

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（１）

－アンケート調査結果から－

○野澤 紀子（障害者職業総合センター 主任研究員）
内藤 眞紀子・岩佐 美樹・伊藤 丈人（障害者職業総合センター）

１ 背景

企業に雇用される障害者が増加する中で、障害者の職場定着を推進するに当たっては、企業自らが社内で主体的に障害者の定着を支援する体制を構築していくことが重要であり、企業在籍型職場適応援助者（以下「企業在籍型JC」という。）の配置は一定の効果があると考えられる。

本調査研究では、企業在籍型JC養成研修修了者が所属する企業の管理職及び企業在籍型JC本人に対するアンケート調査、さらに企業在籍型JCを配置している企業への訪問ヒアリングを通じて、その配置の実態等を明らかにし、支援事例を収集することで、今後の企業在籍型JCによる効果的な支援の進め方や支援の課題、課題解決のためにどのような条件整備が必要か等について検討することを目的とした。

本発表では、アンケート調査結果について報告する。

２ 方法

（１）調査対象

平成25年度から平成29年度にJC養成研修を修了した企業在籍型JCが所属する企業にプレ調査を実施し、調査に協力する旨の回答を得た355事業所の管理者及び企業在籍型JC877名を対象とした。

（２）調査方法と期間

調査票による郵送調査とし、平成31年１月～２月に実施した。

（３）調査内容

事業所調査（事業所の管理職に対する調査）

個人調査（企業在籍型JCに対する調査）

３ 結果

（１）回答状況

事業所調査 248社（回収率69.9%）

個人調査 570名（回収率65.0%）

（２）事業所調査（事業所の管理職が回答）

ア 企業形態

一般事業所（54.0%）、特例子会社（44.8%）であり、本社（68.1%）、本社以外の事業所（30.6%）であった。

イ 従業員規模

50人未満（37.5%）が最も多く、次いで1,000人以上（14.5%）、100～199人（13.3%）であった。

ウ 障害者雇用の動向

障害者雇用の動向については、「雇用する障害者は増加傾向にある」（70.2%）、「雇用する障害者は変わらない」（24.6%）、「雇用する障害者は減少傾向にある」（2.8%）であった。

エ 障害者の定着状況（過去３年）

過去３年における障害者の定着状況は、「１割から２割程度離職」（61.3%）が最も多く、次いで「全員継続勤務」（28.6%）であった。

オ 企業在籍型JCの状況

（イ）任命形態

企業在籍型JCの任命形態は、「専従職（常時JC業務に従事）」（28.0%）、「兼務職（JC以外の業務を兼務）」（71.9%）であった。

（ロ）企業在籍型JC配置の効果

企業在籍型JCを配置する前と比較した配置後の効果について、「とても思う」と「やや思う」を合わせた割合が最も多かったのは、「障害者を雇い入れた際に、職場適応がスムーズになった」（81.1%）であり、次いで「障害者の職場定着が改善した」（78.7%）であった（図１）。

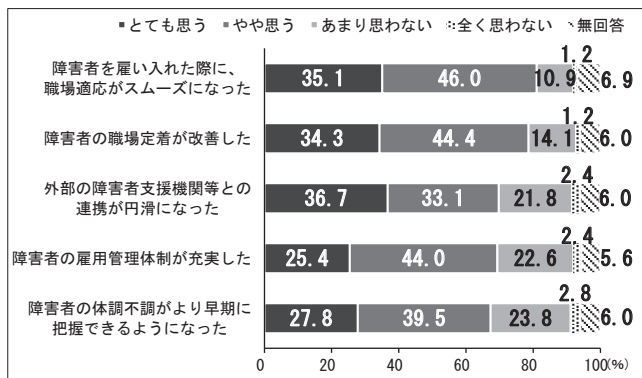


図１ 企業在籍型JC配置の効果（上位５項目） [n=248]

（ロ）企業在籍型JCが従事している業務

企業在籍型JCが従事している業務については、「雇用する障害者の人間関係や職場でのコミュニケーションを向上するための業務」（79.8%）が最も多く、次いで「障害者が作業を習得できるようにするための支援業務」（77.8%）、「障害者の作業課題を改善する業務（作業能率向上、作業ミス軽減など）」（75.0%）であった。これらの業務は、企業在籍型JCが従事している業務の中で特

に重要な業務として事業所が考えている業務でもあった。

(イ) 企業在籍型JC配置の課題

今後さらに企業在籍型 JC の配置を「すすめていきたい」と回答した事業所は74.2%であった。企業在籍型 JC の配置を進める上で課題に感じていることとして、「JC の業務負担が大きいが、JC 自身を支援する社内体制ができていない」(33.1%) が最も多く、次いで「JC 研修の受講に係る業務負担が大きい」(27.4%)、「JC の職務に合った人材がいない」(25.8%) であった。

