

パネル・ディスカッション

ジョブコーチ支援の現状と今後の展望

司会者：佐藤 宏

(職業能力開発総合大学校福祉工学科 講師 (前同学科教授))

パネリスト：白石 肇

(障害者職業総合センター職業リハビリテーション部 次長)

和田 和憲

(社会福祉法人みずなぎ学園 障害者就業・生活支援センター

わかば センター長)

熊谷 孝次

(株式会社京急ウイズ 取締役社長)

鈴木 瑞哉

(北海道障害者職業センター 主任障害者職業カウンセラー)

ジョブコーチ支援の現状と今後の展望

職業能力開発総合大学校 福祉工学科 講師(前同学科教授)
佐藤 宏

【パネルディスカッションのねらい】

精神障害者など職業的に重度な障害のある人々への支援ニーズの高まりや福祉から一般就労への移行が求められつつあるなかで、ジョブコーチによる支援は障害者の就職及び職場定着に高い効果がある支援策として、これまで以上に期待が高まっています。このため、我が国の公的なジョブコーチ制度である職場適応支援制度についても平成17年10月に再編、強化が行われたところです。

そこで、こうした状況を踏まえて、ジョブコーチ支援に関わっている事業主及び福祉機関、職業センターなどの関係者により、ジョブコーチ制度の各分野における支援の実態及び課題について、報告と率直な意見交換を行い、今後の展望と在り方について検討したいと思います。

(参考)

「ジョブコーチ」制度の変遷

1986(昭和61)年 米国リハビリテーション法改正
(援助つき雇用(Supported Employment)制度化)

- * 北米地域での急速な拡大
- * 我が国へのインパクト

1992(平成4)年 職域開発援助事業

- * 2000～'01(平成12,13)年
ジョブコーチによる人的支援パイロット事業(試行事業)

2002(平成14)年 職場適応援助者支援事業

2005(平成17)年10月 職場適応援助者助成金制度
(ジョブコーチ制度の拡充再編)

- * 2006.6 民間機関によるジョブコーチ養成事業

1

ジョブコーチ(job coach)の定義

「ジョブコーチとは、障害者が仕事を習得、実行し、かつ職場環境へ適応することを援助するために、仕事の現場で訓練を行う就労支援機関の担当者である。」

(米国労働省の定義)

(出所) <http://www.dol.gov/odep/archives/fact/supported.htm>

多様なジョブコーチの在り方



我が国の実情に即したジョブコーチ制度の構築へ

2

ジョブコーチ支援の現状と今後の展望

— 公的制度である職場適応援助者による支援制度を運営する立場から —

障害者職業総合センター職業リハビリテーション部

次長 白石 肇

1 ジョブコーチ支援の概要

(1) ジョブコーチ支援とは何か

- ① 障害者、事業主及び家族の3者に対して支援
- ② 「就職時」だけではない支援のきっかけ
- ③ 最終的なゴールは事業主によるナチュラルサポートの形成

(2) 高齢・障害者雇用支援機構における取組み

- ① 地域障害者職業センターにおけるジョブコーチ支援事業の状況
 - ・ 全国 52 ヶ所のセンターに 304 人のジョブコーチを配置（平成 18 年 10 月末現在）
 - ・ 平均的な支援期間は 2～4 ヶ月間（制度上は 8 ヶ月まで可能）
 - ・ 支援終了後 6 ヶ月経過時点の定着率は 83.6%
 - ・ 支援終了後も効果的なフォローアップを実施
 - ・ 増加している精神障害者や発達障害者の支援
- ② 専門的人材の養成
 - ・ 理論・実技一体の「ジョブコーチ養成研修」（累計 1,246 名が修了）
 - ・ 熟練者とのペア支援やカウンセラーによるスーパーバイズを通じたスキルアップ
 - ・ 実践セミナーやフォーラムを通じた支援技法の普及拡大
- ③ 職場適応援助者助成金制度の創設
 - ・ 社会福祉法人や事業主による主体的な取組みの促進

2 ジョブコーチ支援の今後の課題

(1) 障害者自立支援法の施行により拡大が見込まれる支援ニーズ

- 障害福祉計画で数値目標が求められるジョブコーチ支援

(2) 質・量両面からの支援の充実

- ① 助成金制度と民間研修のスタートにより期待される支援機会の増大
- ② ジョブコーチ支援を支えるために不可欠なアセスメントとコーディネート
- ③ 精神障害者や発達障害者に対する支援スキルの確立と体制づくり

