

第1号職場適応援助者（ジョブコーチ）の現状と課題

- 鈴木 修（特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん 代表理事/第1号職場適応援助者）
 小川 浩（特定非営利活動法人ジョブコーチ・ネットワーク）
 酒井 京子（特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク）
 伊集院 貴子（特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワーク）

1 はじめに

民間における職場適応援助者養成研修（以下「養成研修」という。）に取り組んでいる特定非営利活動法人全国就業支援くらしえん・しごとえん（以下「当法人」という。）、特定非営利活動法人ジョブコーチ・ネットワーク、特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク、特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワークは、本年4月より「職場適応援助者養成研修機関連絡会」（以下「連絡会」という。）を立ち上げ、職場適応援助者の制度、養成研修、支援の方法と技術等についての情報交換や連絡調整を行っている。

これら4団体による養成研修の修了生の合計は、平成23年3月末までで、第1号1,860名、第2号496名、計2,356名に及び、地域の就労支援の裾野を広げる役割を確実に果たしてきていると考える。しかし、研修を修了しても実際に職場適応援助者（ジョブコーチ）として活動をする修了生の数は少なく、連絡会でも、養成研修修了生がジョブコーチとしてなかなか活動できないこと、そして、ますます高まるジョブコーチ支援に対するニーズに見合った質の高い人材をどのように育成していくのか、という2点が課題としてあげられている。

特に第1号職場適応援助者にあっては、その活動実態を明らかにするとともに、その背景として、それぞれの認定法人がどのようにジョブコーチ支援事業を位置づけ、職場適応援助者の運用を行っているのか等について、実情を把握することが必要である。そこで今回は、今後より広範囲な調査を行うための先行調査として、静岡県及び一部の県に限定して、パイロット的な調査を行ったので、その概要を発表する。

2 調査方法

(1) 対象

発表者が代表を務める「特定非営利活動法人くらしえんしごとえん」が日常的にジョブコーチ支

援事業について情報交換をしている事業所に協力をお願いし、21事業所より30名の第1号職場適応援助者（以下「JC」という。）に関する情報を得た（当法人含む、支援実績等未記入あり）。

(2) 方法

質問内容としては、JCの雇用形態（正規・非正規）、業務形態（専任・兼務）、平成23年度の助成金月額及び稼働日数、年代、JC経験、資格等を、事業所については昨年の支援実績（件数、支援形態、障害種別）、事業開始時期、法人規模、他の事業等を質問した。

また、第1号支援事業に対する位置づけ、考えや第1号助成金について意見及び人件費の不足部分の対応、上級ジョブコーチ制度についての意見等を自由記載で記述してもらった。さらに取組の詳細などについては個別に電話での聞き取りを行った。

表1 ジョブコーチ内訳

JC	20代		30代		40代		50代		60代		総計
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
正規	3	1	7	1	6		1	2			21
専任	2	1	1		1		1	1			7
兼務	1		6	1	5			1			14
非正規	1			2		1		3	1	1	9
専任							1	1	1		3
兼務	1			2	1		2				6
総計	4	1	7	3	6	1	1	5	1	1	30

表2 助成金月額平均

助成金平均	業務形態		計	
	専任	兼務		
雇用形態	正規	172,062	94,266	120,198
	非正規	105,294	129,867	121,676
計		152,032	104,946	120,642

表1 稼働日数平均

稼働日数平均	業務形態		計	
	専任	兼務		
雇用形態	正規	13.3	7.6	9.5
	非正規	8.5	10.3	9.7
計		11.9	8.4	9.6

3 結果について

(1) 月額助成金額

30名のJCの内訳については、正規専任7名、正規兼務14名、非正規専任3名、非正規兼務6名であり、年齢構成等については表1の通りであった。

また、それぞれの月額助成金額及び稼働日数については全体の平均は月9.6日で120,642円という結果であったが、正規専任で活動しているJCの平均は172,000円、13.3日であった。この稼働日数は雇用対策による調査では平均7.9日に比べ多少多い数字ではある。(稼働日数については、3時間以上、3時間未満の区別をしていない)

(2) 個別活動状況について

JC個々の助成金の月額平均及び支援形態等を表したものが表4である。

中でも事業所FのJC-9, JC-10、GのJC-11、SのJC-26は月額250,000円以上、稼働日数18日以上である。この4名(事業所F、G、S)に共通することとして、全事業所が就業・生活支援センター事業に取り組んでいることといずれも第1号JCが就業・生活支援センターと同じ場所で活動しているということである。就業・生活支援センターとの役割分担がされており、日常的な情報交換がなされ、そして1号JCが孤立化することなくスーパーバイズできる者が周囲にいる、ということであった。支援件数は、13件、14件、10件という件数であるが、内事業所F、Gは法人単独のみでJC支援事業を行っている。

一方、事業所C、Tに所属するJC-5, JC-27の2名は、二人とも60代で「非正規・専任」という形態であるが、両事業所とも助成金額をそのまま

表 2 JC 個別活動状況

平成23年度支援実績

1)稼働日数は3時間以上・未満の別はなく支援に向いた日数
2)支援形態 ア、ペア支援 イ、センターが計画、1号が支援 ウ法人単独

事業所	JC番号	性別	年代	雇用	業務	助成金 平均月額	稼働日数	支援 人数	支援形態			支援対象			
									ア	イ	ウ	身体	知的	精神	他
A	JC-1	女	50代	非正規	兼務	85,200	7.8	10	8		2		4	5	1
	JC-2	女	30代	非正規	兼務	96,244	9								
B	JC-3	女	50代	非正規	兼務	39,050	3.4	2	2			2			
C	JC-4	男	30代	正規	兼務	99,992	7.6	6	1	5			3	3	
	JC-5	男	60代	非正規	専任	114,783	11								
D	JC-6	男	40代	正規	兼務	52,067	5.3	8	3		5		8		
	JC-7	女	40代	非正規	兼務	47,333	3.3								
E	JC-8	男	30代	正規	専任	156,792	13.2	9	9				7	2	
F	JC-9	男	20代	非正規	兼務	254,800	19.1	14			14	2	8	3	1
	JC-10	女	30代	非正規	兼務	256,575	19.2								
G	JC-11	男	20代	正規	専任	282,817	19.3	13			13		12	1	
H	JC-12	女	50代	正規	兼務	158,875	12.8	5	3		2	3	2		
I	JC-13	男	30代	正規	兼務	47,333	5.0	3			3		2	1	
J	JC-14	男	40代	正規	兼務	230,750	16.6	8	3		5		8		
K	JC-15	男	40代	正規	兼務	151,467	13.0	5	4		1		4	1	
L	JC-16	男	40代	正規	兼務	37,275	3.3	9	1		8		9		
	JC-17	男	20代	正規	兼務	65,675	6.0								
M	JC-18	男	30代	正規	兼務	134,308	13.1	15			15	1	12	2	
N	JC-19	男	20代	正規	専任	179,275	15.1	8	2		6		7	1	
O	JC-20	男	30代	正規	兼務	0	0.0	0							
P	JC-21	男	40代	正規	兼務	128,983	9.1								
	JC-22	女	30代	正規	兼務	113,600	8.0								
Q	JC-23	男	30代	正規	兼務	0	0.0	0							
R	JC-24	男	30代	正規	兼務	99,400	7.0								
	JC-25	女	50代	非正規	専任	23,667	1.7								
S	JC-26	男	40代	正規	専任	251,458	18.4	10	10				9	1	
T	JC-27	女	60代	非正規	専任	177,433	12.7	13	13				10	3	
U	JC-28	女	50代	正規	専任	120,700	9.8	13	2	4	7	1	4	6	2
	JC-29	男	50代	正規	専任	132,533	11.0								
	JC-30	女	20代	正規	専任	80,860	6.4								

本人の収入として手渡すという形をとっている。また、職業センターとのペア支援が中心であるためセンターからの依頼により収入が大きく変動する事となる。

4 事業所の意見

今回の調査時に、自由に記載してもらった項目の中から、事業所の意見として特徴的なものを紹介する。

(アンケートの記載者については、事業所の所属長の場合もあれば、1号J Cの場合もある)

(1) ジョブコーチ支援事業に対する考え

・当法人では福祉圏域における就労支援の充実に目的に障害者就業・生活支援センター事業を受託・運営しています。障害のある人の職場定着については、当該事業に配置している。支援ワーカーも対応していますが、雇用開始時や不応時での集中的な支援などは人員的な問題から対応が難しい状況にあります。従って、ジョブコーチを中心として活動できる人員を配置、地域における就労後の職場定着支援の強化を図っています。

・就労移行支援事業に配置している。就労移行を促進するために、この制度は有効であると感じている。だからこそ人材育成という点でもきちんとした職員が配置できるような事業内容であってほしい。兼務要件曖昧。ジョブコーチの資質は開始前の6日間の研修だけでは心もとないし、1号型を取得する法人が就労支援に理解があるかないで人的配置も左右されるように思う。

(2) 第1号助成金

・ジョブコーチが専門的知識・技術を必要とする職務であることから、現時点の助成金体制は脆弱(安価な成果報酬制)だと捉えています。より一層障害者雇用が推し進められる状況から、事業継続をしていきたいと考えていますが、事業継続については助成金の見直しが必要だと捉えています。

・予算などの問題はあっても、日額14,200円で10年間推移無い状態は如何なものか?専任として配置したいがキャリアが上がるにつれて年額最高300万円程度では雇用継続が難しい。その他の経費などについては法人での持ち出しになる。法人内での配置・配属が毎回検討される。

・1日3時間以上活動した場合¥14,200-という

単価は一見高額に見えるが、運営法人は赤字。現在の職員は8年目の正規職員。本俸¥219,500—賞与は年4,4ヶ月分。通勤手当¥20,900—社会保険料本人負担分32,675—事業所負担を入れると益々赤字増のため、当方では最小限の1名を配置してフル稼働できる体制で臨んでいる。

