

職場適応援助者（ジョブコーチ）の現状と課題に関するアンケート調査  
結果概要

1. 調査の目的

ジョブコーチ養成研修修了者の活動や研修の活用状況等を把握し、養成研修等の見直しの検討材料とする。

2. 調査の方法

- ・ Web 調査を実施。養成研修修了者が各自 Web 調査サイトにアクセスし、回答。
- ・ 各研修機関にご協力いただき、修了者に対して協力依頼を送付（メール又は郵送）

3. 調査時期

令和2年8月

4. 調査の対象

- ・ 各養成研修機関の H29～R1 の研修修了者を対象とした。

H29～R1 研修修了者 訪問型 1,721 人、企業在籍型 2,037 人 計 3,758 人

- ・ 未送付、送信エラーだった者を除き、最終的に 3,228 人に対して調査を行ない、有効回答数は 1,321 人（有効回答率 40.9%）であった。各養成機関 / 訪問型・企業在籍型別の回答状況は以下の表のとおり。

	訪問型			企業在籍型		
	送付数	回答数	回答率	送付数	回答数	回答率
（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構	641	222	34.6%	1,147	479	41.8%
（NPO）ジョブコーチ・ネットワーク	185	68	36.8%	271	118	43.5%
（NPO）大阪障害者雇用支援ネットワーク	133	47	35.3%	115	68	59.1%
（NPO）くらしえん・しごとえん	235	93	39.6%	239	133	55.6%
（NPO）全国就業支援ネットワーク	50	14	28.0%			
（NPO）なよろ地方職親会	66	22	33.3%	30	14	46.7%
（社福）南高愛隣会	98	33	33.7%	18	8	44.4%
不明		0			2	
計	1,408	499	35.4%	1,820	822	45.2%

# 職場適応援助者（ジョブコーチ）の現状と課題に関するアンケート調査 集計結果

## 訪問型ジョブコーチ

### 1 基本属性

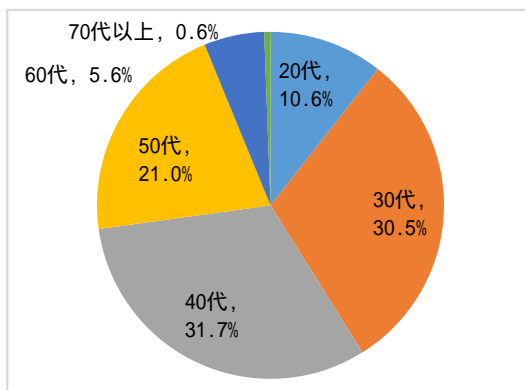
#### (1) 性別

有効回答者 499 人のうち、男性 261 人（52.3%）、女性 236 人（47.3%）、その他 2 人（0.4%）であった。

#### (2) 年代

回答者の年代を見ると、40代(158人、31.7%)が最も多く、次いで30代(152人、30.5%)、50代(105人、21.0%)の順に多かった。

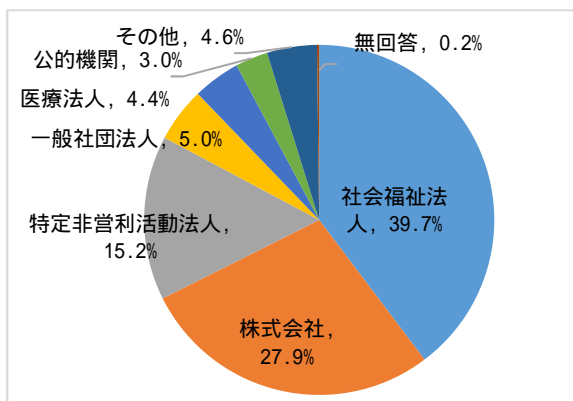
【図 - 1 年代 (n=499)】



#### (3) 法人の形態

所属している法人の形態では、社会福祉法人が最も多く（198人、39.7%）、次いで株式会社（139人、27.9%）、特定非営利活動法人（76人、15.2%）の順で多かった。

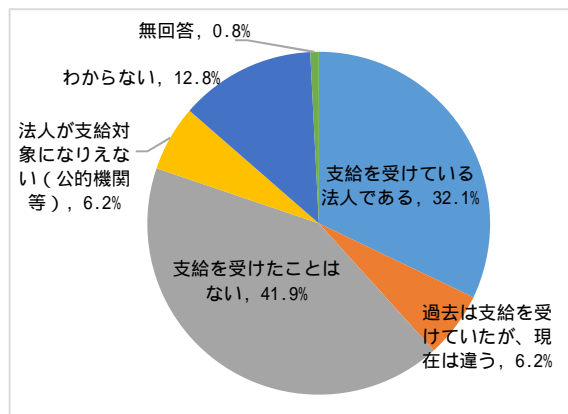
【図 - 2 法人の形態 (n=499)】



(4) 所属機関の助成金の活用状況

所属機関の助成金の活用状況を聞いたところ、「支給を受けたことはない」が209人(41.9%)と最も多く、次いで「支給を受けている法人である」が160人(32.1%)と多かった。助成金を現在又は過去に活用した法人は約4割であった。

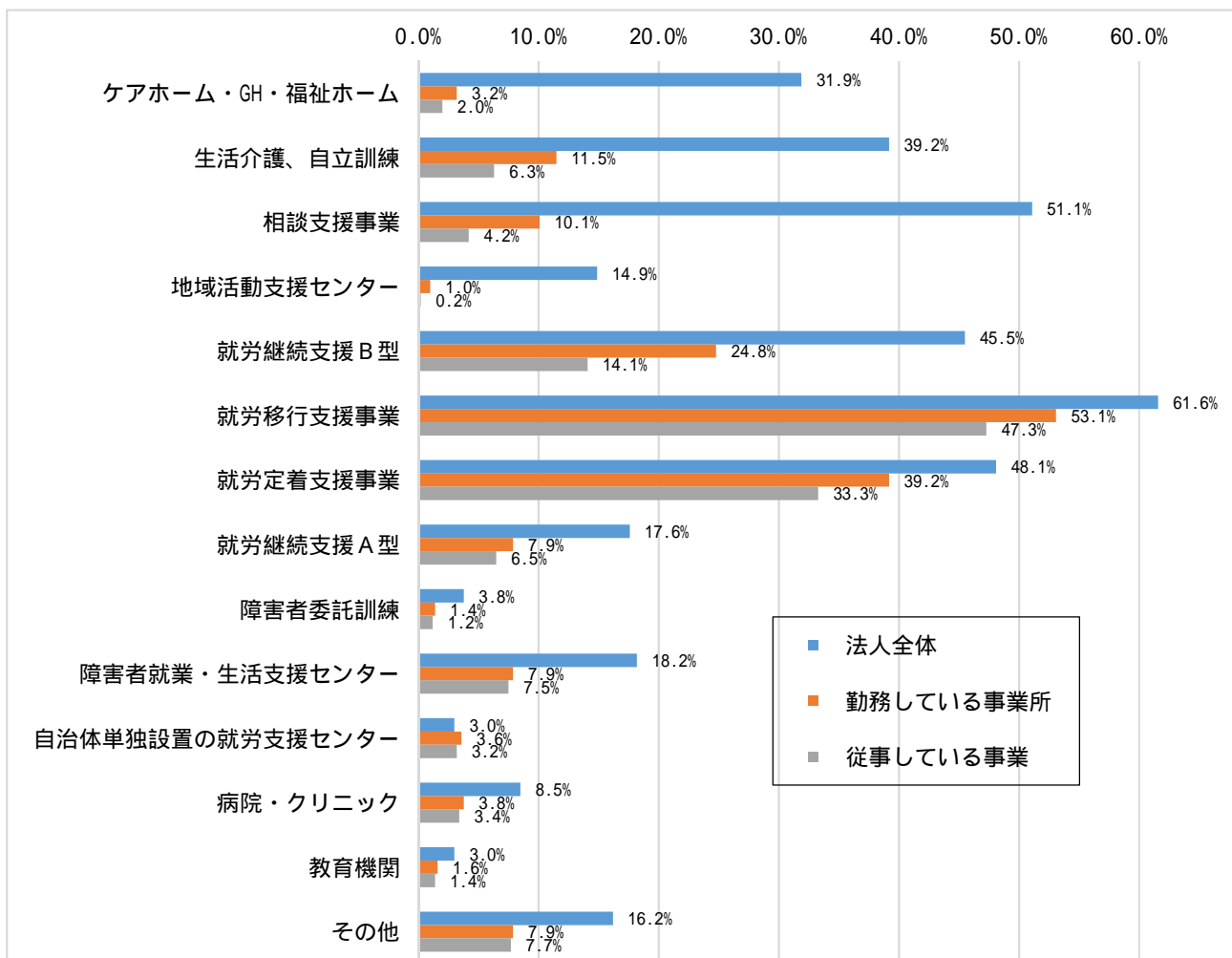
【図 - 3 所属機関の助成金の活用状況 (n=499)】



(5) 実施している事業等

法人全体が実施している事業、勤務している事業所が実施している事業、従事している事業についてそれぞれ複数回答で聞いたところ、以下の表のとおりであった。全ての項目について、「就労移行支援事業」が多くなっていった。また、従事している事業では、次いで「就労定着支援事業」、「就労継続支援B型」の順で高かった。

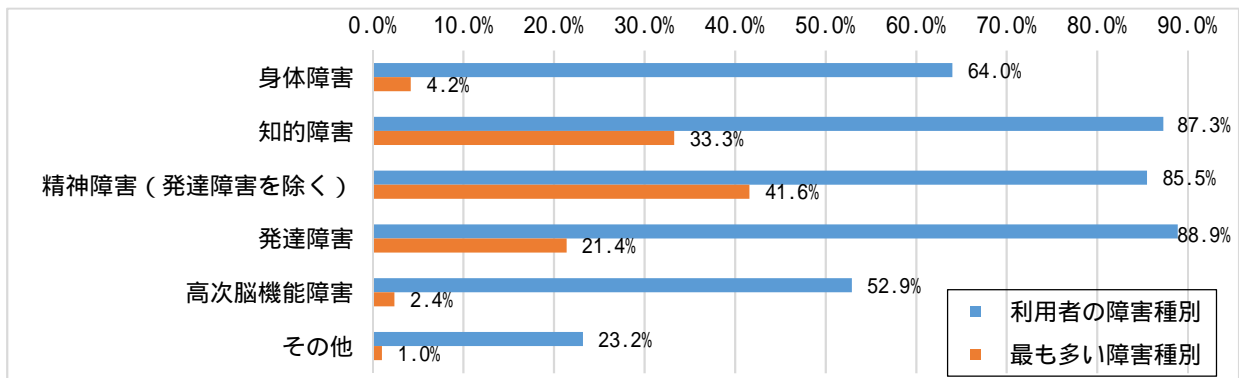
【図 - 4 実施している事業等 (n=495)】



### (6) 従事している事業の利用者の障害種別

従事している事業の利用者の障害種別を複数回答で聞いたところ、様々な障害種別の障害者が利用している結果となっており、特に発達障害、知的障害、精神障害（発達障害を除く）についてはそれぞれ約9割の人が関わっていることがわかった。また、従事している事業の利用者で最も多い障害種別としては、「精神障害（発達障害を除く）」が最も高くなっていた。

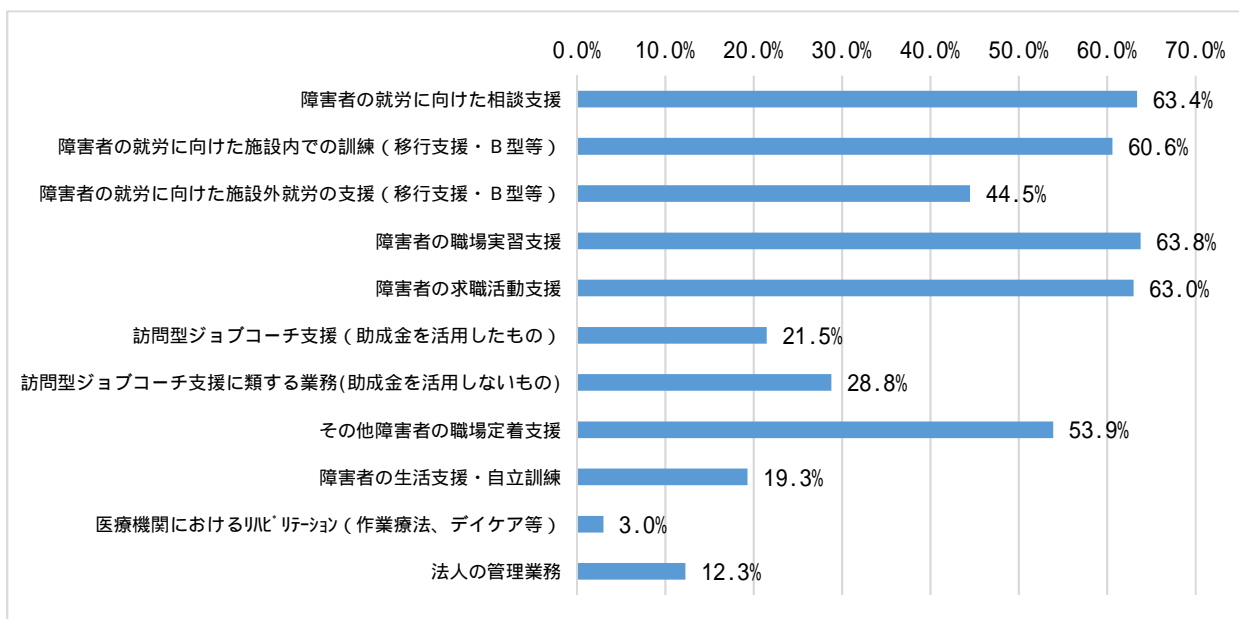
【図 - 5 従事している事業の利用者の障害種別 (n=495)】



### (7) 担当している業務

担当している業務について複数回答で聞いたところ、全体的に就職後の支援よりも就職前の支援を担当している割合が高くなっていた。訪問型ジョブコーチ支援（助成金を活用したもの）は107人（21.5%）であり、ジョブコーチ支援に類する業務（助成金を活用しないもの）を行っている者は143人（28.8%）であった。

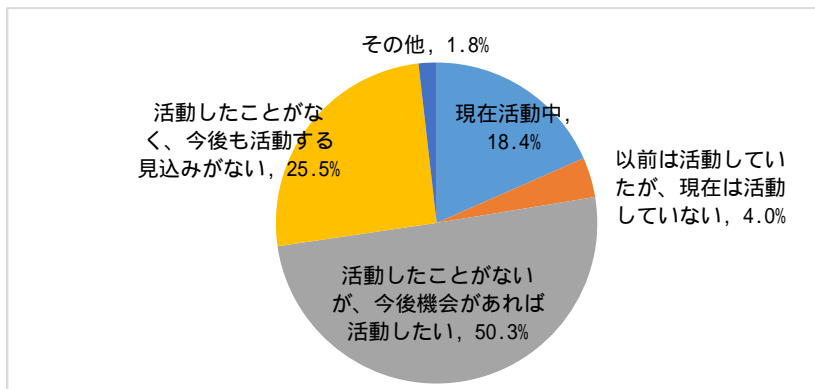
【図 - 6 担当している業務 (n=497)】



( 8 ) 助成金を活用したジョブコーチとしての活動経験

助成金を活用したジョブコーチとしての活動経験の有無を聞いたところ、「活動したことはないが、今後機会があれば活動したい」との回答が最も多かった(251人、50.3%)。助成金を現在又は過去活用した者は約2割(「現在活動中」92人(18.4%)・「以前は活動していたが、現在は活動していない」20人(4.0%))であった。

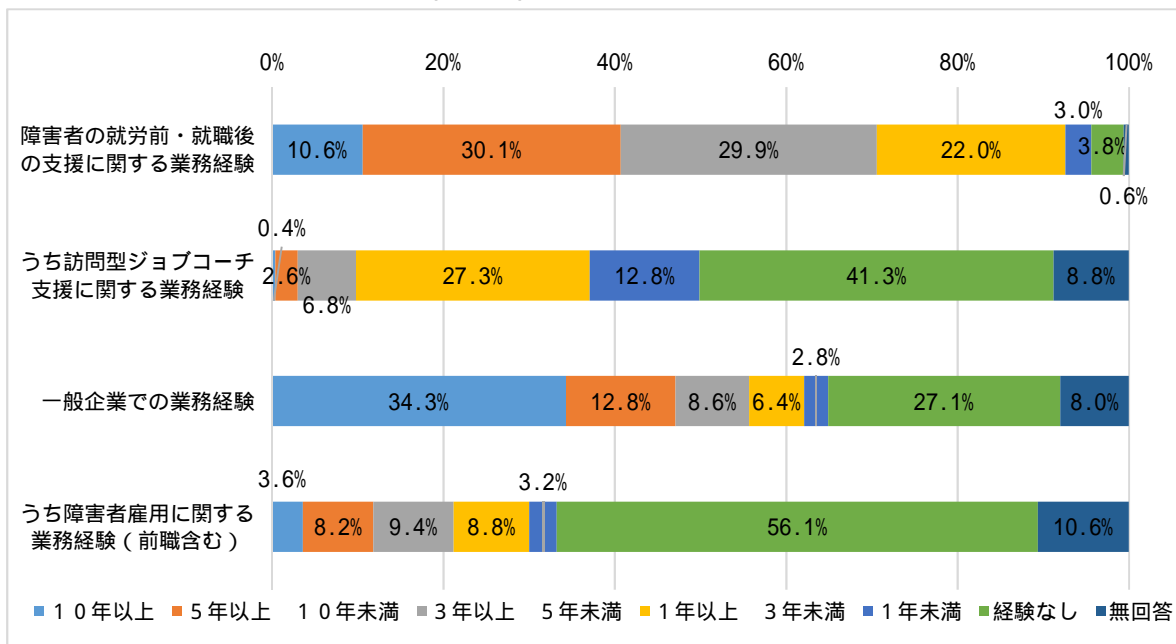
【図 - 7 助成金を活用したジョブコーチとしての活動経験 (n=499)】



( 9 ) 就労支援等の業務経験

就労支援等の業務経験を聞いたところ、直近3年間の養成研修修了者であるため、訪問型ジョブコーチ支援としては業務経験が浅い者が多いが、就労支援の業務経験が5年以上の者が約4割いた。また一般企業での業務経験が5年以上の者が約5割いるが、障害者雇用に関しては約6割が業務経験がないと回答していた。

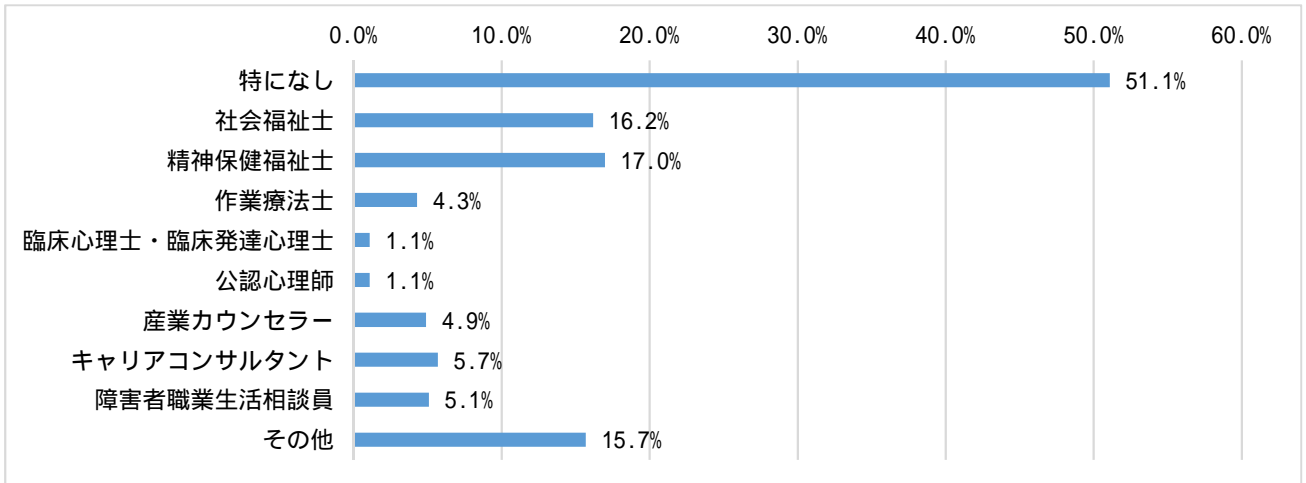
【図 - 8 就労支援等の業務経験 (n=499)】



(10) ジョブコーチ以外の資格の有無

ジョブコーチ以外に障害者の支援に関する資格の有無を複数回答で聞いたところ、「特になし」が約半数（240人、51.1%）だった。有資格の中では、精神保健福祉士80人（17.0%）社会福祉士76人（16.2%）の順に高く、「その他」の中では介護福祉士（22人）、相談支援専門員（7人）などの回答が見られた。