【資料 1】

職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援について

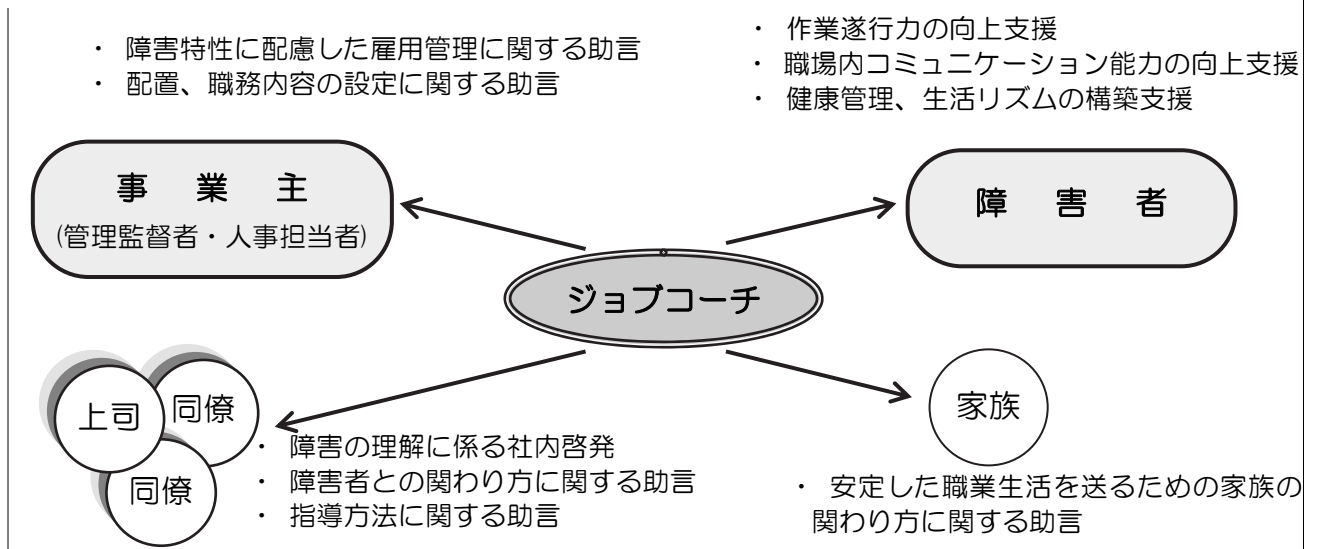
知的障害者、精神障害者等の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、きめ細かな人的支援を行います。

地域障害者職業センターにおいてジョブコーチを配置して支援を実施するとともに、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、ジョブコーチ助成金を活用して支援を実施します。

