

第3回 地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次） （議事次第）

日時：平成25年11月1日（金）
10：00～12：00
場所：中央合同庁舎5号館
専用第23会議室（6階）

1. 委員からのヒアリング

（1）企業からのヒアリング

岡元 眞弓 氏（株式会社きものブレイン取締役副社長）
成澤 岐代子 氏（株式会社良品計画総務人事担当）

（2）ジョブコーチ養成研修実施機関からのヒアリング

鈴木 修 氏（NPO法人くらしえん・しごとえん代表理事）

（3）高齢・障害・求職者雇用支援機構からのヒアリング

井口 修一 氏（同機構職業リハビリテーション部次長）

（4）ジョブコーチ養成研修修了者に対するヒアリング結果等

小川 浩 氏（大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科教授）

2. その他

【配付資料】

資料1： 岡元 眞弓 氏 提出資料
資料2： 成澤 岐代子 氏 提出資料
資料3： 鈴木 修 氏 提出資料
資料4： 井口 修一 氏 提出資料
資料5： 小川 浩 氏 提出資料

委員ヒアリング（対企業）

企業名 （株）きものブレイン

地域の就労支援の在り方、特に障害者雇用の促進とジョブコーチ制度や障害者就業・生活支援センターについて検討するにあたって、以下の質問について、下記の枠内に簡潔にお答えください。なお、参考資料を添付する場合であっても、ご回答は枠内に記載していただくよう、お願いします。

I 障害者雇用について

- 1 自らが障害者を雇用し、定着させるに当たって行っている対策で、役立っているものはありますか。

業種はきもの専門の加工業のため、多くの職種がある。業務の専門化と細分化で仕事を創出し、新分野での職域開発も行なっている。

89年雇用を開始。93年に「重度障害者多数雇用事業所」に係る助成金の支給認定を受け、重度障害者を10人雇用。計14人となり、64人で操業を開始した。現在では27名の障害社員が働いている。実雇用率は15.9%である。

会社は全館バリアフリーで車イス社員も安心して働ける。これを契機にすべての作業環境を改善し誰でも働きやすい施設とした。

しかし実際は、視覚障害者以外の全障害種別の方がおり困難なことが多くあった。当時は雇用時の定着支援制度の整備が手薄で、手探り状態での開始であった。その後、新潟県障害者職業センターから重度知的障害者の支援のため、初めて職場適応援助者の派遣を受けた。

また、社内で多くの重度障害者に適切に支援するにはマンパワーが必要であった。当初は少人数の協力者を抜擢し、研修会などへ参加させ人材の養成を行なった。障害特性と本人特性に配慮した仕事へのマッチングや、知的障害者への職域開発を行ない、一人一人に合わせた柔軟な育成方法を試行した。

一方、社内には支援ネットワーク「障害者支援委員会」を設置し、特定の専門家だけが支援するのではなく、全員参加型の組織を機能させた。委員数は約25人、任期2年だが再任は妨げない。新入社員は参加必須とする。それにより多くの社員が障害社員に関心を持ち、体験型の意識啓発の場となっている。

また、県障害者職業センターのジョブコーチ、障害者就業・生活支援センターの支援ワーカー、社内の第2号ジョブコーチ、人事担当者、指導担当者等との連携により、あらゆる種別の障害者に対して継続的な雇用ができた。

2 障害者（精神障害者等）の雇い入れ、定着支援について課題と感じていることは何ですか。解決には何が必要だと思えますか。

精神障害者の雇用に際して面接時から、障害者職業センターのベテランジョブコーチより支援をしてもらおう。面接時には同席してもらい、本人の障害特性や職歴、現況、得意な仕事や失敗事例、配慮して欲しいことなどを聞き取る。

統合失調症の人には不安を取り除くことに心を砕く。発達障害者は一人は極端に数字が苦手な2桁の足し算が限界、数字が不要な職場を発見する。もう一人はコミュニケーションが極端に苦手だが、何種類か組み合わせた仕事は出来る。ジョブコーチより、発達障害者の特性や指示の出し方など、対応力を学ぶことができた。

統合失調症の人は1年経過すると、本人の申し出で時間延長と少し仕事の負荷を掛けただけで、翌日から欠勤し2週間休む。解決には就業・生活支援センターの担当支援ワーカーが、自宅に出向き本人の状態を聞き不安を解消し、2週間後には出社できた。

問題解決には、定期的な専門家のフォローアップが必要である。またほんの少しのことで不安を抱える障害なので社内でも気軽にメールでの質問や気持ちを伝える事も行なっている。

第三者任せだけにせず社内でも信頼できる人を作る事が必要だ。

3 障害者の定着支援に関して課題が発生した際には、どこに相談しますか。それはなぜですか。

まず、社内で情報共有できる人達と解決策を探り、解決できることは社内ですら対処する。

専門家に相談した方がスムーズに行く場合には、まず地域の障害者就業・生活支援センターに相談し対処法を探る。しかし、多方面にわたる問題の場合は県障害者職業センターのジョブコーチや当社担当者も入り、三者で連携し解決に当たる。

本人の障害特性や特性、持病、家族関係、また職歴やカウンセリング記録など、あらゆる本人の情報を持っているため、解決しやすい。

II ジョブコーチ支援について

1 第1号ジョブコーチ関係

① 障害者の雇用にあって、第1号ジョブコーチを利用したことがありますか。利用したことがある場合、その利点と課題は何でしたか。課題の解決には何が必要だと思えますか。

県障害者職業センターのジョブコーチ利用している。知的障害者に対しては長年経験もあり第2号ジョブコーチもいるため対応出来ている。しかし

精神障害者、特に発達障害者への接し方や対処方については専門的な知識が必要な上、障害の特性も一様ではないため、経験が豊富なジョブコーチからの適切な助言を得て解決にあたっている。職業センターのジョブコーチは様々な事例を持っている上、必要な時には就業・生活センターの支援ワーカーや当社人事担当、2号ジョブコーチを集めケース会議を開き情報交換を行ない解決の方法を探る。

- ② 第1号ジョブコーチ、就労支援機関等の外部支援が終了したあとの企業内での定着支援について、どのように考えますか（どのような方法があるか、どのような支援が欲しいか、等）。

支援機関の支援が終了した後は、社内で定着するための方法を相談する。本人、指導担当者、部門長のそれぞれが業務日報に記入し確認する。一週間経過すると週報として人事担当者に提出する。それによって本人からのサインを見逃さないようにする。また人事担当者とメールでのやりとりもあり、不安を取り除き、孤立させないようにしている。しかし、重大な変化があったときにはすぐに就業・生活支援センターか、障害者職業センターのジョブコーチに連絡を取り一緒に解決に当たることもある。支援期間が終了しても、精神障害者の場合は一定期間の定期的のフォローアップが必要である。

2 第2号ジョブコーチの関係

- ① 障害者の雇用にあたって、第2号ジョブコーチを配置していますか。配置している場合、その利点と課題は何でしたか。課題の解決には何が必要だと思いますか。

利点は、長年障害者雇用に関わってきており理解と経験があること。また障害者一人一人の特性を理解しており素早いケアが出来ること。様々な経験しているためそのケースごとに対処ができる。課題は、精神障害者に対して経験が少ないため、メンタルケアは難しいこと。また、発達障害者に対しても知識や経験がないため難しい。

- ② 自社で第2号ジョブコーチを配置しようとする際に課題となることは何ですか。解決には何が必要だと思いますか。

知的障害の経験は豊富であるが、精神障害者への専門的な知識が浅く経験も少ないため、障害者職業センターのジョブコーチなどと連携して解決に当たりたい。だが今後は、もう一人社内にも第2号ジョブコーチを作り、精神障害者担当とし更なる雇用に対応したい。

3 企業として、ジョブコーチに期待することは何ですか。

就職が困難な障害者のハードルを下げてくれるのがジョブコーチである。また企業も詳しい情報もなく採用する事は不安である。職場実習など経験してもらい、トライアル雇用に移行していくことが可能となるため、ジョブコーチの活用は本人にとっても企業にとっても必須である。

Ⅲ 障害者就業・生活支援センターについて

- 1 障害者の雇用に当たって、障害者就業・生活支援センターを利用したことがありますか。利用したことがある場合、その利点と課題は何でしたか。課題の解決には何が必要だと思いますか。

地元で近くにあるため問題が起きた時は速やかに対応してもらえるという利点がある。発達障害者の場合、本人が会社では言いにくいことを直接メールする。主に私的なこと家族のことをおしゃべりするという感覚である。また精神障害者の場合も、誰に話して良いか分からない事などがあると出向いて担当支援ワーカーに相談することもある。会社人事担当者とセンターの支援ワーカーを使い分けて相談しているようだ。どちらかで心の不安を救ってくれば良いと考える。課題は人員不足で、相談が特定の人に偏ってしまうことだ。

- 2 障害者就業・生活支援センターを活用しようとする際に課題となることは何ですか。解決には何が必要だと思いますか。

課題は支援員が少なく、相談が特定の人に偏ってしまう。ぜひ増員してほしい。医療機関の前段階でカウンセリング的な役割を果たしているようだ。

- 3 企業として、障害者就業・生活支援センターに期待することは何ですか。

医療機関の前段階でカウンセリング的な役割を果たしてほしい。企業だけでは解決が困難な問題に対して、第三者機関として偏らない公平な判断と指導的役割を期待している。

Ⅳ その他

その他、何かご意見があればお聞かせください。

障害者雇用には、まずトップの熱い思いと理解が必要である。そして共に働く社員の支援が必要である。また、それを継続するためには助成制度や、支援制度が必要である。障害者も就労することにより社会貢献でき、この好循環が社会の活性化に繋がる。今後もより時代に合わせた支援策を実施されることを願っています。

