

## これまでの主なご意見

# 1. 現状と中長期的課題

## これまでの主なご意見

### <現状>

- ジョブコーチに求められる役割・スキルは、人材育成あり方研の頃から変化していないと考える。
- 企業において精神・発達障害者の雇用が進むことで、障害への対応に、より専門性が求められるようになり、特例子会社の社員だけでなく、一般企業の障害者担当や人事の方の受講者が増えてきたと考えられる。
- 訪問型については、ジョブコーチが職場に入って作業支援の必要がある対象者が減少してきており、従来のジョブコーチ支援のスタイルとは合わなくなってきたことが考えられる。
- 養成研修の受講者の変化としては、都市型、大企業型の受講者が多くなり、地方の社会福祉法人の参加が減ってきていることである。
- 実態調査の結果からも、企業在籍型ジョブコーチの増加は明確であり、地域の就労支援の在り方に関する研究会(第2次)報告書の方向性がきちんと実績を上げていることが見て取れる。一方で、訪問型については、経験年数が少ない人たちが研修を受け、助成金もあまり活用されていないという現状が見て取れる。



- ジョブコーチに求められる基本的な役割・スキルは大きく変化していない。
- ジョブコーチの支援対象者の変化が、受講者層の変化や増減に影響しているのではないか。
- 養成研修の受講者の変化としては、都市部や大企業からの受講者が多くなり、地方の社会福祉法人からの参加が減ってきていることである。実態調査結果からも同様の傾向が示されている。

## <地域の就労支援体系とジョブコーチ支援>

- ジョブコーチ支援と就労定着支援事業や障害者就業・生活支援センターとの連携・棲み分けを考える必要がある。地域におけるジョブコーチの配置・活動状況を見て、もしジョブコーチがいない地域があれば、その地域をどう支えていくかということも考えなければならない。
- 就労移行支援事業を運営する営利法人が増えており、ジョブコーチ支援よりも、コストを賄いやすい職場定着支援事業に流れているのではないか。
- 就労定着支援事業は、雇用して6ヶ月経過した後からしか利用できないため、職場適応時にジョブコーチ支援を行った上で、就労定着支援事業につなげるのが良いと思うが、そのモデルが浸透していない。
- 訪問型が長く支援に入り続けるのではなく、まず訪問型が支援を行い、その後、企業在籍型に引き継ぐ形で定着しているケースが多いと考える。
- 以前からの議論の中で、経験豊富なジョブコーチをどう作っていくかという話がある。障害者就業・生活支援センターに主任職場定着支援担当者が配置されるようになったが、ジョブコーチの経験年数の豊富な人を配置できていない現状がある。また、地域のジョブコーチに対してどうスーパーバイズしていくか、地域の支援ニーズをどう掘り起こしていくかが課題である。



- 地域の就労支援体系の中で、ジョブコーチ支援と、障害者就業・生活支援センターや就労定着支援事業の役割や連携を整理することは、中長期的な課題である。
- 現行の制度下でも、配置型・訪問型ジョブコーチから企業在籍型ジョブコーチへのつなぎ、ジョブコーチ支援から就労定着支援事業へのつなぎ等の連携が考えられる。
- 経験豊富なジョブコーチをいかに育て、地域においていかに活躍してもらうかは依然として課題である。

## <特定の障害種別を専門とするジョブコーチの養成>

- 視覚・聴覚障害者へのジョブコーチ支援も根強い課題である。ICT機器の進歩等により、職域が拡大しており、今後全国的な課題になるのではないか。
- 視覚・聴覚障害者のジョブコーチ支援について、活動している地域ではニーズがあるという実感が無い。全国的なニーズがどれくらいあるのか検討が必要である。
- 視覚・聴覚障害者に対応できるジョブコーチの養成を考えた時、ジョブコーチに点字や手話などのスキルを習得してもらうことはコストが高すぎる。点字や手話などのスキルがある人に研修を受講してもらうためのインセンティブがあればいいと思う。何かネックになっていることがあれば、解消する取組を考えていくことが必要である。
- 医療機関のデイケアスタッフ等は、精神障害に関する専門性はあるが、就労支援に関するノウハウがない。精神障害に関する専門性がある人にジョブコーチのスキルを付与していく方が効率的である。特定の障害に関する専門性がある人向けに特別枠を設け、ジョブコーチのスキルを身につけてもらってはどうか。
- ジョブコーチの量の確保ができてくると、特定の障害種別について専門性が高いジョブコーチがどこにいるかといった情報を展開することもできるのではないか。