【図 - 9 ジョブコーチ以外の資格の有無（n=470）】

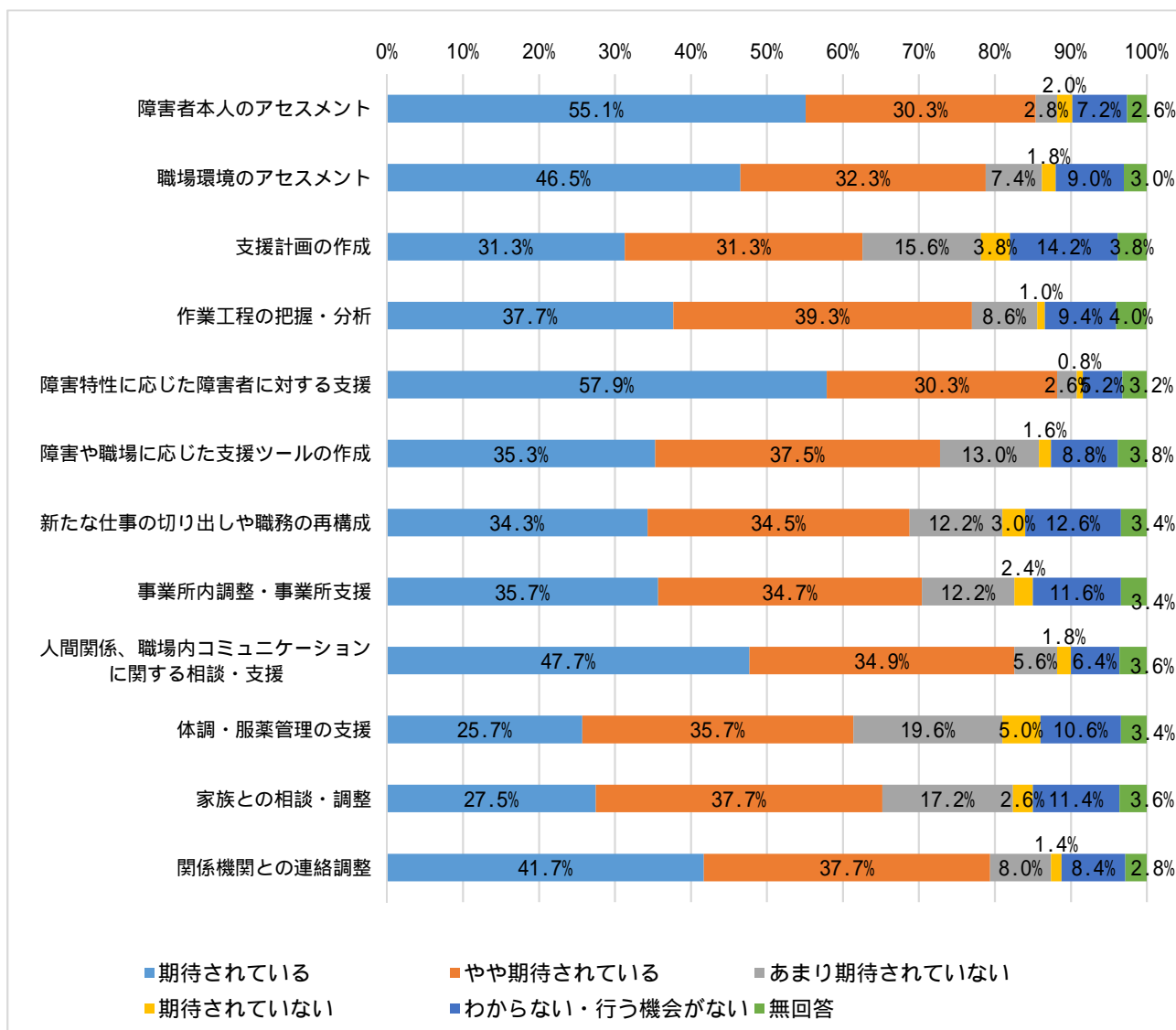


## 2 ジョブコーチ支援等の業務について

### (1) 周囲から期待されていること

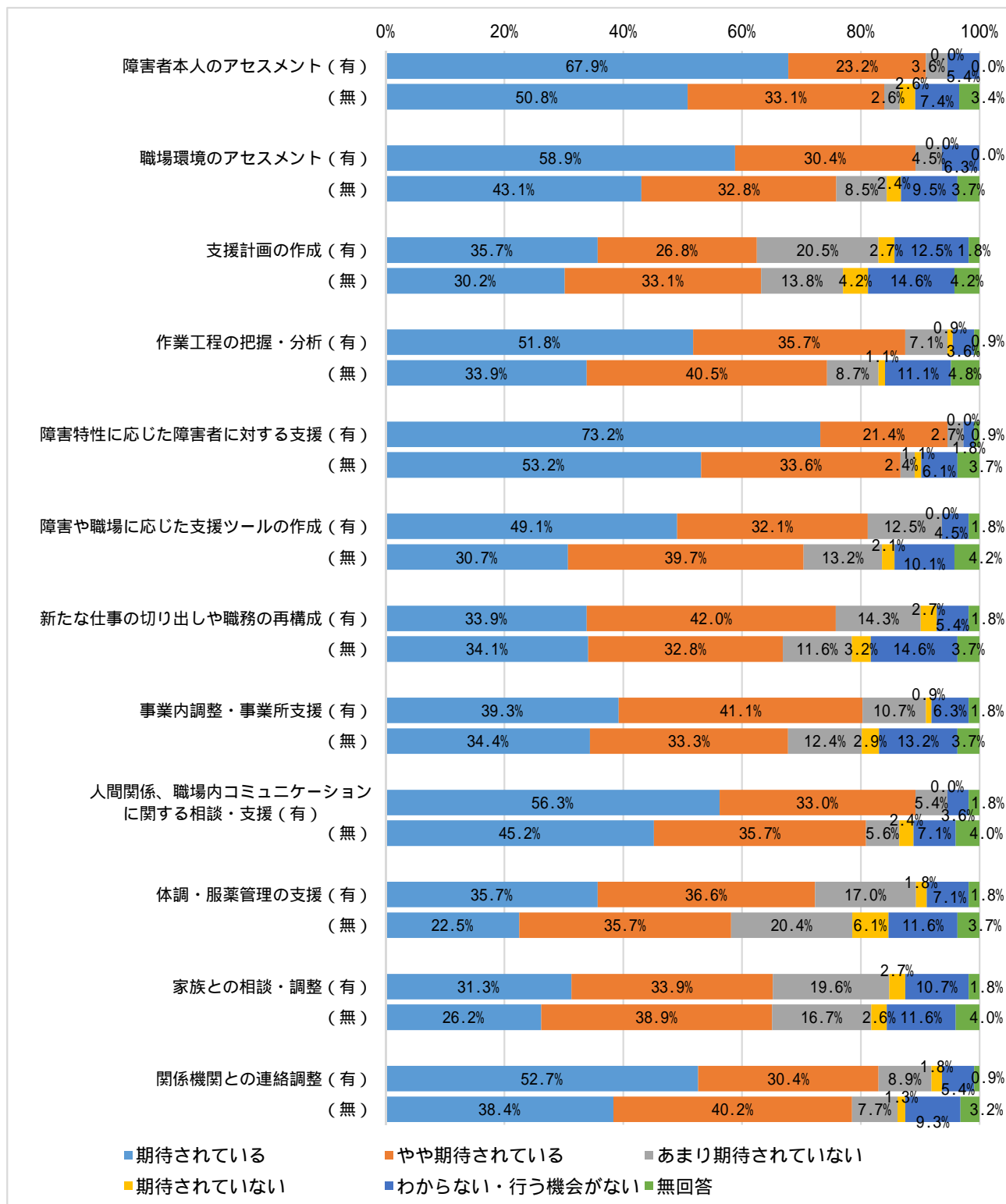
就労支援業務を行う際に、ジョブコーチ養成研修修了者として周囲から期待されていることについて聞いたところ、「障害特性に応じた障害者に対する支援」、「障害者本人のアセスメント」、「人間関係、職場内コミュニケーションに関する相談・支援」の順で「期待されている」、「やや期待されている」と回答した割合が高くなっていった。

【図 -10 周囲から期待されていること (n=499)】



また、助成金を活用したジョブコーチ活動経験の有無で比較すると、全般的に助成金を活用したジョブコーチ活動経験があると答えた者の方が「期待されている」、「やや期待されている」と回答した割合が高くなっており、特に「体調・服薬管理の支援」、「職場環境のアセスメント」、「作業工程の把握・分析」で差が大きくなっていった。

【図 -11 周囲から期待されていること（活動有無別）（活動経験有り n=112、活動経験無し n=378）】

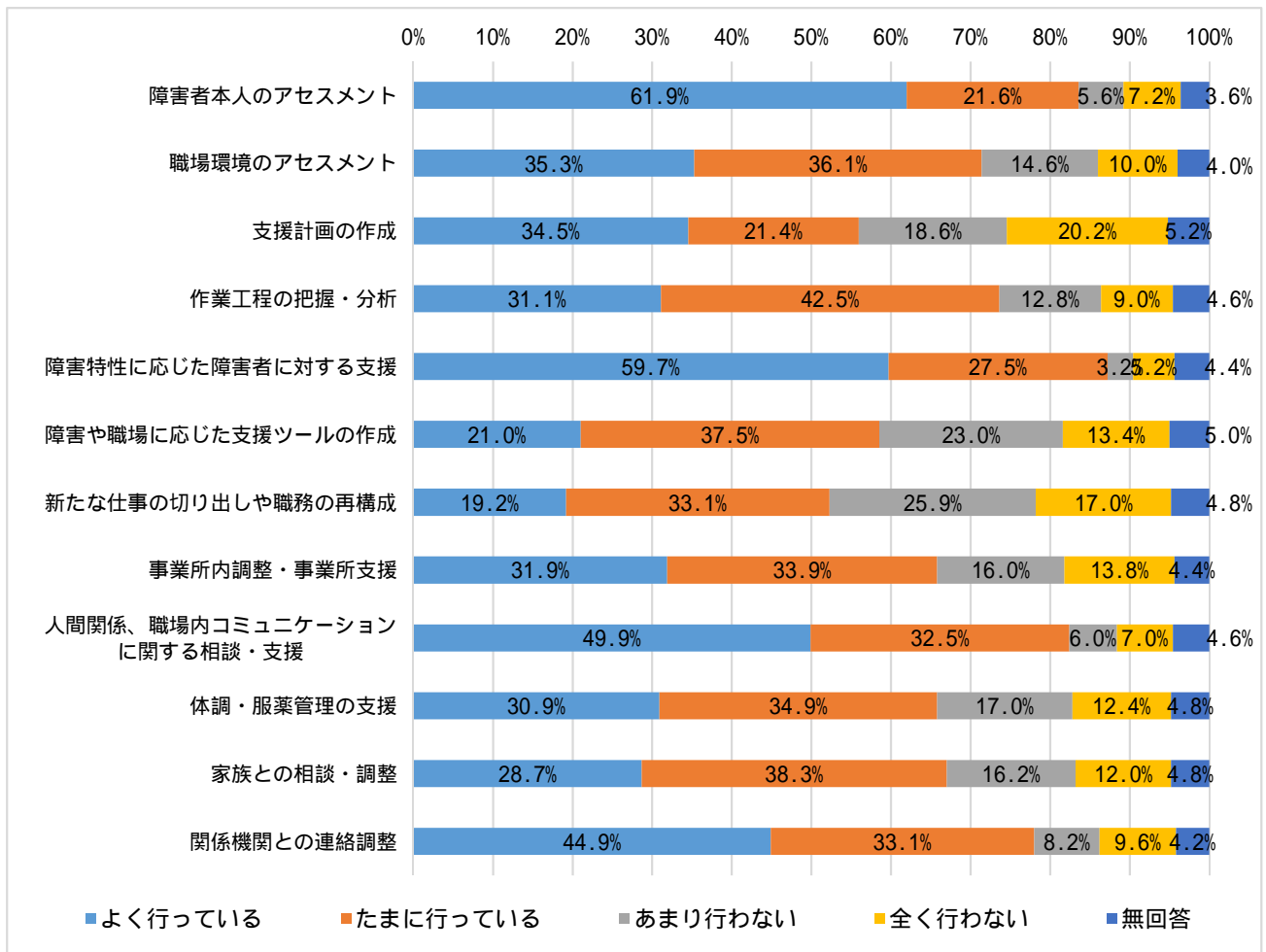




## (2) 業務を行う機会

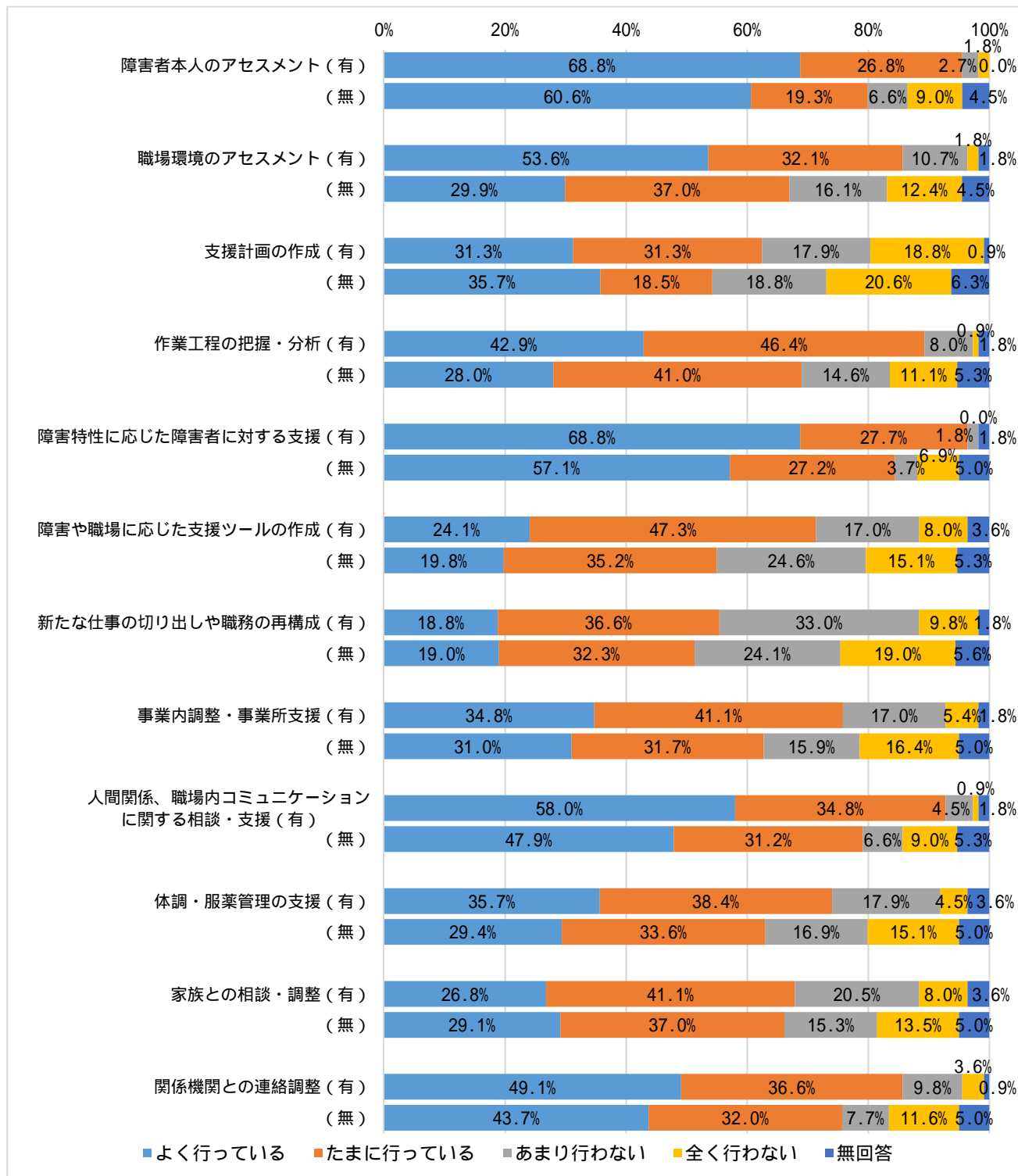
就労支援業務について、業務を行う機会について聞いたところ、「障害特性に応じた障害者に対する支援」、「障害者本人のアセスメント」、「人間関係、職場内コミュニケーションに関する相談・支援」の順で「よく行っている」、「たまに行っている」と回答した割合が高くなっており、上位3位は周囲から期待されていること（上記2（1））と同じ順序であった。

【図 -12 業務を行う機会（n=499）】



また、助成金を活用したジョブコーチ活動経験の有無で比較すると、全般的に助成金を活用したジョブコーチ活動経験があると答えた者の方が「よく行っている」・「たまに行っている」と回答した割合が高くなっており、特に「作業工程の把握・分析」、「職場環境のアセスメント」、「障害や職場に応じた支援ツールの作成」で差が大きくなっていた。

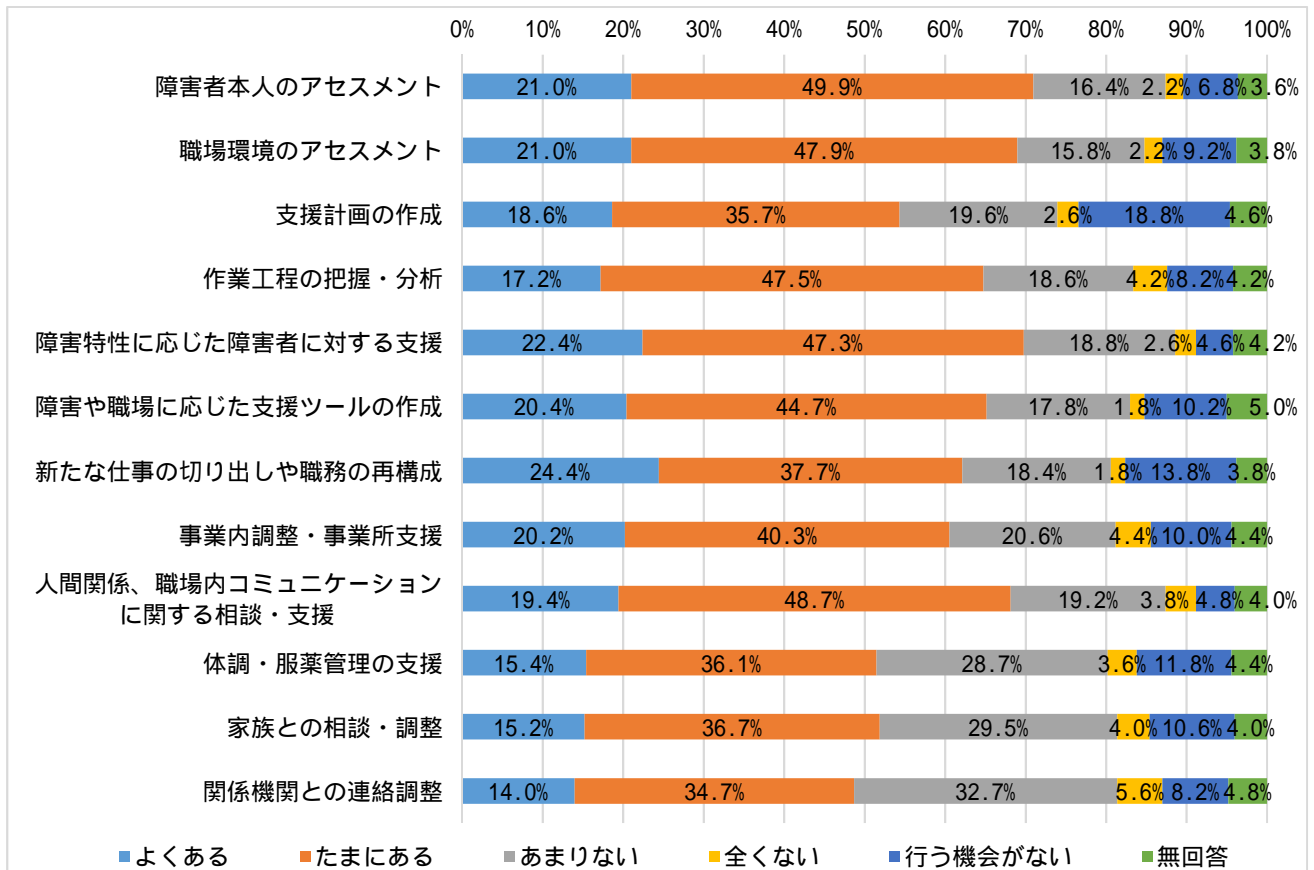
【図 -13 業務を行う機会（活動有無別）（活動経験有り n=112、活動経験無し n=378）】



