

長野障害者職業センター 職場適応援助者養成研修修了者等サポート研修
令和 2年11月 4日 (水)

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

内藤眞紀子、野澤紀子、岩佐美樹、伊藤丈人

職場適応援助者（ジョブコーチ）の種類

① 配置型
ジョブコーチ

地域障害者職業センターに所属

② 訪問型
ジョブコーチ

就労支援を行っている社会福祉法人等に所属

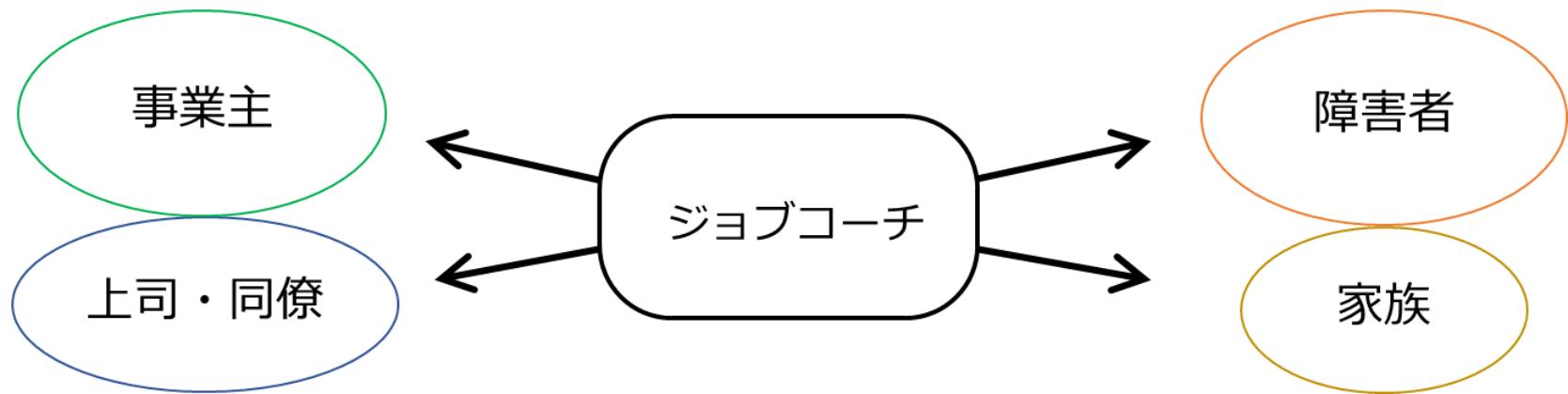
③ 企業在籍型
ジョブコーチ

障害者を雇用する企業に所属

ジョブコーチ支援の内容

- ・障害特性に配慮した雇用管理に関する支援
- ・配置、職務内容の設定に関する支援

- ・職務の遂行に関する支援
- ・職場内のコミュニケーションに関する支援
- ・体調や生活リズムの管理に関する支援



- ・障害の理解に係る社内啓発
- ・障害者との関わり方に関する助言
- ・指導方法に関する助言

- ・安定した職業生活を送るための家族の関わり方に関する助言

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%）

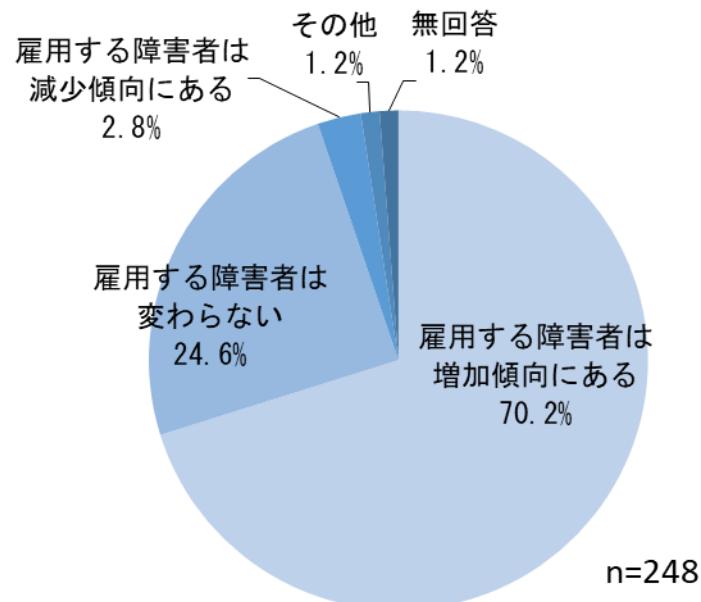
（2）個人調査

対象：企業在籍型ジョブコーチ

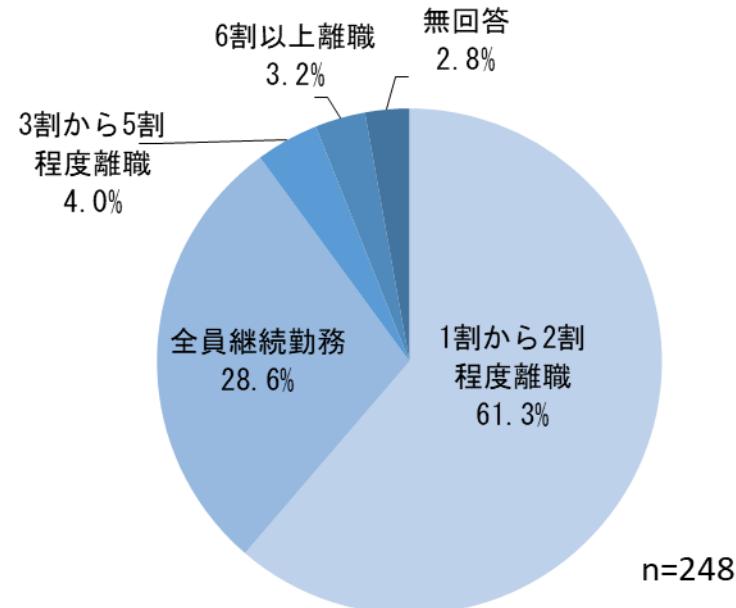