- 特定の障害種別を専門とするジョブコーチの養成については、専門的なスキルを持った人にジョブコーチのスキルを付与していく方が効率的である。そのため、そういった専門性を有する人たちの受講が増えるよう、積極的な周知を行うとともに、特別枠を設ける等のインセンティブを検討していくことが必要ではないか。

## <就労支援を担う人材の底上げ>

- 就労支援を担う人材として、就労定着支援事業や医療関係者など裾野が広がっている中で、就労支援の底上げのために、汎用的な就労支援の基礎的な知識・スキルを身につけられる研修の議論は別途必要である。
- 精神科単科病院として就労支援も行っているが、ハローワークとの医療連携モデル事業により、病院としても就労にやっと目が向くようになってきた。
- 養成研修の受講者として、医療機関からの受講者が増えている。児童の支援や生活困窮者の支援をしている者の応募もある。企業在籍型として、障害のある当事者の受講も増えてきている。
- 就労支援機関が急増している中、現場でも人材育成は課題である。ジョブコーチ養成研修は就労支援についての基礎的な知識を習得できる研修として、経験の少ない者でも受講でき、受講後のジョブコーチ活動が必須ではないという点で気軽さがある。
- 企業在籍型について、障害者職業生活相談員資格認定講習の受講を要件にし、ジョブコーチ養成研修では基礎的な部分は省略して、専門的なところに焦点をあててはどうか。
- 中長期的なジョブコーチのあり方を念頭におきながら、環境変化に対応するための研修のあり方に焦点をあてて議論していくべき。
- ジョブコーチ養成研修の受講者は、助成金活用を前提にした層・助成金を活用する準備がある層・助成金を活用する予定がない層に分けられるが、本研究会では、助成金を活用する層や活用する準備がある層を念頭に議論し、それ以外の対象者に対しては次のステップとして中長期的な視点で議論をするのがよいのではないか。




- 就労支援の知識・スキルを習得したいという支援者の裾野は隣接分野にも広がってる。
- 就労支援を担う人材の底上げのため、就労支援の基礎的な知識・スキルを習得できる研修を様々な就労支援関係者に受講してもらえそうな仕組みは別途議論が必要であり、中長期的課題である。
- 本研究会では、中長期的なジョブコーチのあり方を念頭におきつつも、現行の制度の中で、ジョブコーチとして活動の意向がある層を対象とした研修のあり方について議論を行う。

## 2 ジョブコーチに求められる役割・必要なスキル

### これまでの主なご意見

#### <ジョブコーチに求められる役割・スキル>

- ジョブコーチに求められる役割・スキルは、人材育成あり方研の時点から変化していないと考える。
- ジョブコーチは、障害者本人と企業の双方を理解して調整していく役割である。
- 合理的配慮の提供の義務化も変化した点の1つである。合理的配慮に関して、障害者と職場をどう繋ぐかもジョブコーチの役割として考えられる。
- ジョブコーチは雇用の現場に入って支援していくため、何がその人の課題かを分析する力が必要である。現場で、障害者本人が働く環境をどう理解して、どう見立てるかが重要である。
- この10年で、知的障害者から、精神・発達障害者への支援という支援対象者の変化があったことから、仕事を一から教えるのではなく、なぜうまくいかないのかという原因を発見して助言するといった支援にシフトしている。また、仕事内容については、現業系から事務系へ、雇用管理については集中型・グループ型から分散型といった変化もある。支援対象の範囲は、生活面やストレス対処、自己理解などに広がってきている。
- そういった変化によって、ジョブコーチの役割についても変化した部分がある。直接支援を行う形から職場環境を調整していく形に変わってきており、「ジョブ」の「コーチ」ではなく、コーディネーターやアドバイザーに近くなっている。