### (3) スキル不足を感じること

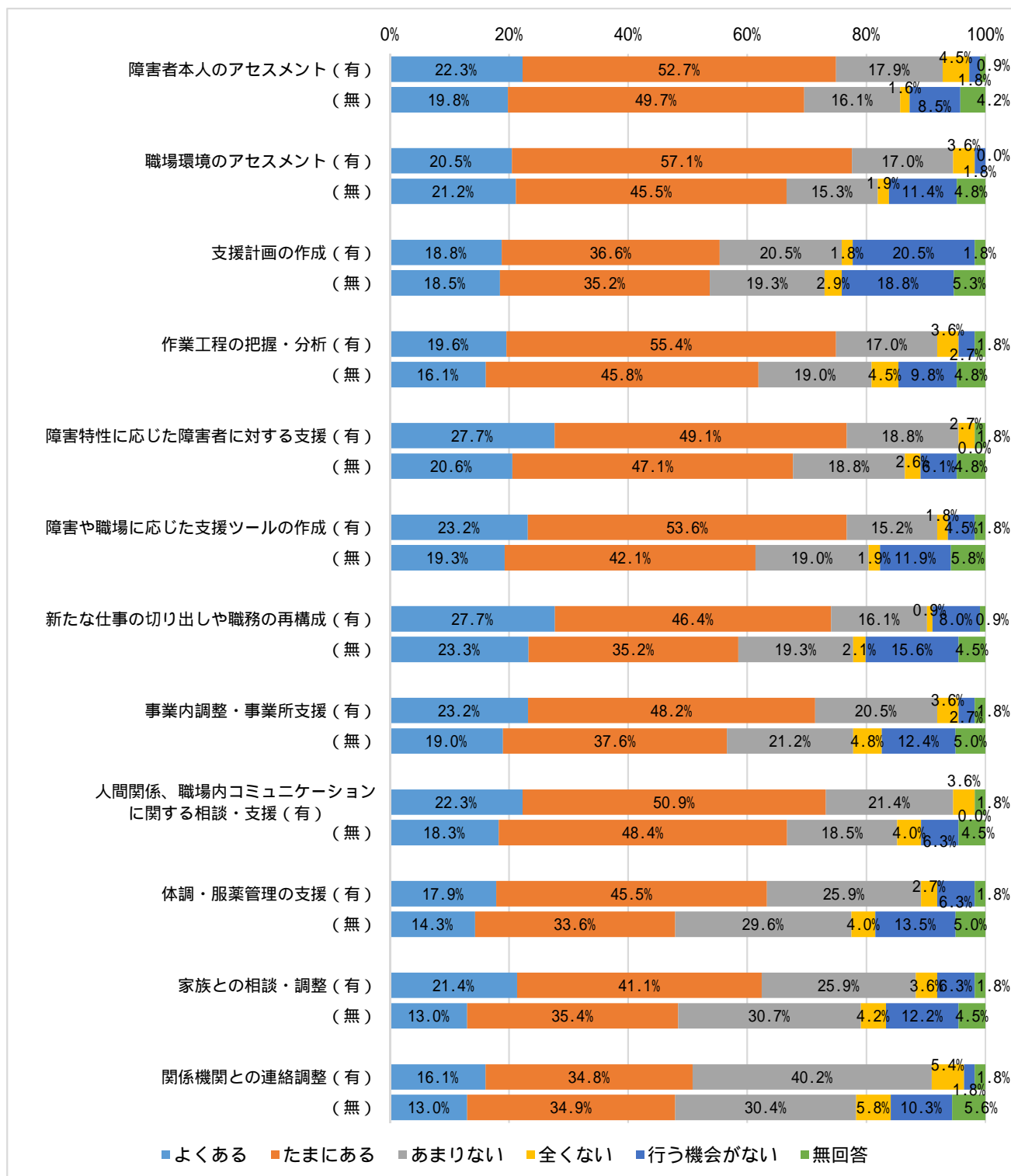
障害者雇用管理業務を行う際にスキル不足を感じることについて、「障害者本人のアセスメント」、「障害特性に応じた障害者に対する支援」、「職場環境のアセスメント」の順で「よくある」、「たまにある」と回答した割合が高くなっていた。

【図 -14 スキル不足を感じること (n=499)】



また、助成金を活用したジョブコーチ活動経験の有無で比較すると、全般的に助成金を活用したジョブコーチ活動経験があると答えた者の方が「よくある」、「たまにある」と回答した割合が高くなっており、特に「新たな仕事の切り出しや職務の再構成」、「体調・服薬管理の支援」、「障害や職場に応じた支援ツールの作成」で差が大きくなっていた。

【図 -15 スキル不足を感じること（活動有無別）（活動経験有り n=112、活動経験無し n=378）】



### 3 ジョブコーチとしての活動状況

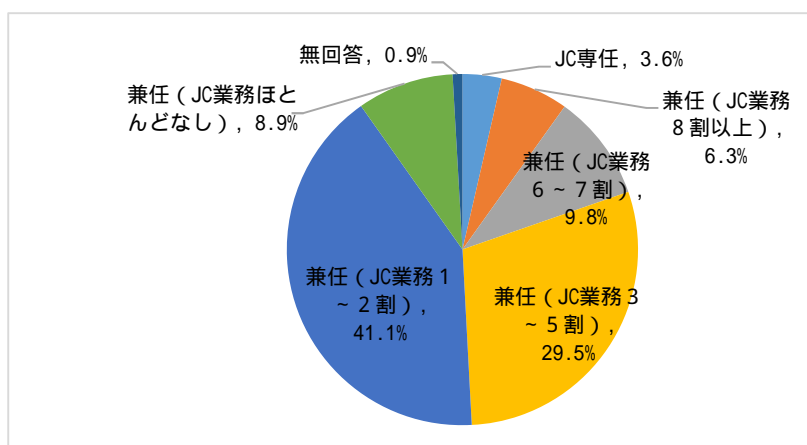
#### (1) 助成金を活用したジョブコーチの活動状況

2(5)において「現在活動中」又は「以前は活動していたが、現在は活動していない」と回答した112人について、活動状況を聞いたところ、以下の結果となった。

#### 他の業務との兼務状況

助成金を活用したジョブコーチとしての活動状況を聞いたところ、他の業務との兼務割合では、「専任」と回答が4人(3.6%)で、「兼任(JC業務が8割以上)」と回答した者7人(6.3%)を合わせても、ジョブコーチ業務をメインで行っている者は約1割であった。最も多かったのは、「兼任(JC業務が1~2割)」であり、「兼任(JC業務はほとんどない)」を合わせると、助成金を活用したジョブコーチでも約5割は普段は他の業務をメインで行っていることがわかった。

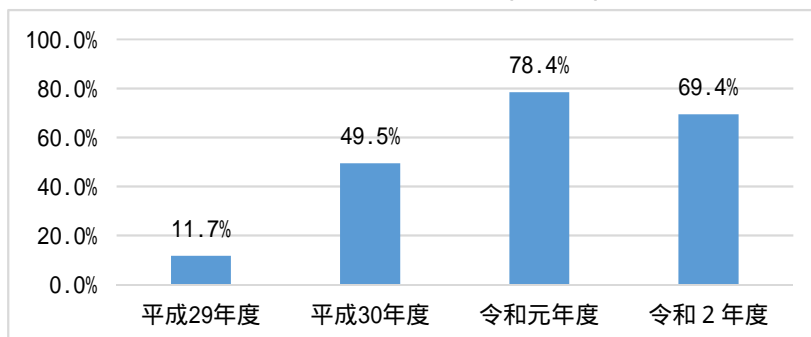
【図 -16 他の業務との兼務状況 (n=112)】



#### ジョブコーチとして活動した時期

ジョブコーチとして活動した時期について複数回答で聞いたところ、「令和元年度」は約8割、「令和2年度」は約7割の者が活動したと回答していた。

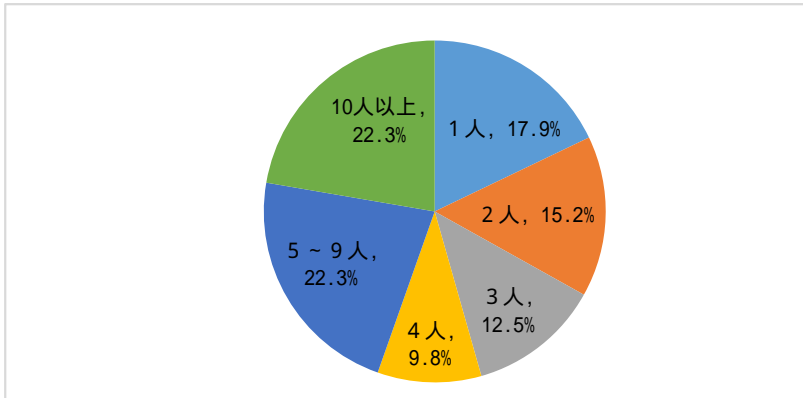
【図 -17 ジョブコーチとして活動した時期 (n=111)】



### 支援を行った対象者数

これまでジョブコーチ支援を行った対象者数について聞いたところ、「5～9人」、「10人以上」と回答した者がそれぞれ25人（22.3%）と最も多い一方で、次いで「1人」20人（17.9%）が多く、活発に活動している層と活動が少ない層に分かれることがわかった。

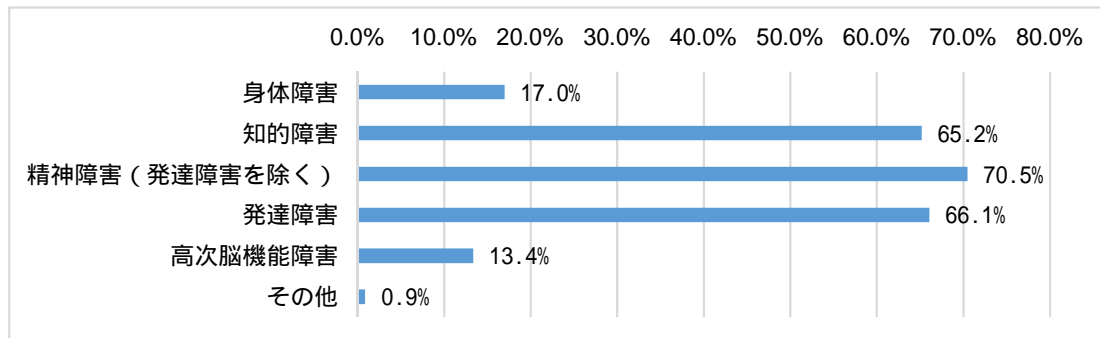
【図 -18 支援を行った対象者数（n=112）】



### 支援を行った対象者の障害種別

これまでジョブコーチ支援を行った対象者の対象種別について聞いたところ、精神障害（発達障害を除く）、発達障害、知的障害が多く、それぞれ約7割が支援経験があるとの回答であった。

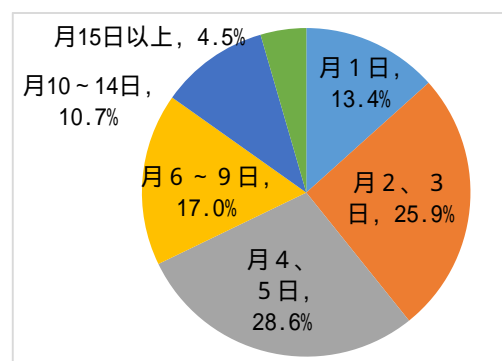
【図 -19 支援を行った対象者の障害種別（n=112）】



### 1ヶ月の平均的な活動日数

1ヶ月のうち、ジョブコーチとしての平均的な活動日数について聞いたところ、「月4、5日」、「月2、3日」の順で多く、週1回～2週間に1回の活動を行っている者が約半数を占めた。

【図 -20 1ヶ月の平均的な活動日数（n=112）】

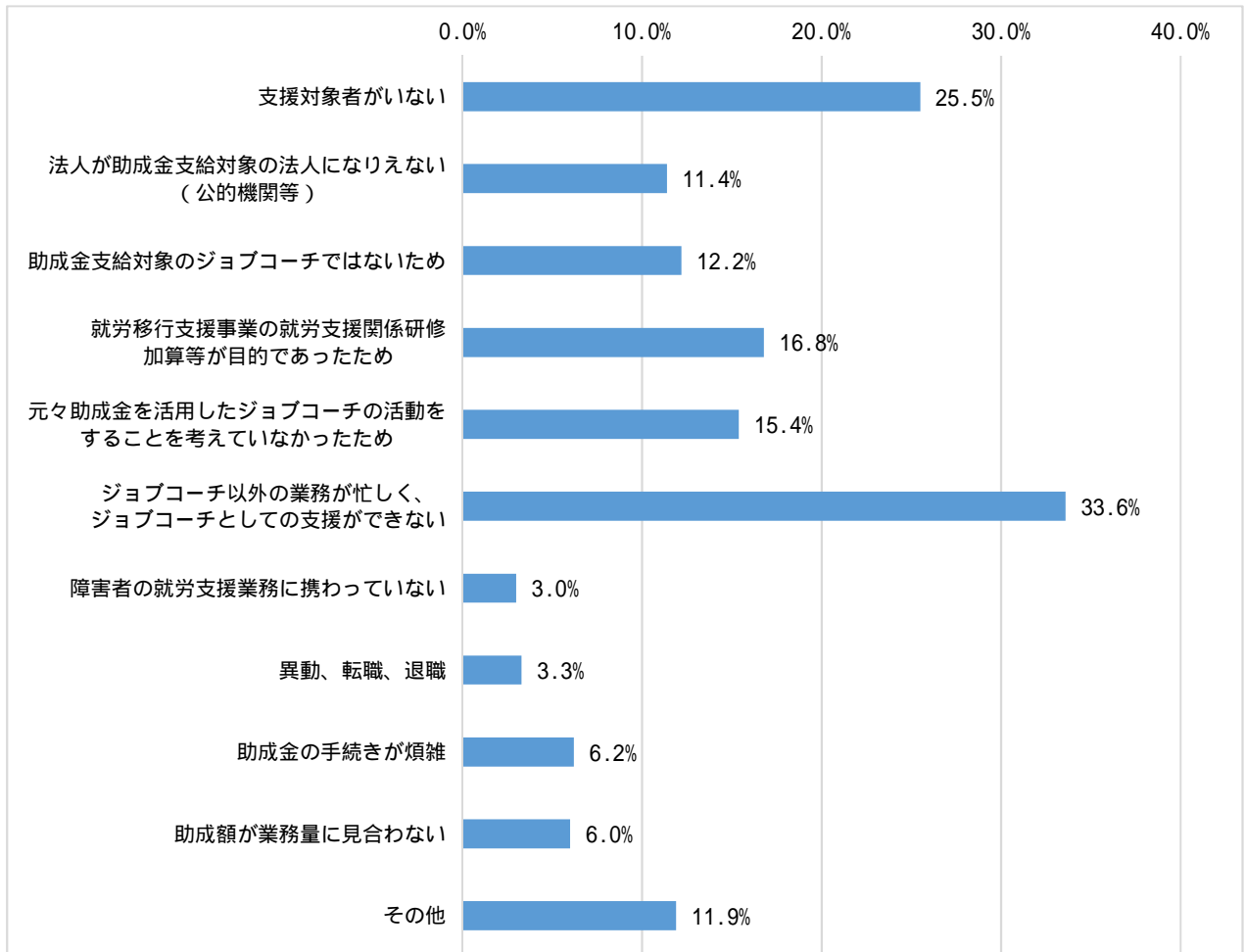


(2) 助成金を活用したジョブコーチ支援を行っていない理由

2(5)において「活動したことはないが、今後機会があれば活動したい」又は「活動したことがなく、今後活動する見込みがない」と回答した378人について、その理由を複数回答で聞いたところ、「ジョブコーチ以外の業務が忙しく、ジョブコーチとしての支援ができない」、「支援対象者がいない」の順に高くなっていた。

また、制度上助成金の活用が見込めない回答（「法人が助成金支給対象の法人になりえない」、「助成金支給対象のジョブコーチではない」）も一定程度見られた。

【図 -21 助成金を活用したジョブコーチ支援を行っていない理由 (n=369)】



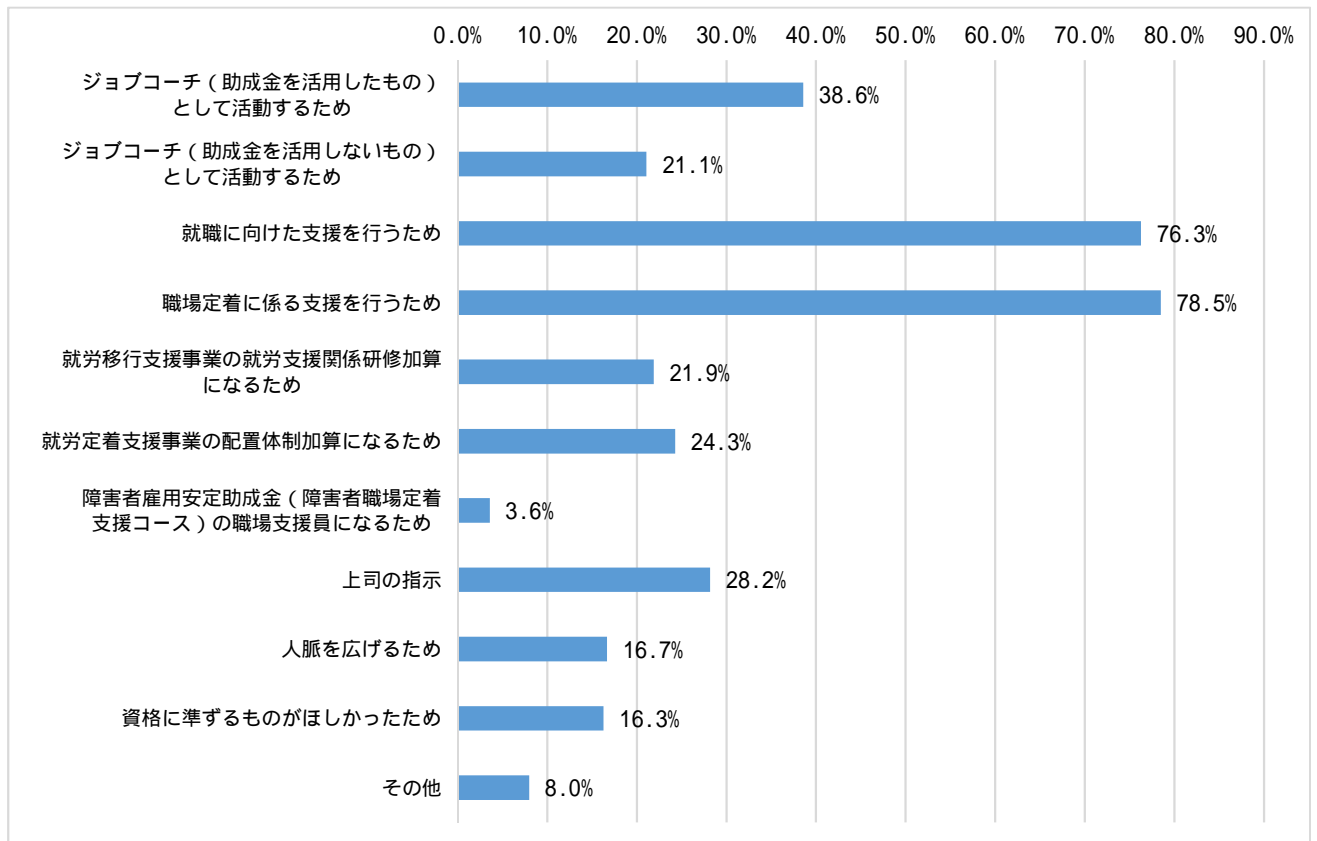
#### 4 ジョブコーチ養成研修について

##### (1) 研修を受講した動機

ジョブコーチ養成研修を受講した動機について複数回答で聞いたところ、「職場定着に係る支援を行うため」、「就職に向けた支援を行うため」の順に高く、約8割の者が選択をしていた。