・いくら自分のスケジュールを調整しても支援回数が1日に2回(a m・p m)別々のケースに支援に入らなければならないこともあり、助成金の収入が上限の14,200円では「無駄な仕事」と評価されてしまっても致し方ありません。支援回数が多ければそれなりの収入(報酬)があったり職場定着率が良ければ自立支援法のように加算がつくなどの頑張っただけの成果(収入・評価)があればモチベーションも上がると思います。

(3) 上級ジョブコーチについて

・支援力の向上、信頼性の確保のためにも、専門性の高い技術・経験のあるジョブコーチが継続して働き、その能力を活かす仕組みが大切である。

①金銭面

人件費が賄えるだけの助成金制度に作り替えることが必要。(ジョブコーチとして経験を積んでも、その経験年数分だけ人件費も上昇するため、その格差が広がるばかりである。そのため、法人としてはいつまでもジョブコーチとして配置できなくなり、若い(人件費の安い)人に交代することも考えられる。)

②制度面

技術や経験を積んだベテランのジョブコーチを活かすしくみが必要。(例えば、就業・生活支援センターに1名配置し、圏域内のジョブコーチの相談・助言・スーパーバイザー的な役割を担わせることで、圏域の支援力の向上を図る等)

・ジョブコーチの資質には差がありすぎる。出会った人が良ければハッピー、そうでなければ…の状況。今後、企業が初めて出会う障害者雇用は外見からは障害がわかりにくく、生きにくさを抱えた発達系や精神、難病の方等が激増する中で、ますます専門性の高いジョブコーチの必要性を感じている。また、ナカポツが全国の保健福祉圏域に配置されたとしても、圏域1箇所では地域を支援できるとは思えないので、専門性の高いジョブコーチが地域にいることで関係機関とのコーディネ

ネット等も可能ではないかと思う。

・障害の多様化、雇用率、高齢・若年対応など様々なケースがあり、経験値は不可欠なものになっている。他法人のJCについては入れ替わりも多く、安定した当事者支援ができていない状態も見られる。JC支援キャリアに応じて日額を増加していくなど担当職の継続による経験値の向上、法人内での専門性を確立していく必要があると思う。

5 考察

今回の調査は対象者数が少なく、地域も限定されているため、全国の実態を正確に反映しているとは言えない。しかし、連絡会が養成研修を通して日常的に見聞きする民間法人の意見や実態と大きな隔たりのない内容が得られたと感じている。今後、より多くのデータから正確に実態を把握し、今後解決すべき課題を明らかにしていく必要がある。今回の調査結果から以下のように問題を整理しておきたい。

1) 月額稼働日数と助成金については、もっとも多いのが正規・専任の13.3日(172,062円)、次いで非正規・兼務の10.3日(129,867円)であった。これらの傾向については、今後より多くのデータから検証し、正規・非正規や専任・兼務等の区分の他、年齢、就労支援の実務経験程度等の要素も関連させて、どのような人材がどのような勤務条件で第1号職場適応援助者として活動しているのかを明らかにする必要がある。

2) 複数の事例から、就業・生活支援センターに所属しているジョブコーチの活動が活発であることが伺われた。就業・生活支援センターにジョブコーチを配置することのメリットはある程度予測される場所であるが、就業支援担当者との役割分担、ジョブコーチを配置していない就業・生活支援センターの考え方など、多方面からの検証が必要である。また、就業・生活支援センター以外にも、就労移行支援事業に関して、どのような就労移行支援事業所に配置されているジョブコーチが活発に活動しているのか、その実態を把握することも重要である。

3) ジョブコーチの階層については、専門性のあるジョブコーチが安定して活動できる体制を作る

ため、より上級の助成金制度などを望む声を具体的な事例から知ることができた。これについては「専門性のあるジョブコーチ」とは、どの程度の実務経験と人件費の者を指すのかについて、実態を把握すると共に、助成金の金額以外にも、民間法人が専門性のある人材を安定して配置するためにはどのような仕組み必要であるか、多方面から検討する必要があるだろう。また、すべての法人が活発に活動するジョブコーチを想定しているとは思えない。活動件数は少ないものの、安定して実績を上げている法人など、少数の意見も丁寧に拾っていくことにも留意したい。

6 まとめ

専門性の高いジョブコーチが各地域に広がっていくことは、今後の障害者雇用をさらに推し進めていく重要な役割を果たしていくと思われる。

我が国においてジョブコーチ支援事業が始まり10年が経過した今、新しいジョブコーチ制度のあり方を形作る段階に来ていると考える。

【謝辞】

調査にご協力いただいた関係機関及び協力者の皆様に心からお礼申し上げます。

【参考文献】

厚生労働省職業安定局雇用対策課

「地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書」

「障害者の一般就労を支える人材育成のあり方に関する研究会報告書」

「第1号及び第2号ジョブコーチの活動状況について」

【発表者連絡先】

鈴木 修

特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん

〒430-0941

静岡県浜松市中区山下町2-1ハイタウン山下3階

TEL:053-489-5828 / FAX:053-489-5829

E-mail: s-osamu@kurasigoto.jp

ジョブコーチ支援制度の現状と課題

－ 1号・2号ジョブコーチへの調査結果を中心に－

小池 眞一郎（障害者職業総合センター 主任研究員）

1 はじめに

障害者職業総合センター研究部門の事業主支援部門では、平成 24 年度の 1 年計画で『ジョブコーチ支援制度の現状と課題に関する調査研究』を実施している。この研究は ジョブコーチ支援の質の向上に資するため、ジョブコーチ支援制度に関する各種の情報収集を行い、その現状及び課題を把握することを目的としている。この研究で、アンケート調査「ジョブコーチ支援制度の現状と課題」を実施した。ここでは、その概要を報告する。

2 アンケート調査の目的・概要

(1) 目的

この調査は、職場適応援助者助成金を利用して法人及び職場適応援助者（以下「ジョブコーチ」という。）について、ジョブコーチに関する業務内容や処遇、知識・スキルの現状と課題を把握することを目的として実施したものである。

(2) 調査対象

第 1 号ジョブコーチ（769 人）、1 号ジョブコーチ配置施設の管理職（504 人）、第 2 号ジョブコーチ（116 人）及び 2 号ジョブコーチ配置事業所の管理職（75 人）を調査対象とした。

なお、第 1 号関係では調査時点（平成 24 年 5 月 22 日）で職場適応援助者助成金の支給対象となっている法人を、また、第 2 号関係では平成 17 年 10 月から調査時点までに同助成金の支給認定を受けた法人を対象範囲とした。

(3) 調査の方法

郵送によるアンケート調査。

(4) 実施時期

平成 24 年 7 月

(5) アンケート調査項目

表 1 のとおり。

表 1 アンケート調査項目

	属性	性別、年齢
		最終学歴
ジョブコーチ本人	実務経験	実務経験年数
		養成研修の受講年度、受講先
		担当した障害者数、障害種類
		兼任者の業務割合と活動日数
		ジョブコーチ以外の業務内容
支援の現状	支援期間と頻度	
	支援の実施体制	
	業務ごとの実施主体者	
	支援先までの移動手段と経費	
自己評価等	業務ごとの遂行能力の評価	
	単独で実施できる業務内容	
	受講したい研修の科目	
制度の課題	実務上の課題	
	他業務と兼務する際の課題	
配置事業所の管理職	法人概要	法人及び事業所の事業・業種
		法人及び事業所の従業員数
		特例子会社の有無
		障害者の雇用数及び障害種類
	雇用管理	雇用形態
		専任・兼任の配置人数
		平均雇用年数
		平均月給
		月給のうち助成金で支払える割合
		待遇面での格付け
人事異動及び離職の理由		
制度の課題	人材確保、安定雇用上の課題	
	支援制度全体の課題	

3 アンケート調査の結果と考察

(1) 有効回答数

有効回答数及び回収率は表 2 の通り。

表 2 調査票の回答数及び回収率

	第 1 号		第 2 号	
	有効回答数	回収率	有効回答数	回収率
ジョブコーチ	437	56.8%	43	37.1%
配置事業所の管理職	290	57.5%	30	40.0%
合計	有効回答数 800 回収率 54.6%			

(2) 回答法人の内訳

① 第 1 号ジョブコーチ

回答を得た第 1 号ジョブコーチを配置する法人の内訳は図 1 の通り。

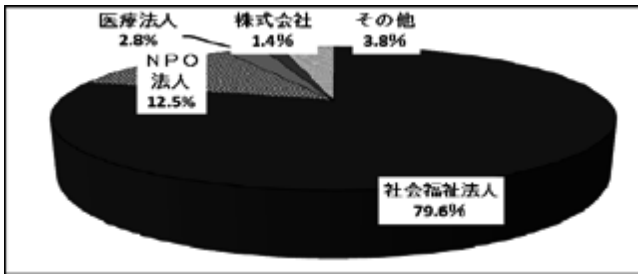


図1 回答法人の内訳(第1号)(n=289)

② 第2号ジョブコーチ

回答を得た第2号ジョブコーチを配置する法人の主な事業内容は図2の通り。

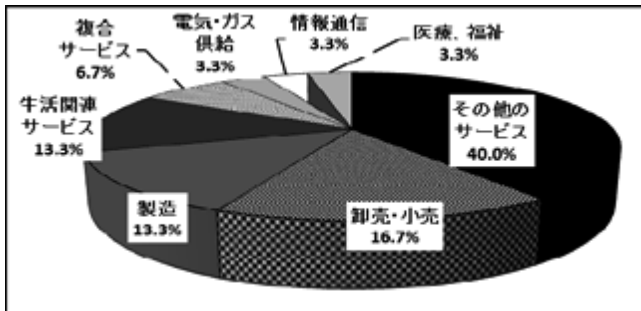


図2 回答法人の内訳(第2号)(n=30)

(3) ジョブコーチ支援実施施設で行う事業

第1号ジョブコーチ配置施設では、ジョブコーチ支援以外に、就労移行支援事業を併せて行う施設が最も多く(62.4%)、続いて、就労継続支援B型(52.5%)、障害者就業・生活支援センター(24.5%)の順であった。また、その他の自由記述を分析すると、生活介護(全体の14.2%)や相談支援(同11.0%)があった(図3)。

