

ジョブコーチの知識及びスキルの明確化に関する研究 2 —職場適応援助者養成研修修了者へのアンケート調査を通じて—

Research on clarification of knowledge and skills of job coaches
—A survey for job coach training graduates—

三田地 昭典¹, 金子 毅司², 清野 絵³, 小川 浩⁴

¹ (株)Kaien, ² 日本福祉大学, ³ 国立障害者リハビリテーションセンター, ⁴ 大妻女子大学人間関係学部

Akinori Mitachi¹, Tsuyoshi Kaneko², Kai Seino³, and Hiroshi Ogawa⁴

¹Kaien, Inc.

Shinjuku-I-Land Annex 2F, 6-2-3 Nishi-Shinjuku, Shinjuku-ku, Tokyo, 160-0023 Japan

² Nihon Fukushi University

12 Toyo Kaiji Building 3F, 6-9-6 Shimbashi, Minato-ku, Tokyo, 105-0004 Japan

³ National Rehabilitation Center for Persons with Disabilities

4-1 Namiki Tokorozawa-shi, Saitama, 359-8555 Japan

⁴ Faculty of Human Relations, Otsuma Women's University

2-7-1 Karakida, Tama-shi, Tokyo, 206-8540 Japan

キーワード：職場適応援助者，障害者雇用，就労支援

Key words: Job Coach, Supported Employment, Vocational support for persons with disabilities

抄録

職場適応援助者（ジョブコーチ）が制度化されてから15年を経過した。この間の社会状況の変化や対象者の変化に対応するため、厚生労働省においても職場適応援助者を養成する研修内容の修正が検討されている。しかし、職場適応援助者にどのような知識・スキルが必要なのか明らかにしようとした研究は少ない。そこで本研究では、職場適応援助者養成研修修了者を対象に、業務の実態、求められる知識・スキル等についてアンケート調査を実施した。その結果、支援対象となる障害種別、職場適応援助者が所属する機関によって実施業務内容、必要な知識・スキルは異なっていたが、職場や障害種別を超えて、障害特性に応じた支援方法・コミュニケーション向上支援、職場内調整等は共通して重要と認識されていた。他方、職場適応援助、職場内調整等については、重要と思うが実施できていない事項としてもあげられており、研修で習得した内容を実践するには一定の限界がある状況が示唆された。

1. 緒言

現行制度における職場適応援助者（以下、「JC」と呼ぶ）の養成は、2006年度より実施され、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構及び民間の厚生労働大臣指定機関が「職場適応援助者養成研修」（以下、「養成研修」と呼ぶ）を行っている。養成研修開始から15年以上経過した今日、障害者雇用の様相は大きく変化した。企業に雇用される障害者数は年々増えている。2006年度に

1.8%だった法定雇用率も現在は2.3%である。2018年には精神障害者が雇用率算定基礎に含まれるようになり、急激に精神・発達障害者の雇用が増加している。2006年度の障害者自立支援法施行と共に誕生した就労移行支援事業所も急激に増加し、そのサービス内容も多様化している。2016年4月には雇用分野における障害者差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務化された。

2021年3月に「職場適応援助者養成研修のあ

り方に関する研究会報告書」(以下、「報告書」と呼ぶ)が上梓された(職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会, 2021)。報告書では、2017年度から2019年度の養成研修修了者を対象としたアンケート調査に基づき、研究会の議論を踏まえて、養成研修のモデルカリキュラム改定案として、現行カリキュラムに対して9項目の追加・修正を提言している。

こうした変化の中、JCに求められる役割・JCが持つべきスキルは大きく変わってきているはずだが、上記研究会のアンケート調査以外に、JCに求められる知識やスキルを明らかにしようとした研究は少ない。数少ない例が、2021年にジョブコーチ連絡協議会と大妻女子大学人間関係学部小川研究室が、養成研修修了者へ行ったアンケート調査(以下、「先行研究」と呼ぶ)である(縄岡ほか, 2021; 清野ほか, 2021; 若林ほか, 2021)。