ジョブコーチ（助成金を活用したもの）として活動するためとの回答は192人（38.6%）であった。

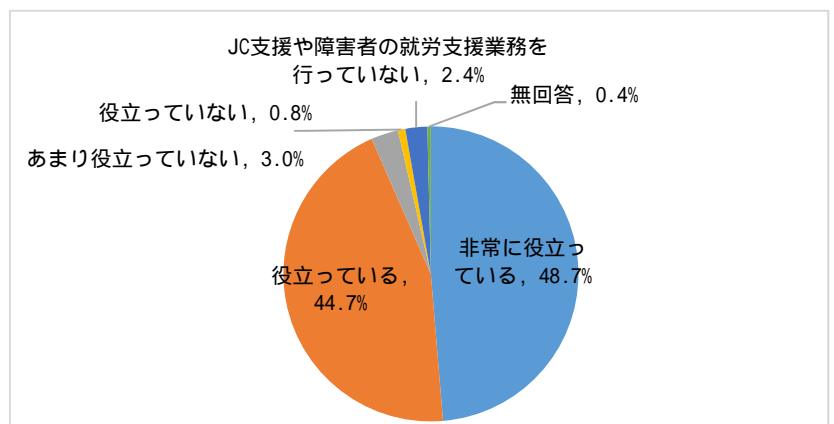
【図 -22 研修を受講した動機 (n=497)】



##### (2) 研修の効果

ジョブコーチ養成研修で学んだことは、業務に役立っているか聞いたところ、「非常に役立っている」、「役立っている」との回答が約9割を占めた。

【図 -23 研修の効果 (n=499)】

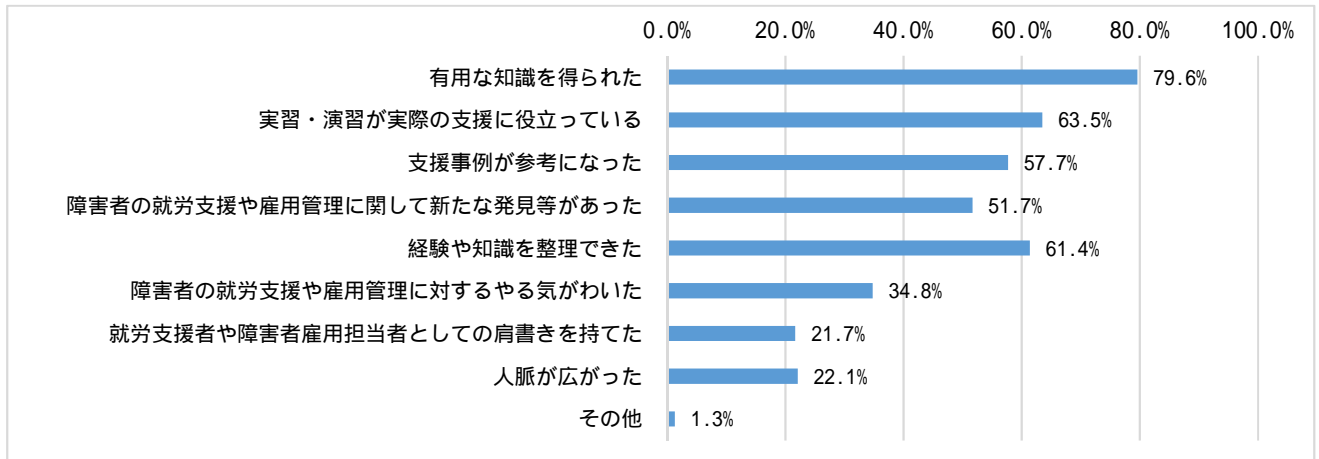




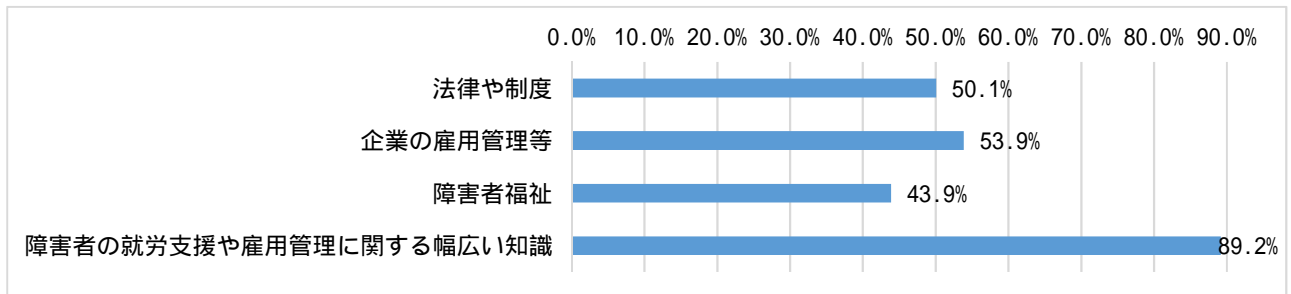
(3) 研修が役立っている / 役立っていない理由

4(2)において「非常に役立っている」・「役立っている」と回答した466人に対して、役立っていると思う理由について複数回答で聞いたところ、「有用な知識を得られた」が最も多く(371人、79.6%)、中でも「障害者の就労支援や雇用管理に関する幅広い知識」と回答した者が多かった。また、本研修はカリキュラムの中で、実習・演習の時間を多く設けているが、「実習・演習が実際の支援に役立っている」と回答した者が296人(63.5%)と2番目に多くなっていた。

【図 -24 研修が役立っている理由 (n=466)】

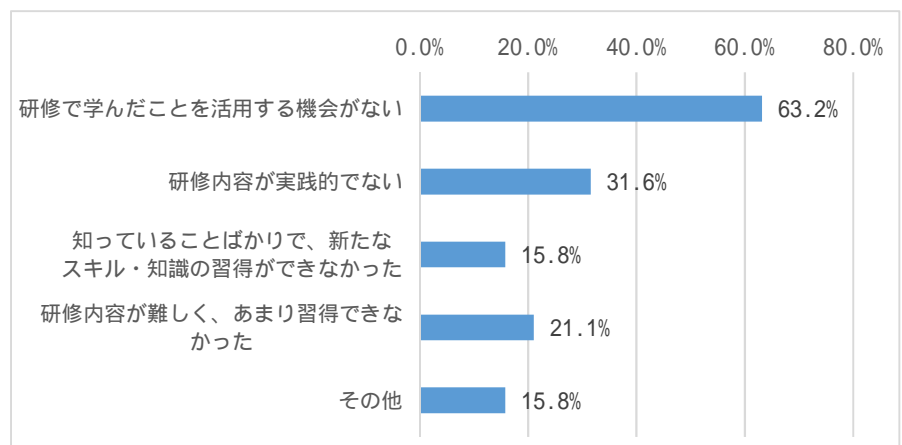


【図 -25 「有用な知識を得られた」の詳細 (n=371)】



一方、「あまり役立っていない」・「役立っていない」と回答した19人に対して、役立っていないと思う理由について複数回答で聞いたところ、「研修で学んだことを活用する機会がない」が12人(63.2%)と最も多かった。

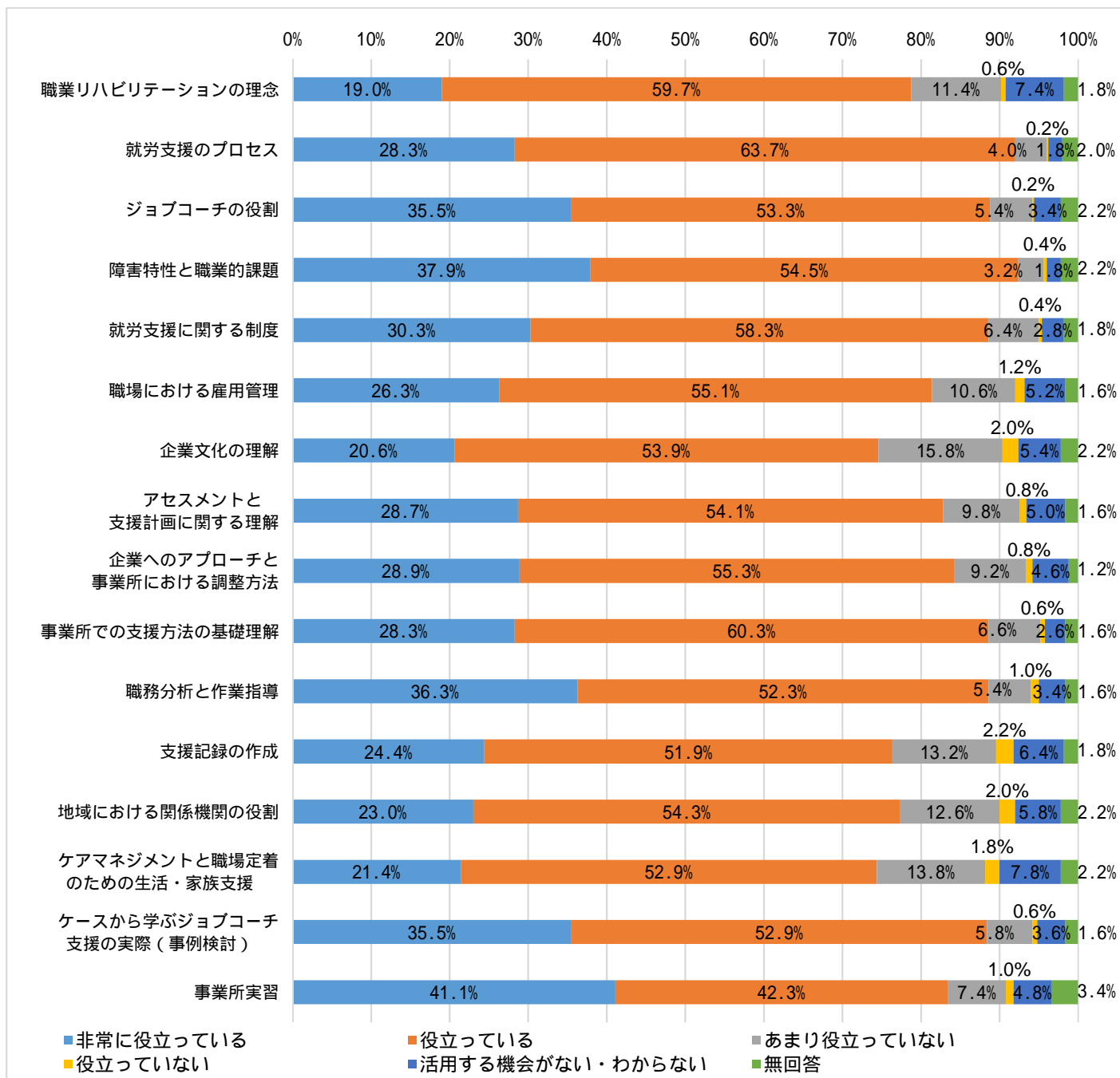
【図 -26 研修が役立っていない理由 (n=19)】



(4) 養成研修の科目別の効果

ジョブコーチ養成研修の各科目で学んだことは、業務に役立っているか聞いたところ、「障害特性と職業的課題」、「就労支援のプロセス」の順で、「非常に役立っている」、「役立っている」との回答割合が高くなっていた。他に、「ジョブコーチの役割」、「就労支援に関する制度」、「事業所での支援方法の基礎理解」、「職務分析と作業指導」で役立っている旨の回答が多く、全ての項目について7割以上の者が役立っている旨の回答が見られた。

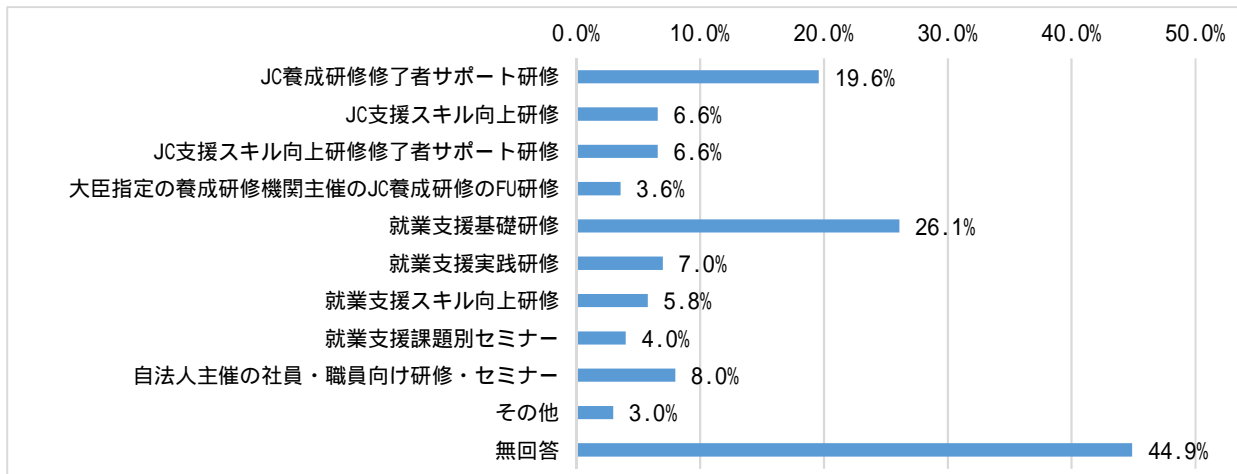
【図 -27 養成研修の科目別の効果 (n=499)】



( 5 ) 他の研修の受講経験

ジョブコーチ支援、就労支援業務のスキルアップのための研修等の受講・参加経験を複数回答で聞いたところ、無回答が224人(44.9%)おり、受講経験がある中では就労支援基礎研修が130人(26.1%)、ジョブコーチ養成研修修了者サポート研修98人(19.6%)の順で多かった。

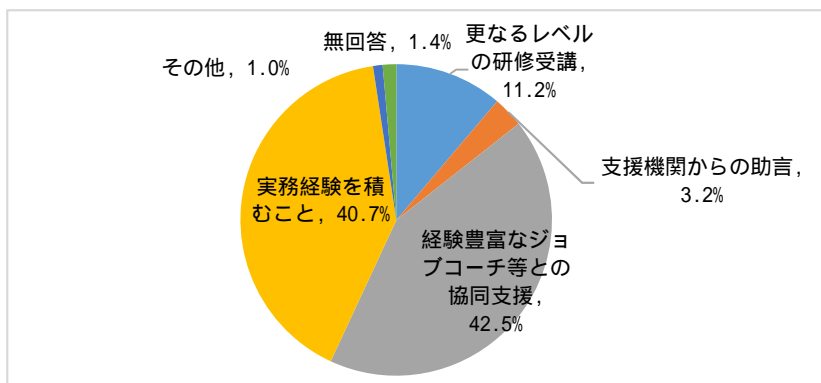
【図 -28 他の研修の受講経験 (n=499)】



( 6 ) スキルアップのための活動

ジョブコーチ支援、就労支援業務のスキルアップのために、最も有効と考える活動は何か聞いたところ、「経験豊富なジョブコーチ等との協同支援」が212人(42.5%)と最も多く、次いで「実務経験を積むこと」が203人(40.7%)であった。

【図 -29 スキルアップのための活動 (n=499)】

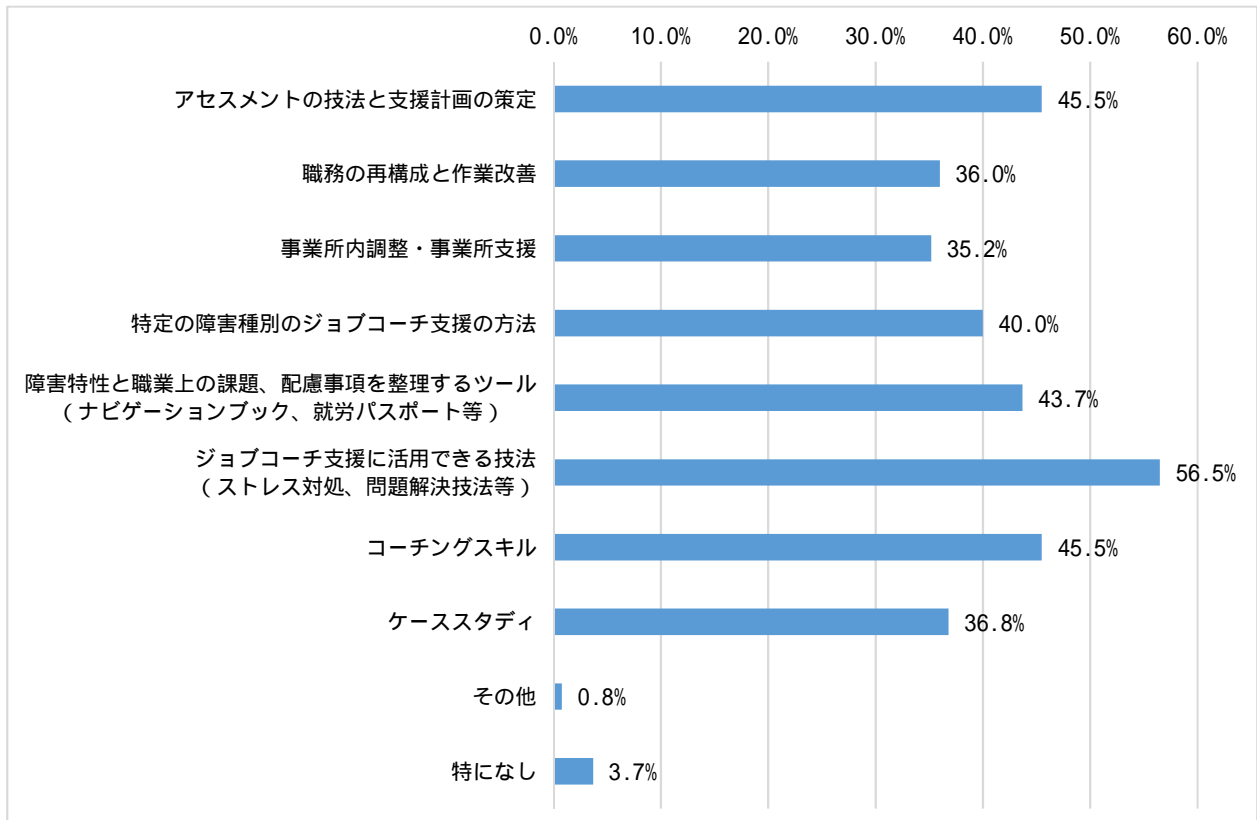


(7) 今後受講したい研修科目

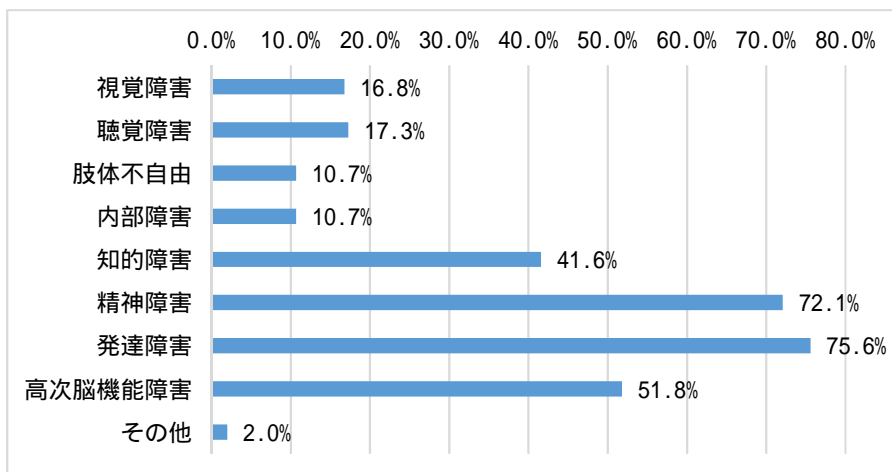
ジョブコーチ支援、就労支援業務のスキルアップのために、今後受講したい研修科目について複数回答で聞いたところ、「ジョブコーチ支援に活用できる技法」が278人(56.5%)と最も多く、次いで「アセスメントの技法と支援計画の策定」、「コーチングスキル」が224人(45.5%)と多かった。