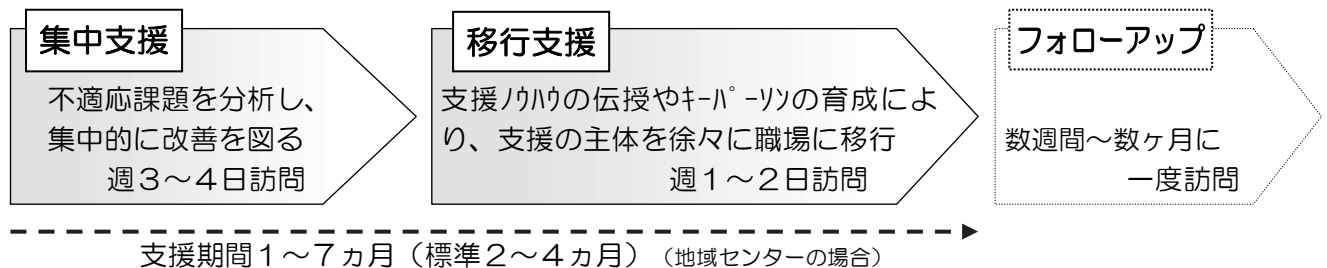
◎ 支援の契機

- ・ 就職時（雇用前又は雇入れと同時に支援を開始）
- ・ 職場環境の変化等により職場適応上の問題が生じたとき

◎ 支援内容



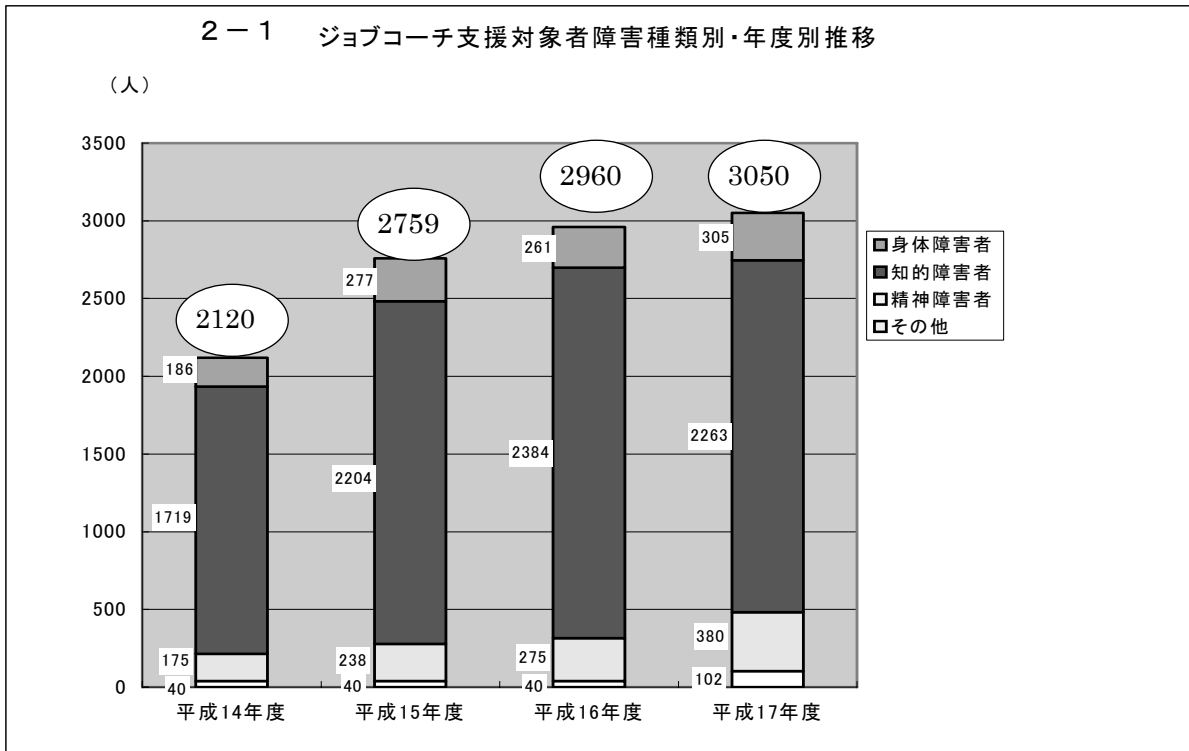
◎ 標準的な支援の流れ



◎ 支援実績（平成17年度、地域センター）

支援対象者数 3,050人、職場定着率（支援終了後6ヵ月） 83.6%

【資料2】ジョブコーチ支援の状況



2-2 支援契機別状況 (開始者：実人数) [平成17年度]

(人)

区分 対象者	開始者	契機			
		雇用前のみ	雇用前から雇用後	雇用と同時に	雇用後のみ
身体障害者	305	22	42	133	108
知的障害者	2,263	262	522	847	632
精神障害者	380	55	78	152	95
その他	102	5	26	42	29
合計	3,050	344	668	1,174	864

2-3 支援実施月数別状況（終了者：実人数）〔平成17年度〕

(人)

区分 対象者	支援実施月数							合計	
	1月未満	1月以上 2月未満	2月以上 3月未満	3月以上 4月未満	4月以上 5月未満	5月以上 6月未満	6月以上 7月未満		
身体障害	11	61	118	95	8	0	2	0	295
知的障害	116	439	799	766	79	24	20	5	2,248
精神障害	19	88	113	96	16	3	2	1	338
その他	5	20	29	34	3	0	0	0	91
合計	151	608	1,059	991	106	27	24	6	2,972

2-4 支援終了後6ヶ月経過時点の状況(実人数)

(人)

区分 対象者	平成16年 10月～17 年9月終了 者	支援終了後6ヶ月経過時点の状況									定着率
		在職者	未就職者	求職中	職業訓練	就労支援機関	福祉的就労	福祉・医療ケア	学校在学中	その他	
身体障害	303	253	50	42	0	0	4	2	0	2	83.5%
知的障害	2,435	2,077	358	190	7	21	88	23	0	29	85.3%
精神障害	300	213	87	42	0	3	22	16	0	4	71.0%
その他	68	55	13	8	1	0	2	1	0	1	80.9%
合計	3,106	2,598	508	282	8	24	116	42	0	36	83.6%