回答：570名（回収率65.0%）

アンケート調査結果（事業所調査）

<障害者雇用の動向>

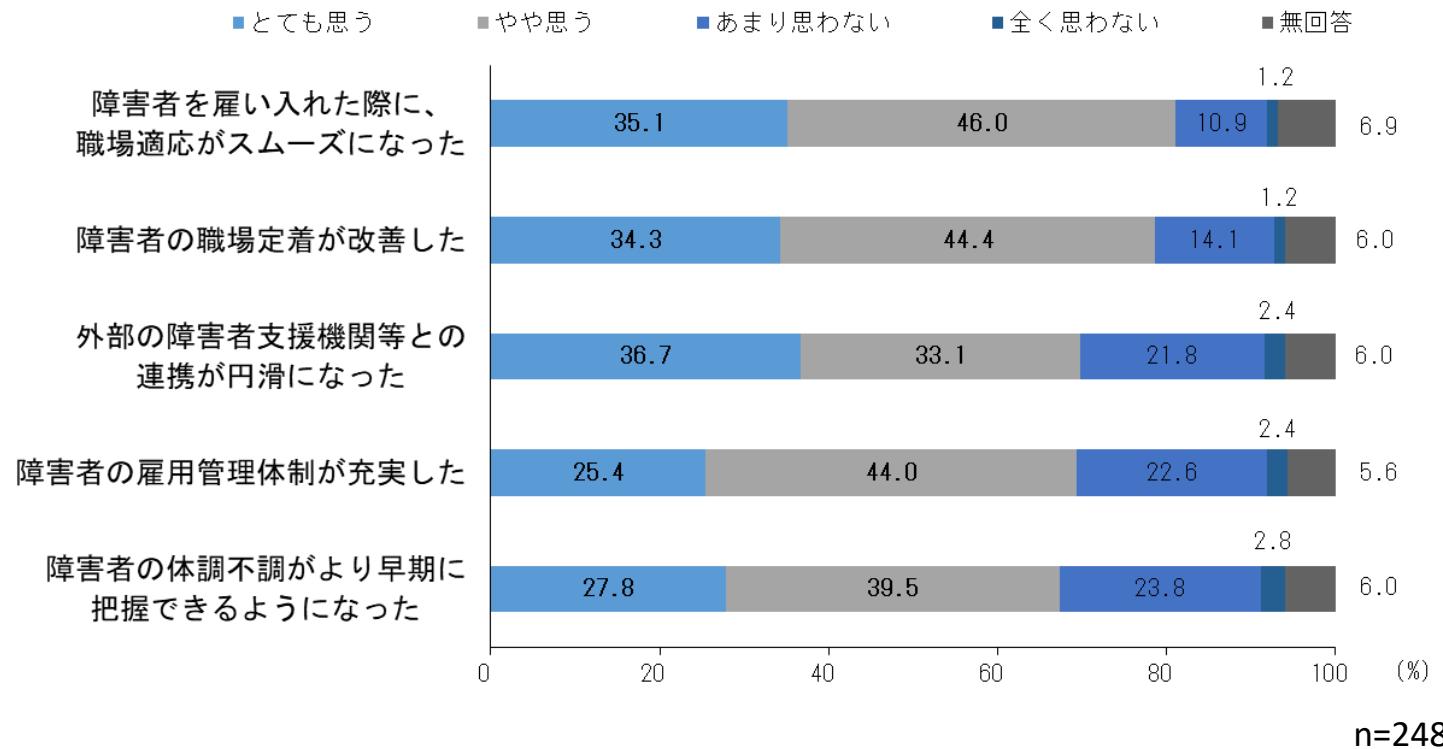


<障害者の定着状況（過去3年）>



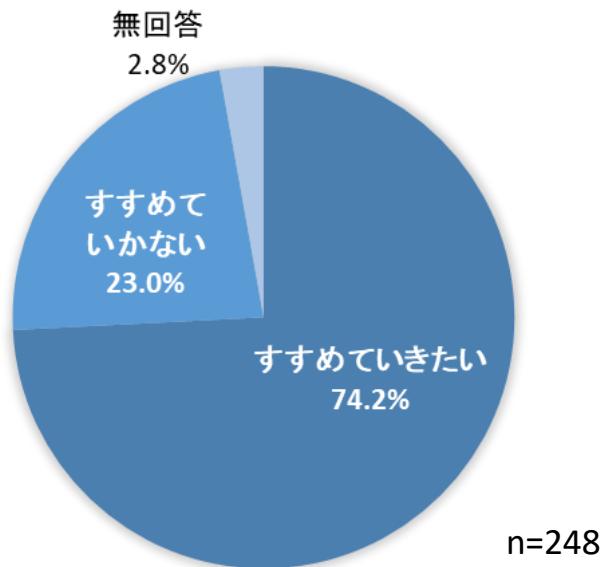
アンケート調査結果（事業所調査）

＜企業在籍型ジョブコーチ配置の効果（上位5項目）＞

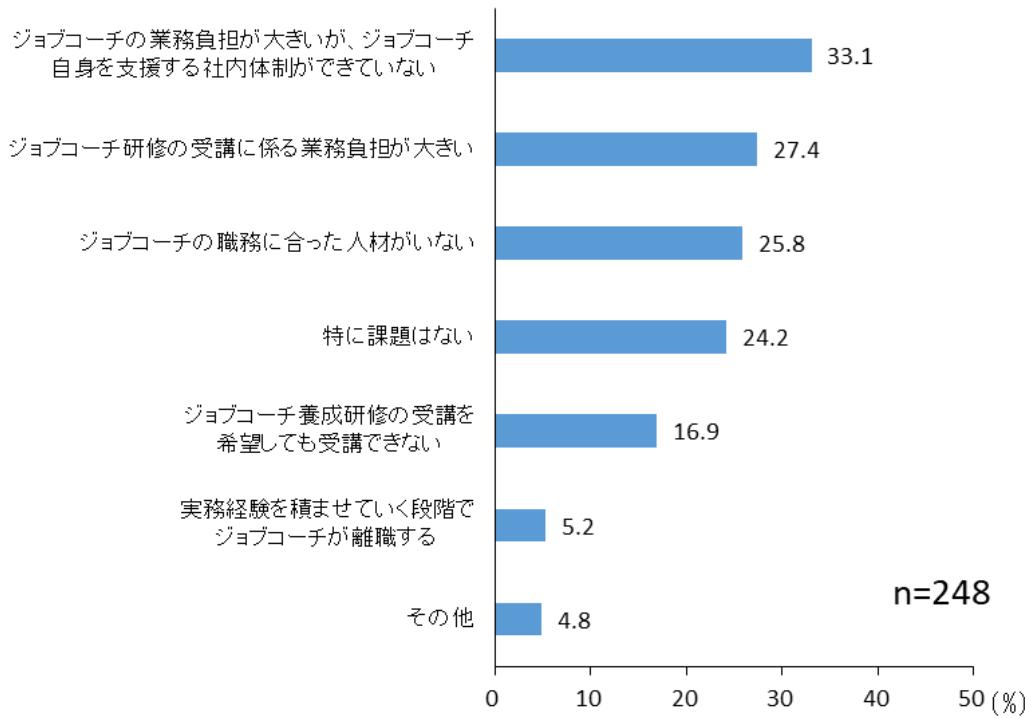


アンケート調査結果（事業所調査）

＜企業在籍型ジョブコーチ配置の方針＞

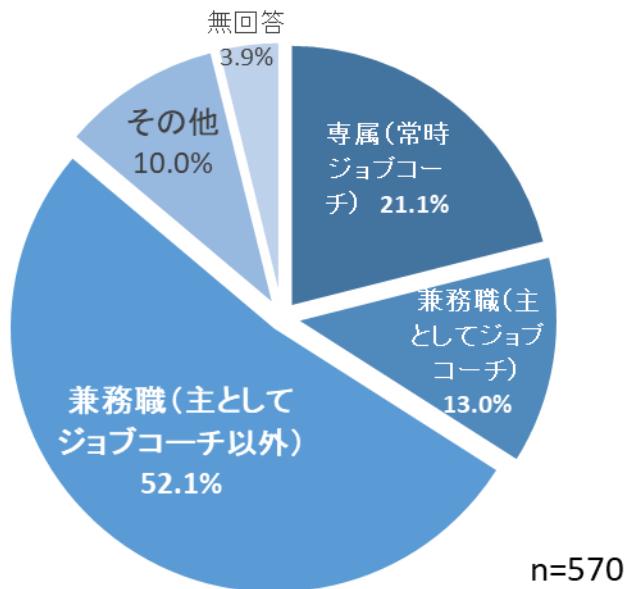


＜配置をすすめる上での課題＞



アンケート調査結果（個人調査）

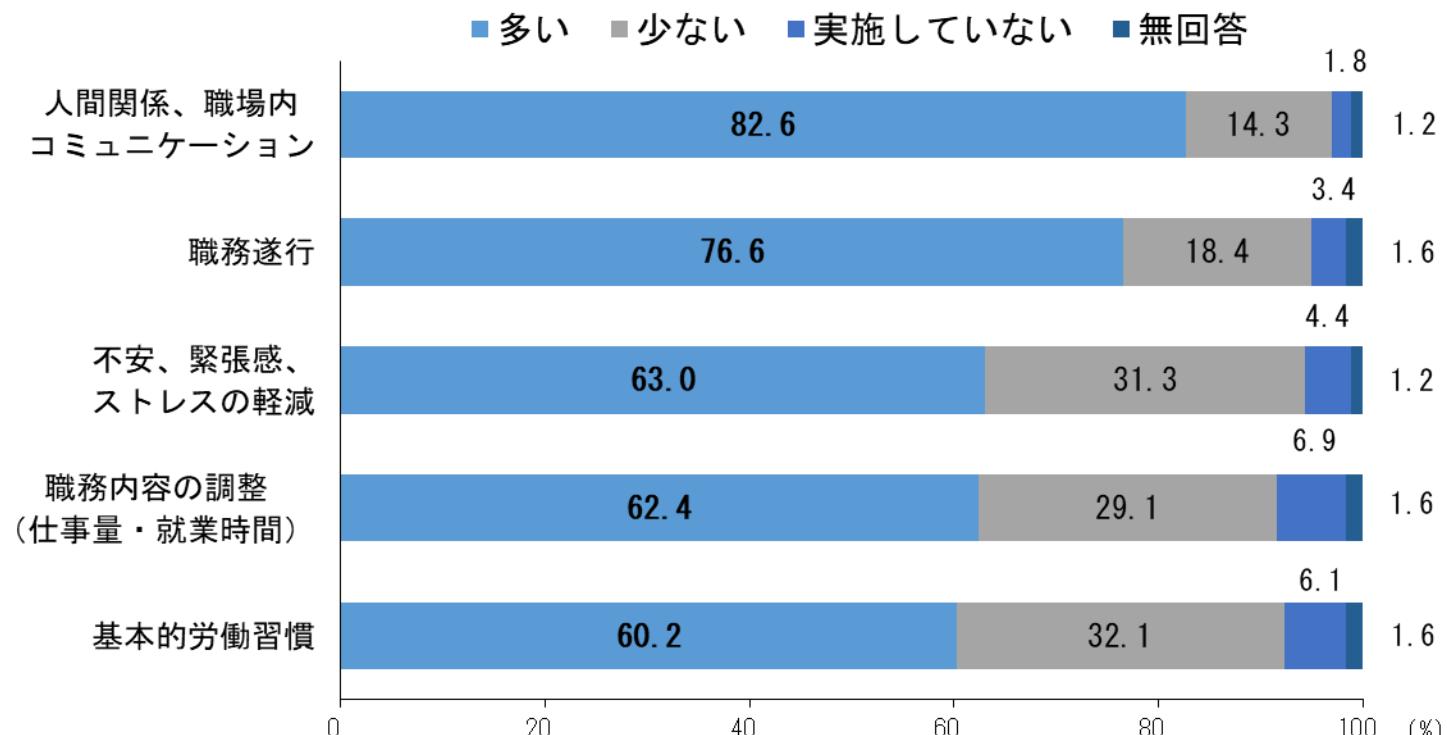
<企業在籍型ジョブコーチとしての従事状況>



- ・常時ジョブコーチ業務に従事している者は2割程度。
- ・兼務職（主としてジョブコーチ以外）の一週間あたりのジョブコーチ業務従事時間は、平均6時間。
- ・「その他」には、ジョブコーチ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。

アンケート調査結果（個人調査）

<頻度が多い支援内容（上位5項目）>