「特定の障害種別のジョブコーチ支援の方法」の中では、「発達障害」149人(75.6%)、「精神障害」142人(72.1%)と回答した人が多かった。

【図 -30 今後受講したい研修科目 (n=492)】



【図 -31 「特定の障害種別のジョブコーチ支援の方法」の詳細 (n=197)】



## 企業在籍型ジョブコーチ

### 1 基本属性

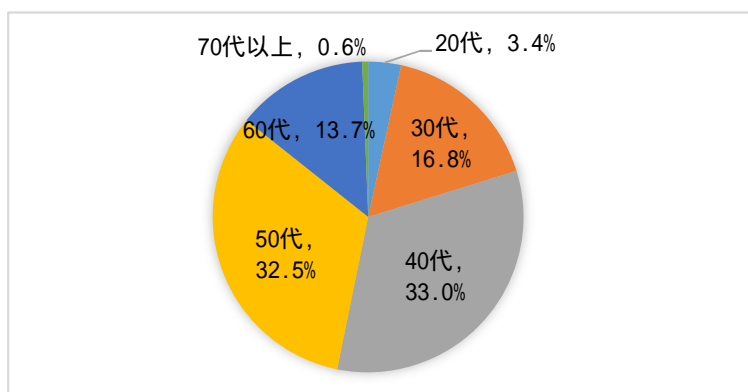
#### (1) 性別

有効回答 822 人のうち、男 456 人 (55.5%)、女性 366 人 (44.5%) であった。

#### (2) 年代

回答者の年代を見ると、40代(271人、33.0%)が最も多く、次いで50代(267人、32.5%)、30代(138人、16.8%)の順に多かった。

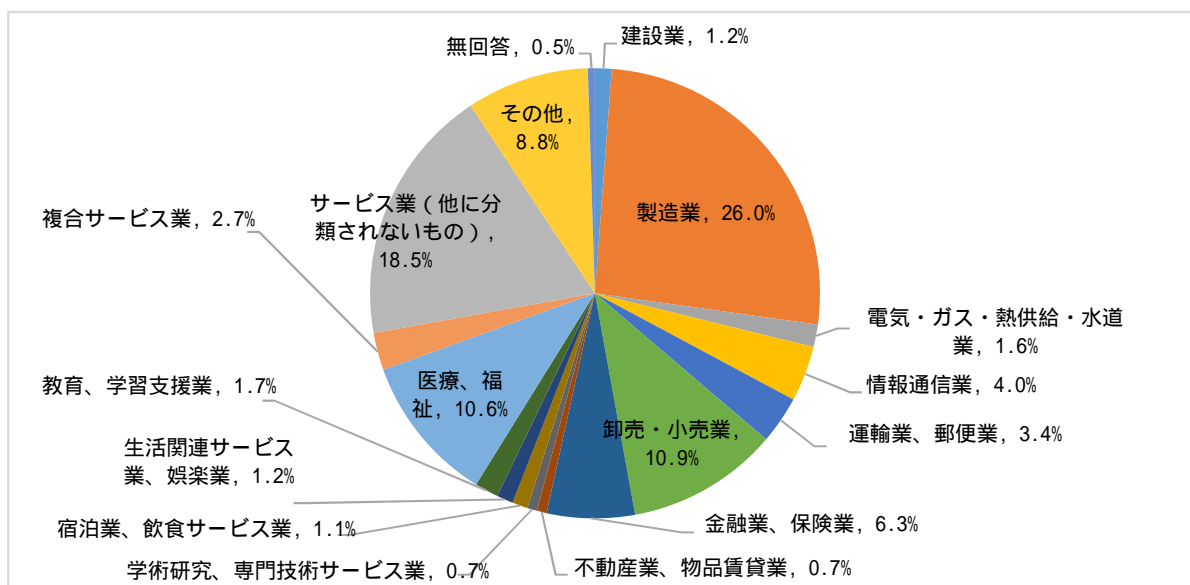
【図 - 1 年代 (n=822)】



#### (3) 法人の業種と特例子会社の有無

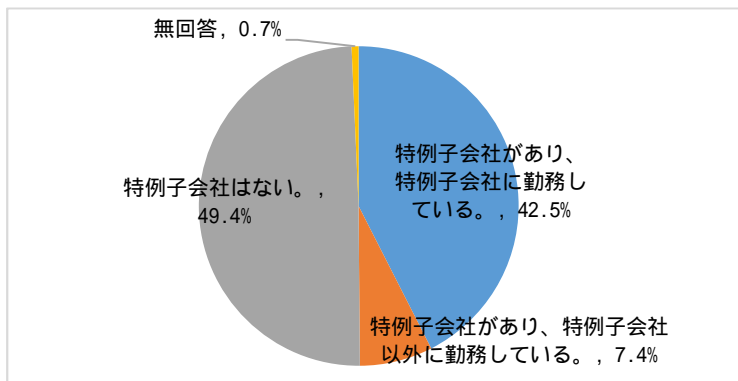
所属している法人の業種では、製造業が最も多く(214人、26.0%)、次いでサービス業(他に分類されないもの)(152人、18.5%)、卸売・小売業(90人、10.9%)の順であった。

【図 - 2 法人の業種 (n=822)】



また、特例子会社の有無と所属について聞いたところ、特例子会社に勤務している者は349人(42.5%)であった。

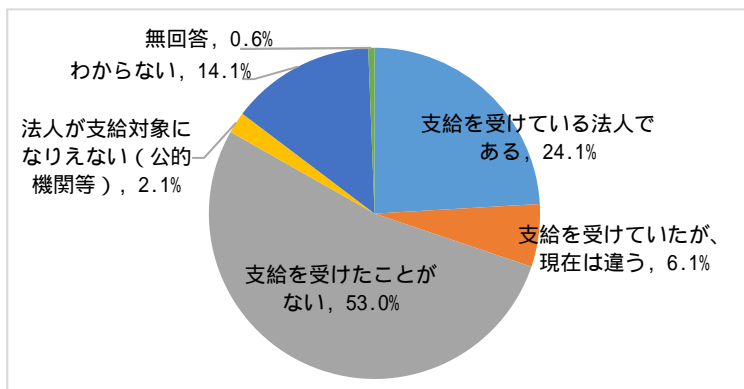
【図 - 3 特例子会社の有無 (n=822)】



#### (4) 法人の助成金の活用状況

法人の助成金の活用状況を聞いたところ、「支給を受けたことはない」が436人(53.0%)と最も多く、次いで「支給を受けている法人である」が198人(24.1%)と多かった。助成金を現在又は過去に活用した法人は約3割であった。

【図 - 4 法人の助成金の活用状況 (n=822)】

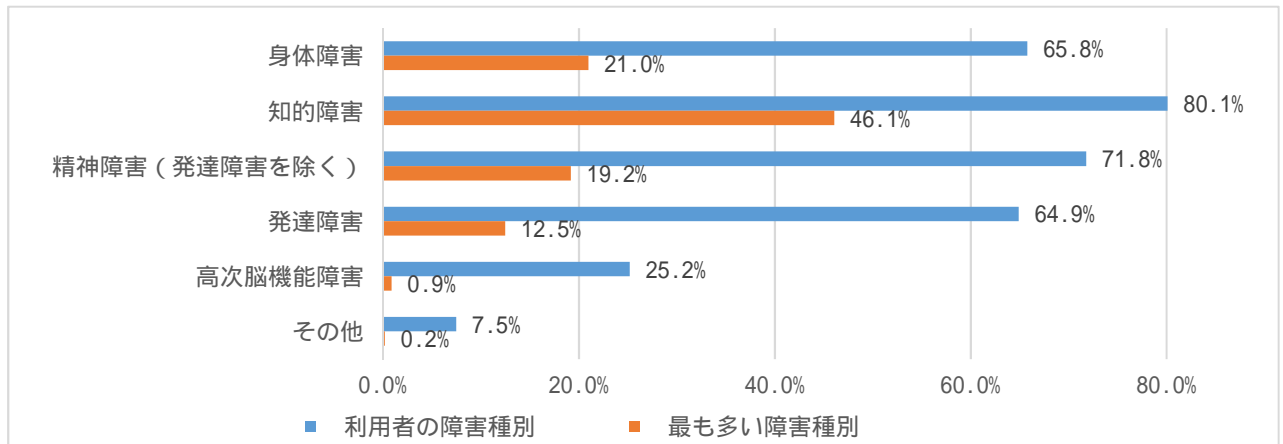


(5) 雇用している障害者の障害種別

雇用している障害者の障害種別を複数回答で聞いたところ、様々な障害種別の障害者を雇用しており、特に、知的障害は約8割、精神障害（発達障害を除く）、身体障害、発達障害についてはそれぞれ約7割と高くなっていた。

また、最も多い障害種別を聞いたところ、「知的障害」が最も高かった。

【図 - 5 雇用している障害者の障害種別 (n=809)】

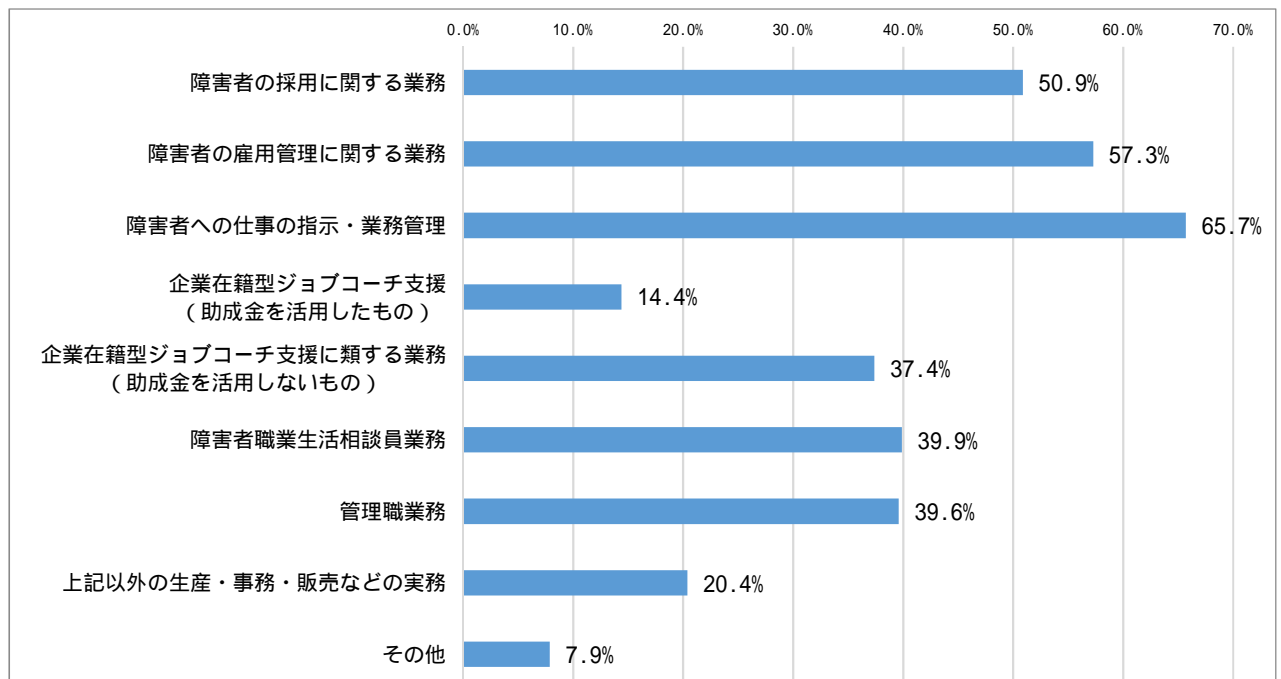


(6) 担当している業務

担当している業務について複数回答で聞いたところ、「障害者への仕事の指示・業務管理」、「障害者の雇用管理に関する業務」の順で高くなっていた。

企業在籍型ジョブコーチ支援（助成金を活用したもの）は118人（14.4%）であり、ジョブコーチ支援に類する業務（助成金を活用しないもの）を行っている者は307人（37.4%）であった。

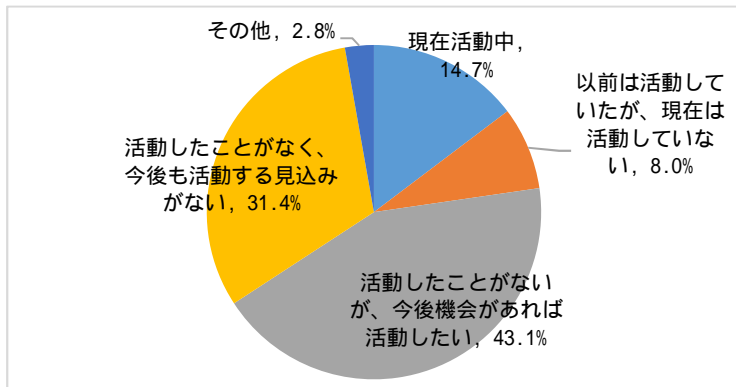
【図 - 6 担当している業務 (n=820)】



(7) 助成金を活用したジョブコーチとしての活動経験

助成金を活用したジョブコーチとしての活動経験の有無を聞いたところ、「活動したことはないが、今後機会があれば活動したい」との回答が最も多かった(354人、43.1%)。助成金を現在又は過去活用した者は約2割(「現在活動中」121人(14.7%)、「以前は活動していたが、現在は活動していない」66人(8.0%))であった。

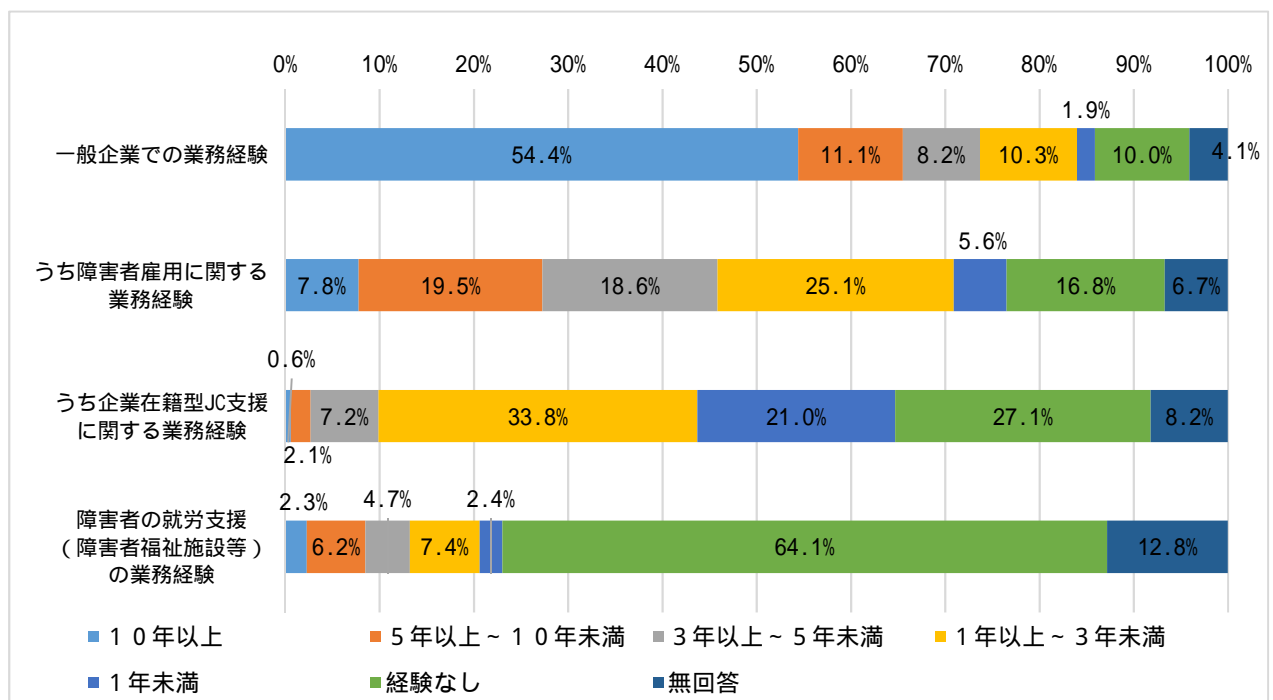
【図 - 7 助成金を活用したジョブコーチとしての活動経験 (n=822)】



(8) 障害者雇用等の業務経験

障害者雇用等の業務経験を聞いたところ、直近3年間の養成研修修了者であるため、企業在籍型ジョブコーチとしては業務経験が浅い者が多いが、一般企業での業務経験が10年以上の者が多く、障害者雇用に関する業務経験も5年以上の者が約3割いた。また障害者福祉施設等での障害者の就労支援経験があるものも一定程度いることがわかった。

【図 - 8 障害者雇用等の業務経験 (n=822)】

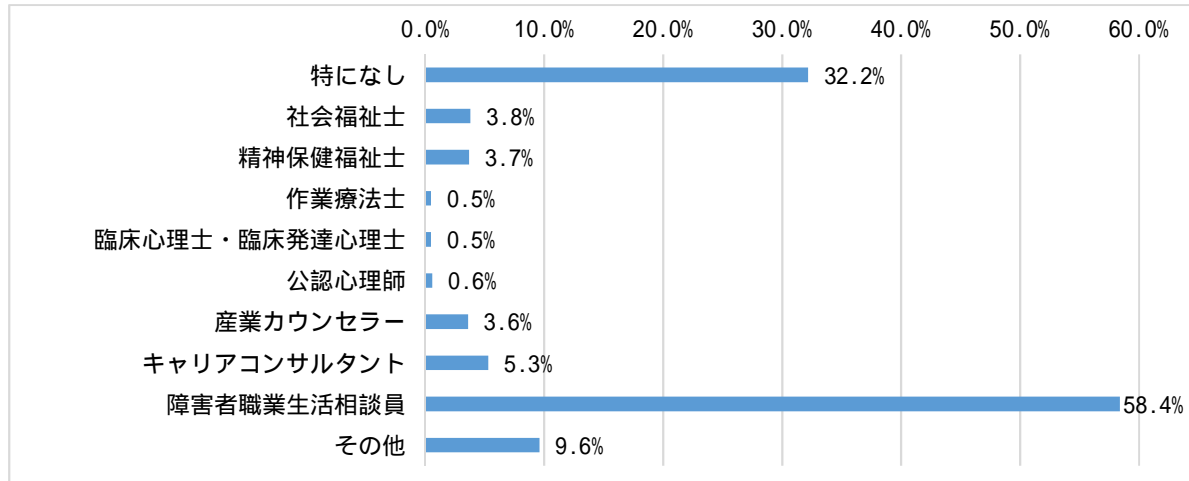




(9) ジョブコーチ以外の資格の有無

ジョブコーチ以外に障害者の支援に関する資格の有無を聞いたところ、「障害者職業生活相談員」が約6割と最も高かった。福祉・心理系の専門資格の所持者も一定程度見られた。