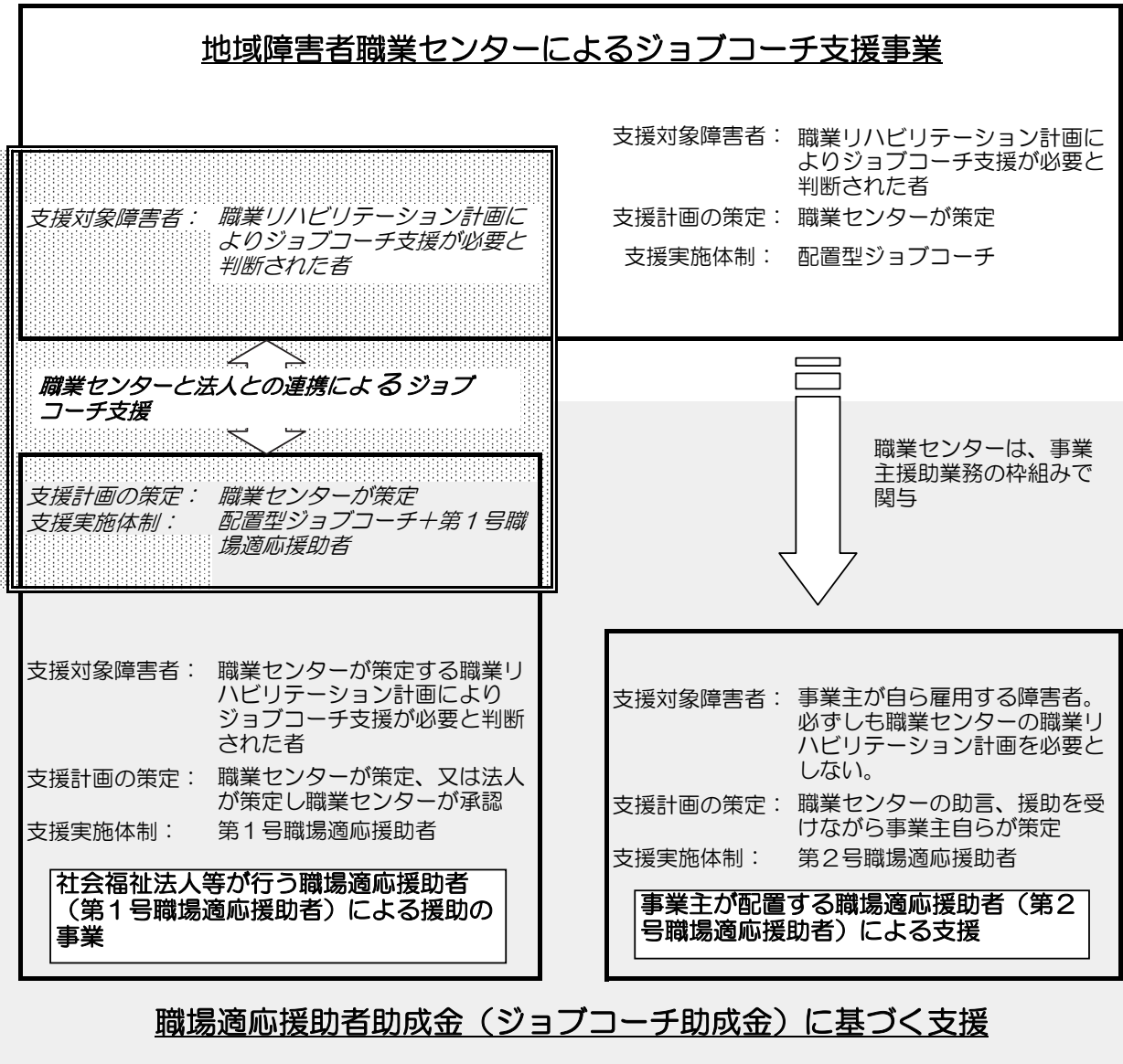
2-5 職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修修了者の状況

(平成18年10月末現在)

(人)

	平成12年	13年	14年	15年	16年	17年	18年	合計
研修修了者数	15	172	371	182	135	248	123	1246
(うち地域センター職員)	(6)	(113)	(100)	(51)	(29)	(97)	(22)	(418)