n=570

アンケート調査結果（個人調査）

<対応に困っていること（自由記述により261件回答）>

「障害特性・支援内容に関すること」

- ・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」

- ・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

アンケート調査結果（個人調査）

<以前と比べて変わったと感じられること（自由記述により234件回答）>

「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

「支援内容・体制に関すること」

- ・障害に関わらずメンタル面でのフォローが多くなった
- ・障害者間の人間関係の悩みの相談が多くなった

アンケート調査結果（個人調査）

<以前と比べて変わったと感じられること（自由記述により234件回答）>

「ジョブコーチ自身に関すること」

- ・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
- ・学んだ知識を現場で活用する機会が増えた

「社内の意識・理解に関すること」

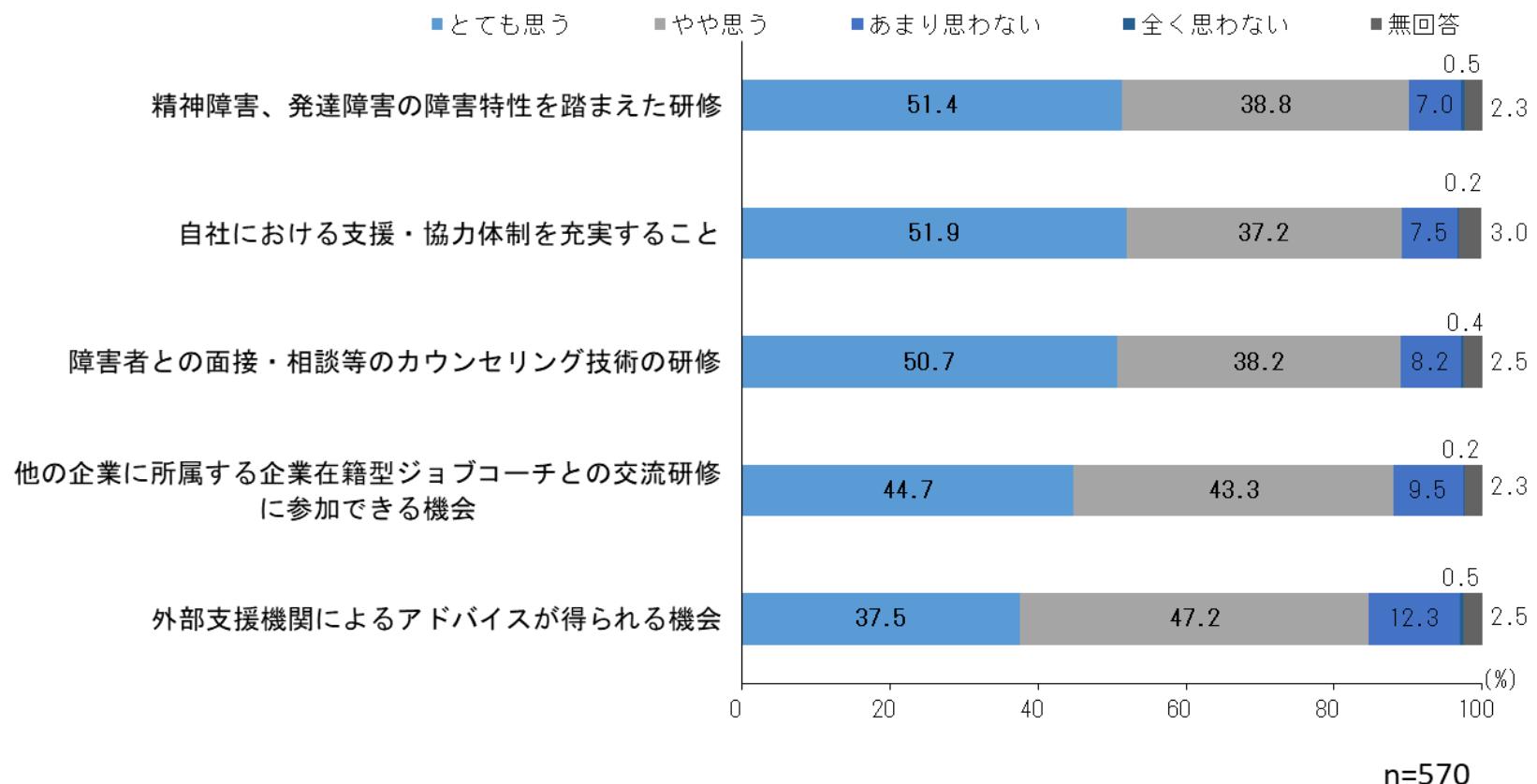
- ・社内での障害者雇用に対する意識が向上した
- ・一般職員の障害者を受け入れる気持ちが向上している

