

地域の就労支援のあり方とジョブコーチ制度について
「実態調査報告」

職場適応援助者養成研修機関連絡会
小川 浩・鈴木修

調査の目的

- ▶ 本調査は「職場適応援助者養成研修機関連絡会」(NPO 法人ジョブコーチ・ネットワーク、大阪障害者雇用支援ネットワーク、くらしえん・しごとえん、全国就業支援ネットワーク)が、職場適応援助者養成研修修了者の実態を把握し、今後の制度のあり方を検討する資料とすることを目的として実施した。

本調査の対象

- ▶ ・NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク、大阪障害者雇用支援ネットワーク、くらしえん・しごとえん、全国就業支援ネットワークの4機関が実施する第1号及び第2号職場適応援助者養成研修の修了者を対象
- ▶ 下記の3種類にて調査を実施
 1. 第1号養成研修を修了し助成金を活用し活動中
→ 第1号ジョブコーチ
 2. 第1号養成研修を修了
→ 第1号修了者
 3. 第2号養成研修を修了
→ 第2号ジョブコーチ

調査方法 及び 調査期間

- ▶ ウェブ上にアンケート記入フォームを作成し送信
- ▶ 各養成研修機関にて修了生の確認
- ▶ ウェブからの送信が難しい修了者に対しては、Wordファイルをダウンロードしてメールまたはファクスにて送付

- ▶ 平成25年3月20日(水)～平成25年4月20日(土)

WEB アンケートフォーム (イメージ)

職場適応援助者修了生実態調査

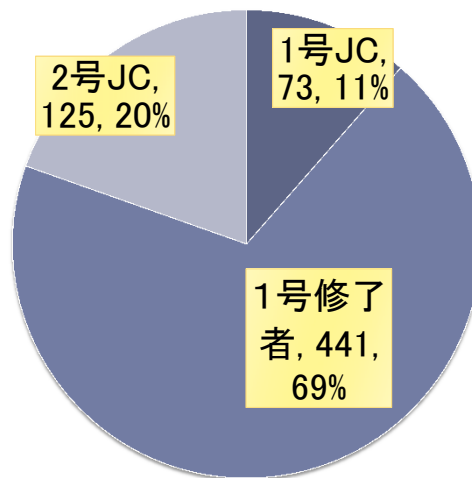
第1号職場適応援助者として助成金を受給して活動している方 (2013年3月1日現在)

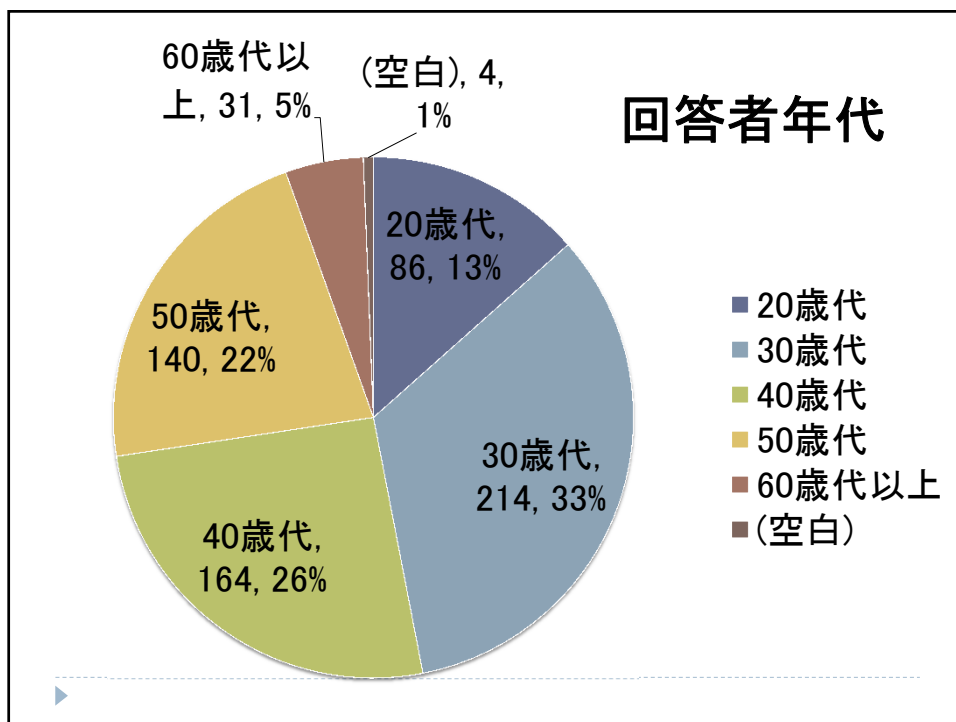
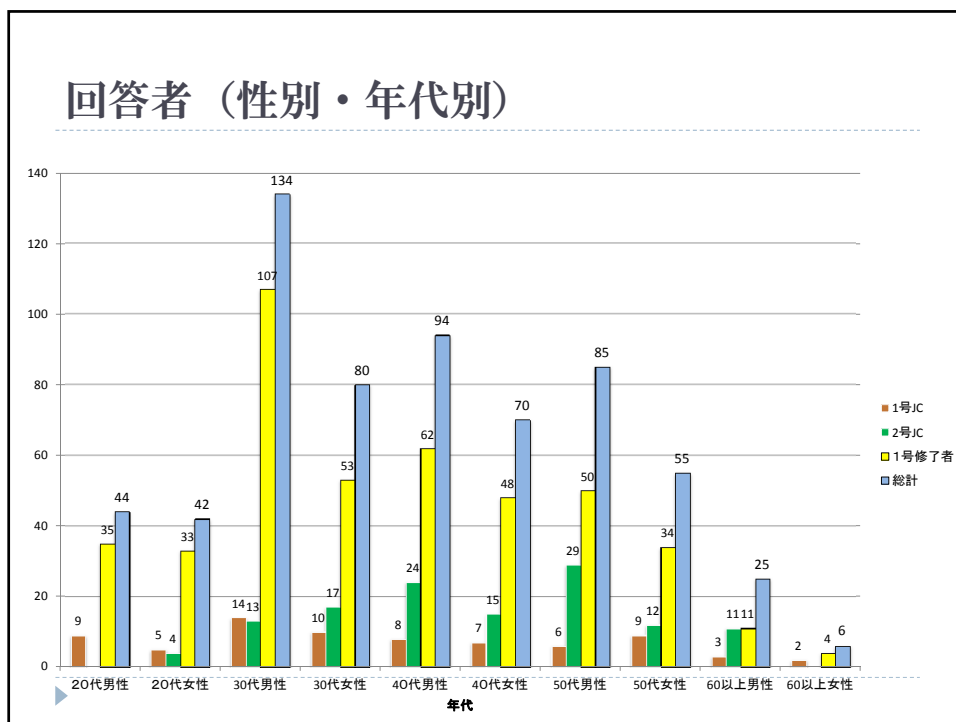
[第1号養成研修を修了した方\(現在は活動していない方も含みます\)はこちらです](#)
[第2号養成研修を修了した方はこちらです](#)