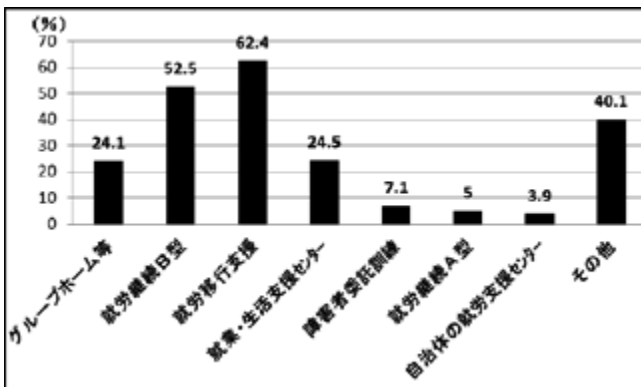


図3 ジョブコーチ以外に行う事業(複数回答 n=282)

(4) ジョブコーチの配置方法

ジョブコーチ配置施設・事業所では、ジョブコーチ以外の業務も担当する兼任のジョブコーチのみを配置し(第1号-76.3%、第2号-

86.7%)、ジョブコーチは1人を配置することが多い(第1号-52.9%、第2号-50.0%)(図4及び図5)。

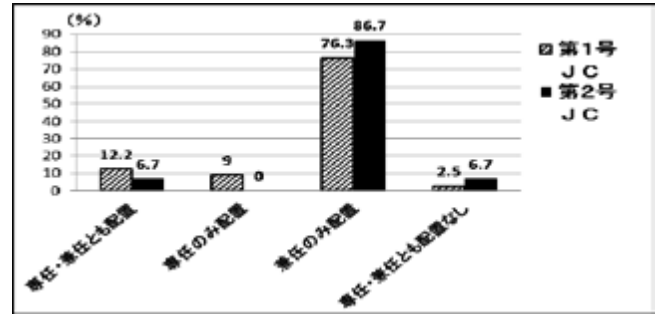


図4 専任・兼任の配置割合(n=279、n=30)

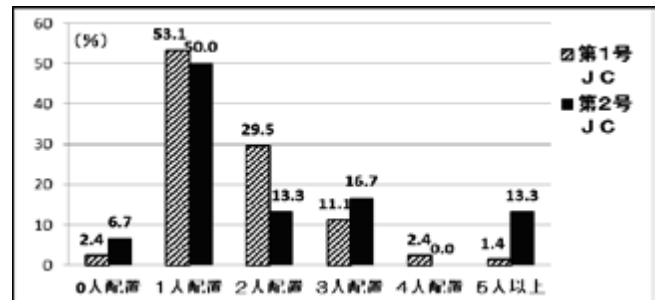


図5 ジョブコーチ配置人数(n=288、n=30)

(5) ジョブコーチの雇用形態

ジョブコーチの雇用形態では、第1号、第2号ともに正社員が大半を占めている。

また、第1号では非常勤、短時間の職員が合わせて20%を超えている。これは、第1号ジョブコーチ配置施設の管理職が「助成金の範囲内で人件費が支払えない」という図14の課題とも関係があるものと推測される(図6)。

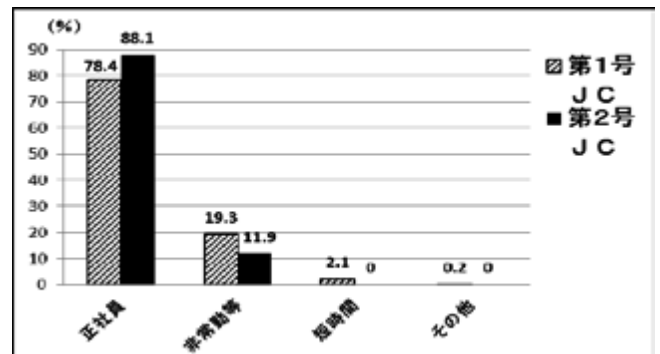


図6 ジョブコーチの雇用形態(n=435、n=42)

(6) 兼任ジョブコーチ業務の割合

勤務時間のうち3~5割がジョブコーチ業務である者が第1号は35.6%、第2号は32.5%と、ともに最も多い(図7)。

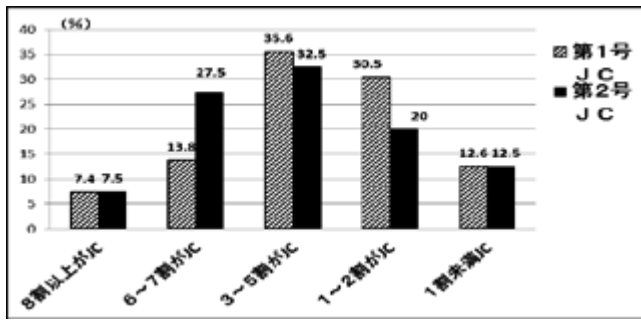


図7 ジョブコーチ業務の割合 (n=390, n=40)

(7) ジョブコーチの年齢

ジョブコーチの年齢は、第1号は30歳代が40.8%、第2号は50歳代が33.3%で最も多い(図8)。年齢層ごとの人数で重みを付けた平均的な年齢では、第1号は約40歳、第2号は約48歳で、第2号ジョブコーチの方が8歳ほど高い。第2号ジョブコーチは事業所の管理職が兼任することが多い(41.9%) ことに関係があると思われる。

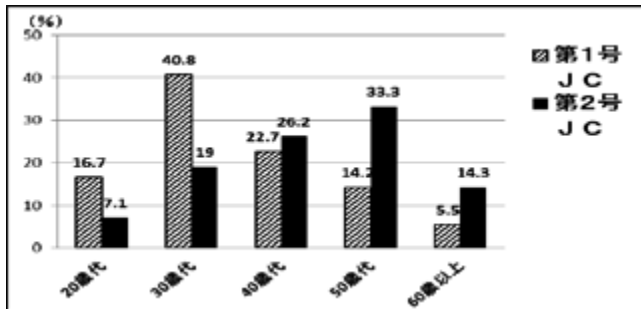


図8 ジョブコーチの年齢 (n=436, n=42)

(8) ジョブコーチの月給

ジョブコーチの月給(支給総額)は、第1号、第2号ともに20万円台が最も多い(図9)。

また、第1号ジョブコーチの平均月給は24.4万円(専任-20.5万円、兼任-25.3万円)で、第2号ジョブコーチは32.9万円(専任-38.3万円、兼任-32.3万円)であった。第2号ジョブコーチの平均月給の方が高いが、ジョブコーチの年齢層の差も影響していると考えられる。

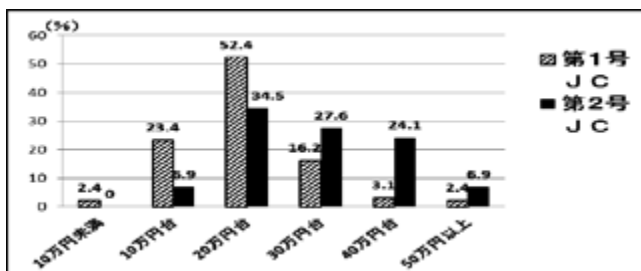


図9 ジョブコーチの月給 (n=290, n=29)

(9) 平均月給のうち助成金で払える割合

兼任者のジョブコーチ業務の割合はまちまちであるが、平均月給のうち、助成金で支弁できる割合は、第1号は平均27.1%で、第2号は24.1%であった(図10)。

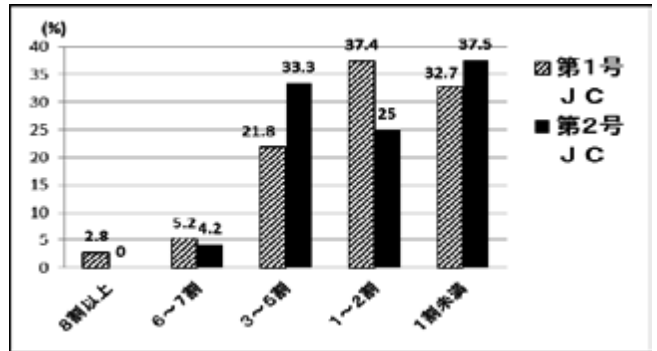


図10 月給のうち助成金の割合 (n=211, n=24)

(10) 支援を担当した障害者の障害種類

第1号、第2号ジョブコーチともに90%以上の者が知的障害を持つ対象者を担当した経験があった。

第1号では続いて精神障害(72.4%)、発達障害(65.1%)の順で担当した経験が多かったが、第2号では精神障害や、発達障害を担当した経験がある者は3割にも満たない結果であった(図11)。

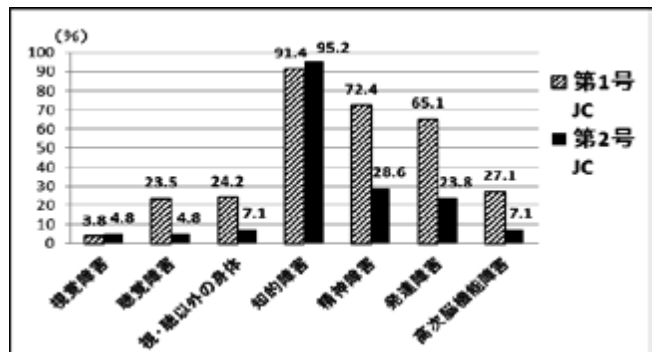


図11 担当した障害の種類(複数回答 n=421, n=42)

(11) 支援を担当した障害者の人数

第1号ジョブコーチが支援を担当した障害者数は、5人以下が最も多く、続いて31人以上であった(図12)。

また、第2号ジョブコーチが支援を担当した障害者数は、5人以下が78.6%でその大半を占める。このことは第2号職場適応援助者助成金の累積の認定法人数と対象障害者数の状況にも符合している(平成24年4月末日迄77法人、81人。)

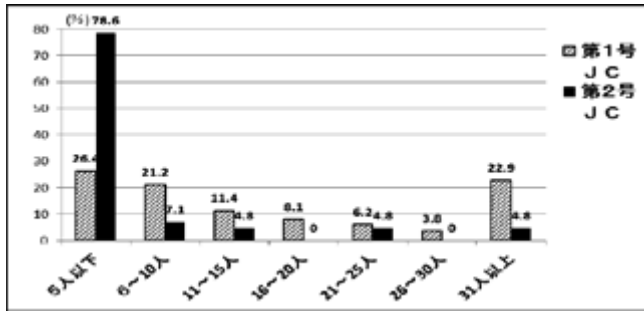


図 12 担当した障害者の人数 (n=421, n=42)