「地域障害者職業センターによるジョブコーチ支援事業」と「職場適応援助者助成金に基づく支援」の関係

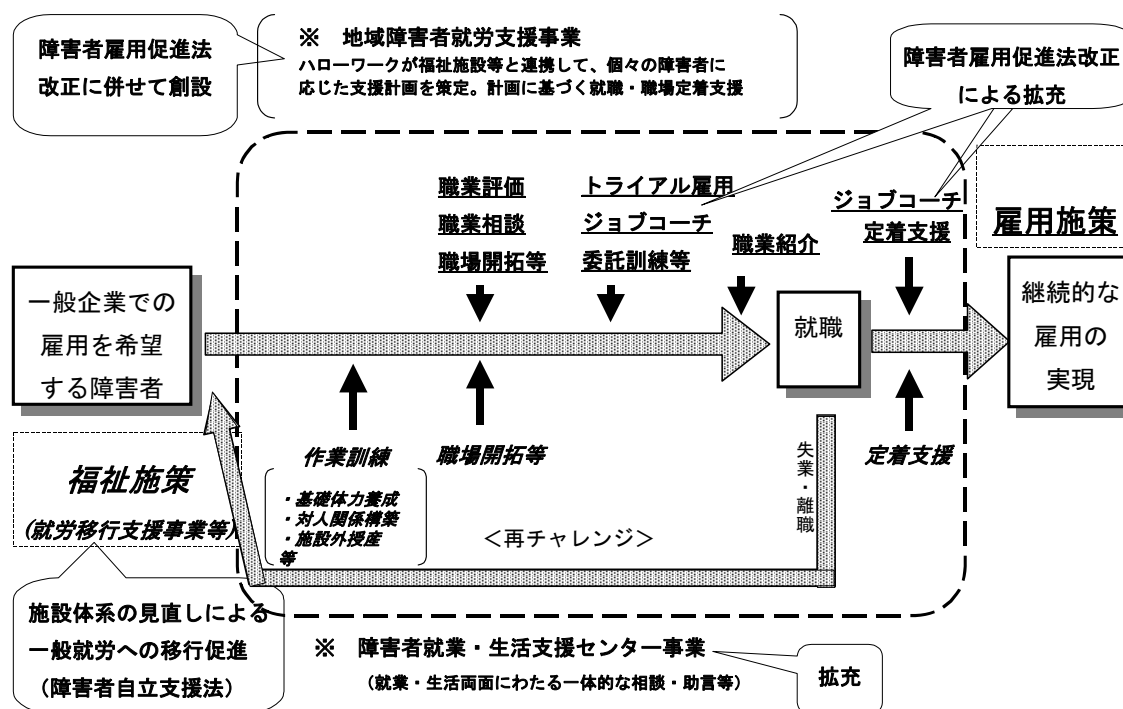


ジョブコーチ配置数(平成18年10月末現在)

- ・ 配置型ジョブコーチ(地域障害者職業センター) 304人
- ・ 第1号職場適応援助者(福祉施設型) 467人
- ・ 第2号職場適応援助者(事業所型) 19人

【資料4】

4-1 雇用と福祉の連携による就労支援



4-2 福祉施設から一般就労への移行等に関する数値目標（抜粋）

事項	内容
就労移行支援事業の利用者数	平成23年度までに現在の福祉施設の利用者のうち、2割以上の者が就労移行支援事業を利用することを旨とする。
公共職業安定所経由による福祉施設の利用者の就職件数	平成23年度において、福祉施設から一般就労への移行を希望するすべての者が公共職業安定所の支援を受けて就職できる体制づくりを行う。
職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援の対象者数	平成23年度において、職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援について、福祉施設から一般就労に移行する者のうち、必要な者が支援を受けられるよう、その数値目標を設定する。また、平成23年度末までに「職場適応援助者助成金」の対象となる職場適応援助者が全国で800人養成されることを目指して、その計画的な養成を図ることとする。

○障害福祉サービス及び相談支援並びに市町村及び都道府県の地域生活支援事業の提供体制の整備並びに自立支援給付及び地域生活支援事業の円滑な実施を確保するための基本的な指針(平成18年6月26日)(厚生労働省告示第395号)

ジョブコーチ支援の現状と今後の課題

－就業・生活支援センターわかばにおける就労支援の取り組み－

社会福祉法人みずなぎ学園

障害者就業・生活支援センターわかば

センター長 和田 和憲

1 社会福祉法人みずなぎ学園の概要

- ・ 昭和55年より京都府北部（舞鶴市）を中心に主に知的障害者に対する支援を展開
- ・ 授産施設、更生施設（入所・通所）、グループホーム、地域生活支援センター、就業・生活支援センター

2 利用者の最近の傾向

- ・ 在宅者（中途退職者）、養護学校卒業生の割合の増加に伴い、企業就労へのニーズの高まり
- ・ 企業実習の機会が多いが、就労及び継続雇用につながらない

3 施設独自の就労支援

- ・ 施設内完結的な職業評価
- ・ 実習において支援担当者が作業を肩代わり（支援者が事業所の戦力となる）
- ・ 就労後の定着支援を誰が担うのか？

4 協力機関型ジョブコーチとしての活動

- ・ 第1号職場適応援助者養成研修の受講
- ・ 本人、事業所、家族、関係機関の総合的な支援の必要性
- ・ 課題をイメージとしてではなく具体的に分析し、各支援者が共通認識をもつ
- ・ ナチュラルサポートを目標とする