(3) 個人調査（企業在籍型 JC が回答）

ア 企業在籍型JCとしての従事状況

「兼務職のJC（主としてJC以外の業務に従事）」(52.1%) が最も多く、「専属のJC（常時JC業務に従事）」(21.1%)、「兼務職のJC（主としてJC業務に従事）」(13.0%) であった。

イ 実施しているJC支援の内容

「人間関係、職場内コミュニケーション」(82.6%) が最も多く、次いで「職務遂行」(76.6%)、「不安、緊張感、ストレスの軽減」(63.0%) であった。支援頻度の多い5項目は、障害者に対する支援内容であった(図2)。

社員に対する支援内容は、「職務遂行に係る指導方法」(55.4%) が最も多く、次いで「職場の従業員の障害者との関わり方」(54.7%)、「職務内容の設定」(49.9%) であった。

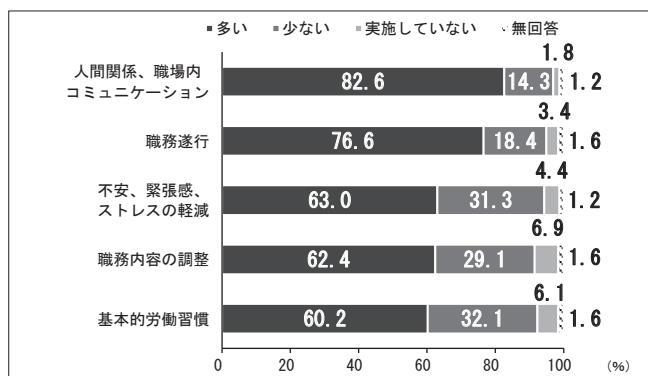


図2 実施しているJC支援業務（上位5項目）[n=570]

ウ 企業在籍型 JC として役割を担うために必要なこと

企業在籍型 JC の役割を担うために必要なことについて、「とても思う」「やや思う」を合わせた割合が最も多かったのは、「精神障害、発達障害の障害特性を踏まえた研修」(90.2%) であり、次いで「自社における支援・協力体制を充実すること」(89.1%)、「障害者との面接・相談等のカウンセリング技術の研修」(88.9%) であった(図3)。

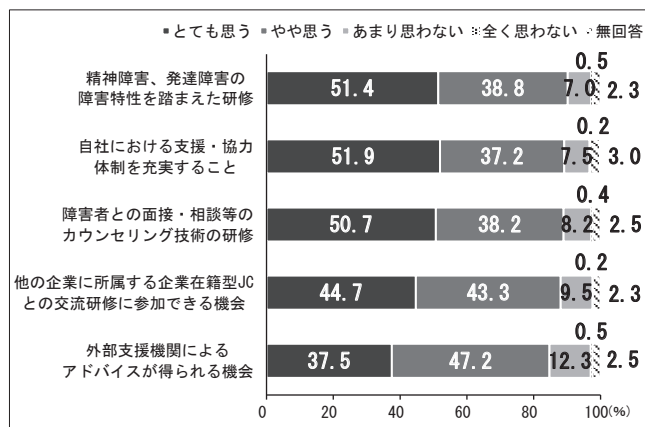


図3 役割を担うために必要なこと（上位5項目）[n=570]

4 まとめ

企業在籍型 JC の約7割が他の業務と兼務しており、そのうち「管理職のため他の業務も担っている」という理由が6割程度を占めていた。企業在籍型 JC が管理職と兼務していることは、障害者の職場定着支援に必要な社内の調整や連携を行うための体制整備につながるが、その一方で、企業在籍型 JC が困っていることの中には、「兼務のため支援の時間がとれない」、「JC 以外の業務を優先せざるを得ない」といった声もあり、支援の必要性を感じていても支援ができない実状があることがわかった。

企業在籍型 JC が従事している業務については、事業所調査においても個人調査においても「人間関係・職場内コミュニケーション」に関する業務が最も多く、職場定着のための重要な支援項目であることが確認できた。

企業在籍型 JC の配置による効果を感じている企業は約8割あり、そのほとんどが今後もさらに企業在籍型 JC の配置を進めていきたいと考えているが、3割程度の事業所からは企業在籍型 JC を支援する社内体制ができていないという課題が挙げられた。

本調査を通して、企業在籍型 JC が自社の障害者の職場適応を援助し職場定着を図る役割を担い、その効果を上げていることがわかったが、企業在籍型 JC がその知識や経験を活かして支援を実施するためには、①企業在籍型 JC に対する社内の支援・協力体制、②企業在籍型 JC の支援スキルの向上、③企業在籍型 JC が支援を実施できる体制、が必要であることが示唆された。

【参考文献】

障害者職業総合センター『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』「調査研究報告書No.152」,(2020)