「支援機関に関すること」

- ・支援者（機関）との連携が進んだ
- ・外部機関の活用方法が明確になってきた
- ・支援機関の方の面談の期間が長くなった（定着支援が手厚くなった）

アンケート調査結果（個人調査）

<企業在籍型ジョブコーチの役割を担うために必要なこと（上位5項目）>



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それに対する解決方法
など

ヒアリング調査結果

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
作業支援・相談支援



②ともに働く人への支援



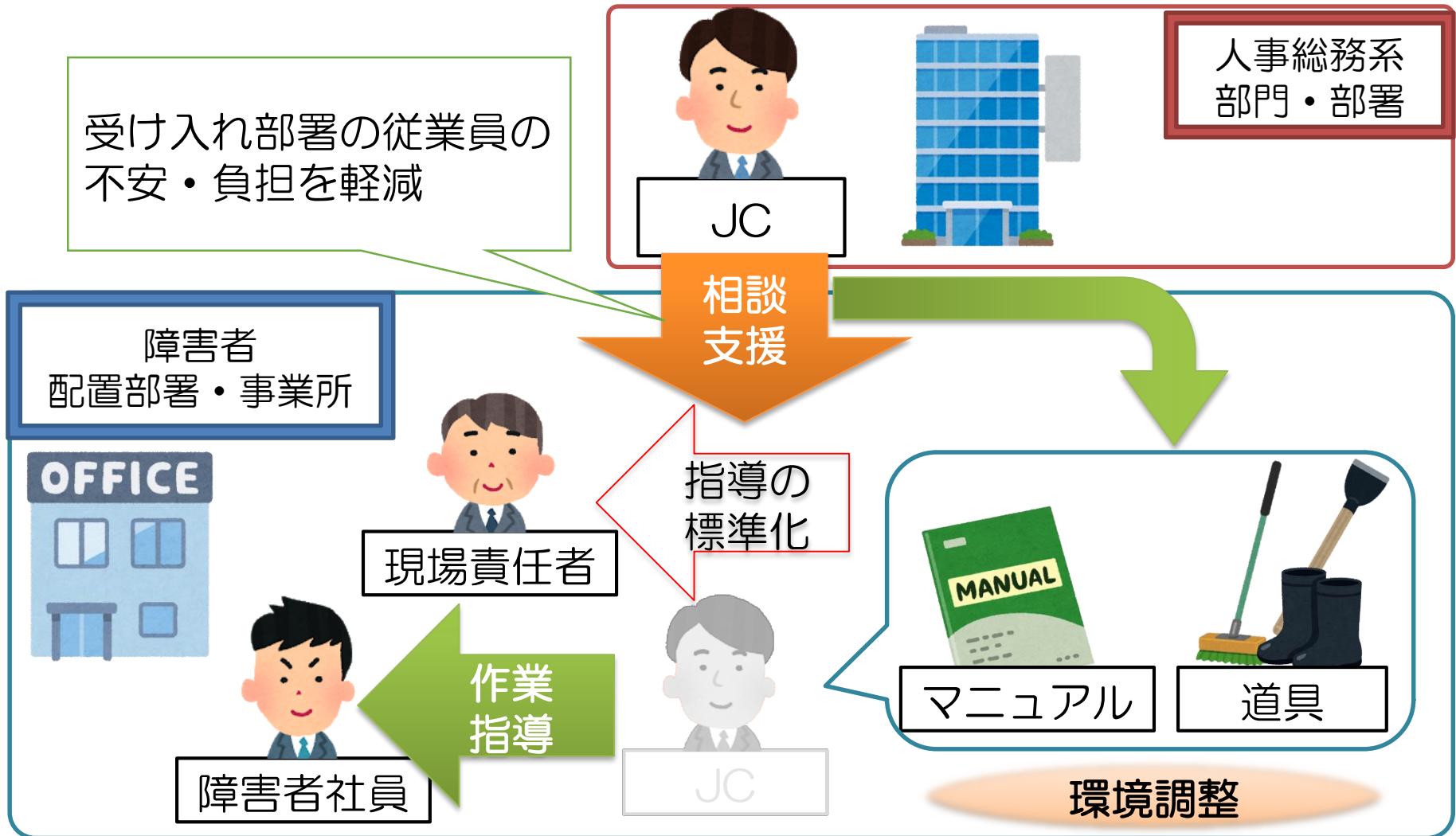
③環境調整・関係機関
との連携



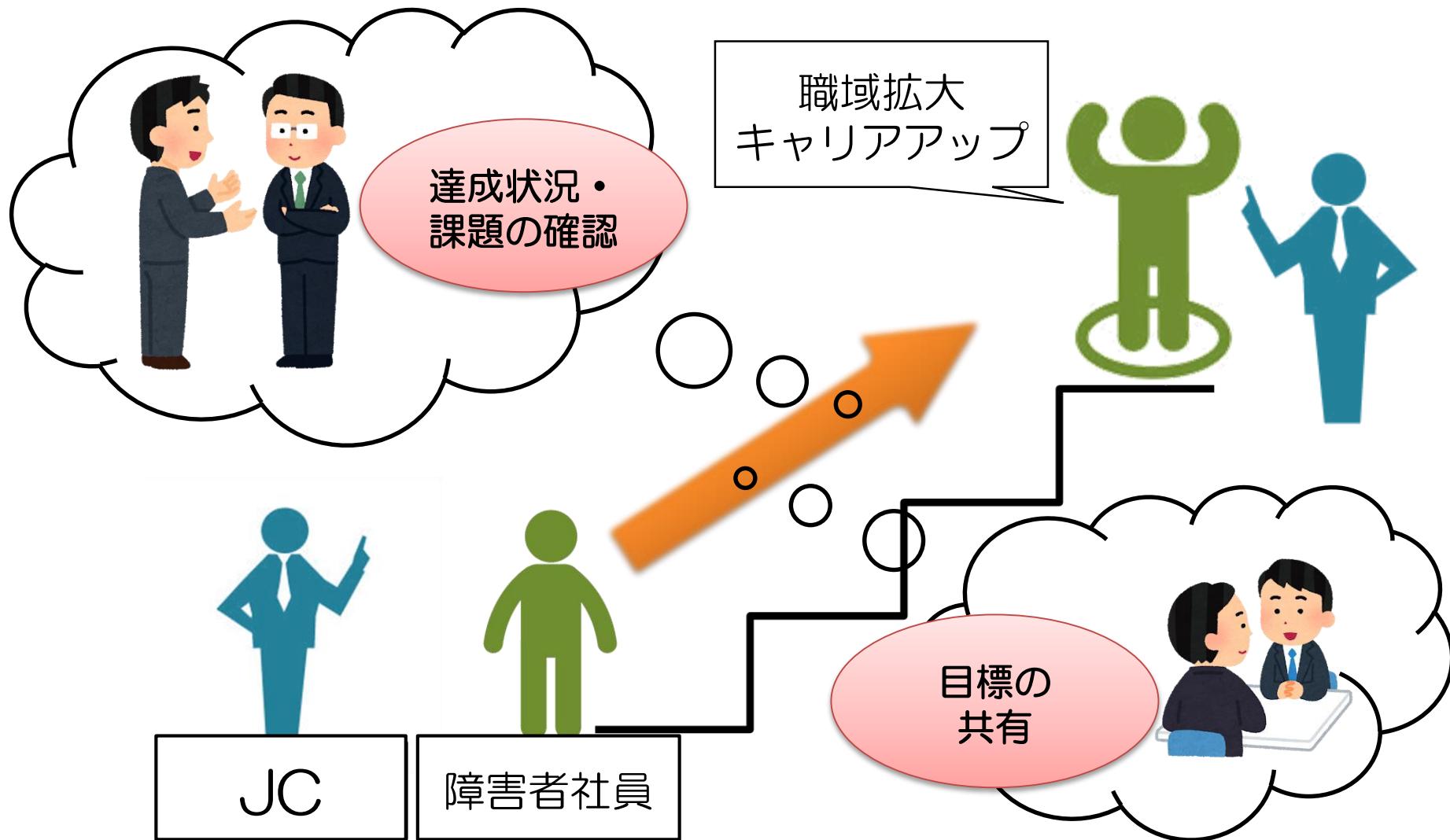
直接的な支援

間接的な支援

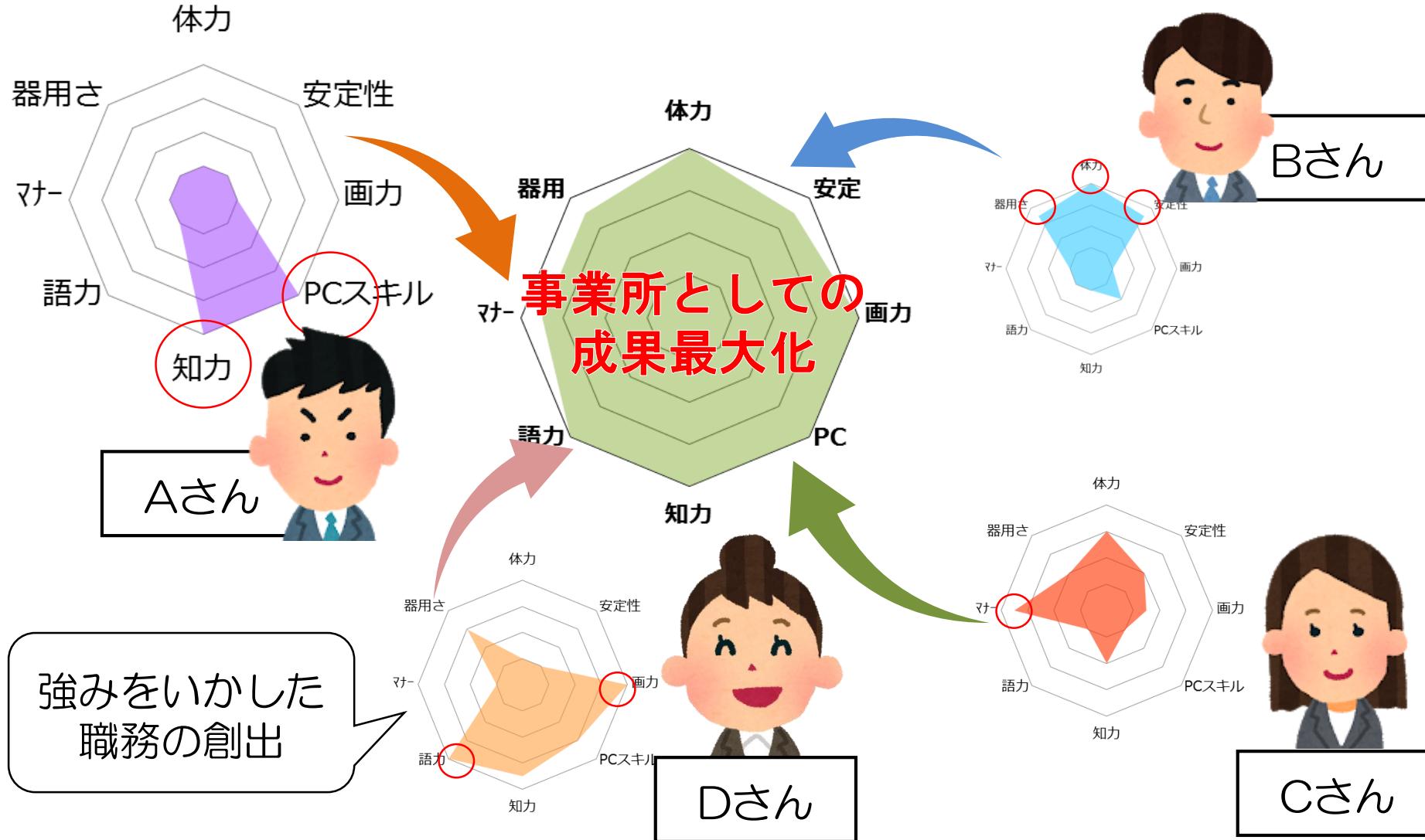
(1) 障害者社員に対する直接的な支援



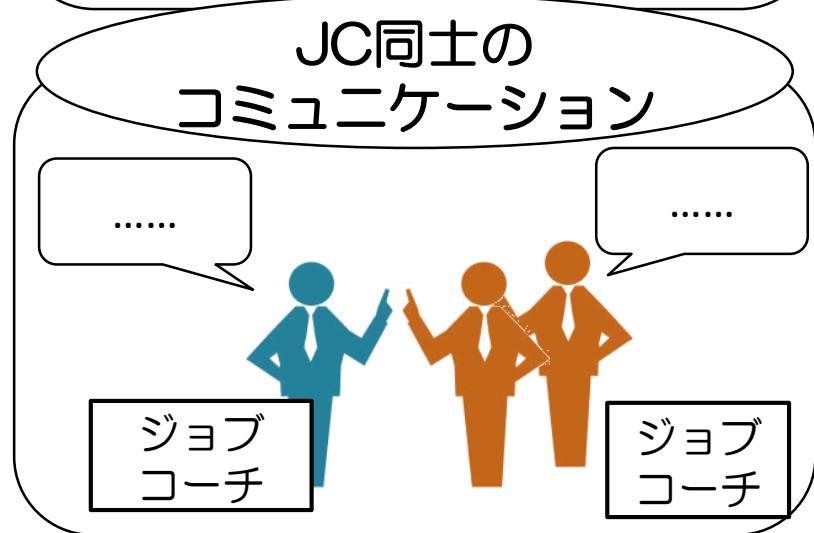
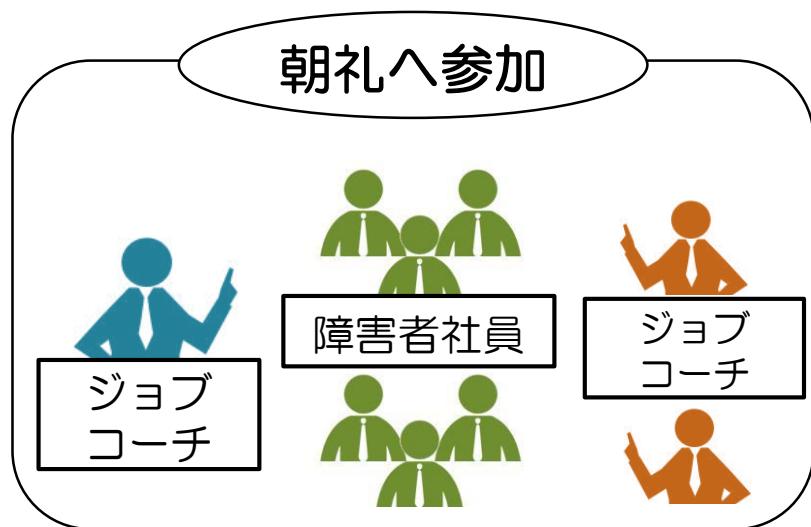
➤キャリア形成支援