(12) 平均的な支援期間と頻度

平均的なジョブコーチ支援の各支援期の状況は表3の通り。第1号と第2号で特に差があるのは、表の最右部のフォローアップ期の平均支援頻度で、第2号の支援頻度が多い。これは、移行支援期のあと経過を把握する目的で訪問する第1号と、雇用管理の延長線上で事業所内の対象者を適宜把握していく第2号との支援スキームの違いがあることに関係していると考えられる。

表3 ジョブコーチ支援の期間と頻度

		集中支援・移行支援期			フォローアップ期		
		最大	最少	平均	最大	最少	平均
第1号	支援期間	36 週間	1 週間	9.5 週間	12 カ月	0 カ月	9.5 カ月
JC	支援頻度	15 日/週	0 日/週	2.2 日/週	17 日/月	0 日/月	1.7 日/月
第2号	支援期間	25 週間	2 週間	11.9 週間	12 カ月	1 カ月	4.5 カ月
JC	支援頻度	6 日/週	1 日/週	3.5 日/週	23 日/月	1 日/月	10.4 日/月

(13) 第1号ジョブコーチから見た実務課題

第1号ジョブコーチの実務上での課題で、最も多かったのは「障害特性から支援が難しいケースが増加」で全体の54.5%であった(図13)。

同様に第2号ジョブコーチでもこの課題が最も多く42.5%になっている。

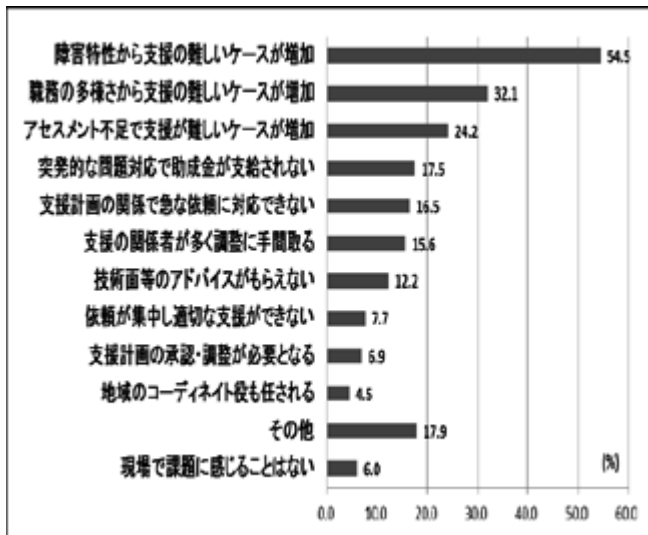


図 13 ジョブコーチの実務課題 (n=418)

(14) 第1号配置施設管理職から見た制度課題

第1号ジョブコーチを配置する施設の管理職の制度上の課題では、全体の50%を超える上位3項目とも助成金に関係する項目であった。

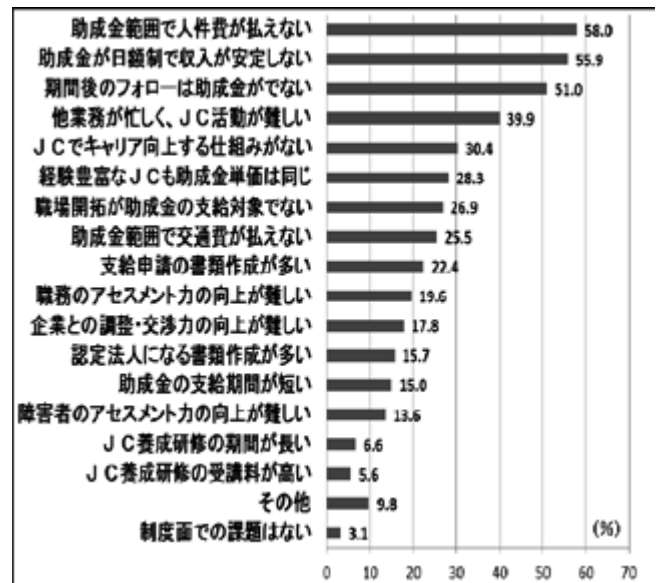


図 14 配置施設の管理職の制度課題 (n=431)

4 まとめ

とりまとめ時期及び紙面の都合で、調査の概要のみの発表となったが、ジョブコーチ支援制度の現状と課題が少しずつ見えてきた。

第1号では、職員数100人を超える法人(54.3%)で、法人の人材育成ルールにより3~4年で人事異動をしていく正社員(41.5%)が多い。また、第2号では、管理職(41.9%)がジョブコーチ・スキルを活用して知的障害者を中心とした雇用管理を行う中で、必要時に助成金を利用することが多い。

制度上の課題では、助成金に関するものや、兼任やジョブコーチでのキャリア形成が挙げられ、現場からは障害の多様さから支援の難易度が上がってきたことが指摘された。

今後、この調査分析を深めるとともに、ヒアリングを行い、研修を含めた有効な制度改善資料を厚生労働省等に提供していきたい。

【文献・資料】

- 1)厚生労働省:障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会報告書、2009.3
- 2)小川浩:就労支援とジョブコーチの役割、「ノーマライゼーション障害者の福祉」2009年4月号

中小企業の障害者雇用について

雇用・就労支援機関が行う支援に関するアンケート調査（１）

－調査の目的と調査結果の概要－

○野中 由彦（障害者職業総合センター 主任研究員）

白石 肇・笹川 三枝子・佐久間 直人・諫山 裕美（障害者職業総合センター）

1 はじめに

障害者職業総合センター研究部門の事業主支援部門では、平成22年度より3年計画で『中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究』を実施している。この研究は、中小企業の障害者雇用に係る課題を把握し、中小企業の障害者雇用に必要な支援等を検討することを目的としている。この研究の中で、平成24年度に、アンケート調査「中小企業の障害者雇用について雇用・就労支援機関が行う支援に関する調査」を実施した。ここでは、その概要を報告する。（中小企業の状況は研究発表（２）で詳述）。

2 アンケート調査の目的・概要

(1) 目的

この調査は、中小企業の障害者雇用について、雇用・就労支援機関が行う支援の状況を把握することを目的として実施したものである。

(2) 調査対象

調査対象は、就労支援活動において中小企業と日常的に接触していると思われる雇用・就労支援機関とし、次に該当する機関の悉皆調査とした。

- ①障害者就業・生活支援センター 311機関
- ②就労移行支援事業実施事業所 2,217機関
- ③地方自治体が運営する障害者就労支援センター等 166機関（合計 2,694機関）

(3) 調査方法

郵送によるアンケート調査。

(4) 実施時期

平成24年6月中旬～7月中旬。

(5) アンケート調査項目の構成

表1のとおり。

表1 アンケート調査項目の構成

1. 機関の属性	機関の種類
	設立時期
	運営母体
	就労支援開始時期
	支援体制
2. 障害者に対する支援の実態	障害者への就労支援の内容
	支援対象障害者の障害種類
	就労障害者の数
	定着要因
3. 企業に対する支援の実態	企業への支援内容
	支援対象企業数
	支援対象企業の規模別状況
	支援対象企業の業種別状況
	他機関との連携状況
4. 法改正に伴う業務の変化	法改正の認知
	法改正による業務の変化
5. 障害者雇用に関する課題や制約	企業との関係の認識
	企業側の課題
	障害者側の課題
	中小企業が有利な点
	支援上の課題
	重視する支援
6. その他	中小企業の障害者雇用に関する意見

3 アンケート調査の結果と考察

(1) 有効回答数

2,694機関に送付し、1,325機関から有効回答を得た。回収率は49.2%であった。

(2) 回答機関の内訳

回答機関の内訳は、表2のとおり。

表2 回答機関内訳

	送付数	回収数	回収率
障害者就業・生活支援センター	311	174	55.9%
就労移行支援実施事業所	2,217	1,017	45.9%
地方自治体が設置する障害者就労支援センター等	166	71	42.8%
その他/無回答	—	63	—
計	2,694	1,325	49.2%

(3) 機関の属性

イ 設立年状況

回答のあった支援機関の設立年については、図1のとおりで、障害者自立支援法が施行された2006年から毎年急速に増え続けており、全体の80%以上を占めている。

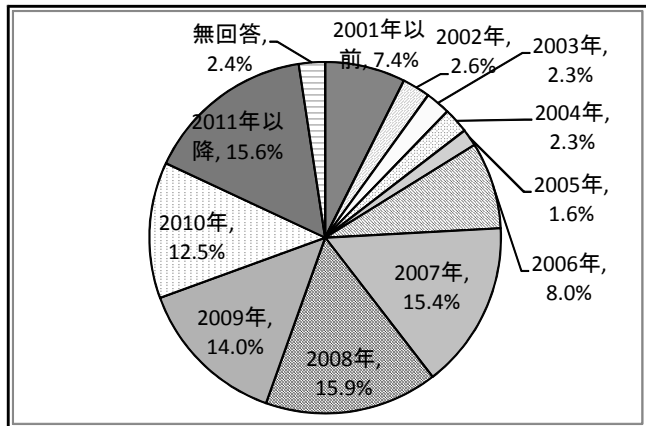


図1 設立年別状況

ロ 運営主体

回答のあった支援機関の運営主体は、70.0%が社会福祉法人であった。次いで特定非営利活動法人（NPO）が16.5%を占めている。

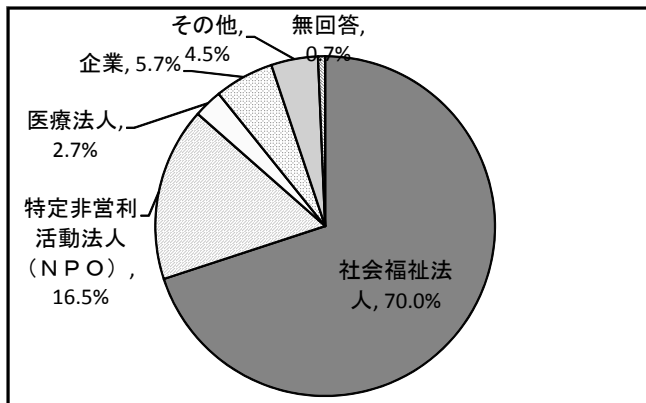


図2 運営主体別内訳

ハ 就労支援開始時期

運営主体では以前から障害者が企業で働くための支援をしていたかどうかを尋ねたところ、70.2%が「あり」と回答し、「なし」は28.2%で、3割程度が新規に就労支援を開始したものであることがわかった。

