

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（2） ーヒアリング調査結果からー

- 岩佐 美樹（障害者職業総合センター）
- 内藤真紀子（障害者職業総合センター）
- 野澤 紀子（障害者職業総合センター）
- 伊藤 丈人（障害者職業総合センター）

目的

企業の主体的な障害者支援体制の構築

※ 企業に雇用される形で、
障害者の職場適応の
援助を行う者

「企業在籍型」ジョブコーチ（JC）※
による支援

- 企業を対象とした
 - 企業在籍型ジョブコーチの実態に関するアンケート調査
 - 個別企業訪問によるヒアリング調査

方法

調査対象

(企業在籍型ジョブコーチを雇用している事業所の)

- 主として障害者雇用に関わる人事・労務担当者
- 企業在籍型ジョブコーチ

調査内容

- ①企業在籍型ジョブコーチの属性情報
- ②企業在籍型ジョブコーチの職務内容
- ③ジョブコーチ養成研修受講後の変化
- ④企業在籍型ジョブコーチを取り巻く課題とそれに対する解決方策
- ⑤その他

調査時期

- 2019年4月～10月

結果 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直接的な支援

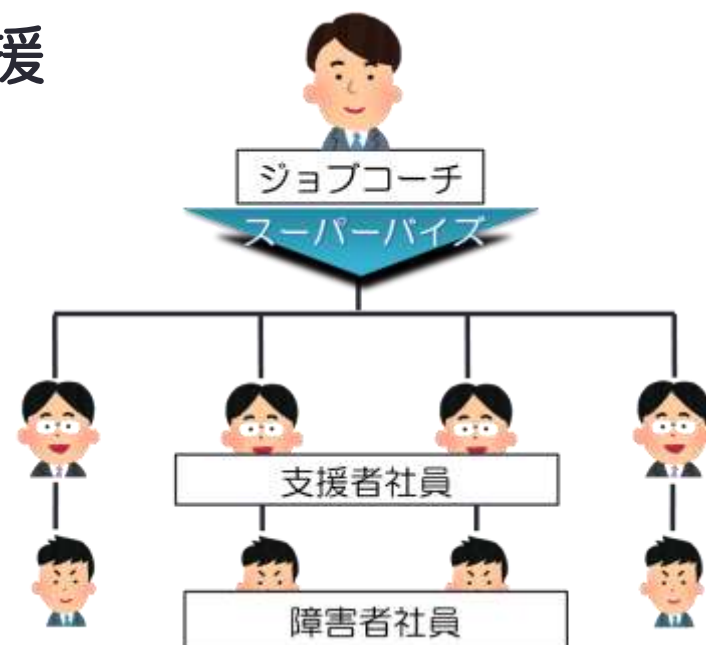
- ✓作業指導、コミュニケーション支援（知的障害者）
- ✓職務再設計による個人の強みを活かした職務の創出

2. 障害者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
- ✓支援者としての人材育成
- ✓周囲への理解促進