以上、ご協力ありがとうございました。

委員ヒアリング（対企業）

企業名 株式会社 良品計画

地域の就労支援の在り方、特に障害者雇用の促進とジョブコーチ制度や障害者就業・生活支援センターについて検討するにあたって、以下の質問について、下記の枠内に簡潔にお答えください。なお、参考資料を添付する場合であっても、ご回答は枠内に記載していただくよう、お願いします。

I 障害者雇用について

- 1 自らが障害者を雇用し、定着させるに当たって行っている対策で、役立っているものはありますか。

① 2000 年障害者雇用スタート

2009 年ハートフルプロジェクト発足により全社で雇用推進取り組み。

- ・良品ビジョンの実現（働く仲間の永続的な幸せ）
- ・企業風土の醸成（仲間を信じ助け合い、ともに育つ）

②雇用の場を本社から全国の店舗に拡大、「ハートフルモデル店舗」として会社が認定・評価・支援

③ 就労支援機関と繋がっていることが条件（支援機関と繋がっていない場合は、採用後にHW経由登録依頼）

→全国各店舗での雇用を進める中で、はじめての障害者雇用を経験する若い店長の不安、問題点を、特性を理解している支援機関と連携をとることによって解決する事ができる。

また企業と支援機関との関係ができることにより、募集の際には登録されている方を推薦をしていただくことができる。

④ ジョブコーチ制度の利用、プロフィール表の作成

→初めて障害者を受け入れる店舗にはとても有効的
特性の理解により配慮事項の具体化ができる

⑤相談窓口の充実（EAPセンター契約）

⑥定着のための3つのポイント（相互の働きやすさ）

→勤務パターンの多様化、業務の要求値の多様化、スキルの客観判断

上記施策により、障害者雇用をすすめることで、障害者に自信、働きがいをもっていただくことができ、会社にとっても以下の成果があがっている。

- ・指導者の育成
- ・スタッフ全員の成長と、結束力強まる風土
- ・人を大切にする、他人への配慮の気持ち強くなる
- ・仕事の効率、創意工夫

・ヒューマンスキルの高いスタッフが育つ

- 2 障害者（精神障害者等）の雇い入れ、定着支援について課題と感じていることは何ですか。解決には何が必要だと思いますか。

<課題>

①雇い入れ

- ・症状について面接時あるいは採用決定後、本人だけでなく支援機関も正しい症状を開示しないことがある。
- ・精神障害の方の場合、医師の就労可能の意見書また支援機関の就労可能の可否の基準が不明確。

②定着支援

- ・症状不安定、休職の繰り返しにより就労継続のみきわめが困難。
- ・支援機関との関係の中で、体調不良やその他就労上問題点がおきたときの対応が、企業の立場を考えていない発言や判断がみうけられる。企業と障害者のかけはしとなっていないことがある。
- ・支援機関との信頼関係を築くことが困難な場合の対応。（登録から就職が短い方、就職がきまってから登録された場合）
- ・1人暮らしの方は生活面不安（服薬管理、無断欠勤等）

<解決に必要なこと>

- ・就労可能の判断基準を医療機関、支援機関で連携することにより、安定した雇入れができ、短期間での離職数が減少する。職業センターで行っている発達障害の職業評価のように、精神障害の方にも基準となる評価があるとよい。
- ・症状の開示（特に二次障害をお持ちの場合）により企業として対応できることがある。

- 3 障害者の定着支援に関して課題が発生した際には、どこに相談しますか。それはなぜですか。

支援機関またはハローワークに相談。支援の担当者は障害の特性等を理解しているため、適切なアドバイスをうけることができる。また障害者と企業との間で中立の立場で意見していただくことができる。

II ジョブコーチ支援について

1 第1号ジョブコーチ関係

- ① 障害者の雇用にあたって、第1号ジョブコーチを利用したことがありますか。利用したことがある場合、その利点と課題は何でしたか。課題の解決には何が重要だと思いますか。

利用したことがある。

<利点>

- ・企業は、各個人の特性にあった指示の出し方、仕事の教え方等指導方法をジョブコーチから学ぶことができる。

・職場でのコミュニケーションのとり方、障害者にとっても職場環境に慣れるまで緊張の中で安心感ができ、双方にとって必要な存在である。

・支援の進捗報告をうけ、今後の雇用のすすめかたがみえてくる。

<課題>

・3ヶ月の集中支援後のフォローが少ない。

・障害者とジョブコーチとの間で信頼関係が築かれない場合がある。

・希望どおりの日程での派遣が厳しい。

・支援終了後の連携がとれない。

・ジョブコーチの支援の範囲が機関により異なる。

- ② 第1号ジョブコーチ、就労支援機関等の外部支援が終了したあとの企業内での定着支援について、どのように考えますか（どのような方法があるか、どのような支援が欲しいか、等）。

・障害者の特性に応じた指導方法のマニュアル化により、企業はジョブコーチの指導方法をひきつぐことができ、定着に繋がっていくことになる。

・ジョブコーチ支援から就労支援センターのフォローにスムーズに行くために、終了直前ではなく早めに支援センターとのつながりをもたせる。

2 第2号ジョブコーチの関係

- ① 障害者の雇用にあたって、第2号ジョブコーチを配置していますか。配置している場合、その利点と課題は何でしたか。課題の解決には何が必要だと思いますか。

配置していない。

- ② 自社で第2号ジョブコーチを配置しようとする際に課題となることは何ですか。解決には何が必要だと思いますか。

<課題>

・店舗が全国各地に点在、1店舗スタッフ人数学生アルバイト含め2.30人程度の中1名の障害者雇用において第2号の配置は現実的ではない。かりに本社に配置したとしても電話での相談等は、今までの実態からみても解決がむずかしく、直接対面して解決することがのぞましい。

・当社の良品ビジョン「ともに仲間として働く、ともに育つ」理念から、ジョブコーチの常時配置により、ジョブコーチにしか相談できない状況ができてしまう。

・第2号ジョブコーチは企業の理解があるからこそ、企業の考えに偏ってしまう。1号や配置型のジョブコーチには、企業で気づけなかったことを指導していただくことができる（実例あり）。

・仮に配属されている各店舗の社員が指導研修を受ける場合、全国転勤の社員であるため、異動が必ず発生し、また費用の面より指導の研修の時間を作ることが現状では厳しい。

<解決>

・自社で今後全店舗での採用が実現され、各店舗で第2号ジョブコーチのニーズが高まった場合、また企業ごとに配置が義務化されるようなことがあった場合、

各エリアごとに、エリア社員スタッフ（育児時間取得の社員の活用等）を配置し、エリアでの本来の業務を行いながら、ジョブコーチの資格を取得しそこで兼務しながらジョブコーチの仕事を実施することを検討したいと思う。この方法であれば専任を置く企業の負担はとりのぞくことができる。

* 本社のみあるいは特例子会社において2号ジョブコーチの配置はとても効果的ではあると思うが、自社でのジョブコーチを配置することはやはり一般企業にとって負担感が大きいと考える。それぞれの企業で、考えや事情が異なる中で、企業側にジョブコーチを配置する要請、義務をするのではなく、企業の実態に応じて効果が望まれる場合に配置するとよいと考える。会社が指導のすべてを抱えるのではなく、国として障害者の就労を支える考えからすると公的機関である職業センターの配置型、また第1号の場合は、国からの補助を充実させ、指導していただくことを望む。

3 企業として、ジョブコーチに期待することは何ですか。

障害者が安心して長く働くために、ジョブコーチの存在は重要。導入の部分で集中的に仕事や職場のコミュニケーション方法を指導してもらうことにより仕事に対する不安感がとりのぞかれ、定着の道につながる。

Ⅲ 障害者就業・生活支援センターについて

1 障害者の雇用に当たって、障害者就業・生活支援センターを利用したことがありますか。利用したことがある場合、その利点と課題は何でしたか。課題の解決には何が必要だと思えますか。

利用したことがある。

2 障害者就業・生活支援センターを活用しようとする際に課題となることは何ですか。解決には何が必要だと思えますか。

<課題>

- ・ スタッフの人数が少なく、急ぎの案件でも連絡がとれないことがある。
- ・ 就労後の問題がおきたときの適切な判断が難しい場合がある。障害者よりになってしまうこともある。
- ・ 特別支援学校や就労支援移行事業所からの移行に対して、短い期間の中でセンターの支援方法がむずかしい。

<解決>

- ・ まず優先することは、人数の確保配置。
- ・ 困難な課題は、企業、ハローワーク、センター、ジョブコーチの様々な立場の方が討議していくことで、障害者にとってよりよい解決方法を見出すことができるので積極的に進めていきたい。

3 企業として、障害者就業・生活支援センターに期待することは何ですか。

企業として、理想は就業や生活のあらゆる場面、医師との連携および両親とのつながり等、長く継続して支援していただくことである。その場面ごとに支援の人

が変わると障害者も不安となり、企業もどこに相談してよいかわからなくなる。障害者を支えていくまわりの人たちをとりまとめるコーディネート力を期待する。しかし、現在、当社では全国のセンターとかかかわっている中、かなり深いところまで支援をされている実情を知っているため、現在の体制での更なる支援は困難と感じる。支援の範囲、役割を整理し明確にしていくのか、あるいはセンターの人員を質もふくめて体制をみなおす必要がある。

