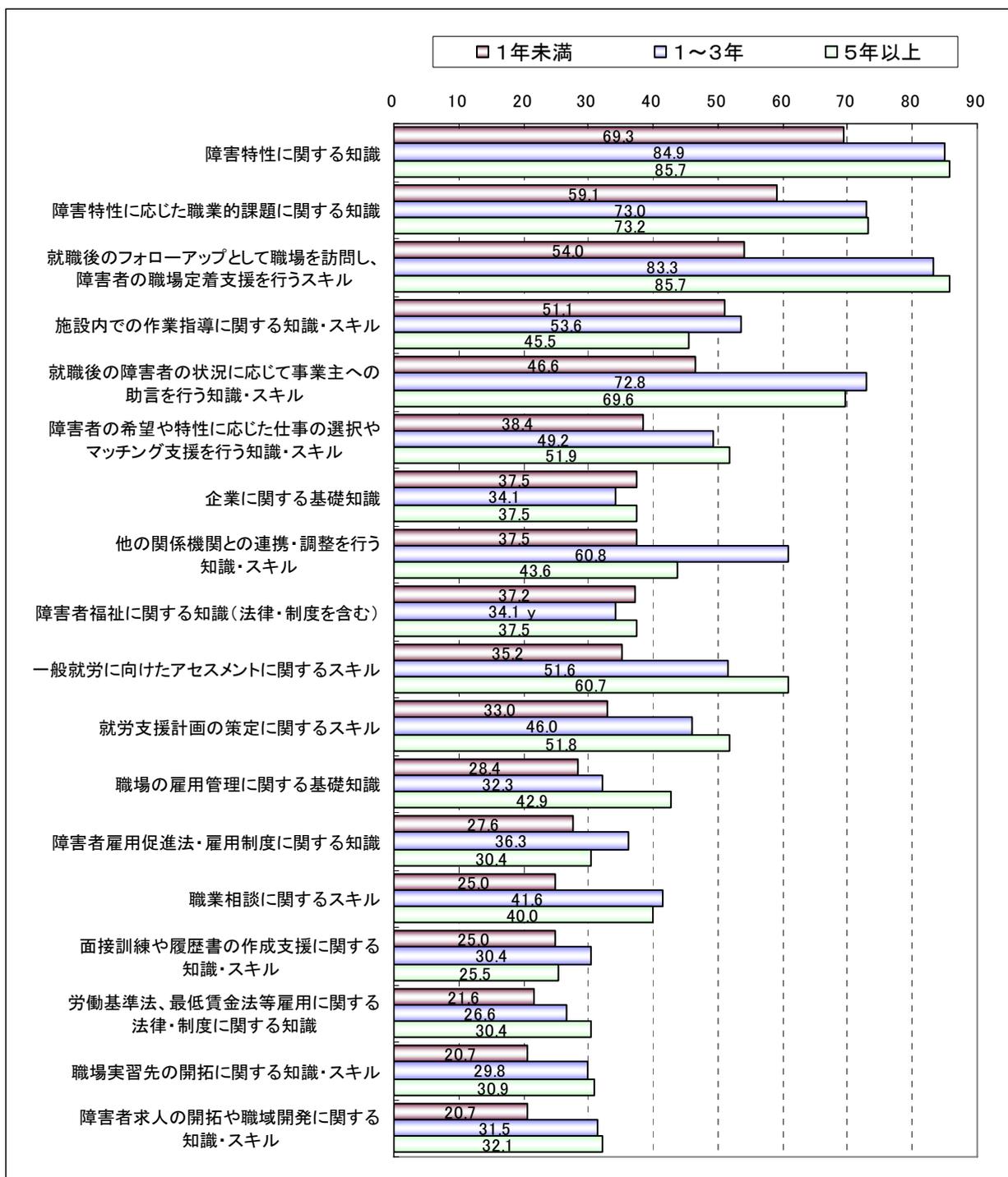


<ジョブコーチ経験別の就労支援知識・スキルの活用の機会>

第1号ジョブコーチから、ジョブコーチの経験により「1年未満(n=93)」、「1～3年(n=129)」、「5年以上(n=61)」の3グループを抽出し、分析を行った。

就労支援知識・スキルの活用の機会について「非常にある」と回答した者の割合を集計をした結果は下表のとおりとなった。経験が長くなるほど、アセスメントスキルや支援計画の作成スキル、職場の雇用管理に関する知識を活用する機会が多くなっていった。