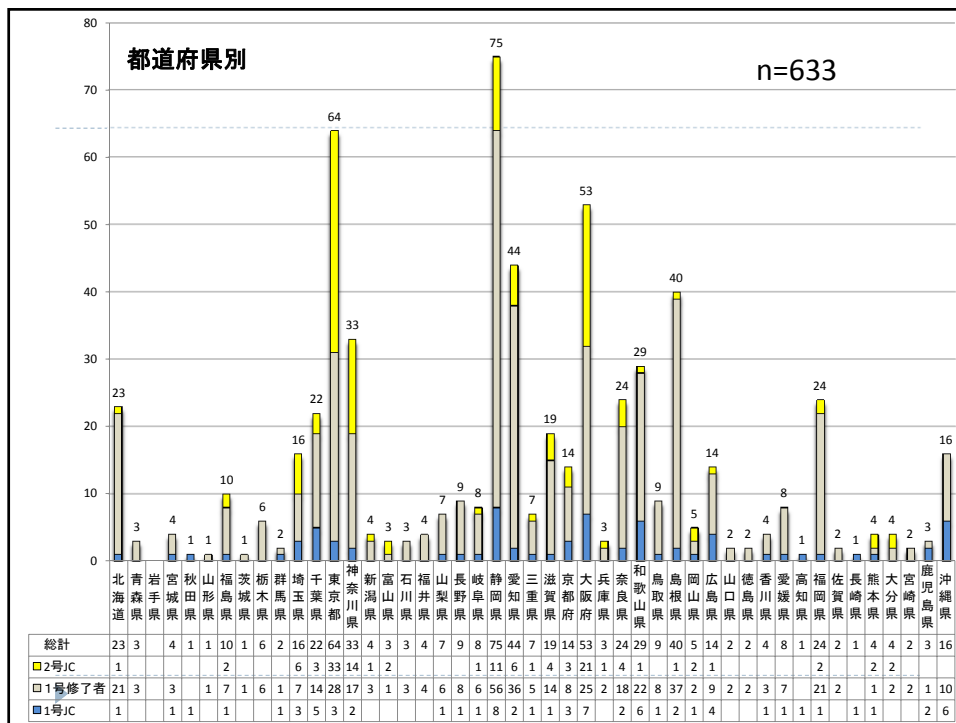
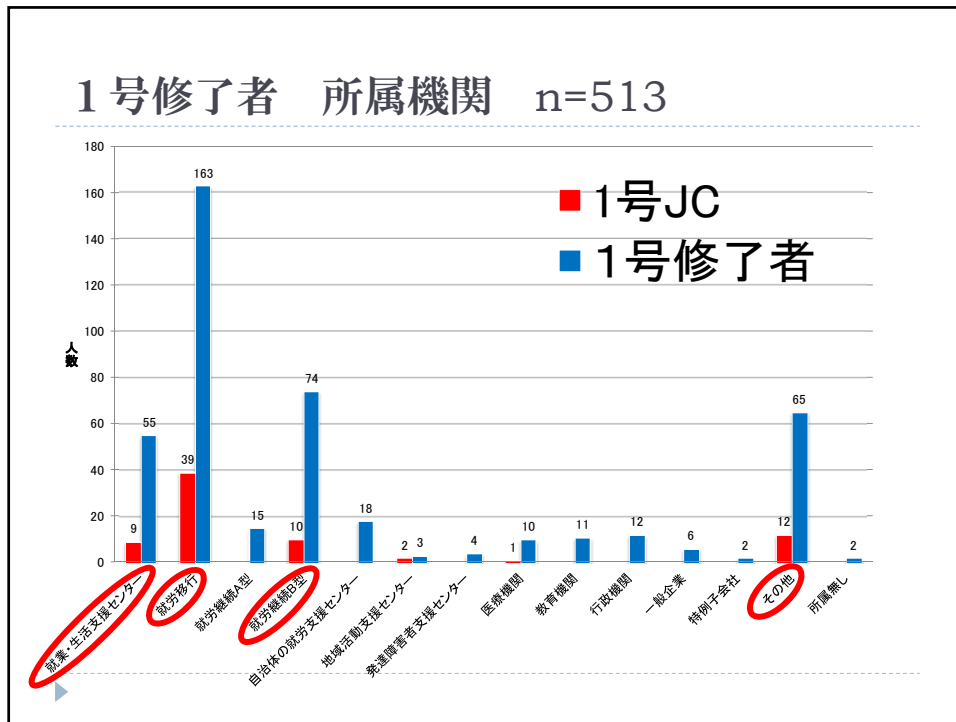
養成研修について	
養成研修機関	<input type="checkbox"/> ジョブコーチ・ネットワーク <input type="checkbox"/> 大阪障害者雇用支援ネットワーク <input type="checkbox"/> くらしえん・しごとえん <input type="checkbox"/> 全国就業支援ネットワーク
研修修了年度	<input type="checkbox"/> 2006年度 <input type="checkbox"/> 2007年度 <input type="checkbox"/> 2008年度 <input type="checkbox"/> 2009年度 <input type="checkbox"/> 2010年度 <input type="checkbox"/> 2011年度 <input type="checkbox"/> 2012年度
氏名	<input type="text"/> <small>修了生確認のために記載をお願いします。</small>
フリガナ	<input type="text"/> (全角・カタカナ)
e-mail	<input type="text"/> (半角、携帯不可)
所属法人について	
都道府県	<input type="text"/> <small>選択してください</small>
法人格	<input type="checkbox"/> 社会福祉法人 <input type="checkbox"/> NPO法人 <input type="checkbox"/> 財団法人 <input type="checkbox"/> 医療法人 <input type="checkbox"/> 社団法人 <input type="checkbox"/> 株式会社 <input type="checkbox"/> 有限会社 <input type="checkbox"/> その他→ <input type="text"/>
法人規模	<input type="checkbox"/> 1000人以上 <input type="checkbox"/> 500～999人 <input type="checkbox"/> 300～499人

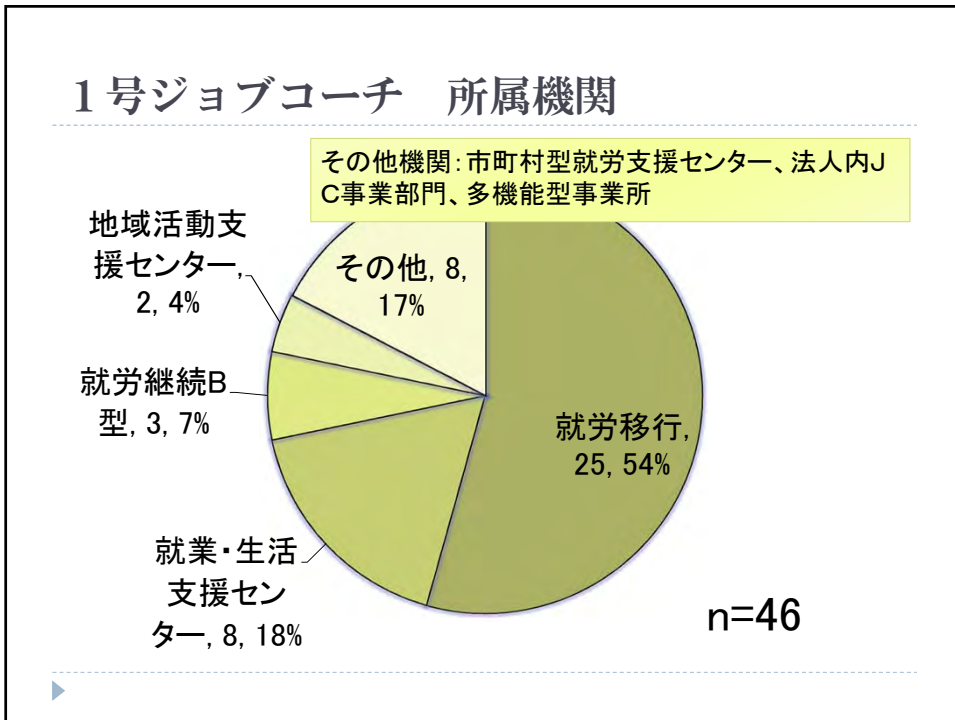
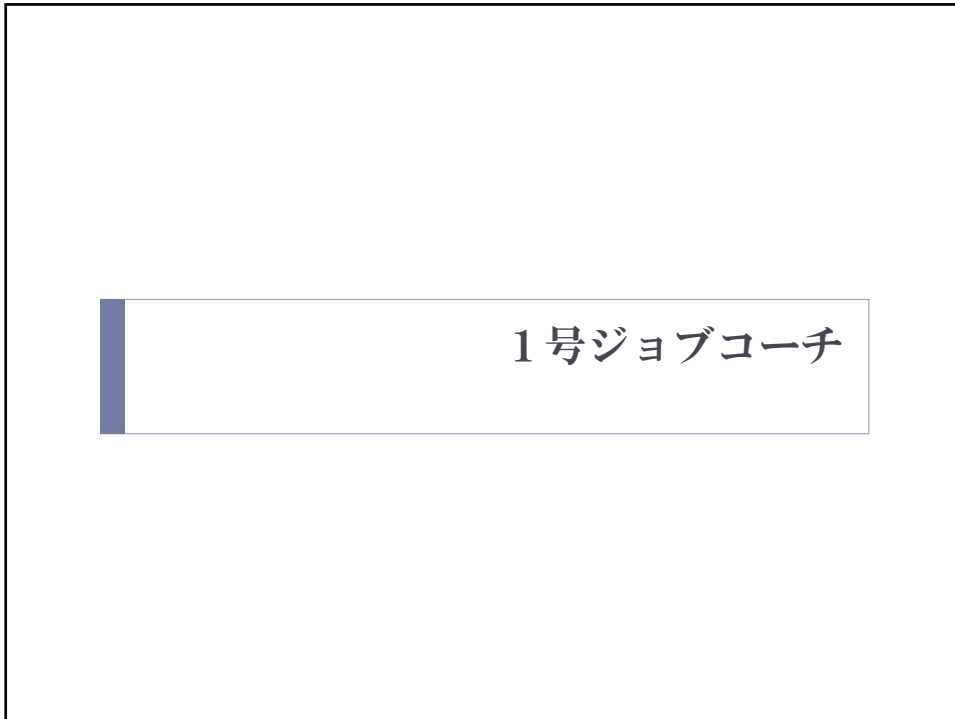