【図 - 9 ジョブコーチ以外の資格の有無 (n=788)】

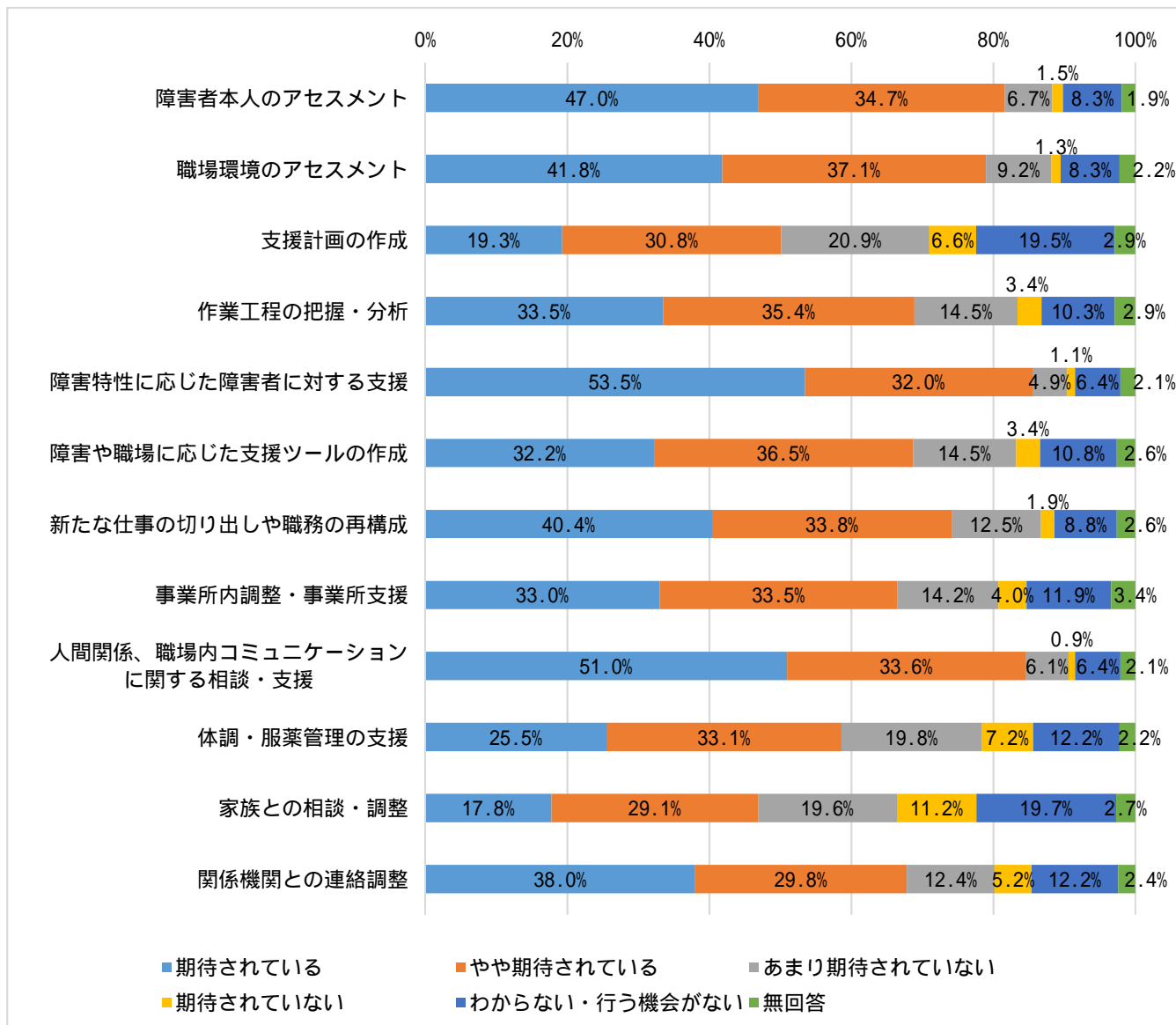


## 2 ジョブコーチ支援等の業務について

### (1) 周囲から期待されていること

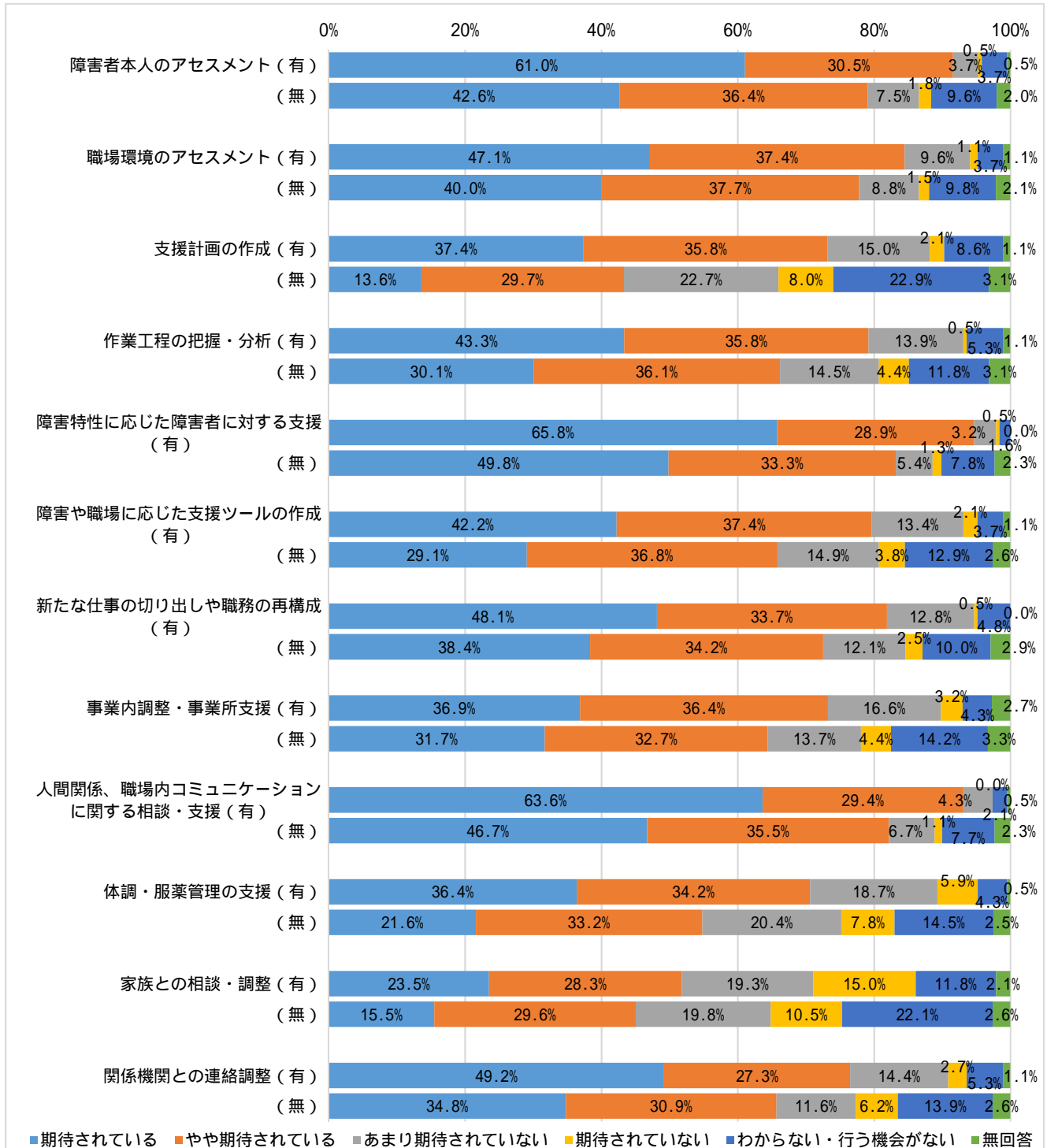
障害者雇用管理業務を行う際に、ジョブコーチ養成研修修了者として周囲から期待されていることについて聞いたところ、「障害特性に応じた障害者に対する支援」、「人間関係、職場内コミュニケーションに関する相談・支援」、「障害者本人のアセスメント」の順で「期待されている」、「やや期待されている」と回答した割合が高くなっていった。

【図 -10 周囲から期待されていること (n=822)】



また、助成金を活用したジョブコーチ活動経験の有無で比較すると、全般的に助成金を活用したジョブコーチ活動経験があると答えたの方が「期待されている」・「やや期待されている」と回答した割合が高くなっており、特に「支援計画の作成」で差が大きく、「体調・服薬管理の支援」、「障害や職場に応じた支援ツールの作成」の順で差が大きくなっていった。

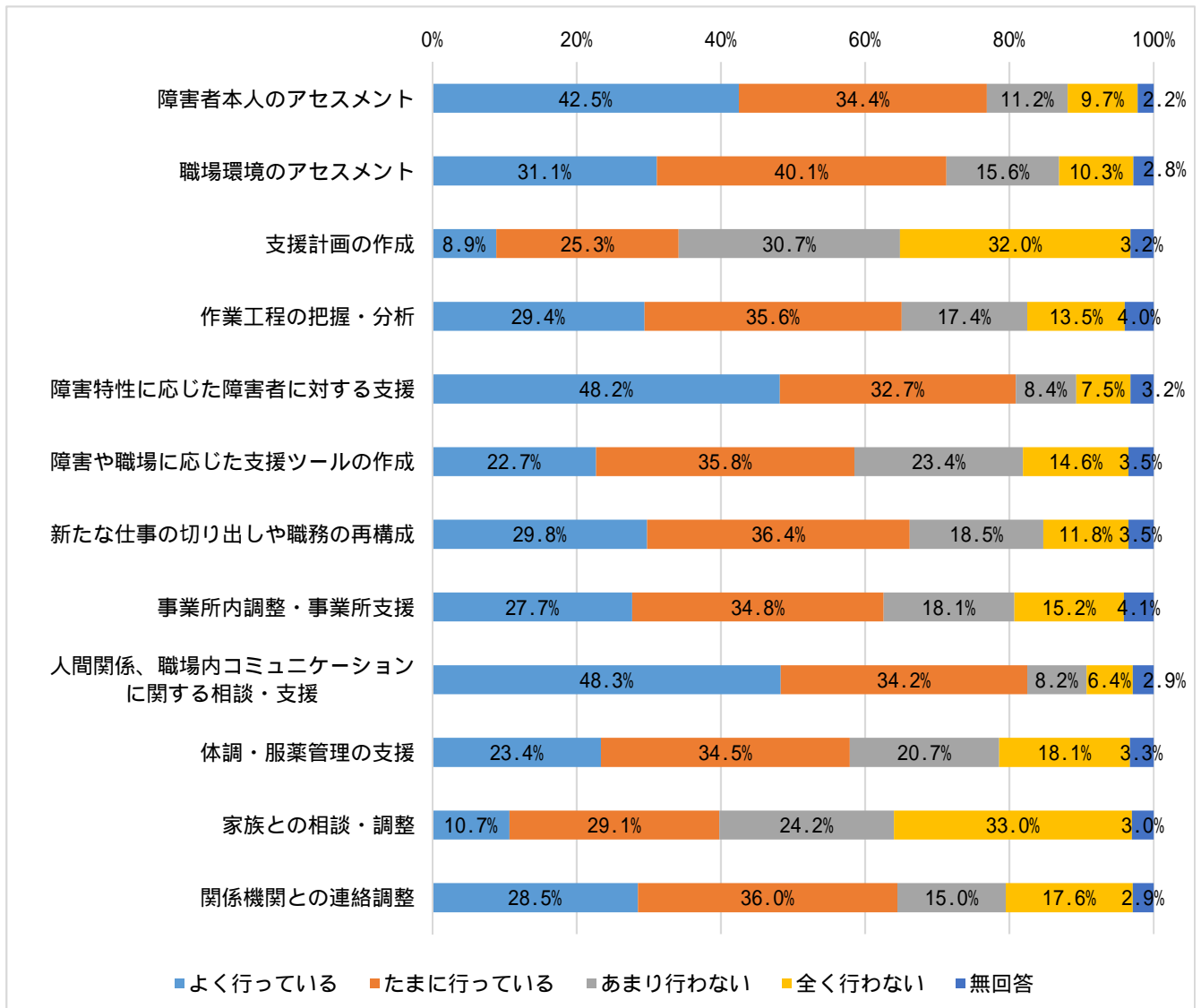
【図 -11 周囲から期待されていること（活動有無別）（活動経験有り n=187、活動経験無し n=612）】



## (2) 業務を行う機会

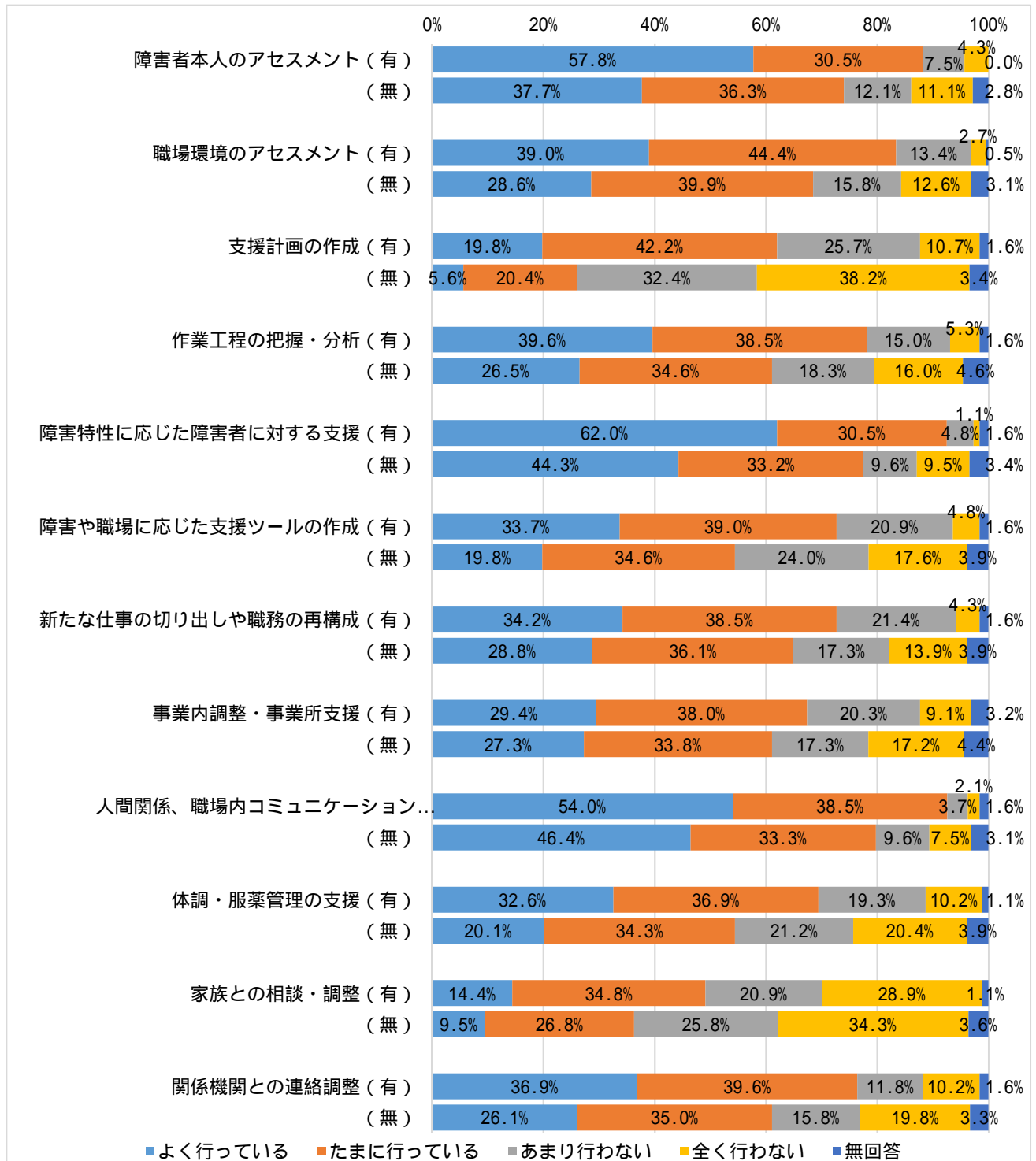
障害者雇用管理業務について、業務を行う機会について聞いたところ、「人間関係、職場内コミュニケーションに関する相談・支援」、「障害特性に応じた障害者に対する支援」、「障害者本人のアセスメント」の順で「よく行っている」、「たまに行っている」と回答した割合が高くなっており、上位3位は周囲から期待されていること(上記2(1))の上位3位と同じ項目であった。

【図 -12 業務を行う機会 (n=822)】



また、助成金を活用したジョブコーチ活動経験の有無で比較すると、全般的に助成金を活用したジョブコーチ活動経験があると答えた者の方が「よく行っている」・「たまに行っている」と回答した割合が高くなっており、特に「支援計画の作成」で差が大きく、「障害や職場に応じた支援ツールの作成」、「作業工程の把握・分析」の順で差が大きくなっていった。

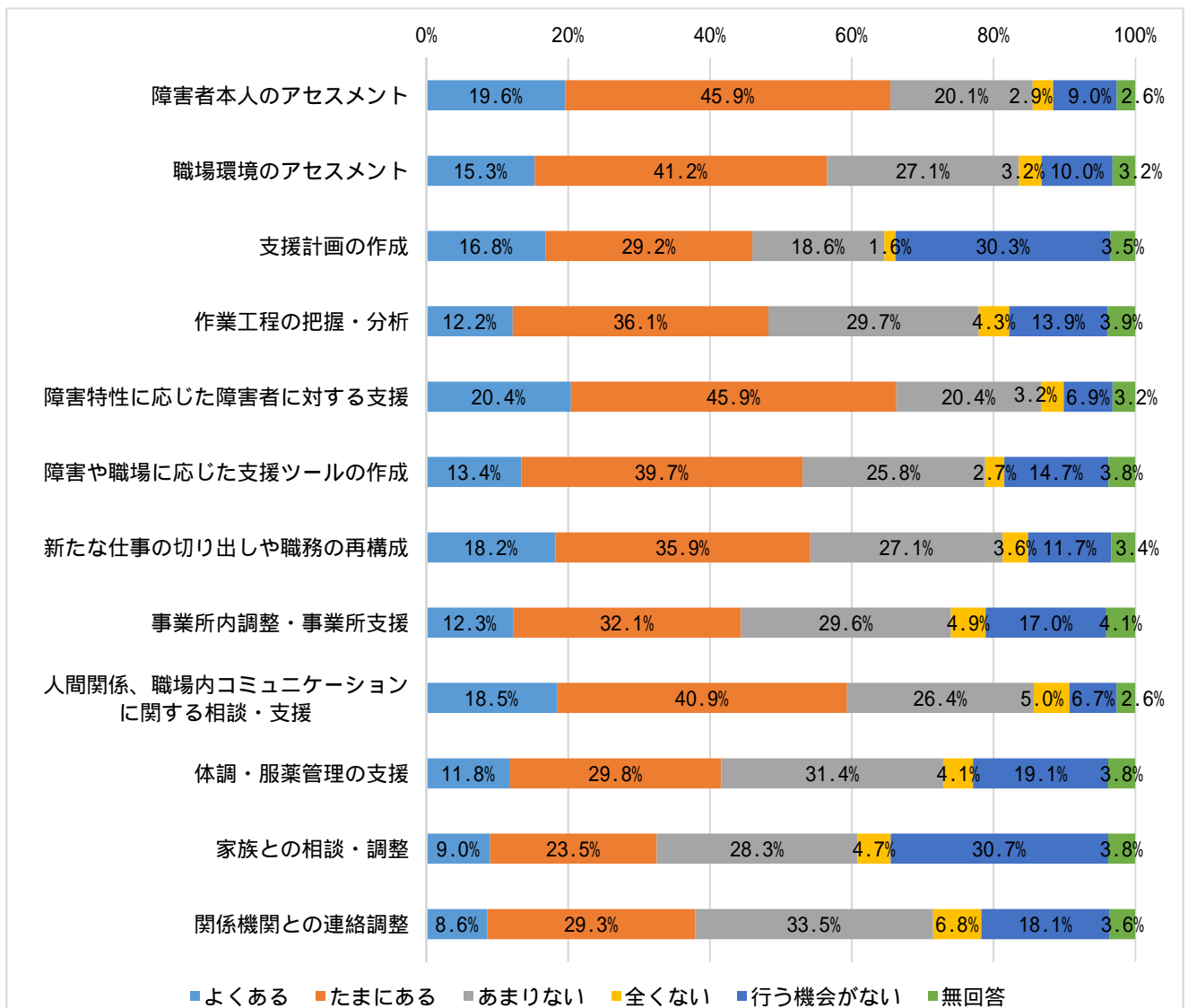
【図 -13 業務を行う機会（活動有無別）(活動経験有り n=187、活動経験無し n=612)】