IV その他

その他、何かご意見があればお聞かせください。

- ・ 定着するためには就労の入口が重要、そのためには医療機関の就労可否が大きなポイントとなる。医療機関に就労支援専門の方を配置し、支援機関、会社とのコーディネートをしていくことが必要と思われる。
- ・ 精神障害者は現状として短時間勤務の方が大半をしめる。スタート時数ヶ月20時間以下の方、そのまま時間数をふやせず20時間未満の方の雇用はポイント対象外。実際には他の障害者と同様に支援フォローは同じ、あるいはそれ以上の場合がある。精神の方の雇用率ポイント条件の緩和
- ・ 障害者紹介会社から入社した場合、一部の紹介会社で入社後のフォローが一切なく、本人は支援機関ともつながっていない。また就職させることが目的のため、正しい障害の開示がない。こうした紹介会社の現状を把握・改善する必要がある。
- ・ 特別支援学校の支援については、学校から支援機関の移行がうまくいかないことが多い。卒業時の先生が異動されることもあり、また今後の定着支援のためにも、学校の中に、就職を支援する専門の方が配置されるとよい。
- ・ 企業の中でも、精神障害者に対して、正しい理解がなされていない場合がある。同じ企業として実際に活動している状況を雇用の進んでいない会社に説明することも、障害者雇用と同様に企業の責務と思う。

以上、ご協力ありがとうございました。

<別紙>

1. 会社概要

- 会社名：株式会社良品計画 Ryohin Keikaku Co., Ltd
- 所在地：東京都豊島区東池袋4-26-3
- 設立：1989年6月
- 年商：1,580億円（2013年2月期営業収益）
- 従業員数：社員3,886名／2013年2月末現在）
- 店舗数：国内直営店262店舗、商品供給店117店舗、海外206店舗（2013/2末現在）
- 主な事業：「無印良品」を中心として専門店事業の運営／商品企画／開発／卸しおよび販売

2. 障害者雇用状況

(1) 障害者人数・雇用率

- ・2013.9.16現在3.23%、（本部29名、店舗128名）157名
- ・①知的：25名（内発達7名）（15.9%） ②身体：21名（13.4%）
- ③精神：111名（内発達16名）（70.7%）

(2) 仕事内容・就業場所

①本部

- ・個々の特性、能力に応じ適材、適所
- ・専門職の経験者を採用（経理、生産管理、情報システム）

②会計センター武蔵野

- ・様々な障害者18名が勤務（身体7、内部2、知的2、発達1、精神1、聴覚5）
- ・入力チーム、会計チーム、商品チームの3チームにリーダー（障害者）を配置
- ・相談員2名配置
- ・勤続10年以上が11名（10年永年勤続表彰）
- ・月1回の勉強会

③全国の店舗

- ・障がいの特性を考慮した仕事、個々の特性・能力にあわせた仕事
- 例) 店舗⇒品だし、おたたみ、清掃、商品メンテナンス、賞味期限チェック、梱包、値替え、グリーンメンテナンス、倉庫整理、荷捌き、荷受、お客様からの問い合わせ対応（商品の場所・在庫の有無）レジ対応

ハートフルスタッフ 情報共有シート

店舗記入者

氏名	〇〇さん	雇用開始日	
社員番号			
主な業務 勤務条件等		支援機関/担当者/連絡先	
・火水金土 11時-17時(60) 5時間×週4回 (衣服チーム)・売場掃除 ・売場メンテナンス(おたたみ・陳列整え) (行わない業務) レジ対応 お取り寄せや配送等カウンターでのお客様 対応			

個別サポート情報

(雇用契約書・支援計画書・履歴書も合わせて確認してください)

特長及び配慮すべきこと (社員・スタッフが配慮すること) ・一度に沢山指示をしないようにする ・なるべく決まったスタッフから指示をする ・体調が悪いときは、早めに自己申告休息もしくは早退を検討する(すすめる) ・新しく仕事を増やす際はなるべく社員のいる時間帯に行く ・定期的に社員と面談(コミュニケーションタイム)をとる ・スタッフからの指摘や要望がある場合本人へ伝えると同時に社員へも伝える ・お客様対応は引き継がれたら必ず代わる(もしくは代理を呼ぶ) ・業務範囲外のイレギュラーはできるだけ頼まないようにする ・業務範囲外の対応や仕事をしていたら出来るだけ代わる	
---	--

働き始めのサポート

※店内担当者が8日目までの本人振り返りを元に記入

	予定	勤務時間	内容	出勤確認(○ ×)	本人様子	担当者印
1日目	8/18	11時-17時	オリエンテーション (8日目までの目標)			
2日目	8/21					
3日目	8/22		水 支援機関〇〇さん来店し面談予定			
4日目	8/24					
5日目	8/25					
6日目	8/28					
7日目	8/29					
8日目	8/31		面談実施			

8日目 振り返り面談 サポート内容追記事項

店内ルール 職場環境 勤務時間 休憩時間 業務内容 コミュニケーション

1ヶ月 定期面談

定期面談

	(期間中の様子や課題があれば記入)
--	-------------------

ハートフルスタッフ 情報共有シート(本人用)

店舗
記入
者

氏名		雇用開始日
社員番号		
主な業務 勤務条件等	支援機関/担当者/連絡先	

働き始めのサポート

※毎日勤務終了時に10分程度で記入し、社員へ報告してください

	予定 勤務時間	(振り返りコメント)	本人印	社員コメント	担当印
1日目	8/18 11時-17時	オリエンテーション (8日目までの目標)			
2日目					
3日目					
4日目					
5日目					
6日目					
7日目					
8日目		面談実施			

8日目 振り返り面談 質問事項 振り返りを記入

店内ルール 職場環境 勤務時間 休憩時間 業務内容 コミュニケーション
(振り返り記入欄)

委員ヒアリング項目（対ジョブコーチ養成機関）

機関名 職場適応援助者養成研修機関連絡会（特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん 鈴木 修）

地域の就労支援の在り方、特に障害者雇用の促進とジョブコーチ制度について検討するにあたって、以下の質問について、下記の枠内に簡潔にお答えください。なお、参考資料を添付する場合であっても、ご回答は枠内に記載していただくよう、お願いします。

I 質的課題

- 1 精神障害・発達障害・視覚障害・聴覚障害への対応を強化するため、現行カリキュラムを見直すとした場合に、課題と感ずることがありますか。解決には何が必要だと思えますか。

職場適応援助者養成研修機関連絡会（以下、「連絡会」と記載）として、現在の厚生労働省のモデルカリキュラムについては、ジョブコーチとして活動していく上で必要な支援全体についてのスキルを身につけるための基本が押さえられているカリキュラムであると感じている。

カリキュラムの時間的な制約のある中、研修開始当初より科目名としては変わらないが、受講生のニーズの変化にあわせ、精神障害、発達障害については演習・事例などでの取り上げる比率は大きくなってきている。

具体的には連絡会の各機関とも、精神障害や発達障害などに対しては、以下のように対応をしている。

- ・「障害特性と職業的課題」の部分での「精神障害」「発達障害」の講義
- ・「ケアマネジメントと職場定着のための家族・生活支援」「地域における関係機関の役割とネットワークの活用」「企業へのアプローチと事業所における調整」「事業所での支援法の基礎理解」「ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際」等の講義の中での事例での紹介
- ・演習、事例検討での精神障害、発達障害のケースを取り上げる
- ・精神障害、発達障害の雇用事業所での実習

現状のカリキュラムに新たな内容を追加して行くことは、現在の6～7日という研修期間を延ばしていくことになり難しいと考える。

特定の障害への対応スキルの向上についての解決策としては、ジョブコーチとしての現場経験を踏まえた上で、スキル向上研修等でスキルを上乘せさせていく事が大切と考える。

- 2 より高度なジョブコーチを育成するために必要な研修はどのようなものだと思いますか。

第1号、第2号ジョブコーチに関する基礎要件の研修としては、現状のカリキュラム等で妥当であると思うが、その上に立って、以下のような点が必要と考える。

- ① 現状のカリキュラムの研修を踏まえて実際にジョブコーチとしての活動
 - ② 一定期間後のフォローアップ研修、スキルアップ研修
 - ③ 上級ジョブコーチ研修
- という3段階の研修を組み立てていく。

特にスキルアップ研修や、上級ジョブコーチの研修としては、障害特性に応じたより専門的な知識と対応スキル、障害者権利条約に基づく労働・雇用分野における差別禁止・合理的配慮の提供や虐待防止法、さらには基本的な労働法規、労働安全衛生法などを踏まえた事業所内での雇用管理や環境調整に関するアドバイス能力、経験の浅いジョブコーチへのスーパーバイズ等が求められる。