- 
- ジョブコーチに求められる基本的な役割・スキルは大きく変化していない。
  - ジョブコーチは、障害者本人と企業の双方を理解して調整していく役割である。ジョブコーチは雇用の現場に入っていくため、障害者本人が働く環境を理解し、何が課題かを分析する力が必要である。
  - 支援対象者や支援先の仕事内容や雇用管理の変化を受け、直接支援する形から職場環境を調整する形に変わってきている。

## <精神・発達障害者の支援の特徴>

- 精神・発達障害者の支援ニーズが増加したことから、「作業支援型」から「相談支援型」のジョブコーチ支援が増えてきている。一部の職場では、情報セキュリティの観点などから仕事場への立ち入りが制限されており、現場での支援が出来ない場合がある。
- ジョブコーチによる相談支援と、障害者就業・生活支援センター担当者や病院のカウンセラーによる相談支援とは何が違うのかを明確にした上で、ジョブコーチに必要な知識、スキルを考えることが重要ではないか。
- ジョブコーチは、短期間の中で今起こっている職業上の課題を解決する役割である。一方課題には短期で解決できるものと、長期に渡って支援をし続けなければいけないものがあり、後者については障害者就業・生活支援センター等が継続的に支援していくことが必要ではないか。
- 就職直後のみならず、職場になじんだ後でも、職場には言えない悩みを抱えていることもあり、職場外のサポートが大切である。ジョブコーチ支援期間終了がゴールではなく、何らかの継続的な支援が必要である。
- 本人とのカウンセリング等を踏まえて、企業と本人を調整していくことが求められるが、これからの職業人生をどうしていくかといったキャリアコンサルティングの視点も大事である。
- 「相談支援型」について、福祉分野では相談支援事業があり、本人の話を聞くというイメージがあるが、ジョブコーチは本人のみならず、職場からの聞き取りや観察、分析をし、課題をさせて調整していくものであり、キーワードの使い方は慎重にすべきである。




- 精神・発達障害者の支援ニーズの増加に伴い、職務遂行上の課題に対して、作業手順や治具等を工夫するなど職場において直接支援をすることから、職場におけるコミュニケーションや人間関係の課題に対して、本人や職場からの聞き取り、分析や助言、環境調整を行う支援が増えてきている。後者の場合、情報を収集し分析するスキルがより求められる。
- ジョブコーチは、今起こっている職業上の課題を短期間の中で解決する役割である。一方、課題には短期で解決できることと長期に渡って支援をし続けなければいけないものもあり、後者については、障害者就業・生活支援センター等が継続的に支援していくことが必要ではないか。

## <アセスメントの重要性>

- 「相談支援型」によるジョブコーチ支援の場合、情報を収集し、分析するスキルがより求められる。
- 精神・発達障害者に対しては、本人が気づいていない課題を把握・説明するスキルが求められる。全てを疾病のせいにならず、課題を抽出し、どういった課題でつまづいているのかアセスメントして整理することが重要である。
- アセスメントは、結果をどう伝えるかを含めてアセスメントであり、どう伝えるかの技術が必要である。
- アセスメントについては、実地でしか学べないこともあるが、座学によりベースとなる知識を身につけておくことは必要ではないか。
- 精神・発達障害者がどういう人たちなのかという根本的な理解が必要。課題の背景には障害に起因した問題点があることが多いため、障害特性の理解が重要である。

## <その他>

- 課題を解決していくために、地域の支援機関をどう活用するかという視点も必要である。
- 精神障害者は抱えている問題が様々であり、経済的な問題や生活支援等その他の支援との連携が必要である。
- 知的障害者を対象にした従来型のジョブコーチ支援のニーズは地方を中心にまだあり、作業支援に関するスキルはジョブコーチに欠かせない要素である。

- 
- 精神・発達障害者に対しては、本人も気づいていない課題を抽出し、どういった課題でつまづいているのかアセスメントして整理し、説明するスキルが求められる。
  - アセスメントは、結果をどう伝えるかを含めてアセスメントであり、どう伝えるかの技術が必要である。実地でしか学べないこともあるが、座学によりベースとなる知識を身につけておくことはできる。
  - 精神障害者は抱えている問題が様々であり、経済的な問題や生活支援等その他の支援との連携が必要である。
  - 知的障害者を対象にした従来型のジョブコーチ支援のニーズは依然としてあり、作業支援に関するスキルはジョブコーチに欠かせない要素である。