5 就業・生活支援センターわかばの動きとジョブコーチ支援

- ・ 圏域内（京都府北部の5市2町）の就労希望者の把握と評価
- ・ ハローワークとの連携（就職希望者と職場訪問及び就職者と事業所との調整）
- ・ 余暇を含めた生活面の助言、支援
- ・ 平成18年度4月～9月のジョブコーチ支援活動
 - 6名：ジョブコーチ支援実施中（配置型とのペアによる支援）
 - 9名：フォローアップ（内4名が配置型とのペアによる支援）

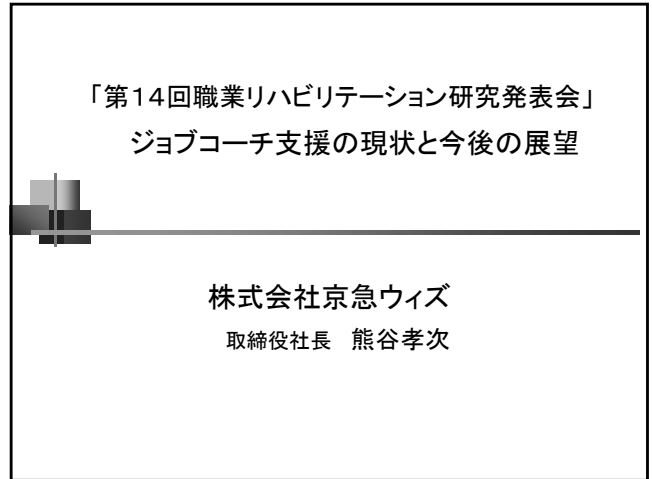
職種：スーパーの販売・商品補充等、老人保健施設のデイスタッフ、清掃(2)、商品のピッキング(2)、軍手袋の選別・回収等(4)、看板作成・設置補助、鉄筋加工(2)、鶏卵の選別、溶接

6 課題

- ・ 障害者自立支援法施行後の影響
- ・ 関係機関とそれぞれの立場で障害の特性を理解しつつも、就労の理解が不十分であることが多い。
- ・ 福祉施設におけるこれまでの支援方法とジョブコーチ支援の視点の普及

ジョブコーチ支援の現状と今後の展望

株式会社京急ウィズ
取締役社長 熊谷 孝次



京急ウィズ設立の経緯 (1)

- 当時の障害者雇用の現状
 - (1) 「障害者雇用納付金制度」に基づく当社の障害者雇用率は、法定雇用率を大きく下回っており、同業他社と比較しても低いレベルにあったが納付金を納めて対応していた。
 - (2) 新規採用を数年実施していない現状で、障害者を採用することに対する社内のコンセンサスが難しかった。
 - (3) 未確認の障害者認定を受けている社員や障害を持ちながら障害認定を受けていない社員の確認作業は、いろいろな事情を考えると難しい面があり実施しなかった。
 - (4) 除外率対象の業種である。

京急ウィズ設立の経緯 (2)

- 特例子会社の設立に向けてスタート
 - 「障害者の雇用促進で社会貢献」をコンセプトに社内コンセンサスを図る。
 - (1) 特例子会社の設立に向けてプロジェクトチームを発足。
 - (2) 当社ではじめての知的障害者の採用に踏み切る。
 - (3) 特例子会社にはメリットがある。
 - ① 地域社会に貢献することで、京急グループのイメージ・信頼度がアップする。
 - ② 障害者雇用率を京急グループ全体に波及させることができ、また雇用の一元管理によりグループ全体の雇用率が向上する。
 - ③ 各種の助成金制度を有効活用することにより、定着に伴う業務の効率化も図れる。
 - ④ 特例子会社として、公共職業安定所や各地域の就労支援機関等の支援のもと、障害者の能力を十分に引き出せる。

株式会社 京急ウィズの概要

- 所在地
 - 本店所在地 川崎市川崎区砂子1-3-3(京急川崎駅となり)
 - 新逗子事業所 逗子市逗子5-10-25(新逗子駅南口より徒歩1分)
 - スーパーカー 県立大学駅 横須賀市安浦町2-28(県立大学駅横)
 - 資本金
 - 1千万円(京浜急行電鉄株式会社100%出資)
 - 会社の設立と認可
 - 設立 2003(平成15)年9月11日
 - 認定 2003(平成15)年9月30日
- 鉄道会社としては、初の特例子会社認定

