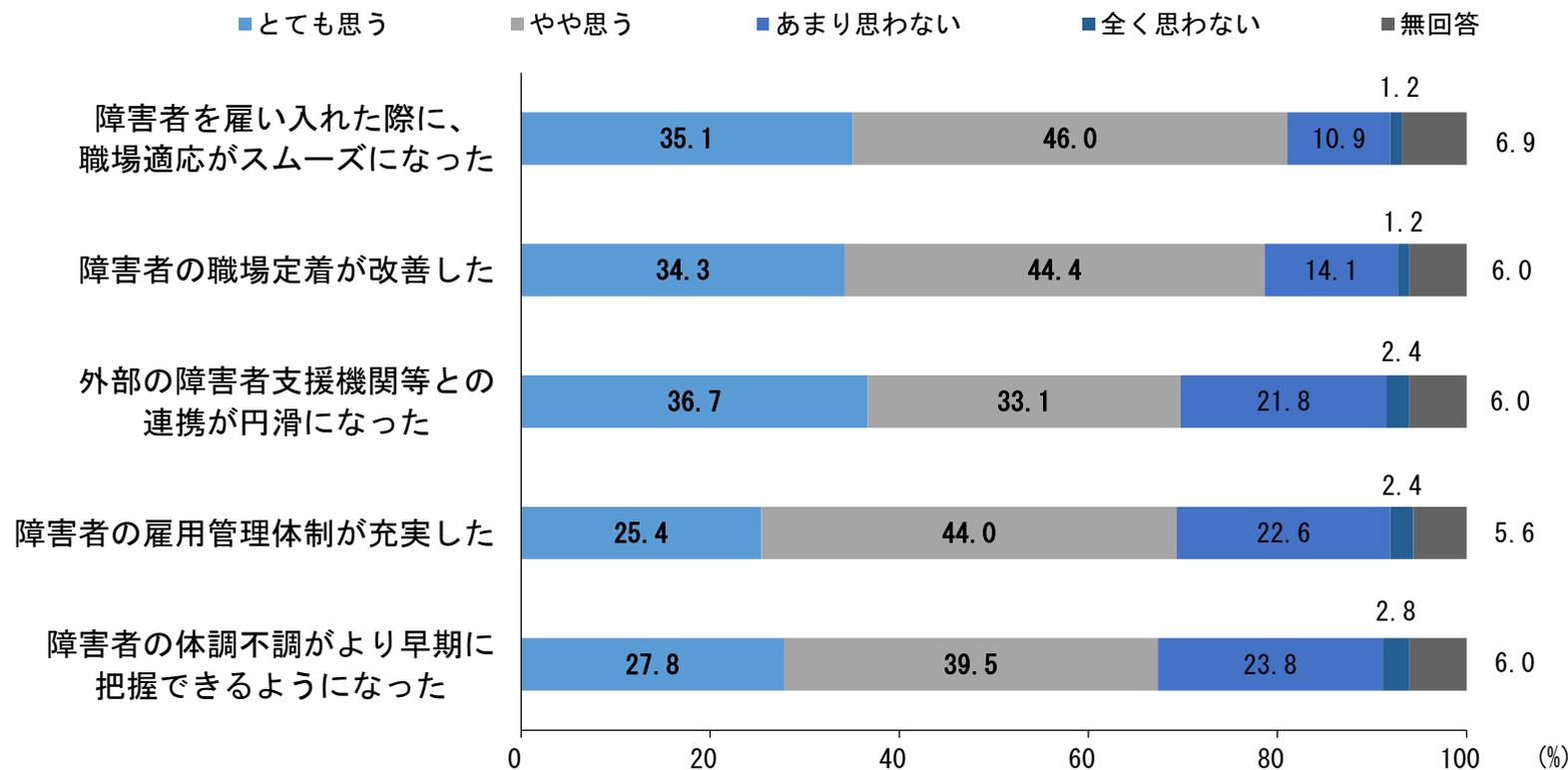
## ＜障害者の定着状況（過去3年）＞



# 結果（事業所アンケート調査）

## <企業在籍型ジョブコーチ配置の効果>

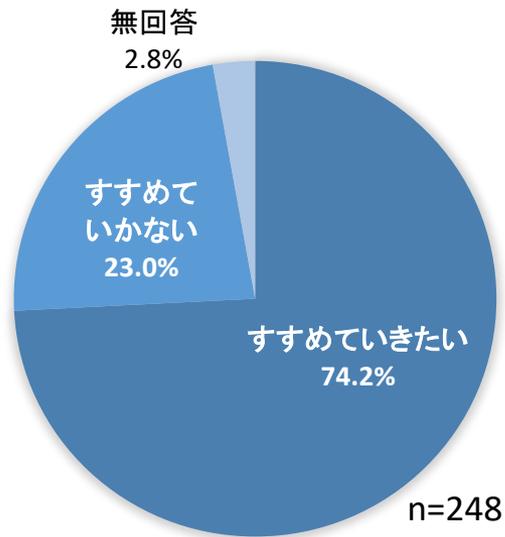
「とても思う」 + 「やや思う」を合わせた上位5項目



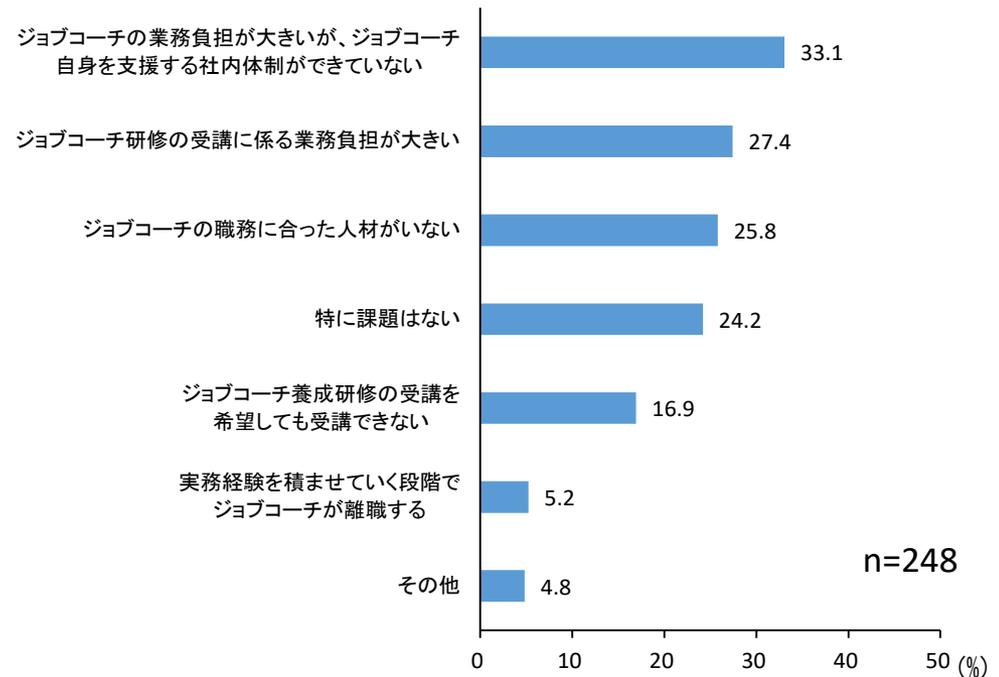
n=248

# 結果（事業所アンケート調査）

## ＜企業在籍型JC配置の方針＞

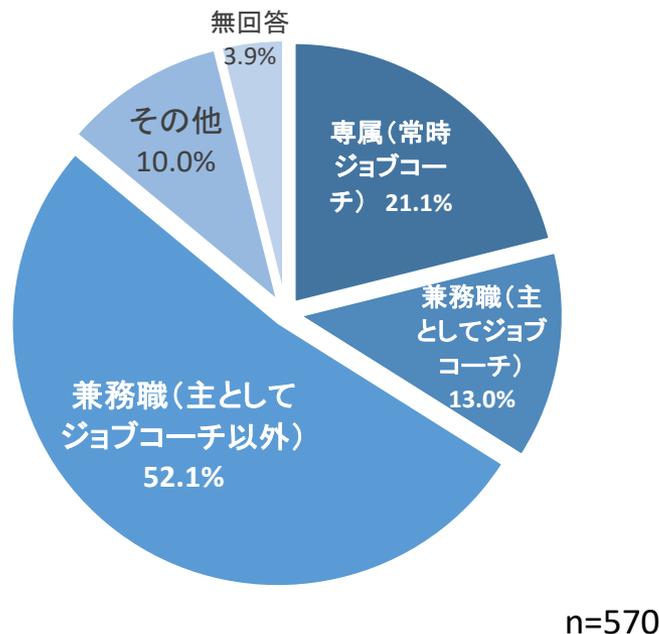


## ＜配置をすすめる上での課題＞



# 結果（企業在籍型JCアンケート調査）

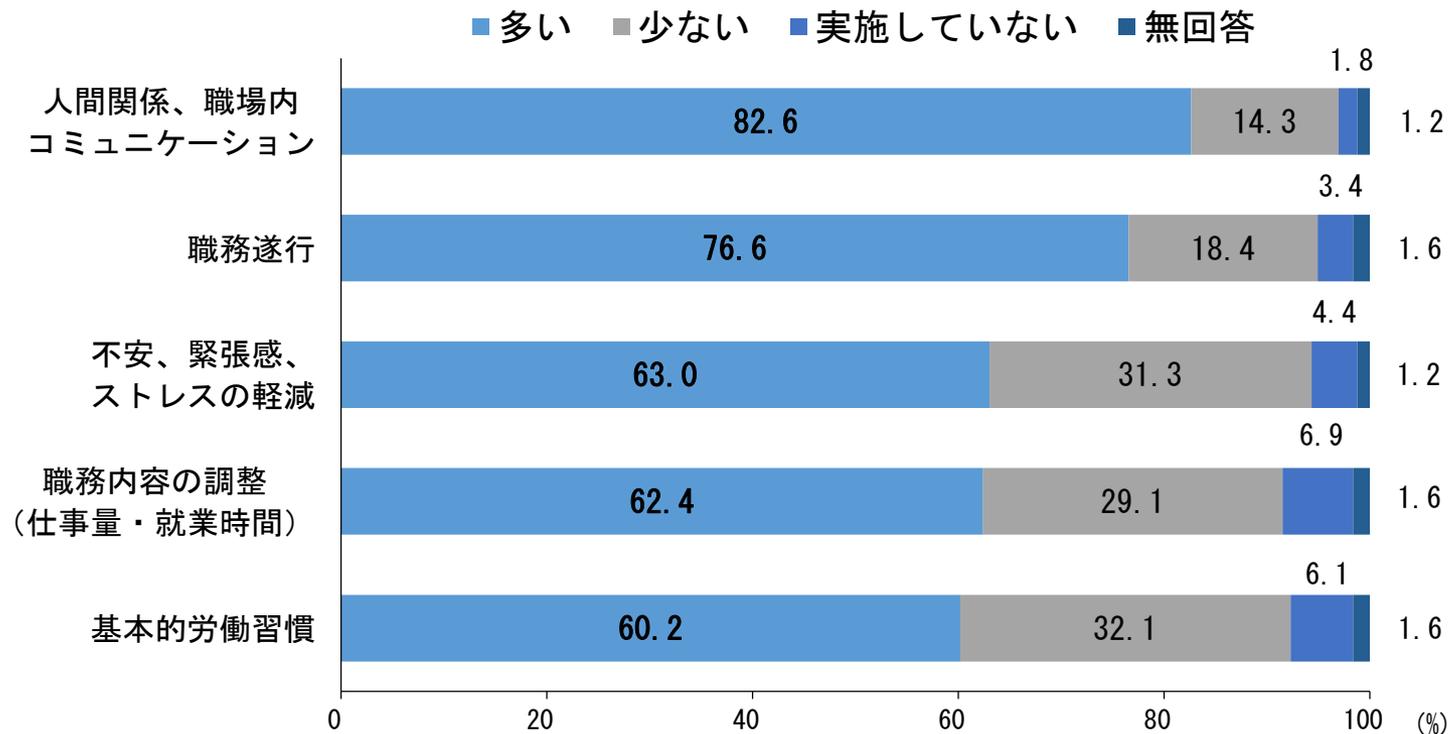
## <企業在籍型JCとしての従事状況>



- ・専属（常時JC）は、**2割程度**。
- ・兼務職（主としてJC以外）が最も多い。一週間あたりのJC業務従事時間は、**平均6時間**。
- ・「その他」には、JCとしての位置づけが不明確、支援を実施していない者が含まれている。

# 結果（企業在籍型JCアンケート調査）

## <頻度が多い支援内容（上位5項目）>



n=570