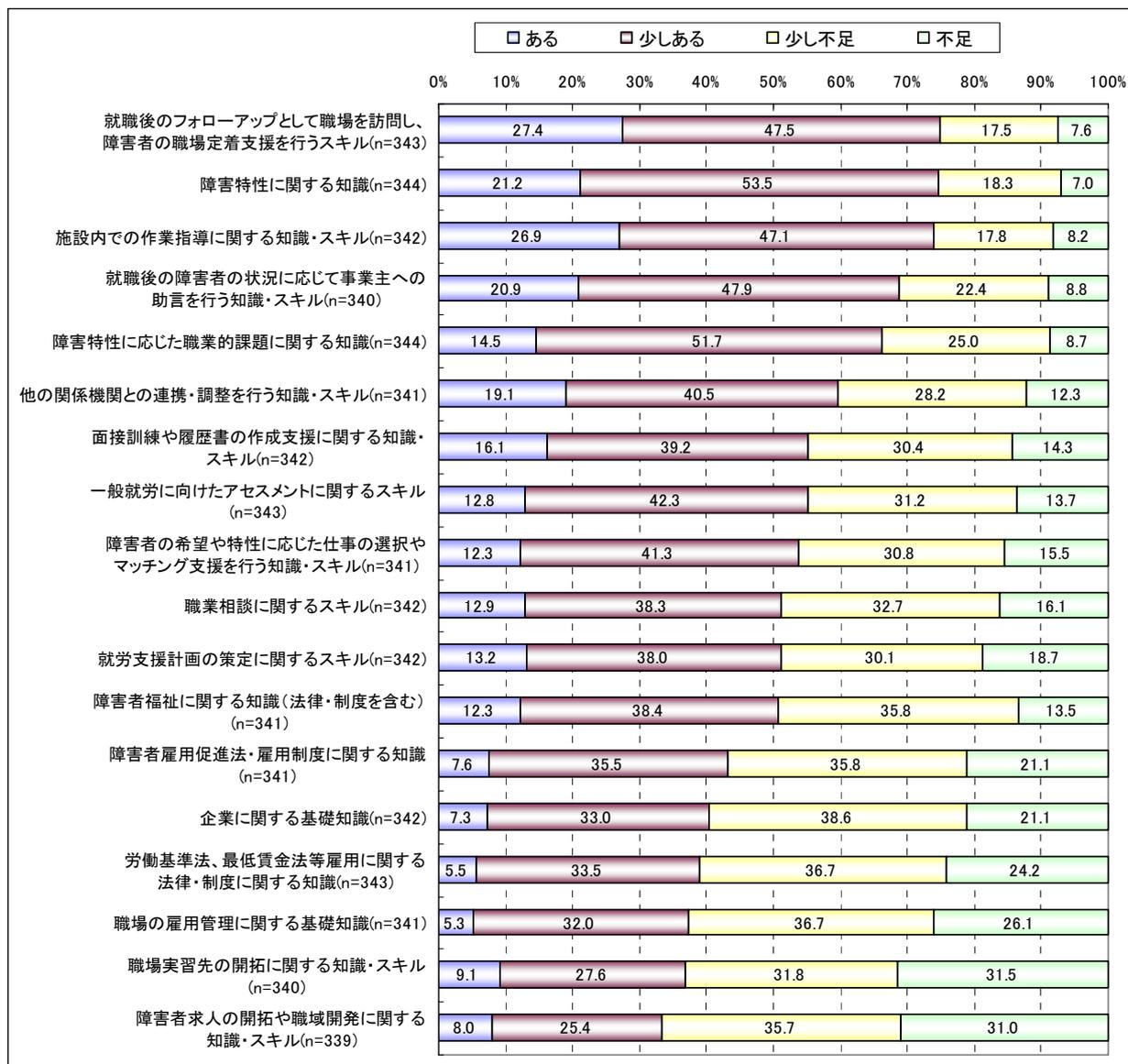
【図表 4-24 ジョブコーチ経験別の就労支援知識・スキルの活用の機会】



③就労支援知識・スキルの習得状況

第1号ジョブコーチとして活動する上で、就労支援に関する知識・スキルは自分にどのくらい備わっているかについて質問したところ、結果は下表のとおりとなった。フォローアップや作業指導、障害特性に関する知識・スキルは備わっていると回答している一方で、企業に関する知識・スキルについては不足しているという回答が多かった。