そして上記を踏まえた上で

- ④ 資格制度の導入
- を検討して行く事が必要と考える。

- 3 今後、スキルアップ研修や新たに特定の障害分野についての追加研修を新設した場合の当該研修等を民間養成機関でも実施することについては、可能と考えますか。

可能。

各機関とも地域で実績をもった就労支援機関との繋がりがあり、ジョブコーチ支援の現状を踏まえ、現時点でもフォローアップ研修、スキルアップ研修等に取り組んでいる。

但し、開催にあたって、受講生の要件や受講後のなんらかのインセンティブ、また、開催にあたっての費用面については検討を要する。

II 量的課題

- 1 養成機関の要件（※ 別紙参照）について、緩和できる箇所はあると思いますか。あると思う場合、それはどこですか。その理由は何ですか。

本研修は座学を中心とした知識を詰め込むものではなく、現場での豊富な実践、経験に裏打ちされた研修であることが何よりも大切である。

養成機関の要件について現状でハードルとなっているのは、「養成機関の要件」ではなく、研修開催に見合う講師の確保での面と考える。ジョブコーチは歴史の浅い分野であり、実践経験を有し、且つ体系的な説明をできる講師は限られている。これまで、連絡会の各機関に対しても講師の紹介を依頼されたり、講師として申請したい等の申出などがあるが、演習の実施や運営についても、まだ十分なノウハウが蓄積されているとは言えない。

したがって、養成機関の緩和、及び講師要件が緩和されることになれば、養成研修の質の低下を招くことが懸念される。

2 養成研修の開催地域について、現行では特定の地域での開催となっていますが、これについてどのように考えますか。

連絡会としては、各地からの要望があれば積極的に開催をして行く必要性を感じている。

但し、これまで実施してきた各地域での開催については、毎年開催するほど地域のニーズがあるとは考えにくい。また連続して開催する事により受講生の裾野が広がり質の低下にも繋がることも危惧される。

また、実施するに当たっては「地域の受入体制」と「費用面」の2点が課題となる。

① 地域の受入体制としては、開催地域の核となる機関の存在と実習受け入れ事業所の確保が重要となる。

② 事務局、講師の移動費用、事前打ち合わせ等、にかかる費用が十分に確保されることが必要である。

今後、地域での開催を前向きに考えつつも、地域開催のニーズがどのくらいあるのかについては検討を要する点である。

* 連絡会の他地域開催時の開催要請団体へのアンケートをまとめたものを参考資料として添付

3 第1号ジョブコーチを養成する際の課題はありますか。解決には何が必要だと思いますか。

民間機関での職場適応援助者養成研修の修了者が第1号、第2号助成金を活用しての活動数が少ないという事は課題として上げられるが、一方、就労支援の基礎研修としてジョブコーチの知識・方法・技術を各地域で広げてきたことは重要な事と考える。

今後も就労支援の裾野を広げ、ジョブコーチの数を増やしていくことは重要であるが、同時に、ただ単に数を多くするだけでは今後、質の低下を招いていくことは必至である。

量的な増加（裾野の広がり）とセットとして、以下の点が解決策として求められる。

① 研修を修了しても第1号ジョブコーチ助成金を活用して活動できず、財源の問題も含め、認定法人が増えていく仕組みの検討。

② ジョブコーチ支援事業とあわせて、「認定法人」自体を各地域で知らせていくこと。（例えば、認定法人の都道府県一覧及び配置人数の公表など。）

③ 上級ジョブコーチの制度的検討。

特に、上級ジョブコーチについては、精神障害・発達障害・高次脳機能障害等への支援スキル面、地域のジョブコーチへのスーパーバイズ、他機関との連携等々で、重要な役割が求められていくと考える。

4 第2号ジョブコーチを養成する際の課題はありますか。解決には何が必要だと思いますか。

課題としては、地域開催での研修に2号ジョブコーチの受講者が少ない。
ということがあげられる。

解決策として、

- ・より受講しやすい開催形態の検討
→ 6日または7日間連続 から 3日間連続×2回
- ・他の助成金（障害者職業コンサルタント、重度知的・精神障害者職場支援奨励金等）

との整合性を見直し、活用しやすい助成金制度の検討。

- ・他の研修制度（障害者職業生活相談員）との整合性の検討
- ・障害者雇用に取り組む企業の評価の一つとして、2号ジョブコーチの配置等を加える。

等が考えられる。

Ⅲ その他

その他、何かご意見があればお聞かせください。

養成研修機関連絡会としては、ジョブコーチの必要性、果たす役割の拡大などを考えると、ジョブコーチの人数を増やしていくことはとても重要であると考えます。しかし、数を増やすと同時に以下の点については、早急に検討する必要があると考えます。

- ① 養成研修修了者が活動できる制度・環境作り
- ② フォローアップ研修、スキルアップ研修の導入による、ジョブコーチの継続的なスキル向上
- ③ 一定経験を持ったジョブコーチが地域のジョブコーチをスーパーバイズするなどの上級ジョブコーチ制度

以上、ご協力ありがとうございました。

地域における就労支援のあり方に関する研究会（第2次）
参考資料

職場適応援助者養成研修機関連絡会

職場適応援助者養成研修機関連絡会では、本研究会に向けて、養成研修を地域で開催した際に、格地域において研修開催依頼のあった組織、団体に対し、研修実施後のアンケートを送付した。

その結果、札幌市・岩手県・福島県・千葉県・長野県・滋賀県・和歌山県・広島県・島根県・沖縄県から回答を得、本研究会のヒアリングの参考資料として、寄せられたアンケートを元に主だった意見をまとめた。

個々のアンケートについては公開の同意を得られたものについて別に提出する。

研修開催時の費用負担について

- ・自治体からの委託費
- ・福祉圏域の就業・生活支援センターの分担
- ・民間助成
- ・開催を要請した社会福祉法人、NPO法人からの費用負担
- ・特になし

上記のような費用負担となっている。

また、費用負担の内容、範囲については下記のような状況である。

- ① 受講生の受講料を負担
- ② ①+事務局経費
- ③ 会場費、印刷代、郵送費等の負担
- ④ 研修講師、実習受け入れでの対応

本研修については、受講料のみの収入で賄わなければならない、地域開催においては、事務局経費まではなかなか負担がされず、実質は研修実施機関の持ち出しになっている所が多い。

実施の背景・理由など

開催依頼のきっかけとしては以下の3つにわけられる。

- ① 地域の就労支援ネットワーク（自立支援協議会や就業・生活支援センター等）
- ② 地域の社会福祉法人、NPO法人
- ③ 市・県の就労支援施策

開催理由としては、以下のような事があげられる。

- ・ジョブコーチスキルをもった人材育成
(職業準備性やジョブマッチング、定着支援、個別支援計画の作成等のスキルを持った支援員の養成)
- ・地域の就労支援力の向上
- ・一般就労へつなげるための福祉事業所の就労支援のスキルアップが必要
- ・企業に対する受入れや職場定着支援のため
- ・ジョブコーチの人数が少ないため
- ・福祉サービス事業所内において工賃倍増に取り組むためのスキル向上
- ・就労移行支援事業所の就職実績向上。
- ・研修受講ニーズはあっても遠方に出張に出ることが困難
- ・(社)全国重度障害者雇用事業所協会の支部会員企業からの提案

1 養成研修を実施しての成果、実践への影響

① 職場適応援助者助成金に基づくジョブコーチ活動として

研修修了生が助成金を活用しての活動するにいたった数は少ない。その理由としては下記のような事が指摘されているが、現在の助成金制度では人件費の確保が難しい現状で第一号職場適応援助者として専任は厳しいことが指摘されている。

- ・職場適応援助者助成金を活用しても、1人の人件費を支出するには、法人の持ち出しが出てしまう状態であり、1法人1事業所の場合だと、単独配置が難しい状態。
- ・取得者の多くが、サービス管理責任者等の福祉サービス事業の職員配置の指定を受けており、兼任ができない状況。
- ・就労支援に関する取り組みが段々活性化された反面、組織で管理業務を行う立場になるなど、実際の活動を行っているケースが減少。

② 地域の就労支援全体として

実際の活動者数としては多くはないが、地域の就労支援ネットワークの構築、支援力の向上等については、大きな成果が得られたとの声が多くあげられている。

- ・実際に就労支援を行うために必要なことや支援内容に関して参考になった。
- ・ジョブコーチのスキルを取得したことによって、各事業所の就労支援に対する意識は向上し、地域就労支援の底上げになってきている。
- ・県全体がこの年及び翌年において、障がいのある人の就労支援について意識も高まり、障害者就業・生活支援センター事業においては障害福祉圏域への設置と就労支援への強化が行われた。
- ・第1号として実際に業務に就いている人は多くは無いが、少なくとも地域の就労支援については貢献している事例が増えてきている。
- ・就労移行支援事業所以外で働く人も多く、その中から一般就労への機運が高まっている。
- ・県単独制度（短期トレーニング事業、OJT推進員事業）等の創設につながっている。
- ・就労移行支援事業所の職員や就業・生活支援センターの職員、企業の障害者雇用の担当者向けの研修が少ないなか、地域の就労支援の質の向上として大きな役割を果たしている。
- ・修了生が1号、2号を問わずネットワークができたことも大きな成果。

2 職場適応援助者養成研修のニーズについて

実施した結果と今後のニーズについて聞いたところ、地元で受講できることのメリットは高いと感じている。一方、今後の開催ニーズについては、助成金制度の見直しと隔年ないしは数年に一度、という開催要望の声があがっている。

① ニーズに対してどうだったか？

- ・地元で受講出来ることについては好評であった。
- ・ジョブコーチの認知度が高まり、企業のジョブコーチ制度の認知も進んできている。
- ・協力いただいた企業に対しては第一号職場適応援助者事業の活用や活用方法などについて、知る機会となったと思われる。
- ・就労移行支援に役立つ研修としてニーズは非常に高かった。
- ・過去2回の実施で、募集人数を大幅に上回る応募があった。また昨年度は実施しなかったが、「県内でまた開催をしてほしい」との声も多くあり、ニーズは高いと感じている。
- ・体系的に就労支援のノウハウを学べる研修が数少ない中、受講者にとっては、より実践的な内容の研修であったことで、業務に活かすことができたとの声も大きかった。
- ・研修会に参加することにより事業所間の連携につながった。