# 結果（企業在籍型JCアンケート調査）

## <対応に困っていること（自由記述261件）>

### 「障害特性・支援内容に関すること」(51.0%)

- ・自分の特性について理解や受け入れが出来ない障害者への対応
- ・発達障害者への説明や注意の伝え方
- ・精神障害者の気分が落ち込んだ時の対応
- ・作業はできるがやる気が続かない障害者への対応

### 「社員への支援に関すること」(14.6%)

- ・障害者の所属する部門責任者と支援に対する見解の相違

そのほか、「社内体制に関すること」、「障害者社員の家族に関すること」  
「支援機関に関すること」、「研修、助成金等に関すること」など

# 結果（企業在籍型JCアンケート調査）

<以前と比べて変わったと感じられること（自由記述234件）>

「障害者社員に関すること」が全体の約5割を占めていた

## 「精神障害者、発達障害者の増加」

- コミュニケーションやプライベート、体調に関する問題が多い
- 圧倒的に支援時間が多く対応に苦慮している
- 短い時間（例えば週20時間未満）の勤務時間を希望する方が増えている

## 「障害者社員の加齢による課題」

- 加齢による体力の低下がある
- 作業の精度が低下しつつあり、業務内容の大幅な変更が求められている
- 今まで出来ていた事が出来なくなっており、職域の開拓が急務