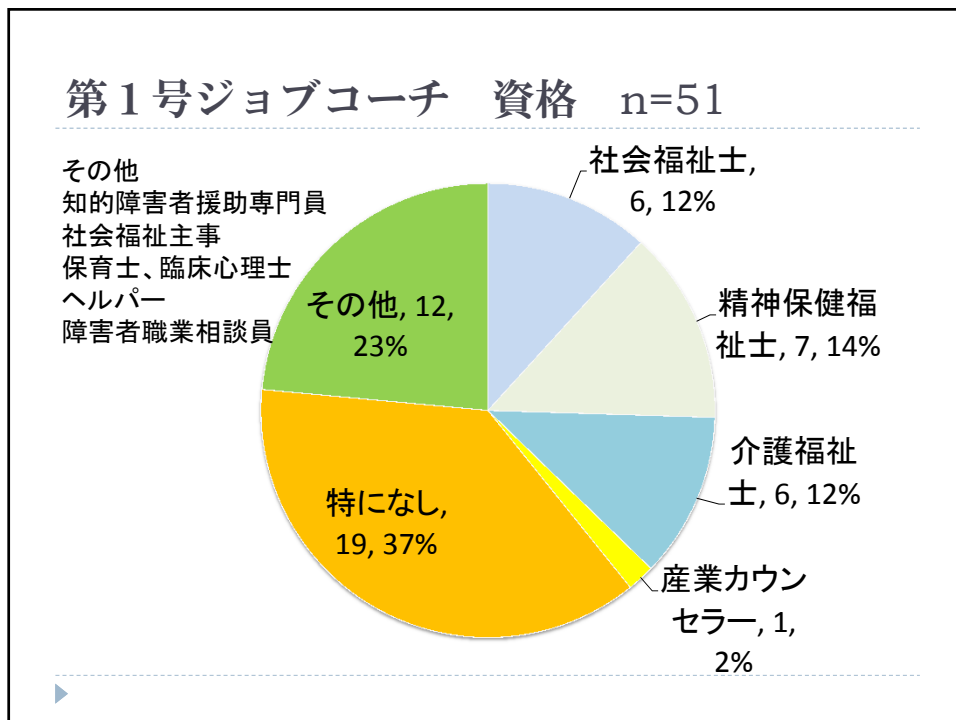
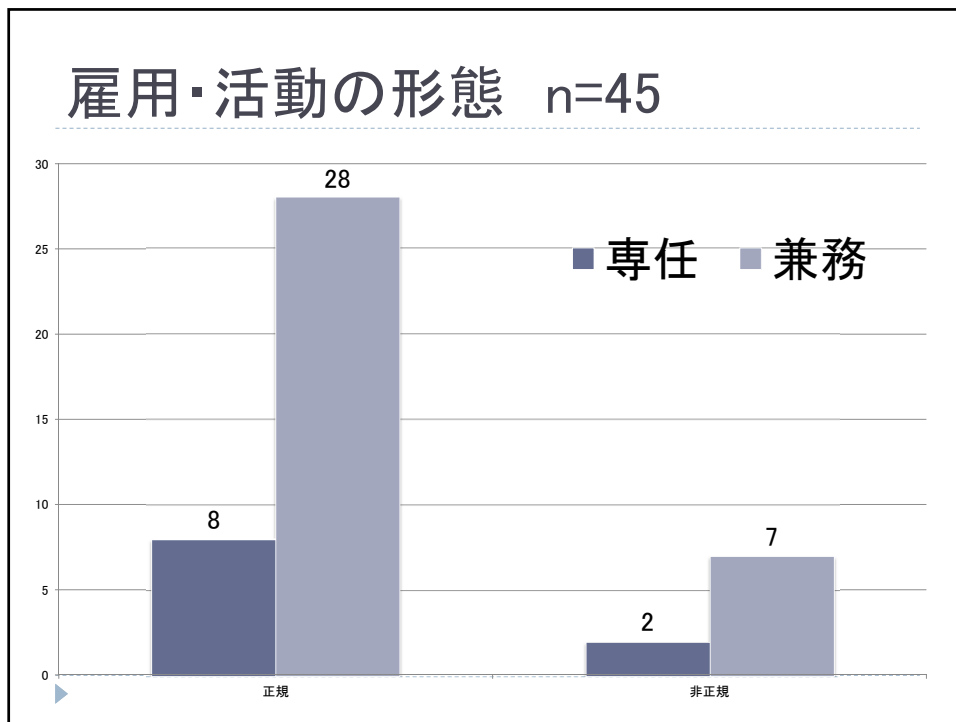
回答者数 639名

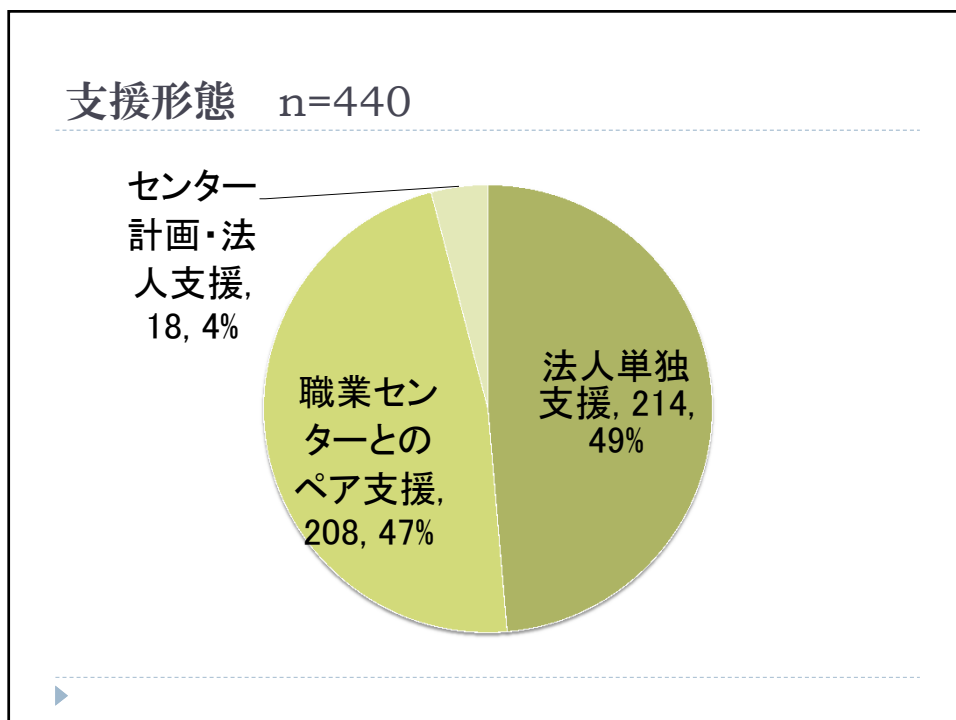
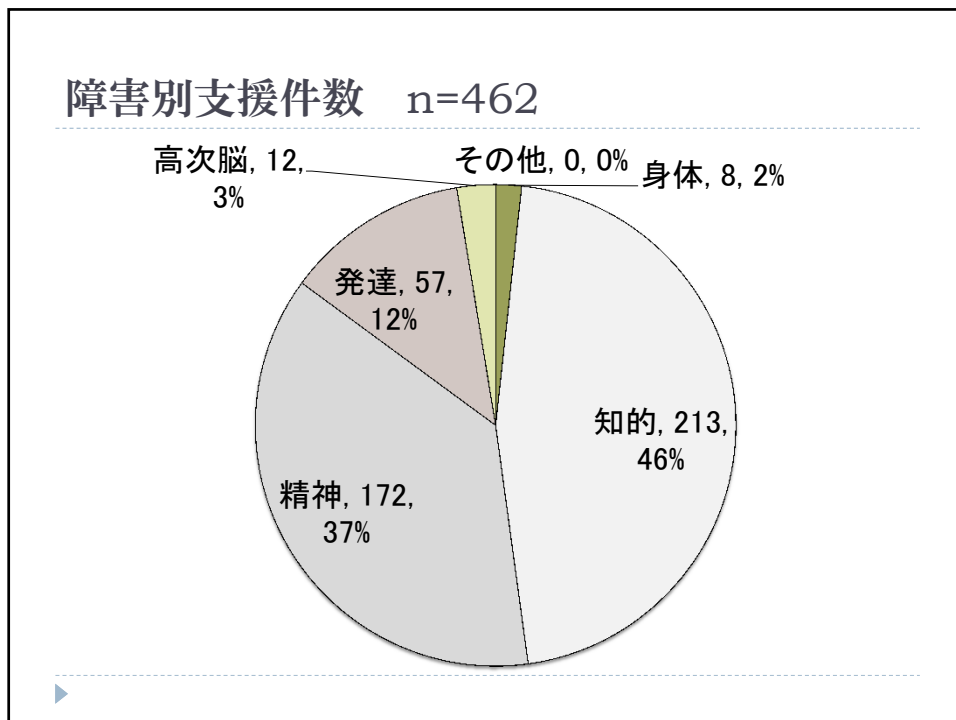