- ・受講人数や地方での開催機会が少ないため、受講機会を諦めるケースも聞かれた。
- ・ニーズはあるが、7日間の長期研修がネック。
- ・定員30名に対して多数の応募があったので、各施設や福祉サービス事業所よりは1名の応募とさせてもらった。

② 今後当該の地方で開催するニーズの予測について

- ・今年度の受講申込みにおいても、次年度以降の開催を希望する事業所が複数あった。予算確保ができれば、次年度も委託事業として実施したい。
- ・この研修については、県内の障害者就業・生活支援センターを中心に実行委員の構成をされていたのだが、今それぞれのセンターの負担感を考えるとこの研修を実施することは困難であると思える。
- ・支援技法を学びたいと思う支援者はいると思うが、実際に助成金を得て活動できるような体制が取りにくい点を考えればニーズは少ないように思われる。
- ・助成金制度について第1号助成金だけでなく総合的な見直しや第1号だけを総合支援法の加算対象にする等の大きな変化があれば、ニーズは高まってくると思われる。
- ・様々な縛りが減り、地元で受講出来る機会があることは、非常に有意義と考える。但し、地方で開催するには、主催者側として講師の確保、実習場所の確保に悩む。新規就労移行支援事業所や、新たに就労移行支援に関わる人たちがいる限りニーズは高いものと思われる。
- ・今年度の実施予定も募集段階で多くの申込みがあり、毎年実施もしくは2年に一度の開催することが望ましいと考えられる。
- ・毎年は無理としても、4～5年に一度の割合であれば、この業界では人材の入れ替わりも早いことも加えて、就労支援のノウハウを学びたいと思っている人材の一定数は確保できると考える。
- ・予算の都合で当分の間の実施は無い。スキルアップ研修は開催される。
- ・ニーズはあると思うが、無料ではなく、有料にする必要がある。有料にすることで、受講する側の意識が変わると思う。

3 その他、地方での職場適応援助者養成研修開催に関する意見

- ・「何を基本的に教えるのか」、「その後の実践で何を大切にするのか」という事の共有化、また受講した方たちとの情報交換やフォローアップを形作っていく必要があると思う。
- ・地方でのジョブコーチの養成研修は、大変有意義なものであると考える。中央のスピード感と地方のスピード感には違いがある為、ジョブコーチとして稼働するまでには至らない事もあると思うが、就労支援に関わる人材育成としてとらえると、その後の効果はかなり高いものがあり、それが、最終的にジョブコーチとしても取り組める流れができればと考える。
- ・就労移行支援事業所、それを運営する法人の考え方で、第1号職場適応援助者を養成しても、十分に活用されていない現状もある。第1号職場適応援助者の養成はもちろんのことであるが、各事業所、法人の意識改革も同時に必要では無いかと考える。
- ・職場適応援助者は障害のある人が地域で働き、働き続けるための重要な役割を果たしており、今後も質・量双方の確保が必要であると思われる。そのため、研修を実施する指定法人については研修の中身等をしっかりと精査していく必要があるであろうが、地域において職場適応援助者を増やすためには指定法人の地方での研修の開催が不可欠である。そのため、地方開催を実施するのに必要な経費等が補助される仕組みがあればよいと考える。
- ・就業・生活支援センターや就労移行支援事業所等、就労支援に携わる人材が増えている中、ジョブコーチの就労支援プロセスを学ぶことはスキルアップに欠かせないものと思われるため、就労支援に携わる者が受けておくべき研修として位置づけてもらいたい。
- ・地方開催を行うには、行政機関等の助成金が無ければ経費面で厳しい。

委員ヒアリング（対高齢・障害・求職者雇用支援機構）

機関名 高齢・障害・求職者雇用支援機構

地域の就労支援の在り方、特に障害者雇用の促進とジョブコーチ制度について検討するにあたって、以下の質問について、下記の枠内に簡潔にお答えください。なお、参考資料を添付する場合であっても、ご回答は枠内に記載していただくよう、お願いします。

I 質的課題

- 1 現在の第1号・第2号ジョブコーチについて、精神障害・発達障害・視覚障害・聴覚障害といった特定の障害についての支援に課題を感じることはありますか。それはどのような内容ですか。解決には何が必要だと思いますか。

（※配置型・第1号・第2号共通の支援課題として記載）

○精神障害者への支援課題

- ・職務遂行の支援よりも、（知的障害者支援では必要性の少ない）①疲労・ストレス・体調のセルフマネジメントに関する支援、②職場での状況を振り返り、自身の課題や認知特性の気づきを促し、課題改善のための相談や不安軽減のための相談による支援が重要になっており、このような支援の質的向上が課題である。

○発達障害者への支援課題

- ・上記①及び②に加え、③コミュニケーションの支援や職場のルール等の理解に関する支援が課題である。

○精神障害者及び発達障害者への支援課題の解決

- ・精神障害者の障害特性を踏まえたジョブコーチ支援モデルの構築（平成26年度から平成27年度にかけて、地域障害者職業センター（3カ所）において精神障害者雇用促進・雇用継続のためのモデル事業を実施し、その中でジョブコーチ支援モデル等を検討する予定）
- ・上記①、②、③の支援ノウハウを有する者からのスーパーバイズ
- ・上記①、②、③の支援技術に関する研修等
- ・リワーク支援方式による主治医との連携（主治医から必要に応じ支援者や事業所に助言してもらう）

○視覚障害者への支援課題

- ・就労支援機器・ソフトの活用方法を含む事務作業環境の設定等に関する支援に専門知識が必要なケースがある。

○聴覚障害者への支援課題

- ・筆談や文章理解が苦手な事例の場合、コミュニケーションに関する支援に配慮が必要なケースがある。

○視覚障害者及び聴覚障害者への支援課題の解決

- ・支援事例（特に広域センター（当機構が運営している職業評価から職業訓練まで行う施設）との連携による支援事例）に基づくノウハウの蓄積をさらに進め、その普及を図る。

- 2 現行の第1号ジョブコーチのうち、経験の豊かな者について、機構の関与がなくとも単独でできると思われる業務はありますか。

支援経験が豊富なジョブコーチについては、次の業務が可能と思われる。

- ・第1号ジョブコーチのみによる支援の実施
- ・ジョブコーチ支援計画の作成
- ・研修講師、経験の浅いジョブコーチへのスーパーバイズ

- 3 フォローアップ期間経過後の一時的な支援を含むジョブコーチ支援の要否の判断についてどのようにすべきと考えますか。

- ・地域障害者職業センターでは、障害者職業カウンセラーが対象者及び対象事業所の状況等を把握して支援の要否を判断している。フォローアップ期間経過後の一時的な支援についても、フォローアップを担当したジョブコーチが迅速に支援ニーズ等を把握し、ケース会議を実施した上で、本人及び事業所の状況等を踏まえて障害者職業カウンセラーが支援の要否を判断している。
- ・支援の要否の判断については、支援要請への迅速な対応と支援の必要性についての的確な判断を如何に担保するかという両方の観点から検討する必要があると考える。

II 量的課題

- 1 養成機関の要件（※ 別紙参照）について、緩和できる箇所はあると思いますか。あると思う場合、それはどこですか。

- ・養成研修の質を確保するためには、実際に国の制度の下でジョブコーチ支援の実績を有している法人やそれに相当する就労支援実績等のある法人が当該研修の企画・運営を直接担うことが重要と考える。要件緩和の検討においても、この考え方を踏まえた検討が必要である。

- 2 養成研修の開催地域について、現行では特定の地域での開催となっていますが、これについてどのように考えますか。

- ・当機構で行う養成研修は、障害者職業総合センター（千葉市）及び各地

域障害者職業センターにおいて実施している。(配置型・第1号は年間4回、第2号は年間3回)

- ・障害者職業総合センターで行う養成研修を首都圏以外の大都市圏での開催を検討した経緯があるが、すでに民間養成機関が養成研修を実施していること及びコスト的に非効率であることから、現在の受講ニーズからすると当機構が新たな地域で養成研修を開催する必要性は低いと考えている。

3 第1号ジョブコーチを養成する際の課題はありますか。解決には何が必要だと思いますか。

- ・第1号ジョブコーチ認定法人の管理者の半数以上が、制度面の課題として、月に活動日数が変動するので常時雇用が難しい、助成金範囲で人件費が払えない等をあげている。(注)
- ・このようなこともあり、他業務を兼任する第1号ジョブコーチが全体の9割を超え、多くの法人では人事異動等により4年以内にジョブコーチの職務から離れる状況となっている。(注)
- ・第1号ジョブコーチの量的拡大を図るためには、上記課題について検討する必要がある。

(注)「ジョブコーチ支援制度の現状と課題に関する調査研究」2013年3月障害者職業総合センター

4 第2号ジョブコーチを養成する際の課題はありますか。解決には何が必要だと思いますか。

- ・当機構の養成研修は第2号職場適応援助者助成金の活用を前提としており、年間受講者数は低位で推移している。(年間20~40人程度)
- ・養成研修受講者には、ジョブコーチ的視点をもった支援ノウハウ、雇用管理ノウハウの習得を主目的として受講している者が少ない。

Ⅲ その他

その他、何かご意見があればお聞かせください。

○配置型ジョブコーチの状況(全国・地域別)