そのほかの記述

「障害に関わらずメンタル面でのフォローが多くなった」

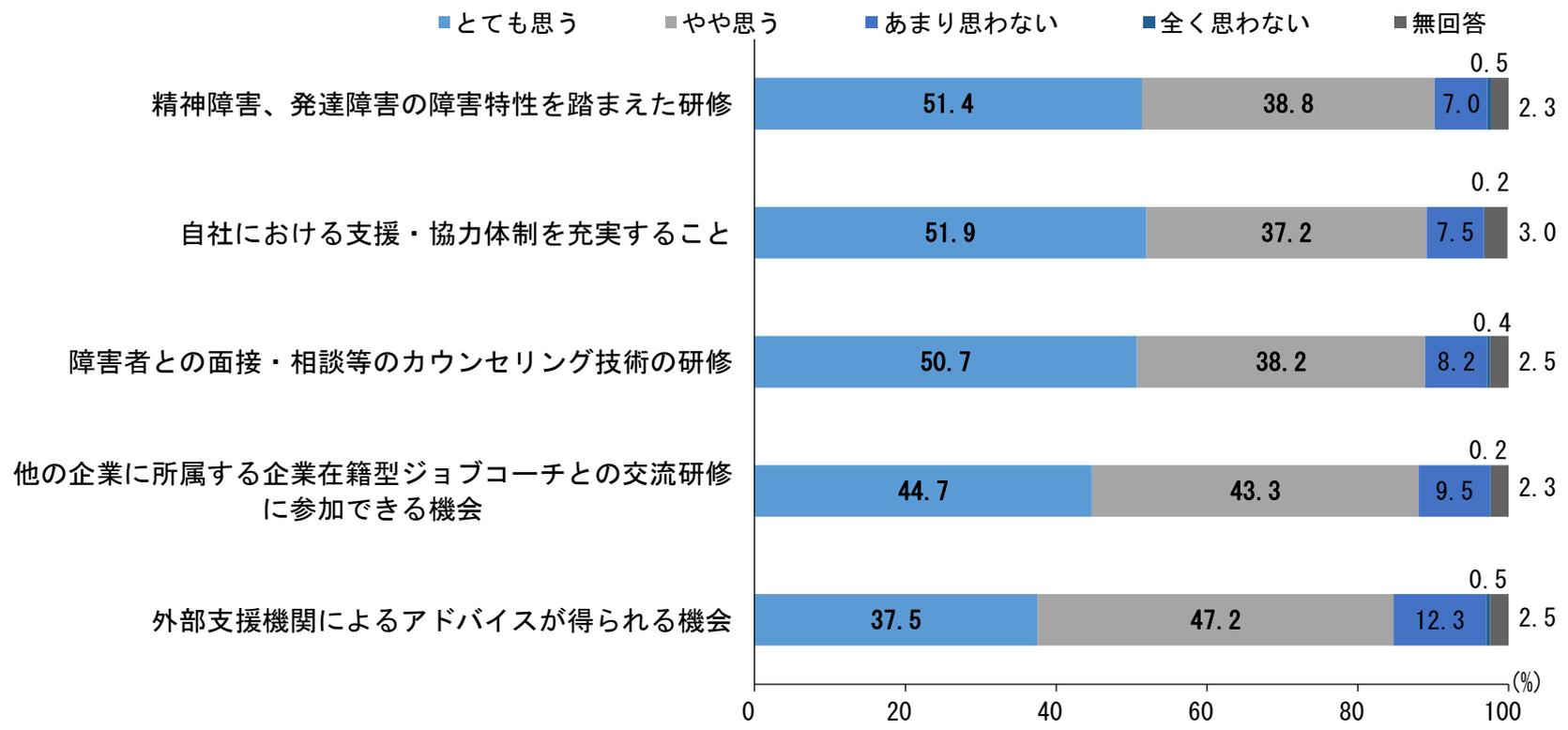
「対応の仕方が少しずつわかり、簡潔に対応できるようになった」

「社内での障害者雇用に対する意識が向上した」

「支援機関との連携が進んだ」

# 結果（企業在籍型JCアンケート調査）

＜企業在籍型JCの役割を担うために必要なこと＞  
「とても思う」＋「やや思う」を合わせた上位5項目



n=570

# 結果（事業所訪問ヒアリング調査）

## 企業在籍型ジョブコーチの職務内容

① 障害者社員に対する  
作業支援・相談支援



