

令和 5 年 2 月 21 日

「第 6 回職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」提出資料

特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク

代表理事 藤尾 健二

職場適応援助者の育成や活動について、当ネットワークの障害者就業・生活支援センター（以下、ナカポツ）会員からの意見を以下に述べます。

1. ナカポツにおける職場適応援助者の活用について

ナカポツ、就労定着支援事業、ジョブコーチ、主任職場定着支援担当の連携について

・ナカポツが基幹型の役割の中で職場適応における支援全体を俯瞰し、初期の適応支援や中期支援において職場での適応上の課題を集中的に解決するためにジョブコーチ支援を活用することが望ましい。

とはいえ、現状では地域における訪問型ジョブコーチが減ってきており、ジョブコーチ、就労移行支援、就労定着支援事業が無い圏域ではナカポツが代替的にジョブコーチ的支援を提供している実態がある。また、主任職場定着支援担当もジョブコーチがいない地域においてはスーパーバイズの対象がならず役割を遂行できない状況にある。

・地域でのジョブコーチを増やしていくためには、ジョブコーチの謝金単価を体系的に改め、安定的な人件費の確保をすることが望まれる。

・就業支援を行う上で、訪問型職場適応援助者の支援スキルが必須と思われ、ナカポツの職員がジョブコーチの技法を学び取得することは有効と考える。就業・生活支援センター委託費からジョブコーチ養成研修の受講費支出が認められない期間が長くあったため、受講したくともできない職員が多かったが、変更となり、専門性を評価される仕組みへと方向転換されており、今後に期待する。

・就労定着支援事業者には、初期の段階においてジョブコーチを活用し、ナチュラルサポートの形成を前提にした支援計画を実施していくという視点をもつことを期待する。就労定着支援事業の期間を経てナカポツへの引継ぎが行われる際には、引き続きの支援が必要かどうかを十分に検討することが必要である。

・ジョブコーチ支援の必要性があった場合、訪問型がいないため職業センターに配置型ジョブコーチ利用の依頼を行っているが、タイムラグなどが発生する状況から利用に至らなかったケースも多く、必要となときに速やかに活用できることを望む。

・訪問型ジョブコーチや配置型ジョブコーチとともに都道府県や自治体のジョブコーチ支援事業が行わ

れている場合には、お互いに補完できる形で個別課題に合わせて効果的に活用されている事例については共有できると有難い。

2. 職場適応援助者養成研修カリキュラムの見直しについて

より実践的で、具体事例を盛り込んだ内容にする

- ・『企業へのアプローチと事業所における調整方法（訪問型）』の科目において、雇用企業の実情にあわせた様々なアプローチのパターンについて具体事例を挙げて検討する（例：雇用経験ゼロ・過去に失敗トラウマあり・雇用カウント偏重等）。
- ・『職務分析と行動観察、作業指導（共通）』の科目で、ジョブコーチが職場と協働して間接的に指導する場合のシラバスを追加し、演習で役割を分担し、交替するなどして、実践的な訓練を実施する。
- ・『事業所での支援方法の基礎理解（共通）』の科目に、職場適応に役立つ（支える）雇用管理制度の先進取組事例の検討も別途、含める（就業規則、人事評価制度、合理的配慮内規等）。

知識や技法の習得に留まらず、ジョブコーチとしてのパースペクティブ（ものの見方・本質の捉え方・見通しや間合いの取り方）の修養に目を向ける

- ・『障害特性と職業的課題』の科目では、職業的課題の要因となる障害特性と職場・生活環境の相関について総合的に考察し、診断名からではなく職場での表出事例から遡って紐解いていけるような思考力が身に付くよう事例を工夫する。

以 上