別添「(参考2)配置型ジョブコーチの状況について」のとおり。

○精神障害に関係する養成研修の内容

- ・障害別の「障害特性と職業的課題」において精神障害に関する講義を実施するほか、「ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際」等において精神障害者の事例を取り上げることがある。
- ・今後、各種講義・演習に精神障害者支援に関する内容を増やす方向で研修内容の調整を行うことにしている。

○都道府県内の支援ニーズに対応したコーディネート機能の強化

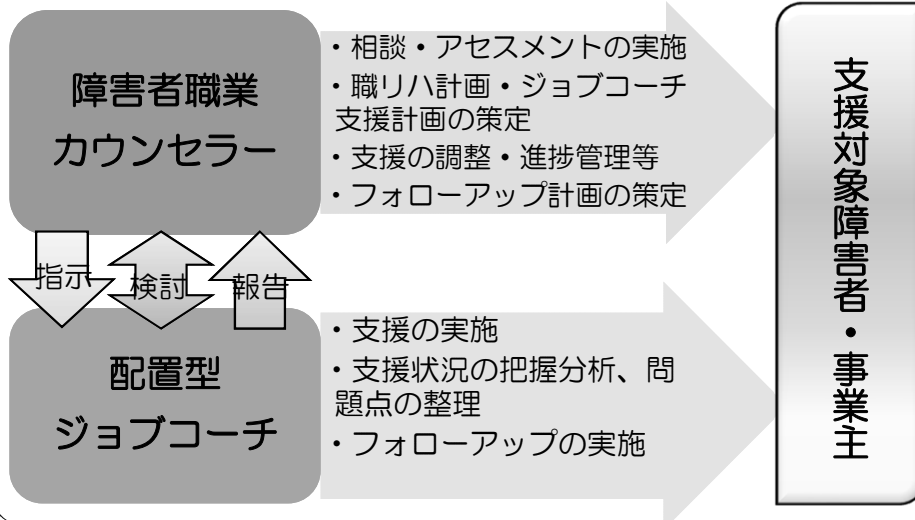
・今後予想される企業からの支援ニーズの増大に適切に対応するためには、都道府県内の支援ニーズを実施機関が共有し、協同支援等のコーディネート機能を充実強化する必要があることから、地域障害者職業センターが開催する「ジョブコーチ支援事業推進協議会」（参考1）における協同支援等のコーディネート機能を一層強化することが必要である。

○企業担当者への学習機会の提供

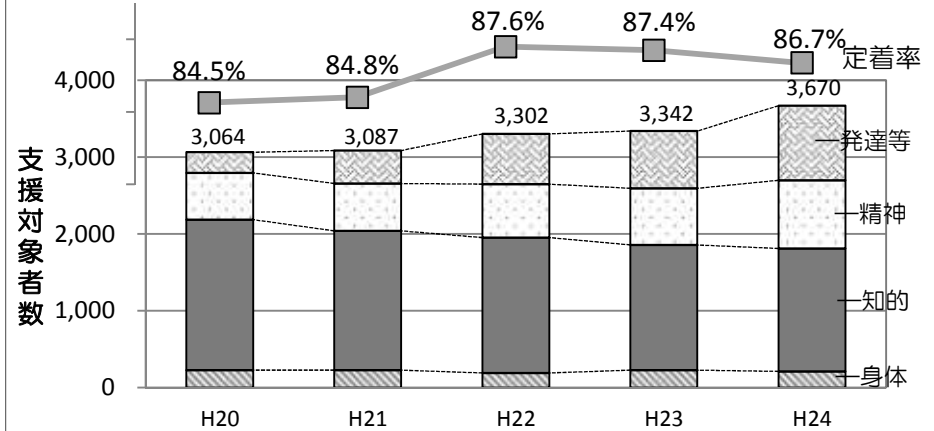
・障害者を雇用する企業の担当者が障害者の職場定着を促すためのノウハウを学習する機会を増やすことが必要である。

(参考1) 地域障害者職業センターにおけるジョブコーチ支援

支援体制



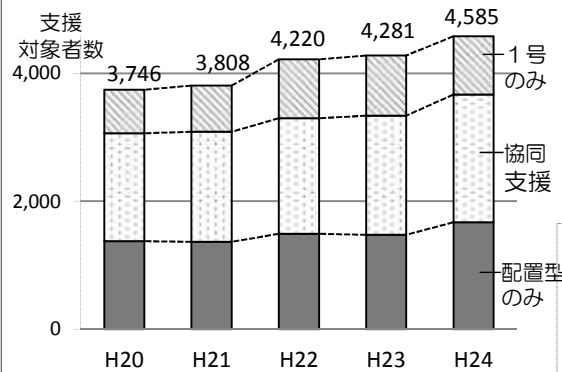
配置型ジョブコーチによる支援状況の推移



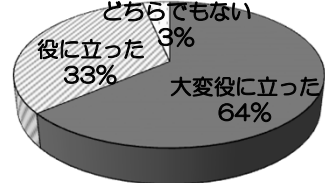
- 支援件数は年々増加し、5年間で約2割増加している。
- 精神障害者、発達障害者等の割合が増加している。
- 6カ月後の定着率は87%前後で推移している。

第1号ジョブコーチとの連携

第1号ジョブコーチとの協同支援の実施状況



協同支援有用度調査 (対第1号法人：H24)



※「役に立たなかった」「全く役に立たなかった」回答なし

[自由記述例]
 ・カウンセラーの方と連絡を取り合い支援の方向性や支援の仕方についてかなり勉強になりました。
 ・JC活動に対して的確なアドバイスをいただき非常に助かっている。

- 協同支援の支援件数は年々増加し、地域センター支援件数全体の約55%を占めている。

ジョブコーチ支援を推進するための取組

支援推進協議会の定期的開催

- ケーススタディ等によるノウハウの共有
- 支援実施状況の情報共有、連携方法等の検討

協同支援の推進

- 協同支援の積極的実施
- 第1号ジョブコーチとのケース検討、障害者職業カウンセラー等による助言

ジョブコーチ支援の推進

精神障害者・発達障害者に対する支援の重点化

- 精神障害者等の支援ニーズへの重点対応
- 支援ノウハウの蓄積

セーフティネット

- 第1号ジョブコーチの支援が及ばない地域での支援の実施
- 第1号ジョブコーチが対応できない場合の支援の実施

(参考2) 配置型ジョブコーチの状況について

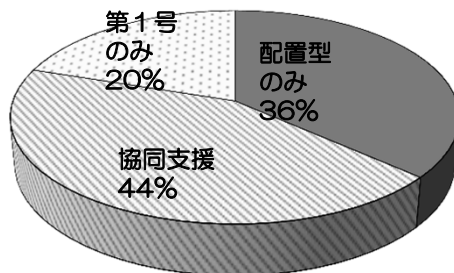
全国

■配置型ジョブコーチの支援担当状況 (平成24年度)

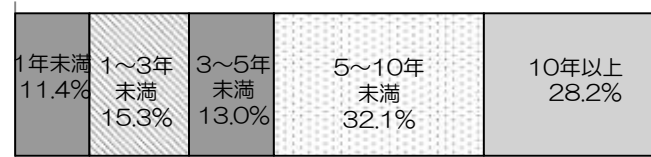
配置型 ジョブコーチ数	ジョブコーチ1人 当たりの年間担当 平均ケース数※
310人	17.6人

※支援は1人の支援対象者に2人のジョブコーチ（配置型+配置型または配置型+第1号）が担当する複数担当者制方式で行っている。

■協同支援等の状況（平成24年度）



■配置型ジョブコーチの経験年数（H25.9月末現在）



(参考) 第1号ジョブコーチの経験年数 10年以上 3.4%



(出所)「ジョブコーチ支援制度の現状と課題に関する調査研究」2013年3月障害者職業総合センター

地域別

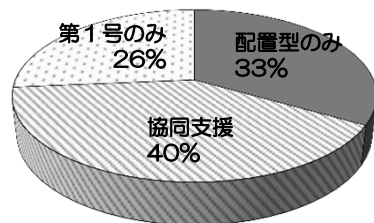
大都市地域 (東京・神奈川・大阪・愛知・埼玉)

■配置型ジョブコーチの支援担当状況 (平成24年度)

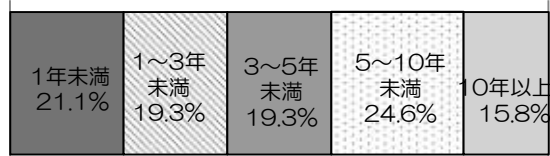
配置型 ジョブコーチ数 (5センター3支所)	ジョブコーチ1人 当たりの年間担当 平均ケース数
59人	17.4人

【参考】当該地域の第1号JC数：173人

■協同支援等の状況（平成24年度）



■配置型ジョブコーチの経験年数



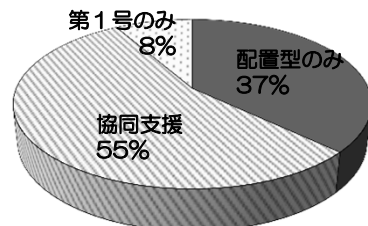
中規模地域 (三重・熊本・鹿児島・山口・愛媛)

■配置型ジョブコーチの支援担当状況 (平成24年度)

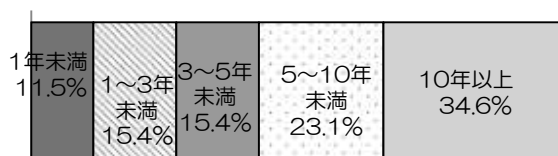
配置型 ジョブコーチ数 (5センター)	ジョブコーチ1人 当たりの年間担当 平均ケース数
26人	17.2人