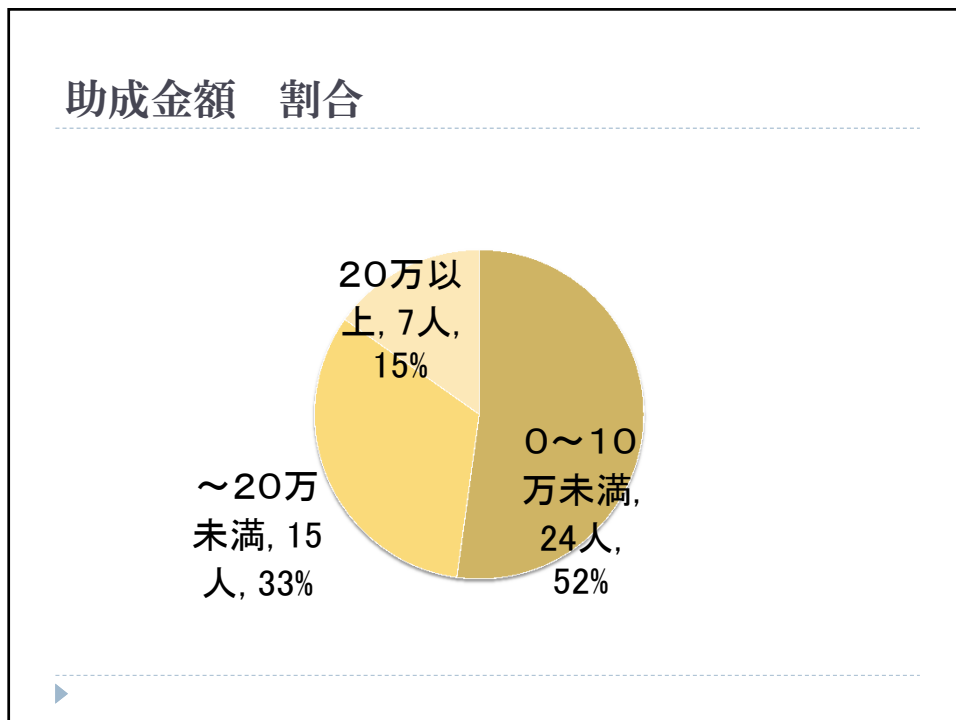
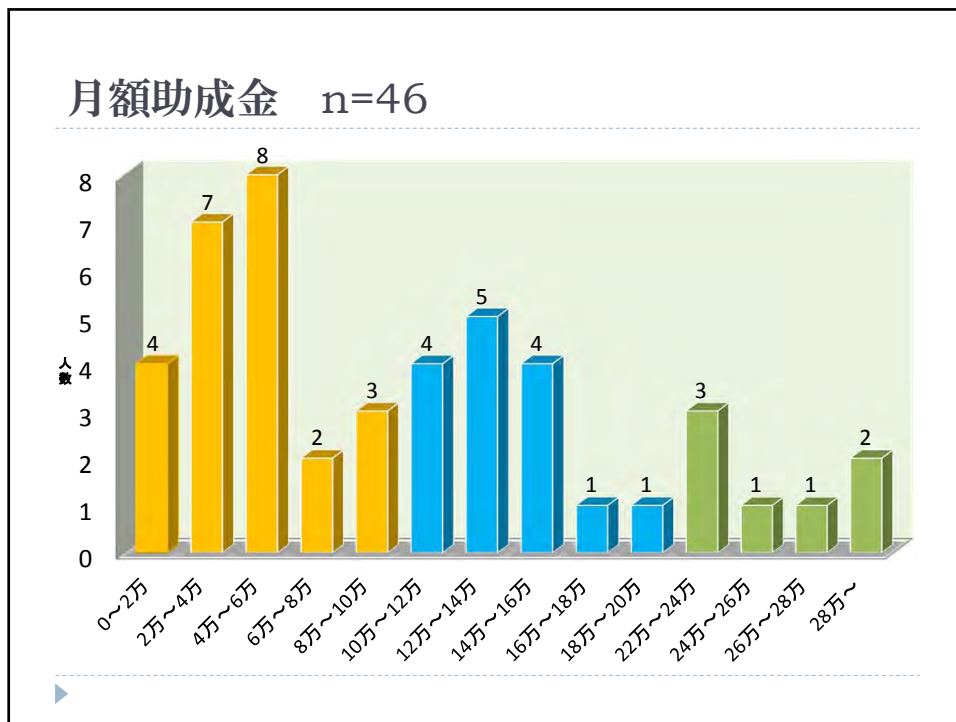


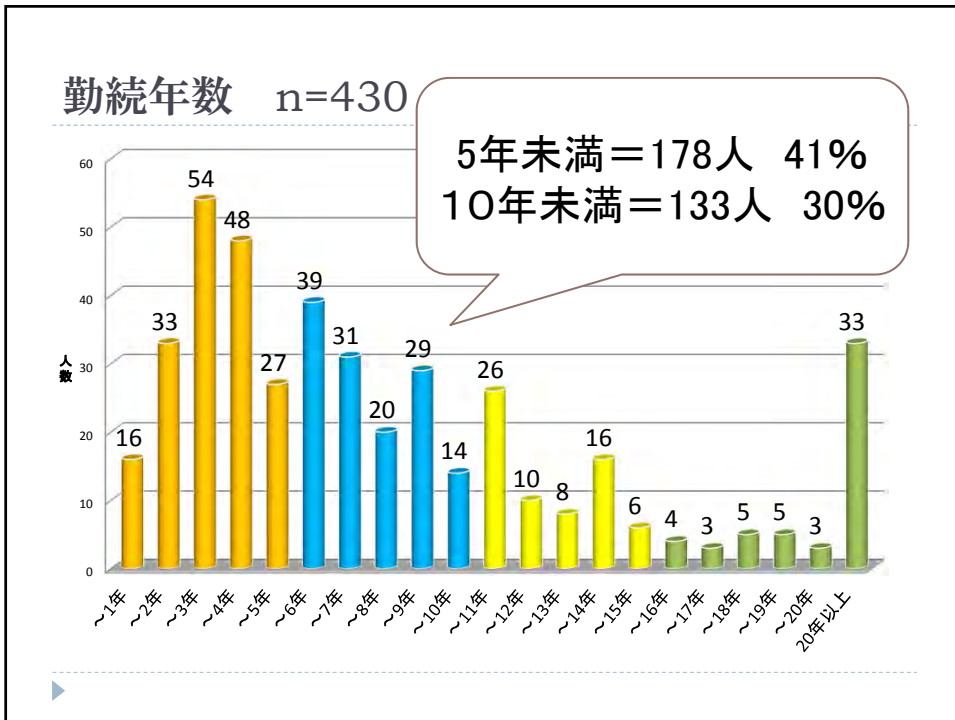
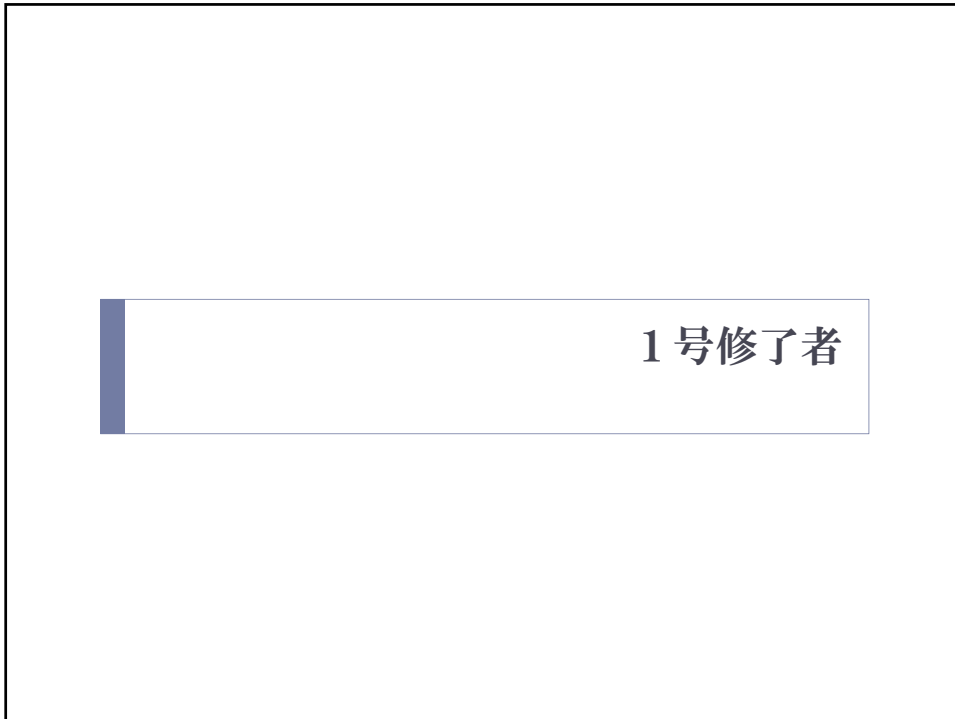