先行研究は、研究会の報告書同様、調査対象が2017年度から2019年度の3年間に養成研修を修了した者であった。

本研究では、2015年度から2016年度、2020年度から2021年度の養成研修修了者にも同じアンケート調査を行い、対象者を先行研究と合わせて7年間の研修修了者に拡大し、同様の結果を得られるか調査した。

2. 目的

アンケート調査を通じ、訪問型及び企業在籍型JCに求められる知識及びスキルなどの実情を明らかにする。

2.1. 対象

ジョブコーチ連絡協議会に所属する民間の厚生労働大臣指定機関(大阪雇用支援ネットワーク、くらしえん・しごとえん、ジョブコーチ・ネットワーク、全国就業支援ネットワーク、南高愛隣会)による職場適応援助者養成研修修了者のうち、過去7年間(2015年度～2021年度)に研修を修了した者。

3. 方法

3.1. 調査方法

ホームページにて質問事項に回答を入力するウェブ調査。対象となる養成研修実施機関からメール又は郵送で調査への協力を依頼した。

2017年度～2019年度修了者については2020

年8月～10月に、2015年度・2016年度・2021年度の修了者については、2022年9月～10月にアンケート調査を実施した。

3.2. 調査内容

①基礎的事項に関する質問。回答者の年齢(年代)・所属・経験年数・対象障害種別などに回答してもらった。

②業務の実施状況に関する29項目の質問。業務の実施頻度について、「よく行う」「やや行う」「どちらともいえない」「あまり行わない」「全く行わない」の5段階で評定を依頼した。また、同じ29項目について、支援上の重要性を感じながらも行えていない業務にチェックを付けてもらった。

③知識・スキルに関する37項目の質問。JCに必要なと思われる知識やスキルを「とても必要と思う」「必要と思う」「少し必要と思う」「あまり必要と思わない」「必要と思わない」「全く必要と思わない」の6段階で評定してもらった。

4. 結果

回答数は534、有効回答数は483だった。アンケート項目によって回答者数が異なる。

4.1. 基礎的事項

修了者の年齢は、50代が最も多く、次いで40代、30代だった。50代(152名)の修了者の内、110名(72%)が企業在籍型研修を受講していた。40代では、修了者140名の内60名(43%)が、30代では、95名の内33名(35%)が企業在籍型研修を受講していた。

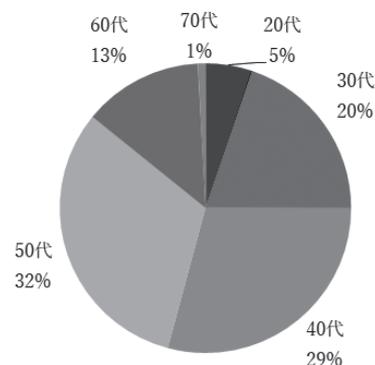


図1. 修了者の年齢 (n=480)

研修修了者の所属は、特例子会社・就労移行支援事業所・企業の順に多く、全体の3/4以上を占

めている。受講した研修の種別は、企業在籍型 56%、訪問型 44% (n=462) であり、所属の割合とほぼ同じであった。

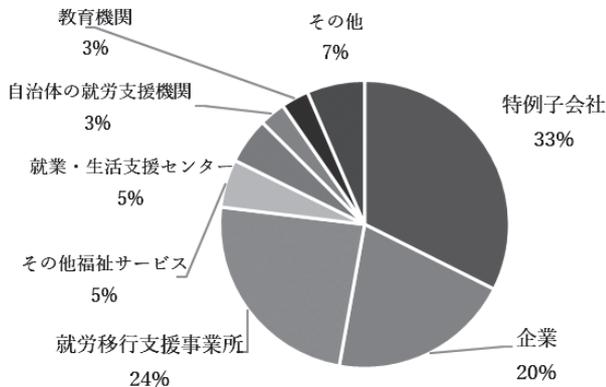


図 2. 修了者の所属 (n=481)