【参考】当該地域の第1号JC数：56人

■協同支援等の状況（平成24年度）



■配置型ジョブコーチの経験年数



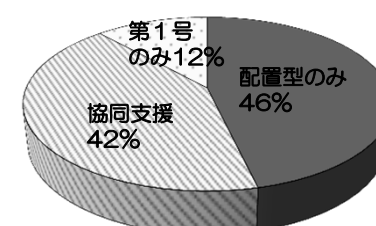
小規模地域 (福井・徳島・高知・島根・鳥取)

■配置型ジョブコーチの支援担当状況 (平成24年度)

配置型 ジョブコーチ数 (5センター)	ジョブコーチ1人 当たりの年間担当 平均ケース数
26人	17.7人

【参考】当該地域の第1号JC数：38人

■協同支援等の状況（平成24年度）



■配置型ジョブコーチの経験年数



厚生労働省「地域の就労支援の在り方に関する研究会第二次」資料

職場適応援助者養成研修機関連絡会

職場適応援助者養成研修機関連絡会では、第 1 号ジョブコーチとして活動している個人及び組織の意見を本研究会に反映させるため、以下の 4 か所でヒアリング会議を開催し、計 54 機関、73 人の参加を得た。ヒアリング会議では、養成研修機関連絡会で作成したヒアリングシートに沿って各機関に発表して貰い、質疑及び意見交換を行った。そこで出された意見は地域や組織によって多様であり 1 本化することは困難であるため、それらをもとに職場適応援助者養成研修機関連絡会としての意見をまとめた。個々のヒアリングシートは公開に同意が得られたもののみ参考資料として別に提出する。

1. ヒアリング開催地・日時・人数：

大阪府	大阪市	9 月 17 日	13 機関 15 人
北海道	札幌市	9 月 27 日	14 機関 19 人
愛知県	名古屋市	10 月 8 日	13 機関 18 人
福島県	郡山市	10 月 15 日	14 機関 21 人

2. ヒアリング内容のまとめ

1) 助成金の問題

1 号 JC の量及び質の担保には、助成金の増額か、兼務禁止の緩和か、いずれかの解決が根本的に必要。

社会福祉法人等にとって、現行の 1 号 JC 助成金額では、規定の職員定数外で人員を雇用してジョブコーチを配置することは難しい。また、就労移行支援事業所等の定数内職員は JC 兼務が禁止されているため、他財源で 1 号 JC の人件費を補てんでできる組織でないと 1 号 JC を配置することは困難である。1 号 JC の量・質の担保には、助成金額を増やすか、兼務禁止を緩和するか、どちらかが必要である。

障害者雇用納付金会計の逼迫により、今年度は 1～3 月期の支給請求を翌年度まで待つよう指示があったが、これは 1 号 JC 認定法人からすれば運営上の死活問題である。障害者雇用納付金の財源不足は今後も続くことが予想されることから、抜本的な財源問題の解決が必要である。

2) 1 号 JC の 3 タイプ

地域型： 専ら地域の JC 支援ニーズに応える。ナカポツ配置が多いが移行支援事業等もある。

移行支援完結型： 移行支援配置で専ら自施設の利用者の移行支援のみを行う。

バランス型： 移行支援配置で自施設と地域ニーズをバランス良く取り組む。

現状の 1 号 JC は、主に以下の 3 つのタイプに整理することができる。

第一は、専ら地域のジョブコーチ・ニーズに応えることを役割としている 1 号 JC ジョブコーチ。ナカポツ配置が多いが就労移行支援事業配置などの例もある。支援対象者の紹介ルートは地域のナカポツ及び

障害者職業センターが中心となっている。このようなタイプを「地域型」とする。

第二は、就労移行支援事業に配置して専ら自施設の利用者に限定して支援を行っているタイプ。これは更に、「専任配置で常時稼働」と「兼任配置で部分稼働」に分かれる。前者は人口規模の大きい都市部に見られるが、一般的には後者の「兼任配置で部分稼働」が多い。これらを「移行支援完結型」とする。

第三は、移行支援事業配置で、自施設の利用者と地域のニーズの双方に对应しているタイプ。自施設を中心に時々地域のニーズに対応する「兼任配置で部分稼働」が多いと思われる。これを「バランス型」とする。

以下では、「地域型」重視の方向性を述べていくが、実際には、「地域型」と「バランス型」の線引きは曖昧なため、制度の検討に当たっては、実績等を基準として「地域型」を定義することが必要であろう。

3) 地域型 JC の拡充

全国的に見ればジョブコーチの数は十分ではない。特に、地方ではジョブコーチは不足している。地方の移行支援事業が1号を安定的に配置するのは難しいことから、「地域型」のジョブコーチが存在することが必要。地域型 JC の財源、所属先等は慎重な検討が必要。

ヒアリングで共通していた問題は、特に地方において、地域にジョブコーチが不足していることである。各地で配置型 JC が活躍してはいるが、中央から離れた全域をカバーすることは困難であり、質の高い JC が一定の圏域ごとに存在することが望ましい。ジョブコーチの在り方については、先ず「地域型 JC」ができるだけ多くの地域に存在することを優先課題とすべきである。

「地域型 JC」の具体策としては、ナカポツ配置が適当という意見も多かったが、ナカポツの中には業務量の多さや財政面の困難さから敬遠する意見もあった。また、既に就労移行支援事業等で「地域型 JC」の役割を担っている所もあることから、「地域型 JC」の所属先については様々な選択肢が考えられよう。

「地域型 JC」については、現行の1号助成金では安定配置は困難なため、年間の収入予測ができ、専任での人員配置が可能な方法が望ましい。委託方式を含めて、ジョブコーチとしての活動が適切に行われ、且つ財政面も安定が見込まれる方法を検討することが必要である。

4) JC の支援力向上

支援力向上には、処遇、OJT、研修の3つのアプローチが必要である。これらを包括したシニアジョブコーチ制度を提案する。シニアジョブコーチは実務経験と研修修了を要件とし、より高い報酬を得て、地域の JC のスーパーバイズも業務の一部に含み、地域の JC の中核的存在となる。

ジョブコーチの支援力向上については、処遇、OJT、研修の3点から考える必要がある。

第一は処遇である。認定法人が経験豊富な人材を1号 JC に配置し続けるためには、経験年数や支援実績等に応じて助成金額が上がる仕組みが必要である。(ただし、多少の助成金額の上積みでは異動の問題は解決されないという意見もある。)特に、地域型 JC には経験豊富な JC が継続的に配置されるよう、促進策を取る必要がある。そこで、先ず「地域型 JC」については、「経験年数」や「支援回数」等の実務経験及び「上位研修の修了」を要件として、助成金額又は委託費が上の種別(仮に、シニア JC と呼ぶ)を設定することを提案する。

第二は OJT である。職業センターの職業カウンセラー、配置型 JC によるスーパーバイズを活用すると共に、地域における OJT 力の強化も必要である。シニア JC の役割に地域の 1 号 JC のスーパーバイズを位置づけ、地域においてシニア JC と 1 号 JC 間でのペア支援が行われることを通して、地域の JC 支援力の向上を図る。

第三は研修である。研修だけで質の向上を図ることは困難であり、前述したシニア JC という処遇向上策と一体に上位研修（シニア JC 研修とする）を位置づけ、通常の 1 号ジョブコーチの研修と差別化を図ることが必要である。その際、シニア JC 研修プログラムの中には、スーパーバイズ、支援計画の作成、障害者虐待防止法や差別解消法に関わる対応などの講義・演習を取り入れることが望ましい。シニア JC 研修は、現在の 1 号 JC 研修と同様に、シニア JC 制度の下で活動しなくても要件を満たせば受講できるものとし、研修を修了していることに価値を持たせることが全体の支援力向上にもつながる。

5) 精神障害者等の支援に向けて

精神障害者等の支援では、フォローアップが重要である。ジョブコーチ支援と同じスタッフが、1 年後も継続的に関わるのが効果的であるため、定期的な訪問や危機介入がスムーズに行えるよう修正が必要である。また、助成金支給対象範囲についても見直しが必要である。

精神障害者等に焦点を当てた強化策としては、ジョブコーチ制度の下でのフォローアップをより長期的に柔軟に行えるようにすることが重要である。現行の 1 年間のフォローアップ期間が終了した後も、同じジョブコーチがタイムリーに職場に入れることが望ましい。現行では、再支援の手続きをしている間に介入のタイミングを逸してしまう。ナカポツと連携しつつ、1 年間のフォローアップ期間終了後も一定頻度の職場訪問、危機介入等を 1 号 JC が柔軟に行える仕組みが必要である。フォローアップ期間の延長を望む意見もあるが、原則フォローアップ期間は現行のままでも、その後の必要な支援が助成金対象になれば良いという意見もあり、様々な方策が考えられよう。

精神障害者等の支援においては、これまで以上にアセスメントを丁寧に行うことが、適切なマッチングと定着につながる。そのためには事前支援の段階で、就労移行支援事業の訪問、面談、実習での JC 支援などを行うことも助成金対象に含めて欲しい。さらに、職場以外での面談・相談、就労継続に必要な電話対応、就労と関係する通院同行、医療機関等との連絡調整など、助成金支給対象外またはグレーゾーンの活動が重要であるため、それらを支給対象に位置づけて欲しいという意見も多かった。