② とともに働く人への支援



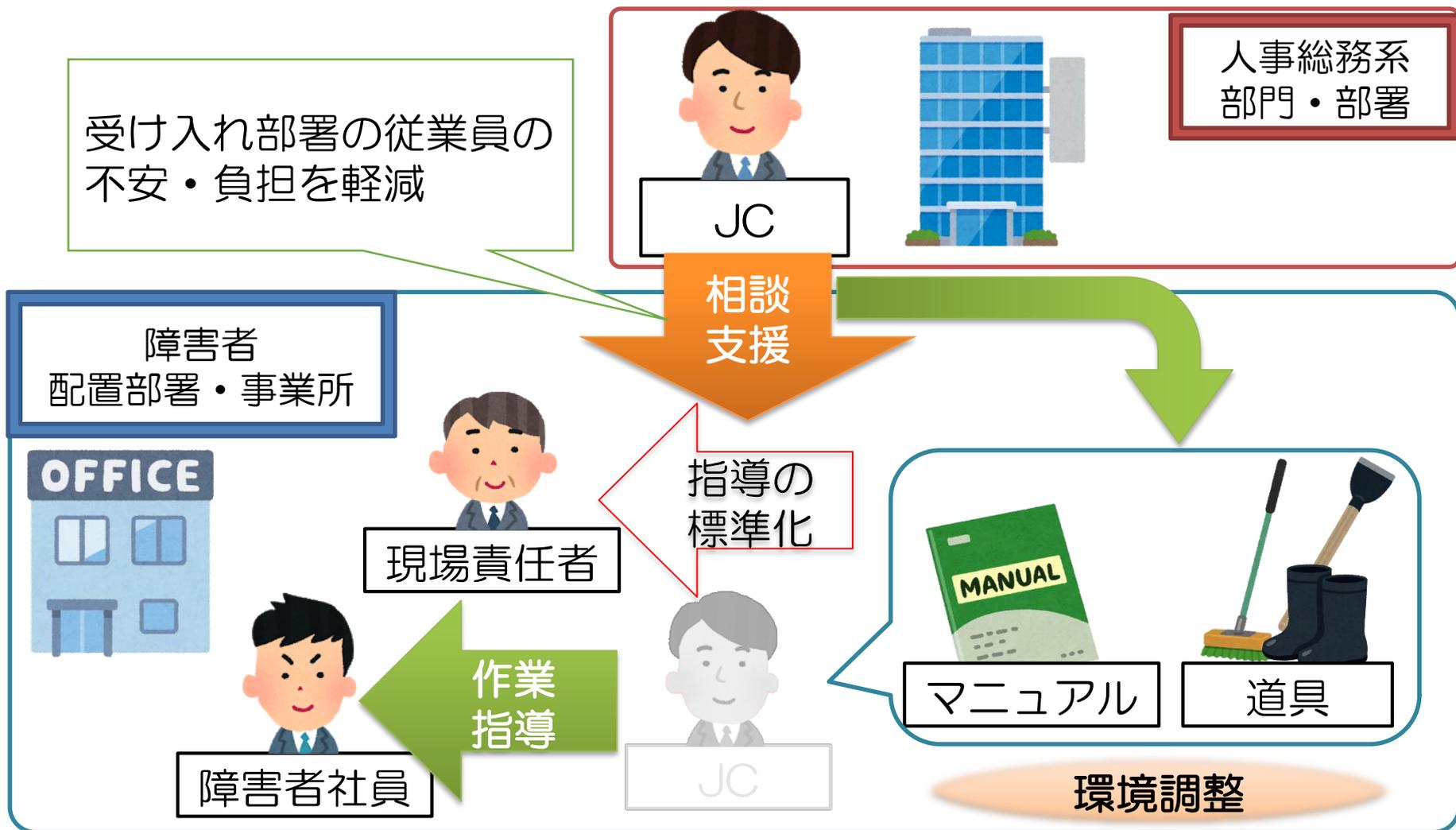
③ 環境調整・関係機関  
との連携



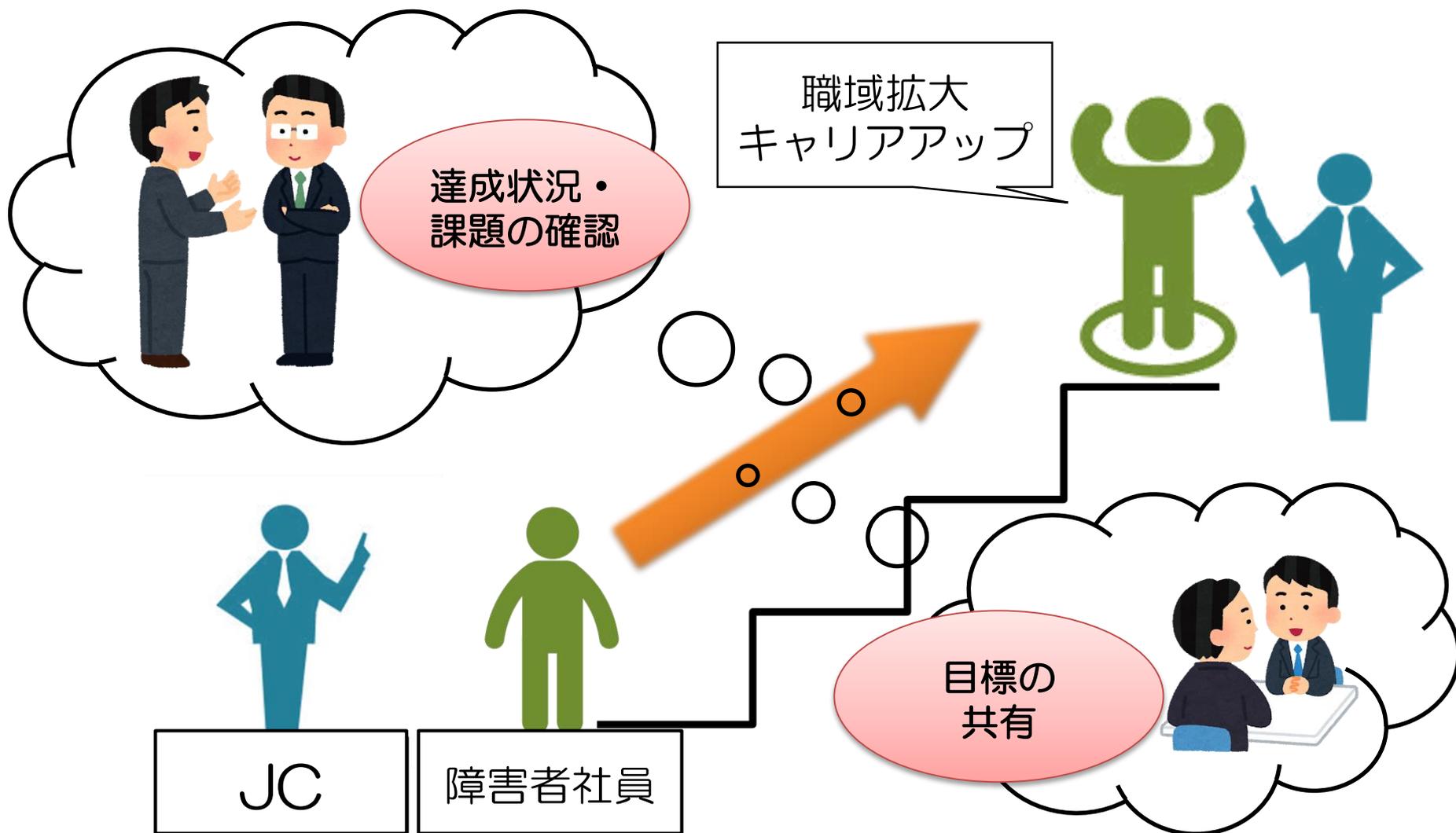
直接的な支援

間接的な支援

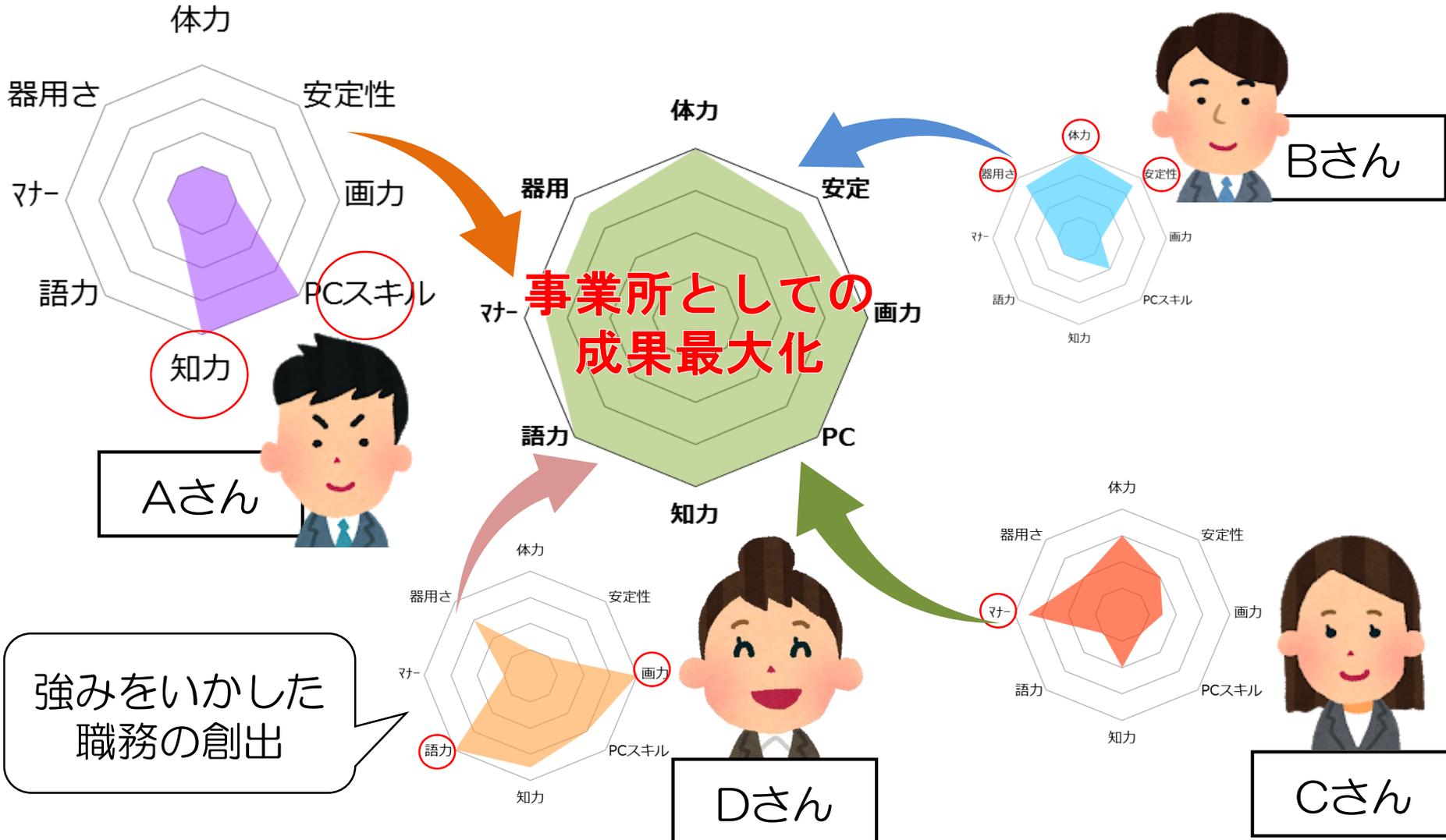
# ① 障害者社員に対する直接的な支援



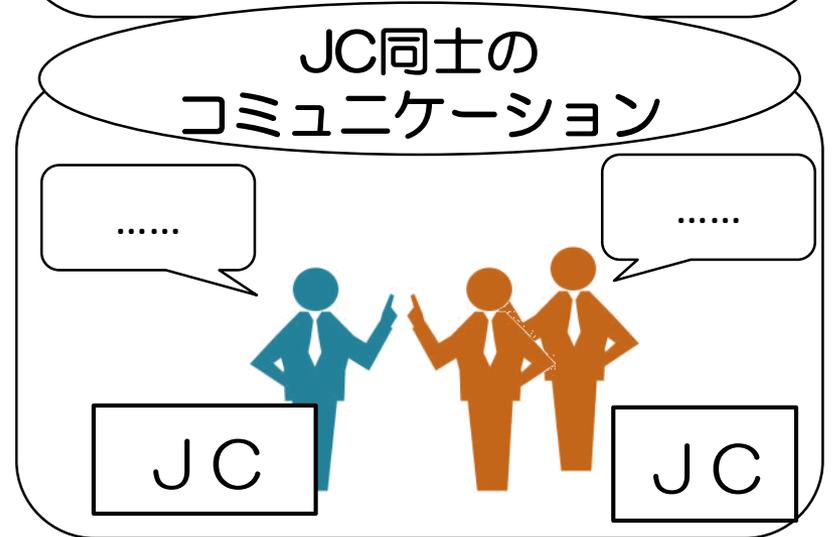
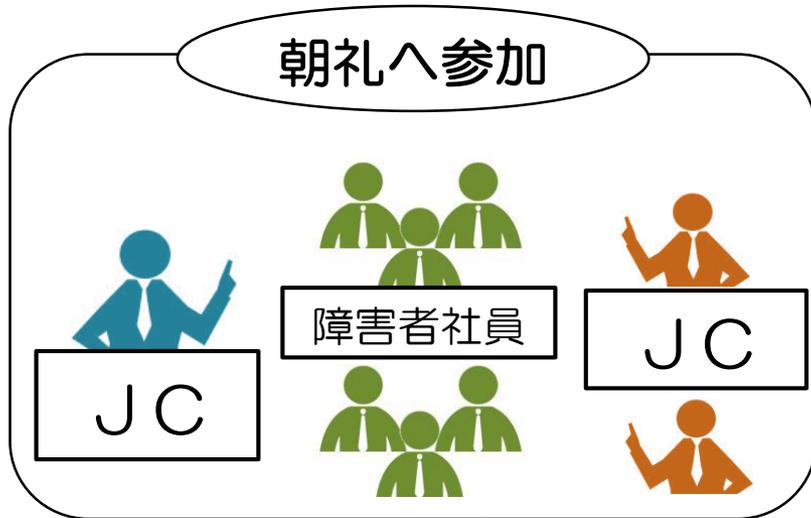
# ➤ キャリア形成支援