京急ウィズの理念

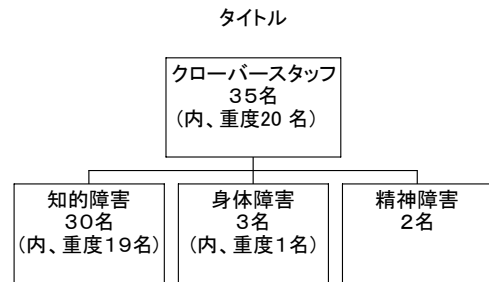
- ノーマライゼーション意識の徹底
- 生産性を発揮できる仕組み作り
- 職域拡大の推進と個々人の能力向上

京急ウイズの取り組み

だれもが「働きやすい職場環境」を目指して……

- ①障害者生活相談員の設置
- ②各就労支援機関との連携(ネットワーク)
- ③ご家族との連携
- ④コミュニケーションの場の提供
- ⑤指導員への教育の徹底
- ⑥各種の制度・助成金の活用
- ⑦その他

障害者雇用数



業務内容等

- 駅清掃業務 (知的14名、身体1名、シニア2名)
- 駐輪場管理業務 (シニア1名)
- 名刺等印刷業務 (シニア1名)
- 布団乾燥業務
- ホテル清掃・リサイクルセンター業務 (知的6名、身体1名)
- クリーニング業務 (知的5名、シニア1名)
- ペーカリー業務 (知的5名、身体1名、精神2名)
- グループ各社の業務 (シニア3名)

従業員数 クローバースタッフ(35名)・シニアスタッフ(8名)
出向・直採者(28名)・アルバイト(44名)合計115名

駅清掃業務



京急川崎駅構内、大師線巡回清掃および
汐入駅、横須賀中央駅構内の清掃を担当
(クローバースタッフ 15名が勤務している)

採用当時は配置型、協力型ジョブコーチの支援をいただき
現在では出身母体の就労支援担当者の支援が主体

ホテルパシフィック東京



ホテル周辺の清掃、リサイクル業務を担当
関係会社特例認定第一号 (2004年4月15日)

品川・台場の2ヵ所で7名のクローバースタッフが勤務している
配置型ジョブコーチ 1名、協力機関型ジョブコーチ 1名の支援あり

クリーニング業務



京急線各駅、各乗務区職員宿泊用シーツをクリーニング
(1日約400枚) (就業時間 9時～17時20分)

5名のクローバースタッフが勤務している。開業の前後数ヶ月間は企業内ジョブコーチが教育指導を担当した。

スワンベーカーリー県立大学駅店



今年の3月6日(月)オープン!
 (株)スワンとのFC契約
 営業時間:平日...7時~20時
 土・日・祝...8時~19時



(開店へ向けて練習中)
 特に開業の約3ヶ月間は企業内ジョブコーチが教育指導を担当した。また精神障害の2名についてはメルササービスネットワークのスタッフから支援をお願いし現在も継続している。

ジョブコーチの支援を受けて

最初はどのような立場・役割で支援をしていただけるのか不安があったが実際に受けた支援の内容は、対象者・企業・家族といった広範囲の問題の解決につながるまで踏み込んだ内容であった。

- ① 作業指導は基より、障害特性や関わりかた等についての支援
 - ② 職業生活に対するストレスの軽減や服薬、通院管理等の支援体制
 - ③ 人間関係の橋渡しや安定出勤に対する支援
 - ④ 職場の物理的環境や職務分析などのアセスメント
 - ⑤ それによる職場環境整備や作業マニュアルの作成など e.t.c
- 何れにしても、ジョブコーチの支援により問題発生時の速やかな対応ができ、職場としての信頼感が図れた。
 しかし、これに甘えることなく今後は職場に精通した指導経験が豊富な企業内の人材を育成し、支援を実施することが必要である。

グループ各社の障害者雇用状況

法定雇用数1名以上	20社
法定雇用数未達成	15社

常用雇用数が301名以上ないと雇用納付金の納付義務はないが・・・

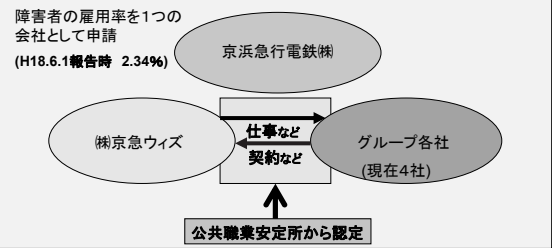
- ① 障害者雇用率1.2%未満かつ不足数5名以上
- ② 不足数10名以上
- ③ 常用雇用数167~277名規模(法定雇用率3~4名)の企業で障害者の雇用が0名の企業

厚生労働省が指導強化を発表

(平成18年6月調査以降実施)