勤続支援経験年数 (通算年数) を聞く設問では、1 年と 3 年が合計で 46%、5 年と 10 年以上が 54% だった。

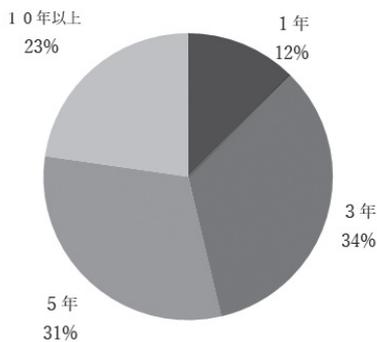


図 3. 就労支援経験年数 (通算年数, n=458)

研修修了者が主に支援対象としている障害種別を聞いたところ、知的障害が最も多く、次いで精神障害と発達障害だった。

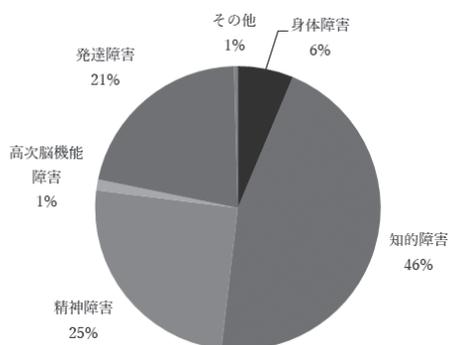


図 4. 主な支援対象者の障害種別 (n=478)

助成金を使って現在活動している者は 470 名中 64 名 (14%) のみだった。

4.2. 業務の実施に関する質問

JC が行う頻度の多い業務を把握するために、「よく行う」と「やや行う」を合算して集計したところ、全体として、研修修了者が実施している業務のトップ 3 は、「人間関係およびコミュニケーションの向上支援」「障害特性に応じた職務内容および実施方法の調整」「対象者の特性や関わり方、仕事の教え方、雇用管理等に関する上司や同僚に対する助言」だった。対象障害別のトップ 3 を以下の表で示す。表に示す関係上、実際の設問の文言を短縮している。

表 1. 障害別の実施業務トップ 3

	1 位	2 位	3 位
知的障害	対人関係向上支援	障害特性に応じた調整	上司や同僚への助言
精神障害	対象者アセスメント	対人関係向上支援	上司や同僚への助言
発達障害	対象者アセスメント	対人関係向上支援	上司や同僚への助言

精神障害者や発達障害者を主な支援対象としている修了者では、「障害特性に応じた職務内容および実施方法の調整」はいずれも 4 位だった。知的障害を支援対象とする修了者では、「対象者のアセスメント」は 7 位だった。経験年数別では以下の表のとおりである。

表 2. 経験年数別の実施業務トップ 3

	1 位	2 位	3 位
1 年・3 年	対人関係向上支援	障害特性に応じた調整	上司や同僚への助言
5 年・10 年以上	対人関係向上支援	障害特性に応じた調整	上司や同僚への助言

経験年数に関わらず、同じ業務を行っていることが分かる。所属機関別では以下の表のとおりだった。

表 3. 所属機関別の実施業務トップ 3

	1 位	2 位	3 位
特例子会社	対人関係向上支援	上司や同僚への助言	作業課題改善, 仕事の直接支援
企業	対人関係向上支援	上司や同僚への助言	障害特性に応じた調整
就労移行支援	支援記録作成	就労相談	対象者アセスメント

特例子会社の 3 位は「作業課題を改善する業務(作業能率向上, 作業ミス軽減など)」, 「仕事の行い方の習得に関する直接支援」であった。就労移行支援事業所の 1 位は「支援の記録の作成」だった。研修受講種別では以下の通りだった。