ニ 支援体制

回答のあった支援機関の職員数（非常勤を含む）は、平均で19.8人（中央値10、最多値4）、うち

主に障害者の雇用・就労支援を担当する職員の平均は4.7人（中央値3、最多値2）であった。

(4) 障害者に対する支援の実際

イ 障害者への就労支援の内容

障害者に対する支援で、特に重視して取り組んでいる支援について、機関別の状況を障害者就業・生活支援センターの回答数の多い順に並べてみたものが図3である。就職相談、職場定着支援、職場実習、面接への同席は、どの機関でも比較的高い割合を示しているが、職業的技能の訓練、職場見学会、余暇活動の支援は各機関とも低い割合にとどまった。また、就労移行支援事業実施事業所では社会的技能の訓練が最も多いのが特徴的である。

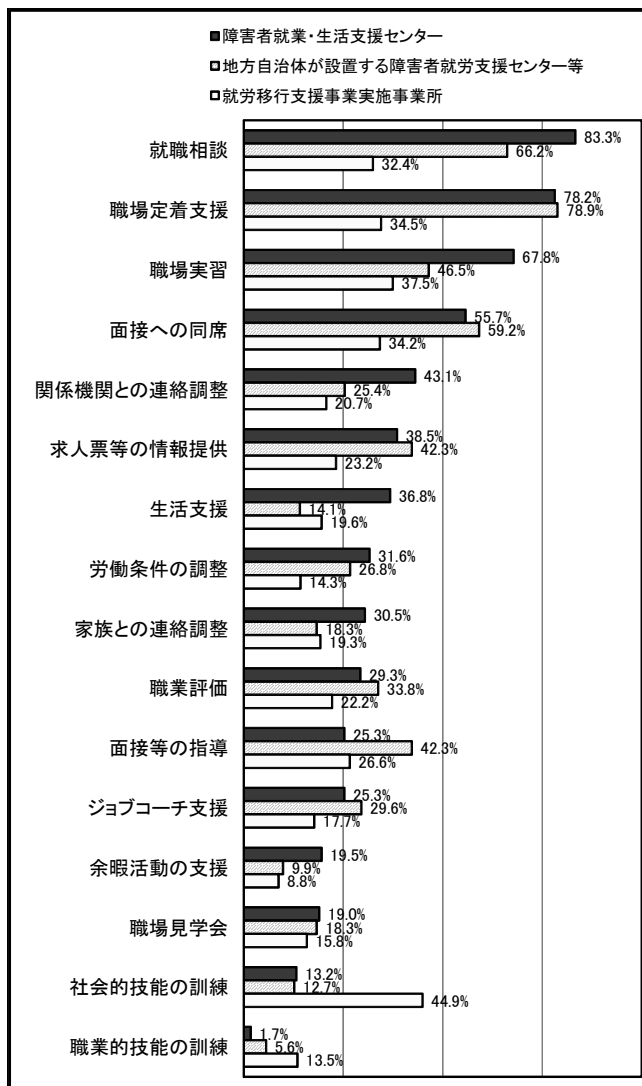


図3 特に重視して取り組んでいる障害者支援（機関別）

□ 支援障害者の障害種類

平成23年度の1年間に就労支援を行った障害者の障害種類について、障害者手帳の種類により尋ねたところ、身体障害が最も多いと回答した機関は5.1%、同じく知的障害は62.9%、精神障害は25.7%、手帳なしは0.7%であった。また、就労支援の実績のあった障害者の障害種類（複数回答）は、身体障害63.9%、知的障害91.9%、精神障害74.9%、手帳なし33.4%であった。

ハ 障害者に対する支援数の状況

平成23年度に支援を行った障害者数について尋ねたところ、表3のとおりとなった。

表3 支援対象障害者数

	平均	回答機関数	最小値	最大値	標準偏差
求職活動中または在職中の支援対象者数(人数)	53.1	1223	0	2365	129.7
就職件数(延べ件数)	9.4	1267	0	172	16.1
企業訪問によるフォローアップ支援の対象者数(人数)	19.8	1157	0	675	49.6
企業訪問によるフォローアップ支援の件数(延べ件数)	138.3	1123	0	4711	408.1

ニ 定着要因

障害者が就職先に定着するために最も重要と感じる事項について尋ねたところ、図4の結果となった。「就職先の現場の従業員の理解」が最も多く(35.0%)、次いで「障害者の作業意欲」(16.9%)

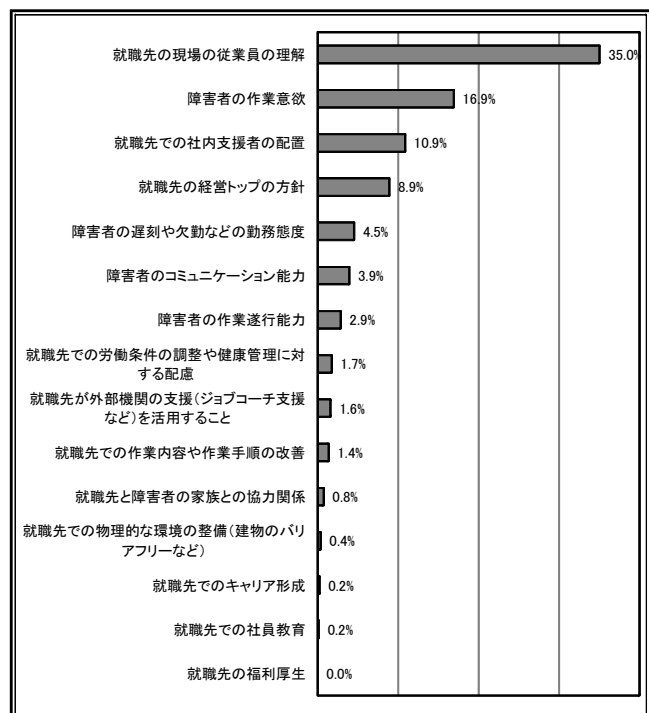


図4 定着要因(単一回答)

%)、「就職先での社内支援者の配置」(10.9%)、「就職先の経営トップの方針」(8.9%)であった。

(5) 企業に対する支援の実際

イ 支援対象企業数

平成23年度の1年間に就労支援を行った企業数については、1,182機関から回答があり、平均で17.2社であった。ただし、10社以下の回答が76.1%に上り、企業支援をしていないか、していてもごくわずかである機関が多いことがわかった。(研究発表(2)で詳述。)

機関別に就職件数及び支援企業数をみたものが図5である。障害者就業・生活支援センターと地方自治体が設置する障害者就労支援センターが概ね近い値であるのに対し、就労移行支援実施事業所では、それぞれほぼ十分の一程度と大きな開きがあることがわかった。

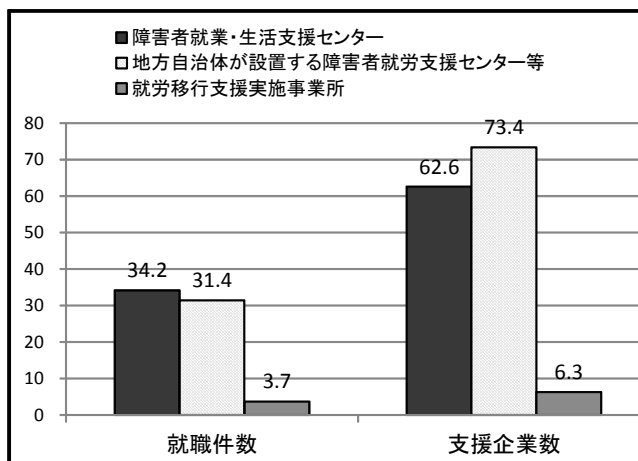


図5 平成23年度の機関別平均就職件数及び平均支援企業数

ロ 企業に対する支援内容

企業支援で、特に重視して取り組んでいる支援について、障害者就業・生活支援センターの回答数の多い順に、機関別に比較してみたものが図6である。企業訪問など職場定着支援、従業員に対する情報提供、障害者情報提供・紹介、支援機関との連絡調整は、それぞれの機関で上位を占めたが、障害者就業・生活支援センターと地方自治体が設置する障害者就労支援センター等とではほぼ同数なのに対し、就労移行支援事業実施事業所では割合が低いのが目立つ。また、バリアフリー化の相談・支援、企業等の見学会、配置転換等の相談・支援は非常に少なかった。