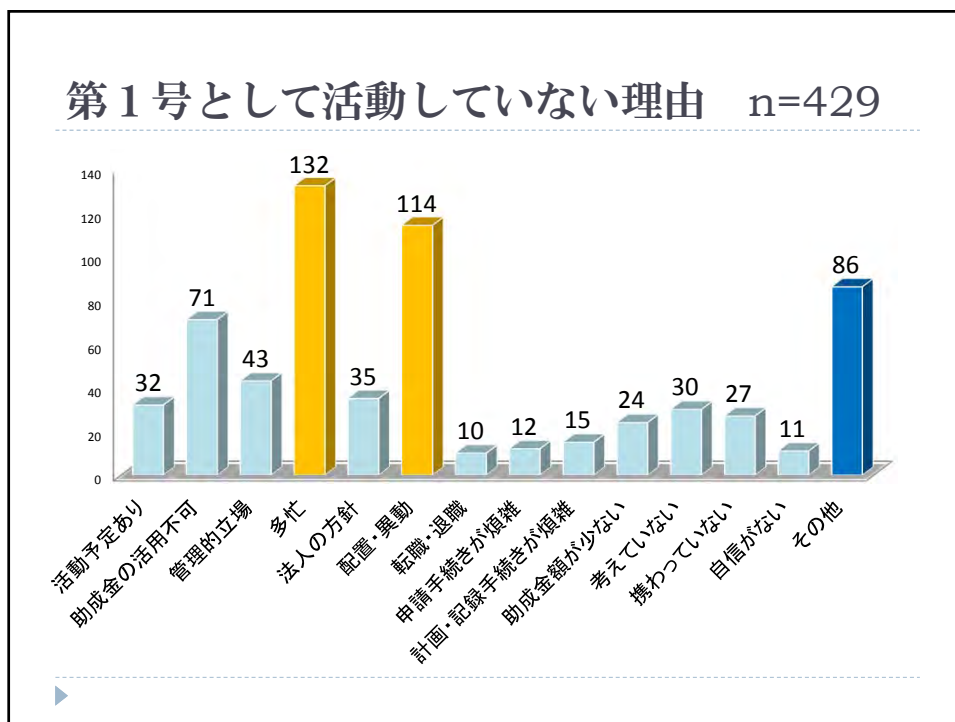
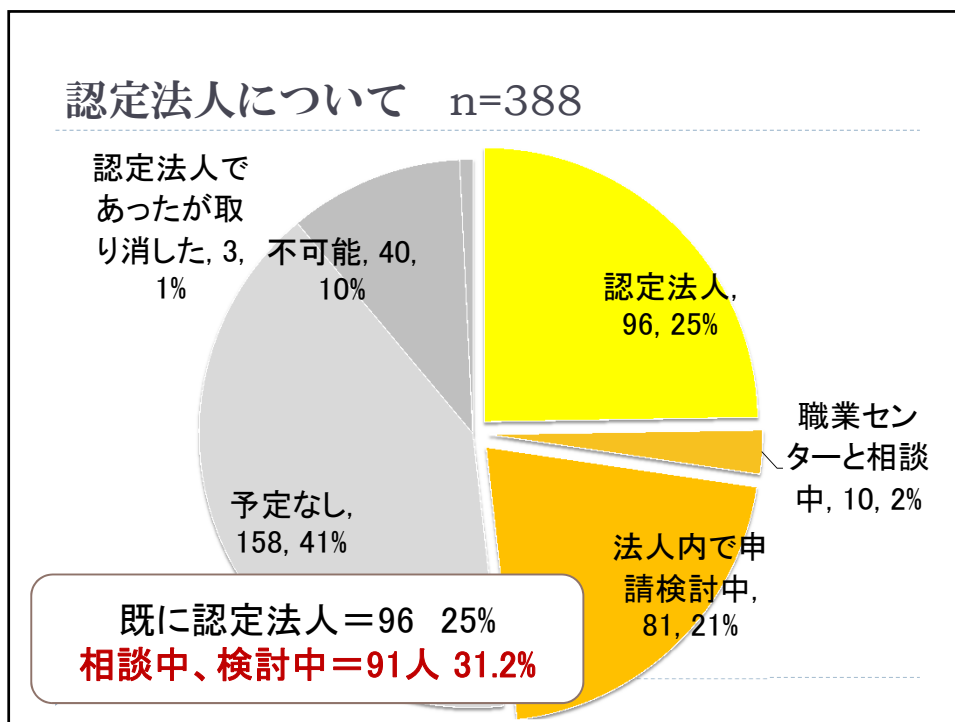












その他の理由 (抜粋)

- ▶ 一連の流れについて未理解のため。
- ▶ 制度そのものの内容が明確に理解できず…
- ▶ 移行支援事業所の現場職員として働いている為
- ▶ 専門的なジョブコーチは、場合により職業センターに委託
- ▶ 助成金はもらっていませんが、利用者さんが仕事に就く際にはジョブコーチの役割を担っています。
- ▶ 活動できる体制が整っていない
- ▶ 特例子会社に転職したため、第1号の適用ではなくなつた。現在は企業内でジョブコーチ業務だけでなく人事教育担当者として勤務している。

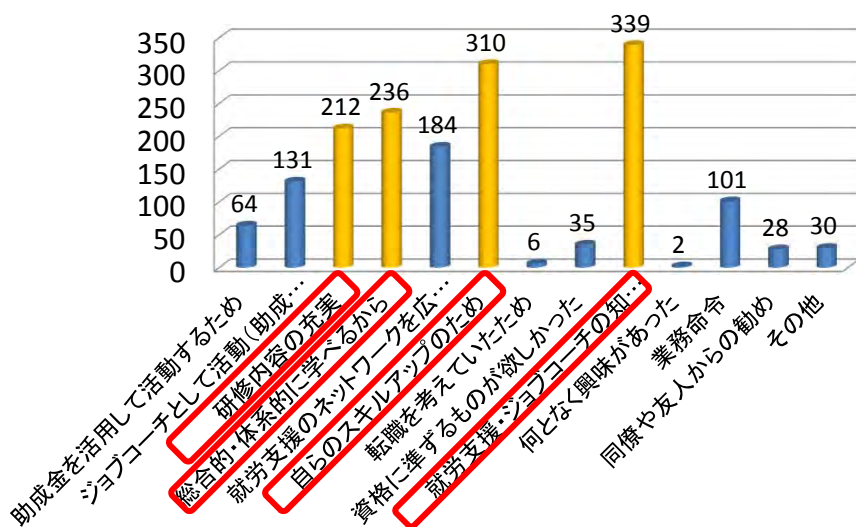
▶

- ▶ マンパワー不足が一番の理由です。
- ▶ ジョブコーチとして活動したい旨は伝えているが、人数配置の問題で活動が出来ていない。
- ▶ 勤務日数の関係で、0.5人のジョブコーチとして動けないため。
- ▶ 企業・当事者の巡回訪問を実施して就労支援はしているがあくまでボランティアの範囲。
- ▶ 同法人内別事業所にジョブコーチが配置されている。
- ▶ 市町村の就労支援センターの為、認定法人の申請予定がない
- ▶ 就労支援経験年数が1年に満たないため
- ▶ 施設の管理者になったため。

▶

- ▶ ジョブコーチとしての活動は、その需要の観点からできていない。
- ▶ 法人が、ジョブコーチを採用していない。
- ▶ 事業所内で職業指導員として活動している。
- ▶ 認定法人として活動する人員配置の余裕がない。
- ▶ 対象者(就労を希望するもの)がない。
- ▶ 社会医療法人の組織内で、障害者雇用推進の業務に従事
- ▶ 法人で事業を立ち上げる予定はなく、また職員の資質向上のための受講だったため