➤職務再設計

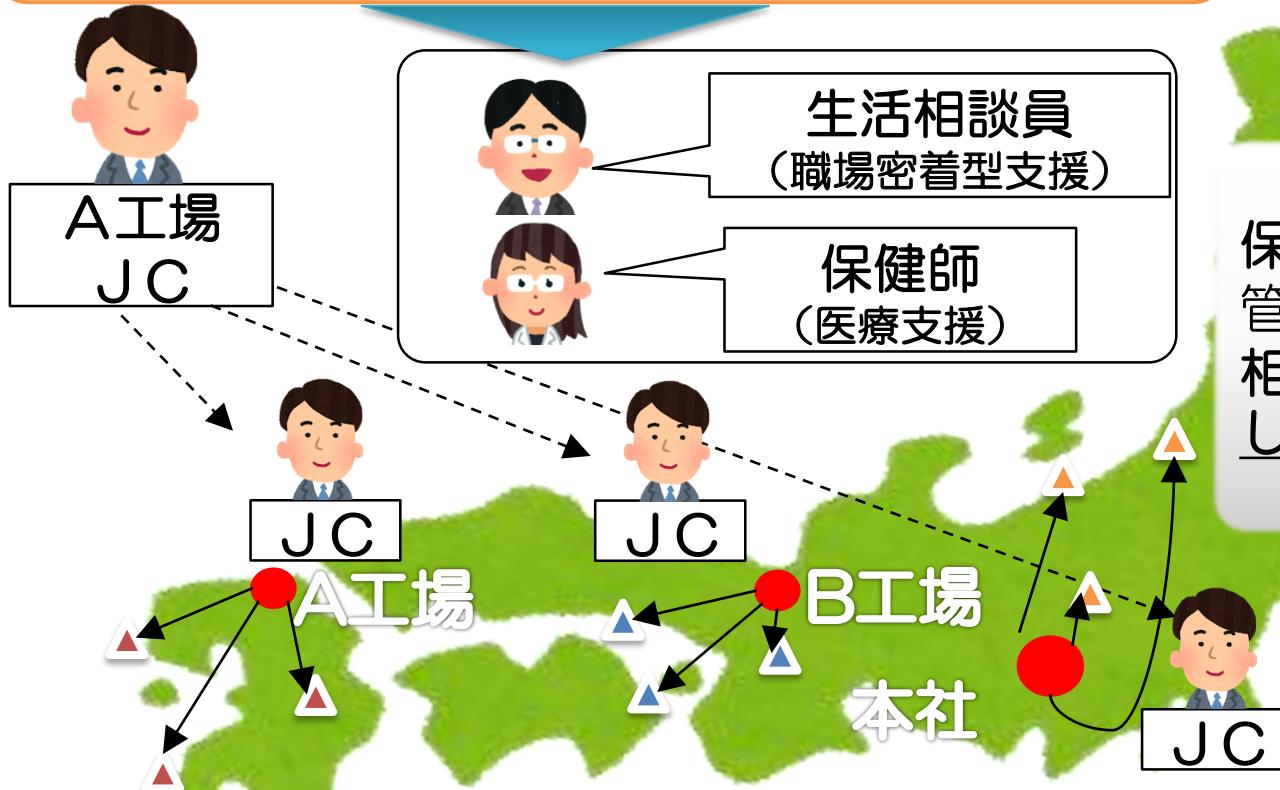


➤コミュニケーションへの支援



△メンタル面への支援

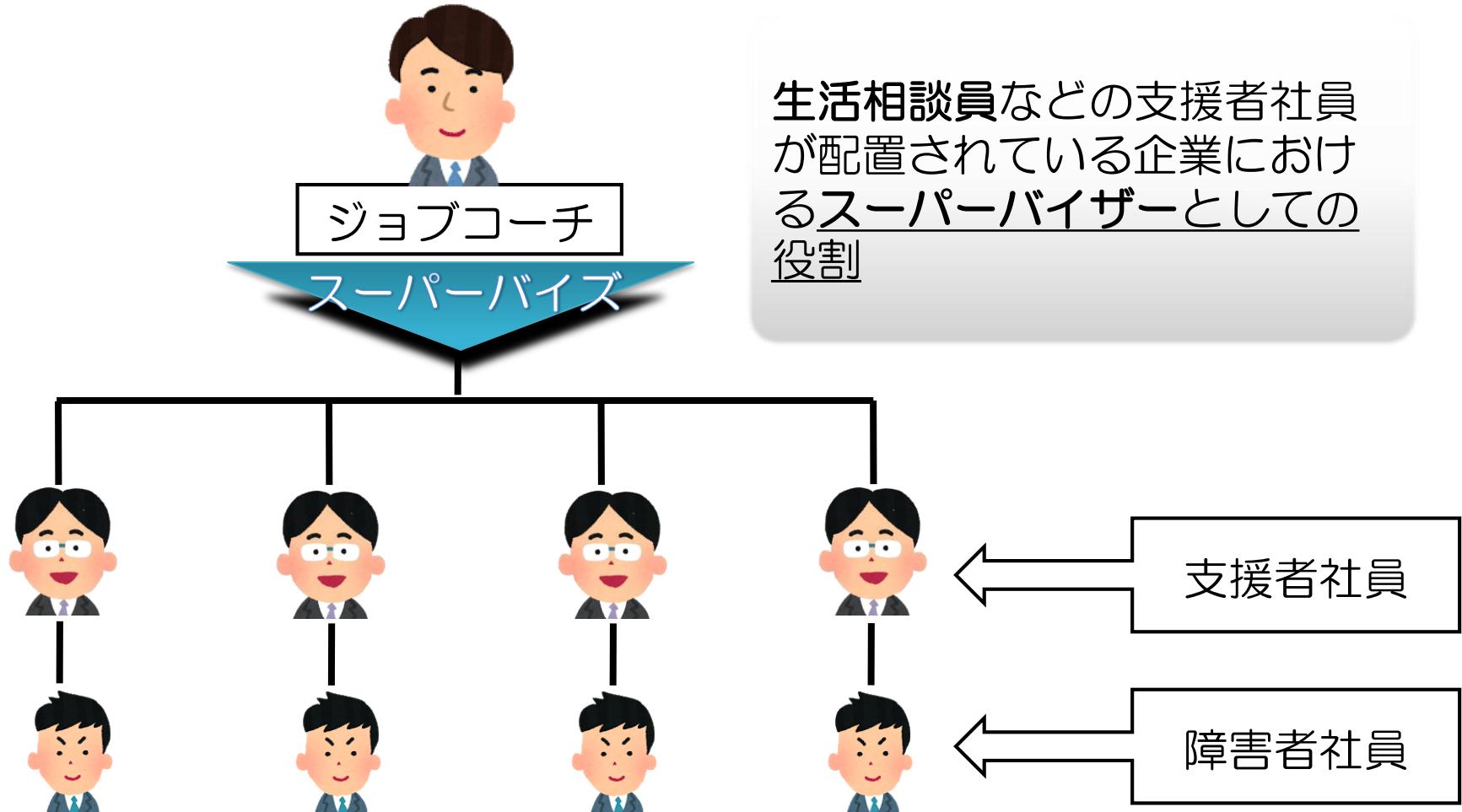
- 西部、中部、東部の各地域拠点にJCを配置
- + 各工場に障害者生活相談員を配置