関係会社特例認定とは

公共職業安定所から指定された各条件を、親会社(電鉄)・特例子会社(ウイズ)・関係会社(グループ各社)がともに満たし、それらが認定されると、障害者雇用率の計算は1つの会社として申請できるようになること。



障害者の雇用について

今後の課題・・・

1. 職場定着の推進を図る
 - (1) 指導者のレベルアップ
 - (2) 障害者の指導育成
 - (3) 第2号ジョブコーチの資格取得
2. 雇用促進と職域の拡大を図る
 - (1) グループ内で障害者雇用を更に広げ、最終的には京急グループ全体で法定雇用率を達成する。

ジョブコーチ支援の現状と今後の展望

ー地域障害者職業センターにおける取り組みの現状ー

北海道障害者職業センター
主任障害者職業カウンセラー 鈴木 瑞哉

1 北海道障害者職業センター管内における職場適応援助者による支援実施体制

- ・配置型職場適応援助者の配置状況 → (本所) 7名 (旭川支所) 3名
- ・第1号職場適応援助者の配置状況 → (本所) 6法人 13名 (旭川支所) 2法人 4名
- ・第2号職場適応援助者の配置状況 → 1事業所 1名

2 配置型職場適応援助者と1号・2号職場適応援助者との機能分化

(1) 配置型職場適応援助者 (=機構、地域センターの役割)

- セーフティネットとしての機能 (→1号・2号職場適応援助者がカバーする地域、事業所以外の支援ニーズへの対応及び1号・2号職場適応援助者では対応が困難な職業的重度障害者等に対する対応)
- 事業主支援のウエイトが高い支援ニーズへの対応
- 1号・2号職場適応援助者への技術移転機能 (→地域全体の障害者就労支援の底上げ)

(2) 1号職場適応援助者

- それぞれの地域において各認定法人が既に支援ノウハウを蓄積している障害者への対応
- 遠方地域における支援ニーズに対する迅速な対応
- 大都市圏で発生する多量の支援ニーズの分散機能
- 各地域で築きあげた就労支援ネットワークを活用した支援ニーズの把握、地域密着支援
- 法人利用者に対する支援の一貫性

(3) 2号職場適応援助者

- 支援対象事業所職員であることのメリットを最大限活かした支援 (→職務への精通、ナチュラルサポートの土壌作りに向けた継続的モニタリング、直接的働きかけが可能)

3 支援実施に係る調整の現状・課題、情報共有の工夫

(1) 1号認定法人との連携による支援

- 1号認定法人内において、職場適応援助者による支援に最優先で取り組む合意形成ができており、新規支援ニーズに対して柔軟に対応することが可能
- 支援の節目節目で1号職場適応援助者も含めたケース会議開催によるケース検討の外、日々の支援実施状況について電話、FAX等によりリアルタイムで情報共有
- 遠方地域での支援ニーズへの対応に係る各種調整については、迅速な対応を図るべく地域センターとの連携の下、法人に対応依頼

(2) 1号認定法人単独実施

- 法人自らが支援ニーズを把握してくるケースが多く、支援実施に係る各種調整は、地域センターと連絡を取りつつ法人主体で対応

- 支援の実施も法人主体で取り組むことを基本とし、地域センターはケース会議の開催による支援の方向性の検討、情報の共有（→支援記録についてはケース会議において確認）

4 今後の課題と展望

(1) 事業スキームの視点から

- 広域性、支援ニーズの増加に対応する支援実施体制の整備（→現行の実施体制下では、増加する支援ニーズ、広域性に対応できなくなる可能性）
- また、今後、障害者自立支援法施行の影響等を受け、就労支援ニーズが大幅な増加を遂げた場合、現行の事業スキームでは対応が困難
- 一方で、支援対象者の的確性の確保（→「知的障害・精神障害・発達障害の就労支援＝ジョブコーチ支援」というステレオタイプな反応になってはいないか？）

(2) 職場適応援助者養成の視点から

- 1号認定法人の自立度の向上
→地域センターによる技術移転を経た自立的取り組みを期待するが、地域センター依存の現状も…。
- 職場適応援助者の質の向上へ向けた継続的働きかけの必要性
→支援を通じたOJTに加え、Off-JTによる研修機会の確保
- 1号認定法人・1号職場適応援助者の役割の増大に応じた養成の課題
- 法人内での人事異動による頻繁な職場適応援助者の入れ替わり
→職場適応援助者としての資質向上という観点から見てどうか？
- 就労移行支援事業の本格化に伴う1号職場適応援助者事業への新規参入法人の大幅増加の可能性
→職場適応援助者の養成へどう対応するか？