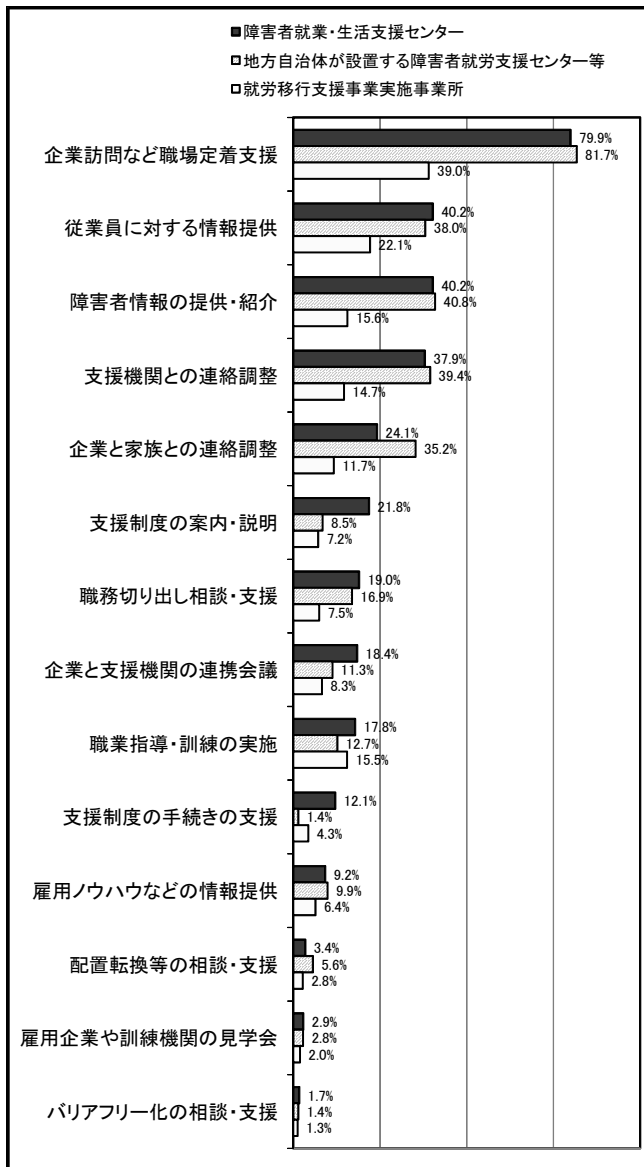


図6 特に重視して取り組んでいる企業支援（機関別）

ハ 支援対象企業の業種別状況

支援対象となった企業について代表的な業種別に見てみると、図7のとおりで、割合が最も多いのはサービス業で54.9%であった。製造業は41.0%、卸売業、小売業は23.5%であった。

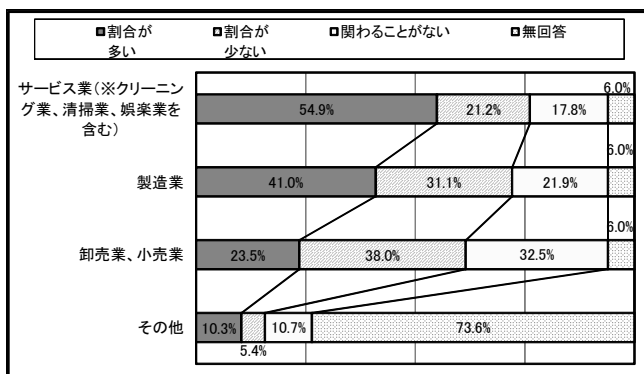


図7 支援対象企業の業種別状況

二 他機関との連携状況

企業支援に当たっての機関別の他機関との連携状況は、図8のとおり、ハローワークは全体で94.6%の機関が連携をとっていると回答した。

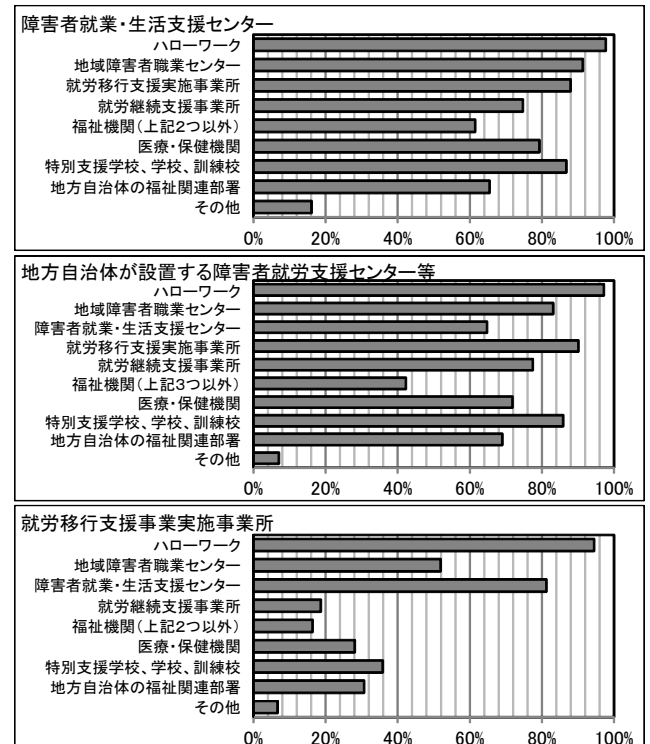


図8 他機関との連携状況

4 まとめ

今回実施したアンケート調査のうち、ここでは全般的な状況について報告したが、今後、詳細に分析検討を進めることとしている。また、アンケート調査の協力支援機関に対するヒアリング調査を実施することとしている。

アンケート調査にご協力いただいた関係者の皆様に厚くお礼を申し上げます。

【文献・資料】

- 障害者職業総合センター 調査研究報告書No.76の1、「障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究」、p.153、(2007)
- 笹川三枝子他:中小企業における障害者雇用に関する実態と意識についてー各種調査の分析からー、「第18回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」、(2010)
- 野中由彦他:中小企業における障害者雇用の推移・方針に関するアンケート調査(1)及び(2)、「第19回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」、pp.42-47、(2011)

中小企業の障害者雇用について 雇用・就労支援機関が行う支援に関するアンケート調査(2)

－支援における課題－

○笹川 三枝子 (障害者職業総合センター 研究員)

白石 肇・野中 由彦・佐久間 直人・諫山 裕美 (障害者職業総合センター)

1 はじめに

障害者職業総合センター研究部門では、中小企業における障害者雇用実態の特徴や雇用上の制約・課題を把握し、中小企業に必要な支援等について検討するため、平成22年度から3年計画で「中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究」に取り組んでいる。

本稿では、「中小企業の障害者雇用について雇用・就労支援機関が行う支援に関するアンケート調査(1)」に引き続いて、平成24年に実施した支援機関のアンケート調査の結果から、雇用・就労支援機関が中小企業に対して、今後、より有効な支援を行うための課題について検討する。

2 方法

(1) 調査の概要

全国の障害者就業・生活支援センター311機関、就労移行支援事業所2,217機関、地方自治体が設置する障害者就労支援センター166機関、計2,694機関(以下「雇用・就労支援機関」という。)に対して平成24年6月から7月にかけて郵送によるアンケート調査を実施し、1,325機関から有効回答を得た(回収率49.2%)。

(2) 調査内容

調査項目は、機関の種類、設立時期、運営主体、担当職員数、障害者に対する支援内容、企業に対する支援内容、支援件数、支援上の課題等である。調査内容の詳細については、「中小企業の障害者雇用について雇用・就労支援機関が行う支援に関するアンケート調査(1)」を参照されたい。

3 結果と考察

(1) 就職件数と支援企業数

「中小企業の障害者雇用について雇用・就労支援機関が行う支援に関するアンケート調査(1)」

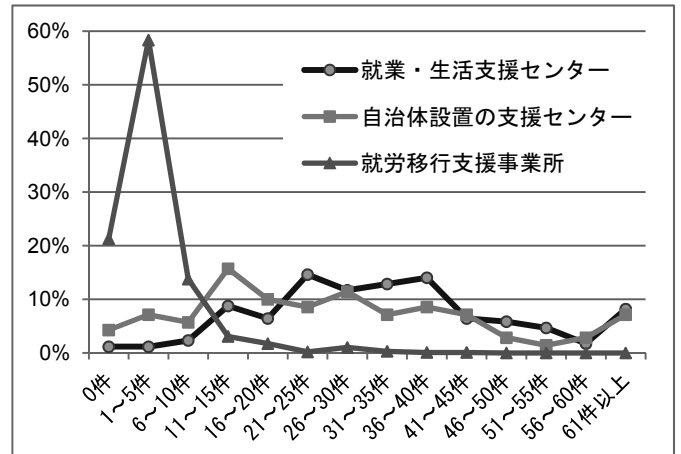


図1 平成23年度の就職件数(延べ数)別の支援機関割合

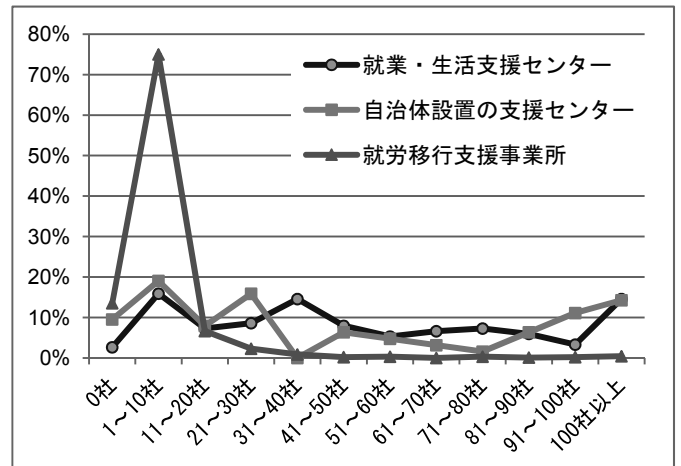


図2 平成23年度の支援企業数(実数)別の支援機関割合

で述べたとおり、平成23年度における就職件数及び支援機関数の平均を調べると、就業・生活支援センターと地方自治体が設置する就労支援センターが概ね近い値であるのに対し、就労移行支援実施事業所ではそれぞれほぼ十分の一程度と大きな開きがある。ここでは、さらに就職件数と支援企業数の分布について機関の種類毎にその割合をまとめたので図1及び図2に示す(無回答の機関を除く)。

イ 就職件数（延べ数）の状況

就業・生活支援センターでは就職件数の分布が比較的幅広いが、最も回答割合が高かったのは就職件数21～25件（14.6%）であり、21～40件と回答した機関の割合が5割を超えている（53.2%）。

自治体設置の就労支援センターは、就職件数の分布が比較的幅広いのは就業・生活支援センターと似ているが、最も回答割合が高かったのは就職件数11～15件の機関（15.7%）であり、5件以内とする機関が1割を超える（11.4%）など、就業・生活支援センターよりも若干就職件数が少なめである。

一方、就労移行支援事業所では、1年間の就職件数0件と回答した機関が2割以上（21.3%）もあり、1～5件までの機関（58.3%）と合わせると8割近く（79.6%）に達する。