研修受講理由 n=437

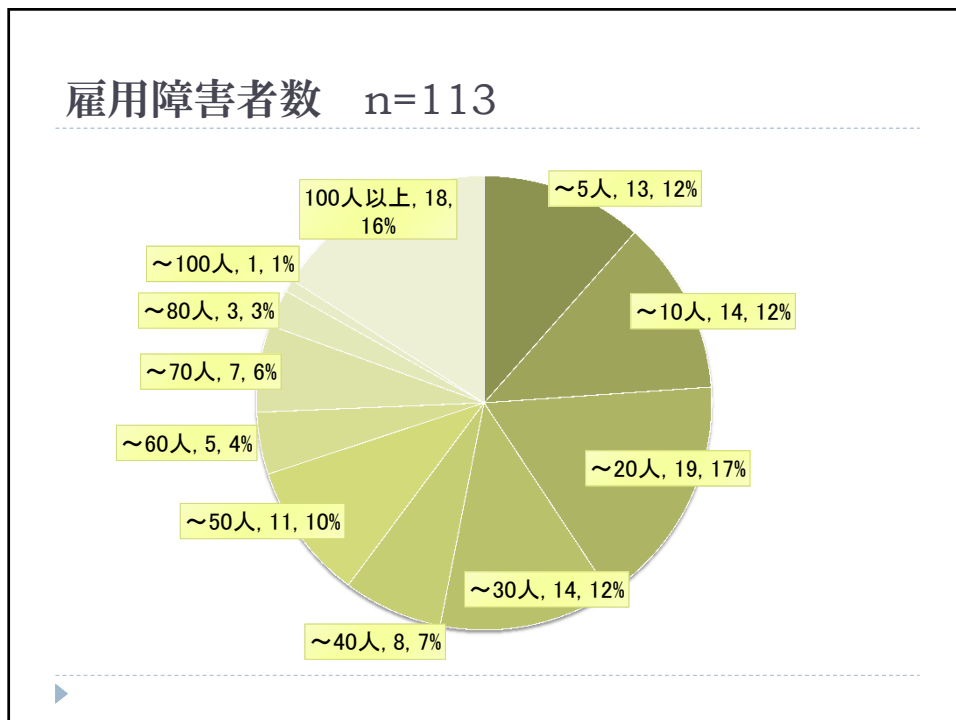
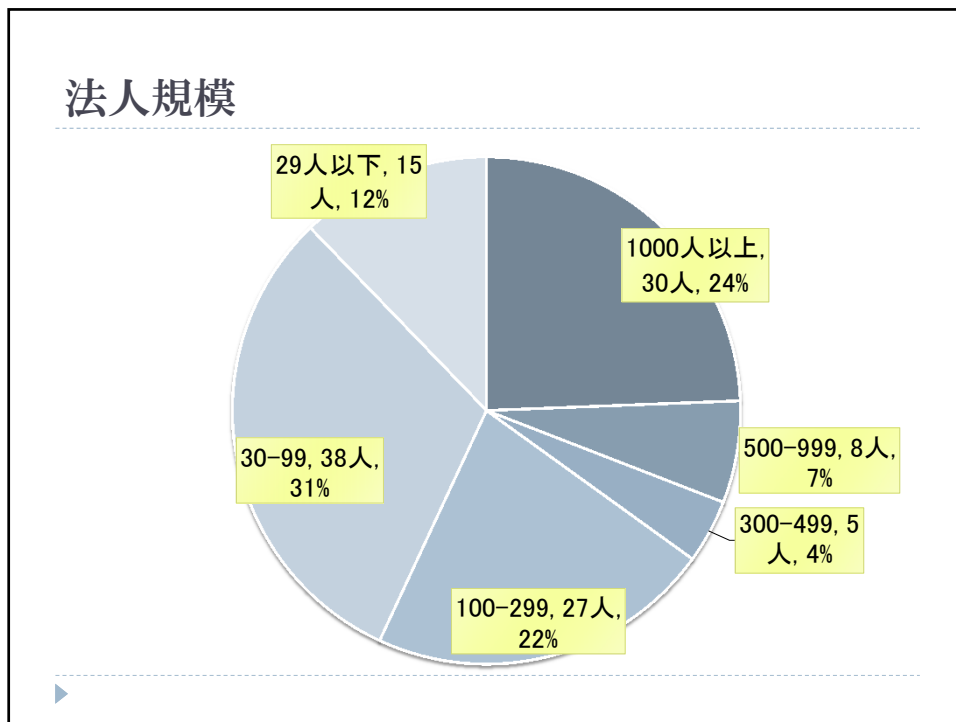


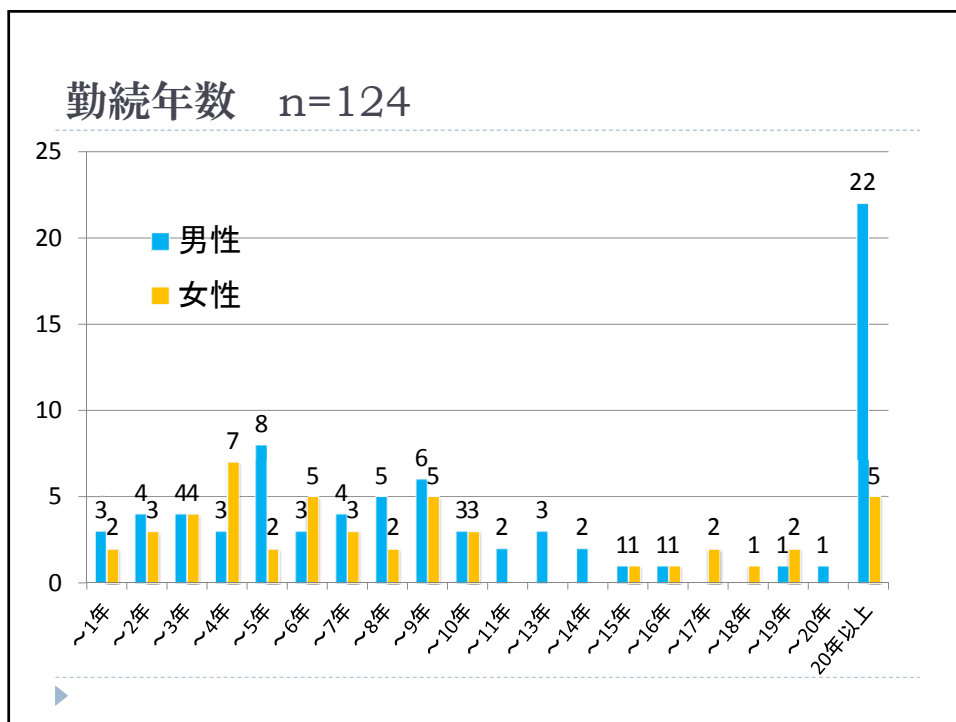
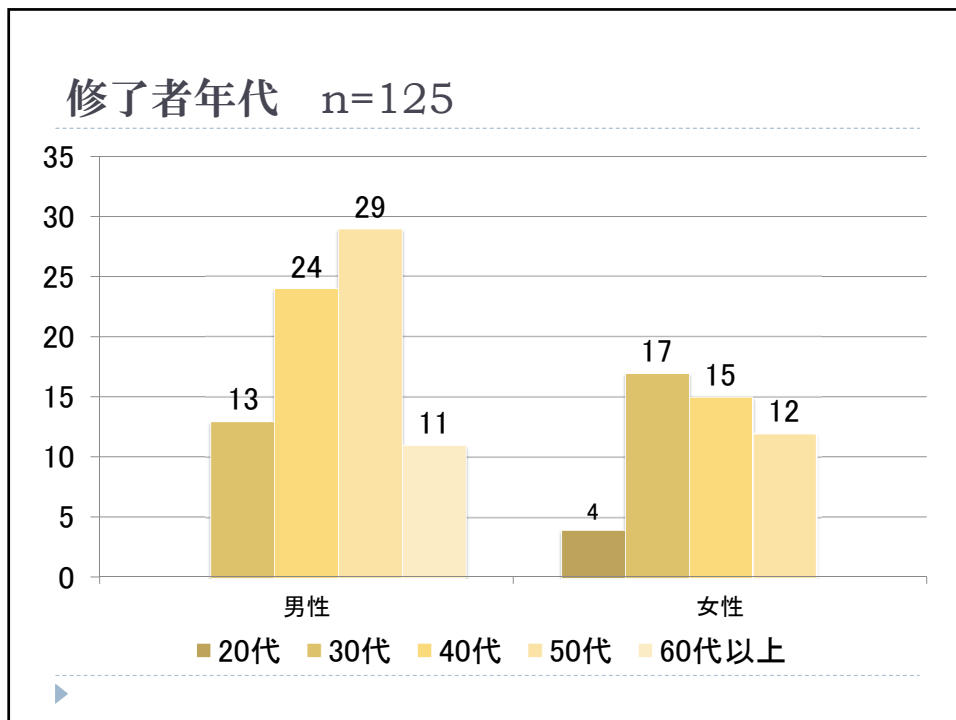
第2号ジョブコーチ