【図表 4-25 就労支援知識・スキルの習得状況】

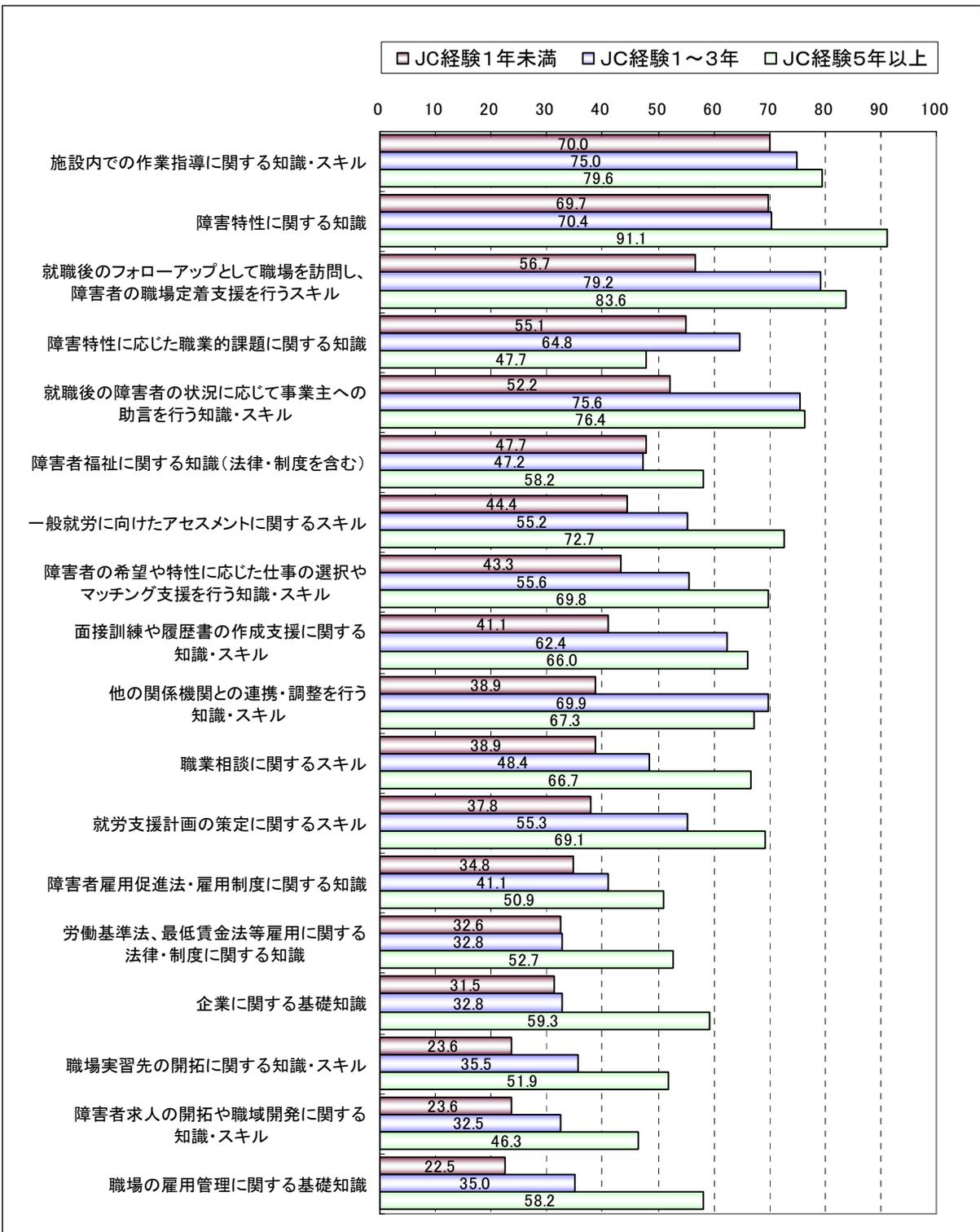


<ジョブコーチ経験別の就労支援知識・スキルの習得状況>

第1号ジョブコーチから、ジョブコーチの経験により「1年未満(n=93)」、「1～3年(n=129)」、「5年以上(n=61)」の3グループを抽出し、分析を行った。

就労支援の知識・スキルが自分に備わっているかについて「ある」又は「少しある」と回答した者の割合を集計をした結果は下表のとおりとなった。経験が浅い者は企業に関する知識・スキルが不足していると回答しており、経験が高まるにつれ高まるが、依然不足だと回答した者も半数程度いた。

【図表 4-26 ジョブコーチ経験別の就労支援知識・スキルの習得状況】



④就労支援知識・スキルの習得方法

第1号ジョブコーチとして活動する上で、就労支援に関する知識・スキルをどのように身につけたか最も効果的な手段について質問したところ、全般的に「仕事を通じて」と回答した者の割合が多かったが、障害者福祉、障害者雇用制度や障害特性等の制度・法律面や障害特性に関することについては、「研修や講習会に参加」して習得したと回答した者が他の項目に比べて多かった。

【図表 4-27 就労支援知識・スキルの習得方法】