# ➤ 職務再設計

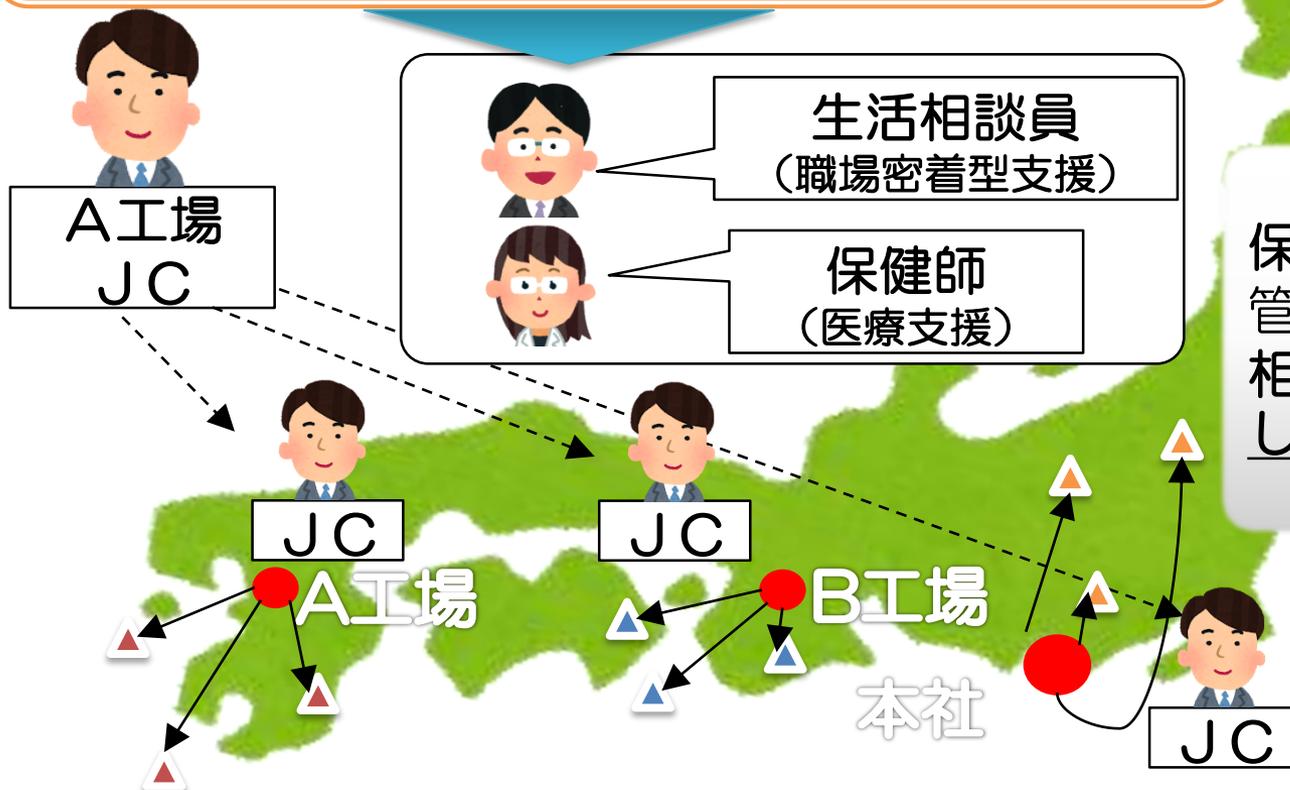


# ➤ コミュニケーションへの支援



# メンタル面への支援

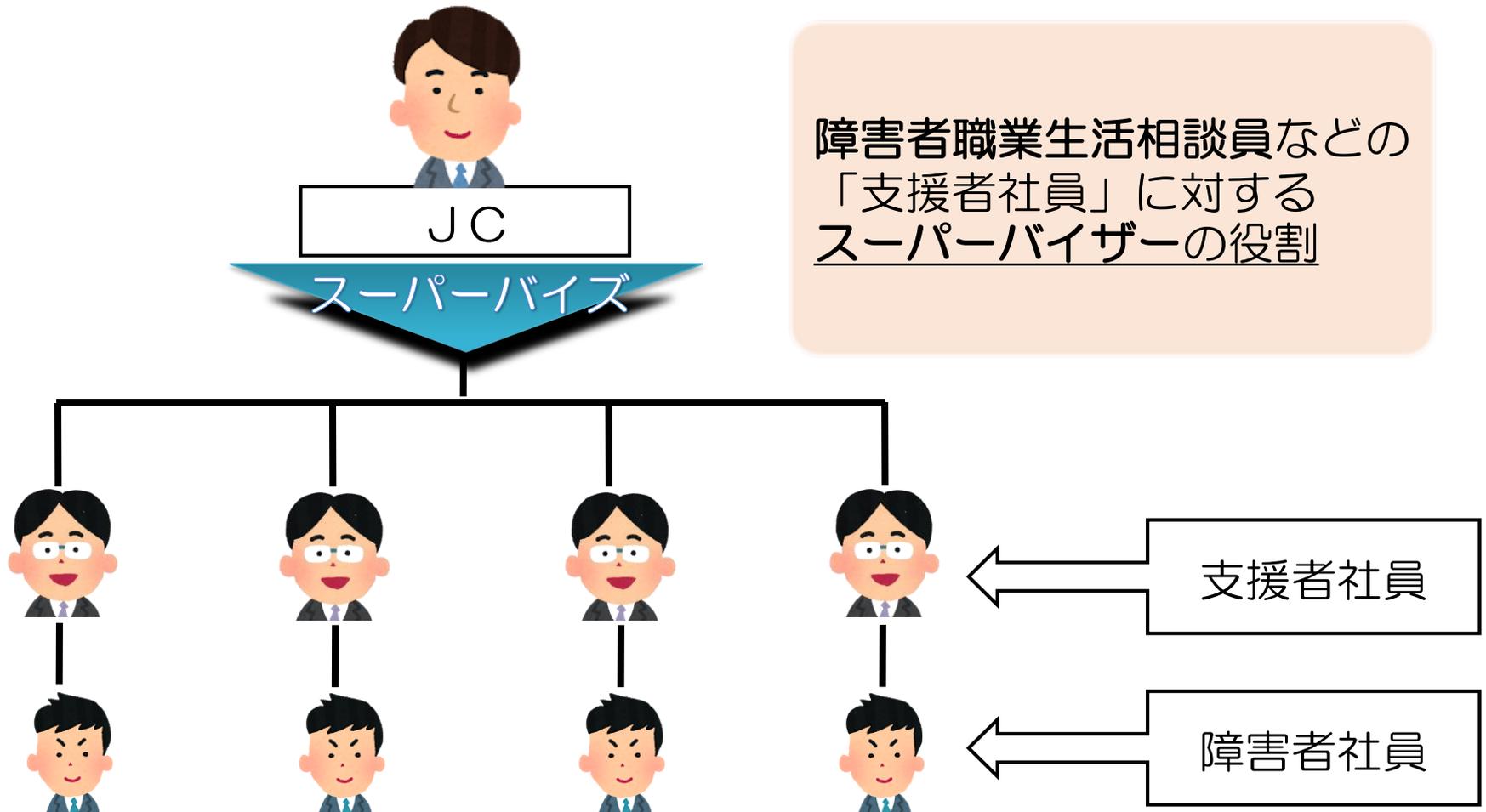
- 西部、中部、東部の各地域拠点にJCを配置  
+ 各工場に障害者生活相談員を配置