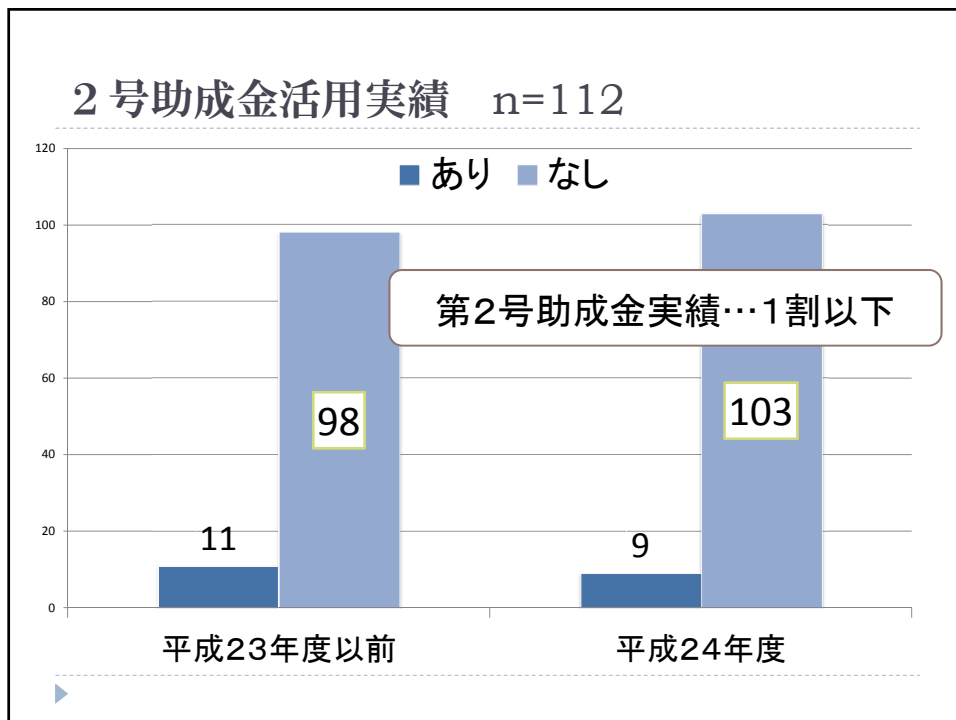
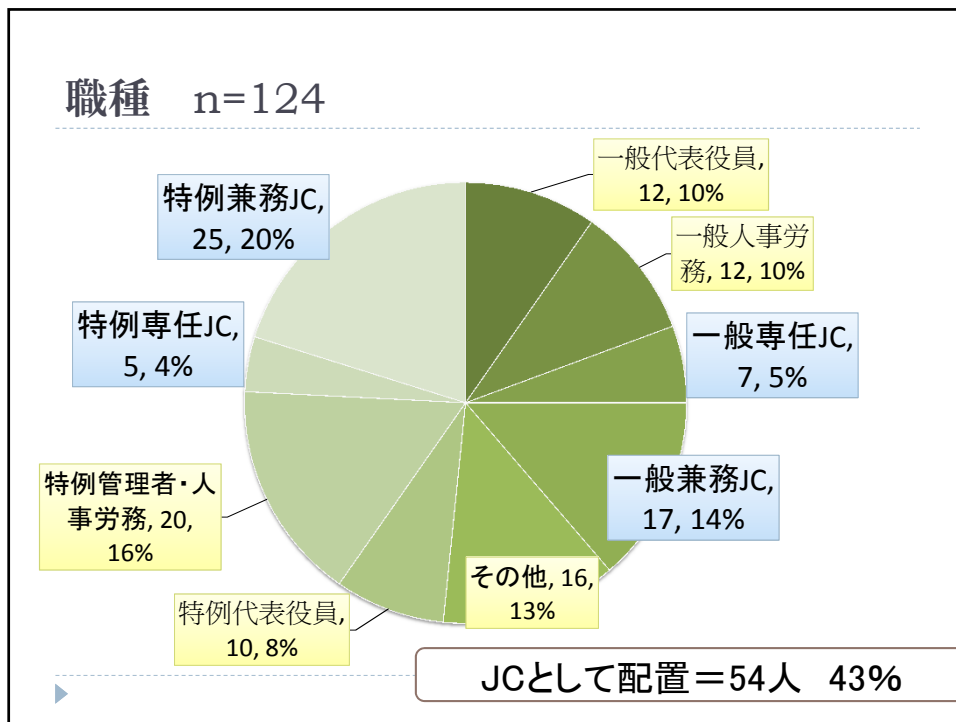
法人種別

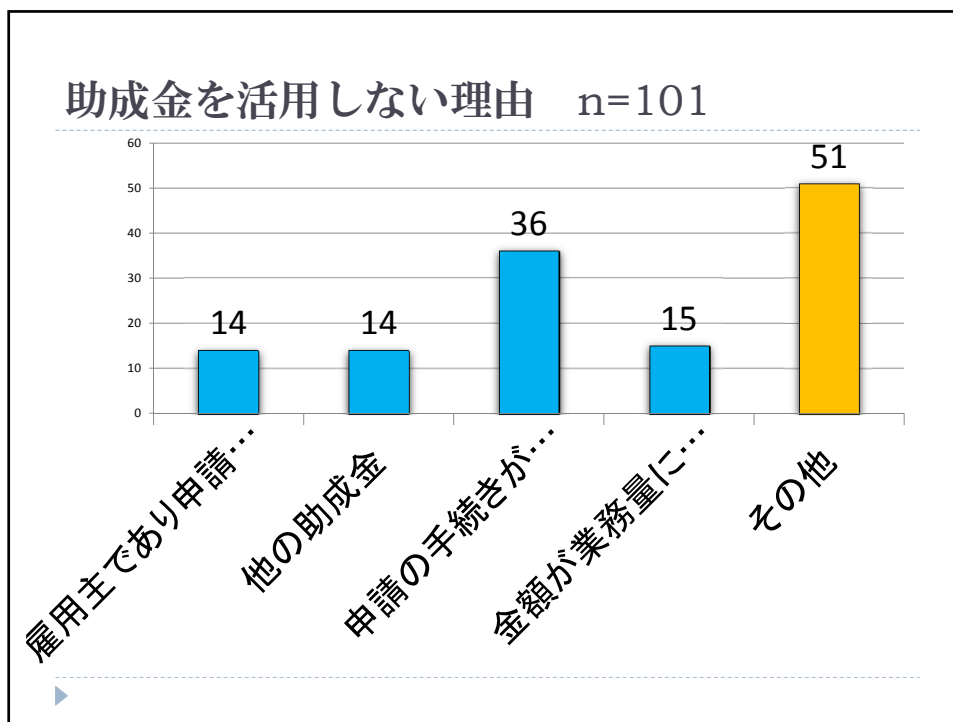
法人規模・法人格	法人格								
規模	株式会社	有限会社	社会福祉法人	医療法人	NPO法人	財団法人	社団法人	その他	総計
1000人以上	26	1	1					2	30
500~999人	7			1					8
300~499人	5								5
100~299人	27								27
30~99人	34	2	1			1			38
29人以下	10	2	1		1			1	15
総計	109	5	3	1	1	1	1	2	123

株式会社が 109人 88%









その他理由（抜粋）

- ▶ 助成金を目的にした事業ではないから
- ▶ 特に必要としない
- ▶ 今まで要件に該当していませんでした。（職業生活相談員取得度3年間の雇用実務の要件）・受講完了したばかりの為・2号ジョブコーチ修了したばかりであるため
- ▶ 障害者職業センターより現状5名なので必要はないと思うと言われた。
- ▶ ジョブコーチとして仕事を始めた時点で雇用支援協会の人に助成金を申請している所は少ないと言われ、そのままになってしまった。
- ▶ 申請手続きが煩雑で、他の業務と兼任していると申請書等の作成及び準備の時間がなかなかとりにくい。