### (3) スキル不足を感じること

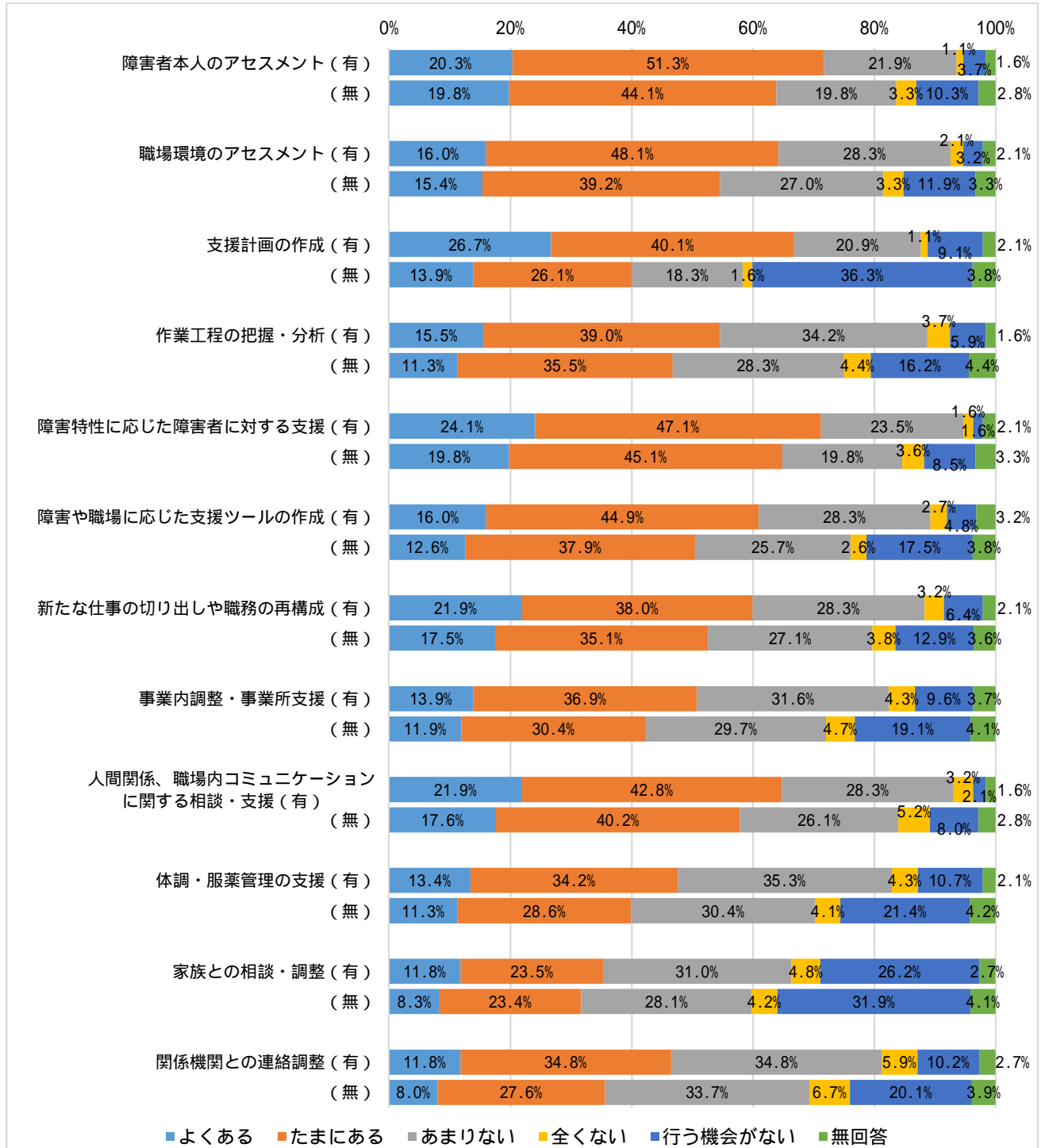
障害者雇用管理業務を行う際にスキル不足を感じることについて、「障害特性に応じた障害者に対する支援」、「障害者本人のアセスメント」、「人間関係、職場内コミュニケーションに関する相談・支援」の順で「よくある」、「たまにある」と回答した割合が高く、上位3位は周囲から期待されていること(上記2(1))及び業務を行う機会(上記2(2))の上位3位と同じ項目であった。

【図 -14 スキル不足を感じること (n=822)】



また、助成金を活用したジョブコーチ活動経験の有無で比較すると、全般的に助成金を活用したジョブコーチ活動経験があると答えた者の方が「よくある」「たまにある」と回答した割合が高くなっており、特に「支援計画の作成」で差が大きく、「関係機関との連絡調整」「障害や職場に応じた支援ツールの作成」の順で差が大きくなっていった。

【図 -15 スキル不足を感じること（活動有無別）（活動経験有り n=187、活動経験無し n=612）】



### 3 ジョブコーチとしての活動状況

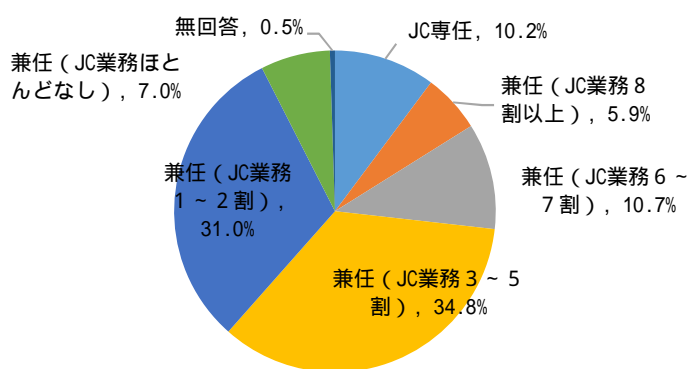
#### (1) 助成金を活用したジョブコーチの活動状況

2(5)において「現在活動中」又は「以前は活動していたが、現在は活動していない」と回答した187人について、活動状況を聞いたところ、以下の結果となった。

#### 他の業務との兼務状況

助成金を活用したジョブコーチとしての活動状況を聞いたところ、他の業務との兼務割合では、「専任」と回答が19人(10.2%)で、「兼任(JC業務が8割以上)」と回答した者11人(5.9%)を合わせても、ジョブコーチ業務をメインで行っている者は約16%であった。最も多かったのは、「兼任(JC業務が3~5割)」であり、ジョブコーチ業務が2割以下の者が約4割いた。

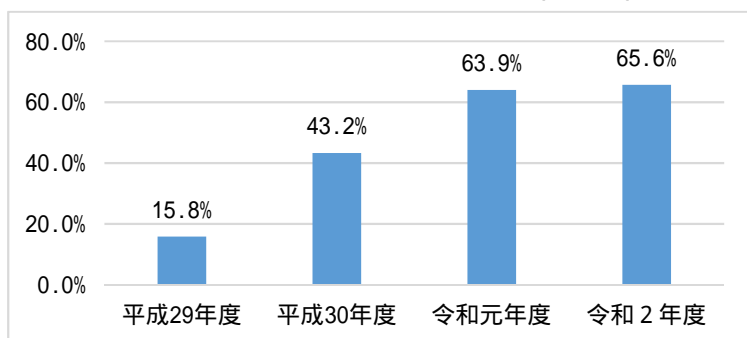
【図 -16 他の業務との兼務状況 (n=187)】



#### ジョブコーチとして活動した時期

ジョブコーチとして活動した時期について複数回答で聞いたところ、「令和元年度」と「令和2年度」について、それぞれ約3分の2が活動したと回答していた。

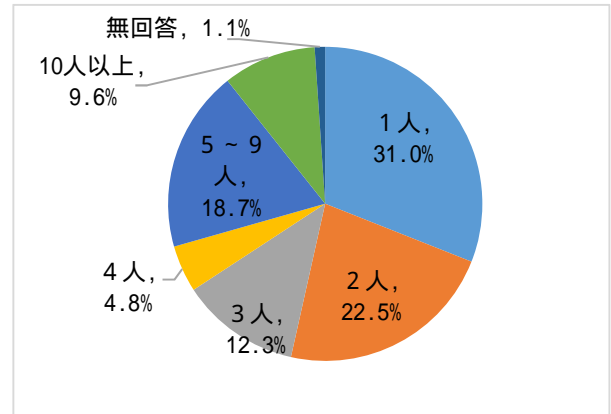
【図 -17 ジョブコーチとして活動した時期 (n=183)】





### 支援を行った対象者数

これまでジョブコーチ支援を行った対象者数について聞いたところ、「5～9人」、「10人以上」と回答した者も一定程度いる一方で、「1人」58人（31.0%）、「2人」42人（22.5%）が多く、活発に活動している層と活動が少ない層に分かれることがわかった。

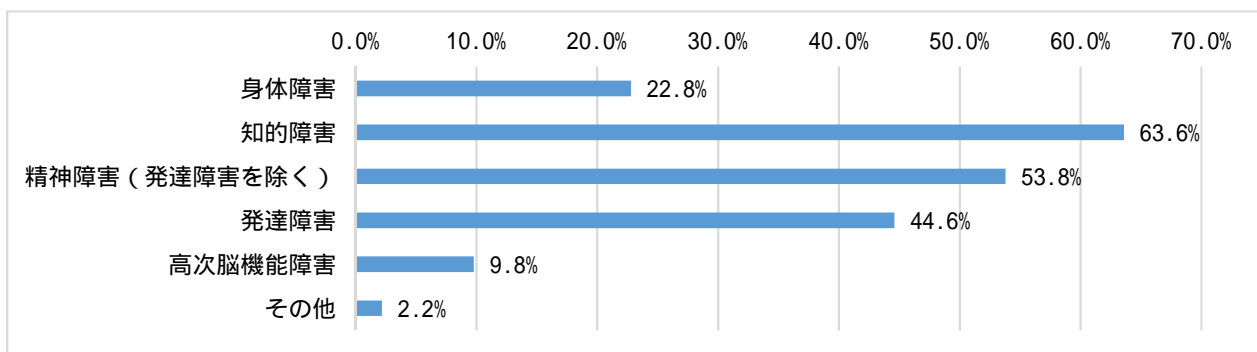


【図 -18 支援を行った対象者数 (n=187)】

### 支援を行った対象者の障害種別

これまでジョブコーチ支援を行った対象者の対象種別について複数回答で聞いたところ、知的障害、精神障害（発達障害を除く）、発達障害の順に高くなっていった。

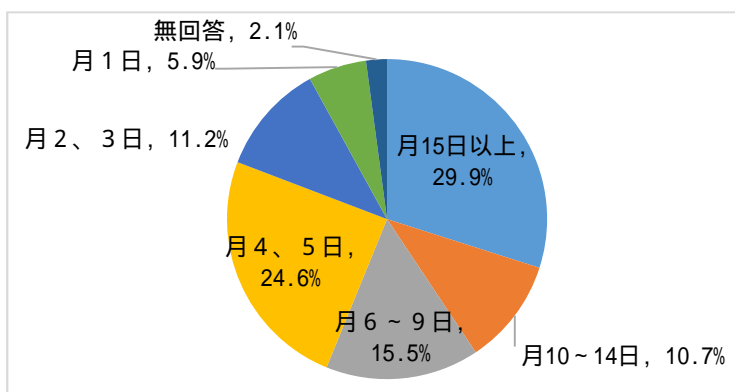
【図 -19 支援を行った対象者の障害種別 (n=184)】



### 1ヶ月の平均的な活動日数

1ヶ月のうち、ジョブコーチとしての平均的な活動日数について聞いたところ、「月15日以上」、「月4、5日」の順で高くなっており、訪問型ジョブコーチに比べ、活動日数が多い傾向が見られた。

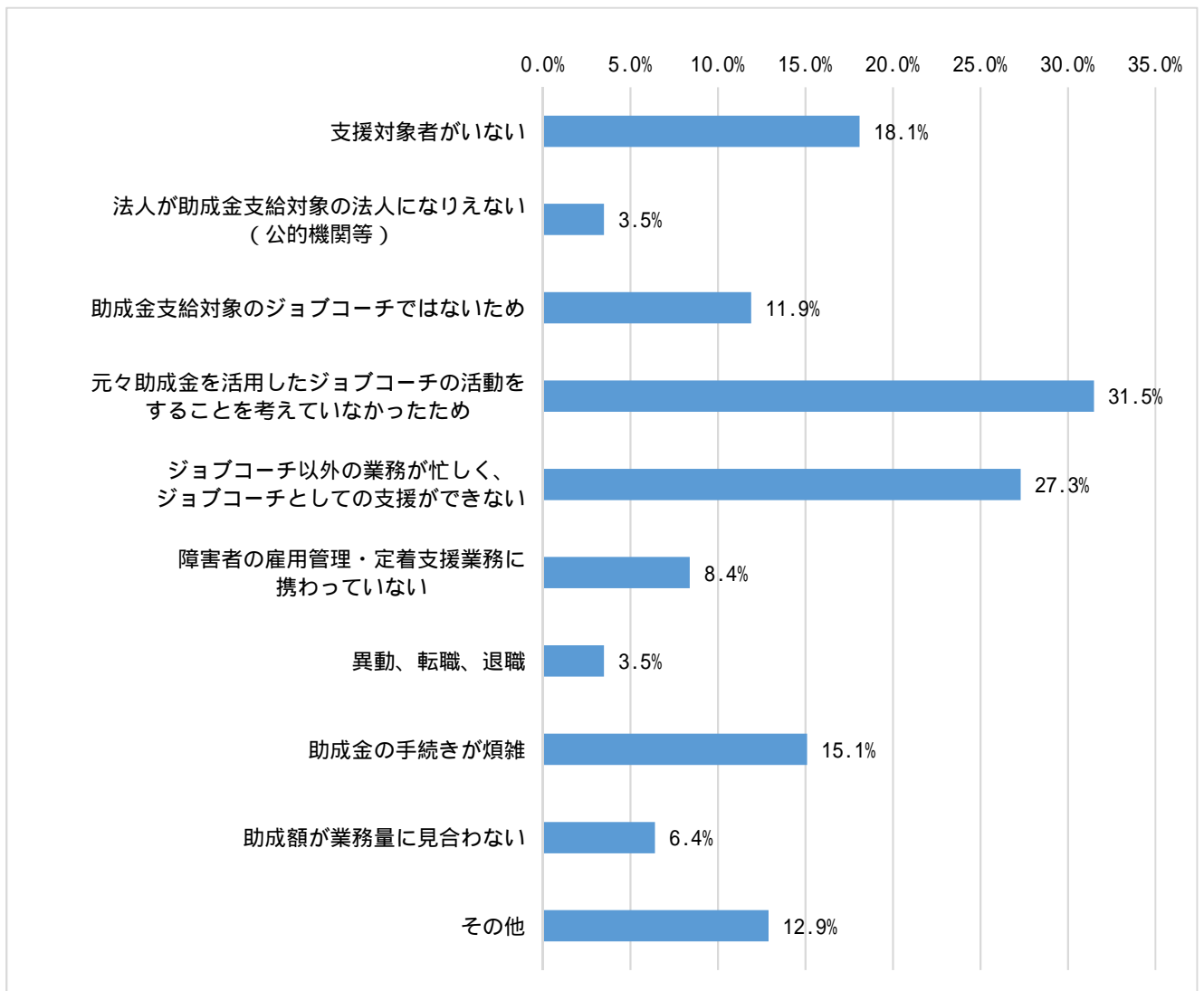
【図 -20 1ヶ月の平均的な活動日数 (n=187)】



(2) 助成金を活用したジョブコーチ支援を行っていない理由(問17)

2(5)において「活動したことはないが、今後機会があれば活動したい」又は「活動したことがなく、今後活動する見込みがない」と回答した612人について、その理由を複数回答で聞いたところ、「元々助成金を活用したジョブコーチの活動することを考えていなかったため」、「ジョブコーチ以外の業務が忙しく、ジョブコーチとしての支援ができない」の順に高かった。

【図 -21 助成金を活用したジョブコーチ支援を行っていない理由 (n=597)】

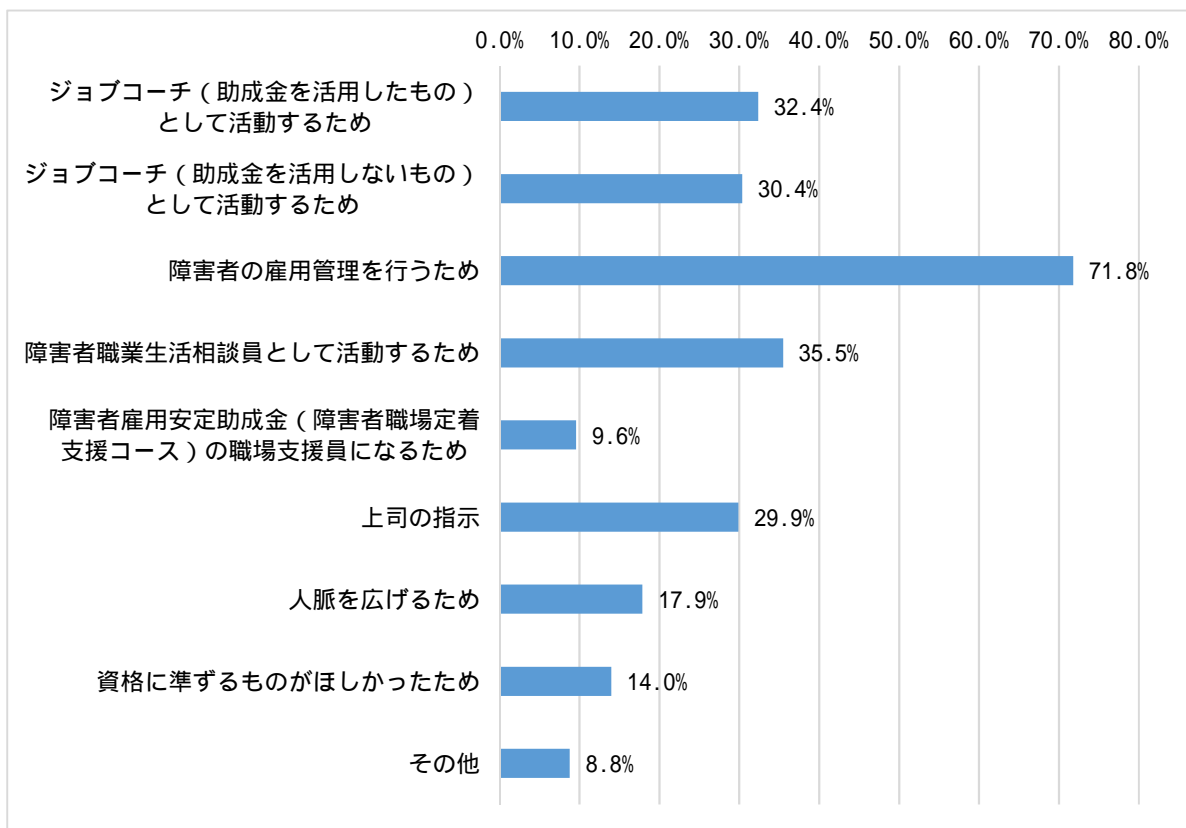


#### 4 ジョブコーチ養成研修について

##### (1) 研修を受講した動機

ジョブコーチ養成研修を受講した動機について複数回答で聞いたところ、「障害者の雇用管理を行うため」、「障害者職業生活相談員として活動するため」の順に高く、次いで、「ジョブコーチ（助成金を活用したもの）として活動するため」であった。