雇用・就労支援機関における就職件数は、就業・生活支援センターと自治体設置の就労支援センターは比較的幅広い分布を示すが、回答機関の4分の3以上（76.8%）を占める就労移行支援事業所において就職件数が少ない機関の割合が高いことがわかった。

ロ 支援企業数（実数）の状況

就職件数と同様、就業・生活支援センターと自治体設置の就労支援センターでは支援企業数の分布が幅広いという特徴が見られ、最も回答割合が高かったのは支援企業数1～10社の機関であったこと（就業・生活支援センター15.9%、自治体設置の就労支援センター19.0%）、支援企業数が100社を超える機関が一定以上の割合を示したこと（就業・生活支援センター14.9%、自治体設置の就労支援センター14.3%）も共通していた。

一方、就労移行支援事業所では、1年間の支援企業数0社と回答した機関が13.5%あり、1～10社までの機関（75.0%）と合わせると9割近く（88.5%）に達する。

雇用・就労支援機関における支援企業数は、就業・生活支援センターと自治体設置の就労支援センターは比較的幅広い分布を示しているのに対し、就労移行支援事業所において支援企業数が少ない機関の割合が高いという、就職件数の分布と似通った特徴を示していた。

(2) 支援を行っている企業の規模

本調査では、雇用・就労支援機関がどの規模の企業に対して支援を行っている割合が多いのかについても調べた。1-55人、56-100人、101-200人、201-300人、301-999人、1000人以上の6段階の規模の企業および特例子会社の各々について、「割合が多い」、「割合が少ない」、「関わることがない」のいずれかを選択してもらったが、このうち「割合が多い」と回答した機関の割合を企業規模ごとにまとめたのが図3である。

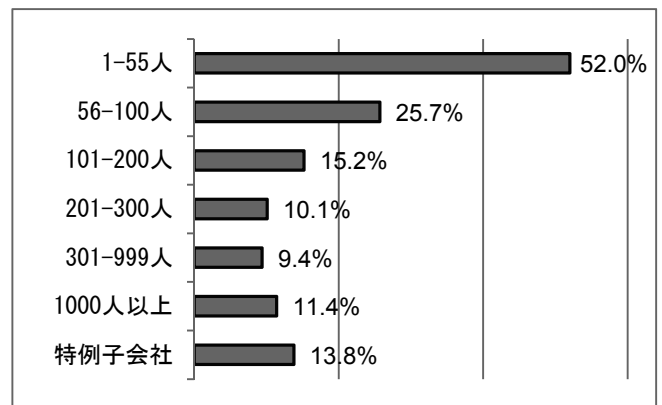


図3 企業規模別「割合が多い」とした支援機関の割合

回答が最も多かったのは1-55人規模企業であり、この規模企業を選択した雇用・就労支援機関の割合は52.0%と過半数に達した。56-100人規模企業は選択率2位であるもののその割合は25.7%と回答機関の4分の1にとどまり、101人以上の各規模の企業および特例子会社について「支援を行っている割合が高い」と回答した機関の割合はそれぞれ9.4、15.2%とさらに少なかった。

従来、障害者雇用納付金の対象は301人以上の大企業であったが、平成22年から200人を超える企業になっており、平成27年からは100人を超える企業に範囲が順次拡大されていく。また、平成25年4月には民間企業における法定雇用率が2.0%に引き上げられる予定である。

企業が障害者を雇用するにあたっては法定雇用率を中心とした法制度が最大の誘因になっていると考えられ、当研究で平成23年度に実施した企業アンケート調査^{1) 2) 3) 4)}の結果からも障害者雇用における法制度の影響の強さが窺える。昨今の法改正により、100人から300人規模の中小企業を中心に新たに障害者雇用に取り組む企業が増えつ

つあると推察される。大企業と比べ社内に経済的・人的資源が少ない中小企業においては、外部から適切な支援が得られるかどうかは障害者雇用の成否に大きく関わるポイントとなるだろう。

しかし、本アンケート調査の結果を見ると、雇用・就労支援機関が支援を実施している企業規模については、100人以下の小規模あるいは零細企業で「割合が多い」とする回答が多いことがわかった。法制度の影響により今後支援ニーズが高まると予測される規模の企業からの雇用・就労支援機関利用実績は、現時点ではそれ程高くないと考えられる。

(3) 中小企業の課題および有利な点

本調査では、雇用・就労支援機関に対して、「中小企業に対して大企業よりも強く感じている課題」および「中小企業の方が有利だと思う点」について尋ねている。

ここでは、回答機関のうち平成23年度の就職件数が特徴的な機関を以下の基準で抽出し、各々が中小企業の課題と有利な点をどのように考えているかについて比較集計を行った。

- ①「就職なし」：就職件数0件（229機関）
- ②「就職少ない」：就職件数1～平均9.4件未満（724機関）
- ③「就職多い」：就職件数32件以上（117機関）

3群の支援機関ごとに、「中小企業に関して大企業よりも強く感じている課題」として提示した各項目について「とてもそう思う」及び「そう思う」と肯定的な回答をした機関の割合をまとめたのが図4、「中小企業の方が有利な点」として提示した各項目について肯定的な回答をした機関の割合をまとめたのが図5である。

イ 中小企業に対して強く感じる課題

企業側の課題として15項目（図4参照）を提示し、まず「感じている企業側の課題」を、次いで「中小企業に関して大企業よりも強く感じている課題」を選択してもらった。1群でも「中小企業に強く感じている課題」としての選択率が5割を超えた項目はひとつもなく、総体的に中小企業ならではの課題はそれほど強く意識されていないと考えられる。

1群でも選択率が25%以上となった項目は、「就職件数が多い」群の数値順に「現場の従業員の理解がない」、「求める作業遂行能力が高すぎる」、「経営トップが雇用方針を持っていない」、「企業内に支援者を配置しない」の4つであり、うち3つは人的環境に関する項目であることが注目される。

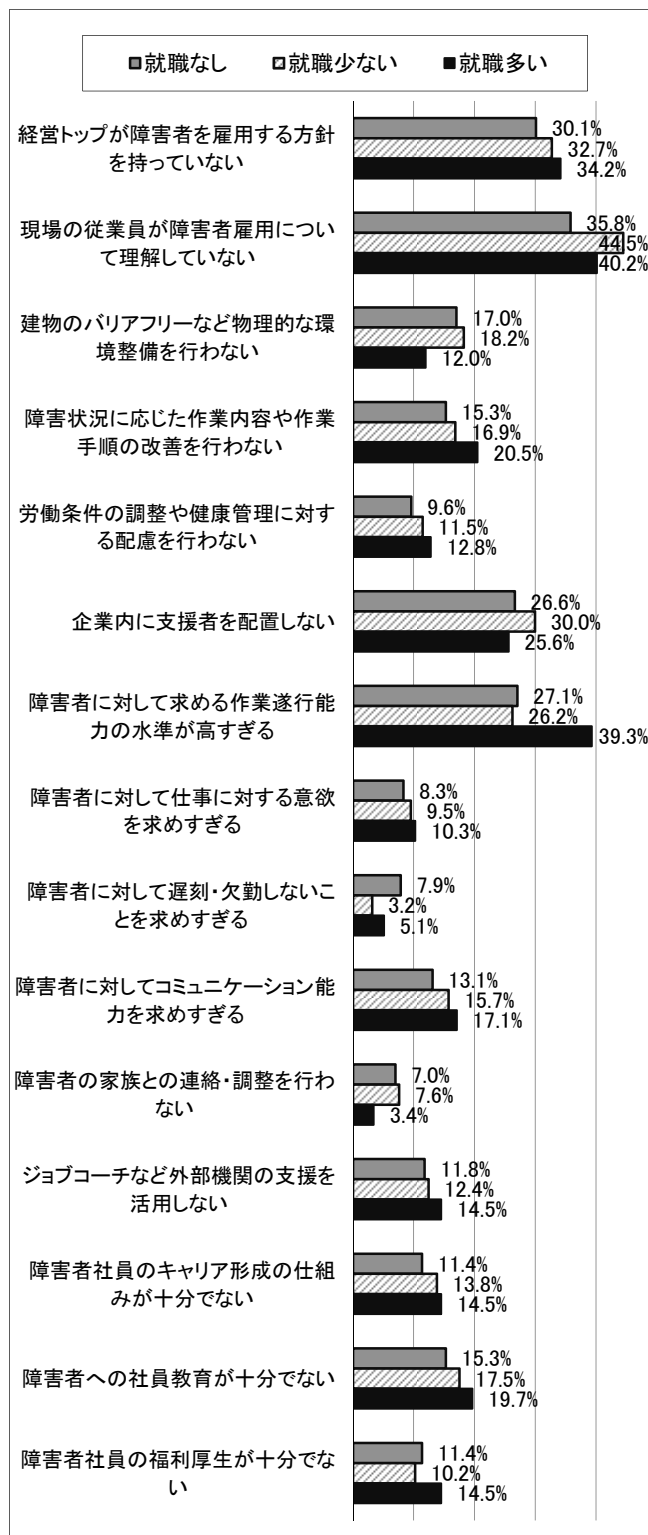


図4 中小企業に対して強く感じる課題

さらに、3群の選択率の違いに着目すると、「求める作業遂行能力が高すぎる」で「就職件数が高い」群の選択率が他の2群に比べて10ポイント以上高いことが目立つが、それ以外の項目では比較的差は小さかった。

また、「バリアフリーなどの環境整備を行わない」は3群とも選択率は20%以下と低い上に「就職件数が多い」群が他の2群より5%ポイント以上低い選択率となっており、中小企業の課題として物理的環境整備はさほど重要ではない可能性が示唆される。

ロ 中小企業の方が有利な点

「中小企業の方が有利だと思われる点」として提示した8項目（図5参照）の中で、3群とも6割を超える機関が選択し、かつ「就職件数が多い」群で4分の3以上（75.2%）の選択率となったのが「経営トップに直接はたらきかけやすい」であった。「イ 中小企業に対して強く感じる課題」で述べたように、経営トップの雇用方針を含む人