表 4. 所属機関別の実施業務トップ 3

	1 位	2 位	3 位
企業 在籍型	対人関係向上支援	上司や同僚への助言	仕事の直接支援
訪問型	支援記録作成	就労相談	対象者アセスメント

企業在籍型では、「支援記録の作成」は 12 位, 「就労(職業)相談」は 16 位だった。表 3 と合わせて考えると, 就労移行支援事業所に所属する JC と訪問型 JC の業務は合致している。また, 特例子会社や企業に所属している JC と企業在籍型 JC の業務もほぼ同じである。

重要性を感じながらも実施できていない業務の上位 10 項目は以下の通りであった。

1. 障害者雇用に係る社内啓発, 理解促進などの社員研修 (回答数 99)
2. 対象者のアセスメント (82)
3. 家族との相談, 調整, 情報提供 (77)
4. 対象者の特性や関わり方, 仕事の教え方, 雇用管理等に関する上司や同僚に対する助言 (76)
5. 適切な機関, 組織, ネットワークへの紹介 (71)
6. 支援計画の作成 (71)
7. 新たな仕事の切り出しや職務の再構成 (70)
8. 職場環境を想定したアセスメントや職場実習先での支援 (66)
9. 支援の記録の作成 (63)
10. 職場環境に対するアセスメント (62)

4.3. JC に必要な知識・スキルに関する質問

JC に必要な知識・スキルを問う設問では, 全体として, 以下の 10 項目が上位を占めている(「とても必要と思う」「必要と思う」合算)。

1. 対象者への障害特性に応じた支援 (回答数 458)
 2. 職務適性・職務能力等のアセスメントのスキル (453)
 3. 障害特性および障害特性に応じた職業的課題に関する知識 (455)
 4. 対象者の強み, 興味, 才能および課題の発見と整理に関するスキル (445)
 5. 職場環境のアセスメントのスキル (441)
 6. 不安・緊張・ストレス軽減支援のスキル (440)
 7. 人間関係・コミュニケーション支援の知識・スキル (437)
 8. 職務遂行 (作業手順・正確性・意欲・態度等) 支援の知識・スキル (436)
 9. 職業相談, カウンセリングのスキル (仕事の動機を維持するための相談および面接のテクニックを含む) (434)
- 関係機関との連携, 連絡調整, 意見調整の知識・スキル (434)

この結果は, 勤続年数別では変わらなかったが, 支援対象障害別では, いくつか異なる項目があった。

知的障害の場合では「対象者の強み, 興味, 才能および課題の発見と整理に関するスキル」と「作業工程の把握, 分析に関する知識・スキル」が上位 10 項目に含まれていた。

精神障害の場合では, 「障害者雇用促進法および労働関係法に関する知識 (トライアル雇用と職場実習の知識を含む)」が上位 10 項目に含まれていた。

発達障害の場合では, 「障害者の権利擁護とエンパワメントに関する知識」「障害者福祉の知識 (法律・制度, 障害年金, 障害者差別禁止や合理的配慮の知識を含む)」「行動観察と記録作成のスキル」が上位 10 項目に含まれていた。

5. 考察

今回の調査は先行研究の調査対象の範囲を拡大したものである。結果は, 先行研究と同様, 支援対象とする障害種別および JC が所属する機関別で, 実施業務内容や, 必要な知識・スキルが異なっ

た部分があると示された。

結果の中で触れたように、養成研修を受講しても、助成金を活用した JC として業務にあたる人の割合は少なく、多くは各々の所属する法人・事業所で就労支援業務を行うことになる。従って、実施業務の内容は各々の所属によって異なってくると考えられる。

特に、表 4 に示したように、企業在籍型と訪問型の JC 業務は異なっている。表 3 と合わせて考えると、訪問型 JC の多くが就労移行支援事業所に所属していると考えられる。訪問型 JC が就労移行支援事業等の業務を行いながら就労支援を行っているのに対し、企業在籍型 JC は特例子会社や企業の中で直接支援業務を行っている。現在の養成研修で訪問型と企業在籍型でカリキュラムを別にしているのは妥当だと言えよう。