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



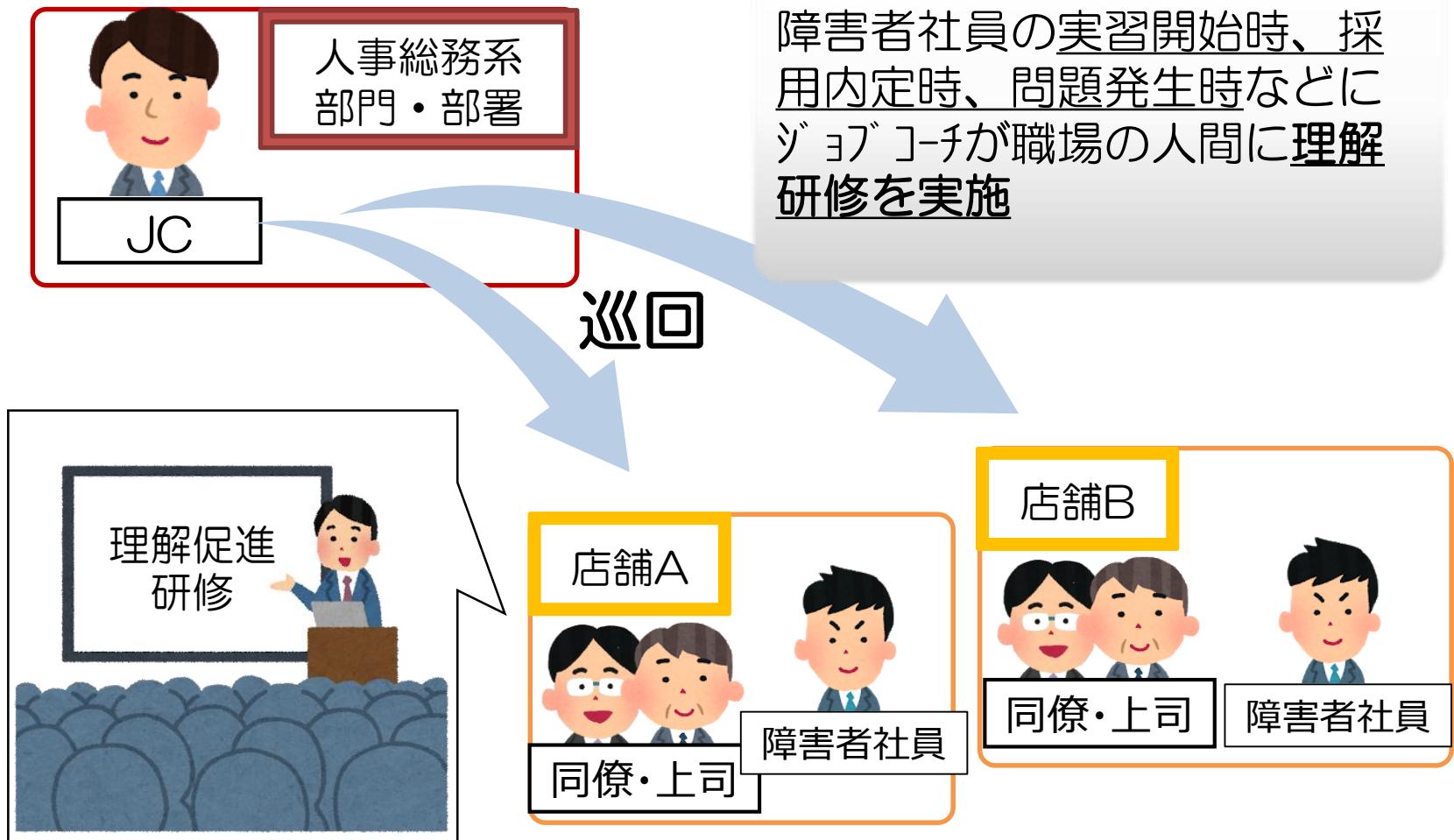
企業在籍型ジョブコーチの階層構造



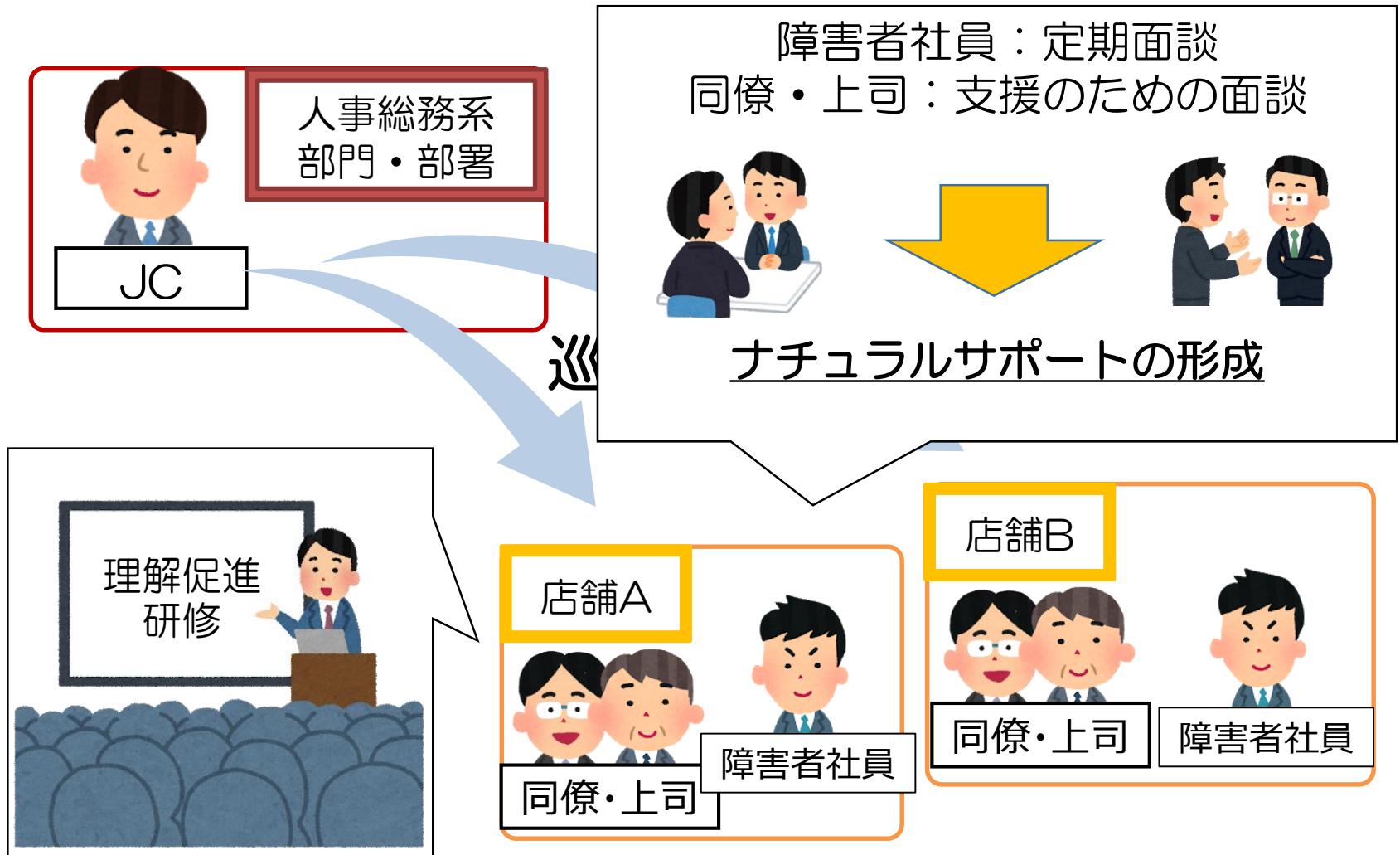
支援者社員やジョブコーチの人材育成

- ・外部研修講師として貢献する
ジョブコーチも

➤障害者社員に対する理解の促進

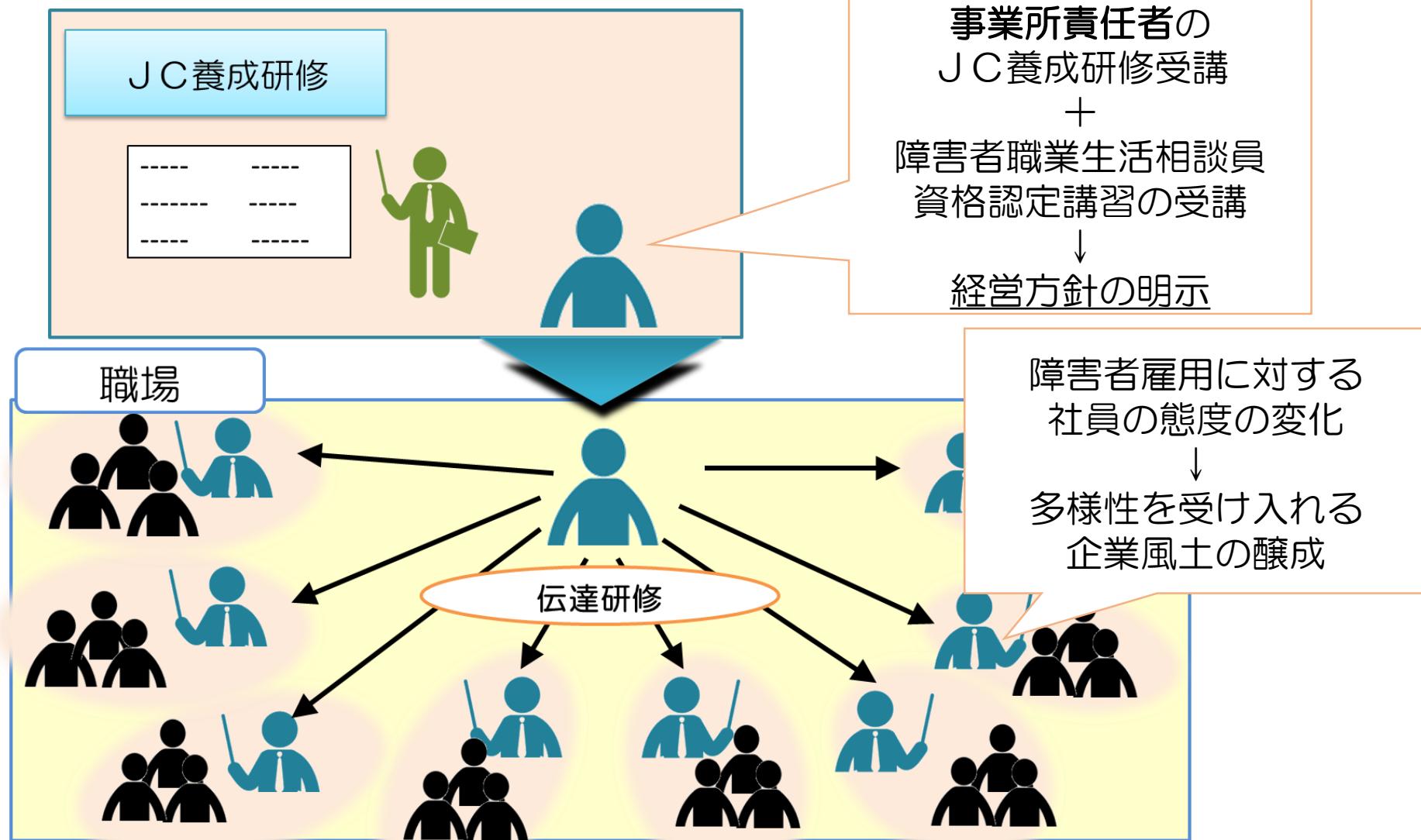


▶ナチュラルサポートの形成

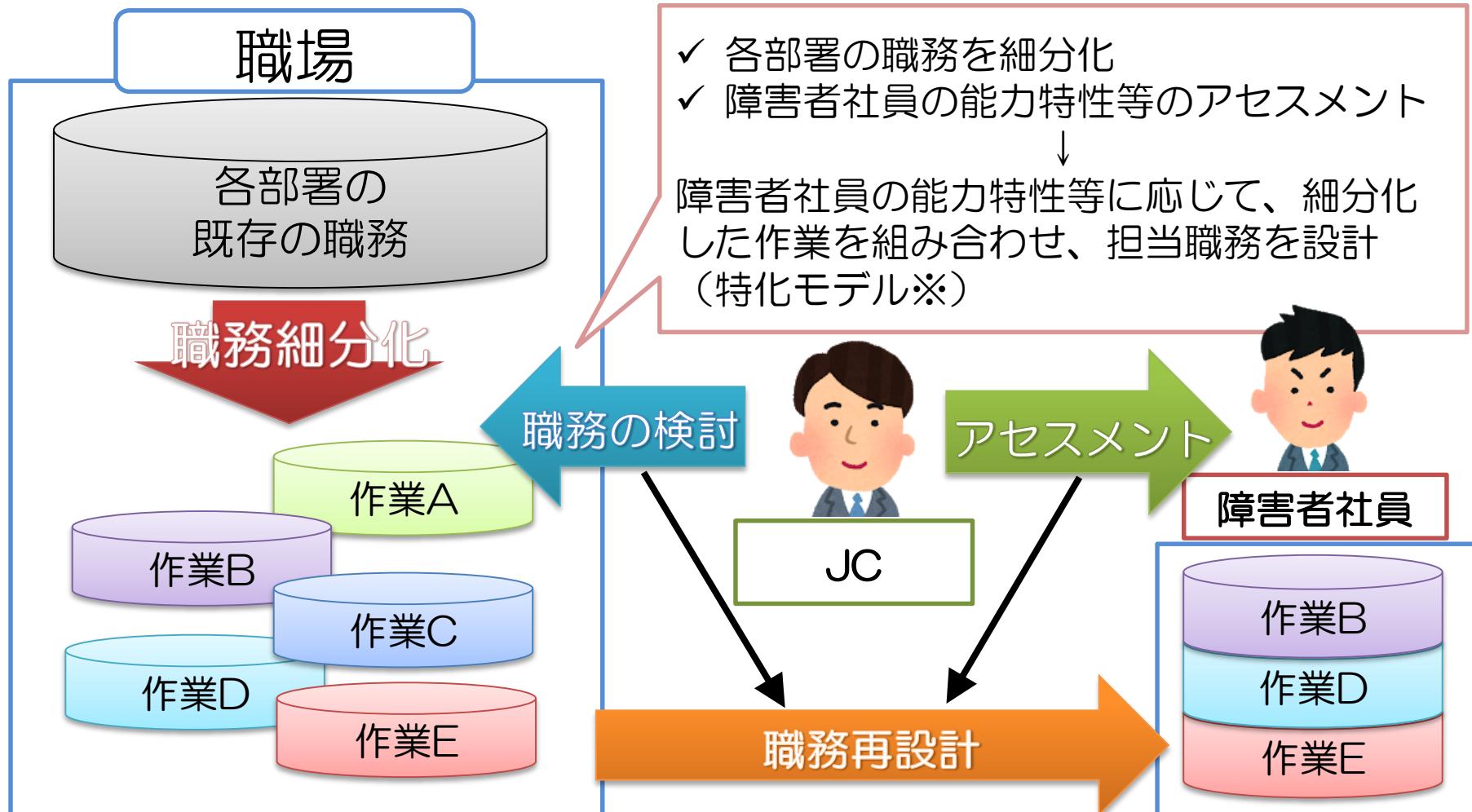


(3) 職場環境整備に関する支援

▶社内理解の促進（受け入れ準備）

