

2023 年 1 月 17 日

職場適応援助者（ジョブコーチ）の育成・確保に関する作業部会御中

公益社団法人全国精神保健福祉会

ジョブコーチに求める役割・支援等についての意見

・ジョブコーチ養成研修の本来の役割

ジョブコーチ養成研修はジョブコーチとして稼働するための研修ですが、養成研修を受けてから実際に稼働に至る人は少なく、研修に参加希望がある方と主催側に、若干ずれがあるように思います。養成研修を受ける側の目的が稼働することではなく、資格を取得すること、となっているようにも感じます。

・人員体制と請求

仮にジョブコーチを専従でやるには、稼働してから実際にお金が入るのが半年先という今の請求のやり方では運営が難しいと思います。当法人もそうですが、他法人でも兼任でやっていくしか方法はないと思います。専門性が高い支援が要求されるにも関わらず、専従がおらず兼任でやっていかなければいけない現状がジョブコーチ育成不足やご本人への支援力低下に繋がっているのではと思います。

尚、訪問時間が4時間以上(精神は3時間)は16000円が上限、それ以下は8000円が基本です。自宅からの移動時間も支援時間に含めるので、自宅が現場まで遠いジョブコーチは少し有利かもしれません。

ただし、就労移行支援事業所等で行っている就労定着支援の単価ですと、月1回、1時間ほどの面談で3万円程の請求なので、そもそものジョブコーチの報酬単価は低いのかもしいないです。

情報共有のための記録作成や連絡調整の時間や資格取得後の研修費は含まれず、持ち出しとなっています。

ジョブコーチ支援は手間のわりに利益が低いと思います。ジョブコーチとして活動するための書類の提出が煩雑等あり、敬遠されている部分もあるのではないかと思います。

事業主支援だけでなく、保護者や就労支援と生活支援の関係機関との情報共有と連携など、担う役割は多く、常に専門性を高めることが求められます。そのための必要経費として、助成金の単価及び、最大日額の増額をお願いしたいです。

・就労定着支援との関わり

就労してから6か月後から利用できる就労移行支援事業所等で行っている就労定着支援に繋がるアフ

ターフォローの期間でジョブコーチを活用できれば、支援の内容的にも請求的にもベストだと思いますが、現状当法人の事業所でもそうですが、ジョブコーチに繋げる方はほぼおらずアフターフォローは自前でやっている現状です。

提案としては、障害福祉サービスの就労定着支援事業を就職してから6ヶ月後開始でなく、就職後からの6か月間も含め、そこにジョブコーチ養成研修修了者と一緒に訪問や面談をし、ジョブコーチが動いた際には加算を付ける等があるといいのではないかと思います。

なお、事業所としてジョブコーチの導入をしていない理由としては、企業側がジョブコーチの認知度が低くあまり理解がないことや、ジョブコーチ導入までに時間がかかることなどが原因としてあるかなと思います。ジョブコーチの支援期間は基本は3か月、後はアフターフォロー期間です。ジョブコーチは職業センターのカウンセラーと一緒に支援計画を作る場合もあり、本人や企業も含めて目標設定の面談をしてなどの日程調整の関係から、ご本人への支援を始めるまで時間はかかると思います。しかし同じ法人にジョブコーチの資格を持っている者と就労支援員がペアになって支援を行うこともできるので、職業センターと一緒にやるよりはスピード感を持って支援が出来る場合もあります。支援内容が就労定着支援と被っていると思う部分もあり、ジョブコーチでなければならない支援、の存在価値がいまひとつ明確ではない感じがあります。

・ジョブコーチ支援についての理解度を高める必要性

ジョブコーチは、社員の代わりに当事者の作業を見守り、指導し、課題を解決してくれる人、と捉えている企業が多いように感じます。

その理由の一つに、就労移行支援事業所等で就職支援を行う支援者の、ジョブコーチ支援についての知識不足があるように思います。

支援がスタートする際にジョブコーチ側からジョブコーチ支援についての説明は行いますが、本来はその手前の段階から（採用の際などにジョブコーチ支援を紹介、勧めたりする時から）、就労移行支援事業所等で就職支援を行う支援者が「ジョブコーチ支援とはどういうものなのか」をご本人にきちんと説明し、ご本人・企業の担当者ともに理解、納得をしてもらった上で利用を希望されることが望ましいと思います。

現状ではそこがおろそかになっているケースが多いように感じます（ジョブコーチに任せっきりになってしまう等）。

企業担当者にどう関わりを持ってもらうか、ナチュラルサポートにどう導くか、そこがジョブコーチの腕の見せ所なのかもしれませんが、まずは関係者全員が同じ認識を持ち、同じスタートラインに立って同じ行き先を目指して進んでいくために、支援を利用する前の準備運動も大事にしていく必要があるのではと感じます。

ジョブコーチの名は広まってきましたが、実際の支援はどこの誰に頼めばよいのか、どのような支援が期待できるのかまでは、広まっていません。今後のジョブコーチ支援活用のためには、実際のジョブコーチ支援がどのように進むのか、どんな時にいらすればよいのか、好事例を周知するなどの働きかけが必要と思われます。

・その他

「ジョブコーチ」と「東京ジョブコーチ」の2種類がありわかりづらいです。
ユーザーにも支援員も使いやすい制度になれば良いと思います。
実際にジョブコーチ支援を行っている支援者が、事例検討などの定期的な勉強会に参加して支援スキルを高めることや、専任ジョブコーチを配置できるような財政的支援を進めていただくことがさらに必要と考えています。

作成協力：NPO 法人わかき福祉会・LITALICO ワークス 他