但し、これらは精神障害だけに限定した取扱いとすべきではなく、すべての障害に共通したものとして修正されるべきである。

6) 助成金支給対象及び区分等の修正

実際にジョブコーチ支援に必要な活動のうち、助成金支給対象になっている活動の割合は低い。特に職場での支援については、現行の 3 時間未満、3 時間以上の 2 区分について、より細分化して実態に即した支給区分とすべきである。

ジョブコーチ支援に関連する活動は多岐に渡り、請求事務、支援計画の作成、支援ツールの作成、記録など、助成金対象にならない活動は多い。助成金対象の活動について見直しが必要な部分もある。また、

事務手続き関係の業務は事業管理者が行うものと位置付けられているため、事業管理者に対して一定額が支給されるべきという意見もあった。

また、時間区分の修正を求める意見が多くあった。精神障害者等の支援では短時間支援を1日に複数回行う機会が増えるので、2時間程度を1単位とし、1日に複数回の短時間支援を行った場合に1単位×箇所数で算定できる方法等、いくつかの修正案が考えられる。また、集中支援の初期には長時間の支援が続くこともあるので、6時間以上8時間以内など長時間に対応した区分も必要である。

公的機関の支援要請が増えているが、1号助成金対象にならないため、ただ働きの支援をせざるを得ない。公的機関の支援に対する特別措置を設ける必要がある。

7) 2号ジョブコーチについて

2号ジョブコーチについては、他の助成金との併用ができないため、多くの企業が他の助成金を選択して2号助成金には魅力を感じていない。ただし、特例子会社等を中心に研修としてのニーズは高まっている。研修としての普及・受講の促進を図ることが望ましい。

2号ジョブコーチは企業にとって助成金としての魅力は薄いようである。障害者介助等助成金（職業コンサルタントの配置）の方が助成金としては使い勝手が良く、期間が長く、研修要件は軽い。合理的配慮の提供に関連して助成金全体を見直し、2号JC助成金と障害者介助等助成金の整理、2号JC研修を普及させる方向での研修要件の整理が必要である。

助成金の要件では、1号研修修了者は一定の1号実務経験があれば2号助成金の対象とみなされるのに対し、2号研修修了者は2号の実務経験があっても、1号助成金の対象とはみなされないことは合理的でなく、不公平である。1号、2号の双方向で研修修了及び実務経験が認められるよう、修正が必要である。

<ヒアリングにおける代表的意見>

全体	<ul style="list-style-type: none"> ❑ ジョブコーチのニーズは高く、人数が足りていない。各地域（例えば障害福祉圏域やハローワーク単位等）に一定の経験のあるジョブコーチを安定配置する必要がある。 ❑ 地域に一定の経験のあるジョブコーチの安定配置が必要であり、そのためにはナカポツにジョブコーチを配置することが良いのではないか。 ❑ 一方で、ジョブコーチのニーズは地域によって異なる。ナカポツや移行支援事業が機能しており、就労支援が活発な地域はおのずとジョブコーチのニーズも高い。そうでない地域はニーズもあまり高くはない。 ❑ 全体に、現状ではジョブコーチ支援のニーズは必ずしも十分に掘り起こせてはいないと言える。ナカポツが積極的にジョブコーチ支援のニーズを把握し、地域のジョブコーチ支援につなげていくことが重要。
助成金額	<ul style="list-style-type: none"> ❑ 助成金額が低過ぎるため1号JCを配置することが困難、または経験豊富な者を配置し続けることが困難という意見は非常に多い。 ❑ 日額単科で支援回数が見通しが持てない状況では、収入予測が立てられず、人件費を確保できない。

	<ul style="list-style-type: none"> ❑ 対策として、助成金額アップの要望が圧倒的に多いが、併せて、就労支援員及びナカポツワーカーと1号JCの兼務禁止規定の緩和を望む声が多い。職員定数外で配置できるだけの助成金額にするか、兼務を可能にするか、どちらかの手を打たないと解決の道はない。 ❑ 助成金額アップについては、以下のような提案があった。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 経験年数や稼働日数を基準として一定の基準以上は単科を上げる。 ・ 自施設支援型と地域ニーズ対応型を分け、後者の単価を上げる。 ・ 支給対象や単位を実態に合わせて修正し、実質的に報酬を上げる。
支給対象等	<ul style="list-style-type: none"> ❑ 公的機関に対する支援が支給対象にならない問題の解決が必要。 ❑ 記録や請求書等の事務処理、移動、電話による連絡調整は支給対象になっていないが、大きな時間が費やされている。ある事業所では自法人の1号JCについて、事務処理、移動、直接支援等の活動を調べたところ、支給対象となっているのは3割程度でしかなかった。 ❑ 精神障害や発達障害のある人の支援では、職場以外での本人との面談、家族との面談、事業所管理者との面談の必要性が高い。ジョブコーチ支援との関連性を明確にした上で、これらの活動も支給対象に含めて欲しい。
スーパーバイズ	<ul style="list-style-type: none"> ❑ 配置型のスーパーバイズは必要という意見もある一方、同法人のJCや地域の別法人のJCの方が効果的という意見もあった。配置型や職業カウンセラーとのスケジュール調整が困難という意見は複数見られた。 ❑ 同法人のJCでペア支援を行って引き継ぎやスーパーバイズをしようとしても、職業センターから認められないことが多い。 ❑ 地域の中で、経験豊富なJCが他のJCをスーパーバイズできる仕組みが必要。
支給単位	<ul style="list-style-type: none"> ❑ 3時間未満が7,100円、3時間以上が14,200円の単価について、精神障害や発達障害のある人の支援では、1日で3時間未満の支援を複数実施することも多い。1日に3回以上の支援を行った場合、個所数が報酬に反映される仕組みが必要。 ❑ 初期の集中支援では、6時間を上回って8時間以上の支援を行うことも少なくない。6時間以上についての単価設定が欲しい。 ❑ 現在の基準について、3時間以上で14,200円というのは区分が大雑把すぎて無駄が多い。もっと細かい基準を設けて、実際に支援を行った分だけ支払われる仕組みが必要。 ❑ 同一事業所で複数の利用者に対して支援を行った場合、記録などの間接業務が増える。業務増に応じた単科割り増しが必要。
2号JC	<ul style="list-style-type: none"> ❑ 他の助成金の方が使い勝手がよく、2号JC助成金には魅力がない。 ❑ 支援計画の作成、請求事務など、かかる手間のコストに比して、助成金収入が低い。 ❑ 期間限定ではなく、継続的に人的支援をサポートするものにして欲しい。 ❑ 2号の研修修了と実務経験を1号JC助成金の要件として認めてほしい。一方通行は不公平である。

	<ul style="list-style-type: none"> ❑ ジョブコーチ研修受講は助成金申請を目的としていないが、研修の内容は障害者の就労支援、雇用管理全般を網羅してあるので回数を増やして欲しい。 ❑ 障害のある社員が所属していた就労移行支援事業所の支援員、障害者就業・生活支援センターのフォローや支援で対応できているので2号JC助成金を活用する必要を感じない。 ❑ 職業コンサルタント助成金の対象となっている障害のある社員に2号JC支援が必要となった場合、支援計画など書類や手続きの煩雑さ、費用対効果を考えると2号JC助成金の活用をせずに支援をすることになる。
職業センター	<ul style="list-style-type: none"> ❑ カウンセラーが忙しくて電話連絡、ミーティングなどの時間がタイムリーに確保できない。また、配置型ジョブコーチとペア支援を行うスケジュールの調整が困難。その結果、必要なタイミングで支援を行うことができない。 ❑ 障害者職業カウンセラーのスーパーバイズについては、参考になっているという肯定的意見と、そうではないという否定的意見と両方ある。現場で即自的に必要なスーパーバイズが得にくい。 ❑ 配置型ジョブコーチとのペア支援についても、参考になっているという肯定的意見と、そうではないという否定的意見と両方ある。 ❑ 配置型ジョブコーチの勤務体制の問題から、土日祭日の支援はできない。 ❑ 職業センターから遠距離の場合、配置型ジョブコーチが障害のある人よりも遅く来て早く帰る支援になってしまう。そのような隙間の支援を1号が行っている現実もある。
精神障害への支援	<ul style="list-style-type: none"> ❑ 医療機関との連携が重要になり、必要に応じて通院同行して医療スタッフと意思疎通を図ることも必要。ナカポツと役割分担が必要であるが、必要に応じて通院同行等も対象に認められると良い。 ❑ フォローアップが重要で、これまでの集中支援からフェイドアウト、僅かなフォローアップというモデルは当てはめに難い。集中支援は短くて良いから、フォローアップを見守り的に長くとれる事業設計にして欲しい。 ❑ 支援の前に信頼関係を作っておくことが重要で、そのための期間を長めに取る必要がある。就労移行支援事業所等への訪問、事前面接、体験実習の同行など、事前の支援をこれまで以上に長く取れるようにして欲しい。
定着支援	<ul style="list-style-type: none"> ❑ 精神障害や発達障害のある人の支援では、定着支援の重要性が増す。1年の定着支援期間を数年延長するか、または1年の定着支援期間が切れた後も、再支援の面倒な手続きなしに、即時に再介入できる仕組みが必要。 ❑ 定着支援の基準を1年の期間でなく一定の回数とし、制限のある回数をどのような配分で実施するかは現場の裁量に委ねる方式もある。

職場適応援助者養成研修機関連絡会