同様に、若林ほか (2021) が述べているように、支援で主に接している人の障害種別が、JC に必要な知識・スキルの判断に直接的影響を与えている可能性が高い。表 1 が示しているように、精神・発達障害者を支援対象としている JC は、知的障害者を対象として支援している JC よりも、支援対象者のアセスメントを頻繁に行う実施業務として挙げている。これは、精神・発達障害者の障害特性が多岐にわたっているためだと思われる。

しかし、こうした相違点がありながらも、アンケート結果からは、職場適応援助（障害特性に応じた支援方法・コミュニケーション向上支援など）と職場内調整（上司や同僚等に対する助言など）が、職場や障害種別を超えて重要だと示されている。重要性を感じながらも実施できていない業務として、JC としての基本事項（対象者のアセスメントや外部機関への紹介、支援記録作成など）、職場適応援助（仕事の切り出しや職務再構築、職場環境アセスメントなど）、職場内調整（上司や同僚等に対する助言、社内研修など）が上位に挙げられていた。日常業務の中でこうした重要業務を実施できない理由はどこにあるのかについて、所属機関での業務分掌や実際の支援ニーズ等を含め、さらに検討する必要がある。

鈴木ほか (2012) は、既に 10 年前に「技術や経験を積んだベテランのジョブコーチを活かす仕組みが必要」と提言していた。本研究においても、5 年・10 年以上の経験を持つ人と 1 年・3 年の経験者との比較を行ってみたが、実施業務において

も、必要な知識・スキルにおいても、顕著な違いは見られなかった。必要な知識・スキルの設問に「経験の浅いジョブコーチ等への指導、助言」という項目があるが、1 年・3 年では 12 位、5 年・10 年以上では 18 位だった。現在行っている実践の中では具体的なイメージが湧きにくいのかもかもしれない。

上級ジョブコーチの制度化は養成研修を支援現場で補足・拡充するものとして重要だと考えられるが、企業や就労移行支援事業所といった既存のシステムにどのように組み込んでいくかなど検討すべき課題は多い。こうした点は、本研究と同時に行った質的インタビューで探求される。

6. まとめ

本研究は先行研究の対象者を拡大し、結果の一般性を検証することを目的として行われ、先行研究と同様の結果が示された。

JC の業務は当該 JC が所属する機関によって異なる部分があり、支援対象としている障害種別によって必要となる知識やスキルは異なっていた。

同時に、職場適応援助や職場内調整は障害種別や所属機関を超えて共通して行われている業務であり、その知識・スキルも JC 業務に必要だと示されている。

今回の研究では実態調査と意識調査を同時に行ったため、大まかな結果しか示せなかった。今後の研究においては、JC の知識・スキルとして何が必要なのか、現場の JC が業務を行うにあたり何を求めているのか、質的インタビューを含めて、さらに詳細な調査が必要であろう。

引用文献

職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会．“職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会報告書”．厚生労働省．

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17569.html, (参照 2023-1-9)

鈴木ほか (2012)．第 1 号職場適応援助者（ジョブコーチ）の現状と課題．第 20 回職業リハビリテーション研究発表会論文集．

https://www.nivr.jeed.go.jp/vr/p8ocur00000088ea-att/vr20_essay20.pdf, (参照 2023-1-9)

清野ほか (2021)．ジョブコーチに必要な知識・スキル (2) ～支援者の所属機関による相違

～. 日本職業リハビリテーション学会第48回大会.

縄岡ほか (2021). ジョブコーチに必要な知識・スキル (1) ～訪問型および企業在籍型ジョブコーチの実情～. 日本職業リハビリテーション学会第48回大会.

若林ほか (2021). ジョブコーチに必要な知識・スキル (3) ～支援対象者の障害種類による相違～. 日本職業リハビリテーション学会第48回大会.