的環境は中小企業の障害者雇用における課題であるが、同時に支援機関が直接働きかけやすいという有利さにもつながっていると考えられる。

他の項目は全て3群とも選択率が5割以下であるが、1群でも選択率が30%以上となった項目を「就職件数が多い」群の数値順に挙げると、「上司や同僚の面倒見が良い」、「採用基準が緩やか」、「地域の支援ネットワークを利用しやすい」、「通勤しやすい」の4つであった。特に、「上司や同僚の面倒見が良い」は就職件数が多い群ほど選択率が高くなっており、ここでも人的環境のひとつである「上司・同僚の理解」が中小企業の課題であると同時に有利な点にもなり得るという傾向を見いだすことができた。

4 まとめ

当センター研究部門において平成24年に実施した支援機関アンケート調査結果から、雇用・就労支援機関が行っている企業支援の特徴や課題について報告した。

本研究では、今回報告した支援機関アンケート調査の前に企業アンケート調査およびヒアリング調査を行っており、今後はさらに支援機関へのヒアリング調査を実施する予定である。

これらの調査は、多角的な観点から中小企業における障害者雇用の特徴や課題について把握することを目的としているが、得られた情報を基に、より有効な雇用促進の方策を検討し、提案していきたい。

【文献・資料】

- 1) 野中由彦他:「中小企業における障害者雇用の推移・方針に関するアンケート調査(1)」, 第19回職業リハビリテーション研究発表会論文集, pp.42-45, (2011)
- 2) 笹川三枝子他:「中小企業における障害者雇用の推移・方針に関するアンケート調査(2)」, 第19回職業リハビリテーション研究発表会論文集, pp.46-47, (2011)
- 3) 障害者職業総合センター:「企業における障害者雇用の推移・方針に関する調査」中間集計報告, 職リハレポート No.1(2011)
- 4) 笹川三枝子:「中小企業における障害者雇用の推移・方針に関するアンケート調査-障害者雇用開始時期に着目して-」, 日本職業リハビリテーション学会第40回大会発表論文集, pp.98-99, (2012)

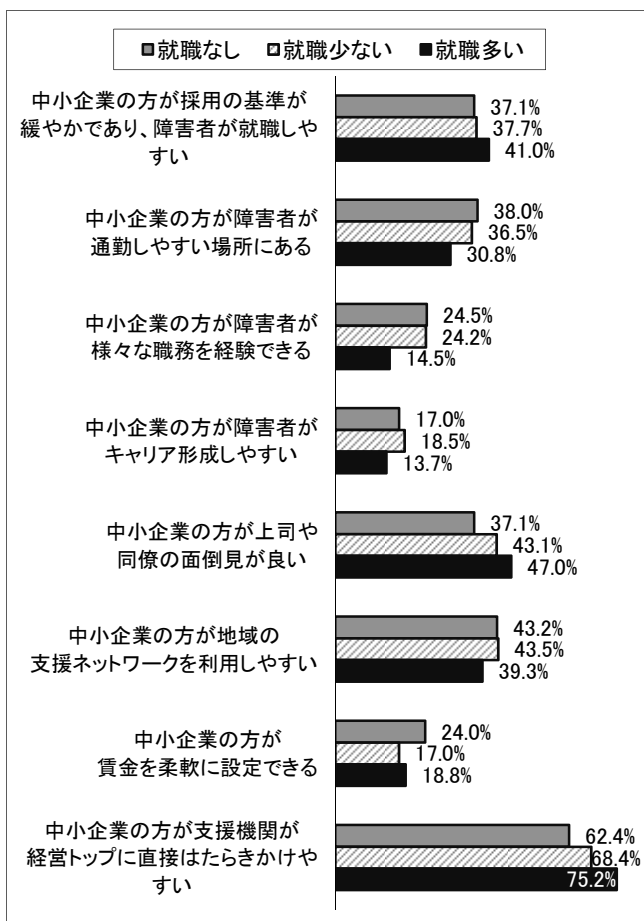


図5 中小企業の方が有利だと思われる点

重複する障害をもつ従業員へのジョブコーチによる支援

石川 球子（障害者職業総合センター 特別研究員）

1 目的

近年、職場において、うつ病の増加等により、重複する障害をもつ従業員への支援ニーズが高まっている¹⁾。さらに、こうした状況の中において、事業主からの重複障害をもつ従業員へのジョブコーチ支援への要望も見られる（後述）。

こうした現状を踏まえ、「精神障害者・発達障害者の雇用における課題と配慮に関する調査研究」（平成 24 年度実施）では、事業主が推進する配慮に対して支援者が職業リハビリテーションの一環として行う事業主支援は、就労継続や休職者の復職支援といった産業精神保健の三次予防の観点からも重要となることに焦点をあてている。

そこで、本稿では、重複する障害をもつ従業員に対するジョブコーチによる支援について、地域障害者職業センターの実践等をまじえつつ、産業精神保健の三次予防（職業リハビリテーション機関が行う就労継続や休職者の復職支援等）の視点から報告することを目的とした。

2 方法

ネットワークを含む内外の研究機関を介した公開情報の活用、専門家ヒアリング及び文献検索等により情報を収集し、検討を行った。

さらに、地域障害者職業センターの重複する障害を持つ従業員に対するジョブコーチ支援実践事例¹⁾を基に、職場における配慮に関する事業主支援について検討した。

3 結果

(1) 重複する障害への支援と課題

内藤によると気分障害の診断で職場との関係について留意する点の1つとして、気分障害の背後に存在するハンディキャップに注意が必要となることを挙げている²⁾。気分障害の発症を契機に、発達障害によるハンディ

キャップの存在が明らかになることがある。例えば、ハンディキャップとしてしばしばみられるアスペルガー症候群では適切な配慮がないと職場の関係性にも重大な影響を及ぼすといったことが挙げられる。

以下では、実践事例として、うつ病を伴う発達障害の3事例についてまとめておく。発達障害とうつ病の両側面に対応した支援がなされている。

(2) 事例1 雇用経験のない事業主への支援

初めての発達障害者の雇用にあたり、事業所と障害者からジョブコーチ支援の依頼があった。支援計画における事業主支援には、発達障害の障害特性と雇用管理のポイントに関する助言、従業員本人への対応や指導方法の助言が含まれた。また、発達障害により作業の見通しや臨機応変な対応が苦手であっても対応しやすいように手順や判断基準が決まっている職務を設定した。作業場所に専属の担当者を配置し、従業員の様子がよくわかる体制を整えた。また、定期通院が確保できるよう配慮した。

事業所担当者への相談・ケアもご本人との相談と同じレベルで重視した。また、自傷行為に対しては、職場のみの対応では限界があるため、ジョブコーチによる月1回のフォローアップを継続した。

(3) 事例2 不安に対する配慮

事業所全体では障害者の雇用経験はあるが、各現場担当者の障害者に関する知識はそれぞれ異なるため、障害者雇用に関する社内意識向上のために、各現場担当者への情報提供の要請が事業主からあった。

また、うつ病を伴う発達障害のある従業員へのジョブコーチ支援の要請を受けて、主と

して以下のような支援を行った。

マイナス思考やイメージ不足等から不安になりがちであるため、休憩時間などに聴取を行うなど、時間をかけて聴取に心がけた。また、不安の訴えがあった場合は、実態を確認の上、認知の修正のための支援も行った。さらに、対象者が相談しやすいキーパーソンを選任するなどの体制づくりを行った。

また、支援の一環として、作業内容を明確にし、それぞれの作業方法や留意事項を記したカードを携帯可能なカードリングにまとめたことで、作業がうまくできているか不安になるなどから解放され、自発的に作業に取り組めるといった効果がみられた。

(4) 事例3 ステークホルダーの併存症に対する理解を促すための支援

同一事業主のもとでの復職後の職場不適応により、ジョブコーチ支援を開始し、従業員とその家族、そして事業所との橋渡しを行った。支援前はうつ病のみと誤解されており、会社から適切な配慮がない状態にあった。

そこで、発達障害に伴ううつ病であること、従業員の悩みの要因が障害特性や二次障害によるものが多いことへの理解を促す調整を行った。さらに成功要因として、併存する障害について、従業員と家族、事業所、主治医が正確に把握できるようジョブコーチが橋渡しを行ったことが挙げられる。

4 考察

重複する障害をもつ従業員へのジョブコーチ支援、とりわけ、事業主が推進する配慮への支援の重要性について、産業精神保健の三次予防（職業リハビリテーション機関が行う就労継続の支援、休職者の復職支援等）の視点から以下のことが考察される。

(1) 併存する障害の予後と支援の重要性

併存症がある場合、その人の機能全体の悪

化へとつながりかねないため、就労継続・復職支援では、特に併存症に配慮した支援が必要である。

(2) 健康と生産性を考慮した経営戦略と職業リハビリテーション機関による支援

気分障害をもつ人が増加傾向にあること、気分障害によるメンタルヘルス及び障害コストがしばしば最も高くなること、気分障害の発症を契機に、発達障害、パーソナリティ障害によるハンディキャップが明らかになることがあるといったことから、使用者が仕事・家庭・生活を支援する経営戦略を推進することが求められていると考えられる。

単に個々の労働者への心のケアのみならずトータルな企業戦略の中での心の健康づくりをサポートするためのサービスが、事業場外資源により広範囲に提供されることが必要であると思われるとの指摘³⁾もある。

こうしたことから、重複する障害をもつ従業員へのジョブコーチ支援、とりわけ、事業主の推進する配慮に対する支援は、健康と生産性を配慮した経営戦略としての三次予防の観点からも重要な支援であると考えられる。

【文献】

- 1 石川球子:『職場における心の病の多様化と事業主支援に関する研究』資料シリーズ No.66,障害者職業総合センター(2012).
- 2 内藤宏: chapter2-F 主な精神障害の診断・鑑別・治療法を知りたい『ここが知りたい 職場のメンタルヘルスケア』p94-112 日本産業精神保健学会,南山堂(2011).
- 3 柳川行雄:「事業場における心の健康づくりのための事業場外資源の活用について—メンタルヘルス対策を支援する事業場外資源のあり方検討会報告をめぐって—」産業精神保健,Vol.15,No.3,p153,産業精神保健学会(2007).