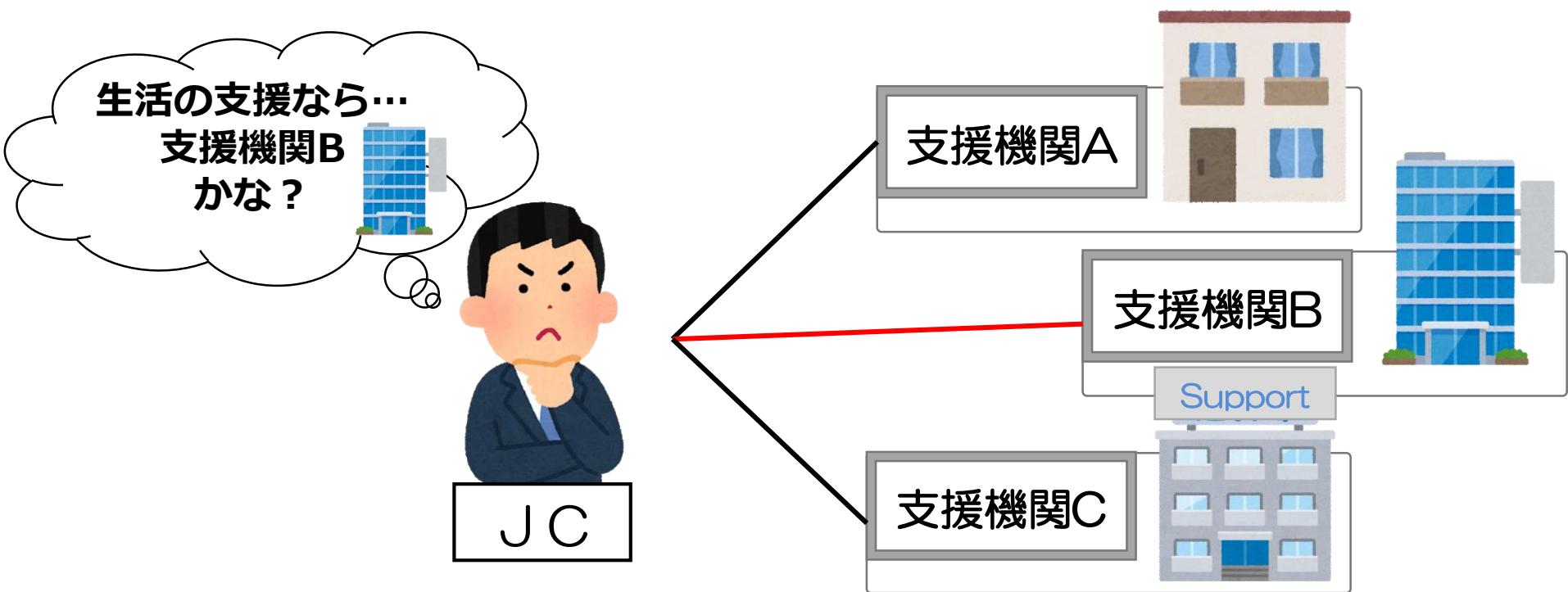


▶業務及び職務の創出（受け入れ準備段階）



➤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



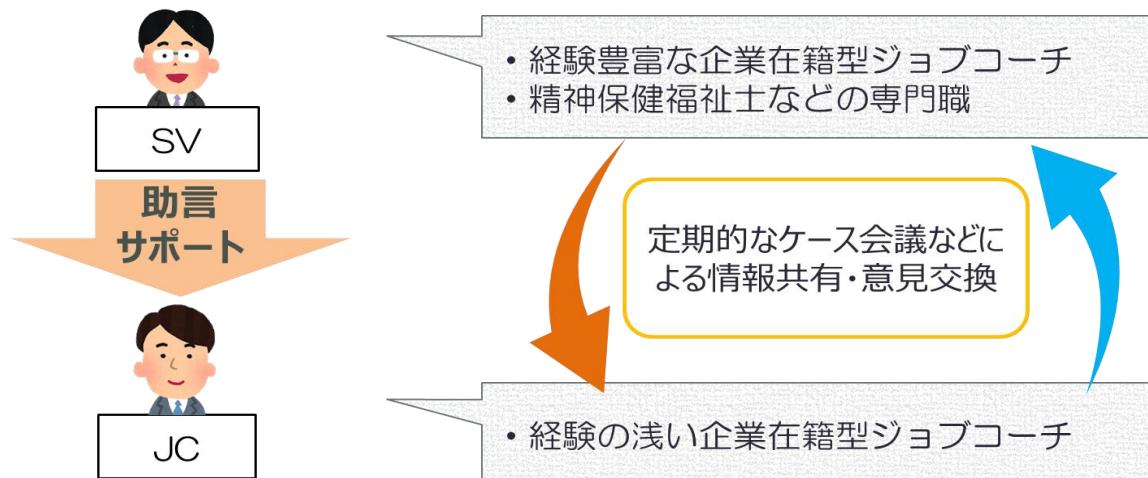
職場以外の支援をする関係機関をコーディネート

企業在籍型ジョブコーチを取り巻く 課題と解決方策

①企業在籍型ジョブコーチに対する支援・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



企業在籍型ジョブコーチが 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）