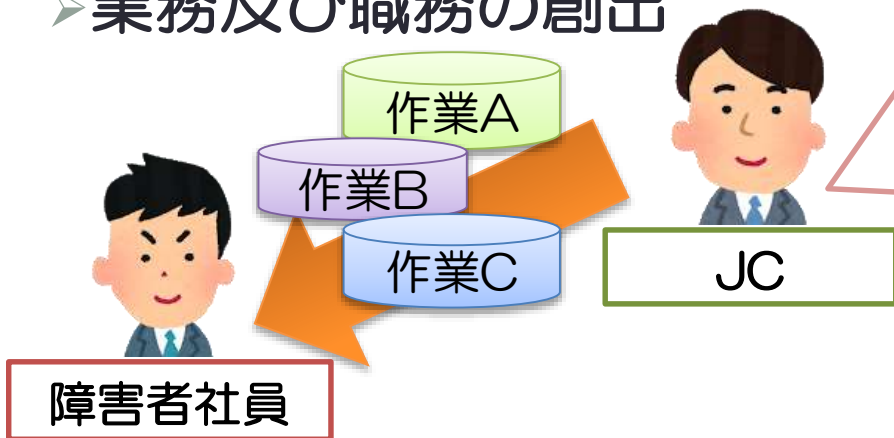
3. 職場環境整備等

- 雇用段階に応じた支援



結果 環境整備 -受け入れ準備 / 採用活動-

➤業務及び職務の創出



- ✓ 各部署の職務を細分化
- ✓ 障害者社員の能力特性等のアセスメント

↓
障害者社員の能力特性等に応じて、細分化した作業を組み合わせ、担当職務を設計

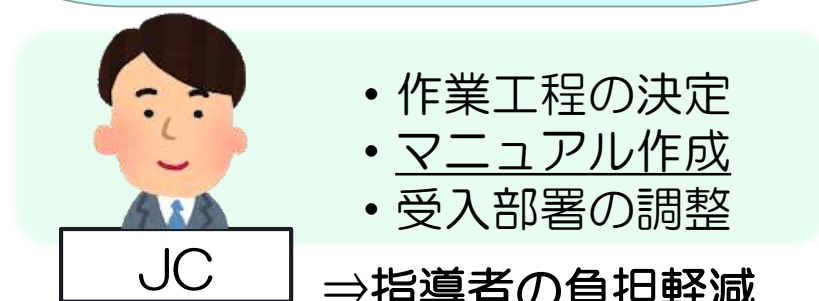
➤採用面接・職場実習体制の整備

➤ 採用面接



- 障害特性、配慮事項などの把握
- ⇒職務の選定、マニュアル作成

➤ 職場実習体制

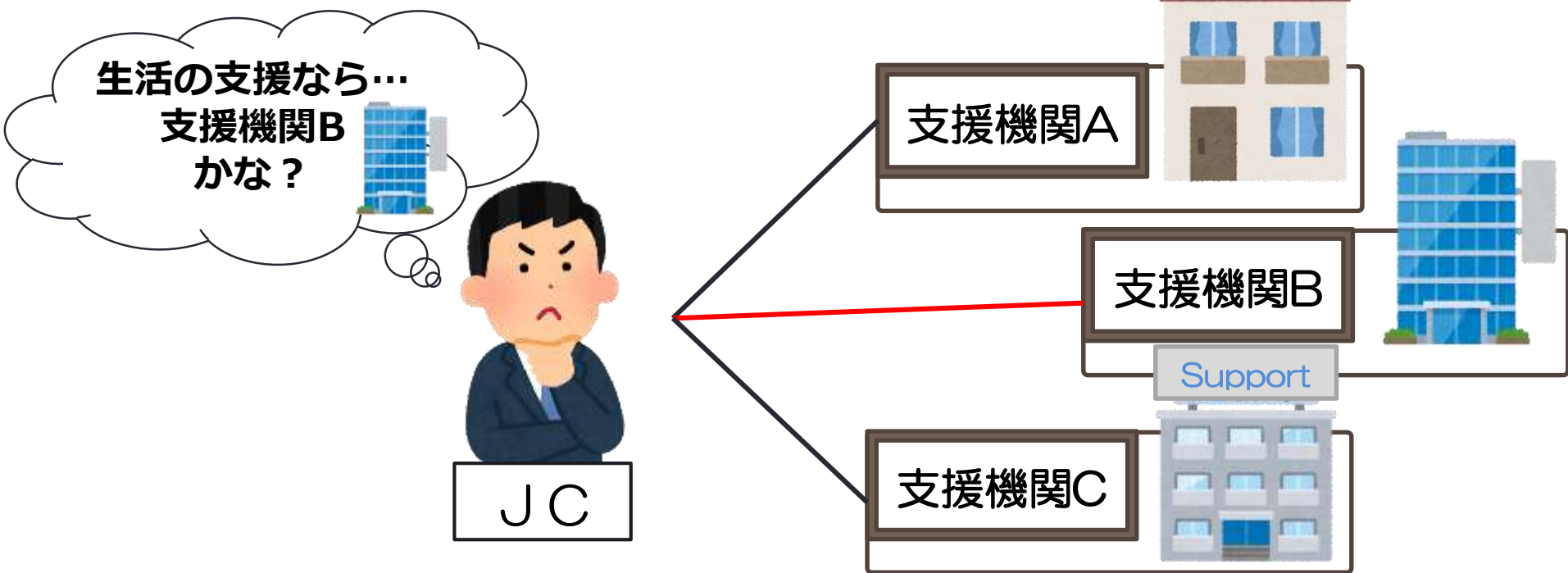


⇒指導者の負担軽減

結果 職場環境 -職場定着-

➤ 関係機関との連携

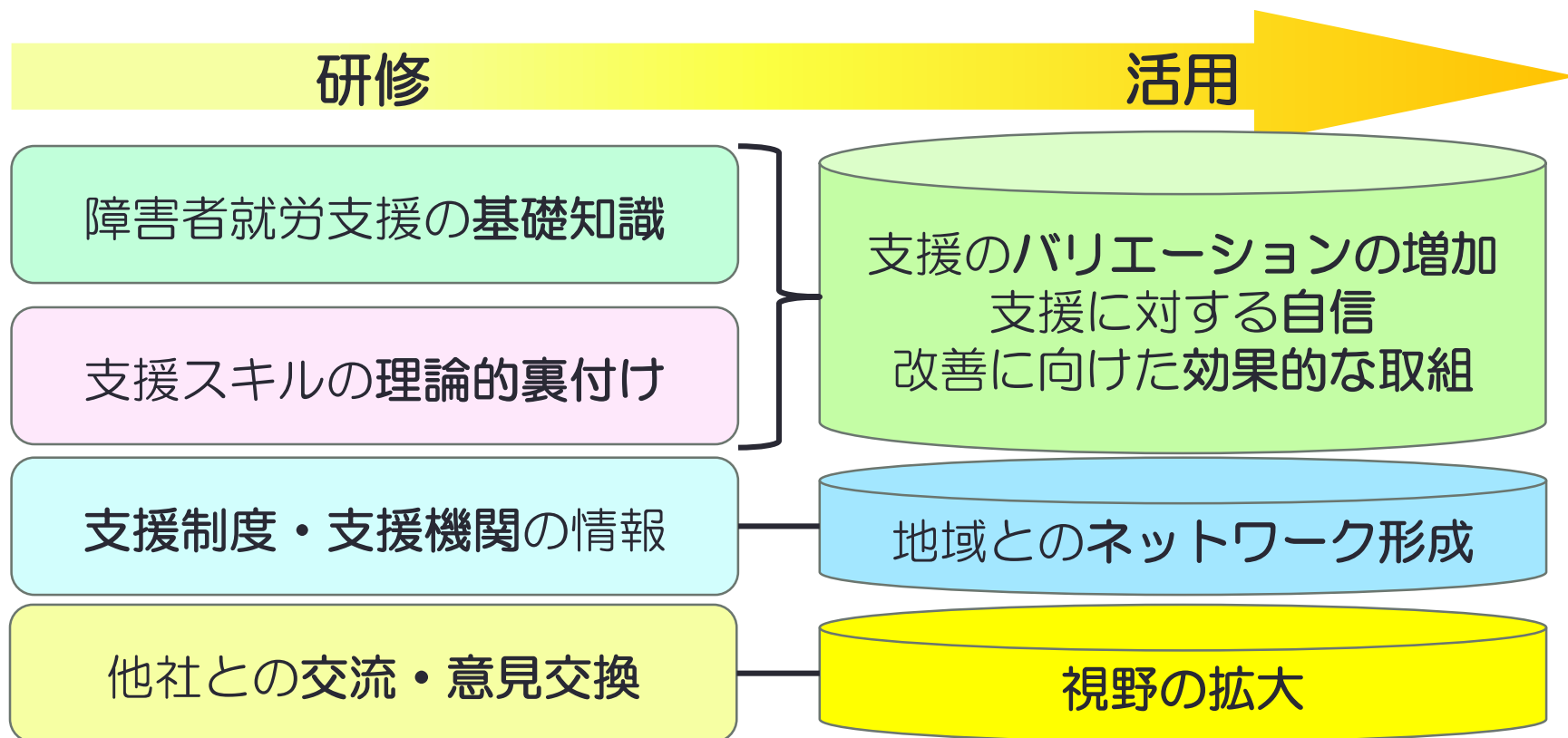
✓ 複数の支援機関と連携⇒問題解決へ



職場以外の支援をする関係機関をコーディネート

結果 ジョブコーチ養成研修

・ ジョブコーチ養成研修の効果



➤ 定期的な研修によるスキルアップ/ 交流の機会が必要

結果 企業在籍型ジョブコーチを取り巻く課題と それに対する解決方策

(1) 企業在籍型ジョブコーチに対する支援体制

- ・ 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

- ・ 専門知識を持つスーパーバイザーの存在

(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

考察

◆企業在籍型ジョブコーチの能力発揮のためには

- 1 社内における十分なコミュニケーション
 - 企業在籍型ジョブコーチが社内に影響力のある立場にあることが必要
- 2 チームによる支援
 - 企業在籍型ジョブコーチを中心とした多様な立場にある人々がチームとなって障害者雇用に取り組むことが重要
- 3 スーパーバイザーの存在
 - 経験豊富な企業在籍型ジョブコーチや障害者支援に係る専門職が担うことが望まれるが、外部支援機関等の利用も有効
- 4 企業在籍型ジョブコーチのキャリア形成
 - キャリアアップの仕組みの構築、技能・経験を積んだ社員の処遇改善

まとめ