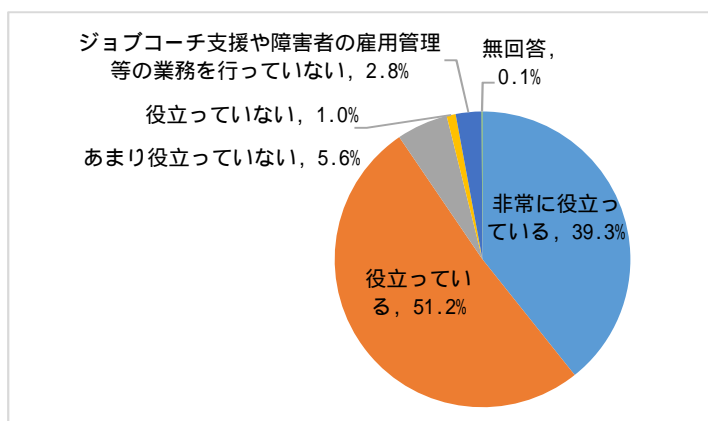
【図 -22 研修を受講した動機 (n=819)】



##### (2) 研修の効果と理由

ジョブコーチ養成研修で学んだことは、業務に役立っているか聞いたところ、「非常に役立っている」、「役立っている」との回答が約9割を占めた。

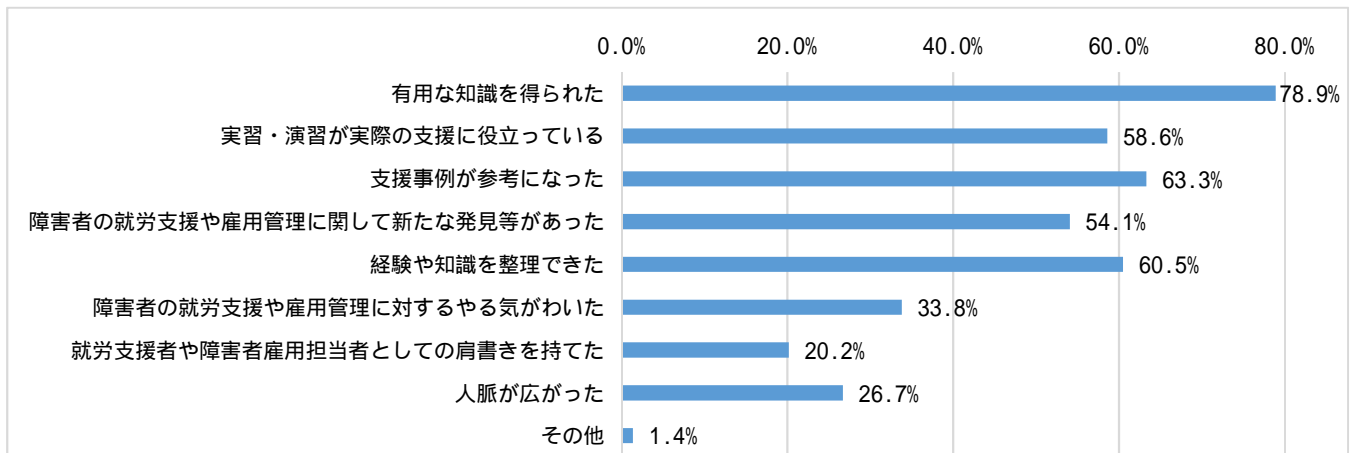
【図 -23 研修の効果 (n=822)】



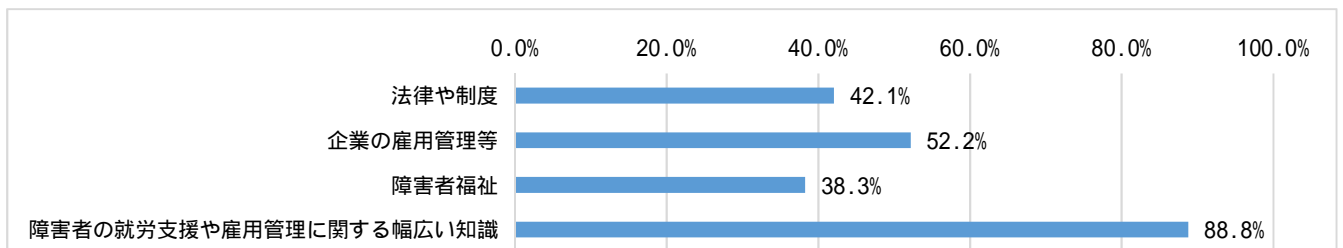
(3) 研修が役立っている / 役立っていない理由

4(2)において「非常に役立っている」・「役立っている」と回答した744人のうち、役立っていると思う理由について複数回答で聞いたところ、「有用な知識を得られた」が最も多く、中でも「障害者の就労支援や雇用管理に関する幅広い知識」と回答した者が多かった。

【図 -24 研修が役立っていると思う理由 (n=739)】

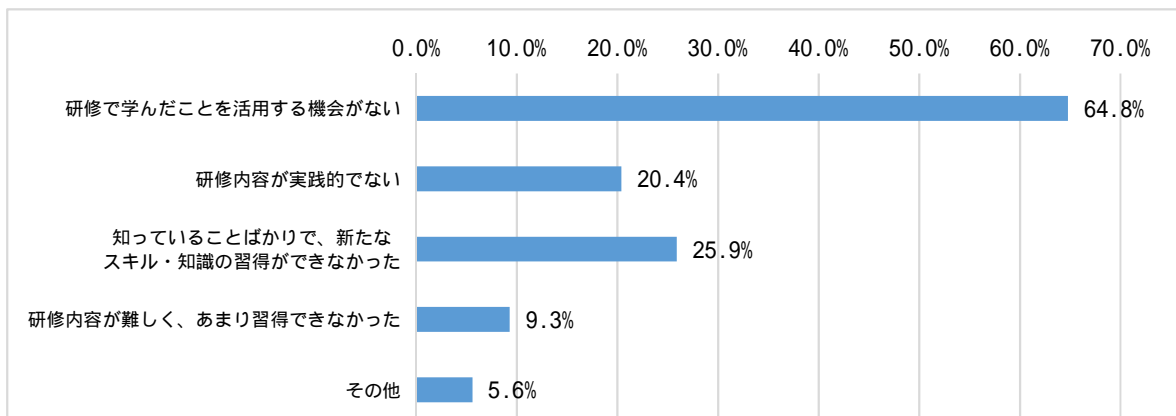


【図 -25 「有用な知識を得られた」の詳細 (n=580)】



一方、「あまり役立っていない」・「役立っていない」と回答した54人のうち、役立っていないと思う理由について複数回答で聞いたところ、「研修で学んだことを活用する機会がない」が35人(64.8%)と最も多かった。

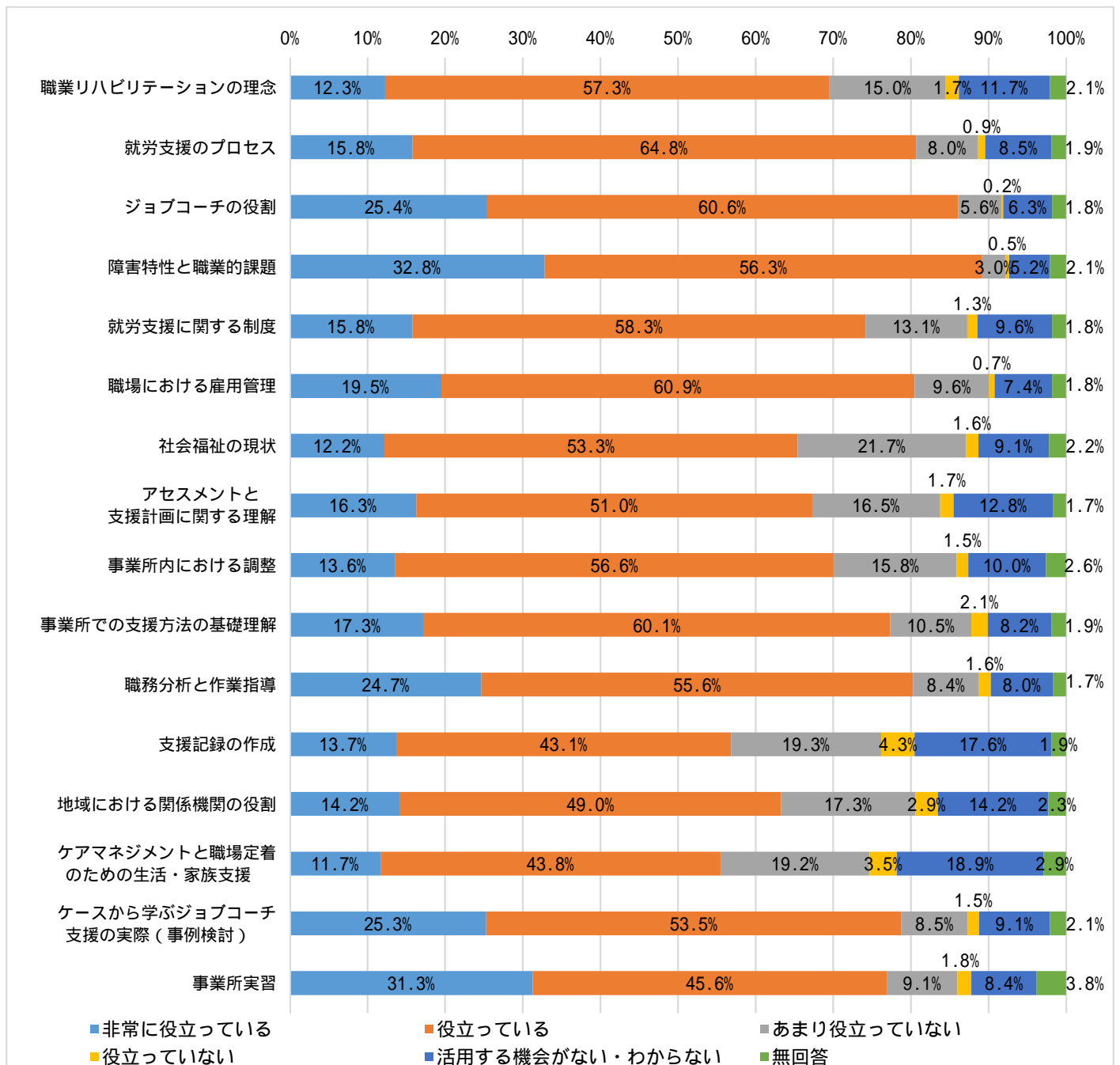
【図 -26 研修が役立っていない理由 (n=54)】



### (3) 養成研修の科目別の効果

ジョブコーチ養成研修の各科目で学んだことは、業務に役立っているか聞いたところ、「障害特性と職業的課題」、「ジョブコーチの役割」、「就労支援のプロセス」の順で、「非常に役立っている」、「役立っている」と回答した割合が高くなっていった。

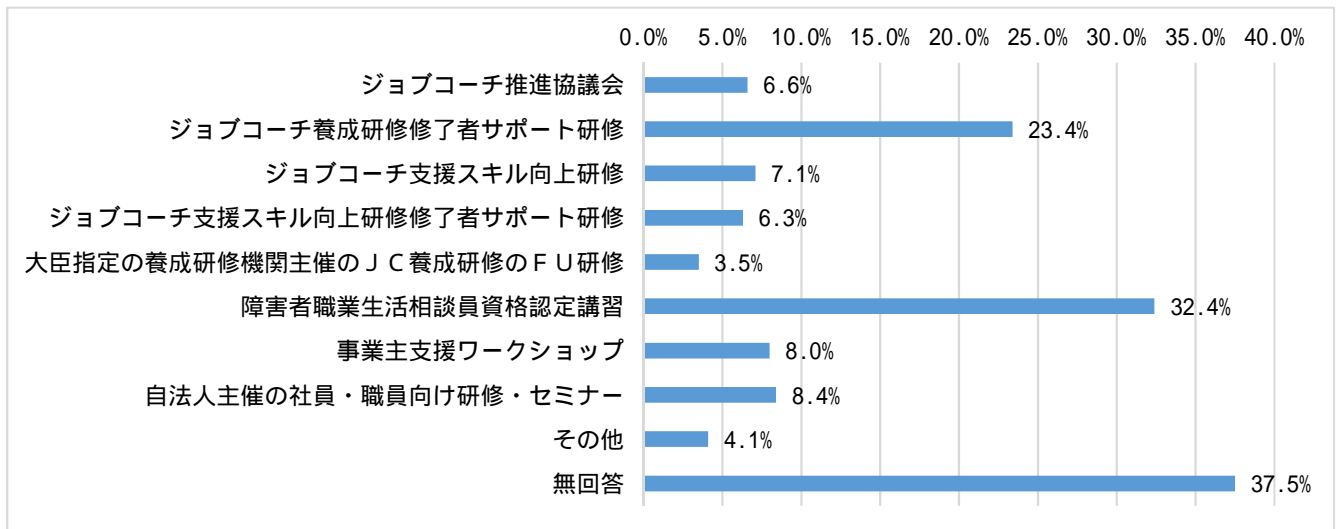
【図 -27 養成研修の科目別の効果 (n=822)】



( 4 ) 他の研修の受講経験

ジョブコーチ支援、就労支援業務のスキルアップのための研修等の受講・参加経験を複数回答で聞いたところ、無回答が 308 人 ( 37.5% ) おり、受講経験がある中では障害者職業生活相談員研修が 266 人 ( 32.4% ) 、ジョブコーチ養成研修修了者サポート研修 192 人 ( 23.4% ) の順が多かった。

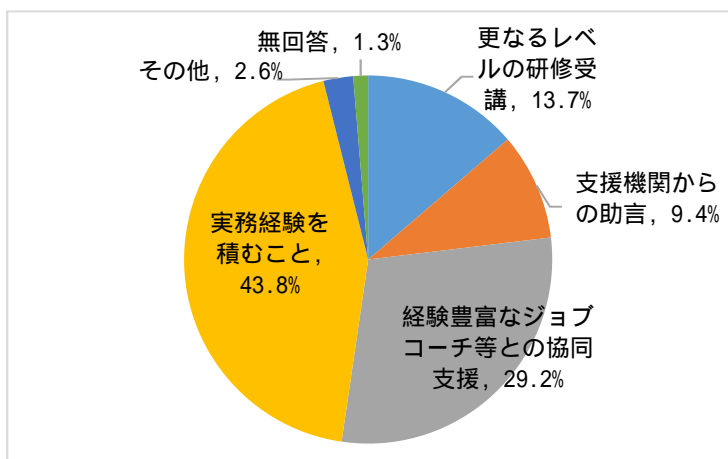
【図 -28 他の研修の受講経験 ( n=822 )】



( 5 ) スキルアップのための活動

ジョブコーチ支援、就労支援業務のスキルアップのために、最も有効と考える活動は何か聞いたところ、「実務経験を積むこと」が 360 人 ( 43.8% ) 、「経験豊富なジョブコーチ等との協同支援」が 240 人 ( 29.2% ) の順となっていた。

【図 -29 スキルアップのための活動 ( n=822 )】

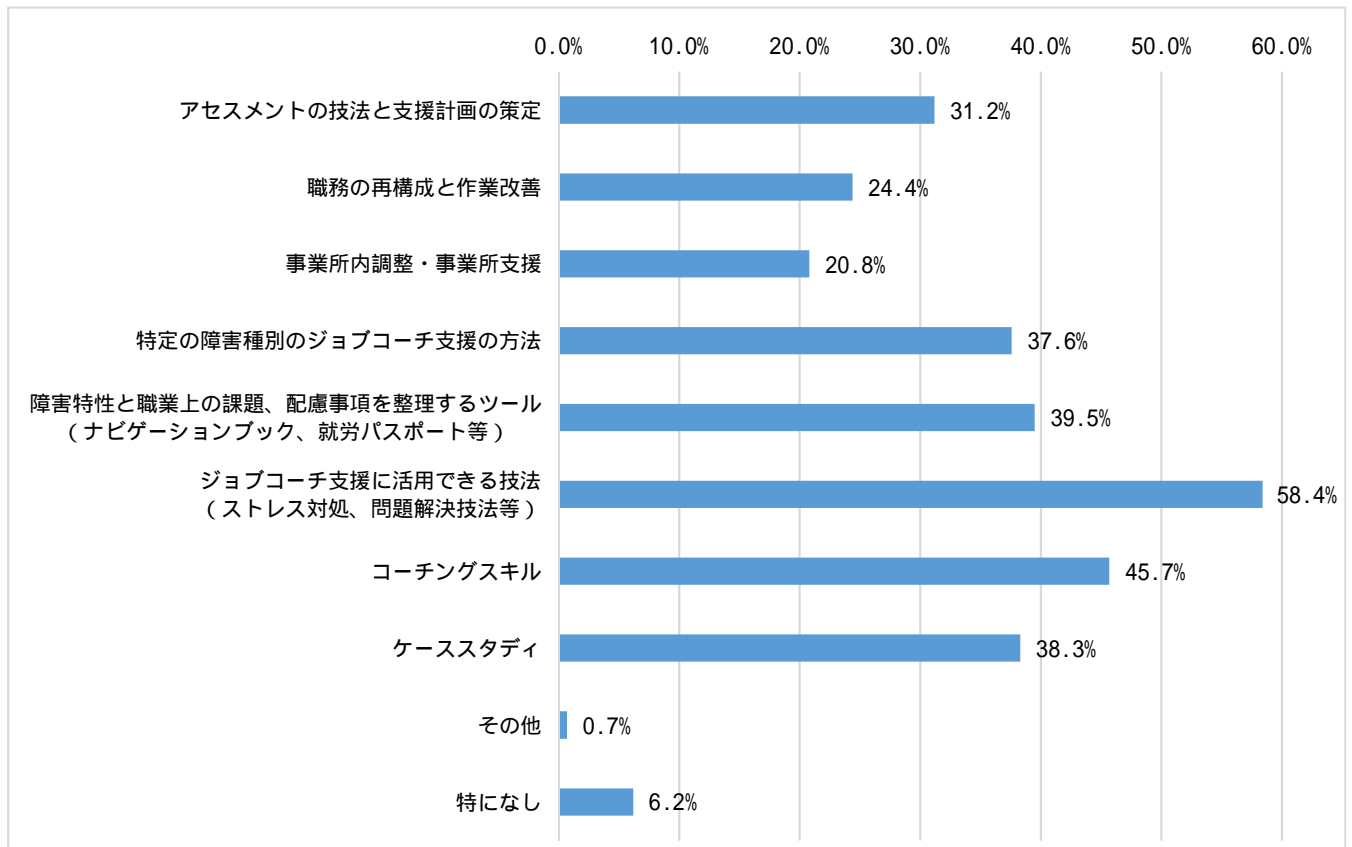


(6) 今後受講したい研修科目

ジョブコーチ支援、就労支援業務のスキルアップのために、今後受講したい研修科目について聞いたところ、「ジョブコーチ支援に活用できる技法」が474人(58.4%)と最も多く、次いで「コーチングスキル」が371人(45.7%)と多かった。

「特定の障害種別のジョブコーチ支援の方法」の中では、「発達障害」237人(78.2%)、「精神障害」228人(75.2%)を選択した人が多かった。

【図 -30 今後受講したい研修科目 (n=812)】



【図 -31 「特定の障害種別のジョブコーチ支援の方法」の詳細 (n=303)】