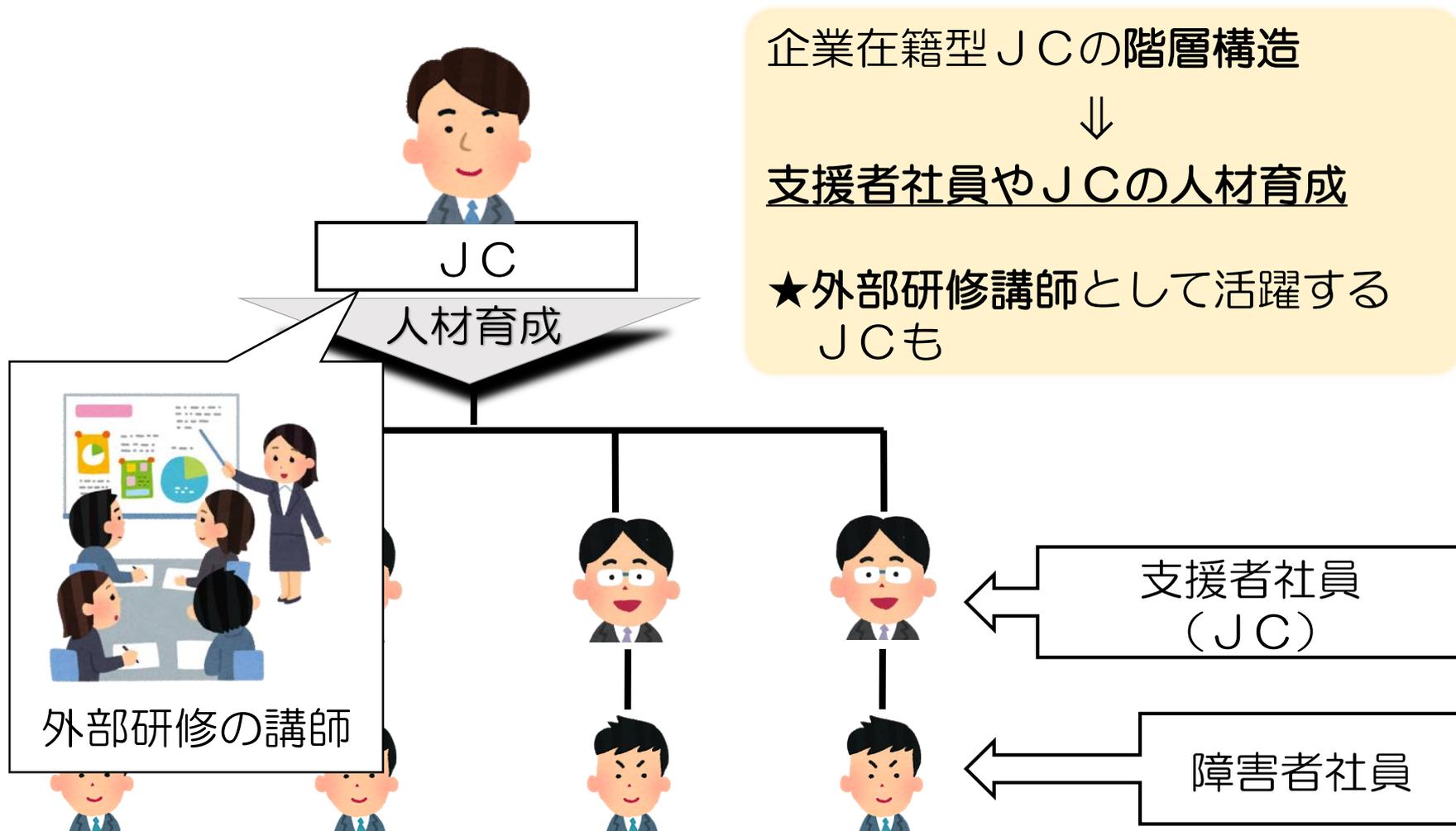
保健師が日々の状態を管理し、必要に応じて相談員やJCが、連携しながら支援を行う

## ②障害者社員とともに働く人々への支援

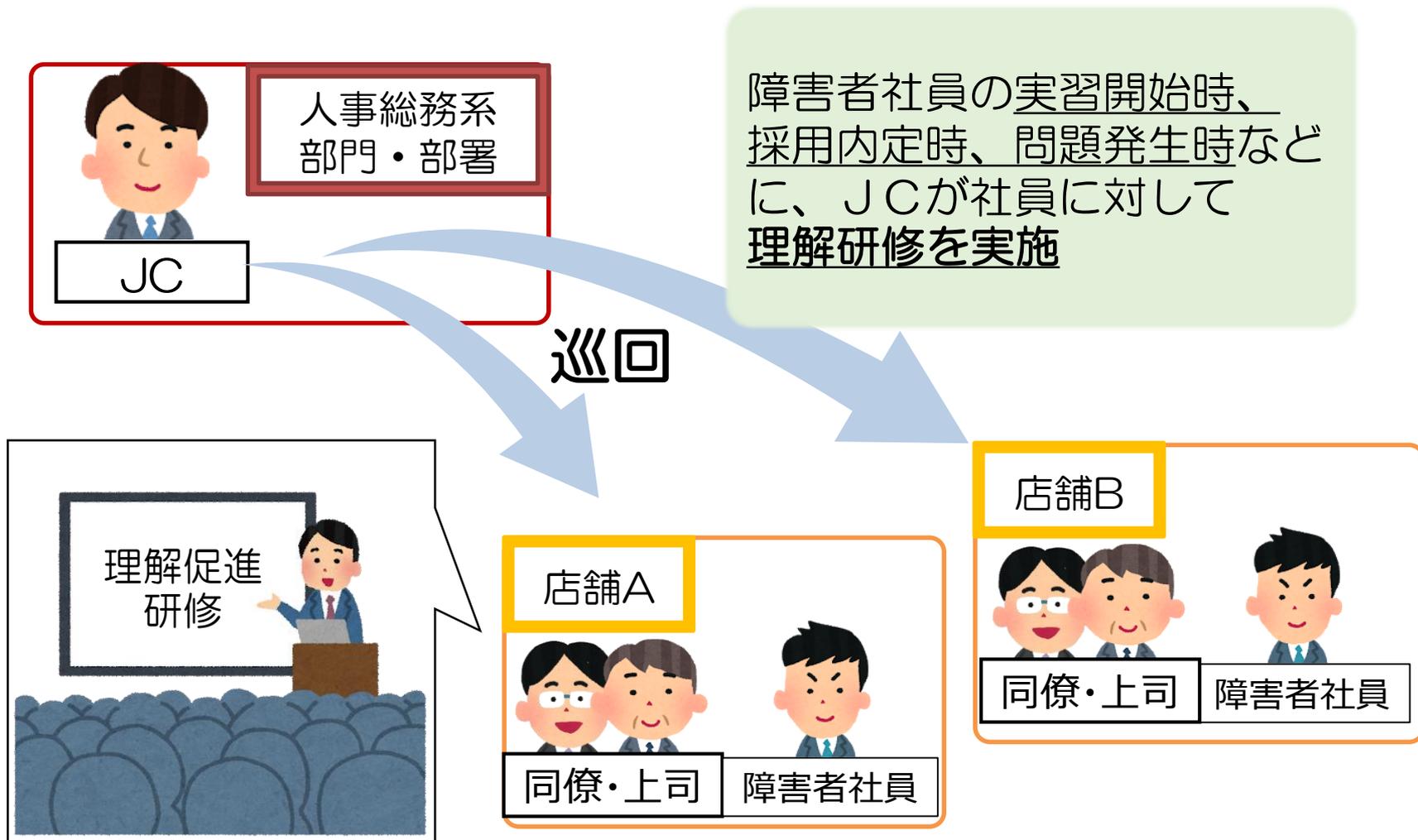
### ➤支援者社員に対するスーパーバイズ



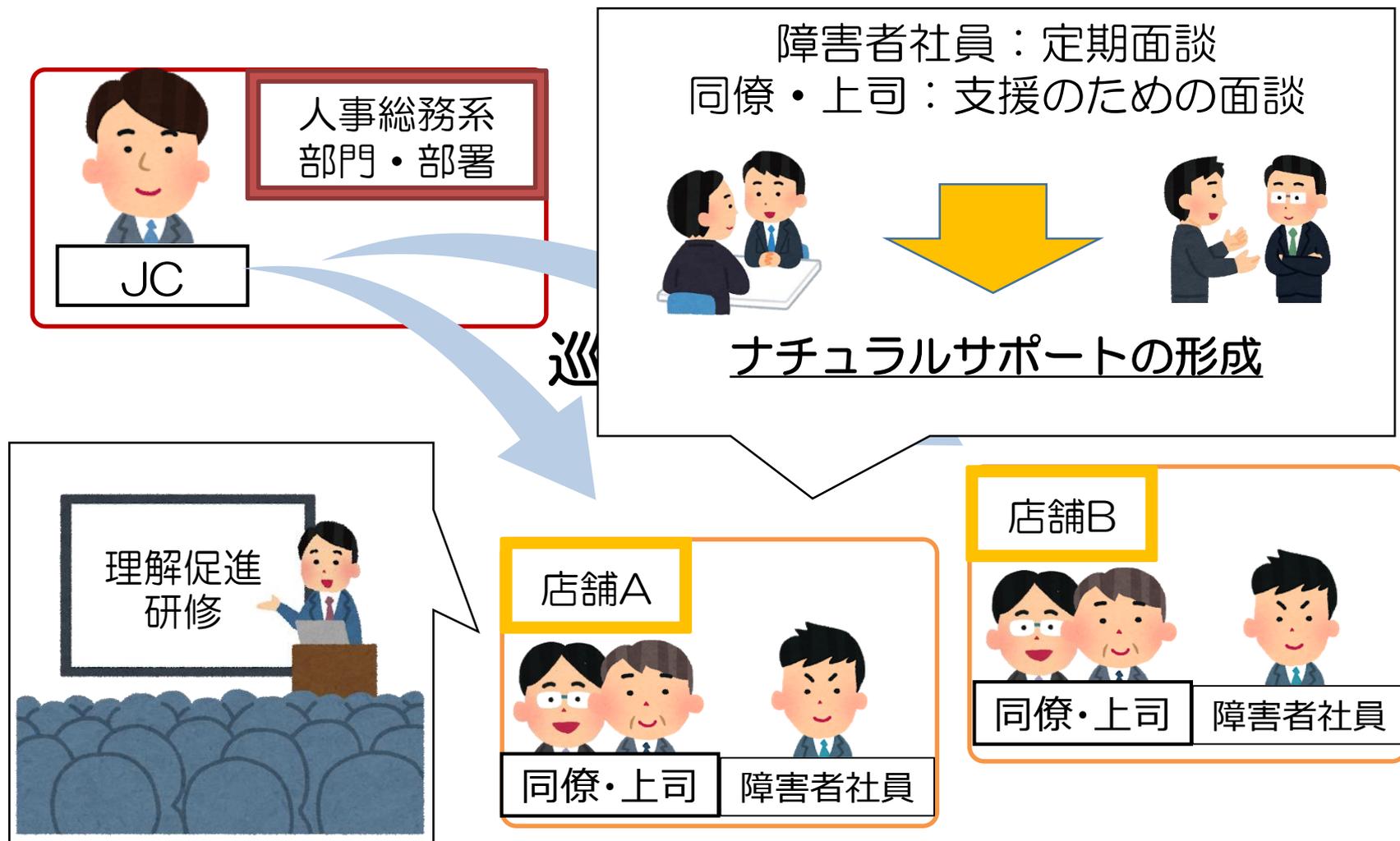
## ➤人材育成



## ➤ 障害者社員に対する理解の促進

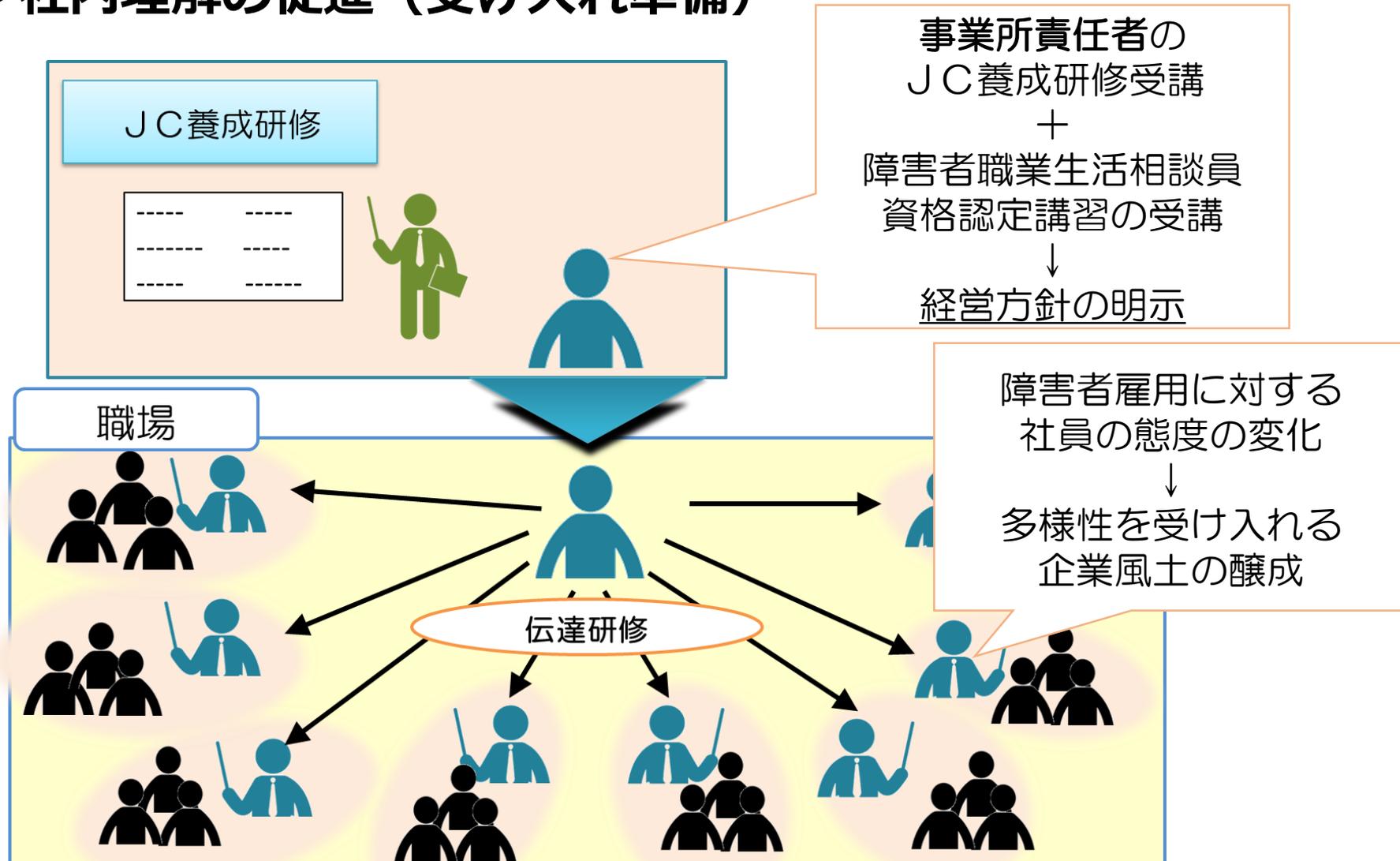


## ➤ ナチュラルサポートの形成

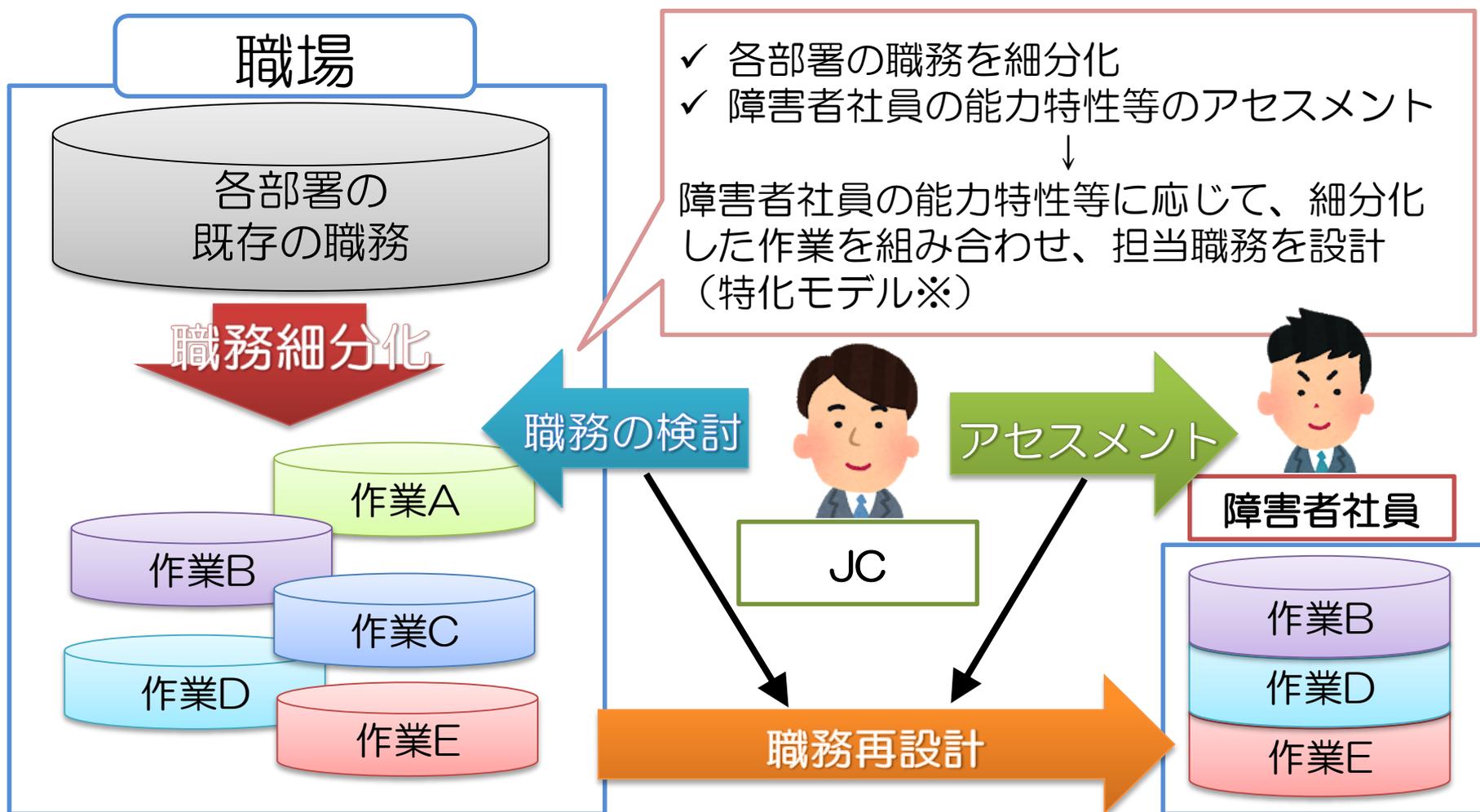