その他理由（抜粋）

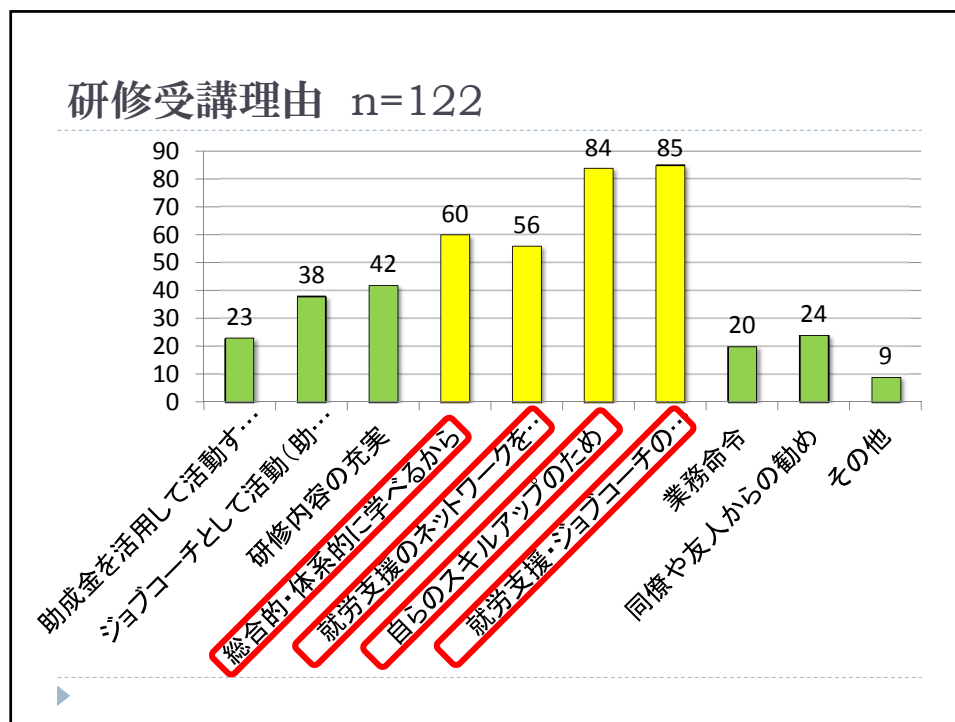
- ▶ 特例子会社出向中に受講、今は親会社にて別業務に従事しているため。
- ▶ A型事業立ち上げのため、職場移動を行った。A型事業の管理者のため助成金の対象にはならない
- ▶ 申請に多大な負荷がかかると認識していたため
- ▶ 取得目的が業界を知るためだったので。
- ▶ 管理業務のため、直接指導をしていない為、またジョブコーチ指導員には、申請を奨めてはいます。
- ▶ 他業務との兼ね合いにより、2号ジョブコーチとしての助成金を得るだけの働きが難しいと判断しているため。
- ▶ 助成金の管理は他課が行っているのでよくわからない。

▶

その他理由（抜粋）

- ▶ 日々の業務に追われ申請まで手が回らない現状の為
- ▶ 企業の社会的責任として負担できる範囲であるため。
- ▶ 今年度、転職をしました。新職場では、雇用ゼロです。私個人では、雇用支援をしたいと思っています。
- ▶ 特例子会社への出向が解かれ、現場指導員の任から外れたため。
- ▶ 会社方針
- ▶ ジョブコーチ専門の職種でないため。
- ▶ 申請方法のレクチャー受けてない

▶



実態調査について

▶ 第1号ジョブコーチ

- ▶ 更に細かな活動実態
- ▶ 個別ケースの掘り下げ(移行、ナカポツとの連携等)
- ▶ 地域による活動の差異 等々

▶ 第1号修了者

- ▶ 第1号(自法人、地域)、配置型との連携
- ▶ 第1号認定法人への「課題」

▶ 第2号ジョブコーチ

- ▶ 第2号助成金の活用事例
- ▶ 企業内ジョブコーチの役割

以上を中心に更に掘り下げていく必要性

(自由記述から) 1号助成金の在り方

- 基準定員外に専任でジョブコーチを配置するには助成金額が少ない。
- 正職員の場合はある程度の経験で異動させざるを得ない。
- 重度障害の支援を行う場合に加算がつく仕組みが必要。
- 1年以上の定着支援についてもジョブコーチ支援の対象に含めるべき。
- 職場での直接支援のみでなく、計画や記録、移動等のコストも考慮すべき。



(自由記述から) 上級ジョブコーチ

- 1号ジョブコーチより上の階級を作ることによってスーパービジョンの充実が必要。
- 1号JC専任者は現行制度では増えていくとは思えない。専任を前提とした別の助成金体系が必要。
- 資格の階層化とそれに伴う業務範囲の階層化、助成金の階層化が必要。



(自由記述から) 他機関との連携

- ▶ 障害者職業センターとの連携上の問題を指摘する意見が複数あった。連絡調整がタイムリーに行えない、ジョブコーチ支援の必要性に関する考え方の相違、1号と配置型の連携の難しさ等。
- ▶ 就労移行支援事業のアセスメントを企業につなげていくことの重要性。
- ▶ 就労支援の前段階なのに就労移行支援事業からジョブコーチ支援の依頼がある。
- ▶ 就労移行支援事業が1号ジョブコーチを持って一貫して支援することが良い。
- ▶ マッチング段階でミスマッチが多い。

(自由記述から) ジョブコーチの専門性

- 多業務と兼任で行っているため専門性が上がらない。タイムリーに支援ができない。
- 企業側に対する支援で高い専門性が求められる。ナチュラルサポートの形成が課題。
- スーパーバイズが不可欠。
- 精神障害や発達障害の特性に対応したジョブコーチ支援の専門性が必要。
- 職場適応援助者として活動していない人の中にもジョブコーチの方法論と技術が役に立っているという人が多かった。

(自由記述から) 2号ジョブコーチについて

- ▶ 2号ジョブコーチの方が、助成金手続事務の煩雑さを指摘する声が多かった。非常に多くの件数があったが、代表的なものは以下の通り。
- ▶ 助成金申請の手続きが煩雑。助成金額がジョブコーチの業務量に見合わない。
- ▶ 申請手続きが煩雑なわりに支給決定通知が遅い。支援活動が大変なわりに、2号ジョブコーチの助成金は少ない。
- ▶ 助成金制度は良いが、助成金申請には煩雑な手続きと書類作成をする必要がある。現段階では助成金申請業務に時間を割くより、ジョブコーチの業務に時間を当てた方が良いと考えてしまう。

(自由記述から) 2号ジョブコーチについて

- ▶ 企業内ジョブコーチとして稼働させる場合、組織として体系的維持が出来るかが課題。企業内で制度として活用するには、業務量や人事担当や一般指導員との差別化などを整理し、経営者・親会社を含め理解させる必要がある。
- ▶ 2号ジョブコーチを取得することによって、1号ジョブコーチとの結びつき、支援機関との連携。特性にあった仕事の構築が可能。
- ▶ ジョブコーチ制度は障害者雇用の推進に役立っている。1号ジョブコーチは初めて障害者雇用をする企業にとっては不安の解消になる。また、2号ジョブコーチは企業の社員がジョブコーチのスキルを身につけ、1号ジョブコーチと違い、常にそばにいて指導するのでより職場定着が図れる。

(自由記述から) 2号ジョブコーチについて

- ▶ 配置助成金と併給されないが、現場指導者としての配置助成金とジョブコーチ業務は違うのに併給されないのはおかしい。
- ▶ 2号ジョブコーチという制度と助成金があるからこそ、堂々とジョブコーチとして社内で動くことができ、職場の理解も得られる。
- ▶ 1号、2号の助成金は同じ金額として欲しい。
- ▶ 研修としては職業生活相談員の資格より実践的内容の研修を受けられ視野を拡げる事ができる。しかし実際に助成金を使うまでには至らない。

(自由記述から) 人材養成全体について

- ▶ 職場適応援助者養成研修の地方での開催を希望する(1号)。
- ▶ スキルアップ研修としては3年目のジョブコーチに対しての機構がおこなっている研修しかない。JCとしての専門性を高めていけるような研修があると良い(1号)。
- ▶ 定期的なスキルアップ研修が必要(1号)。
- ▶ 資格化し、定期的な研修制度を作り、専門性を高めた方が良い。専門性を高めるために、受講資格に枠を設けるべき(1号)。
- ▶ 1号ジョブコーチとしての活動の資格や制限を緩和し、より柔軟かつスピーディーに登録でき、活動できる形になるとよい(1号)。

(自由記述から) 人材養成全体について

- ▶ 養成研修の充実した内容とジョブコーチの今後の必要性から考えると、資格として認定してもらわなければ値打ちがない(2号)。
- ▶ しっかりした資格としてブランド化が必要(2号)。
- ▶ ジョブコーチとはいえども資格ではないので、支援される側の社員にとっては専門家でもないという認識の方が強い。助成金だけではなく、きちんと研修を受けた者が資格をとり支援をして行く方が良い(2号)。

▶