# ③ 職場環境整備に関する支援

## ➤ 社内理解の促進（受け入れ準備）

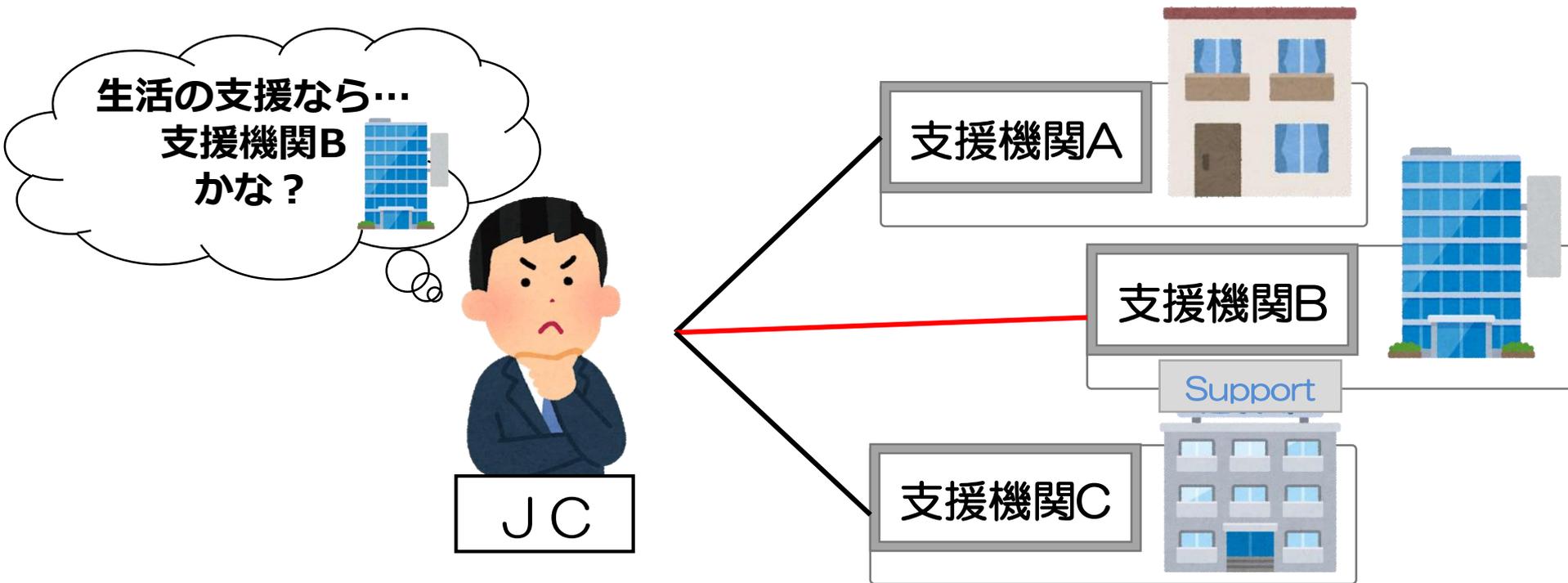


## ➤ 業務及び職務の創出（受け入れ準備段階）



## ➤ 関係機関との連携（職場定着段階）

✓ 複数の支援機関と連携⇒問題解決へ



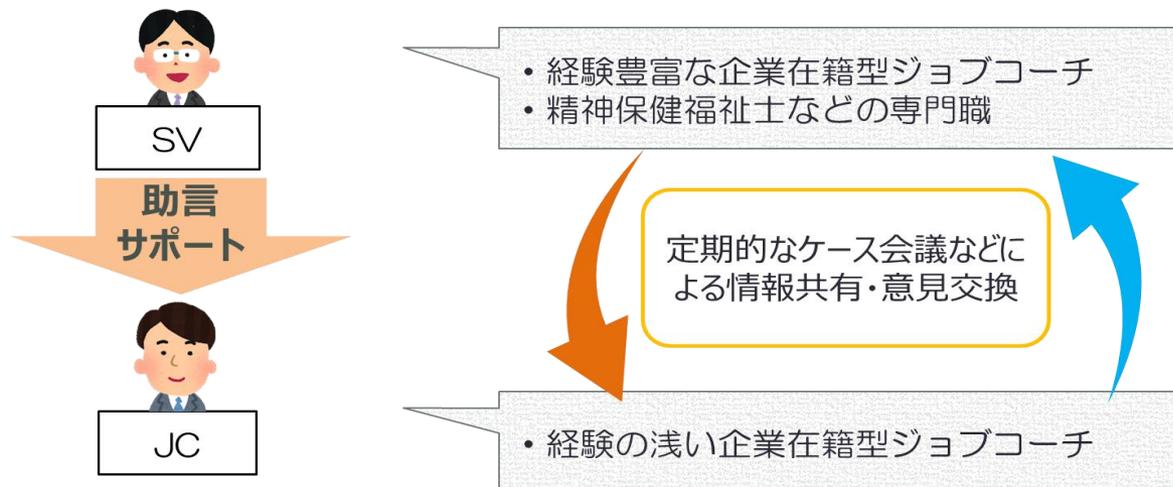
職場以外の支援をする関係機関をコーディネート

# 企業在籍型JCを取り巻く課題と解決方策

## ①企業在籍型JCに対する支援・協力体制

- ・ ジョブコーチと本社、人事総務部門との協力体制の構築
- ・ ジョブコーチなどの支援者社員の複数配置
- ・ 障害者雇用に対する長期的な視点（ビジョン）

## ②企業在籍型ジョブコーチに対するスーパーバイズ



### ③企業在籍型ジョブコーチのキャリア形成

- ・スキルアップと並行したキャリアアップの仕組み

### ④精神障害者の職場定着支援ノウハウの蓄積

- ・精神障害者の支援ノウハウの提供・助言の要望
  - 地域センター等外部支援機関の利用
  - 同業他社の取組など、ノウハウの共有・意見交換の場の必要性



# 企業在籍型JCが活躍するために必要な条件

- 役割の明確化、職務の配分
- キャリアアップの仕組み
- 社内の支援体制の構築
- 支援スキルのブラッシュアップ

など

# 成果物（好事例集及び啓発用リーフレット）

